

0. なぜ今、安倍政権が女性活躍推進・同一労働同一賃金を進めようとしているのか

安倍政権の経済政策（アベノミクス）＝デフレからの脱却と富の拡大

第1の矢…大胆な金融政策(金融緩和でデフレマインドを脱却)

第2の矢…機動的な財政政策（経済対策予算によって政府自ら需要創出）

第3の矢…民間投資を喚起する成長戦略

→日本再興戦略（「女性が輝く国」）を作ることが成長戦略の中核に位置付け

(1) 成長戦略における女性活躍と働き方改革

生活水準の向上とは？・・・人口一人当たりの消費額の増加

生産＝所得（消費＋貯蓄）

⇒消費を増やすには、生産を増やすか、貯蓄（投資）を減らすしかない

労働生産性×就業者数＝GDP

経済成長(目標)のためには、労働力人口の増加と労働生産性上昇が必要

労働力人口増加のためには、①少子化対策で出生率を高める

②当面、非労働力人口を労働力人口に変える(女性、高齢者)

労働生産性の向上のためには、③長時間労働の是正と働き方改革

→結果として女性労働者も増加、少子化対策にもプラス

図1 労働力人口の推移

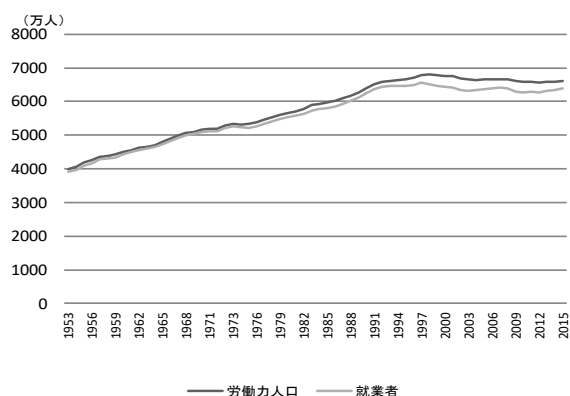
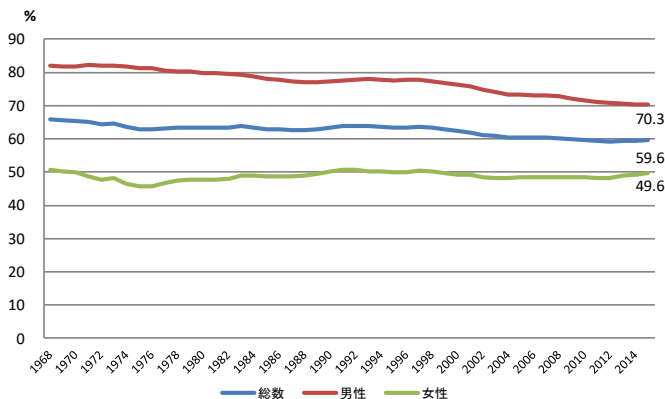


図2 労働力率の推移 (総務省「労働力調査」各年版より作成)



◆経済成長の柱としての「働き方改革」＝働き過ぎ防止や働き方改革の着実な推進

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
- ② 賃金引き上げと労働生産性の向上。
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。
- ⑤ テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。
- ⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。
- ⑦ 高齢者の就業促進。
- ⑧ 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。
- ⑨ 外国人材の受入れの問題。

