

特集／女性労働者の状態と男女平等要求 —均等法の見直しにあたって—

女性労働者の状態と均等法闘争の課題

笹沼 熙子

はじめに

女子差別撤廃条約批准および男女雇用機会均等法（以下均等法）施行から10年を経過した。

労働省は昨年10月から婦人少年問題審議会で均等法並びに労働基準法の「深夜・時間外・休日労働の禁止・制限」の女子保護規定見直しの作業を開始している。7月に中間的まとめを出し、今秋に答申、来年の通常国会には「改正案」提出の予定といわれている。

見直しを機にザル法といわれた均等法を差別是正に役立つ内容に改正できるかどうか、財界の目論む女子保護改悪を許さず、女性の働く権利を守れるかどうか、いま問われている。

この課題は21世紀にむけ、日本社会の男女平等実現と女性の地位向上に深く関わる問題であり、人権、民主主義、社会進歩に関わる問題である。志を同じくする人々の力を総結集して、幅広い共同行動を組織し、世論を広げて要求を前進させるための運動と、その運動で女性労働者が担うべき役割についての考えを述べてみたい。

1. 財界の21世紀戦略と女性労働者

女性の地位向上を阻む大きな要因として、政府・財界のすすめる21世紀戦略がある。

大企業はこの間、円高・不況を口実に国内では首切り・リストラ「合理化」を進める一方で生産の海外移転を行い、産業の空洞化と地域経済の破壊を進めながら高利潤をあげつづけた。そのため労働者には雇用不安と賃金抑制、業者には倒産・営業破壊がもたらされているが、パートの解雇、業者婦人の二重働き等特に女性への犠牲が大きい。

財界はさらなる搾取・収奪による利潤増大と国際競争力の強化を狙って21世紀にむけた新たな戦略を打ちだした。日経連の新・日本的経営システム研究プロジェクト報告（1995年5月）「新時代の『日本的経営』」では、労働者が長年のたたかいで築いた賃金・雇用・労働時間の権利をすべて破壊し、歴史を100年も逆行させるあからさまな労働力政策が描かれている。報告の第2章「雇用・就業形態の多様化と今後の雇用システムの方向」では、雇用は好むと好まざるに関わらず流動化の動きにあるとして、今後の雇用形態を①長期蓄積能力活用型（ストック型）②高度専門能力活用型（フロー型）③雇用柔軟型（フロー型）の3グループに仕分けし、①の正規社員（管理職・総合職等）を1～2割に削減し、専門職を含めて圧倒的な部分を、臨時・パート・派遣・契約・家内労働など様々な雇用形態の低賃金、無権利なフロー型に変える

ことを狙っている。第3章「賃金決定システムの見直しと職能・業績に基づく人事・賃金管理の方向」では、能力・業績を重視する人事評価制度の整備が重要で、計画的な総人件費管理を徹底化し、従来の定期昇給、ベースアップによる賃金決定を再検討すべき時期だと断じている。同じ章で労働時間管理は業務内容に応じて考え、仕事についての評価は働いている時間の長さでなく、成果を重視すべきであると主張している。政治・行政改革と並んで経済改革も実行の段階にあり、「労使も率先して痛みを分かちあい、お互いに血を流す覚悟での真剣な取組みが必要」といっている。見るとおりこれは労働者に企業の儲け本位の働かせ方を押しつけ、総人件費を徹底して抑制するための労働力政策である。

このシステムの実現のために労働分野の「規制緩和」が、政府・財界一体で進められようとしている。人転がし・ピンハネの派遣労働の業種拡大、募集・職業紹介を企業の営利にまかせる有料職業紹介、実質若年定年制をもたらす5年有期雇用の導入、休息時間の一斉付与規定の廃止、8時間労働を崩す裁量・みなし労働の業種拡大、女性の深夜・時間外労働を青天井にする女子保護改悪とメジロおしの労働法制全面改悪が進行している。

この21世紀戦略におけるターゲットに位置付けられているのが女性労働者である。少子化、高齢化による将来の労働力不足を考慮に入れるなら、膨大な低賃金労働者の供給源としては、正規雇用女性労働者の不安定労働者化と主婦層の労働市場への吸引が第1の課題となる。女性労働者を戦力化し、企業の必要に合わせて、必要な時間帯に必要な時間、必要な雇用形態で働かせ、必要がなくなればいつでも首を切るという雇用の自由化が狙われている。女性の深夜・時間外・休日労働全面解禁を狙う女子保護改悪

