

第5章 女性の貧困と 政府・財界の「女性の活用論」

上田 裕子 中嶋 晴代

はじめに ―女性の貧困が全労働者の貧困化の重石に――

日本の相対的貧困率は16.1%（2012年）に高まり、6人に1人が貧困であるが、とりわけ女性の貧困率の高さが突出している。2012年の20～64歳の女性単身世帯の相対的貧困率は33.3%にもおおよび、3人に1人は貧困ライン以下で生活している。65歳以上の高齢女性単身世帯では半数に近い44.6%が貧困に陥っている（阿部彩（2014）「相対的貧困率の動向：2006、2009、2012年」貧困統計ホームページ）。母子世帯の実態はまさに貧困の縮図であり、貧困の連鎖と子どもの貧困が深刻である。

財界・政府は「安上がりな労働力」として女性をターゲットにしてきた。いまや女性労働者の6割は低賃金で不安定雇用の非正規労働者であり、年収200万円以下の労働者の4分の3は女性である。

貧困層の大半を占めている女性労働者の劣悪な実態は、女性から若者や高齢者へとひろがり、さらに労働者全体の労働条件を引き下げる重石の役割を果たしている。

ILOは1999年に貧困と格差の拡大を解決するにはその根底にある雇用破壊をなくして、すべての労働者、とりわけ女性や若年労働者等に「ディーセント・ワーク（人間らしいまともな労働）」を実現することが重要であると提起した。そして「ディーセント・ワークの実現にはジェンダー平等が不可欠である」としている。

ジェンダー平等を実現し、労働者全体の状態悪化のテコにされている女性労働者の劣悪な状況を改善することは、女性のみならず、すべての労働者の貧困を克服する重要なカギなのである。

1 女性労働者の貧困の実態

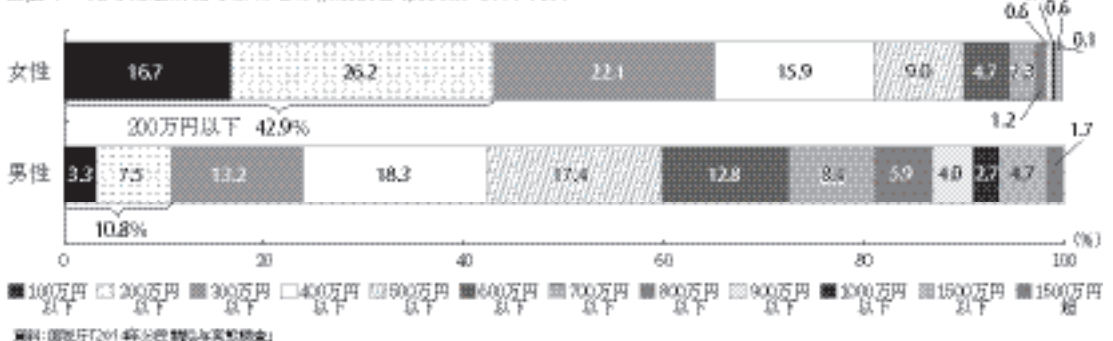
〈1〉賃金と雇用

1) 低い女性の賃金と大きい男女賃金格差

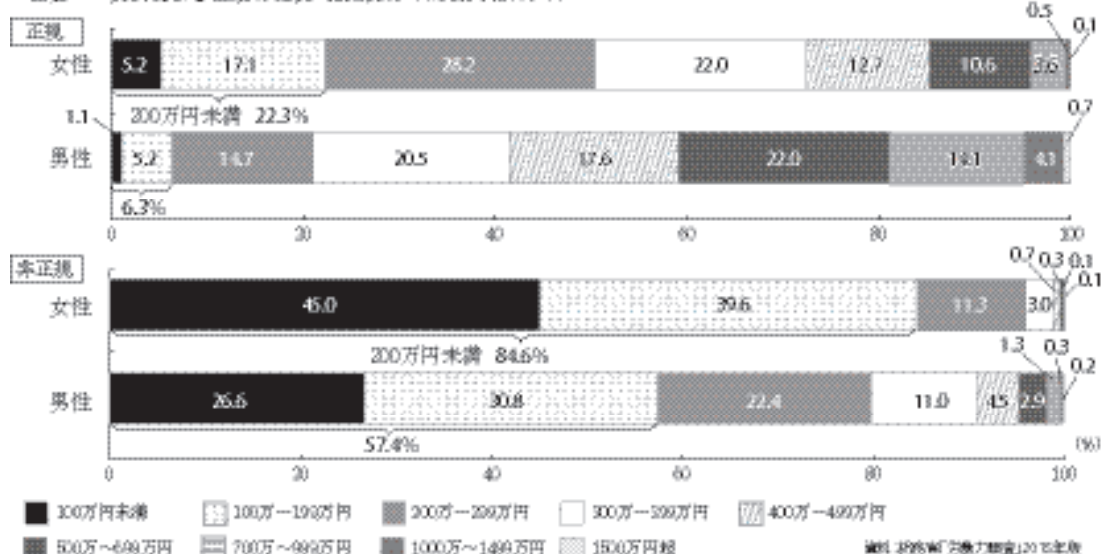
国税庁「2014年分民間給与実態統計調査」に

よれば、年収200万円以下の女性労働者は女性労働者全体の42.9%（男性は10.8%）であり、年収200万円以下の労働者の73.6%は女性が占めている。300万円以下にひろげれば、女性は65.0%、男性は24.0%になる（図表1参照）。男性の平均年

