

イギリス女性と低賃金

桜井 絹江

イギリスの男女平等法は、1970年に成立し84年に改正された同一賃金法、1975年に成立し86年に改正された性差別禁止法がある。性差別禁止法にもとづき、男女平等を実現するために行政機関の中心に位置するのが機会均等委員会 (Equal Opportunities Commission 略称 EOC) である。機会均等委員会は、討論シリーズとして、『女性労働者と訓練』、『両親の労働の権利と保育』、『社会保障改革と女性の独立した収入』などを出版しているが、その第9号として『女性と低賃金』(WOMEN AND LOW PAY: IDENTIFYING THE ISSUES)を1994年に出版した。この中では、異なるいくつかの低賃金の定義によって、低賃金におかれている女性労働者数をそれぞれ算出し、低賃金の定義についての問題点、低賃金に関する研究文献、女性と低賃金に関する供給側・需要側の特徴、2000年の女性低賃金労働者の予測、問題解決のための調査と戦略など、女性の低賃金に関して、多面的な解明をおこなっている。以下はその概要である。

低賃金の定義と女性労働者中の比率

イギリスの女性労働者中少なくとも400万人は低賃金労働者である。これは全女性労働者の3分の1よりもっと多い。EC諸国の中でも、イギリスは低賃金の女性の比率が高い国の1つである。低賃金の定義によって低賃金労働者数

は異なる。もっとも一般的な定義は、Low Pay Unit (ロンドンにある低賃金についての研究・調査、教育・宣伝などをおこなう団体、以下LPUと省略) と欧州審議会 (Council of Europe) ¹⁾ の定義である。LPUの定義は、低賃金を男性週賃金の中間の3分の2以下と規定している。一方、欧州審議会の定義は、成人フルタイムの週賃金の中位の68%以下と規定している。低賃金労働者数と比率は、フルタイマーとパートタイマーとは区別されて計算され、フルタイマーは週賃金を基礎とし、パートタイマーは時間賃金が基礎となって計算されている。この他、TUC、労働党などが低賃金の定義をだしている。

LPUと欧州審議会の定義にもとづき、女性労働者中の低賃金労働者の比率の推移を表でみると、LPUの定義では、91年にフルタイムの44.7%、パートタイムの76.1%は低賃金労働者である。欧州審議会の定義では、92年にフルタイムで50.7%、パートタイムで78.9%である。いずれをとっても低賃金労働者の比率はかなり高い。欧州審議会の定義はLPUの定義よりもやや高い水準に境界線が引かれているので、女性低賃金労働者の数は、LPUよりも多い。女性低賃金労働者の比率の推移をみると、91年と92年は80年代に比較して、減少傾向がみられる。また、パートタイムは、フルタイムに比較すると、約30ポイントほど、女性低賃金労働者の比率が高くなる。

国際・国内動向

表 全女性労働者にしめる低賃金労働者の比率推移

年	Low Pay Unitの定義による 低賃金女性労働者の比率(1)		欧州審議会の定義による 低賃金女性労働者の比率(2)	
	フルタイム (残業含む) %	パートタイム (残業除く) %	フルタイム %	パートタイム %
1976	43.2			
1979		76.0	57.6	79.0
1982			55.6	80.5
1986		80.3		
1988			55.0	82.2
1989	47.9			
1990	47.2	78.8		
1991	44.7	76.1	51.6	78.8
1992			50.7	78.9

出所)

(1) 1979, 1986 Hurstfield (1987) 1976, 1977 Sloane and Siebert (1980) 1989, 1990, 1991 New Review of Law Pay Unit

(2) New Review of Law Pay Unit 1993, no.23 p.16 Table 1
EOCT WOMEN AND LOW PAY: IDENTIFYING THE ISSUES₁

低賃金の定義の問題点の一つは、計算の基礎となる男性の賃金に残業代が含まれるかどうかである。残業代が含まれた場合は、そうでない場合に比較して、低賃金の女性労働者数は3ポイントほど多くなる。もう一つの問題は、低賃金の定義はもともと、フルタイムの男性の週賃金を計算の基礎としており、女性のパートタイムを問題にしていなかった。男性の週賃金は成人2人、子供2人の4人家族の賃金とみなされていた。しかし、パートタイムの数が著しく増大してくると、計算方法の改善が必要になる。男女平等の観点から、女性の経済的な独立は、低賃金の定義の大きな要素である。低賃金の定義は、もっぱら労働市場での賃金率の問題として、とらえられるべきである。