実質賃金の低下

図3 一般労働者の実質賃金の推移

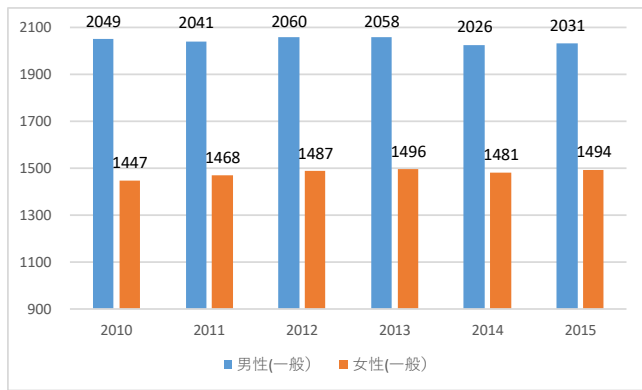
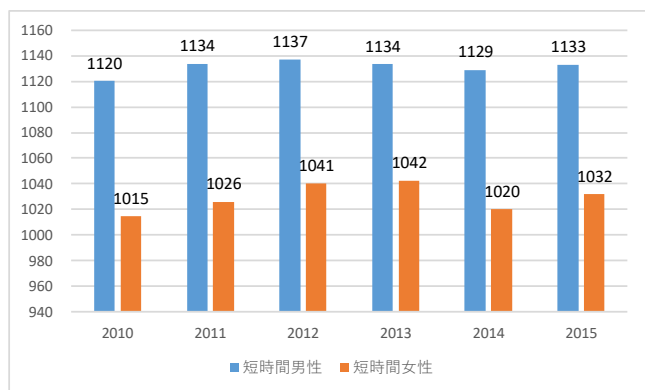


図4 短時間労働者の実質賃金の推移



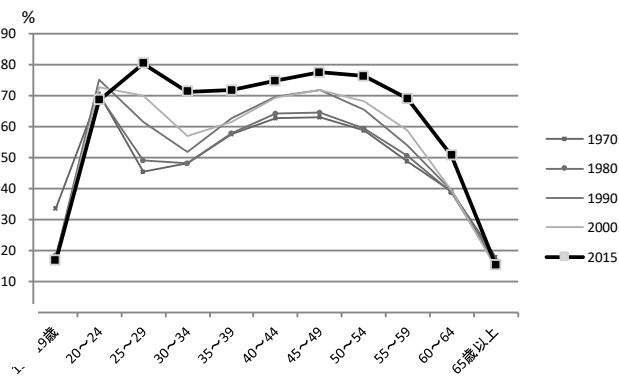
(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

1. 労働市場における女性

(1) 年齢階級別労働力率

M字型就労…女性が結婚や出産を機に仕事を中断し、子育て期が終わると再び仕事に就く

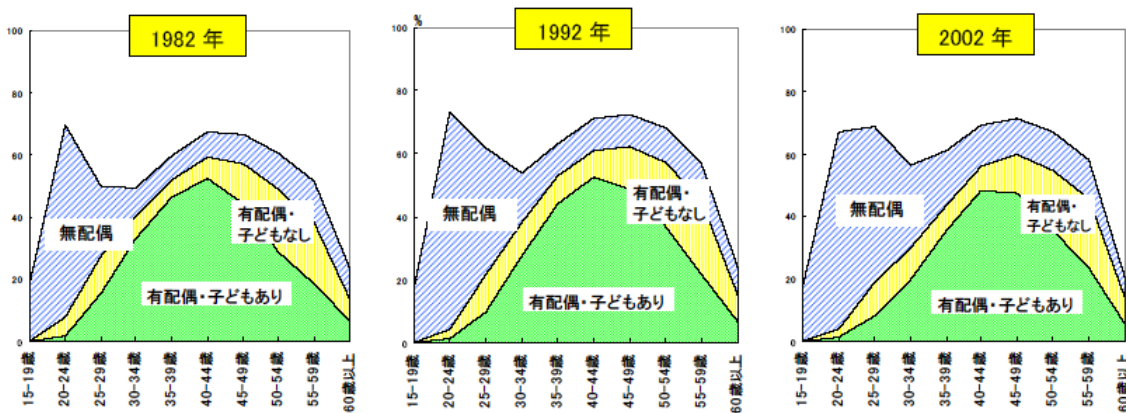
図5 年齢階級別労働力率 (女性)



(総務省『労働力調査』より筆者作成)

*日本における M字型就労は解消したのか？

図6 有配偶・子供の有無別の女性の就業状態の推移



注) 無配偶は子供あり・なしを含む

(出所 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」)

(2) 処遇をめぐる現状

図7 男性の一般労働者の賃金を100とした時の女性の賃金の推移 (賃金構造基本統計調査)

