

現代日本の女性問題 雇用問題を中心に

2005年1月17日 清口里沙

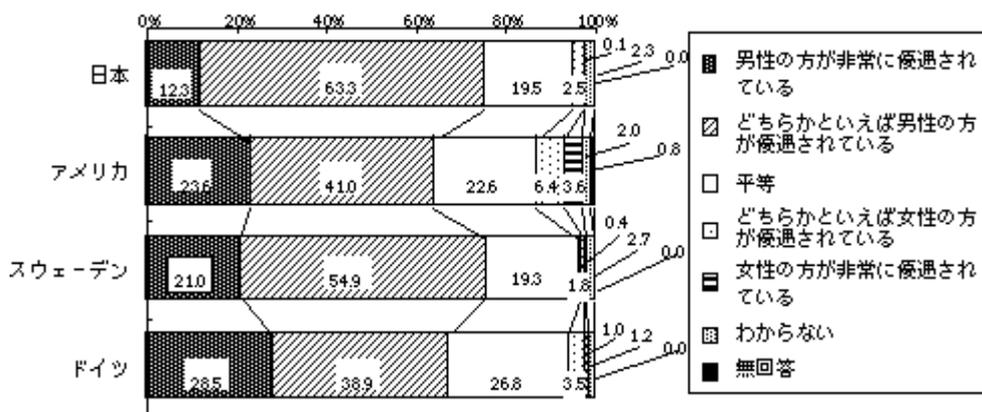
はじめに

ここ数年の間、女性の社会進出が増加している。戦後強くなったのは、女性と靴下であると言われることもあった。このことは、決して不自然なことではない。人が生きる権利や社会に参加する権利に、性差別があってはいけないからである。新憲法によって保障された男女平等原則の下で、女性はさまざまな分野で活躍するようになった。

しかし実態についてみると、話は別である。今日の女性の人権に対する社会の認識は依然として低く、女性への性犯罪、人身売買、セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)、ドメスティック・バイオレンスなど、世の中の女性に対する暴力は、絶えず発生している。これは、時代や地域、国を問わない。職場における女性の労働をとってみると、パートをはじめとする不安定雇用が多くを占め、賃金も男性労働者の半分程度でしかない。また、裁判でよく争われているように、昇格や昇任の際には、大企業でさえ明らかな性差別が行われているのである。

そこで私は、女性の人権や尊厳に対する社会の認知を高め、どうすれば女性が女性としてではなく、一人の人間として性差別を越え社会へ出て行けるかを考えていこうと思う。そこで、第一章では「女性の働く権利の保障」として、就業における男女平等の確保について述べていく。第二章では「女性が働き続けるための社会環境の整備」として、母性保護制度やセクシャル・ハラスメント防止のための環境作りについて述べていく。

図1. 社会全体で男女の地位の平等感



<http://www.gender.go.jp/ishiki/kekka1.html> より

「諸外国における男女共同参画に関する調査研究報告書」(平成7年度総理府委託調査 平成8年3月(株)野村総合研究所)第2章

1. 女性の働く権利の保障

人間にとって働くことは、経済的自立の手段である。単に生活するための収入を得るためだけでなく、自らの持つ能力を発揮し、それを更に高めていく自己実現の手段であり、働くことで社会経済活動に参加し貢献していく手段でもあり、特に女性にとっては、自立するための最も重要な前提条件なのである。1985年に「男女雇用機会均等法」、1991年には「育児休業法」が制定され、働く場における女性の立場は序々に改善されつつあった。しかし、女性がそれぞれ望んでいる働き方を選択できるというにはほど遠く、女性の労働に対する正当な評価や働き続けるための条件整備も十分ではない。募集・採用や配置、昇進さらに退職後の保障まで全ての面で、実質的な男女平等を実現し、女性が経済的に自立できる条件を整備していくことが、女性問題を解決するための課題である。

ここで、「男女雇用機会均等法」についてその特徴を述べていく。この法律の特徴は、女性に対する保護抜きの「平等」の確保というところにある。注意すべき点はこの法律の名称が「雇用平等法」ではなく、「雇用機会均等法」という点である。機会を保障するというのは、やる気と能力のある女性には男性と同じ仕事と地位が約束されるが、そうでないものはそれなりの扱いしかされないということである。しかしそれもあくまで建て前であり、女性総合職退職者に関する追跡調査によれば、男性と同じ仕事を同じ責任と権限で担当していたのは四割弱に過ぎず、それ以外の女性が仕事の割り当てや昇進・昇格で同期の男性に比べ、不利に扱われていたと感じていたという。

