

第3章 日本型男女平等のねじれ

1 欧米ジョブ型社会の男女平等

・ 日本の雇用慣行と女性労働者

▫ 終身雇用制

- 短期に退職する可能性・確率が高い女性労働者は、企業にとっては極めて不安定な労働力とみなされる
- 企業は女性に訓練費用を投資することや責任あるポストに登用することをためらう
- 女性側は本格的な仕事を与えられない挫折感から、結婚や出産を機に退職する → 悪循環

▫ 年功賃金制

- 企業は若い女性を歓迎する(若いうちは低賃金なので)
- しかし女子の長期勤続は歓迎されない(仕事の内容と賃金との乖離が大きくなるため) → 女子の若年定年制

▫ 企業内労働組合

- 労組も差別的な制度の導入・維持に同意・支持してる

・ 欧米ジョブ型社会

- かつてはスキルが高く評価されるジョブは男性が独占
 - 女性は低技能、無技能のジョブにしかつげなかった
- 男女同一賃金 — そもそもは男女平等を目指したものではなかった
 - 女性の低賃金を利用したソーシャル・ダンピングを防ぐため(ヨーロッパ、1957年、男女同一賃金規定)
 - 男性組合員よりも低い賃金で働く女性を会社が雇わないようにするため(アメリカ、1963年、同一賃金法)

・ 人種差別主義者が作った男女平等法

- 1964年、アメリカ、公民権法
 - そもそもは人種差別を禁止する法案として準備されていた
 - これを阻止するために、人種差別主義者が差別禁止理由に性別を加える修正案を提案
 - 修正案が人種差別派議員 + 男女平等を求める女性議員の賛成により委員会でも可決
 - この修正案が本会議でも可決され、公民権法に男女差別禁止が加わることになった

■ 欧米社会における男女平等問題

▫ 問題の根源は男女間のジョブの分離

□ 男性は高技能・高賃金のジョブ / 女性は低技能・低賃金のジョブ

□ 同一労働同一賃金原則ではこの問題を解決できない

▫ 「同一価値労働同一賃金」

□ 「女の職種」を正当に評価しようとする運動 — しかし、労働協約で決められたジョブの賃金を変えるのは難しい

□ 1975年、EC、男女同一賃金指令に「同一価値労働」を盛り込む

□ 1993年、欧州司法裁判所、賃金格差の正当性を証明する責任は使用者側にあるとする → 労働協約で決められたことでも賃金格差を正当化する理由とはならないということ

▫ ポジティブ・アクション / アファーマティブ・アクション

□ 形式的には機会均等に反する女性優遇をしてこそ、実質的な男女平等が実現する

□ 1997年、EC条約改正、ポジティブ・アクション規定(男女平等を確保するため少数の性に特定の便宜を提供する)が盛り込まれる

2 均等法を作った女たち

赤松良子をリーダーとする労働省女性官僚たちが「男女雇用機会均等法」を誕生させるまでの奮闘努力を知るには以下を参照

- 「女たちの10年戦争」(NHKドキュメンタリー番組)
- 赤松良子『均等法をつくる』

○ 国連の動き

- 1967年、婦人差別撤廃宣言
- 1975年、国際婦人年 — 1985年までの10年間の世界行動計画を採択
- 1979年、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択 → 日本政府に対する外圧となる

○ 日本政府の対応

- 1980年、日本政府、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に署名 — 中曽根首相、安倍外相、1985年までに批准できるよう条件整備を行うと国会答弁
→ 男女平等法制を作らねばならない

■ 国内の動き

□ 1978年、労働基準法研究会(1969年設置)報告書

□ 募集・採用から定年・解雇に至る男女差別を禁止し、行政救済を図る

□ 母性保護を除く女子保護規定(時間外・休日労働、深夜労働、危険有害業務の禁止)を原則廃止する
— 国連の条約の思想に合致する明快な立場

□ 努力義務になった均等法

□ 公労使三者による審議会の議論はまとまらず、婦人少年局サイドが建議をまとめ、国会に法案提出

□ 1985年、均等法成立 — しかし労使双方の抵抗により、ほとんどは努力義務にとどまる — 条約の理想像とはかけ離れたものとなった

3 日本型雇用・アズ・ナンバーワン

- 財界はなぜ均等法に反対したのか？
 - 終身雇用や年功序列賃金といった日本的雇用慣行はすばらしいものだから断固維持すべき
 - 男女平等は、メンバーシップ型社会では企業経営の根幹を揺るがすものとなる
- 統計的差別 アメリカ由来の理論
 - アメリカにおける統計的差別理論の前提
 - 人種による雇用差別を統計によって正当化してはならない
 - 公共政策の介入によって是正すべき問題
 - これが日本に輸入されると、男女差別を正当化する理論に変貌する

男女平等政策の推移 — 1970年代から80年代

- ◻ ジョブ型社会の欧米に対し、日本ではメンバーシップ型社会への志向が著しく強まった
- ◻ 均等法が成立した1985年は、日本型雇用礼賛が最高潮に達した時期
- ◻ ジョブなき「コースの平等」
 - ◻ 女性正社員にも男性正社員と同様の「コース」をたどって昇進昇格していく機会を与えるというもの
 - ◻ 終身雇用や年功序列賃金といった日本的雇用慣行を維持するという条件の下で、男女平等政策が取ることができた唯一の道

4 「総合職」と「一般職」の登場

- コース別雇用管理の導入
 - 職種を総合職(基幹的業務)と一般職(補助的業務)とに区分し、それぞれに対応する人事制度を用意する
 - 職種と言ってもジョブとはまったく関係なく、男性正社員と女性正社員の働き方をコースとして明確化したもの
 - 女性でも総合職になれるとすることで、男女平等法制に対応した人事制度という体裁を整えた
 - 女性の長期定着化が進みつつあったことへの対応という面もあった ← 辞めなくなったが男性並みには働かない女性に見合った処遇を与える
 - 総合職の条件 = 転勤に応じられること — 女性を総合職にしないためのハードル

男女差別の実態

均等法(1985年制定)が努力義務法から差別禁止法に改正(1997年)されるまでのあいだに起きた裁判例による

男は総合職、女は一般職

□性の違いを前提に男女をコース別に採用

□その上でコースに従い振り分ける

□男性:困難度の高い業務、勤務地限定せず

□女性:困難度の低い業務、勤務地限定

男子のみ一律昇進

□高卒女子事務員と高卒男性事務員との昇進・昇格格差に基づく著しい賃金格差 — 裁判所もこれを明らかな差別的取り扱いと判断