

女性労働者の実態と 全労連女性部のとりくみ

大西 玲子

1 女性労働者の実情

野村総合研究所が3月1日に発表した「コロナ（COVID-19）による休業・シフト減のパート・アルバイト就業者の実態に関する調査」結果によると、パート・アルバイト就業者のうち、「シフトが5割以上減少」かつ「休業手当を受け取っていない」人を「実質的失業者」と定義して推計したところ、2月時点で全国の「実質的失業者」は、女性で103万人、男性で43万人となったと報告している。

もともと、非正規雇用に女性が多いということもあるが、野村総合研究所の調査では、女性は雇用の調整弁として扱われている実態が浮き彫りとなった。

こうした中、警察庁の発表では2月の自殺者は全国で1,626人、去年の同時期に比べて11%余り増加している。特に、女性の自殺は9カ月連続で前の年を上回る状況になっている。

コロナ禍の下で、これまで女性労働者にあった矛盾が、命を奪うほどに襲い掛かってきた様相だ。

世界的にも、女性は過酷な状況に置かれている。今年の国際女性デーに寄せるアントニオ・グテーレス国連事務総長メッセージでは「COVID-19のパンデミックは、ジェンダー平等の実現に向けた数十年分の前進を帳消しにし

てしまいました。失業の拡大や無償家事労働の爆発的増加、そして、学校教育の中断、家庭内暴力や搾取の拡大などによって、女性たちの生活は深刻な打撃を受け、その権利は侵害されています」と報告している。そして、この状況の解決方法について「女性たちが政府で主導的立場にあるとき、社会的保護への投資は拡大し、貧困対策が強化されます」「女性の平等な参加を推進し、迅速な変化を達成するため、各国、各企業や各機関に対し、特別な措置やクォータ制を採用するよう」呼びかけている。

日本の女性の状況を振り返ってみると、ジェンダーギャップ指数が3月発表された。日本は、156カ国中120位と第2次安倍政権以降下がり続けている。2019年にこの指数が発表された時点でのマスコミ報道などでは、「女性の労働参加率は上がり、M字カーブもボトムアップし、日本も頑張っているが、世界の努力に追いつけない」と分析していた。果たしてそうだろうか。安倍政権の女性の活用政策では「多様な働き方」が女性のための働き方だとされ、女性労働者は増えたが非正規雇用労働者の比率が高まっている。

また、雇用の場での男女格差の解消を目指して制定され、2020年に改正法が施行された「女性の活躍推進法」は、男女格差の「見える化」と格差是正のための措置の計画策定を企業に求めたが有効に働いているとはいえない。なぜ

なら、総合的な差別の結果としての賃金格差の「見える化」が必須項目とされないのが、差別の原因を根本から探っていくことが難しいからである。

男女雇用機会均等法も同様に賃金格差は問題にされず、雇用管理区分ごとに男女の差別を見ていくために、間接差別は「野放し」状態と言っても過言ではない。パート・有期労働契約法も賃金格差については強制力を持たないため、結果としての賃金の平等を求めるための法整備は甚だ不十分である。

その結果、政府の公式発表では男女賃金格差は76.5%とされているが、この数値はいわゆる正規労働者の比較に過ぎない。正規であっても25%の開きがあるが、国税庁の民間給与実態調査を見ると、また違った様相を呈している。女性労働者の6割近くを非正規労働者が占めることから、日本の常用雇用の男性労働者と女性労働者を全体で比較した場合女性は5割の賃金しか得られていない。これを雇用形態間で見れば、男性正規労働者を100とすると、女性正規労働者は69であり、女性非正規労働者は27の賃金しか得られていない。3割に満たない賃金では、女性非正規労働者は到底、自立した生活を営めるはずがない。

2 森喜朗発言と日本の後進性

東京五輪・パラリンピック組織委員会前会長の森喜朗氏が2月3日、日本オリンピック委員会（JOC）の臨時評議員会で、「女性理事がたくさん入っている会議は時間がかかる」という女性蔑視発言をし、辞任する事態となった。この発言は、JOCの女性理事を増やす方針についての議論の場で発せられ、女性に「わきま

えろ」とも示唆をした。その時の発言に笑いが起きたことも報告されている。この時のJOCの役員は25人で、女性はわずか5人である。

森前会長発言は、世界がジェンダー平等に向けた取り組みを進め、多様性を保障し、男女比率など50対50を目指している中で、日本の取り組みの後進性を示したばかりでなく、女性蔑視・差別が日本社会における女性の参画を妨げている実態をさらしたものであった。

