

女性労働者の状況変化と労働組合運動の課題

川口 和子

はじめに

全労連そして女性部も結成20周年を迎えたが、激動する現代史のもとで女性労働者の状況にも多様な変化が進行している。

その大きな特徴は、女性運動の基本課題である男女平等の実現が21世紀の重要な課題の一環として国連、ILOなど国際機関でも位置づけて、その理念と運動が国際的規模で前進しつつあることである。それは急激な技術革新の進展による「国際化、情報化」など、資本主義経済社会自体の発展、変化、またそれに伴う女性労働者の数の増加をはじめとする主体的条件の変化の進行を基盤としており、社会発展史の合法的到達点とも言えよう。

同時にその一方で、とりわけ日本国内では財界・政府一体での新自由主義・構造改革路線により「貧困と格差」が進行、それと結合してとりわけ雇用労働の分野では性差別の巧妙な再編、強化がすすめられていることが、もう一つの特徴である。

資本主義社会における性差別は、女性をより安い労働力として利用し、それをテコに労働者全体への搾取を強める手段であり、社会構造的につくり出され、その形態は職場に鋭く現れる。これらの変化の現状は、性差別の本質を見えやすいものにし、男女平等の問題を女性運動だけでなく、むしろ労働組合運動にとって一層大きな課題としていると思われる。

こうした視点から、変化の現状、諸特徴・課題を紙幅の範囲で検討したい。

1. 国際的動向…「ディーセント・ワークの核心としてのジェンダー平等」

2009年、男女の伝統的性別役割を見直し「女性にたいするあらゆる形態の性差別撤廃」をめざす国連条約の採択から30周年を迎えた。とくに2009年は、同条約締結国の実施状況を審査する「国連女性差別撤廃委員会」で、日本政府の報告が6年ぶりに審査の俎上にのぼったことから、傍聴と意見表明に日本の女性団体代表らがニューヨークへおしかけた。同委員会の最終見解は、日本政府の対応は「不十分」と「遺憾」を表明し、是正勧告をふくむその内容はマスメディアも報じている。

ILOはすでに1950年代から、男女賃金格差の是正(100号)、雇用・職業の差別是正(111号、日本は未批准)、「家族的責任を有する(男女)労働者」の機会・待遇の平等(156号)などの諸条約、勧告を採択してきたが、90年代末以降はグローバル化時代の新たなビジョンとして「ディーセントワーク」(働きたい人間らしい仕事)を掲げ、ジェンダー平等をその核心と位置づけている。

各条約の「専門家委員会」による各国の状況審査も行っており、最近では日本からの労働組合やNGO、および野村証券、兼松など賃金差別訴訟原告らの申立を受け止め、個別の差別是正勧告も出されている。さらに2002年出版の『ジェンダー平等の促進』は、差別是正への政・労・使の具体的な取り組み、とくに労組における役員や大会代議員等の女性比率を高めることなども含め労組運動への男女共同参画の方向も示唆しており、日本ILO協会はこれを『ILO・労働組合とジェンダー平等』として訳出し普及している。

国際機関のこうした動向は、男女平等が人権、

民主主義の不可欠の課題として国際的に重視され、広がりつつある現状を示すと同時に、日本の根深い性差別が国際舞台で改めて問われていることを物語っている。また女性労働者の運動も、国際的な広がりを持ちつつあることにも注目したい。

2. 日本の現状…形式的平等の前進と、実質的不平等の再編

(1) 法制度の一定の前進

日本は1985年、上記の国連条約を批准、そのための国内法整備として「男女雇用機会均等法」を制定したが、これとセットで労働基準法の母性保護規定を縮小した。当時、労働戦線の右傾化のもとで、「労基法改悪反対、実効ある平等法の制定」を求めて大きな役割を果たしたのが全労連女性部の土台となった統一労組懇女性連絡会の7年余にわたる運動であり、闘うナショナルセンター結成をめざす運動と結合して闘われた経過は周知の通りである。