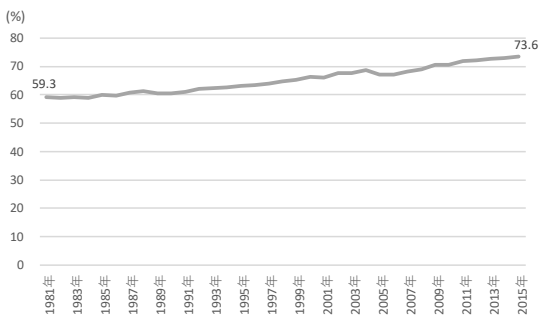


図8 男女の勤続年数の推移 (賃金構造基本統計調査)

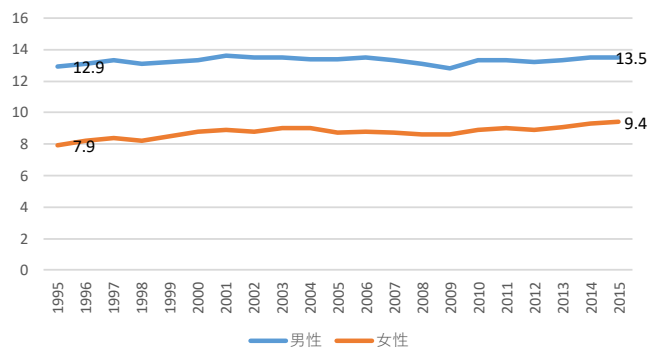
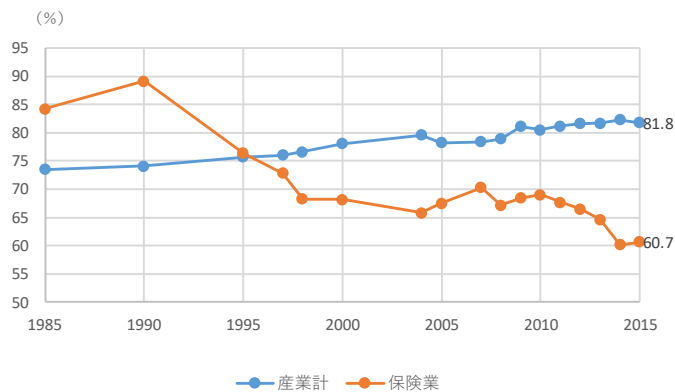
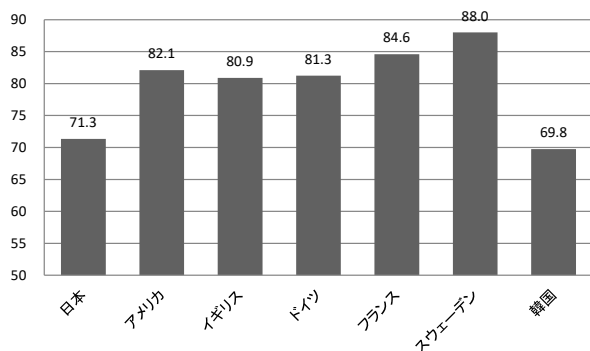


図9 男女間賃金格差指数の推移(パーシェ指数比較) (2016年度「連合賃金レポート」より作成)



*パーシェ指数とは、パーシェ方式により学歴、年齢、勤続年数の属性の相違をコントロールして算出した賃金水準のことをいい、ここでは男性一般労働者 100 に対する女性一般労働者の水準の推移をみている。

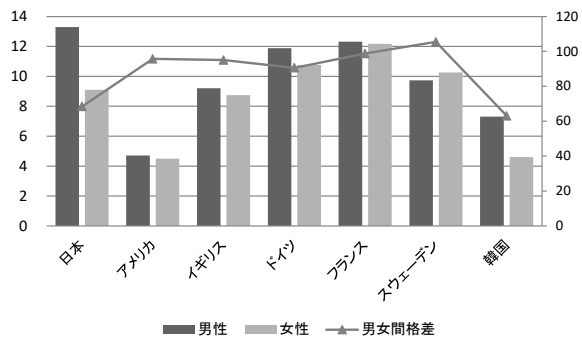
図10 国際比較からみた男女間賃金格差 (2013年)