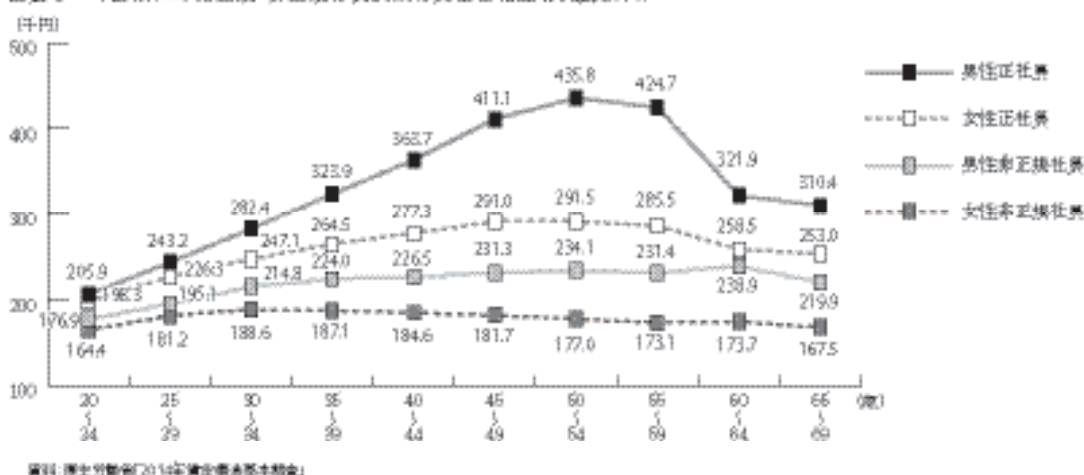
図表1 給与階級別給与所得者の構成割合（男女別 2014年分）



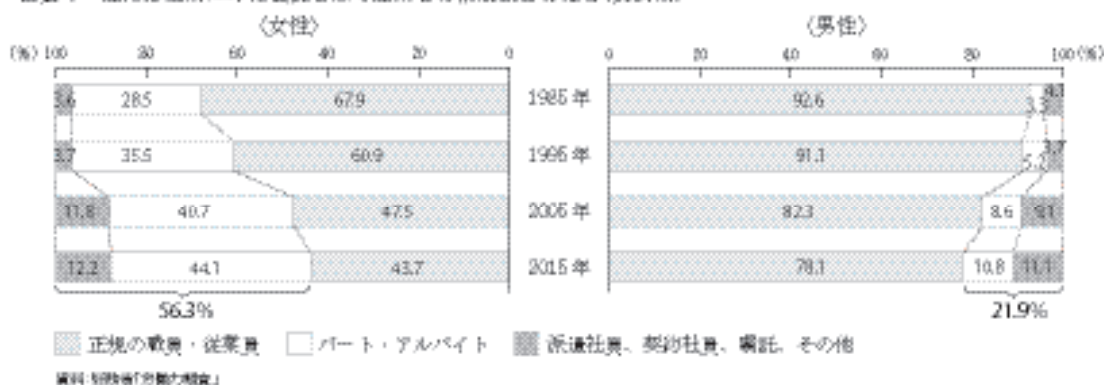
図表2 男女および正規の職員・従業員の年間収入(2015年)



図表3 年齢別にみた正規・非正規の男女別の賃金と格差(月額, 2014)



図表4 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(男女別)



間給与は514万円、女性272万円で、女性は男性の52.9%にすぎない。正規の男性の平均は532万円、女性は359万円であり、非正規の男性は222万円、女性は148万円である。

男女の賃金格差および正規と非正規の賃金格差は大きい(図表2参照)。とくに、非正規女性の賃金は性差別と雇用形態差別を複合的に受けて、年収100万円未満が45.0%、100～199万円が39.6%で、200万円未満が84.6%となっている(総務省「労働力調査」2015年)。

また、図表3から明らかなように、年齢別に見ても、男女および正規と非正規の賃金カーブは大きく異なる。男性は54歳未満までは年齢とともに賃金が高くなるが、女性は年齢や勤続年数があがっても昇給幅は小さい。非正規労働者の賃金は寝たきりの状態の低賃金である。

年金は勤務期間や在職中の低賃金がそのまま跳ね返り、生涯にわたりマイナスの影響を受ける。厚生年金受給額は男性の平均受給月額が約17万円(18～19万円がピーク)なのに対し、女性は約10万円である。月額10万円未満が52.7%と過半数で、15万円以上は9.0%にすぎない。基礎年金のみの女性高齢者の半数近くは月額5万円未満である(厚生労働省「厚生年金保険・国民年金保険事業年報」2014年)。それゆえに高齢女性の大半はひとりでは生活できない。

2) 非正規労働の「担い手」としての女性

女性が貧困層に集中している最大の要因は女性労働者の6割近くが非正規労働者であることである。2015年の女性の雇用者は2473万人に増え、雇用者の43.9%を占めている。ところが、1985年に役員を除く女性労働者の67.9%を占めていた正規労働者は、2015年には43.7%に減っている(男性は同年92.6%から78.1%へ)。パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託などさまざまな非正規労働者は女性労働者の56.3%(男性21.9%)に増えた。非正規労働者の約7割が女性である。女性非正規労働者のうちパート・アルバイトが78.3%で、最も多い(総務省「労働力調査」2015年)。(図表4参照)

1990年代の景気後退以降、とりわけ若年層の非正規雇用化がすすんだ。新規学卒の女性や単身女性、シングルマザー等がフルタイムで働くことを

のぞんでも、正規雇用での採用は少なく、パートをはじめ非正規雇用を余儀なくされている。非正規の女性は低賃金かつ一時金や退職金もゼロないしは少額で、年休や産休すらとれないなど無権利な実態がある。

「非正規労働で得られる低賃金」で自らの生計を維持しなければならない単身女性・シングルマザー・男性非正規労働者などが増えており、長時間残業しても、ダブルワークしても最低生活水準に達しない非正規労働者の増大は少子化や税・社会保険料の担い手の減少などの要因にもなり、大きな社会問題になっている。

〈2〉シングルマザーの実態と「貧困の連鎖」

もっとも貧困が深刻なのはシングルマザーである。厚生労働省「全国母子世帯等調査」(2011年)から現状を見ると、母子世帯は123.8万世帯で、ひとり親家庭の85%を占めている(理由は離婚80.8%、未婚7.8%、死別7.5%)。母子世帯の母は80.6%が働いているが、パート・アルバイト等(47.4%)が正規職員・従業員(39.4%)を上回っている。母自身の平均年間就労収入は、正規で270万円、非正規は125万円、平均181万円であり、200万円未満が64.0%となっている。養育費(受けとっているのはわずか19.7%)や児童扶養手当を含めても年間収入は223万円にすぎない。

非正規の母と子の生活は困窮を極めている。少ない児童扶養手当・児童手当、生活保護基準の切り下げやそれに連動した子どもの就学援助の切り下げなど、低い収入を補う社会的な手当や子どもへの支援策が薄いことが貧困を加速させている。また、日本の教育費負担は大変重く、経済上の理由から退学や進学を断念する者が多い。公共住宅政策の乏しさのなかで、民間住宅の重い家賃負担が母子世帯の家計を圧迫している。

ひとり親世帯の相対的貧困率は54.6%(2012年)とOECD諸国で最悪である。とりわけ専業主婦やパートの女性がひとり親になると、正規の仕事に就くことは非常に厳しく、貧困に陥る。低賃金のパートをダブル・トリプルワークして深夜まで働いている親も多い。幼い子どもを抱えて離婚し

た若い女性は、生きていくためにやむなく性・風俗産業に足を踏み入れるケースが少なくない。国の貧困対策が脆弱ななかで、すぐに入れる託児所を用意し、住む場所のない女性に寮をつくっている風俗産業の店があるという（NHK「女性の貧困取材班」2014年『女性たちの貧困』幻冬舎）。

母親の貧困は同時に子どもの貧困である。「まともな食事は給食だけでいつも空腹」「健康保険料の滞納で病気でも医者にかかれない」「貧困が子どもの低学力を生む」「親が夜中まで働いており、寂しさから非行グループに入る」「お金のために出会い系サイトで知り合った男性と交際し、妊娠した」「幼児虐待」「母子の無理心中」など、くらしも命も脅かされている子どもたちの深刻な事例が報告されている（樋田敦子著 2015年『女性と子どもの貧困』大和書房、その他）。親から子へと「貧困の連鎖」が大きな問題となっている。まじめに働けば子育てができる雇用と賃金、公的な保育所や住居は、シングルマザーが生きていく上で重要である。

〈3〉女性パートタイム労働者の実態

週35時間未満の女性短時間雇用労働者は1111万人で、女性労働者の47.5%を占めており、正規女性労働者よりも多い。（総務省「労働力調査」2014年。割合は厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成）。厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」（2011年）によれば、女性パート労働者のうち73.1%は配偶者がおり、「主婦パート」が男女非正規労働者のなかで最も多数となっている。「家事・育児・介護等とのかかわりからフルタイムで働けない」「残業や会社都合による配転に応ずることができず正社員として働くことは困難」として、パートを選ばざるを得ない女性が少なくない。女性パートの79.3%は正社員の経験があるが、結婚や子育て後の主婦の再就職はパートなどしかないのが実態である。家族的責任が重く、時間や地域限定でしか働けないことから、低賃金や不安定な雇用など正社員とは異なる労働条件にされている。