はそのための布石であり、その結果は男性も女性もフル操業の24時間型社会を実現する。その結果家族的責任を負う女性労働者は正規雇用では働き続けられず、不安定雇用を増大させることが必至である。均等法見直しにあたっての政府・財界の真の狙いはここにあることを見抜く必要がある。

2. 女性労働者の実態

女性労働者は2,034万人、全雇用労働者の38.8% (1995年版「働く女性の実情」労働省) を占め日本経済の重要な担い手となった。

この10年、男女平等の世論が広がり、女性の職域拡大がすすみ、女性総合職や女性係長など役職者の増加、昇格・賃金差別や解雇に対する裁判闘争での勝訴、育児休業・介護休業の制度化等女性労働者のたたかいは一定の前進をみた。

しかし差別はなくなっていない。

均等法をめぐるたたかひの争点を明らかにするために、均等法下で横行する差別と過密労働の実態を少し述べてみたい。

①女性差別の実態

女性の平均賃金は男性の2分の1という日本の賃金の男女格差は、先進14カ国最低と国連やILOから厳しい指摘を受けている。

募集・採用、昇進・昇格、賃金差別、コース別等の間接差別、パート・臨時等の雇用形態による差別と、救済措置の不備を示す実態を例示してみよう。

「平成7年度女子雇用管理基本調査」によると、募集について、4大卒事務・営業系で「男女とも募集」した企業が69.7%で「男子のみ募集」22.7%だが、技術系でみると「男女とも」56.3%、「男子のみ」が43.0%と格差は大きい。採用についても「男女とも採用」は55.1%、「男女募集したが採用は男子のみ」が36.2%ある。転居

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

を伴う配置については「男性のみ対象」の企業が61.4%で、これは昇進差別に直結する。昇進についても女性の係長以上職のいる企業は58.8%だが、女性の比率をみると部長相当職では1.5%、課長相当職で2.0%、係長相当職でも7.3%と言いつ程度の数である。

また平成6年の労働省調査によると、均等法第13条に定める「企業内の苦情処理機関」がある事務所はわずか20.3%、個人的処遇について「不平・不満を述べたことがある」労働者は26.5%、「ない」が73.2%である。苦情処理機関がほとんど設置されていない、あっても頼りにならない状況を証明している。

調停制度については、1995年3月までの9年間に103件（1人1件とカウント・企業数11社）の申請に対して婦少室長の判断により調停不開始が3社・61人、会社の同意が得られず不開始が2社・22人、ただ1件調停が開始されて注目を集めた住友金属工業の例も、差別を具体的に是正する内容でない企業よりの調停案が出され、女性たちは提訴して争う結果となった。

差別を是正したいと多くの女性が裁判でたたかっている。昇進・昇格、賃金差別で芝信用金庫、野村証券、住友3社、日立製作所等が、臨時社員という雇用形態による賃金差別で丸子警報器が、コース別雇用による間接差別で兼松等が、子育て中の遠距離配転・解雇の既婚女性差別でケンウッドが等々、女性の争議が「花盛り」なのは人権後進国の証明ではないか。支払基金、山陽物産、三洋電機、松蔭学園等は勝利したものの、長年を要する裁判闘争による原告・家族、支援団体の物心両面にわたる犠牲と苦労ははかりしれない。もし均等法が差別禁止、違反には制裁・罰則、強制力ある救済機関など、すみやかに差別は正が可能な実効ある法制度であったら、裁判をせずともすんだはずである。

女性の完全失業率は3.5%（1月・労働省労働力調査）でワースト記録を更新し、女性が雇用調整弁にされていることを示している。超氷河期といわれる女子学生の採用差別はひどいものである。「就職差別に泣き寝入りしない女子学生の会」によると、資料請求しても送ってくれない、面接では親の職業を聞いたり自宅通勤の条件をつける、さらにセクハラ面接まで横行している。その結果を今春卒業者の内定状況調査（96年3月末・労働省）でみると、短大卒では男子90.9%、女子84.7%、大卒では男子97.0%、女子92.4%と数字上も女性が低い。12月の調査では大卒女子は75.5%であったから、3月までにやっと内定にこぎつけた女性たちの苦労がしのばれるし、希望する職種や職場につけた女性は果して、どれだけいるのであろうか。均等法で募集・採用を企業の「努力義務」としているため、このような差別が横行している。