注) 原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。フランスは2012年暫定値。

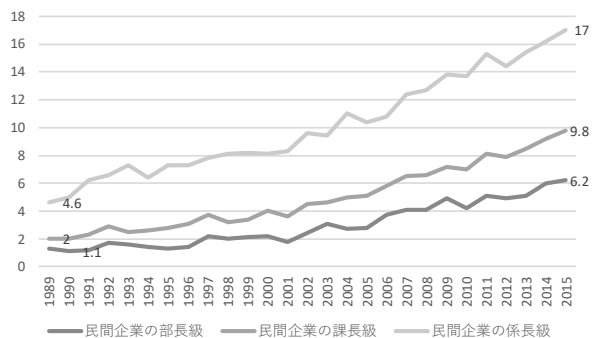
(出所: 労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較 2015』)

図 1 1 男女別平均勤続年数の男女間格差（2013 年）



(出所：労働政策研究・研修機構 (2015) 『データブック国際労働比較 2015』)

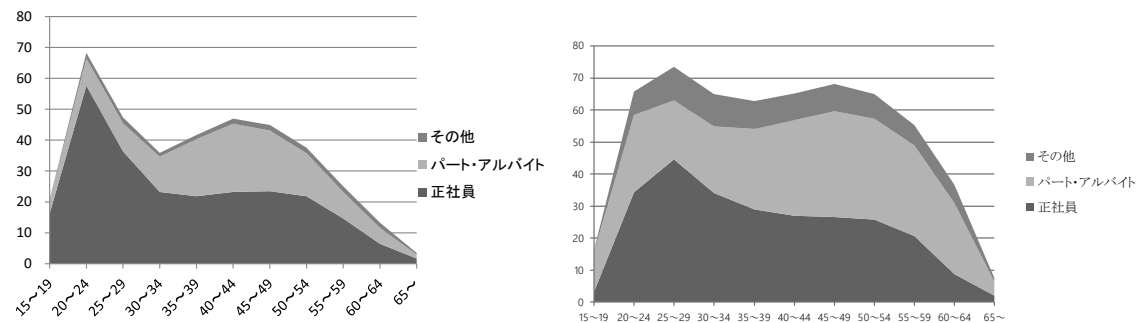
図 1 2 管理職に占める女性の割合の推移（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）



(3) 雇用形態の男女差

図 1 3 年齢階級別雇用形態の割合（厚生労働省「就業構造基本調査」より作成）

女性 (1987 年、2012 年)



男性 (1987 年、2012 年)