雇用の多様化が推し進められ、主婦のみならず、少なくない女性がパート就労を余儀なくされているが、その労働条件は「主婦パート」の家計補助的低賃金・不安定雇用が引き継がれている。女性パートの賃金は年収100万円未満が47.8%、100

万円～200万円未満が42.5%で、200万円未満が90.3%にも及んでいる（総務省「労働力調査」2015年）。

女性が「パートで働いている理由」は「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が15.0%である。「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が70.9%と最多だが、うち半数は「生活を維持するには不可欠」としている（厚生労働省「パートタイム労働者実態調査」2011年）。「主たる生計維持者である男性」の賃金が引き下げられるもとで、「夫に扶養される主婦の家計補助的労働」とされてきたパート労働は「生活維持のための家計の重要な収入源」として不可欠なものに変わってきている。

2014年4月に施行された改正パートタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、わずかな改正の一方、「正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者」の対象は、「無期労働契約の締結」の要件は削除されたものの、①仕事の内容や責任が同じ、②人事異動の有無や範囲が同じという条件を満たしていなければならない、この厳しい条件を満たせる人はほとんどいない。

また、「主婦パート」を低賃金にとどめている大きな理由のひとつは「被扶養配偶者であることで優遇される税制や社会保障制度」にもある（これについては「女性の貧困のおもな要因の〈5〉」を参照のこと）。

〈4〉正規女性労働者の実態

正規労働者であっても女性の実態は厳しい。年収200万円未満の正規女性労働者は22.3%であり、300万円未満まで含めると50.5%にもなる（総務省「労働力調査」2015年。図表2参照）。

労働基準法第4条は性による賃金差別を禁止し、男女雇用機会均等法（以下、均等法という）は募集、採用、配置、昇進などで性別を理由にした差別的な扱いを禁止している。それにもかかわらず、正規女性労働者の賃金が低い原因の一つに就業の「水平的分離」といわれる女性と男性が異なる産業や職業に集中する性別職業分離がある。女性が多く就業している職種の賃金はおしなべて低い。女性の就業が多い分野である「医療・福祉」「卸売業・

小売業」「宿泊業・飲食サービス業」等では賃金がきわめて低く抑えられている。

二つ目は「垂直的分離」といわれるもので、指導的立場すなわち管理職への登用が少ないことである。管理職の女性は増えたとはいえ 11.3%（総務省「労働力調査」2014 年）にすぎない。家族の責任を担う女性労働者にとっては、残業が多く、無限定の転勤が要求される管理職への昇格は多くの困難をもたらす。また、職能資格給制度等のもとで、母性保護や家族の責任にかかわる権利の取得がマイナス査定される結果、昇進・昇格できず、低賃金に置かれていることも少なくない。

三つ目は、雇用形態あるいは雇用管理区分による賃金格差である。1985 年に均等法が制定され、多くの職場で「コース別雇用管理」が導入されたが、制定後 30 年を経ても「総合職」の女性はわずか 9.1%にとどまっている（厚生労働省「2014 年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況」）。長時間労働や転居をとともなう転勤が困難な多くの女性は、やむなく「一般職」を「自発的に選択」することになる。一般職の賃金は職務内容にかかわ

らず低賃金に抑えられ、管理職への道も閉ざされている。

性別を理由とした直接差別は減ってきているが、こうした間接差別が横行している。間接差別は形式上では性による差別とみえない制度や基準でも、一方の性に不利益な影響を与えるものである。EU 指令や EU 加盟国・アメリカ・カナダなどでは、間接差別の定義を明確化し、間接差別の禁止が法律に明記されている。しかし、日本では 2006 年の均等法の改正において、性別以外の事由を要件とする差別の禁止については「実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては……講じてはならない」とし、極めて不十分なものであった。省令では、①募集・採用での労働者の身長・体重・体力等、②募集・採用、昇進、職種の変更にあたり転居を伴う転勤への応諾、③昇進にあたり転勤の経験があるというわずかな 3 要件を限定列挙しただけなので、多くの間接差別が見逃されている。そのために間接差別にたいする異議申し立てが多くみられ、裁判などで争う例も少なくない。

2 女性の貧困のおもな要因

〈1〉貧困の底流にある性別役割分担

女性はずっと貧困状態にあったが、女性の貧困は見えにくく、問題視されなかった。それは、女性は「男性に扶養される者」とみなされ、ひとりの人間として女性の人権は認められなかったからである。今日なお、「男性が一家の生計を担って妻子を養い、家事・育児・介護等は女性の役割」という性別役割分担が根深く残存しており、女性の自立は重視されていない。1960 年代頃まで女性労働者は「若年で未婚の間の安価な労働力」であり、同時に「結婚退職して家事・育児を担い、男性の労働を支える存在」とされて、企業は結婚・出産退職制や若年定年制などを強めた。

高度経済成長期になると、財界・政府は労働力不足を補うために、サラリーマン世帯の中高年の専業主婦をパート労働者として職場に引き出す戦略を展開した。主婦パートはあくまでも「主婦が本業」であり、「家事・育児・介護等に影響しない

短時間労働」で、主たる生計維持者は夫であるから「家計補助的低賃金」「不安定雇用」という企業に都合のよいものであった。主婦だけでなく、「パートは女性のニーズにあった働き方」「男は仕事、女は家庭＋パート労働」とされ、「安い労働力」「雇用の調整弁」として女性パートの本格的な「活用」がひろがった。

さらに財界・政府は、1985 年に雇用における男女差別の禁止を定めた均等法を制定する一方で、男性並み労働が困難な女性のためとして労働者派遣法を制定した。「企業に縛られず、都合のよいときに自由に働くことができ、女性のニーズに応えるもの」といわれたが、派遣労働は実際には雇用形態の違いを利用して女性差別を隠蔽し、性差別を温存するものであった。金融等では、真っ先に女性事務職を派遣に置き換えた。派遣法はその後相次いで改悪され、派遣労働は原則自由化されて男性派遣労働者が増えたが、今も派遣労働者の 6 割は女性である。

女性の非正規労働者は 1985 年には女性労働者

の3割を超えており、2003年には過半数となったが、急増したパートをはじめとする女性非正規労働者は「男性に扶養されて家計補助的に働く労働者」とみなされて、増加し続けても、自立して生活できない低賃金でも、社会問題にされなかった。

新自由主義、経済のグローバル化のもとで、財界・政府が雇用の多様化・非正規労働者化、人件費の削減、規制緩和などを推し進め、非正規雇用が若年男性にひろがった。そして男性非正規労働者にも女性非正規の家計補助的低賃金・不安定雇用という劣悪な労働条件が引き継がれた。「家計の主たる担い手である男性」が非正規労働者になるに及んで、今世紀初めごろから「非正規の増加と貧困の拡大」がはじめて大きな社会問題となった。