女性と低賃金に関する供給側、需要側の特徴

供給側の女性労働者の特徴を低賃金との関係であきらかにするために、年齢別、婚姻の地位別、教育別、経験別、訓練別などの内容でそれ

ぞれ女性低賃金労働者の比率を表にしている。

その特徴は、年齢別にみると大変若いか高年齢であること、既婚者であること、教育を必要とする資格に乏しいこと、不熟練か未熟練であること、個人的なサービスの職業であること、経験の少ないこと、教育訓練をあまり受けていないことであり、高賃金の女性労働者は、この反対の特徴をもっている。

また、需要側の要因別に、女性低賃金労働者の比率を次の内容でそれぞれ表にしている。町、地方など地域別、仕事の場所別、産業のグループ別、民間・公共部門別、企業規模別、長期・一時的など契約期間別、労働組合の影響別、ボーナスなどの賃金システムや団体交渉のレベル別、シフトワークや深夜業など労働の状態別、職場における性別職務分離のレベル別など、需要側のさまざまな要因別に女性の低賃金との関係を明らかにしている。女性の低賃金労働者は、ロンドン以外の地域に多く、産業では農業、卸売業、その他の製造業、その他のサービス業に多い。公共部門よりも、民間企業に多く、メリットが関係したボーナスなどの賃金システムのあるところで多い。また、未組織労働者に低賃金が多く、性別職務分離は低賃金と深い関係がある。

2000年における低賃金の仕事の予測、低賃金女性を減少させる戦略

90年代に、低賃金の仕事につく女性労働者の数は増大することが予測される。それは、卸売業とサービス業のパート労働の増加による。また、女性の低賃金の重要な要因は、健康と社会サービスの分野におけるパート雇用の増大から生じるであろう。労働市場の再編成において、組合主義の衰退は低賃金労働者を増大させるであろう。

女性の低賃金労働者を減少させるための戦略は、政府が雇用主に対して、高い生産性をもたらす人的・物的資源の投資を増大する戦略を採用することを奨励することが必要である。雇用主は、高度なパートの仕事を創造すること、保育施設の改善、出産の権利、介護政策の拡大をとおして、若い女性の労働市場への定着を促進すること、女性の仕事の評価を改善すること、最低賃金を一定レベルの賃金率にすること、教育、昇進の機会、仕事の評価などについて、女性のための平等な機会にむけて積極的な態度をとること、女性労働者の組織化と、女性の問題を労働組合の目標に高く位置づけることなどが必要である。また、調査と政策をさらに発展させることが重要である。

おわりに

性差別禁止法に規定されて設置された機会均等委員会は、イギリス内務省の付属機関で、8～15人の委員によって構成され、約180人の事務局をもつ。同法の実効性を確保するための行政機関である機会均等委員会は、差別を排除し、男女間の機会均等を広く助長し、性差別禁止法と同一賃金法の実施状況を監視し、また、二法の改正案を提出するという重要な任務をもつ。具体的な活動として、個人、組織への提言、公式調査をおこない差別停止通告を発すること、教育活動、関連法規にたいする調査・報告の提出など、差別撤廃についての諸活動を活発におこなっている²⁾。この討論シリーズの発行は、これらの活動の一環である。差別がもっとも明確に示されている女性の低賃金問題に多面的に焦点をあて、問題点を明らかにし、低賃金をなくすための戦略を提起している。

ふりかえって均等法下のわが国の状況を見ると、行政側は、男女差別を拡大している民間大

企業のコース別管理制度を認め、都道府県婦人少年室を窓口にした機会均等調停委員会も、形だけの存在となっている。女性の低賃金を正面からとりあげたイギリスの機会均等委員会の討論シリーズ『女性と低賃金』は、実質的な男女平等にむけて、イギリスの機会均等委員会の積極的な姿勢を強く感じさせる。

注)

- 1) 欧州審議会は、1949年に西欧、北欧の10ヵ国によって創設された。政治的、社会的分野における協力のための機構。本部はストラスブール。かつての東欧諸国も加盟し、加盟国は現在32。EUとはまったく別の機構。
- 2) 浅倉むつ子『男女平等法論—イギリスと日本』ドメス出版 1991・7 565～566頁、(EOC『女性と低賃金』の文献は、三富紀敬氏よりご提供をいただいた)

(常任理事)