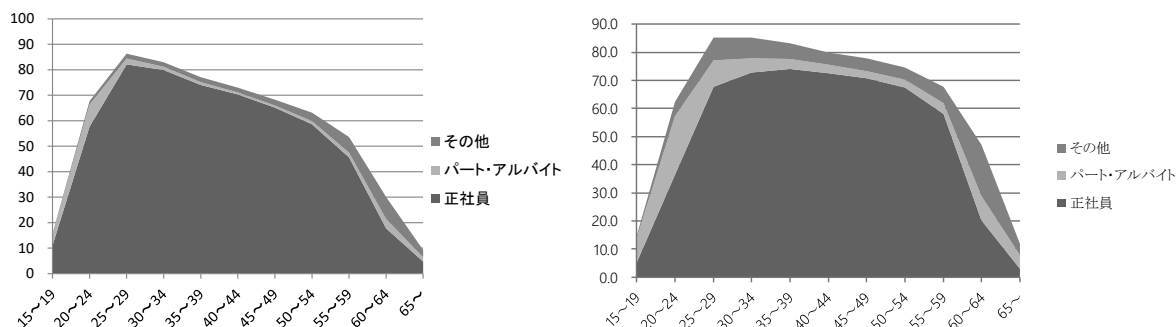
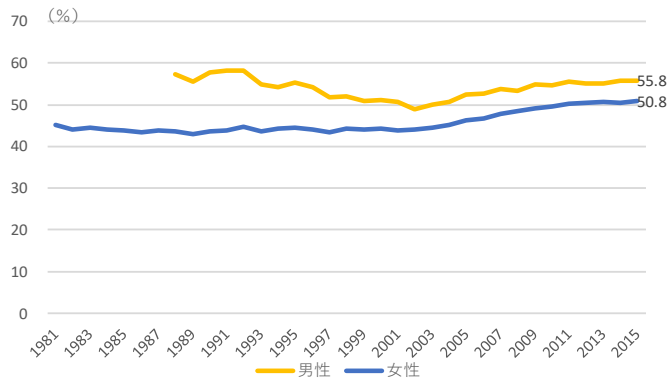
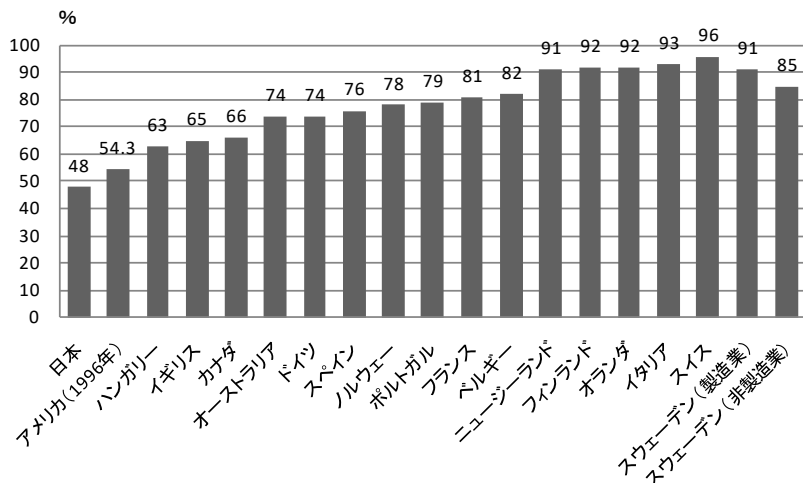


図14 一般労働者（男性）とパートタイム労働者（男性・女性）の賃金格差の推移



(厚生労働省『賃金構造基本調査』各年より筆者作成)

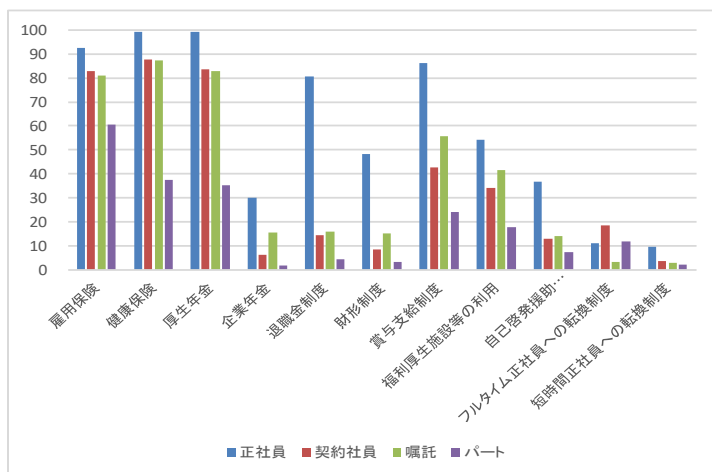
図15 フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の時間当たり賃金率 (%)



注) アメリカのデータは、OECD (1999) "Employment Outlook"より作成し、1996年時点のデータとなっている。

(OECD (2005) "Tax Wages 2004-2005"より筆者作成)

図16 雇用形態別にみた適用されている制度の割合



(厚生労働省『平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査』)