差別の実態は、全労連女性部が民間・公務30万女性の声を集めた「一言証言集」でも数かぎりなく告発されている。「男性と同じに昇進するには家庭を犠牲にする覚悟が必要」（地銀連）、「勤続28年、仕事を教えた後輩男性は次々と役職になったが、自分には声もかからない」（郵産労）、「賃金はAB体系だが実態はA—男性B—女性で差別。女性の昇格はゼロ」（全労連全国一般）、「コース別人事が女性だけに適用され、総合職転換試験が実施されたが、試験内容への不満・不信から受験者はゼロ」、「飲み会等で『処女かどうか』『胸の大きさ』など上司がセクハラ発言」（民放労連）、「女子の給与規定が35才で頭打ち、重要なポストは男性が占めている」（全信労）、「同期の男性と昇格で5年の差。実力があっても女性は上の職につけない」（生協労連）、「2年間女子事務員の採用がない。窓口業務に派遣を導入」（医労連）、「総務庁統計センターで

は、1961年採用の同期・同学歴で男性は課長、女性は係長相当職で年収470万の格差」(国公労連)、「NTTでは104オペレーターに強引に希望退職者を募り100名を削減し、社内に置いた「別会社」に業務委託、辞めさせた退職者に同じ仕事を時給680円でやらせている」(通信労組)等々、枚挙にいとまがない。

またマスコミ報道等で注目を集めたアルバイト・スチュワーデスの採用や一般事務職の契約社員化など新しい雇用形態による新しい差別は財界の21世紀戦略そのものである。

②過密労働の実態

1985年に均等法とセットで労基法的女子保護規定が改悪されて「深夜・時間外・休日労働の規制」が大幅に緩和された。さらに1987年の裁量労働拡大や変形労働の導入、1994年の1年単位の変形労働導入など、たび重なる労基法の労働時間改悪が行われた。その結果8時間労働の原則が崩され、技術革新によるME化とあいまって女性にも超過密・長時間労働が広がり、20代のカロシや異常出産が多発している。さらに労働者派遣法、実効性のないパート労働法等が、男女ともに労働者をおかたない苛酷な働き方に追い込んでしまった。ここでもいくつかの実態をあげると*国立医療機関では17時間30分の夜勤を強いる2交替制が導入されようとしている。戦前の「女工哀史」をしのぐ長時間夜勤に看護婦たちは悲鳴を上げている。*郵便局では仮眠廃止・17時間の新夜勤制度ですでに23人がカロシし、この立ち作業に女性も従事している。*出版の職場には裁量労働、フレックスタイムが導入され残業手当が定額の裁量手当に置き換えられ、一層の労働強化がもたらされた。*民間放送では女性も深夜労働に組み込まれ、夜勤あけは疲労で子宮が痛み、生理が止まってしまった。*教員は部活・風呂敷残業で不妊や

死産が増えている。*国家公務では男性は月に100～150時間も残業、女性でも60時間はやっている。*自治体リストラで福祉施設や保健所等の人員削減と民間委託がすすみ、労働者には過密労働、住民には暮らしの切捨てがもたらされている。

このような労働実態が異常出産を多発させている。全労連の妊娠・出産調査(1992年10～11月)によると、異常出産が平均で29.8%、日昼勤は28.0%、深夜勤のある交替制職場では39.3%となっている。残業が慢性化するなかでの異常出産の激増は、残業や深夜労働の弊害と思わざるをえない。生理休暇については、生理時は非常に苦痛14.7%、苦痛30.7%、苦痛はあるが軽い41.4%、苦痛でない12.2%と、多くが苦痛を訴えながら、取得率は毎潮時17.7%、時々が16.6%、取っていないが64.8%と取りたくても取れない職場状況で、35.6%が鎮痛剤を使用しながら勤務している。

政府・財界は母性保護は妊娠出産に直接かわる休暇等に限定すると主張しているが、これらの数字は長時間・過密労働や深夜労働の改善、休暇の取れる人員配置なしには、母性が守れないことを証明している。

3. 闘争の課題

次に全労連の要求と方針を述べて見たい。

①全労連の要求

全労連の均等法改正要求は、①均等法の積極的改正の要求、②女子保護廃止に反対し、労基法の積極的改正の要求の2部で構成し、併せて、これらの法改定を審議する婦人少年問題審議会の民主的運営を求める要求もかかげている。①の均等法改正については、第1に均等法の理念、目的として、基本的人権としての真の平等の考え方と、その実現が国、事業主等社会的責務で