均等法の制定は、募集・採用から退職に至る職場の全ステージでの性差別の形態を具体的に提示して法の規制をかけた点で、一つの画期であった。1997年、2006年の改定によって制裁措置をふくむ禁止規定に強化され、セクハラ規制、ポジティブ・アクション推進、実態として女性に不利をもたらす「間接差別」も禁止の対象に広げた。

さらに1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」は、伝統的な性別役割を見直し、仕事も家庭責任も、社会活動も、男女が共に参画し担う社会をめざす方向を示した。この理念に基づく「基本計画」も策定され、各地方自治体でも条例、指針等の作成がすすめられてきた。また当初は特定職種の女性に限定した「育児休業法」（74年制定）も改定を重ね、すべての男女労働者を対象とする「育児・介護休業法」に改定された。

これらの国内法はいずれも欧米等に比べても不十分であり、問題点も残しているが、それでも法制度上一定の前進は明らかである。

それは国際的動向の反映と共に、高度経済成長期以降激増した女性労働者が、今日では2千万人を超え、全労働者の4割を占めるに至った数の増加、それにともない1972年以降は未婚、既婚の比率が逆転し、現在女性労働者の約6割による共働きの常態化など、「男が稼ぎ、女は家庭」という伝統的な性別役割が崩れつつある状況を土台に、労組女性部などの運動の成果である。またこうした変化への財界・政府のものは避けられない対応でもあった。

(2) 是正されない男女の賃金格差

しかし、実際の性差別の是正は遅々として進んでいない。

雇用分野での昇進や、職務の性別分離その他多様な性差別の集中的表れである賃金の男女格差で見ると、女性が多く働いている小・零細企業をふくむ統計（「毎月勤労統計調査」規模5人以上。常用労働者の月間現金給与額の平均）では、女性の賃金は今日なお男性の半分（50.8）である。これは常用パートもふくむ数値であるが、常用以外が多くを占める非正規雇用を加えれば、男女の格差はさらに開くと推測される。

また正社員だけの「所定内給与額」における男女格差（「賃金構造基本統計調査」）を1990年と2008年で比較すると、60.2から67.8へ格差は縮小しているが、それは差別是正よりも、賃金抑制政策による男性労働者の賃金低下を主たる要因とする見解が多く、二宮厚美氏の表現を借りれば「イコールフットイング」（下降平等）も進行している。

即ち、法制度上の形式的平等は一定進んだが、実質的平等は進まず、むしろ後退も懸念されるのが、日本の現状と言えよう。

3. 財界・政府の新戦略と、性差別の構造的再編

さらに注目されるのは性差別の構造的再編が行われていることである。それは90年代後半以

労働組合運動に関する論点提示論文

降、国際化に対応する財界・政府一体の新戦略により労働者全体の雇用破壊、労働条件悪化と結びついて進行している。

(1) 非正規雇用の増加、雇用形態に隠蔽される性差別

その一つは、従来の正規雇用を中心とした終身雇用慣行を投げ捨て、人件費コスト削減と容易な雇用調整策としての非正規雇用の増加である。とりわけ女性労働者では、非正規雇用が過半数(52.8%・男性は17.9%)に達していることが示すように、これは女性差別と重なり合う雇用形態の差に隠された性差別でもある。

多様な非正規雇用の最多数を占めるのは、中年の主婦を中心(現在も7割)として増え続けてきた「パート」である。私的領域として女性に負荷してきた家事、育児、介護など家庭責任が今日なお女性に重く、子育て期を経ての再就職口は「パートしかない」のが現状で、これらを放置したまま安い労働力として「活用」する政策の結果にほかならない。パートの平均賃金は男女格差の大きい女性正社員のさらに7割、特に賞与が激減しているのが最近の特徴である。

