

# 「女性が活躍できる社会」とは 一労働組合の課題を軸として

たかぎ  
高木いくろう  
郁朗

●日本女子大学・名誉教授

## 1. 一億総活躍プラン・同一労働 同一賃金・クオータ制

今年（2016年）6月2日、安倍内閣は、「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定した。その基本方向は「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である」と規定されている。

一見すると、いまや国際的に共通の認識となっているすべての人びとをディーセントワークに包摂するインクルージョンの考え方を政策化するプランであるかにみえる。しかし、プランの全体を読むと、実はそれは目的ではなくて、名目GDP 600兆円の実現など、人口減少社会という現実のうえにたちつつ、アベノミクスがかかげる経済政策上の目標を達成するための手段としての位置づけがなされていることは明白である。

たしかに人口が減少するなかで、名目上の大幅な経済成長を達成するためには、高度の物価上昇、あるいはまた実現不能な程度の生産性上昇を別とすれば、就業人口の増加が不可欠である。その意

味では、一億総活躍プランなるものは、ソフトなかたちであれ、第二次大戦前からの国民総動員体制と同様の性格をもっていることを心しておく必要がある。動員の対象となるのは、すでに実質的にはじまっている外国人労働者のより多くの導入を別とすれば、生産年齢人口内の女性と男女の高齢者ということになる。

むろん、手段としての位置であるにしても、その政策内容がジェンダー平等に端的に示される公正な社会システムを実現する手がかりになりうるものならば、それはそれで歓迎すべきものである。その意味でこのプランが何を具体的に構想しているかを検討しておくことが必要である。

このプランの具体論の最初にかかげられているのは「働き方改革」であるが、そのなかでも目玉商品となっているのは、「同一労働同一賃金の実現」である。「同一労働同一賃金」については、今年1月の通常国会における安倍首相の施政方針演説を機に、厚生労働省内に研究者を中心とした「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が設置された。

ここでの同一労働同一賃金についての検討は、主として正規労働者と非正規労働者のあいだの処遇の格差を是正することが中心となっているが、

男女同一労働同一賃金の規定をもつ労働基準法にもかかわらず、実質的には大きな格差があり、またパートタイム労働者を中心とする非正規労働者のなかでの女性の比率の高さからみても、男女間賃金格差問題にも大きな影響をもたらすことはまちがいない。

同一労働同一賃金の浮上は、従来からジョブ型賃金への移行を強く主張してきた一部の研究者にとっては大きな激励になるかもしれないが、検討会のなかでもっとも大きな影響力をもつと想定される水町勇一郎東大教授のプレゼンテーションによれば、従来の日本型賃金システムと決定的に対立するようなものではなく、いわゆる「均衡」論にもとづくもので、正規・非正規間の妥当な格差としては80%程度とされている。前述の政府の総活躍プランでも、欧米諸国との格差比較をもとに、ほぼ同様の方向が示されている。この方向性はこれまで日本の企業のなかで蓄積されてきた賃金のあり方を理念的に変えてしまうというわけでないことを示しているが、総活躍の目玉とされる「同一労働同一賃金」がいぜんとしてきわめてあいまいであることをも示している。そのようなあいまいさは、行政当局から基準がだされるにしても、結局は司法判断によらざるをえないという水町見解がよく示している。ついでにいえば、水町見解には、使用者と司法は登場するが、これまでの労使関係が機能不全に陥っているという以外には、労働組合は原則として登場しない。

もう1つ、昨年8月に成立し、今年4月から全面施行された女性活躍推進法についてみる。同法は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進」することが目的とされている。その目玉は、届け出が義務となっている事業主行動計画である。これは女性の地位の改善を企業単位で、女性労働者数、勤務年数の差の縮小、労働時間、管理的地位にある職員の比率などを定量的に計画

化せよ、というものである。象徴的には、管理職比率の基準をたとえば30%にする、といった内容であり、いわゆるクオータ制にあたるものが、導入されることになる。

クオータ制については、実質的に差別を縮小するうえで必要かつ有効であるとする考え方が一般的といえるが、一部の女性運動家のあいだでも、逆差別になるとか、他のマイノリティ（たとえば障害者）にも認めないのはおかしいといった意見もある。活躍推進法では直接に女性比率と実現期間の基準を示しているわけではないから、どこまで効果があるかについては疑問があるが、制度自身にふみきった点は評価されよう。ただ、なぜ安倍内閣がこれを推進するかについては、ジェンダー平等度が世界で104位の低位にあつては大国の矜持にかかわるといふ感情が安倍首相周辺をうごかしているのかもしれない。

それもあつてかこの法律においても労働組合は登場しない。1958年のILO111号条約（雇用及び職業についての差別待遇に関する条約、日本は未批准）は、雇用差別への対応にかんして「使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定」するよう促している。この法律ではそうした協議を行なう条項はまったくみられない。あくまで上からの推進という性格をもっていることになる。