「男女雇用機会均等法」の制定後、80年代末から労働力不足の影響もあり、女性に対する雇用が増えつつある。平成2年の女性の労働力人口(就業者と完全失業者の合計)2593万人のうち雇用者数は1834万人となり、男性も含めた雇用者総数に占める割合も37.9%に至っている(総務庁「労働力調査」)。

しかし、就業の場での男女平等の実現には、賃金格差をはじめ、募集、採用、配置、昇進などさまざまな面で、課題がある。男女間による賃金格差は、所定内給与額(パートを除く、平成2年)でみても、男性100に対して女性は60.2とほぼ6割に過ぎず、所定外給与や賞与などを加えると格差はさらに拡大する。このような賃金格差は女性の労働力を失わせる原因となり、この格差が年金の額にも反映しているため、女性の老後の生活保障を不安定なものにしている。

職場での男女格差について、「京都市女性問題調査」において次のような結果が得られた。職場での男女格差について「制度的な格差があると思う」25.9%、「制度的にはないが、実質的な格差はあると思う」61.5%で両方を合計した「格差がある」との指摘は87.4%に達しており、「格差はないと思う」は5.5%にとどまったのだ。「男女雇用機会均等法」の制定後、女性が新たな分野への進出、キャリアを形成するようになった一方で、コース別人事制度の導入など雇用管理面での変化の中で、女性労働者の二極分化という問題も生まれている。

また仮に男性と平等に扱われたとしても、女性には出産と育児の負担が重くのしかかっ

ている。多くの働く女性は、現状では子育てと仕事を両立させる制度が不十分なため、いったんは退職せざるをえないと考えている。反対に、女性労働者が男性並みに働くことを選択するならば、彼女は結婚を諦めざるをえない。未婚のキャリア・ウーマンの増加に見られるように、実質的に仕事と母性の二者択一を強いるような法律が、果たして人間の要求にかなったものであるかどうか、大いに疑問に残るところである。

今日、助成の就労形態は、価値観の多様化ともあいまって、常用雇用だけでなくパートタイム労働、派遣労働、在宅勤務など多様な働き方になりつつある。特にパートタイム労働者が著しく増加しており、「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年、厚生労働省実施)によれば、パートタイム労働者の総数は約1118万人で、そのうち女性が73.5%を占めている。しかし、パートタイム労働者や派遣労働者などの労働条件は、不安定で問題のある場合が多く、その改善や権利保護を図る必要がある。また、こうした背景として、家事・育児などの負担を主に女性が負っており、時間的な制約からパートを選択せざるを得ないこと、あるいは税制上の理由(所得税の配偶者控除限度額など)があることなどに注意する必要がある。

このような中、2004年10月8日に日本労働組合総連合会、会長の笹森清氏が厚生労働省あてに「男女雇用機会均等法」改正の要請書を提出した。その内容は以下の事柄である。

1. 実質的男女平等を進めるために男女雇用機会均等法等を以下のように改正すること。
 - (1) 法律の名称を「男女雇用平等法」にし、差別禁止の対象を「男女労働者」にする
 - (2) 法律の目的に「男女労働者の仕事と生活の調和を図る」ことを加える
 - (3) 「間接差別を禁止」する規定を設ける。その成立要件を「適用する規定、基準又は慣行が他の性の労働者として比較して、一方の性の労働者に不利益を与える、かつ、不利益が相当程度大きいとき「かつ、これらの規定などの適用について、事」業主が正当であることを立証できない場合」とする。また、どのようなことが間接差別にあたるかを「指針」で示す
 - (4) 現行法第5条(募集及び採用)について「事業主は、労働者の募集及び採用について、性別により差別的取扱いをしてはならない」とする
 - (5) 現行法第6条(配置、昇進及び教育訓練)について「職務の与え方」を加える
 - (6) 現行法第8条(定年、退職及び解雇)について「妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止」を加える
 - (7) 現行法第20条(事業主が行う積極的改善措置に対する国の援助)、第26条(公表)のポジティブ・アクション(積極的改善措置)について、事業主に「行動計画の策定と実行、公表」を義務づける。ただし「年に限り、3100人未満の事業主は努力義務」とする
 - (8) 現行法第21条(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)について、事業主に「セクシュアル・ハラスメント防止措置と事後の適正対応措置」を義務づけるとともに、セクシュアル・ハラスメントの定義に「性別役割分担意識に基づく言動」を加える