均等法の制定から30年余が経過したが、女性労働者の6割は非正規労働者であり、女性の賃金は男性の半分にすぎない。賃金、教育訓練、昇進・昇格、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの女性差別が後を絶たず、長時間労働のもとで家族的責任を担う女性は仕事と家庭生活の両立が困難である。性別役割分担は単なる家父長制の残滓としてではなく、ジェンダー差別を利用して全労働者の雇用を悪化させ、資本の利潤追求の手段として「活用」されている。男性に扶養されない母子世帯や女性単身世帯等が増えて、働いても、働いても生活できない実態が明らかになり、最近、「女性の貧困」が注目されるようになった。

〈2〉ワーク・ライフ・バランスを破壊する長時間労働

1) 家事・育児等にかかわれない男性

日本は「家事・育児等の責任を負っていない者(主として男性)」しかできない長時間労働が横行している。男性の長時間労働が働き方の基軸とされ、それは家事・育児等を女性がもっぱら担うことによって成り立っている。

日本の一般労働者は年2000時間以上もの長時間労働をしている。とりわけ、子育て期の30～40歳代の男性の6分の1以上の労働時間は過労死が懸念される週60時間以上になっている。共働きの夫婦と子ども世帯の1日あたりの「家事・育児・看護・買い物の時間」は、妻4時間53分に対

し、夫は39分と極めて少ない(欧米の夫は3時間前後)。6歳未満の子をもつ共働き世帯の夫の1日あたりの行動をみると、家事は8割、育児は約7割が行っていない(総務省「社会生活基本調査」2011年)。男性の育児休業取得率はわずか2%ほどにすぎず、しかも極めて短期間である。「家事・育児等を担う主婦がいる男性」を前提にして、深夜に及ぶ時間外労働や企業の一方的な配転の受諾などを当然とする働き方は、男性からも女性からも人間らしい労働と生活を奪っており、改善が急務である。

2) 仕事の継続が困難な女性

長時間労働は女性労働者の母性・健康・くらしも破壊している。全労連女性部の「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査2015年」には、「人手不足で残業が当たり前の職場実態」「女性労働者の95%が疲れを感じており、6割以上は慢性疲労で健康に不安がある」「育児や介護のための制度はあっても、多忙や代替者がいない等で請求できない」などの実態が明らかにされている。『『お前たち女性は甘えている。突然の残業だろうと深夜までだろうと男と同じくやって当たり前だ。子どもだのなんのと言うならそれなりの選択をしろ』』といわれた」「小さな子どものいる女性は一度家に帰って家事・育児をし、夫の帰宅後、再度出勤して深夜まで仕事をすることがある」「男性は子どもがいようがいまいが同じように働けるが、女性は子育てに支障が出るのでパートしかできない」など深刻な声がよせられている。

均等法と引き換えに労働基準法の「女子保護規定」が改悪される以前の女性の時間外労働は1日2時間・1週6時間・1年150時間以内、休日労働の禁止、深夜業は看護婦(当時)など一部を除き禁止であった。「男女共通の上限規制を設けよ」という要求が拒否されてきたもとで、男性に伍して働こうとすれば男性並み長時間労働や家庭状況を配慮しない転勤を余儀なくされる実態がある。子育て中でも残業を強いられる職場状況や保育所の入所もままならず、長時間労働が常態化している夫はあてにならない現状のもとで、仕事を持っていた女性の6割以上が出産退職している。第一子出産後の継続就業率は30年余も前の均等法制定時と変わらない。介護・看護を理由とした離職者

は女性が12万人で男性の4倍である（総務省「労働力調査詳細集計」2014年）。家族的責任を担っている女性は働く上での困難が多い。

日本の重い教育費負担や低家賃の公共住宅の不足は貧困を加速している。

〈3〉母性・妊娠・出産、子育て、介護等へのハラスメント

人員削減が進み、職場環境が悪化するなかで、母性をもつ女性が働くことがいっそう困難になっている。生理休暇はほとんど行使できず、「妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の免除や妊娠中の軽易な業務への転換」などの権利は「多忙や代替者がいない等で請求しなかった」「免除されることを知らなかった」という労働者が少なくないなかで、妊婦の4人に1人が流産を経験している。「産育休者が出た時『これだから女は嫌なんだ。周りの迷惑を考えろ』『お前は産休とるな』といわれた」「仕事をやめるか、子どもをあきらめろと言われてる気がする」「妊娠は病気ではないといわれて休めず、深夜勤務中に流産した」「派遣だと妊娠＝退職になってしまう」など、妊娠・出産・子育て中の労働者に対するハラスメントも深刻化している（全労連女性部「妊娠・出産・育児に関する実態調査」2015年）。

〈4〉脆弱なソーシャル・ネットワーク

産休や育休が終わるのに保育所に入れない、介護施設・在宅介護支援体制の不備等によって親が倒れたら退職しなければならないという事態が後を絶たない。子育てや高齢者介護の支援などの社会的基盤が脆弱なことが、女性が働き続けることを困難にしている。保育や介護を金儲けの場としたい財界の要望を受けて、政府は株式会社も含む民間企業の参入、施設・職員配置等の最低基準の引き下げなどを推し進めた。それによって、いま、保育や介護の質の低下が社会問題になっている。保育・介護労働者の大半は女性であり、パート・有期雇用が多い。保育や介護労働は専門性が必要であり、命を預かるだいな仕事でありながら、「女性職」とされてきたことから、その労働条件は劣悪で、自立して生活できない低賃金である。その

ため保育・介護労働者の離職・人員不足が深刻である。

〈5〉女性を低賃金に誘導する税制や社会保障制度の問題

税制では1961年にサラリーマン世帯の妻の「内助の功」に対するものという立法趣旨の下につくられた「所得税における配偶者控除制度」がある。1960年代は労働力不足を補うために既婚女性にパート就労を促進した時期であり、妻が一定額以下で働く場合には夫が減税される制度は妻の就労を促すと同時に「パート所得を低水準に抑える」役割を果たした。

他方、均等法が制定された1985年に労働者派遣法の制定の一方で、「国民年金第3号被保険者制度」の創設がなされた。第3号被保険者制度はサラリーマンの被扶養配偶者（年間収入130万円未満、ほとんどは妻）に保険料負担なしで基礎年金を給付し、それに必要な費用はその被用者年金制度に加入する労働者全体で負担するものである。健康保険の被扶養者制度（年間収入130万円未満は保険料免除）とあわせて、「非正規や低賃金でも、被扶養配偶者になって保険料負担がない範囲内で働くほうがトク」として、家族的責任を担う女性を低賃金労働者として使うための財界・政府の巧妙な戦略といえる。

「配偶者控除」は「103万円の壁」、「国民年金第3号被保険者制度」などは「130万円の壁」といわれ、既婚女性の賃金要求を抑え、家計補助の低賃金に誘導する役割を果たしている。既婚の女性パート労働者の多くがこれらの制度の年収上限以下の低賃金で働き、年末に賃金や労働時間の就労調整をしている者もいる。企業はこうした制度を利用して、低賃金で社会保険料負担のない安上がりな労働者としてパート労働者を「活用」している。

非正規最多の「主婦パート」の家計補助的低賃金は、主たる生計維持者であるシングルマザーや単身のパート賃金も引き下げている。また、「あなたの賃金でパートなら3人以上雇える」とされ、正規女性や男性もいっそうの労働強化と低賃金化が強いられている。

