



「ジェンダー・イシュー」の「ズブズブ」も — 欧州の賃金動静を垣間見る

金属労協(JCM)顧問 小島正剛

プロローグ

さる3月、東京五輪組織委員会における女性蔑視発言が内外の批判を呼び、ジェンダー問題がもう一度外気にさらされた。

その余波が治まらぬうちに公表されたのが、ジェンダー平等達成度に関する国際比較だった。ジェンダーギャップ指数(GGI)の比較がそれである。日本はスコア0.652(1が最高)で156カ国中の120位だった(世界経済フォーラムWEF調査、2021年)。

本稿では、こうした状況を踏まえ、ジェンダー平等で上位にある欧州連合(EU)域内の状況、とくに雇

用・賃金分野における動静を中心に、光を当ててみることにした。

女性解放運動の先駆者たち

まずはこの機会に、近代史における女性解放運動の先駆者たちに思いを馳せてみよう。例えば次の2人である。

1人はメアリ・ウルストンクラフト(1759-1797)。英国で始まった産業革命の時代、社会思想家、作家として活躍した人物だ。フェミニズム運動でも知られ、著者に『女性の権利の擁護』などがある。往時、無数のプロレタリアートの出現するなか、女性参政権、男女平等、教育の機会均等などを力強く論じたのだった。

もう1人はクララ・ツェトキン

(1857-1933)である。ドイツの政治家でありフェミニスト。当時興隆した社会主義インターナショナルの運動に参画。女性の参政権をはじめ女性解放運動に献身、後に「解放運動の母」とも称された。

彼女をめぐるのは思い起こすところがある。それは、1904年3月8日、米国ニューヨークで参政権を持たぬ女性労働者たちが、労働条件改善を要求して果敢にデモを展開したのを重視。1911年、自ら主導した国際社会主義婦人会議の場で、3月8日を女性の政治的自由と平等のために戦う記念日とするよう提唱したのであった。

後に国連がこの日を「国際女性デー」に制定したのは1975年のことである。それ以降この日には日本を含む諸国でジェンダー平等を



求めて多彩な行事が展開されてきた。先駆者たちの運動以来、いかに長い年月が経過しているかにも思いが至るのである。

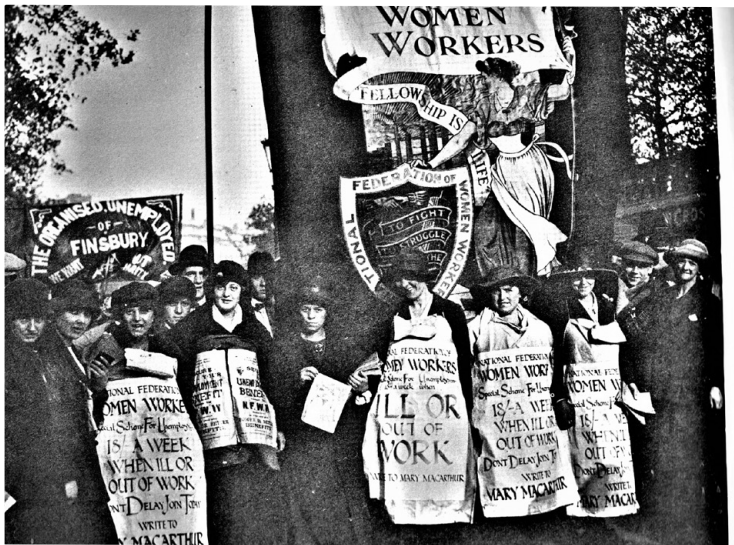
職場にあっても、ジェンダー格差問題は依然として解消しきれないのが実情であろう。

職場ジェンダー格差の動静

欧州連合(EU)における雇用分



「ジェンダー・イシュー」のことも
—欧州の賃金動静を垣間見る



英国女性労組連合のデモ、1910年代 (TUC『写真で見るTUC100年史』1968年刊より)

野、職場のジェンダー平等に関する統計で、最近注目されたのは、統計局ユーロスタットのそれであった。

EU加盟27カ国の男女の賃金格差を平均14・1%と公表したのである(2020年)。前年の14・5%からは0・4ポイントの縮小である。このことを踏まえ欧州委員会は、女性と同一価値労働にあって男性と同等の賃金を稼得するには51日も多くの労働を強いられるとし、さらなる格差是正が重要課題と指摘し

