

一般企業における女性問題について

1. 男女雇用機会均等法の歴史

1972 年 勤労婦人福祉法（男女雇用機会均等法の一番最初）

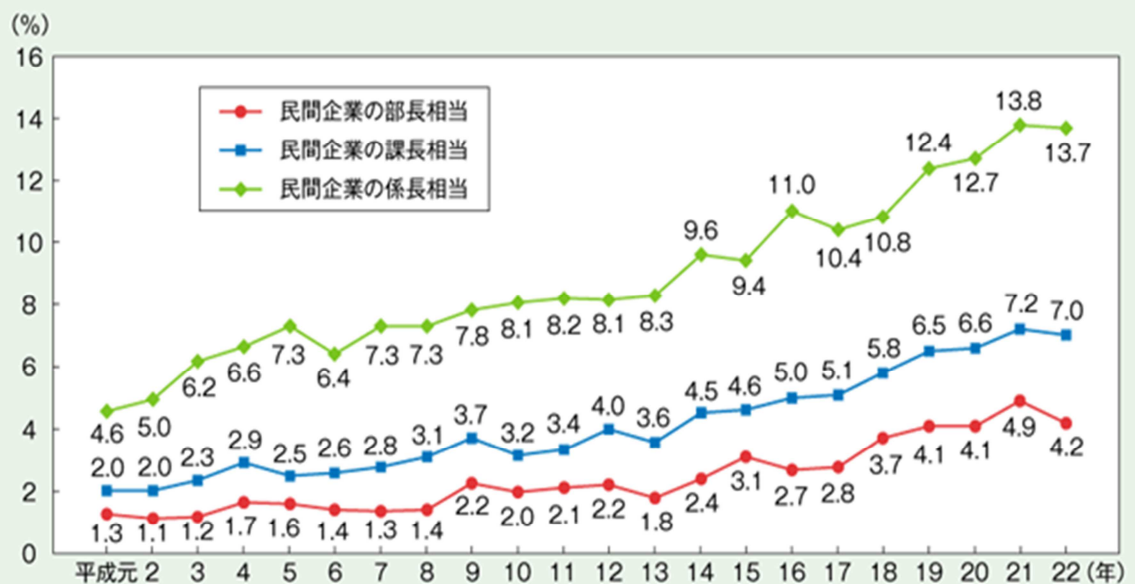
1985 年 勤労婦人福祉法が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」に改正（1979 年に国連総会で女子差別撤廃条約が採択されたことと、国内での女性差別撤廃の動きがきっかけ）

1999 年 現在の正式名称である「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）に変更

このようにジェンダーに関する法は変化してきたが、内閣府男女共同参画局が出している様々な統計を見ると、まだ男女間には賃金や昇給に差があることがわかり、国際比較していても日本の女性の社会進出率はまだ低く、女性の労働環境も先進国の中では、悪いほうである。

1. 昇進の面での男女差

第 1－2－13 図 役職別管理職に占める女性割合の推移



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図 1 役職別管理職に占める女性割合の推移 （内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>）

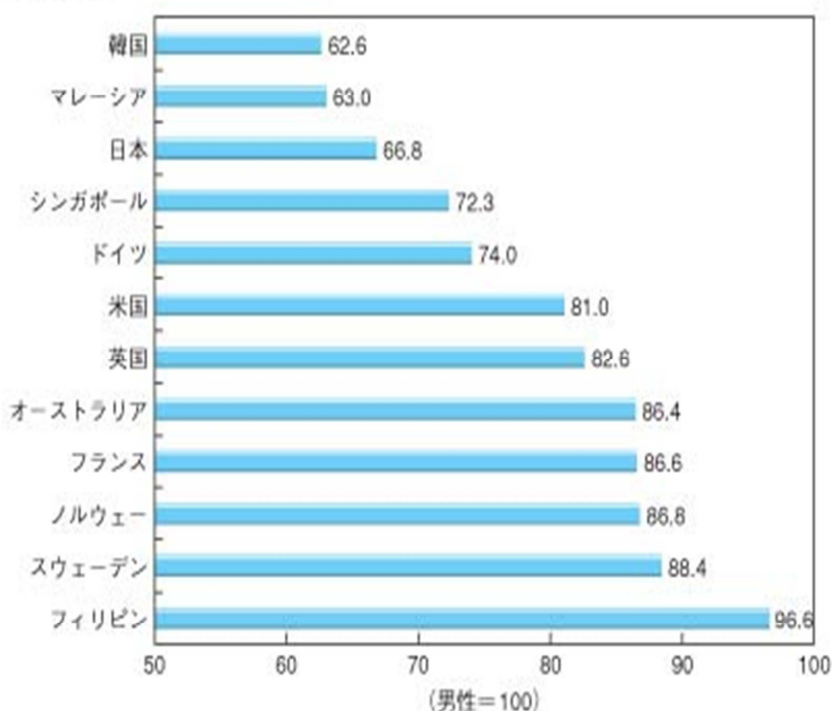
現在、政府の男女共同参画局は、平成 15 年の「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に占める女性の割合が少なくとも 30%程度になるように期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」との男女共同参画推進本部決定に従い、女性の参画を進めています。

