

ジェンダー平等に向けた日本の労働組合への提言

埼玉大学大学院 人文社会科学 研究科 教授 金井 郁

1. はじめに

金属労協は、2022年9月に第4次男女共同参画推進中期目標を策定し、諸活動への女性参画比率を少なくとも30%とすることを達成し、26年までにインダストリオールの目標値である40%とすることを目指している。連合でも、2021年6月に、従来の男女平等参画推進計画に

続く新たな計画を策定し、「1 組合員の男女比率を調査・把握すること」「2 女性役員を選出すること」「3 執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保すること」「4 女性を常時上三役に登用しえる環境整備をすること」「5 運動方針にジェンダー平等の推進と明記すること」を必ず達成しなければならない目標としている。労働組合における男女平等参画を進め、そのもとで運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するという決意のもと、名称を

「ジェンダー平等推進計画」に改めた。つまり、労働組合のジェンダー平等に向けた取り組みには、労働組合や労働運動自体をジェンダー平等にしていくことと、労働運動を展開する先にジェンダー平等社会を実現させることの2つが含まれている。

労働運動を展開する先にジェンダー平等社会を実現させることが目標であるにもかかわらず、連合も金属労協の目標も、自組織の諸活動への女性参画比率を高めることが優先的な目標とされている。なぜだろうか。それは、労働組合の運営は、雇用形態や男女に関わりなく、組合員になれば組合方針に発言して、いわゆる組合運営上の民主主義として成り立っているという考え方があったためだといえる。そのため、単組や構成組織を含めて、女性の意見が反映され、女性が利害を表明できるような立場にすることを政策目標として大事にしている。組合が男性正社員中心で

運営されていたら、それ以外の属性の組合員が満足できるものにはならないため、労使自治が貫徹されるために、参画計画や数値目標を立てて、女性の執行委員を増やすなど女性労働者の声も適正に反映される仕組みをつくる運動を行っている（金井、2022）。

こうした取り組みは、女性組合員は「女性固有の利害」を表明し、職場の中で男女組合員および労使が対等に交渉することが前提となっている。しかし、ジェンダー化された職場慣行の中での「女性固有の利害」とは何かを考えると非常に難しい問題をはらむ。本稿では、それはどのような問題なのかを考え、労働組合のジェンダー平等に向けた取り組みとして、組合の諸活動への女性参画を増やすだけでは不十分であることを示す。次節で日本における女性労働の特徴を概観し、こうした現状については、ジェンダー主流化の考え方が

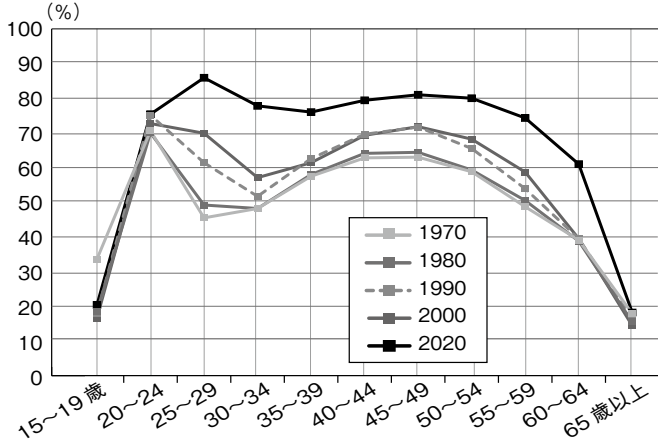
必要なことを示す。

2. 日本の女性労働の特徴

日本の女性労働の特徴をみていく。2021年の男性の労働力率は71.3%、女性の労働力率は53.5%と約20ポイント近く格差がある。女性労働力率は農業など1次産業に就く女性が多かった1955年に56.7%とピークに達し、2次産業化が進んだ1975年の45.7%まで減少した後、1990年代までに徐々に回復し、微増微減を繰り返していたが、2013年以降女性の労働力は、1955年のピーク時には現在も達していない。一方で、男性の労働力率は戦後一貫して減少している。