4. 日本の雇用システムとジェンダー

(1) 雇用区分の基準がジェンダー差を固定・強化

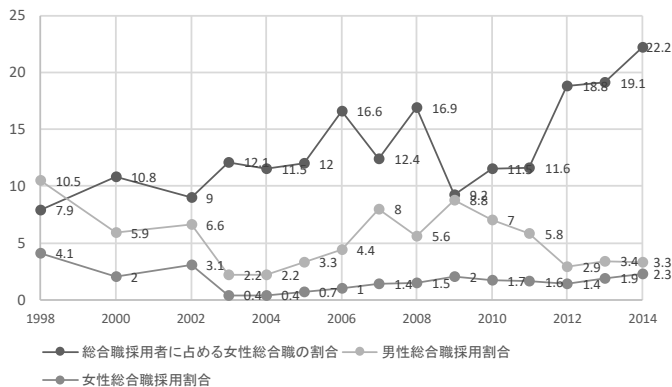
表1 社員区分の構成要素と社員区分の例示

社員区分の構成要素	無期雇用の例示					有期雇用の例示		
	A	B	C	D	E	F	G	H
雇用期間の定めの有無	無	無	無	無	無	有	有	有
職種限定の有無	無	無	有	有	無	有	有	無
勤務地限定の有無	無	有	無	有	有	有	有	有
勤務時間の長短や所定外労働時間の有無	通常	通常	通常	短時間	短時間 残業無し	通常	短時間 残業なし	通常

(今野・佐藤(2002)より筆者作成)

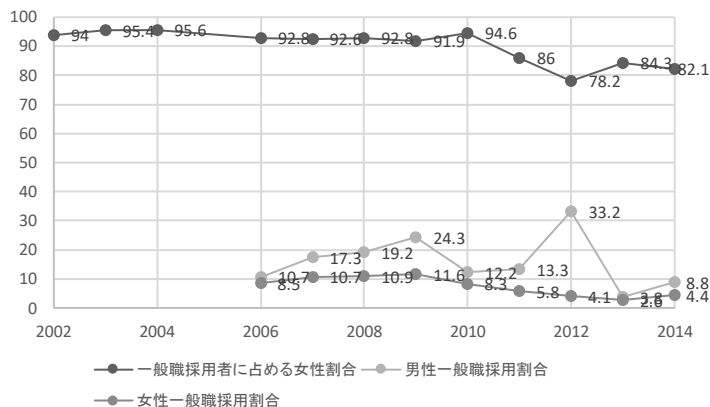
- ・ 「勤務地限定の有無」、「勤務時間の長短や所定外労働時間（残業）の有無」は、家庭責任と非常に密接に結びつく
→ 「勤務地限定」「所定外労働時間無」といった条件の雇用区分を、女性は自ら「選択」
- ・ 間接差別の問題（男女雇用機会均等法とパートタイム労働法）

図17 総合職採用者に占める女性割合および男女別の総合職志望者の採用割合



(厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」各年版より筆者作成)

図18 一般職採用者に占める女性割合および男女別の一般職志望者の採用割合



(厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」各年版より筆者作成)

(2) 雇用区分間での処遇格差の合理性問題—日本型均衡処遇ルール

ILO 条約・EU 指令におけるパート規制

ILO 条約と EU 指令に共通するのは、

- ① パートタイム労働者であることのみに基づく差別を禁止するという原則を定め、
- ②この原則から、「比較可能なフルタイム労働者」とパートタイム労働者との間に少なくとも比例的な取り扱い以上の保護を求めている

日本型均衡処遇ルールの考え方

「均等」待遇(2008年→2015年施行改正パートタイム労働法)

取り扱い差別の禁止という均等待遇が規定されたのは、：取り扱い差別の禁止

- ①職務内容が通常の労働者（正社員）と同一
- ②人材活用の仕組みも雇用される全期間にわたって同一
 - 転勤の有無、配置転換の有無、残業の有無など
 - 日本における特に大企業の正社員は、転勤や配置転換など柔軟な職務配置をすることが特徴
- (③雇用契約期間も同一) 2015年改正でなくなる

*2015年施行改正パートタイム労働法

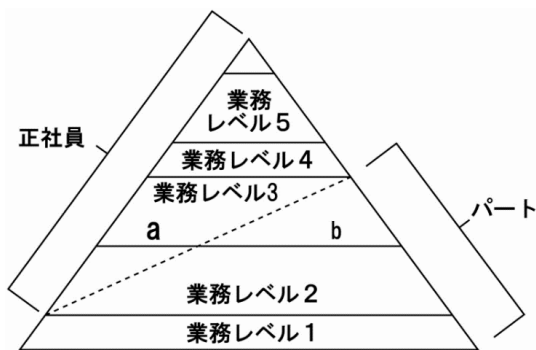
：事業主が雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設