税制や社会保障の制度設計ではサラリーマンの夫が妻と子ども2人を扶養する世帯を「標準モデ

ル世帯」としてきた。しかし、いまや雇用者の共働き（1077万世帯）が片働き（720万世帯）を大きく超え（総務省「労働力調査」2014年）、単身者やひとり親世帯の割合も増えており、もはやこれを「標準」とはいえず、矛盾が顕著になった。また、自らが主たる生計維持者である低賃金労働者が増え、大幅賃上げや社会保険への加入などの

要求が強まっているが、被扶養者の既婚女性労働者と要求が一致できない等の問題も生じている。ジェンダー平等要求の高まり、女性の自立の観点から「被扶養配偶者を優遇する制度」への批判と制度改正のうごきが強まってきた。あわせて労働者から基礎控除額引き上げ要求が出されている。

③ 政府・財界の「女性の活躍推進」・女性労働力政策

〈1〉女性労働力「活用」政策のねらい

1) 日本経済の成長戦略としての「女性活躍」

安倍政権は、「女性の活躍が成長戦略の中核である」として「女性の活躍推進」を声高に唱えている。2014年6月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂2014は「改訂戦略における鍵となる施策」として「日本の『稼ぐ力』を取り戻す」「担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革」等を掲げた。その総論部分を読むだけで、安倍政権の「女性活躍」とは、少子化による来たるべき労働力不足を見越して、日本経済の生産性を維持・向上するために必要な労働力としての「女性活用」であることが明らかになる。経済成長のための「日本の最大の潜在力は『女性の力』である」として、これを最大限発揮できるようにすることが不可欠としている。

そのために、これまでの「待機児童解消加速プラン」「M字カーブの解消」「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」に加えて、「女性のさらなる活躍の促進に向け、新たに講ずるべき具体的施策」を提起した。新たな施策では、「育児・家事支援環境の拡充（待機児童解消や保育士確保の一方、保育基準を引き下げ、一定の研修を受講した主婦を『子育て支援員』として活用、女性の活躍推進・家事支援ニーズの対応のための外国人家事支援人材の活用など）」が出され、「国家戦略特区」を利用した外国人活用などが具体化されている。また、「企業等における女性の登用を促進するための環境整備（『女性活躍推進法』の制定、キャリア教育の推進）」「働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し」などがすすめられている。しかし、これらの施策の推進は、安倍政権が推し進める福

祉削減政策や保守的家族主義と矛盾が生じることとなる。

政府の政策は財界の労働力政策を見事に反映している。日本経団連の「女性活躍アクション・プラン～企業競争力の向上と経済の持続的成長のために～」(2014年4月)は、「女性の活躍の推進は単なる女性の権利保護や女性のための福利厚生を目的とするものではなく、企業価値の向上、日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略である」としている。「女性活躍の意義と効果」は、①性別を問わず優秀な人材の確保、②画一的な男性主体の企業の制度や考え方でなく、組織のダイバーシティを高める、③日本経済社会の持続的成長とし、「働き方の見直し、多様で柔軟な働き方の推進」も提唱している。これをみれば、安倍政権の「女性活躍」の骨格が浮き彫りになる。政府・財界の「女性活躍」には人権としてのジェンダー平等や働く女性の権利保障の観点はない。

2) 女性活躍、女性の自立に逆行する 安倍「雇用改革」

一方、「働き方改革」として労働者派遣法の改定、有期労働契約の無期転換ルールの適用除外等に加え、改訂戦略の「働き方改革—柔軟で多様な働き方の実現」では、「労働時間規制を適用除外にし、成果で評価される働き方への改革」「裁量労働制・フレックスタイム制の見直し」「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」「解雇の金銭解決」などを新たに挙げ、推進している。これは、雇用の流動化と労働時間の規制緩和を柱とする「雇用改革」をすすめ、働くルールを根底から破壊して「日本を世界で一番企業が活動しやすい国」にしようとするものである。

「子育てや介護をしながら自らの裁量で働くこと

ができる」「ライフスタイルに合わせて多様な雇用形態を選択できる」「長時間残業や転勤ができないために正社員になるのをためらう非正規労働者の雇用が安定する」など、女性のニーズに応えるかのような説明はまやかしかである。「柔軟で多様な働き方」や労働時間の規制緩和を推し進めることは、家事・育児等を担う女性ばかりでなく、男性も含めて、低賃金と貧困を拡大することになる。

「日本はジェンダー平等が遅れている」という国際的な批判をうけ、「指導的地位につく女性を2020年に30%にする」として一握りの女性には光を当てている。しかし、財界・政府のねらいは、「女性のニーズにあった多様で柔軟な働き方」を推し進め、多くの女性労働者を低賃金・不安定雇用の非正規労働者として「活用」して、労働力不足を補うことにある。「高度専門女性労働力」としての一部キャリア女性の活躍の一方、多くの女性は「働いても自立して生活できない低賃金労働力」の供給源とされることになる。

「真の女性活躍」をめざすならば、非正規労働者の正社員化や労働時間の短縮、配偶者の仕事や育児・介護等に配慮しない一方的な遠距離配転等の規制など、男性も女性も人間らしく働けるルールを確立することこそが必要である。

3) 子育てと介護への施策

「女性活躍」には働き続けられる環境づくりが大切である。その第一条件として保育所の整備がある。安倍首相は2016年は「一億総活躍」社会への挑戦の年だとした。そのための「新3本の矢」のひとつとして、少子化克服にむけ、「夢を紡ぐ子育て支援（希望出生率1.8の達成）」を掲げた。しかし、子育てどころか結婚もできない非正規労働者の増加や出産しても保育所不足で働けないなど深刻な実態がある。妊娠中から「保活」に奔走する親の苦悩が高まっているなかで、「保育所落ちた。日本死ぬ!!! 私活躍出来ねーじゃねーか」というブログが物議を醸すと同時に共感の輪がひろがった。「落ちたのは私だ」のプラカードを掲げた若い父母が国会前に集まり、各地で新たな保育運動がひろがっている。厚生労働省は待機児童数を2万3167人（2015年4月時点）と公表してきたが、「保育所落ちた」のブログを契機にして、保育所問題が国会で取り上げられた結果、2016年3月28日

に育児休業中などを理由に待機児童とみなされていない子どもが2015年4月時点で6万207人おり、実際の待機児童数は8万3375人になることを明らかにした。

待機児童の発生は、希望者数に見合う受け入れ施設がないことによるが、施設はあっても保育士の不足により受け入れられない実態もある。2015年1月の保育士の有効求人倍率は全国平均で2.18倍、東京都は5.13倍であり、保育士不足の背景には保育士の待遇の低さがある。厚生労働省による2013年の調査では、保育士の平均賃金は月額20万7400円（公立・私立を含む）で、全産業の月額平均29万5700円を大きく下回る。株式会社が設立した私立保育所の賃金はさらに低い。保育士の資格を有し、労働意欲のある人が、保育士として働ける労働条件、環境整備が急務である。

同じ状況が介護の現場にもある。「新3本の矢」として、「安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）」を掲げたにもかかわらず、5野党（当時）が共同提案した、介護や障がい者福祉分野で働く人たちの賃金を平均で月1万円～6千円引き上げる処遇改善法案が、2016年に衆議院で与党の反対により否決された。低賃金による慢性的な人手不足を解消するための同法案は、介護や障がい者福祉の事業者が職員の賃上げに充てる費用を政府が助成するというものであった。このままの処遇を放置していたら「介護職がゼロ」になると法案の意義が訴えられたが、否決された。