公務職場でも臨時・非常勤職員など非正規雇用は広がっており、自治労連調査では保育所、医療や介護の施設など福祉関係の職種を中心にその7割は女性である。

また2度の法改定によって近頃急速に増えている「派遣」も、6割が30代を中心とする女性である。派遣の一部にはシステムエンジニアなど、女性にも高学歴、専門職で比較的高賃金の「常用型」も見られるが、多くは雇用が不安定で社会保険や有給休暇もない「登録型」であり、しかも事務機器操作、清掃、受付など低賃金職種に集中している。

さらに最近は雇用者には分類されない「在宅ワーク」の新たな形態として、IT技術の進歩を利用した自宅でのデータ入力、文書処理などを行なう「テレワーク」が、女性を主力に増加していることも軽視できない。これらは労基法も、

また製造加工の仕事を対象とする「家内労働法」の最低工賃などの適用からはずされ、法の谷間に置かれている。

(2) 業績、成果主義管理による性差別の再編

もう一つは、民間大企業の正社員から始まった「コース別管理」、最近は公務職場にも広がりはじめた業績・成果主義管理など、新たな人事管理手法による性差別の再編である。

賃金、昇進のきめ方を、従来重視してきた年功制を廃止、修正し、個々人の能力や仕事の達成状況など企業への貢献度を規準に、企業側が評価、査定してきめるこの管理手法は、労働者間の競争を煽ることによって労働効率を高め、同時に査定の権限を企業側が掌握することによって総額人件費を削減する政策である。対象は男女「機会均等」であり、従って能力や業績によっては女性にも昇進、昇格の機会を保証する側面も有している。しかし評価、査定には、査定者の恣意性を伴うことは避けられず、しかも人件費削減を大前提とすることから実際は、「能力、業績の差」として性差別が維持、温存され、むしろ強められている。

また査定によって降格や減給もあり得ることから、残業や休日出勤も辞さない権利放棄や「自主的」労働強化が職場に広がり、男女ともに長時間・過密労働を増幅している。とりわけ母性を有し、家庭責任の負荷が重い女性たちの競争原理はいっそう過酷であることは明らかであろう。従って現実には、男性なみの体力や諸条件を具え(実際は少数の)上昇志向を強める女性と、耐えきれずに昇進をあきらめ低賃金に甘んじ、さらには非正規雇用を余儀なくする(おそらく多数の)女性と、「勝ち組」「負け組」の2極化、選別と分断が進行している。

(3) イデオロギー攻撃、社会保障後退による「性別役割」の再編

新戦略によるこれら性差別の再編は、「パートも派遣も、選んだのは貴女」「貴女自身の努力の問題」とする「自己責任」イデオロギー攻撃も加わって、性

差別がさらに見えづらく、闘いにくくされている。

その上均等法は、「指針」に「雇用管理区分」を設けて性差別の有無はこの区分内で比較・判定するとしており、雇用形態による性差別は正には無力である。また「間接差別」の対象も「身長・体重」や「転勤要件」等に限定されており、人事管理による実質的性差別に法の規制は及ばない。

最近はまだ、「産休切り」「育児切り」の攻撃もあって、労働強化とともに母性破壊がさらに広がっている。全労連女性部の調査によれば、最近はその被扶養の範囲でのパートや登録型派遣を肯定、望む声すらもあるという。男女共通のこうした個人単位化、選別と分断は、職場の連帯と団結の破壊であり、それは労働者の意識にも影響しつつあることを軽視できない。

雇用における男女平等要求は、雇用の入口から出口まですべての差別是正と共に、その前提として母性の保障と保護、仕事と家庭責任の両立のための保育所や老親の介護、医療等の社会的整備、つまり社会保障制度と公的福祉の充実を不可欠とし、ふくむものである。労組女性部の要求と運動のこれまでの歩みもそれを物語っている。

しかし母性破壊と共に、「小泉構造改革」以来の新自由主義路線は、もともと先進国としては低位の日本の社会保障制度に応能負担の原則を応益負担へ転換するなどの市場原理を導入、加えて国の社会保障費削減と「民営化」促進も相俟って、保育、医療、介護、年金等の福祉の崩壊が進行している現状を重視しなければならない。