また、女性の昇進で、一番の壁となっていることは、出産だと思いますが、出産後復帰してきた女性に対しては、同期の男性からは少し遅れてしまうのは仕方ないが、育休をとっていない男性と同じように昇進の機会があると思うので、女性もそれを目指して一生懸命働き、企業側もそれに見合った昇進の機会を与えるべきだと考えました。

3. 給与面での男女差

アンケート調査では、給与面で男女に差があると答えた方は〇%で少なかったが、日本は先進国の中で男女間の格差が最も大きな国である（下図参照）。

第11図 男女間賃金格差



- (備考) 1. マレーシアは国連データベース、米国は商務省「Statistical Abstract of the United States」、その他の国は ILO「LABORSTA」より作成。
2. 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。
3. 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額（時間、日、週又は月当たり比較）。
4. 日本、英国は2003年、フィリピン、オーストラリア、フランスは2004年、マレーシアは1997年、その他の国は2005年のデータ。
5. 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

図2 男女間賃金格差（内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>）

I コース別人事管理制度

コース別人事管理制度は、1985年の男女雇用機会均等法制定の前後に大企業を中心に採用されたが、実際には男女差別の隠れ蓑に使われているケースが多く、2002年に発表された政府の「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」でも、いわゆる「総合職」コースでは男性のみ採用とする企業が約5割、いわゆる「一般職」コースでは女性のみ採用とする企業が約6割となっており、コース別雇用管理が男女別雇用管理と実質的にはほとんど変わらない事例もかなりみられる、として、「コース別雇用管理が男女間の賃金格差を生み出している面がある」と指摘されている。

また、極めて不十分とはいえ2006年の均等法改正で間接差別禁止の規定が導入され、省令で一定のコース別雇用を間接差別として禁止することとされたが、その実効性が注目される。(川人 2009 p.177-178)

現在もまだ「総合職」、「一般職」という枠での採用があるため、実際には、採用時に成績がより良かった女性社員ではなく、成績のより悪かった男性社員が採用されるということがあるのではないかと思います。

II 女性のパートタイム労働、派遣労働

1990年代後半から雇用の「弾力化、流動化」が進み、正規雇用労働者が減少する一方で、非正規雇用者が増加しており、雇用者全体の非正規雇用の比率は34.3%となっている(2011年総務省統計局調査)。パート、契約社員、派遣社員などの非正規雇用者の多くは女性であり(男性も含めた非正規労働者全体の68%)、女性雇用労働者に占める非正規雇用者の割合は53.6%で、半数を優に超えている。

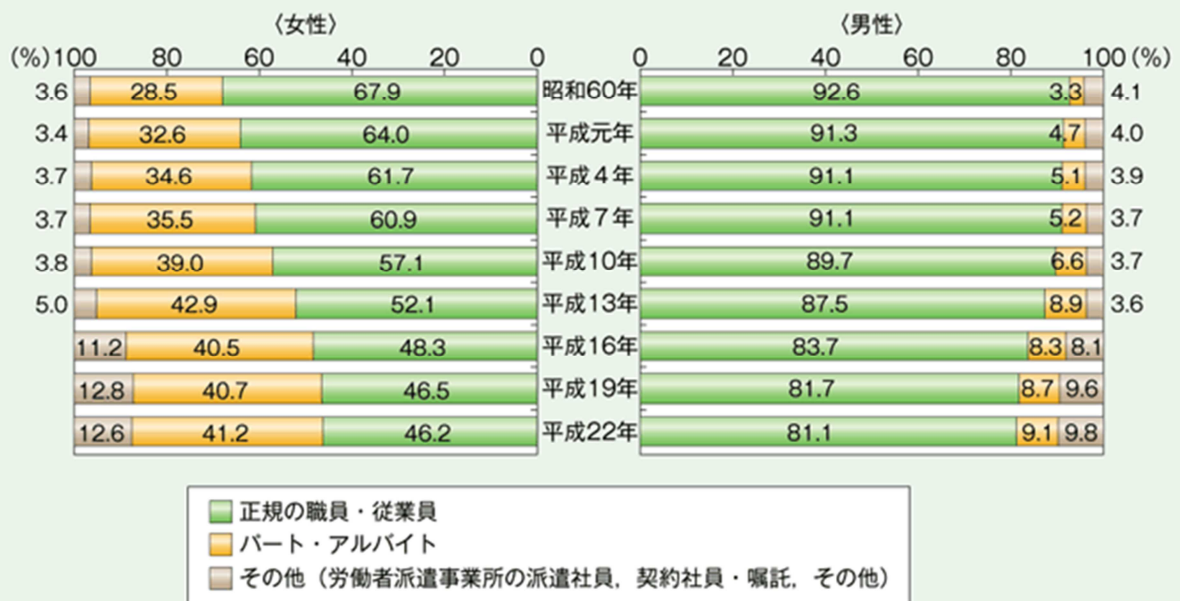
その労働条件は極めて劣悪である。派遣労働者についても、労働派遣法制定当初は業務が専門的業種に限られていたこともあり、正社員より高額な時給が得られるなどと言われていたが、1999年及びその後の派遣法「改正」によって派遣対象業務が自由化されて「値崩れ」が急速に進んでいる。