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

あることを明確にすることを求めている。第2に差別に対する規制を強化するために、現行法にはない間接差別やセクハラも加えて、募集・採用から退職に至る雇用の全ステージのすべての差別を禁止規定とし、違反に対する制裁・罰則規定を設けること、またポジティブアクションの規定導入も求めている。第3に差別の救済措置を実効あるものにするために、企業内での苦情処理機関による救済、各都道府県婦人少年室長による行政救済をそれぞれ民主化、強化する方向と、実効性が乏しい現行の調停委員会を改組して強制力をもつ救済制度の確立を要求している。女子保護改悪反対、労基法の積極的改正については、出産休暇など母性保護の充実と、男女労働者の労働時間短縮、時間外、深夜労働の規制強化など労働条件の抜本改善を要求し、女子保護だけを廃止することに反対している。

②全労連の取り組み

全労連はこの課題を'96春闘方針の柱に据え女性部を中心にさまざまな取組みを強めてきた。上記の要求を「男女ともに人間らしく働くために、実効ある均等法改正と女子保護規定の緩和・撤廃反対、労働時間にかかわる労働基準法改正を求める全労連要求第1次案」として提起し、職場・地域から討論を組織し、意見を集約して4月23日の全労連評議員会で要求として確立した。またパンフ・リーフ・ビデオ・チラシ等の宣伝物を作成して学習を組織し、労働大臣宛3084団体分、婦少審委員宛各委員1989団体分の団体署名を集約、4月19日には全国から400名が参加して中央集会を開催し、労働省交渉と銀座デモを行った。来年の国会闘争に向け100万個人署名の取組みも開始している。

③全国的な統一闘争の発展をめざして

10年前と違って均等法問題はまだ女性労働者の関心も薄いし、まして国民的な関心事にはな

っていない。職場を変え、地域を変え、世論を変える運動を早急に組織する必要がある。また連合が「女子保護」撤廃の方針（時間外・休日労働の規制は撤廃、深夜労働の撤廃は結論先のばし）を決定するなど、労働組合の中にも厳しい状況がある。しかし政府・財界の狙いを知るならば連合傘下の組合員も含めて労働者の要求は一致する筈である。

全労連はそのために全国的な網の目学習を提起している。その場合の大切な観点として*職場の差別、権利の点検と学習・宣伝の結合、*財界の21世紀戦略、労働法制の全面改悪の狙い、女子保護改悪の背景を掴める学習内容、*公務員と民間それぞれが、自分の職場にかかわる課題であることを学習するなどである。

全労連はすでにさまざまな宣伝物を作成しているが、さらに「職場討議の進め方」についての参考レジュメの作成や、講師団の養成など、誰もが取り組める講師活動の手立てをしたい。また学者・弁護士等専門家の方々に力を貸して頂きたいと思っている。

つぎに世論を変えるような運動の広がりはどうしたら作れるかという問題がある。世論を変えるカギの一つは地域からの運動にある。「均等法の実効ある改正」と「女子保護改悪反対」「労働時間の短縮で男女ともに人間らしく働こう」という要求を男性も含めた討論で職場・地域で浸透させることが運動のカギを握っていると思う。その上で活動家だけの運動でなく全員参加の運動にしていくことが大切である。中央だけでなく、地方でもとりくめる運動（集会・デモ・街頭宣伝・署名・婦少室交渉）、小さい職場や未組織の仲間にもできる行動（署名・地方の行動への参加等）、1人でもできる行動（家族や知人の署名・カンパ、新聞投書等）等創意工夫した行動を提起し、また婦人部だけの運動にしない

で、職場の男性にも参加を働きかけていく。

またこのたたかいは制度要求であるから、宣伝・署名・集会・デモ・交渉・議員要請等、地方から中央へ、国会へと、政府・財界を包囲する全国的な統一闘争を発展させる中で要求前進の道が開ける。全国的な統一闘争には、ナショナルセンター・ローカルセンターの役割が不可欠であり、全労連は中央・地方で中心的な役割を担う決意で女性部に中央闘争委員会を設置した。