たのであった(後述)。

■ドイツの動静を例に

そこで具体的に、かのクララ・ツェトキンの母国ドイツの状況に目を向けてみよう。この国のジェンダー・ギャップ指数(GGI)は0・787で、世界の10位にある。

ベルリン在住の友人が送ってくれた賃金情報は、しかし、ドイツの意外な一面を示していた。男女の賃金格差は欧州平均(14・1%)を上

回る21%だとい
のである。27カ
国の20位以下だ

という。ちなみに、
旧東ドイツ側では
7%だとも(後述)。

EU議会で「同一
賃金法」が可決・施

行されてすでに40
年ほどが経つが、

加盟国レベルでは
同一労働にあって

もジェンダー格差
はいまだ存在する

としていた。

さらに具体的
に、ドイツ金属産

業における男女賃
金格差を示す統計

の一端を見てみよう。この場合、男

性は自動車産業、女性は電機産業
(家電)で、両者同一価値労働で就業

する場合である。その職種の評価要
素は、問題解決能力、技能度、学歴

(職業教育)、肉体的負荷、製品・設
備への責任度、身体・安全面での危

険度で同等である。この場合男性
の月間基準賃金は4381ユーロ

(約57万円)、女性は3516ユー
ロ(約45万7000円)で、その差は

865ユーロ(約11万2500円)
である。比率では19・7%となる(欧

州労連ETUC調査、2021年
2月)。

こうした賃金の男女格差について
は、ドイツの場合にもそれなりの経

緯があった、とはくだんの友人の指
摘である。

例えばその歴史的な経緯だが、ド
イツが東西に分裂した1949年、

旧西ドイツで制定された「ドイツ基
本法」はジェンダー平等をうたった。

が、当時は多くの分野で19世紀末か
らの旧来法がそのまま施行されてい

たという。その一つ1896年「民
法」には、いわば家長制の思想が

根底にあり、男性が大きな権限を持っ
ていた。その後、民主社会の到来で

法改正も成り女性の権利は拡張さ
れたのだが、その1977年までは

権利は限定的であった。

一方、旧東ドイツでも同じ194
9年、ドイツ民主共和国「憲法」で

ジェンダー平等を制定している。友
人によれば、旧西ドイツと異なった

のは、平等に反する旧来法や規制が
同時に廃止された点にあるという。

計画経済を発展させるためには
女性の就労も求められ、そのために

は保育所が充実し、女性の自由を支
える法やインフラが整備されていっ

た。1966年「家族法」が男女と
もに家事と育児とを分担する責任

を定めたのもその一環であった。ベ
ルリンの壁が崩壊した1989年時

点では、現役世代の女性の実に91%
が就労していたという(旧西ドイツ

では51%)。ただ、国営企業における
中間管理職など職制全体では、女性

比率は約30%程度であったとか。

そして東西ドイツの統一がなっ
て、ほぼ30年を経た今日、西側を追って

東側の悩む経済・賃金格差は依然解
消しきれていない。それでも東側出

身の女性の多くが自立精神を強く
持ち、男性に依存しない生活の習い

があるという。女性の社会進出とい
う点ではむしろ東側の状況に収斂

しつつあるようだ、とは友人の指摘
だった。



「ジェンダー・イシュー」のことども
—欧州の賃金動静を垣間見る

■男女賃金格差の是正へ

近年ドイツ政府はジェンダー問題を企業の自主性にまかせつつ、法整備を始め職務評価リストを提供して協力し、また女性の経済的自立を助成すべく、ナショナルセンターのドイツ労働総同盟(DGB)と政労共同プロジェクトを立ち上げました。そして去る1月21日には、ドイツ連邦裁判所が「男女均等処遇に関する裁定」を発出して注目されたところだ。労組も強く支持した「賃金透明化法」が施行されてすでに4年が経過したいま、重要な動きである。

すなわち今後、同一価値労働にあって男性との賃金格差が証明されれば、経営者はしかるべき是正を迫られる。当該経営者は反論しうるが、賃金格差の正当かつ客観的理由をもって根拠を証明せねばならない。職場では、事業所別従業員代表委員会(ペトリープストラート)が対応している。

注目の
「賃金透明化指令」案

こうした動静を踏まえてか、さる3月4日、欧州委員会は、「欧州社会権の柱」(後述)推進の一環として、「賃金の透明性を強化するための指令」案を公表した。雇用現場の賃金格差

の可視化や、格差が証明された場合の格差補填を請求する権利などが書き込まれている。

その背景には、すでに2006年に「男女雇用機会・処遇均等の原則」に関する指令」が施行されているものの、加盟国の執行はいまだ不十分な状況(既述の賃金格差14.1%など)があった。そこには賃金の透明性欠如が要因とする有力な労組側の指摘があったのである。

この指令案が規定する透明性強化策としては、経営者に自社の男女賃金格差、賃金水準ごとの男女比率等々をウェブサイトで毎年公表することが義務付けられている(対象は従業員250人以上の企業)。

また同一労働にあって男女賃金格差が5%以上ある場合、経営者がその正当性を客観的・ジェンダー中立の事由によって正当化しえない場合には、共同賃金アセスメント(査定)をせねばならず、正当化不能の時は格差を是正せねばならない。

一方、労働者が賃金差別された場合、司法への損害賠償請求手続きをより容易にするとともに、その際の裁判費用を含む経営者の責任が規定されている。EU加盟国は、こうした司法へのアクセス改善を含む国内法整備が求められ、抑止効果が期