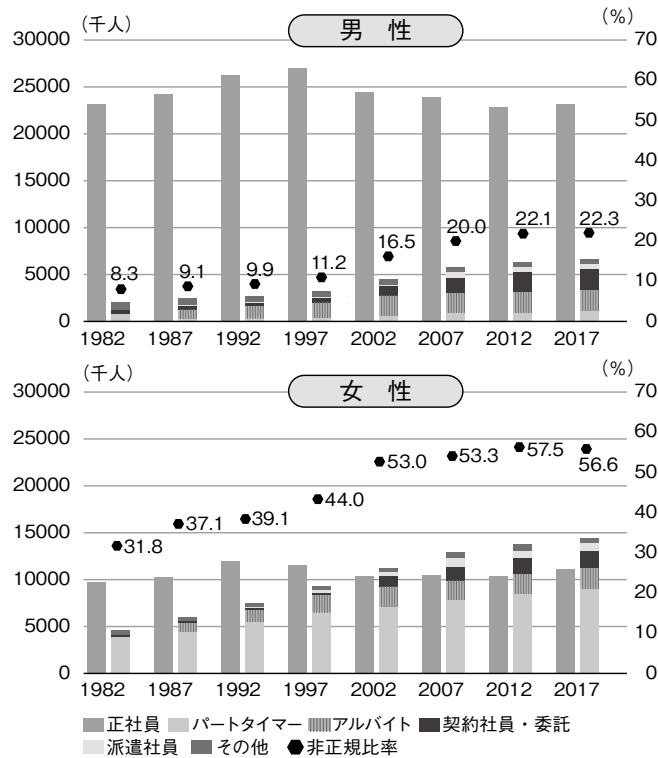
女性の年齢階級別の労働力率の形は、いまだにだらかではあるがM字カーブを描いている。M字型カーブは、未婚時に働き子育て期に離職して、子どもがある程度大きくなっ

図1 女性の年齢階級別労働力率



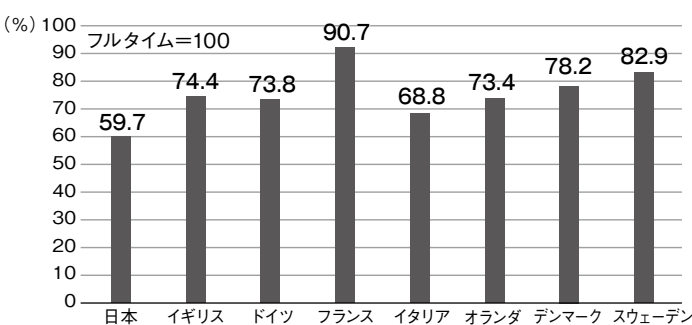
(出所：総務省「労働力調査」各年版より作成)

図2 雇用形態別就業者数と非正規比率の推移



(総務省「就業構造基本統計調査」各年版より作成)

図3 フルタイムとパートタイム労働者の賃金格差



注) 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2019年版、
 欧州：Eurostat「Structure of earnings survey」各年版(2014、2018)より作成
 (労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」)

た年齢で労働市場に戻るといふ働き方を意味する。他の先進国では、M字を脱却して逆U字の形をしており、M字カーブは日本と韓国の特徴となっている。しかし、M字の深さ(労働市場から離脱する割合)は少しずつ改善がみられ、他の先進諸国のような逆U字型に近づいている。ただし、このM字の底を大きく押し上げているのは、独身で働き続ける女性が増えていることや、晩婚化、晩産化の影響がある。かつては、多くの女性が同じタイミングで結婚、出産して労働市場を離れ、子どもが成

長してパート労働に戻ることによって深いM字を描いていたが、近年は結婚、出産のタイミングが早い人と遅い人で二極化が進んだり、独身女性が増えたことでM字の底の年齢が変化し、底も浅くなっている。とはいえ、近年では育児中の就業も増え、2012〜2017年の5年間で、育児をしている人の就業率(未就学児を持つ人を対象として、正規、非正規、自営業を問わず働いている人の割合)は、どの年齢階層でも約10%も増加し、20代後半以降では6〜7割の女性が就業している(就業構

造基本統計調査)。もう1つの女性労働者の特徴は非正規雇用の多さである。日本の労働市場全体で、1990年代以降急速に非正規化が進んでいるが、特に女性の非正規化が進んでいる。図2でみるように、男性は1997年まで正社員が増えて、その後減少している。男性の非正規も増加傾向にあるが、90年代後半以降から非正規が増えるのが特徴で、2002年に16.5%、2007年に20%を超えている。ただし、現在でも男性のおおよそ8割は正社員で働いていて、男性雇用