保育や介護にたいする国の施策が不十分であれば、政府や財界がいう出産・子育て・介護による離職の減少、少子化克服もできない。安心して働き続けることのできる環境整備がなされてこそ、「女性が輝き」、働き続けつづけ、活躍することができるのである。

〈2〉「女性の活躍推進法」で女性は輝けるか？

2016年4月1日から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（いわゆる「女性活躍推進法」）が施行された。この法律は枠組みだけを定め、その具体化は省令等に委ねられているので、これをもって「女性活躍推進法」と銘打つのは、いささか過大広告の感がする。とはいえ、国会で

の論戦をととして、若干、修正され、衆議院で14本、参議院で16本の附帯決議が付けられ、当初の提案趣旨以上にかなりの要素が盛り込まれたのは事実である。

この法律の目的は「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」（第1条）とされている。この法の対象は「自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する」（下線は筆者）女性である。「自らの意志」を法文上にあえて挿入していることに、「**女性労働者の貧困の実態**」で述べた女性労働者の状況が「自らの意志」で選んだ「非正規雇用」あるいは「短時間労働」であることを含意するのではないか、自公政権が好んで使う「自己責任」に結びつくのではないと思われる。この法律は非正規労働者を含めたすべての働く女性の活躍推進よりも一部の女性管理職の登用推進の側面が強い。ここにはILO第100号男女同一価値労働同一報酬条約や女性差別撤廃条約などに規定されているジェンダー平等の視点はない。

女性活躍推進法の施行によって「常時雇用する労働者の数が300名を超える」企業（300名以下は努力義務）は数値目標を設定して女性の採用比率、男女の勤続年数差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率を含む「事業主行動計画」を策定し、それを公表することが義務付けられた。しかし、男女賃金格差等は義務付けられず、とりくみの実施・目標達成は努力義務であり、情報の公開は事業主が任意に選択した1項目以上を行えばよいとしている。これから社会に出ようとする女子学生にとっては一定の手掛かりとなる情報になるとしても、これによって、いま働いている女性が抱えている課題を解決できるとは考えられない。しかし、衆参両院で採択された合計30本の附帯決議には、男女賃金格差の是正、非正規雇用者の待遇改善、派遣労働者の実態把握、男女雇用機会均等法の改正など多くの課題が含まれている。この法律によって女性労働者が「真に輝く」ためには、企業が自ら定めた数値目標の完全実施、附帯決議によって盛り込まれた諸項目が実行に移されるか

どうかによる。その実現を求める労働者側の運動がなければ、この法律は毒にも薬にもならない法となってしまうであろう。

〈3〉政府・財界の戦略と女性の生き方・働き方

政府・財界が「女性の活躍」を強く打ち出したのは、「少子化により労働力人口が減り、日本経済の成長を維持できない」という危機感からである。そこで「女性の力の活用」や「出生率1.8の達成」などが提起された。しかし、少子化社会は歴代政府の労働時間・雇用の規制緩和や社会保障切り捨て政策等によるものであり、「日本経済の成長のために女性はもっと働き、もっと子どもを産め」というのは、女性の人権を無視している。労働者は「しっかり働きたいのに非正規でしか働けない」「過労死寸前の長時間労働」「子どもはほしいけれど産めない」という実態なのである。これからの日本にとって、少子化は大きな問題であるが、労働政策の抜本的な転換をはからなければ、克服することはできない。人間らしく働くルールの確立や社会保障の拡充、ジェンダー平等などを実現し、女性が働くことができ、希望する者は結婚・出産・子育てができる条件整備こそが求められている。

性別役割分担が根強い日本だが、女性の自立志向は徐々に強まってきていた。内閣府「男女共同参画に関する世論調査」によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」と「どちらかといえば賛成」が1979年調査では女性の70.0%、男性75.6%であった。しかし、「反対」と「どちらかといえば反対」が徐々に増え、女性は2009年調査では58.6%になった。ところが、2012年には女性の「反対等」が10%も低下し、その後、若干回復したが51.6%（2014年）である。性別役割分担に「賛成等」はどの年の調査でも男性のほうが多いが、最近、若い女性の専業主婦志向が復活してきているという指摘もある（博報堂生活総合研究所2012調査等）。

「能力を発揮して働くことができるのは男性並み労働が可能なごく一部のキャリア女性にすぎず、家庭生活を一定犠牲にしなければならない」「家庭もだいじにしようとするれば、やりがいのある仕事をセーブしたり、一般職や非正規雇用を選択した

りせざるを得ない」「自立して生活できない低賃金におかれ、仕事にやりがいを見いだせない」という現実のなかで、少なくない若年未婚女性は、困難な現実と理想の生き方との乖離に苦悩している。専業主婦志向は女性が自立したいと願ってもできない状況の反映かもしれない。

既婚者のみならず、若年未婚女性にも非正規が増え、いま、一人暮らしの若年未婚女性の貧困が問題になっている。かつては結婚して、一定の経済力のある夫に扶養されることが当然とされていたが、男性の賃金低下や若年男性の非正規化がすみ、妻子を養える状況でない者が少なくない。

4 女性の貧困克服への課題と対策

世界経済フォーラム（通称：ダボス会議）は、毎年各国の男女格差（ジェンダー・ギャップ）を指数化し順位で示している。2015年の日本は145カ国中101位であり、また日本の女性労働者の実態は国際基準（グローバル・スタンダード）から程遠いことが国連の各機関からも指摘されている。

2016年2月に開催された国連女性差別撤廃委員会は、日本政府の第7次・第8次定期報告を審議し、3月に総括所見を公表した。総括所見には日本政府に対し51項目にわたる懸念事項と勧告が示されている。雇用の分野では、賃金格差の拡大、労働市場における水平および垂直的職業分離、女性のパートタイム労働への集中、セクハラに対する制裁の欠如などについての懸念が述べられ、そのうえで同一価値労働同一賃金原則の実施により賃金格差を縮小すること、男性の育児責任への平等な参加を促すために育児のための両親休暇を導入すること、および十分な保育施設の確保などを勧告している。そのほか職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの抑止、差別があった場合の司法へのアクセスの確保、雇用および職業における差別に関するILO第111号条約等の批准の検討にも触れている。この総括所見が指摘している課題および勧告の実施を政府に働きかけ、ジェンダー平等の社会実現へ歩を進めなければならない。

国内での運動の強化とともに、条約違反の不当な労働者への権利侵害、女性差別などについて労働者・労働組合がILOをはじめ国際機関を積極

非正規労働者の未婚率が高い。女性が貧困や不安から「高所得男性との結婚」を求めても、その対象は限られている。また、近年、離婚が増えており、夫の失業や死別もあるが、経済的基盤のない女性はすぐに貧困に陥る。生活できないために、夫の暴力や破綻した結婚生活に耐えている女性も少なくない。

貧困を改善し、女性が人間らしく生活するには、女性が経済的に自立できるようにすることが必要である。そのための課題と対策については以下で述べる。

的に活用することもだいじである。また、裁判などを含め国内での手立てを尽くしても解決しない場合に個人や集団が女性差別撤廃委員会に条約違反として申し立てることができることを定めた「女性差別撤廃条約選択議定書」を日本は批准しておらず、これを批准させることが重要である。