男性にとって取るに足らないような「女は長話」「わきまえろ」という発言について、女性たちは憤り、「絶対に森をやめさせる」と怒りの矛を収めなかった。たまった怒りと、この発言を今回も許してしまえば「女が廃る」という思いがあったのではないだろうか。そして、2020年には達成されるはずであった女性参画30%はただの目標となって、いつまでも星のように仰ぎ見る目標となるという危惧、自分たちの思いを未来の女性にも引き継ぐことは絶対やめにしようという固い決意を感じた。女性の発言が長いと指摘されたことを受けて、「自分のことが言われている」と感じたラグビー協会初の女性理事であった稲沢裕子氏がマスコミのインタビューで、女性が少ない会議の場で「私も（しかたなく）笑う立場にいた」と^{じくじ}忸怩たる思いを吐露している。

テレビ東京の大江麻理子キャスターは森前会長発言の翌々日（2月5日）のワールドビジネスサテライトで、「傍観してきた結果が今につながっている」「傍観は容認し同じ結果をうむ」として、森に処分を下すべきと「わきまえない」発言をした。こうした一人ひとりの思いと、ふり絞るような勇気が女性たちに伝播したのは今回の成果だ。（例えばキャスターをめぐる問題では、NHK「ニュース9」の有馬嘉男

キャスターが日本学術会議問題の菅首相へのインタビューで首相を激怒させ降板させられている。口をつぐませられるのは何も女性ばかりではない) 仕方なく男性におもねるのではなく、「怒っていいんだ」と、これまでの数々の理不尽を思い返した女性は多い。

女性にはできない、ふさわしくない、能力が劣るというのは偏見である。そうした思い込みも森の発言には含まれている。また、歴史的に作られてきた女性蔑視は家父長的な家制度ともつながっている。

ことに、日本会議を支持母体を持つ閣僚が多数を占める第2次安倍政権になって女性差別・女性蔑視の傾向は強い。短命に終わった第1次安倍政権のときには柳沢厚生労働大臣が「女性は子どもを産む機械」と発言して更迭されたのに比べ、ごく最近で、杉田水脈議員が「女性はうそをつきますから」と発言し、その前にも「LGBTは生産性がない」と性差別発言を繰り返しているにもかかわらず、未だに議員に居座ることを許されている。財務省セクハラ事件で麻生大臣が「はめられた」「セクハラ罪」などというものはないと開き直り、大臣職をいまだに手放さない。萩生田氏も二階氏も「女性は子どもを産みそだてるもの」的な発言をしているが、これも不問だ。安倍政権が不問にしてきた女性差別発言は、日本のジェンダーギャップ指数がこの政権の下で、下がり続けていることに証明されている。

今回の森氏の発言は、ことの大きさから言っても、これまでの発言の内容から「そんなに目くじら立てないでよ」と思う人もいるかもしれないが、これまでの延長線上の発言だから、「今回は絶対に許さない」と積もった怒りが森に向かった。「今後も許さないよ」という女性の決

意の結集だ。

女性は子どもを産む者、能力がない者として財産権や家族の決定権を剥奪したのが明治以降の「家制度」だ。「主人」「家内」のことに見られるように、現代においても日常的に刷り込まれている。戦後の日本国憲法となっても、日常的には女性を一人前の人間として認めない残滓が女性を苦しめている。直近では「選択的夫婦別姓制度」の議論にもみられるが、強調されているのは「家族の一体感」だ。

安倍政権を継承した菅政権が、首相に就任して女性政策として真っ先に「不妊治療」に言及したことに白けた気持ちになった女性も多い。不妊治療の保険適用や助成の拡大はもちろん必要だが、それが女性政策としてとらえられることの違和感だ。「女性は子どもを産む機械」「機械の修理が必要」と言われた気分になった人も多かったのではないだろうか。「わきまえろ」という言葉に、こうした家制度を思い起こした女性は少なくない。

森氏はかつて日本を「天皇をいただく神の国」と言った。現在の天皇家の様子を見ても皇室に嫁ぐ女性の役割は「男子を産むための機械」であり、「女性天皇」を安倍政権が否定し続けるのは「女性の人権否定」に基づいている。

「性別役割分業」という女性差別も「わきまえろ」と同様の発想とつながっている。女性は家事育児の担当、男性は家計を支える大黒柱という分業制は、男性も女性も労働現場では雇用を劣化させる作用を持っている。