者のマジョリティは正社員である。一方、女性の正社員数をみると、1992年が最も多く、その後は非正規社員がずっと増加傾向にあり、2002年に非正規数が正社員数を追い抜いた。女性の非正規率は83年の時点ですでに30%を超えているが、2002年の段階で、半分以上が非正規で働いている。次に、女性非正規のなかでも多数を占めているパート労働と正社員の格差について国際比較からみる。日本ではパートタイム労働者の賃金が低いのが特徴である。欧州ではパ

トタイム労働者の賃金は、いわゆる正社員（フルタイム労働者）の時間当たり賃金の7〜9割水準であるのに対して、日本では所定内賃金でみても、パートタイム労働者の賃金は正社員（フルタイム労働者）の約6割となっている（図3）。ボーナスなどを含めるとさらに格差が広がる。

また、男女間の賃金格差と勤続年数（労働者とその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数の平均）の格差が大きいことも日本の特徴である。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2020年平均で、いわゆる正社員（一般労働者）でも、男性を100とした時の女性の賃金は74・3で、他の国々と比べるとジェンダー格差が大きい。加えて、勤続年数の格差も大きく、男性を100とした時に、女性が69%水準となっている。ただ、日本の女性の勤続年数9・3年が他の国々の女性と比べて短いわけではなく、男性の平均勤続年数13・4年が長い。そのため、男女間の勤続年数格差が大きくなっている。例えば、アメリカでは男女ともに勤続年数が4年程度で、勤続年数格差による雇用現場の男女間格差にはつながりにくい。

女性管理職比率を国際比較すると2020年現在でも日本の管理職の

女性比率は非常に低い。スウェーデンやアメリカでは4割を超え、イギリス・フランス・フィンランドは3割台後半、ドイツ・オランダが2割台後半である一方、日本では13・3%とようやく1割を超えた程度にとどまり、韓国の15・7%よりも下回っている。しかし、日本の中でみれば、経年的には女性管理職比率は少しずつではあるが、高まってきた。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、近年の女性管理職比率の推移を「部長級」「課長級」「係長級」についてみると、1989年にはそれぞれ1・3%、2%、4・6%だったものが、この20年間で5倍以上に伸び、2020年でそれぞれ8・5%、11・5%、21・3%となっている。

このような女性を低位の処遇に位置づける日本企業の特徴として、正社員と非正社員といった2元的な区分だけではなく、「雇用期間の定め有無」「職種限定の有無」「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」などの基準の組み合わせによって、雇用管理区分を分けて賃金や昇進・昇格を決めてきたことがある（表1）。これらの基準は転勤や残業といった働き方の拘束性と関連しており、この拘束性の高い働き方の区分

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 残業無し	通常

（今野・佐藤（2002）より筆者作成）

を選ぶと昇進上限も高く、賃金水準も高くなるが、企業拘束性の低い働き方を選ぶと、企業の中での地位も賃金も低くなる。こうした基準を用いることで、賃金水準が高く昇進上限も高い雇用管理区分に男性が、賃金水準が低く昇進上限が低い雇用管理区分に女性が多く「自己」選択している。このような雇用管理区分は、男女雇用機会均等法が成立して以降、大企業を中心に広まった。しかし、90年代後半以降は、転勤区分を強調する

ような雇用管理区分は、全国に支社や支店、店舗を持つ第3次産業が中心で、製造業では徐々に姿を消しつつある。というのも、製造業では第3次産業ほど転勤は頻繁ではなく、従来ブルーカラーについては転勤がほとんどなかったため、処遇を分ける区分として機能しにくいためである。さらにコロナ禍に進んだテレワークによって、ホワイトカラーに関しても、転勤を抑制する方向性が多い製造業企業で打ち出され始めた。

歴史的に製造業の雇用管理区分をみると、電機産業では臨時工が本格化した経験が踏まえ、生産工程のパートタイム労働者については、不満を持たないよう属性を既婚女性として正社員（本工）とは変えて、仕事の範囲を限定することで、処遇の低さと本工化を防ぎつつ、モチベーションを維持させるといったことが行われた（禿、2022）。このように、雇用管理区分は、職務範囲の違いを強調する方向性があると考えられる。しかし、この職務範囲の違いによる区分も、企業の生産性の側面から見て注意が必要である。というのも、雇用管理区分を設けることが、その雇用管理区分で働く者たちの主体性にも影響を与えるからである。金井（2017）では、ジェンダー規範や