待できる範囲での罰金の最低額をも設定することになる。

この指令案は、今後EU理事会閣僚理事会)として欧州議会で審議されることになるが、採択されると2年以内に各加盟国で国内法が整備・施行されることになる。

この指令案成立の背景には、2019年に欧州労連(ETUC)が採択した「ジェンダー賃金透明化」決議があり、各国加盟労組の注力があった。それは格差是正に取り組みETUCが、ソーシャル・ダイアローグ(社会的対話)の場での強いポジションを示すものであった。

ソーシャル・ヨーロッパ(社会的欧州)を主唱・推進するETUCは、賃金のジェンダー平等を含め、現行「欧州社会権の柱」の強化策・執行上の優先事項を決定しており、今後取り組みをさらに推進する構えである。

「欧州社会権の柱」執行の意義

ここで、「欧州社会権の柱」について述べておきたい。その法源には1961年採択の「欧州社会権憲章」がある。この憲章は従前の社会保障を補充し、とりわけ労働権と社会保障の権利を詳述したものだ

(その後、1991年に改定)。

それを踏まえて2017年、スウェーデン・ヨーテボリで開催の欧州社会サミットで採択されたのが「欧州社会権の柱」(以下、「柱」)である。この社会サミットのテーマは「公正な職業と成長のために」であった。

「柱」は3分野からなり、そのもとに合計20の原則が配置されている。すなわち3分野とは、①「機会均等」と労働市場への平等なアクセス(そのもとに男女平等、機会均等など4原則)、②「公正な労働条件」(安定雇用、ワークライフバランスなど6原則)、③「社会的保護と包摂」(保育とこども支援、最低所得、社会的保護など10原則)である。

これら合計20の原則のうち、12分野で複数の指標を社会的スコアボードに示し、加盟諸国における進捗状況をモニターする。その結果はユーロピアン・セメスターに算入される仕組みである。

したがって、「柱」がすべての加盟国で均質に執行されているわけではない。スウェーデンのようにかえって福祉水準が低下するとの懸念を示し、方向性は変えずに先進路線をとる国もあれば、2004年以降にEU加盟を果たした旧東欧13カ国では部分的に執行が遅れるケース



「ジェンダー・イシュー」のことも
—欧州の賃金動静を垣間見る

もなしとしない。

多様なハードルを乗り越えながら、EUは、加盟国が「柱」に設定の水準を目指して収斂していく方向性を示している。いわずもがな地域大の高位平準化である。

併せてここでは、昨年後半、欧州委員会が、ジェンダーを問わず拡大するワーキング・プアを根絶すべく、新たに適正な最低賃金導入の指令案を公表したことを付記しておく。

エピソード

欧州域内における雇用関係・職場ジェンダー平等の動静の一端を、賃金中心に垣間見た。だが、平等を求める労働組合団体やこれに対峙する経営者団体自体におけるジェンダー平等には触れていない。そこで、締めくくりに、北欧フィンランドのケースを例にあげてみよう。GGIが0・832で世界3位の国である。

まず経営者団体であるが、信頼すべき調査報告によると、役員層に占める女性の比率は、徐々に拡大したものの、そのペースは緩やかだったとしている。すなわち、2017年以降、経営10団体の役員合計174人のうち女性は44人で、5人の増加にとどまったという。すなわち役員



インダストリアル世界女性大会。60カ国の労働組合から200人を超える女性が集まり、組合と職場におけるジェンダー平等の実現に向けた変革的アジェンダを求めた。(2019年11月18～19日・ジュネーブにて開催)。

層の女性比率は25%である。

ただ、本年初頭、フィンランド最大の経営者団体の会長には女性が選出されて、変化が現れ始めたともしている(Yie調査、2021年)。

組合役員は男女均等

これに対し、労働組合団体では、おしなべて役員構成の男女比率はほぼ均等で、ジェンダー平等を達成

した状況にある。(同調査、2021年)

例外的に、男女比率が異なる場合もあるが、それは当該組合員構成の男女比率が影響するた

めだという。たとえば女性従業員が過半数のサービス部門の組合PAMでは、執行部16人中10人が女性、6人が男性であるし、女性組合員が圧倒的に多い看護師労組では執行部15人中

14人までが女性で、男性は1人である。これもまたジェンダー平等のもう一つの姿なのであるか。あるいはもはや数合わせは無用というのだろうか。少数派男性からの苦情は出

ていないのだという。

この状況が人類解放思想の到達点などとは言わぬが、職場にあっては性別を超えた人権をベースに、自由で民主的な人間としてのあり様

の一端を示しているようではある。

欧州でも長い歴史を経てきたジェンダー問題である。たしかに一部国情によってはさらなる法や条件整備を必要としようが、人権重視の多くのEU加盟国にあつては、職場で目指すゴールはほど近いようにも見えよう。

ベルリンの友は、これにどうコメントするだろう。(了)

(備考) コロナ禍のもとのジェンダー問題は、本誌前号に特集があるので、重複を避けた。

(2021年5月10日記)

●金属労協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属労協顧問に。日本労働ベンクラブ前代表代理他。主要著書「グローバル連帯 落穂拾い」他。