(9) 差別救済制度を新たに設け、以下のようにする

政府から独立した性差別救済委員会を都道府県単位で設置する

救済の対象は、労働者の募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇、賃金その他の労働条件に関する性差別のほか、セクシュアル・ハラスメントとする救済申立てを理由とする不利益取扱いを禁止する

差別の合理的根拠を示す証拠及びその裏付け資料の提出義務が事業主にある

資料の提出がない場合、あるいは資料の提出があっても合理的根拠が認められない場合には、差別を認定して是正を勧告できるようにする

事業主がこの勧告に従わない場合は刑罰を科す

性差別救済委員会は差別是正命令を発することができ、この命令を履行しない場合も刑罰を科す

申し立てした労働者を緊急に救済することが必要な場合は、緊急命令を発することができる

(10) 男女雇用機会均等法第 10 条(指針)に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」の法違反の判断を雇用管理区分ごとに(同じ区分の男女)行うことは、差別の温存や差別認定の範囲を狭めること等になることから、この部分を削除する

2 労働基準法を以下のように改正すること

(1) 労働基準法第 3 条(均等待遇)に「性別」を加える

(2) 労働基準法第 64 条の 3(妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限)に基づく女性労働規則第 2 条第 2 項に関して、土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが 5m 以上の地穴に於ける業務及び高さが 5m 以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務について、産後 1 年を経過しない女性から申し出があれば就業できないことにする

3. ILO 第 183 号母性保護条約を批准するためにも、健康保険法 102 条(出産手当金)を改正し、産前産後休業中の健康保険からの給付率を標準月収の 7 割とすること

4. 均等処遇ルール確立に向けて、政府に専門家・研究者を中心とした研究会を設置し、「同一価値労働同一賃金(ILO 第 100 号条約)に沿った職務評価手法の研究・開発)を行い、横断的・標準的な職務評価手法の普及・促進をはかること

5. 国内法を整備し、ILO 第 111 号(雇用及び職業についての差別待遇の禁止)、第 105 号(強制労働の禁止)、第 171 号(夜業禁止)、第 175 号(平等なパートタイム労働)、第 183 号(母性保護)条約の早期批准を行うこと)

「男女雇用機会均等法は施行から 20 年、パート法施行から 10 年以上経過したが、実質的な男女平等は進んでいない。国連等 国際機関からも指摘されているように、同一価値労働・同一賃金の考え方による均等待遇の確立、間接差別の禁止等の新たな法律制定が今求められている」ことを強く訴えた。これに対して厚生労働省は、「さらなる推進方策につい

て均等分画会で検討を開始した。この検討にあたっては、本日の要請を受け止めていきたい」と述べた。

表 1. ポジティブ・アクション(積極的差別是正措置) について(日本)

	該当者数	賛成(小計)			反対(小計)			わからない どちらともい えない
		賛成	どちらかとい えば賛成	反対	どちらかとい えば反対	反対		
	人	%	%	%	%	%	%	
総計	3459	56.3	25.7	30.6	18.0	12.8	5.2	25.6
[性]								
女性	1974	58.2	27.1	31.2	13.5	10.1	3.3	28.3
男性	1458	53.9	23.9	30.0	24.0	16.4	7.6	22.1
[性・年齢]								
(女性)								
20～29歳	235	71.1	27.2	43.8	11.5	8.9	2.6	17.4
30～39歳	388	71.1	33.5	37.6	12.6	10.3	2.3	16.2
40～49歳	449	62.1	30.7	31.4	13.4	9.6	3.8	24.5
50～59歳	396	57.6	27.5	30.1	14.4	10.4	4.0	28.0
60歳以上	506	39.3	18.4	20.9	14.4	10.9	3.6	46.2
(男性)								
20～29歳	185	61.6	19.5	42.2	24.9	17.3	7.6	13.5
30～39歳	214	52.8	22.4	30.4	27.6	19.2	8.4	19.6
40～49歳	323	55.1	24.5	30.7	26.3	17.6	8.7	18.6
50～59歳	295	55.6	25.1	30.5	21.4	12.2	9.2	23.1
60歳以上	468	49.4	25.2	24.1	22.2	16.7	5.6	28.4