さらにすべての女性の地位向上に関わる課題として、一致する要求での大きな共同行動をひろげることがいま求められている。財界・政府の攻撃の矢面で苦しむ女性労働者の要求は組合の違いを超えて共通である。また女子学生の採用差別やセクハラ、パートの解雇など、女性差別が立場を超えて女性の怒りと関心を集め「これ以上差別を許さない」という女性の共通認識はひろがっている。全労連女性部も参加している「国際婦人年連絡会」での幅広い共同も広がって女性が大きく手をつなぐ客観的な条件はある。したがって共同闘争の中心的役割を担う主体的な条件を早急に作り出さねばならない。雇用平等と女性の働く権利をめぐるたたかいであるから、労働者が主力を担わないと運動にならない。主体は女性労働者と労働組合婦人部である。全労連と連合という労働組合の枠をこえて、女性労働者が地域から一緒にたたかうことが大切である。現に労働組合の枠を超え、労働者と幅広い女性が連帯した均等法問題での集会が、全国各地で取り組まれはじめており、私もいくつか参加したがどこも会場あふれる参加状況で、「頑張れば運動は広がる」と確信することが出来た。攻撃が厳しいからこそ一致する要求で共同する条件がひろがっている。あらゆる組織と個人を幅広く結集し、「実効ある均等法の改正と

女子保護改悪反対」の要求で一致する共同行動の組織を検討し中央・地方で運動を一回りも二回りもひろげたい。未加盟・未組織の労働者・労働組合、争議団、連合組合員と、男女平等を願う多くの女性・女性団体、学者・弁護士、学生、業者、農民、主婦等の要求で一致する全ての人と連帯した運動を広げ、世論の力で政府・財界を包囲していくことが運動発展のカギを握っている。

また、国民春闘共闘委員会、日本マスコミ文化情報労組会議、自由法曹団、日本婦人団体連合会、新日本婦人の会、全労連、国公労連、東京地評、東京労連のよびかけで「労働法制の全面改悪に反対し、働く権利とルールの確立をめざす中央連絡会(仮称)」の準備会が発足し、共同行動が準備されている。この場でも均等法・女子保護改悪が当面する課題に位置づけられている。

また安保・沖縄、住専、薬害エイズ、阪神被災者救援問題等が象徴する大企業本位、アメリカいなるの政治に国民の批判が吹き出している。男女平等の課題は、独自の運動とともに、国民的な共同の中でたたかうことが大切な観点であることもおさえて運動したい。

おわりに

母性機能を有する女性労働者は、母性を保護されることなしに男性と平等に働くことはできない。男女平等は「母性の保護」を前提にすべきであるし、差別撤廃条約も「そのために各国がとる特別措置は差別と見なさない」ことを明記している。また昨年の世界女性会議では「リプロダクティブヘルス・ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)が大きく取り上げられた。「出産の意志決定権」が論議を呼んだが、正規で働き続けようとする「産めない体」になったり

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

「産まない選択」をさせるをえない日本の現状にあてはめるなら母性保護の拡充と長時間・過密労働の改善が課題である。母性破壊・健康破壊をストップしないと女性は働きつづけることさえ困難であり、憲法が保障する人間らしく働く権利、生きる権利を脅かす。まして深夜・時間外・休日労働の規制を緩和して青天井にするなど許されないことである。

政府はILO「家族的責任を有する男女労働者の機会均等および均等待遇に関する」第156号条約を批准したが、男女役割分担が根強い日本では家庭責任が女性の肩にかかって働く障害になっている。男女労働者が仕事と家庭を両立させて人間らしく働くためにも、時間外・休日・深夜労働は男女ともに規制される必要がある。さらに育児・介護休業制度の改善や保育・福祉・

医療等の公的充実等仕事と家庭の両立をはばむ社会的条件整備の遅れを早期に克服する施策こそ求められている。

20世紀後半、男女平等、女性の地位向上は人権の問題、人間としての尊厳の問題として世界的な課題となった。21世紀には現実のものにすることが北京会議の合意である。日本政府は均等法見直しにあたって、「日本国憲法」の理念にたち、また「女子差別撤廃条約」、「ILO156号条約」、「世界人権規約」、国連世界女性会議の「ナイロビ戦略」および「行動綱領」（北京会議）等の国際的な到達点をふまえた実効ある法改正を行うべきである。私たちの要求は正当であり、平和で自由な未来をきりひらくものであることを仲間たちの確信にしながら運動をすすめたい。

（全労連女性部長）

自治体研究社
〒162 東京都新宿区矢来町123
☎03・3235・5941 FAX 03・3235・5933

**24時間365日
在宅ケアに
挑戦して**
これからホームヘルプサービスを考える
安岡厚子著 定価750円 240

● 時間に制限を設けない在宅ケアサービスの民間組織「年輪」をつくった著者が、巡回型などこれからのサービスを考える



V 「年輪」は戦場
IV 家族とい関係をつくる
III これからしてみたいこと
II 24時間365日のケアサービスを実現させた
I ホームヘルパーの仕事ってなに？