3 女性差別と雇用の劣化

男女雇用機会均等法の制定と同時に、「男性

並みに働けない女性のため」にと労働者派遣法が制定された。一方、国民年金を皆年金制度に改善するという議論の中で第3号被保険者制度が作られた。この3点セットは、均等法制定に向けた女性の平等を求める願いとは反して、「結婚までの腰掛」、女性は家事育児もしながら家計補助的に働けばいいんだというそれまでの流れを改善するどころか、決定づけるものとなった。なぜなら、高度経済成長期以降の男性の長時間労働、転勤などの企業命令に従わなければ昇進できない慣習に乗り切れない女性は、「望むと望まないにかかわらず」正規雇用でも雇用管理区分によって男性と分けられてしまったからだ。この動きと軌を一にして労基法で女性のみ深夜労働、残業時間を規制した女子保護規定が撤廃されていく。

男女ともに長時間労働を余儀なくされれば、結婚して子育てをしながら働き続けるために、夫婦のうちどちらかが労働時間をセーブせざるを得なくなる。

この女性を正規労働者から排除していく出発点から労働時間の規制緩和がどんどん進み、非正規労働が広がってきた。現行の最低賃金額を見ても、扶養の範囲で働くための賃金額に設定されているといっても過言ではない。人間として生きていく、労働力を再生産させるためには家事育児が必要だが、女性が家事労働を担うことで男性の長時間労働を可能とする企業風土が作られてきたのではないだろうか。女性の家事労働が資本に搾取されている。

全労連女性部が2020年4月から7月にかけて行った調査でも、妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験のある人は非正規では6割近くいた。そして現在非正規ではたらく女性労働者が、非正規の雇用形態を選んだ理由の

過半数が「子育て・介護などのため」であった。

一方、夫の育児休業については、非正規労働者で「自分と配偶者が育児休業を取った」は、わずか1.4%に過ぎず、正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%だった。夫婦の育児休業取得期間の比較でも、女性は12カ月～1歳6カ月までが最も多くなっているのに対し、男性は2週間未満が28.9%、1カ月未満が59.9%となっている。夫が希望通りの育児休業を取得しない、またはもっと長く取得したかったが期間を短くした理由で最も多い理由は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」で35.6%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」15.2%である。この結果を見ても、社会が男女労働者に求めているのは性別役割分業である。

安倍政権以降の「女性の活躍のため」といわれる労働政策は「多様な働き方」をキーワードに「女性の活用」に変化し、いつの間にか「働き方改革」という言葉に置き換えられてきた。高度プロフェッショナル労働制などの新たな長時間労働の仕組みが整えられ、裁量労働制の拡大が虎視眈々と狙われている。今はアフターコロナの働き方として、「子育てしやすい、はたらく場所に縛られない」を「売り文句」にテレワークやフリーランスを拡大しようとしている。女性差別は、実は男性の雇用も一緒に劣化させてきた。差別を許す、差別を是正しないということは、差別される一方だけの問題ではないことが労働法制の改悪の歴史を見ても明らかだ。今後も「女性が働きやすい自由で多様な働き方」と自民党が言い出すときは要注意である。

今、労働運動に、女性差別を許さない決意と、労働者の半数となった女性労働者の参加を

どう保障していくのかが突き付けられている課題だ。「森発言を許さない」「女性差別は根絶されるべき」「8時間働けば人間らしく暮らせるはたらくルールの確立」という課題を男女で共有し、深めるべきものだという事に気づき、どう実践していくのか、男性・女性労働者両方に問われている。

4 新たなつながりについて

最後に、本稿を労働総研女性労働研究部会の中嶋晴代元全労連女性部長より依頼されたときに、私が全労連女性部にかかわってきたなかで、次に引き継ぐべきことを書くようにと言われた。女性部事務局長の任を解かれたのちに、女性部の活動について示唆することがためらわれ、原稿を書くこと自体を固辞したのだが、16年以上の女性部のかかわりの中で大切にしてきたこと、また最近の活動の中での感想を報告する形で記しておきたい。

2004年に全労連女性部の常任委員という役割で女性部の仕事をスタートさせ、翌々年事務局局長となった。当時も今も、単産・地方組織の女性部をどう元気にしながら継続させていくのかが重要な課題だった。女性の役員のなり手がいなくなり休眠してしまっていた女性部も多かった。その原因は前述したとおり、労働法制改悪のなかで、女性が働く上での厳しさが増し、労働組合運動へのかかわりが、時間的にも厳しくなっていることが要因と推測された。ある組織では、それまで保障されていた組合休暇の権利もはく奪されたということもある。人員削減の中、過密労働が余儀なくされる中で、仕事も家族的責任も負うこととなる女性が組合活動に時間を割く余裕がなくなってきたことも大

きな原因だと思う。

しかし、だからこそ「一人ぼっちの女性労働者」を作らない、女性たちの困難な状況を変えていくためにも、女性の怒りを結集する女性部組織はすべての組織に必要なだという女性部の原点に立ち返ることが必要だった。