<http://www.gender.go.jp/ishiki/kekka51.html> より

「諸外国における男女共同参画に関する調査研究報告書」(平成7年度総理府委託調査 平成8年3月(株)野村総合研究所)第2章

2. 女性が働き続けるための社会環境の整備

女性問題の解決には、男女がともにゆとりをもって人間らしく働き、家庭や地域社会と共存できる労働条件作りが重要であるが、現状ではなお多くの課題が存在している。

たとえば、日本における年間総実労働時間(1989年)は2159時間でアメリカより202時間、ドイツより521時間も多くなっている。(平成3年版労働白書)現在では減少傾向にあり平成14年度の毎月勤労統計調査結果(確報)によると年換算の総実労働時間は、規模5人以上で1826時間(前年度から5時間減) 規模30人以上で1841時間(前年度から2時間減)である。〔年間総実労働時間は、月間値を12倍したもの。〕

「女性の就業に関する世論調査」(平成元年、総理府実施)結果で、「女性が働き続けるのを困難としたり障害になること」として、「育児」「老人や病人の世話」が1・2位にあげられているように、女性は、出産、育児、介護などを契機に働き方の選択を迫られたり、あるいは長時間労働、変形労働時間などの中で、家事・育児と仕事の両立に悩んで仕事を諦めたり、パートや派遣労働などの不安定雇用を選択せざるを得ない場合が少なくない。

平成3年には「育児休業法」が制定され、1歳未満の子を養育する男女労働者が希望すれば育児休暇を取得できるようになった。また、一方では、平成4年度から、学校・家庭・地域の役割を明確にし、相互の連携を図りながら、子供たちがゆとりある生活の中で、学

校外活動を通して、生活の活性化を図るため、学校 5 日制へ移行された。女性が働き続けるためには、職業と育児との計画的な調和を図れるような制度・環境作りや労働条件の整備を進めるとともに、男性も家事・育児などの家庭責任を分担し、介護・看護も含めたこうした家庭責任は男女共同で担うものとの共通認識を確立することが重要になってくるだろう。そのためには、年間総労働時間の短縮はもとより、一日あたりの労働時間を短縮する方向での取り組みが不可欠である。

さらに、女性が出産や介護などを契機に退職しなくてもすむように、身分は正社員のままで勤務時間を短縮できる育児勤務や介護・看護勤務の制度の導入をはじめ、フレックスタイム制など労働時間面での柔軟化、多様化を図るとともに、在宅勤務やサテライトオフィスなどについても検討していく必要がある。フレックスタイム制とは、1 か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするものである。

また、職業におけるセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）が女性の人格や働く権利に対する侵害であることが社会的に認識されつつあり、その防止のための取り組みが必要となっている。「男女共同参画社会」がうたわれる今日であるが、いまだに職場での男女平等は達成されていないのが事実である。その最たるものがセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」と略称）である。セクハラは、主に女性が、女性ゆえに男性から行われる性的ないやがらせのことである。セクハラを完全に追放するために、女性が「イヤ」と意志表示をするのはもちろん、男性のセクハラ認識とジェンダー意識も変えていくことが大切となる。ジェンダーとは、日本語に訳すと「社会的・文化的性差」のことで、女や男は「こうあるべき」という固定的な役割を「性」を判断材料に、個人に与えてしまうことである。たとえば男性は子供を産めないが、女性は産める。これは生物学的な性差である。しかし、家事や子育ては男性でもできるのに、女性の仕事とされている。これがジェンダーと呼ばれているものである。

こういった女／男の役割を押しつけないための新しい考え方が「ジェンダーフリー」である。ジェンダーフリーとは、生物学的な性差を否定するのではなく、「男は家の大黒柱」「女は仕事より子育て」といった社会が作り出した考え方にとらわれず、その人らしく生きられるために認め合っていこうという考え方である。