均衡処遇

取扱い差別の禁止という均等待遇の対象とされない多くのパートタイム労働者は、「通常の労働者との均衡に考慮しつつ、パート労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験を勘案し、賃金を決定することに努める」雇用区分間では均衡（バランス）を図る必要があるというけれど、バランスに関する法規制なし

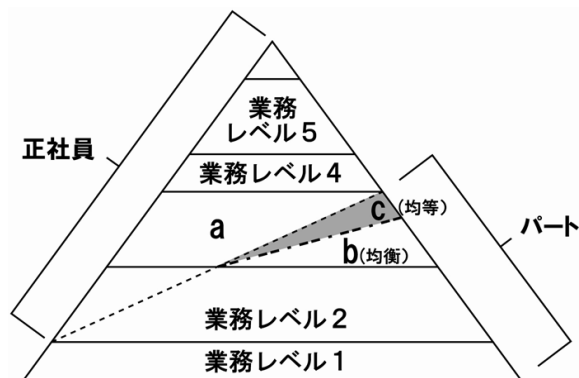
*改正パートタイム労働法に結実した日本の「均等」待遇原則の大きな特徴は、「比較可能なフルタイム労働者」の概念を反転させ、通常労働者（いわゆる正社員）を基点に「比較可能なパートタイム労働者」を特定化する方法で、差別禁止の規制が及ぶ範囲を極端なまでに限定したことであるといえる。

図19 EU 指令・ILO 条約におけるフルタイムとパートタイム労働者の処遇格差の考え方



(図19、図20とも 金井郁(2013) pp42-62)

図20 改正パートタイム労働法の正社員とパートタイム労働者の処遇格差の考え方



(3) 企業別組合の取り組みとジェンダー

事例企業別組合における非正規労働者の処遇問題への取り組み—均等と均衡の整理

表2 A社における雇用区分の特徴の整理

	正社員	パート	契約社員
契約期間	無期	有期	有期
転勤	あり	なし	あり
シフト	あり	なし	あり
定年	60歳	60歳	60歳
家族手当	あり	なし	なし
地域手当	あり	なし	なし(一部あり)
役職上限	本部長	リーダー	チーフ
退職金	あり	なし	なし

表3 働く側からの印象(自由度大→○、小→×)

雇用区分	正社員	契約社員	パート
労働時間	×	×	○
休日	×	×	○
転勤	×	×	○
部門固定	×	○	△
年収上限	2320円 (L2上限)	1515円	1163円

(表2、3ともにA社労働組合資料より筆者作成。金井郁(2011) pp1-19)

→本人選択の自由度を高めるよう契約社員制度が見直される

→店舗限定契約社員の本人選択の自由度をパートよりも低くし、処遇は高くすることを徹底させることで、「均等待遇」の問題を「解決」

=本人選択の自由度の基準で「均等待遇」の問題を整理し、正社員と非正規労働者間の職務の重なりや職務配分のあり方については、議論そのものが起こらない

→企業別組合の取り組みが雇用形態のジェンダー差を強化する結果に

◎「实际的ジェンダーニーズ」¹と「戦略的ジェンダーニーズ」を考える

・正社員の生活を保障する賃金要求と労働時間の関係を労働組合はどのように考えているのか(裏を返すと、短時間で働く人の生活を保障する賃金をどのように組合が考えているのか)

=生活維持機能と労働時間について

¹ モーザ(1996)によると、戦略的ジェンダーニーズを満たすとは「女性が男性と平等の地位を得ると言うことであり、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す」ことである。一方、实际的ジェンダーニーズは「女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的な立場を変えようと挑戦するものではない」とされる。

(4) 企業別組合内でのジェンダー問題

○意思決定過程への関与(垂直的分離、上方に正規組合員、下方にパート組合員)

⇒パートタイム労働者組織化は、パートタイム労働者の集団的労使関係構築の一步であることは間違いない。しかし、パートタイム労働者を正社員と同じ企業別組合に組織化しても、組合活動が正規・パート組合員の間で垂直的に分離している場合、労働組合は正社員の利益代表となり、パートタイム労働者の利益代表とはなりえていないのではないだろうか。