ジェンダー役割とは異なるレベルで、転居転勤を伴い頻繁に異動する者がいる中で、異動頻度が少なかったり異動がないといういわゆる一般職の雇用管理区分の作り方やマネジメントのあり方が、一般職の昇進意欲や管理職希望を引き下げる作用があることを明らかにした。金井(2019)

では、正社員が販売計画を立て、売れる売場作りのためのマネジメントを行い、パート労働者は作業を担うという役割分担を想定した雇用管理区分を設計すると、パート労働者の側は指示通りの仕事以上をしてはいけな思考え、積極的・能動的な取り組みを行うにはハードルがあることを明らかにしている。雇用管理区分の違いに応じた役割設計は、労働者の主体的な能力発揮を求める働き方改革における生産性向上を促進していくことと矛盾した状況を生み出す。

3. 組合におけるジェンダー主流化の取り組みに向けて

「1. はじめに」でみたように、組合では労使自治の原則から労働組合組織における女性の参画を達成すれば、各職場のジェンダー平等は(自動的に)達成すると考えられているようにみえる。そのため、連合や金

属労協が具体的に目標数値などを掲げて遂行する男女平等参画政策は、役員における女性比率などが掲げられている。

こうした取り組みは、まず女性組合員は「女性固有の利害」を表明し、職場の中で男女組合員および労使が対等に交渉することが前提となっている。しかし、ジェンダー化された職場慣行の中で「女性固有の利害」とは何かを考えると非常に難しい問題をはらむ。金井(2007、2011)で論じたように、ジェンダー規範を内面化している組合員の意見を集約し組合政策に反映することは、女性非正規労働者/組合員が「家庭責任」を負うというジェンダーによる役割分業から生じる「^{※3}実際のジェンダーニーズ」に沿って制度設計することになり、女性非正規労働者の「^{※3}実際のジェンダーニーズ」への応答を通じてジェンダーが行為遂行(Don H. Zimmerman, 1987)され、現在の男女の役割分担を改めジェンダー平等を追求する「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなってしまいう可能性がある。つまり、女性組合員が偏って家庭責任を負っている現状を前提とすると、その女性組合員のニーズは残業をしないことや転勤をしないことを求めるという意味で、2

節で述べたような企業拘束性を基準にした雇用管理区分を肯定するものとなり、中核的な正社員の企業拘束性を低めることが女性組合員のニーズとして表出されにくい。もちろん、中核的な女性正社員組合員が中核社員の労働時間を短くするというニーズを表出する可能性はあるが、中核的な女性正社員の数はそもそも少ない。さらに、2節でみたような労働者の主体性に影響を与えるような雇用管理区分の作り方は、女性自身が能力発揮をしないでおこうとするような作用をもたらすが、雇用管理区分の問題としては考えられず、女性個人のパーソナリティの問題となりやすい。

そこで労働組合では、^{※4}実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズを整理しながら組合政策に反映していく必要がある。中核的な正社員の企業拘束性を引き下げることが戦略的ジェンダーニーズを満たすことにつながると思われるが、それを自覚的に顕在化させる仕組みとして、ジェンダー主流化という手法を提言したい。ジェンダー主流化とは、一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているのかを分析し政策形成過程に反映するもので、ジェンダ

1 影響分析を通じて、あらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算や資源を再配分し、ジェンダー格差を是正することがジェンダー主流化の目的(申、2015)となる。

(1) ジェンダー主流化とは

ジェンダー主流化とは何かについて、簡単に概観する。1995年に開催された第4回国連世界女性会議(通称北京会議)で宣言された北京行動要領で、政府は「すべての政策とプログラムにジェンダー視角を反映させなければならぬ」(パラグラフ38)とされ、さらに政府は「政策決定される前に、その政策が実行されたならば男女それぞれにどのような影響を与えるのかを検討しよう」と(パラグラフ240)しなければならぬとされた。国際機関によるジェンダー主流化の定義の若干の違いについては申(2015)が整理しているが、ジェンダー主流化とは最低でもジェンダー影響調査をすることで政策のジェンダーに与える影響を可視化することを求めている。