政権交代後の今日でも、政府の地方分権改革推進委員会は、待機児童が増え続けている保育所や、高齢化でいっそう充実が必要とされている医療、介護施設等の、配置人員等を定めた国の最低基準を撤廃し、地方自治体の裁量にまかせる危険な動きも浮上している。

なお、保育士、看護師、介護士など福祉労働の担い手の多くは女性であり、低賃金の非正規雇用である。最近はその仕事の内容に相応しないあまりの低賃金に耐えかねる退職者も多く、人手不足が深

刻化しており、性差別に支えられた低福祉が、今日社会問題として改めて問われている。

そしてこれらの社会保障、公的福祉の崩壊は、長時間・過密労働と共に女性の就労継続、能力発揮を妨げ、同時に男性の家庭責任への参画をも阻んでおり、男女共同参画理念は“絵に描いた餅”になっている。こうして共働き増加の一方で、男女の「性別役割」は、古い意識の残りがすよりもむしろ「やむをえない形」として再生産されている。

4. 労働組合運動発展へ、新たな可能性と、課題

以上述べたように女性労働者は、財界・政府の新戦略のもとで新たな困難に直面しているが、同時にこの新戦略は新たな矛盾、運動前進への可能性もつくり出し、新たな課題も提起していることに注目したい。

(1) 少子化、「ワーク・ライフ・バランス」から、男女共同の「ディーセントワーク」へ
女性労働に関わる矛盾の典型は少子化であり、「ワーク・ライフ・バランス」論の提唱である。

「次世代育成支援対策推進法」制定（2005年）などにもかかわらず一向に止まらない少子化は、結婚できない不安定な雇用や低賃金、子供を産むことをためらう男女労働者の過酷な労働実態、つまり財界・政府の新戦略がつくりだしたものにほかならない。

また、その対応策として政府は2007年、「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「行動指針」を公表し、日本経団連の「経営労働政策委員会報告」も最近「ワーク・ライフ・バランス」を基本理念の一つとしている。そしてこうしたスローガンを掲げる根底に、将来の労働力不足や消費低迷をもたらす「少子化」への、財界・政府の危機感があることを隠していない。

ただしその内容は、労働と生活の調和がとれ

労働組合運動に関する論点提示論文

る「柔軟」「効率的」「多様な働き方」として非正規雇用を奨励し、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入や労働時間の規制緩和重視など、新戦略をさらに推進するものであり、そのための新たなイデオロギー攻撃であることを軽視することはできない。

しかし同時に、「ワーク・ライフ・バランス」を真に実現するには何が必要か、また今は国際的動向となっている「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」（出産についての女性の選択権と健康の保障）についても、改めて問う契機ともなり得よう。即ち求められているのは、労働時間短縮、正規雇用を当たり前とする安定した雇用制度、最低賃金制度、社会保障制度など、制度の改善と、各職場の労働条件の改善であり、言い換えればジェンダー平等を核心とする「ディーセントワーク」の実現である。また、そのために新自由主義路線に立ち向かう性別や雇用形態のちがいをこえた、とりわけ労組運動の強化であろう。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、女性労働者が男女平等への不可欠の要求として掲げてきた「仕事と家庭の両立」と同義語であり、それが今日では男女共通の課題になりつつある。さらに前に述べた性差別と異なる雇用形態格差、男女機会均等の成果主義管理とのたたかいもまた男女労働者の共同を必要としている。このように労組運動へのより実質的な男女共同参画をうながす可能性も新たに作り出されていることを、前進的変化としてとらえたい。

(2) 男女共同参画で、労働組合組織と運動の階級的・民主的強化を

男女の差別、および雇用形態による差別は正の運動はこれまで、多くが裁判闘争を余儀なくし、一定の前進もかちとってきた。これらは全労連傘下の芝信用金庫、丸子警報器など、労組をバックとする訴訟もあるが、とくに民間大企業では労組の支持、支援を得られず、個々の女性労働者自身によっ