1999 年 4 月 1 日に「男女雇用機会均等法」が改正された。改正に際しては、特に当時大問題になっていたセクハラについて、使用者責任の規定を明確にされた。これは、職場でセクハラ行為があったとき、個人-個人間の問題ですまされるのではなく、事業主が十分な配慮をしなければならないということの意味する。

セクハラについて考える時、必ずといっていいほど「女性がセクハラと言えれば何でもセクハラになるのか?」「いちいち騒ぎたてるなんて大人気ない」「これからは女性に何を言っ
ていいのかわからない」という声を聞く。

しかし、セクハラとは、受ける側が不快に感じるか、あるいは不利益をこうむるかどうか
が問題なのである。職場に限らずどのような状況にあっても、相手（される側）がイヤが
ることをしないという、ごくあたりまえのことである。

電車の中で女性のお尻や胸にわざと触れば、「チカン行為」で、立派な犯罪である。それ
なのに、職場で同じことをして許されるはずがない。

「あなたが（私が）その行為を望まないならセクハラ」なのである。

これがセクハラの判断基準と考えてよいだろう。性的な関心や好意をもつことはごく自
然なことであるが、好意を相手に伝えるには当然マナーがある。それは「自由で対等」な
態度・関係である。この態度や関係が一方的であったり、相手の望まない言動をとったり、
暴力的であったらセクハラになるのである。

男性にありがちだが、仕事の上下関係のなかで、女性は「仕事として」上司や先輩の指
示に従っているだけなのに、これを「男女関係」「恋愛関係」と勘違いしてしまい、結果と
してセクハラになってしまうことがよくある。なぜ勘違いしてしまうのか、男性のこうし
たメンタリティについても考えてみる必要があるようだ。

さらに女性が健康に働き続けるためには、次世代を生むという母性のもつ社会的機能と
役割の重要性について理解と認識を深め、その視点に立った母性保護と健康管理の充実強
化を図る必要がある。またその際、母性機能が性別役割分担や男女差別の根拠とされない
ような条件整備も求められている。

表 2. 仮に、出産や育児のとき休業制度や保育施設などが完全に整っているとしたら、女性
は生涯を通じてどのような働き方をしたらよいか。

就職し、長く働く	24.5%
就職(業)し、結婚や出産などで一時期家庭に入るにしても、再び働く	58.2%
就職(業)し、結婚や出産などを契機として家庭に入る	11.0%
就職(業)しない	1.8%
その他	0.5%
わからない	4.0%

平成元年 10 月 内閣府「女性の就業に関する世論調査」より

おわりに

女性問題は、きわめて広範かつ重大な社会問題である。にもかかわらず、わが国におけ
るその受け止め方には必ずしも共通の認識が確立されていない面があるように感じられる。
女性を取り巻く社会・経済状況は大きく変貌しつつあり、職場をはじめ多様な社会活動の
場に参加する女性が増加し、また、「男女雇用機会均等法」や「育児休業法」のせいといな

ど法制面の整備も進められた結果、男女の平等に向けての社会的条件は徐々に整いつつある。しかし、固定的な性別役割分担の残存をはじめ、実質的な平等の実現にはなお数多くの課題があり、高齢化、国際化、情報化等の社会変化に伴って新たな課題も発生している。

こうした中で、今日、女性問題解決に向けて特に重要なことは、女性問題を女性だけの問題とせず、女性問題は男性問題であり男性の意識の変革が必要であること、また、女性と男性が相対立することなく、共に人間らしくゆとりをもって暮らせる共存社会を実現することが男女共通の課題であるという点である。

資料・文献一覧

<資料>

平成 12 年『労働白書』

内閣府政府広報室 <http://www8.cao.go.jp/survey/h01/H01-10-01-11.html>

男女共同参画に関する 4 か国意識調査 <http://www.gender.go.jp/ishiki/index.html>

<文献>

碓井敏正 部落研ブックレット『戦後民主主義と人権の現在』部落問題研究所、1996 年
厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策化『職場におけるセクシャルハラスメント防止対策』労働調査会、2001 年。

福島瑞穂、金子雅臣、中下裕子、池田理知子、鈴木まり子『セクシャルハラスメント』有斐閣、1998 年。

京都市婦人問題懇話会『第 2 次京都市女性行動計画への提言：21 世紀に向けた男女平等社会実現のための指針』京都、1991 年。