北京会議以降、ジェンダー主流化は、国家の政策形成プロセスへの反映として実践が積み重ねられてきた。例えば、欧州では北京会議の2年後

の1997年に欧州雇用戦略(EES)を策定した。このEESの雇用戦略の4つの柱「雇用可能性、起業家精神、適応可能性、機会均等」の下で、EU参加各国の行動計画を策定する際の共同ガイドラインがジェンダー主流化に従うものとなった(Rubery, 2005)。Rubery(2005)は、EESとジェンダー主流化が、加盟国の実際の政策にどの程度影響を与えているのかを評価するのは難しいとされるが、少なくとも政策のインフラと実践に何らかの影響を及ぼしていることを指摘する。

金(2015)によると、韓国では、2002年の改正「女性発展基本法」により、「国および地方自治体は所管政策の立案・施行の過程において、当該政策が女性の権益と社会参加などにあたえる影響を事前に分析・評価しなければならない」とした政策の性別影響分析評価規定が新設され、2012年からは「性別影響評価分析法」が別途施行されている。2006年には国家財政法にジェンダー予算に関する条項が新設され、ジェンダー予算を「予算が性別に及ぼす影響を分析し、両性平等を推進させるよう、予算を編成・施行する制度」と定義している。この法律に基づいて、2010年からはすべての政府

政策予算に対して、ジェンダー予算・決算書の作成、提出が義務付けられたという。こうした韓国の事例を、申(2015)は法律型、中央政府主導型と位置付けている。

欧州やアジアの国家による先行事例に関する研究が蓄積され、ジェンダー主流化のためのツールとしては、ジェンダー統計、ジェンダー予算・決算の制度化、政策のジェンダー影響分析評価が必要で、そのツールをいかに構築するか、課題が把握されるようになってきている。また、ジェンダー主流化が機能するためには、安定的な制度的措置として、ジェンダー主流化政策を総合的に担当できる専門部署および人員が不可欠とされる。各国の事例を見ると、権限や資源を備えている省レベルのマシーナリーを設置した韓国やフランス、ギリシャ、内閣・省庁別の委員会を運営している台湾、スウェーデン、フィンランド、特定の雇用サービスなどの分野のみでジェンダー主流化を行うギリシャ、ドイツ、デンマーク、オーストリアなどその方法はまちまちである。ジェンダー主流化は、その国の政策決定過程に新しい転換をもたらすことになるため、十分な資源を有していないと何ら影響力を及ぼせない(申、2015)ため、どのような制度的枠

組みを設計できるかも重要である。

(2) ジェンダー主流化の取り組みに向けた提言

労働組合の取り組みについても、北京会議で示されたように、すべての政策にジェンダー視点を導入して、ジェンダー影響調査をしたうえで政策のジェンダーに与える影響を可視化し、ジェンダー不平等を是正するような政策とする必要があると考えられる。そのため、傘下の構成組織において、ジェンダー主流化という手法を導入することを提案する。このことにより、職場での労使の取り組みが男性と女性にどのような影響を与えるのか可視化ができる。可視化することで、ジェンダー平等を目指すうえでの課題が新たに認識され、それを次の政策や取り組みに生かすことが可能となる。

具体的には、第1に構成組織、単組レベルで、ジェンダー影響調査を行い、確認し、それを組合の取り組みに反映させるサイクルを確立することを提言する。ジェンダー主流化はすべての政策について行うことが理念的には望まれるが、各国の先行事例からは、雇用政策プログラムなど特定の分野を取り出してまずは行うといった方法も試みられている。

日本の労働組合には春闘の取り組みが慣例化されているため、例えば、春闘要求についてジェンダー影響調査を単組レベルで行い、構成組織で集約し、評価することから始めてはどうだろうか。春闘での賃上げの方法やそれに伴う人事・賃金制度の変更が、ジェンダーにいかなる影響を与えるのかをみるのである。特に、雇用管理区分が男女の労働者にもたらす影響に注目してほしい。

第2に、ジェンダー主流化を行うためには、ツールの開発が不可欠である。ジェンダー統計を整備し、政策のジェンダー影響分析を行い、評価する方法が確立されなければならない。例えば、同一労働同一賃金政策のジェンダー影響調査を行うためには、雇用形態や性別、職位、勤続年数、部門といった属性だけでなく、その労働者が転勤や残業をどの程度行っているのか、どのような職務を遂行しているか(ほかの人の職務の同一性)と賃金の関係を判断できなければならない。現時点で、労働組合が持っているデータ(企業が持っているデータ)に限界があり、実際の職務や転勤の頻度などと賃金を結び付けたものを整備していく必要がある。また、産別組織としては企業横断的に比較できるように、職務