て担われてきたことは、労使協調的企業内労組が多数を占めてきた日本の労組運動の状況と深く関わっている。

労組内でも、母性保護をはじめとする女性労働者の要求は、女性だけの独自の要求として女性部に丸投げし、とくに性差別は正は掲げてはいても労組全体の要求になりにくく、男性中心、正社員中心の傾向であったことは否定できないであろう。今日でも例えば、「派遣村」はワーキングプアを可視化したとされるが、前述したようにその底辺に位置する女性を主力とする「テレワーク」には、「いっこうに目が向かない」「先進国なみに正社員化だけを追求しても現状打開はおぼつかない」（神尾京子『家内労働の世界』）状況は、「階級的、民主的」と称する潮流もふくめ、どれだけ打開されたのだろうか。

最近はこの状況を反映し、女性労働者だけの個人加盟による労組の組織化と運動も、新たな動きとして見られる。その評価は別として、根底にある既存の労組運動への不信を軽視することはできない。

しかし同時に最近では、国際的動向を背景に全労連、連合共に「男女平等推進委員会」を新たに設置し、労組運動の男女共同参画へ向かいつつあり、今日の前進的変化と到達点として期待される。

なお蛇足ながら男女共同参画とは、平等実現への道程であって即平等ではないし、従って女性部、青年部など内部組織の解体、改変に、即連動するものでもない。問われているのは、こうした新たな動向を契機としてどう生かし発展させるか、より具体的な運動と組織の民主的・階級的強化であろう。

それには日本の労組の特徴でもある女性部、青年部が、職場、地域を基礎に、性や世代による独自の要求・課題を中心とする連帯と独自の活動を通して、労働者としての自覚を高め、労組への結果を果たしてきた役割は、団結破壊、組織率低下に対応する上でもいっそう重視すべきであろう。とりわけ労組女性部は、単組や企業の枠をこえて共通する要求で労組運動と市民的運動をつなげる環の役

割も果たしてきた。社会保障制度など全国的運動や各地域の共闘の発展のためにも、視野を広げた活動強化が求められよう。

なお男女平等に係わる課題の一つとして、ILOの「同一価値労働同一賃金」原則適用が法の改定もふくめて国際機関から要請されており、雇用形態差別もふくめた賃金の格差是正が一つの課題として浮上している。すでに与えられた紙幅をオーバーしているので詳細はさけるが、欧米と異なり職種別労働市場が確立していない日本でどう考えるべきか、また業績、成果主義の人事管理のもとで、「同一価値」の規準と職務の分析、評価をめづつ

て、さらに賃金の「水準」と「形態」の問題も含めて理論と運動の検討が問われていることも指摘しておきたい。しかしこれもまた、男女平等への理論、運動の前進が、労組運動にも避けられない課題となっている、今日の到達点を物語るものである。

労組にとってジェンダー平等の視点は、階級的、民主的視角の深化にほかならない。

労組運動の発展を、とりわけ女性組合員の割合が高い(48%)全労連と傘下労組の運動の発展を期待したい。

(かわぐち かずこ・理事)

全労連・労働総研編

2010年国民春闘白書・データブック

変化をチャンスに、貧困・格差の解消、内需の拡大を



■主な内容

1 総論

- ・ 内部留保の過度なため込みを取り崩し、労働者・国民に還元し、内需の拡大を!
- ・ 2010年版主要企業の「企業通信簿」
- ・ 主要企業(145社)・持株会社(117社)の連結内部留保
- ・ 主な大企業の2008年度の決算
- ・ 内部留保 Q&A

2 日本経済

3 労働者家計と賃金

4 重大化する雇用・失業問題

5 働くルールの確立を

6 「逆立ち」政治と財政の転換

7 資料編

◆価格 1,000円(税込)

◆申込先 学習の友社 TEL 03-5842-5641