## 2. 「活躍」の前提条件としての社会システム

問題の焦点は、同一労働同一賃金論とクオータ制を軸とする政府のプランが実際に女性の「活躍」を保障しうるものかどうか、という点にある。

その前提として「活躍」とはいったい何か。女性活躍推進法でも一億総活躍プランでも、「活

躍」という用語は多用されているが、明確な定義はあたえられていない。活躍推進法上でそれに近いものとして引用すると「家族の一員としての役割を果たしつつ職業生活における活動を行なう」という第二条の文章がそれにあたる。

この定義を前提としても、活躍を保障するシステムとしては、総活躍プランも活躍推進法も、女性が活躍するためのもっとも重要なポイントを、おそらくは意図的に落している。

活躍推進法では、抽象的には女性が活躍するための社会的施策についても言及はあるが、具体的な内容としては、基本的には、女性を雇用する企業の責任に限定していることに特徴がある。それも、いったん雇用された従業員の処遇とキャリアにほぼ限定された使用者側の責任に限定されている。プランの方では、保育や介護の充実をかかげているが、それはもっぱらこの分野の人集めのための賃金面での改善にとどまっている。全体としていえば、活躍という用語法を使うにしても、そのための社会システムがどのようにあるべきか、という視点がまったく欠如している。

社会システムという観点からは2つの施策に共通するものとして3つのポイントがある。すなわち、性別職域分離についての視点がまったくなく、高度経済成長以降の伝統的な家族制度をそのままひきついでいること、企業の施策と社会政策の関係についての明確な接合がみられないことである。

いま2015年の労働力調査の年次結果（速報）をみると、雇用者数の合計は5,640万人で、そのうち女性は2,474万人、43.9%である。このうちパート・アルバイトなど非正規労働者が1,345万人で、54.4%と過半数となっている。これ自体性別職域分離を示すが、より重要なことは産業ごとの女性比率である。女性雇用者の実数としてももっとも多く、比率としてももっとも高いのは医療・

福祉で、578万人、77%を数える。ついで比率の高いのは宿泊業・飲食業と卸売・小売業で比率は64%と57%である。逆にもっとも低いのは運輸業・郵便業、情報通信業、製造業で、いずれも女性比率は30%未満である。

より重要なことであるが、女性の雇用者が女性比率の高い3つの産業に集中していることである。3産業での合計は1,383万人で、女性雇用者中の56%に達する。医療・福祉のなかには所得の高い医師なども含まれるが、この女性比率上位3業種は誰しもが認める低賃金産業である。賃金にかんじていえば、産業としての低賃金と非正規としての差別的賃金の双方が性別職域分離を通して女性にかかっていることになる。日本は性別職域分離の指標としてのダンカン係数は低い方の国に属するとされているが、実態的にはその分離は決定的に大きい。

こうした性別職域分離のなかにあって、企業内での「同一労働同一賃金」と管理職などのクオータ制が、ごくふつうの女性労働者たちの「活躍」を保障することになるだろうか。性別職域分離をどのようにしていくかは、男女平等が進展している北欧諸国などでも論議があるところでありここでは議論を控えるが、賃金に示される処遇の改善が、企業内の行為として行なわれるまえに、二重の職域分離への処方社会的に推進されなければならないことだけは明白であり、政府の施策としても保育や介護の労働者の処遇改善をはかるとしているのもその証明である。ただこの2つの分野は、なかばは公的な性格をもっており、それ以外の民間企業を含めて女性が集積している分野での処遇改善にそのまま延長することは困難である。

同一労働同一賃金や管理職への昇進よりも、とあえていうが、ふつうの女性労働者にとって必要なのは、性別職域分離のもとでのボトムアップである。活躍という考え方を加えていうなら、ボト

ムアップの手法に、労働能力の発達と発達による所得の上昇を組み込むことが必要である。公私の人的資源投資と本人の努力を前提とした発達保障が、職業上の「活躍」へのモチベーションとなりうるし、国民経済的利益も大きい。むしろこのことは女性に限定されるわけではない。非正規労働者にかぎらず、転職の多い第3次産業や製造業の中小企業労働者にも共通することである。具体的な手法としては、特定最賃の活用がある。それも、ある業種、ある職種のみならず、職種・資格・経験年数を組み込んだ多段階の特定最賃を産業・地域ごとに確立することが有効であろう。

伝統的な家族制度という観点についていえば、家計構造の大きな変化に着目すべきである。1990年代、正確には1998年以降、家計のなかのいわゆる世帯主収入は大幅に減少した。かろうじてそれをおぎなってきたのは、就業率を増大させた女性、とくに世帯主の配偶者を中心とした家族の収入であった。いまや、男性1人稼ぎモデルは消滅しつつあるといえる。家計調査の示すところでは、2人稼ぎモデルになったとはいえないものの、ほぼ1.5人稼ぎモデルとなっている。加えて、1人世帯が増大して世帯類型上狭義の核家族数を上回るようになってきている。ひとり親（たとえばシングルマザー）も急増している。かつて地方最賃審議会などで使用者側委員は、「地域最賃はおんな、子ども、年寄りの賃金であり、家計でも職場でも補助者なのだから、低くてかまわないのだ」といいはなつ場面があったと聞くが、今日では、女性は家計面での補助者でもないし、さきにみたような女性の多い産業での働く場面でも、中核的地位を占めるようになってきている。