- ※1 推進すべき目標としては「6 大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」「7 執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保」「8 ジェンダー平等の推進を目的とする委員会等の会議体を設置」「9 多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し」があげられている。
- ※2 連合では、1・4、6、7は労働組合における男女平等参画、5・8・9は職場・社会におけるジェンダー平等の推進のための目標という整理をしている。
- ※3 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、実際の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 1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)の定義では、「ジェンダー視点の主流化とは、あらゆる領域・レベルで、法律、政策およびプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策決定とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な時限にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」(申キヨンの翻訳による)とされる。欧州評議会は「政策プロセスの組織、改良、開発と評価であり、ジェンダー平等視点が通常政策立案に関係している行為者によって、すべてのレベルにおいて、そしてすべての段階において、全ての政策に取り入れられるよう(するものである)」(申キヨンの翻訳による)と定義されている。

レベルなどをそろえて比較できるようにしていくことも必要である。そのことと、ジェンダーへの影響がどのようにになっているのかを可視化する必要がある。

第3にジェンダー影響調査をしたうえで、次年度の取り組みや政策に反映するためのジェンダー予算・決算を制度化する必要がある。このジェンダー予算や決算の方法も国のジェンダー予算などについては海外の先行事例が蓄積されているので、そうした取り組みを取り入れ、ジェンダー主流化のためのツールを開発してほしい。ジェンダー統計の整備のためには、単組レベルでジェンダー主流化の必要性を認識してもらい、それをどのように生かすことができるのか示すことで、産別組織が主導

することが望ましいと考える。

第4に、ジェンダー主流化の推進機構を設置することで、安定的にジェンダー主流化が機能することとなる。構成組織、単組レベルで、すべての政策分野をジェンダー主流化の視点から総合的に監督、牽引するジェンダー主流化政策を総合的に担当できる専門部署および人員・予算措置が不可欠である。これも各国の先行事例からは、委員会ごとにジェンダー主流化の推進機構をもっているような国や全体を統括するような省レベルのマシーナリーを設置している国、プロジェクトごとに設置している国などある。

ジェンダー主流化の手法を取り入れることで、従来の労働組合の取り組みに増して、実効性あるジェンダ

ー平等な職場と組合を実現することに結び付いた取り組みになることが期待される。

【参考文献】

- 今野浩一郎・佐藤博樹「人事管理入門」日本経済新聞社、2002年
- 金井郁「パートのユニオンリーダーと組合参加—小売企業におけるパート組織の事例調査をもとにして」『社会政策学会誌』、17号、2007年
- 金井郁「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、pp119、2011年
- 金井郁「女性の昇進をめぐる意識とマネジメント—雇用管理体系とジェンダー」『大原社会問題研究所雑誌』704号、2017年6月
- 金井郁「スーパーマーケット企業における「働き方改革」の展開—パートタイムの主体性に着目して」金井郁「経済社会とジェンダー」(日本フェミニスト経済学会誌)第4巻、2019年7月
- 金井郁「連合におけるジェンダー主流化の取り組みに向けて—日本の男女共同参画の現状と課題」『あらゆる運動にジェンダー平等の視点を—男女共同参画社会の実現に向けた労働組合の役割に関する調査研究委員会報告書』連合総研
- 金京姫「ジェンダー主流化再考—韓国事例」(キムミン翻訳)『ジェンダー研究』18巻、2015年
- 申琪榮「ジェンダー主流化」の理論と実践『ジェンダー研究』18巻、2015年
- Jill Rubery 'Reflections on Gender Mainstreaming: An Example of Feminist Economics in Action?', *Feminist Economics*, 11:3, 2005
- Don H. Zimmerman 'Doing Gender', *Gender & Society*, Vol.1 No.2, 1987



金井 郁

かない・かおる

埼玉大学大学院人文社会科学部研究科教授

1977年、千葉県生まれ。東京大学大学院新領域創成科学研究科博士後期課程単位取得退学。博士(国際協力学)。専門は労働経済論・ジェンダー論。埼玉大学経済学部講師などを経て、現職。主な論文に「女性の昇進をめぐる意識とマネジメント—雇用管理体系とジェンダー」(『大原社会問題研究所雑誌』704号、2017年6月)、「人事制度改革と雇用管理区分の統合—女性労働者へのインパクトに着目して」(『社会政策』第13巻第2号、2021年11月)など。