○それ以前の問題として、パートタイム労働者(女性)固有の意見ないし利害というものが、自覚され共有されているか、その契機を組合が担保しているか、という点も検討されなければならない。

表4 組合活動への正規組合員、パート組合員の参加実態

	A労組		B労組		C労組		D労組		E労組		F労組		G労組		H労組			
	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規	パート	正規		
意思決定機関	大会		×	○	△*	○	×	○	○	○	×	○	×	○	○*	○	○	
	大会に次ぐ決議機関		○*		×	○	△*	○	○	×	○	×	○	×	○	○	○	
	中央執行委員会		○		○		△	○	○	×	○	×	○	×	○	○	○	
	パートの活動組織としての専門部		/		○	×	/		○	×	/		/		/		/	
	雇用区分別部会		/		/		/		/		/		/		○	×	○	○
労使機関	団体交渉		×	○	△*	○	×	○	○	×	○	×	○	×	○	○	○	
	労使協議		×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	×	○	○	○	○	
	職場懇談会		/		/		/		/		×	○	△*	○	○	○	○	
意見表明	集会(職場)		/		○	○	/		○	○	/		○	○	○	○	○	
	集会(エリア)		/		×	○	○	○	○	×	○	/		/		○	○	
	集会(中央)		/		/		×	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	
	集会(全体)		/		/		/		/		○	×	/		/		○	×
ユニオンサービスの享受	教育(組合知識)		×	○	×	○	×	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	×
	教育(組合知識以外)		○		○		○	×	/		○	○	○	○	○	○	○	×
その他	ボランティア		○		○		○		○		◎*	△*	○		○		△	

*注1) 権利があるかどうかではなく、実際に参加しているかどうかを基準としている (聞き取り資料、考察結果より筆者作成)

*注2) 大会については議決権のある者が参加しているかどうかを基準とした

*注3) A労組の大会に次ぐ決議機関は、実質決議機関ではなく、機能としては集会(中央)であるため、双方の欄に○と表記した

*注4) B労組の大会では2人以上の代議員を選出する分会からはパート組合員に参加要請をしているため、△表記とした。団体交渉も基本的には正規組合員の四役が交渉主体だが議題に応じてパート組合員も参加しているため△表記とした

*注5) C労組の中央執行委員会欄にある△は、概念上は正規の中央執行委員会に対応するパートの組織であるものの、権限や構成は異なるので△表示とした。また大会に次ぐ決議機関には、パートの特別 中央執行委員会が議題によって特別枠として参加しているため△と表記した。

*注6) D労組のエリア・全体集会、教育(組合知識に関して)は、正規組合員対象ではなく支部長を対象としている。大部分が正規組合員であるが一部パート組合員も含まれている。(18/215人)

*注7) E労組のボランティア欄のパート組合員の◎と正規組合員の△は、雇用区分ではなく性別によって決められているが、パート組合員が8割超を担っていることからこのような表記方法とした

*注8) G労組は非正規組合員に対して部会中央役員以外は代議員資格を与えない規約があるが、必ず部会中央役員は代議員となるため○表記とした。職場懇談会欄にあるパート組合員の△は従来正規組合員のみが参加してきたが、最近パート組合員も参加する店舗があるため△とした

(金井郁(2006))

引用文献：

金井郁 2006 「企業別組合におけるパート組合員の意思決定過程への関与」 『大原社会問題研究所雑誌』 568号

金井郁 2011 「非正規労働者の処遇改善と企業別組合の取り組み-ジェンダーへのインパクトに着目して」 『大原社会問題研究所雑誌』 633号

金井郁 2013 「パートタイム労働政策における均衡・均等概念の変遷と日本型均衡処遇ルールの成立」 『女性労働研究』 57号

今野浩一郎・佐藤博樹 2002 『人事管理入門』 日本経済新聞社

モーザ、キャロライン 1996 『ジェンダー・開発・NGO—私たち自身のエンパワーメント』 新評論