女性も男性も人間らしく働くことができ、経済的に自立して、家庭・社会生活を豊かに営むことができる社会を実現するためには、安倍「雇用改革」による労働法制改悪、規制緩和を許さず、「男は仕事、女は家庭＋パート」という性別役割分担を前提にした雇用・労働時間・賃金・社会保障などすべての分野での社会制度を変革することが求められている。あらゆる政策にジェンダー平等原則を貫き、ディーセント・ワークを実現することは女性のみならず男性にとっても重要である。当面する政策課題がすでに各章で提起されているが、女性の視点から重要な課題についてみてみよう。

〈1〉仕事と家庭生活を両立させて働くために

1) 労働時間短縮と家族的責任に関する権利

これまでの性別役割分担を前提にした「家事・育児・介護等を担わない男性」の働き方は抜本的に変えなければならない。男女労働者がともに仕事と家庭生活を両立させるには長時間労働を是正し、労働時間を短縮することが急務である。8時間労働を働き方の基本として時間外労働が不可避

な場合は本人の同意を得ることとし、当面、少なくとも、大臣告示の「時間外労働の限度の基準」の早急な法制化と遵守、時間外労働の「特別条項付き協定」の廃止とともに、労働時間の短縮、勤務間のインターバル時間の確立、深夜・休日労働や変則労働・裁量労働の規制などの労働基準法の抜本的改正が必要である。

また、2016年3月に若干の育児介護休業法の改正が行われたが、不十分である。非正規労働者を含めて行使できる取得条件、代替要員の配置、中小企業への支援、転勤は職務遂行や経営上、必要なものに限定し家族的責任への配慮と本人の同意を原則とするなどの抜本的改正が必要である。また、労働者への周知徹底、職場環境の整備、男性の行使の促進が求められている。

2) 母性保護とマタニティー・ハラスメント等の禁止

母性が保護されることは平等への前提条件であり、母性が守られ、女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場となる。しかし、人員不足で仕事に追われている職場では、妊娠・出産・子育てなどへの配慮が失われ、露骨なハラスメントも少なくない。多忙や代替者がいない等で母性保護の諸権利の行使が困難になり、母性破壊が深刻になっている。母性破壊やハラスメントを根絶するために、マタニティー・ハラスメントの禁止とともに人員増が急務である。母性が尊重され、諸権利がしっかり行使できる職場環境をつくることは使用者にとっても、労働組合にとっても重要である。

均等法の施行と同時に労働基準法の女性保護規定が大幅に緩和されたが、母性保護規定は残された。未批准のILO第183号母性保護条約を日本は早期に批准し、条約の内容に即して、休暇中の所得保障を改善し、「いかなる差別もなく、すべての女性」と条約に明記されているように、パートタイム労働者をはじめ、女性労働者の6割を占める非正規雇用の女性労働者にも適用されるように改善することが必要である。

3) 保育・介護などの公的拡充

すべての希望者が入所できるよう公的な保育・福祉制度等を拡充し、保育所持機児や介護サービ

スの待機者をなくすことが急務である。国・自治体の責任で認可保育所や学童保育所の増設、公的介護施設の増設や在宅介護支援サービスの内容改善、最低基準等の引き上げ、保育士・介護士・ホームヘルパー等の賃金をはじめとする労働条件改善と増員などを行う。貧困を加速する社会保障の大改悪をやめさせ、子育てや教育・医療・介護・住宅等の社会的サービスは国や社会全体で整備し、保障することが重要である。

〈2〉間接差別を含むあらゆる差別の禁止

雇用におけるあらゆる差別を禁止して、均等待遇を実現することが重要である。労働基準法第4条や均等法により法的には性別を理由にした差別的な扱いは禁止された。しかし、均等法における間接差別は3つに限定列举されたため、女性および非正規労働者への間接差別が横行している。

また、日本では正規労働者と非正規労働者との間で異なる処遇が常態化している。雇用形態の違いによる差別を禁止することができないのは、労働法のなかに全面的な差別禁止規定がないことによる。これが間接差別が横行する一因である。

すべての雇用差別をなくすためには、差別禁止法のような基本立法を行うことが最善であるが、当面は労働基準法に「あらゆる差別を禁止する」条文をいれる、あるいは均等法に「すべての間接差別を禁止する」ことを明記することが必要である。これは国連女性差別撤廃委員会・ILOからも勧告されているところである。日本は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民の出身、社会的出身などによる、あらゆる差別を禁止するILO第111号雇用と職場における差別に関する条約を批准していない。この条約を早急に批准し、国内法を整備すべきである。

〈3〉女性が自立できるまともな賃金

女性や非正規労働者が自立できるまともな賃金を獲得するためには、男女間や正規と非正規労働者間の賃金格差の是正、均等待遇の実現、極めて低水準なわが国の最低賃金の引き上げが必要不可欠である。最低賃金については第4章で触れられているので、ここでは賃金格差の是正について検

討する。

間接差別を可視化するうえで、同一労働同一賃金および同一価値労働同一賃金原則は有効なツールである。EU各国をはじめ国際社会では同一労働同一賃金はもとより、同一価値労働同一賃金原則を国際基準とし、賃金の格差是正がすすんでいる。同一価値労働同一賃金は、ILO第100号男女同一価値労働同一報酬条約（日本は1967年に批准）が規定している原則であり、同じ仕事をしている場合だけでなく、異なる仕事であっても、職務の価値を客観的に評価して、同一価値の仕事の場合には同一の報酬を受け取るという原則である。国連はこの原則は男女間だけでなく、正規と非正規間の賃金差別にも適用できる原則であると提起している。同一価値労働同一賃金原則は、労働組合の団体交渉や男女賃金差別裁判などで、間接差別を立証するうえでは役立つことは過去の実践から明らかである。日本でも、同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金原則を労働基準法に明記することが求められる。

しかし、財界や政府の主張するところは「同一価値労働」ではなく、「同一付加価値労働」と表現しており、ILOの規定とはまったく異なる。労働者を「個人の能力」や「企業利益への貢献度」を基本に評価し、性や雇用形態等による賃金差別を温存・合理化するものに変質させようとしていることに注意を要する必要がある。

同一労働同一賃金・同一価値労働同一賃金原則は差別の可視化と解消を求めるために有効なツールであるが、これだけで自立できる賃金が確保できるのではないことを銘記する必要がある。あくまでも健康で文化的な生活のできる賃金を要求する運動のなかでこそ、本原則の目的が実現し、原則のもつ価値が認められる。

安倍首相が2016年の施政方針で言及した「同一労働同一賃金」は、同年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍社会プラン」に盛り込まれた。「同一労働同一賃金」については「ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差としては正すべきものを明らかにする。（中略）…労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する」としている。しかし、安倍政権は雇用の規制緩和を強力に推し進めているだけに、この内容は労働者・

労働組合が要求している同一労働同一賃金原則と同じ内容なのか否かについて大きな疑問が残る。使用者側にとって都合のよいまやかしの「同一労働同一賃金」とならないように、これからの展開を労働者側は注視しつつ、必要な運動をとりくむべきである。そして、なによりも賃金引き下げ（不利益変更）を伴わない賃金格差縮小に繋げることができかどうかがかギである。そのためには男女間や雇用形態間の賃金差別の解消と並行して、最低賃金の大幅な引き上げ、生活のできる賃金制度の確立に向けて運動を強化することが必要である。

