

## 雇用と労働

伊藤みどり

### A：現状と問題点（何が行き詰まっているか）

非営利団体「世界経済フォーラム」（本部・ジュネーブ）が毎年発表している各国の男女格差報告で、日本は2009年に134か国中75位とされたが、国内の女性団体などの指摘を受けて、先月末に101位と訂正されました。

日本の雇用労働者数が、約5400万人のうち、女性は約半数。均等法等法が制定されて25年たち女性の雇用の職種の機会について拡大したことは評価できるが、非正規雇用問題に見られるように機会均等は進んでも男女の均等な待遇は進んでいないのが現状です。M字型カーブについても、すでに内閣府で雇用形態別、未婚・非婚別クロス統計での15年間の比較がすでにされていますが、1985年当時は、68.1%が正規雇用であった女性労働が、90年代後半から急速に非正規雇用化し割合が逆転したこと（非正規が53.6%2008年）は問題点として特記すべきことです。台形型に近くなれば改善されたとはいえません。

賃金格差の縮小は、少数化した正規労働者のものであり、国税庁の調査でも女性の年収賃金は減少し年収200万円未満が43.7%（2007年国税庁）、年収300万円未満が66.6%（2007年国税庁）を越え中間層が減少し更に貧困が拡大しています。

雇用破壊が進んだ理由として、均等法と引き換えに実施された労働基準法の規制緩和が大きく影響したことを明記すべきだと思います。とりわけ、労働時間の規制緩和は、長時間労働ができる男性なみ労働を正規雇用のモデルにしてしまいました。固定的性別役割分業意識は、教育だけではなく、税制、労働時間、賃金などの性別役割分業を誘導する構造的な問題の改革抜きにはなくなならない問題なのです。

また、パートタイム労働は、最大の非正規雇用問題で、そのうちの女性労働者が70%以上です。以前は、賃金は安くても、労働時間が短く、責任も軽いなどいわゆる主婦労働という位置づけがありました。1993年のパート労働法施行以後のパートタイム労働は、有期労働でありながら「基幹的労働力」とし、残業・配転など正社員並みで、有給休暇も取得できず、正社員と同等の重責か、管理職や正社員の業務指導なども担うものもあり、その上に、賃金が上がらないという状況です。また、当然の権利として労働条件に説明を求めたら契約更新されない、即解雇されるなど不当な労働条件が課せられ、女性のニーズとはかなりかけ離れています。（最大の非正規雇用 パートタイマー 著書 本田一成 集英社 参照） 多様なニーズとは企業にとってのメリットに過ぎず、女性のパート労働の実態を調査する必要があります。

若年の失業率が、10%から7%台を推移している。雇用のワークシェアができておらず、格差が拡大する

### B：オルタナティブについての基本的な考え方・原則。

- ・ 男性稼ぎ手、賃労働を標準モデルとした労働に対して、根本的な見直しが必要です。
- ・ パートタイム労働を標準として生活できる最低賃金の決定が必要です。
- ・ いわゆる活動家の男性や労働組合の男性の意識改革が重要課題です。
- ・ 女性が声を上げないことを女性の自己責任とする認識を改めない限り労働運動の再生

もありえません。

- ・ 当事者の力を発揮できる運動のあり方の追及 日本もパウロフレイエから学ぶべき非暴力・非服従運動が必要。
- ・ 実態把握が重要。主義ではなく、複雑なことを複雑に見れる分析を

C：分野別の提言（制度・政策の提言）

- （1）ILO100号条約同一価値労働同一賃金の文字通りの実施を、  
企業横断的職務評価基準の作成と実施
- （2）労働基準法の原則へ 規制緩和の撤回 ILO1号条約が批准できる国内法制定
- （3）労働組合の産業別への転換。労働者を軸にした再組織化を  
女性のライフスタイルに合わせた組合活動の転換を