「女性部を元気にしたい」との思いで発行を続けてきたのが女性部ニュースだ。全国の仲間のたたかいをつなげる、いま困難に置かれている要因や情勢を知らせる、法改正闘争のために厚生労働省の労働政策審議会雇用環境均等分科会などの議論や国会での審議を伝える、女性たちの共同の取り組みを知らせるなどを目的に発行し続けてきた。前女性部役員から引き継いだニュースの連番は94号から1066号（2021年3月30日現在）を超えるに至った。安倍政権との戦争法制定反対のたたかいでは、2014年に「2015年まで全労連女性部で2015回の憲法宣伝行動を達成しよう」と呼びかけ、それを女性部ニュースで交流するとして毎日のようにニュースを発行したこともあった。

また、「はたらく女性の中央集会」を地方組織とともに開催することも、全労連女性部にとっては重要な活動だった。一緒に集会成功に向けて汗を流すこと、集会の成功を喜び合うことは、中央の女性組織としても地方の実情や困難を知る上で貴重な機会であったし、中央単産と地方組織の交流の大きな力となってきた。

地方で「女性部のないところに女性部組織を」という活動では、地方ブロック組織が頑張ってくれた。四国ブロックでは長年、香川が準備会組織であることから、「四国は一つ、香川に女性部組織を」とブロック交流を続け、香川県労連に女性部が誕生した。その経験を教訓に各ブロック組織から女性部常任委員を出して

もらおうと呼びかけてきた。いま、北海道・東北ブロックからは未選出だが、他ブロックからは女性部に常任委員を出してもらっている。2019年には、毎年、都内で行っている全労連女性部単産・地方組織交流集会をブロックごとの開催にした。東海北陸ブロックではこの交流集会をきっかけに福井県労連に女性部が結成された。全国の仲間が福井県労連の結成を祝福してくれた。各女性部組織の連帯と共感は私が事務局長の仕事をしてきたなかでの大きな励みだった。

組合内で「格差」という言葉が多用されるが、「格差」では見えてこない実態がある。私は、いまの日本の格差の根底は「差別」であると考え。その理由は前述したとおりである。「差別」という言葉を使うと、差別される側にも抵抗が生まれるが、「差別」という認識の共有と怒りをどう組織化していくのが男女ともに問われている。正規・非正規格差の根底には女性差別がある。長時間労働の大本には女性差別がある。現在の最低賃金額も女性差別賃金額である。強制的夫婦同姓制度も女性差別だ。女性たちは個人としての尊厳をいまだに踏みにじられているのだ。「女性差別是正がすべての労働者の労働条件向上につながる」。労働組合こそ、今、ジェンダー主流化が必要だ。そのためにも、女性部は元気でなければならない。差別に怒っていなければならない。執行部などの意思決定機関には女性の参画が求められている。

さて、最近2つの活動のなかで気がついたことがある。活動の一つは森喜朗発言に対して「#わきまえない女」として多くの女性がツイッター上で意思表示をし、「森はやめよ」と

声を上げ辞任に追い込んだこと。二つ目はコロナ禍に苦しむ女性たちのために「女性による女性のため相談会をやろう」との呼びかけが行われ、個人や団体がつながって相談会を成功させたことだ。

気づきはいくつかあるが、大きくは2つある。一つは「一人ぼっちじゃない」「あなたも、私も同じ思いだ」と共有できるツールの発見だ。

二つめはZoomやグーグルドライブなどの駆使で、一度も会ったことがない人とでも、何事かを成せるのだということが「女性の相談会」での発見だ。3月13、14日に行った「女性の相談会」は1月半ばから、毎週土曜日の午前中1時間半のZoomでの打ち合わせで準備してきたものだ。もちろん、事務局を担ったメンバーは大変だったと思うが、実行委員がそれぞれ役割分担をして相談会を成功させてしまった。対面の会議は1回も行っていない。相談会当日初めて会った人もいたし、実行委員のメンバーすべての顔と名前が一致したわけではなかったが、この相談会を何としても成功させるという思いが一つになった。

「女性部で、なかなか集まれない」という声を聞くが、今が忙しい女性たちはこうしたオンライン上のネットワークの活用や情報の発信、共有の技術を、今後熟達していくことが求められるだろう。私の苦手な分野なので、今やっと気づきが訪れたが、コロナ禍でも、つながることをあきらめずに、時間がないとあきらめずに工夫をしながら女性部活動を発展させるためにも必要な技術習得であると感じた。

(おおにし れいこ・全労連女性部前事務局長)