〈4〉有期・派遣労働等の規制、均等待遇の実現

女性の貧困の大きな要因は、家事・育児等を女性が担うことを前提に、「パート・派遣・限定正社員などの柔軟で多様な働き方は女性のニーズにあったもの」として、低賃金・不安定雇用労働者を拡大してきたことである。有期雇用労働者は常に雇用不安に脅かされており、雇い止めされることを懸念して、低賃金や不当な労働条件に声を上げられない実態がある。改悪された労働者派遣法は派遣労働者をずっと派遣で働かせることを可能にした。限定正社員制度は、職域・地域・勤務時間などを限定することで賃金を正社員より低く抑え、その職務の廃止や事業所の閉鎖があれば解雇が可能となる制度である。労働者を低賃金・不安定雇用に固定化するこれらの制度は「女性の活躍」どころか貧困を拡大するものである。

有期雇用・派遣労働はあくまでも合理的な理由がある場合の一時的・臨時的業務に限定し、正規労働者との均等待遇など労働契約法・労働者派遣法の抜本的改正が必要である。

また、パートタイム労働は働き方の一つの選択肢であるが、ILO第175号パートタイム労働条約を早期に批准し、実効性のあるパート労働法への抜本的な改正（期間の定めのない雇用を原則とし、ほぼ同じ仕事を行っている労働者には均等待遇の実現、労働者の希望によりフルタイムとパートタイムを相互に移行できるようにすることなど）が必要である。

〈5〉ジェンダー平等の税制や社会保障制度などの確立

政府は女性の平等要求に応えるかのようなポーズをとって、税制の配偶者控除や国民年金第3号被保険者制度等の見直しをすすめているが、労働者・国民に負担増のみを課す一方的な見直しは問題である。しかし、これらの制度の矛盾や弊害が明白なもので、性や雇用形態、婚姻の有無等による差別のない新たな制度をめざし、必要な条件整備を具体的にすすめることが必要である。税制の「配偶者控除・配偶者特別控除」の廃止には、男性も女性も仕事と家庭を両立できる労働条件の整備等とともに、「最低生計費は非課税」として基礎控除を大幅に引き上げることと当該世帯に負担増とならない移行措置が必要である。保護が必要な子どもや障がい者等に対しては、その生活権を保障する社会的な手当の充実、教育や医療の無償化等、社会が全体で担う社会の仕組み・制度の確立をめざす。

中小企業や低所得者への支援を行い、雇用労働者であれば、だれでも厚生年金・被用者健康保険などの社会保険に加入することを原則とする。全額国庫負担の最低保障年金制度を確立すれば、「第3号被保険者」制度のさまざまな矛盾も解消する。

また、税制や社会保険料負担の累進性を強め、先進国と比べて再分配効果が低い日本の税・社会保障制度の改善を進める。

〈6〉ジェンダー平等実現に向けた労働者教育

母性が尊重され、出産・育児・介護をしつつ働くことができる、差別がない職場環境の整備を人員増要求と合わせてすすめることが重要である。事業主に対して役員・男性を含めた企業内でのジェンダー平等意識の啓発や母性保護・両立支援の権利などの周知徹底と行使をすすめる研修機会などの開催を要求し、実行する。また、労働組合としても男女労働者を対象にしたジェンダー平等問題を組み込んだ学習会や要求アンケートの実施、機関紙誌でのキャンペーンなどを意識的に強める。

労働基準法や労働組合法、均等法、育児介護休

業法など労働者の権利を男女労働者に周知徹底するとともに、学校教育でもしっかりと教えることが重要である。

幼い時から「男の子だから…」「女の子なのに…」と固定化された男女の特性やジェンダーへの偏見が刷り込まれており、家事はすべて母親が行う等、性別役割分担の素地がある。社会教育で親への学習を強めつつ、子どもたちに家庭や学校でジェンダー平等教育を強化することが必要である。

〈7〉労働運動におけるジェンダー平等の確立

労働者の半数近くは女性であり、雇用も賃金も劣悪な非正規労働者の7割は女性である。その大半は無権利な未組織労働者であり、労働組合の力を必要としている。労働組合が女性や非正規労働者の不満や悩みを要求に組織し、それを労働組合の重要な要求・課題としてとりあげて団体交渉の場に的確に反映し、解決にむけてとりくみを強めることがだいじである。それによって、これらの労働者に組合が身近な存在となり、組織拡大・強化にもつながる。「ジェンダー平等の実現は女性だけでなくすべての労働者が人間らしく働くために不可欠な男女共通の課題」とし、労働組合の中心課題に位置づけて、とりくみを強めることが重要になっている。

しかし、ジェンダー平等が労働組合の中心課題になかなかならないのは組合活動が男性中心で、主な機関の役員に女性が極めて少なく、女性の声が組合活動に十分反映されないことにも起因している。職場・地域では多くの女性が組合活動を担っているが、中央単産などの女性役員は少ない。様々な困難があるが、すべての単産や支部等でも女性が参加しやすい活動のあり方を工夫するとともに、ポジティブ・アクション（暫定的な積極的差別是正措置）を作成して、女性の参加を積極的に粘り強く働きかけることが重要である。「2020年に指導的地位にある女性の割合30%」の目標にむけ、労働組合もすべての組合機関の役員や代議員の女性比率を高め、団体交渉をはじめあらゆるレベルの活動で女性の積極的参加を進めることが必要である。

いま、少なくない労組女性部は「仕事の多忙化

等により役員の引き受け手がなく、女性部活動まで手がまわらない」という問題を抱えている。しかし、職場が厳しくなっているからこそ、女性労働者ひとりひとりの悩みや不満・グチ、切実な願いを語り合い、みんなの共通の要求にまとめ上げることがだいじである。それらの要求の実現をめざしてその運動の先頭に立つとともに、周囲の男性に働きかけ、組合の機関にもちこんで組合全体の要求に発展させていくという女性部の役割はますます重要になっている。女性の切実な要求を基礎にし、女性が参加しやすい工夫をしている女性部活動を通して労働組合の大切さを学び、基本組織の役員になっていく例がたくさんある。活動のあり方を工夫しつつ、とりくみの強化が求められている。

女性の貧困解消やジェンダー平等実現は労働運動だけで実現することはできない。これまで述べてきた女性の貧困克服への要求や対策は多くの労

働組合・女性団体・N G Oで基本的に一致している。日本母親大会やはたらく女性の中央集会、その各地域集会、「国際婦人年連絡会（全国組織の女性団体が1975年の国際婦人年の目標の実現にむけて結成。労働部会には連合と全労連もともに参加している）」や「日本女性差別撤廃条約N G Oネットワーク（J N N C・45団体。政府が女性差別撤廃委員会に日本報告を行う際に、N G Oとしてまとめた実態・課題などの報告を提出し、現地でも一緒に委員会や各委員に働きかけをしている）」などのつながりがすでにある。こうした労組・女性団体・N G Oを含むつながりをだいじにし、女性の貧困克服、雇用におけるジェンダー平等の実現や非正規労働者問題等にむけて、さらに共同を大きくひろげることが求められている。

（うえだ ひろこ・女性労働研究部会）
（なかじま はるよ・常任理事）