女性＝被扶養者とする制度は、最賃制度や社会保障制度のような社会的側面でも、賃金制度のような企業内の側面でも、排除していくことはふつ

うの女性の活躍のうえでは不可欠の条件となるはずである。社会制度としては、多少の変更はあったが、いぜんとして社会保険の106万円のカベなどとして強固に残されており、こうしたことが女性の活躍を阻む、それこそ壁となっている。たとえばこの問題を抜きに、介護や保育の時間単価をあげると、時間の調節により、かえって人手不足になってしまう、といった実態はすでにあらわれている。

企業内の処遇と社会的制度との関係についてはシングルマザー（むしろシングルファーザーも）の例がわかりやすいだろう。たとえばDVから逃れて子どもとともに生きていくのが保障される、というのが人権というものである。さきにみたインクルージョンの考え方からすれば、その人権保障は働くことによってえられなければならない。実際にはシングルマザーのかなり多くが、2つ、あるいは3つのパートタイム職種でようやく生活を維持しているとされる。現段階でいえば、たとえば最低賃金の基準はこうしたシングルマザーの生活を支える水準に設定すべきであろう。しかしその水準は、社会的措置によって変動する。子ども手当によって子どもの生活と人権が保障され、公的な保育によって子育てサービスが完備されるなら、最低賃金、つまり企業の支払う生活給としての賃金は相対的に低い水準に設定することができる。おなじことは、高齢者や障害者の家族をもって働く人びとにも、将来年金を受け取る一般の現役労働者についてもいえる。企業と社会的制度との関係はその点ではむしろ女性の活躍だけにかかわる問題ではない。

### 3. 労働組合への期待

活躍推進法と総活躍プランの根本的な欠陥についてみてきたが、いってみれば日本の場合、労働組合が十分に発言権を確保していない、あるいは十分に発言していないことがその欠陥の是正を確保できない原因である。

労働組合が十分な発言ができない理由の1つは、労働組合リーダーたちの性格にあるかもしれない。どの国でもそうであるが、労働組合は、賃金の改善などをつうじていわば「下層」であった組合員の多くを「中流」の位置にまで引き上げてきた。「中流」の典型的な生活様式が1人働き、いければ専業主婦を有する家族というものであった。たとえば1976年に同盟とIMF・JCが共同で作成した「生涯生活ビジョン」は賃金による所得と社会的施策を結合するすぐれた試みであったが、家族形態にかんするかぎりは、一人稼ぎモデルというジェンダーバイアスを基本とするものであった。すでにみたように、日本全体としてはこのような中流的生活様式から大きくはなれつつある。しかし、大企業の正規従業員＝組合員ではいぜんとしてかつての中流的生活様式のなかにある。そうした組合員事情を反映したリーダーたちにも同様の傾向がみられる。その連合体としての産別組織やナショナルセンターとしての連合も、40年前の感覚をなお脱却できていないように思われる。

この状況を改善する1つの方法は、それこそクオータ制であるかもしれない。これは形式的には労働組合のなかですでに部分的にはとりいれられているものであるが、たんに形式的なものではな

く、実効的なものでなければならない。実効的というのは、決議機関にとどまらず執行機関にも適用され、執行部に選出された女性リーダーが、たとえば、共済の実務担当というにとどまらず、企画や交渉などの中枢的な位置を占めるように配慮されるべきである、ということの意味する。また、その活動を保障されるように、外部での研修機会が十分に与えられ、経験が蓄積できる程度に在任期間や上部団体への出向が保障され、また活動がジェンダーバイアスをとまわらないような仕組みがつくられていなければならない。その意味では、労働組合におけるクオータ制は、企業や社会におけるクオータ制のモデルとなるべきものであろう。

女性の活躍という視点から企業のなかで労働組合がなすべきことは当然に多い。賃金と労働時間にかんする制度の改善、ハラスメントなど職場におけるリスクへの対応、それに教育・訓練などの能力の発達保障といった課題は団体交渉や協議の対象であり、活躍推進法が予定する行動計画にしっかり反映させなければならない。また、孤独に陥りがちな女性労働者に相談活動などをつうじてソーシャルキャピタル機能をつくりあげていくことも「活躍」の基礎的な内容である。

しかし、ここでいいたいことは、「一歩外へ」である。たとえば、活躍推進法や総活躍プランは決定的な欠陥をもつとはいえ、あらためて女性の「活躍」を論議する気運はもたらすであろう。たとえばそれをとらえて、地域のなかで恒常的な政労使会議を設定する、といったことが「外へ」の内容である。各級の労働組合リーダーたちには、大きな社会的変動のなかにあるジェンダーの課題を、社会のなかでとらえてほしい、というのが願いであり、期待である。