最近社会問題として注目されている「ワーキングプア」は実は女性の問題なのである。

(川人 2009 p.178-179)

下の図4を見ても、全労働者のうち、年収300万以下で働く男性が25.1%なのに対し、年収300万以下で働く女性は67.7%もいます。

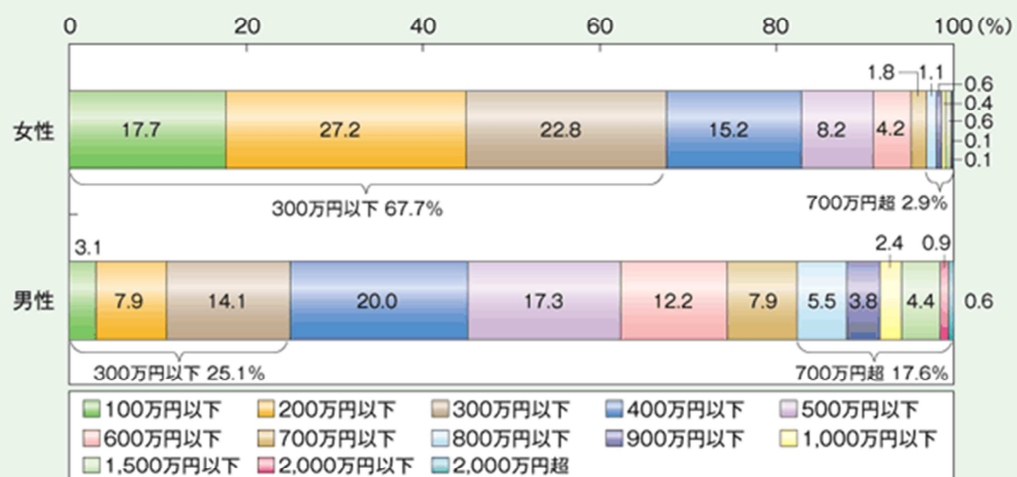
第1-2-6図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移（性別）



（備考）昭和60年から平成13年は、総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）より、14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

図3 雇用形態別に見た雇用者の構成割合の推移（内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>）

第1-2-14図 給与階級別給与所得者の構成割合（性別）



（備考）国税庁「民間給与実態統計調査」（平成21年分）より作成。

図4 給与階級別給与所得者の構成割合（内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>）

しかし、川人氏によれば、パートや派遣は短時間労働が可能なため、家事で忙しい女性のニーズに合っており（川人 2009 p.179）、この女性のワーキングプア問題を解決するには、男性の家事へのより積極的な参加や正規雇用でも女性の短時間労働を認めることが有効だと私は考えました。私たちは、関東自動車の宇野さんを訪問し、インタビューを行いました。ドライバーは安定した仕事でないため、育休をとるのをためらってしまうことが多いそうですが、宇野さん自身ベビーシッターを雇って、子育てと仕事を両立したそうです。また、太陽商工の池田さんにもインタビューにご協力いただきましたが、家に帰っても誰もいないという状況は子供にとっては酷なことであり、子供の運動会やその他行事があるときも早退を許可しているそうです。そこにはお互い様の精神があるのだという柔軟な考えが聞けました。そして、ワーキングプアを解決することが女性の平均賃金を上げることにやると思います。

4. 職場での女性の仕事

アンケート調査では、雑用やお客が来た時のお茶を入れるのは女性がやらなければならないという面での男女の差もあるという意見が聞かれました。これは、例えばお茶を入れるのは女性がやるのが当たり前という古い悪い男女の固有的役割の固定概念によるものであり、仕事においても男女の固有的役割がまだ根強いということがわかりました。

まだ一般企業で女性が男性と対等に働いているとはいえない現状が明らかとなったが、状況を改善するには働く女性自身の努力と企業の努力が必要です。

女性自身がすべき努力とは、育休を取らせてもらうように企業側に訴え、育休後も働く場合は、昇進の機会が訪れるようにモチベーションを下げないように働くことです。

企業の努力とは太陽商工のように、家事育児をしている女性へは「お互い様」の精神で時には家事育児を最優先にすることを許すことです。正社員であっても、時によって、短時間労働を可能にすることも大切だと思います。

そのような双方の努力により、女性の管理職が全体の 3 割くらいになれば、日本の雇用に関する男女差は減ったといえると考えます。

●参考資料

川人博編集 2009 「テキストブック 現代の人権」日本評論社
内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>