

労働運動にジェンダー視点を

全労連副議長 ながお 長尾 ゆり

1 新型コロナの影響にも 「ジェンダー差別」がはっきり

アニタ・バティア国連ウイメン副事務局長（国連事務次長）は、3月26日、「女性と新型コロナウイルス」という声明を発表した。「封鎖や隔離措置の経済的影響が非正規雇用など弱い立場にある女性に重くのしかかっている」と指摘し、「子どもや高齢者の世話のために職場に行けなくなった女性、非正規雇用の女性などの援助を支援策の中に組み込むこと」を提起した。また、外出禁止や移動制限が、DV（ドメスティックバイオレンス）を誘発する危険があるとして、被害者を守るための電話相談や避難所（シェルター）を「基本的なサービス」として保障するよう呼びかけた。

さらに、「方針決定過程で女性の声を集めること、視線が多様化することが最終的な結果を豊かにする」と強調した。また、「求められているのは看護にあたる女性と話し、必要なものを聞くことだ」と述べた。

新型コロナウイルスの影響にも「ジェンダー差別」がはっきりとあらわれている。だからこそ、その対策には「ジェンダー視点」が求められる。

日本でも、安倍首相の「全国一斉休校」要請に

よる困難は、家族的責任が集中する女性、非正規の女性に集中的にあらわれた。全労連女性部は、各単産の女性の声を集めて、3月6日、「女性労働者とその家族を守るための緊急の厚労省要請」を行ったが、コロナウイルスの影響が長引く中、引き続きジェンダー視点に立った運動が重要だ。女性労働者の労働実態にふれながら、ジェンダー平等実現に何が求められるか考えたい。

1995年北京女性会議を機に 進んだ世界、取り残された日本

「GENDER（ジェンダー）主流化」が公式に提唱されたのは、1995年の国連第4回世界女性会議（北京会議）だ。「ジェンダー主流化」とは、政策や法律を決定する際に必ず「ジェンダー視点」を考慮することであり、それゆえ、決定場に男女が対等に参加することも含んでいる。

そもそも、「ジェンダー」とは「社会的・文化的・政治的に形成された性差」を意味し、「SEX（セックス）」つまり「生物学的性差」に対して用いられる。「GENDERフリー」とは、従来の固定的な性別役割分担や「男らしさ・女らしさ」を押しつけられないことを言う。

ここ数年、急速に「LGBT」への理解が広がり、「性自認・性的志向の多様性」を理解し、そ

資料①日本のグローバル・ジェンダーギャップ指数の移りかわり

	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2012年	2009年	2006年
全体	121位	117位	114位	111位	101位	101位	101位	79位
経済	115位	117位	114位	118位	106位	102位	108位	83位
教育	91位	74位	76位	84位	81位	84位	60位	60位
健康	41位	1位	40位	42位	34位	41位	1位	1位
政治	144位	125位	123位	103位	104位	110位	110位	83位

の権利・生き方を認め合おうとする流れが強まっている。それを受けて、「ジェンダー平等」とは、「男性も女性も性的マイノリティの人々も、誰もが平等に自分らしく生きられることだ」と認識が進んできている。

1975年の「国際婦人年」から20年目の節目に開かれた北京会議は、「女性の権利は人権である」と宣言した。全労連女性部は11人の代表を送り、「働く女性のワークショップ」を担当した。

そして、北京会議を機に、世界は急速にジェンダー平等に向かって前進した。しかし、残念ながら、日本は大きく取り残されてしまったのだ。

「121ショック」があらためて示した 「女性の人権停滞国・日本」

「世界経済フォーラム」は、2019年暮れ、日本の「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(GGGI)」は153カ国中121位であると発表した。なかでも、「経済活動への参加と機会」115位、「政治への関与」144位という数字は、本当に恥ずかしい。このGGGIは、2006年以降、「世界経済フォーラム」という世界の政財界のトップが集まる会議(ダボス会議)で発表されている。世界の政財界はジェンダー平等を経済発展にとっても非常に重要だと認識しているのだ。「ジェンダー平等実現により、GDPを26%引き上げることができる」としている。

この間の日本のGGGIは資料①に示したとおりである。「女性の活躍」を喧伝してきた安倍政権の下で、差別が拡大している。

資料②「第7・8次日本政府報告への勧告(2016年3月)・労働分野」 抜粋

1. 賃金のジェンダー格差や女性雇用の低賃金分野への集中を是正するために同一価値労働同一賃金原則を実施すること、
2. 家族的責任により女性がパートタイム労働に偏ることに対して、両親休暇の導入や十分な保育施設を提供すること、
3. セクハラ禁止と制裁の法制化、マタハラも含めて雇用差別があった場合の女性の司法へのアクセスを確保すること
4. 労働監督を強化すること など7項目以上、日本政府に「強く要請」する。

2 経済活動の男女格差は115位 女性の賃金は男性の約半分

国税庁「民間給与実態統計調査」(2018)によると、男性労働者の給与所得は年532万円、女性労働者は287万円。女性の賃金は男性の54%、つまり「女性の賃金は男性の約半分」だ。これが、経済活動の男女格差115位の要因だ。現役時代の賃金格差は年金に反映する。賃金差別は死ぬまで続き、高齢女性の貧困を生み出している。

女性非正規労働者の賃金は最低賃金に貼りついている。女性労働者の4割が年収200万円未満のワーキングプアだ。「夫のDVに苦しみながら離婚できない女性」に象徴されるように、「離婚すらできない賃金」は女性から「自分らしく生きる人生」を奪う。「最低賃金1500円」の実現は、まさにジェンダー平等の課題なのだ。

189カ国が批准している国連女性差別撤廃条約は、各締約国政府に4年に1度、報告を義務付けている。日本政府の報告は事実を伝えないので、NGOはカウンターレポートを提出する。直近の2016年審査にあたって、全労連女性部は男女賃金格差の実態をグラフ化し、格差の原因を指摘して、女性差別撤廃委員会(CEDAW)に直接届け、審査を傍聴した。CEDAW委員は、私たちのレポートを十分に読み込み、日本政府に対して厳しい勧告を行った。資料②は、労働分野の勧告の一部である。女性労働者の実態と要求が反映され、ジェンダー視点が買われた勧告は、私たちの

要求こそが国際標準だと示している。

全労連女性部レポートが指摘した 男女賃金格差の要因

全労連女性部は、賃金格差の原因の第一として、役職者にしめる女性割合の少なさ（12.5%）を指摘した。コース別管理の結果、「一般職の9割は女性」「総合職の9割は男性」という明確な男女差、つまり「間接差別」が生まれている。転勤・長時間労働がネックとなり、総合職を選びたくても選べない女性は、昇格への道を閉ざされる。そのため、正規労働者どうしで比較しても、男性547万5000円、女性376万6000円と、男性の7割の賃金となっている。

第二に、第一子出産を機に5割の女性が離職を余儀なくされる「M型雇用」の実態をあげた。仕事と育児の両立支援策の不備や、「出産したら退職」という「慣行」、深刻な保育所不足が原因だ。

第三に、女性労働者の56.4%が非正規労働者（総務省「労働力調査」2018年）という現状を指摘した。出産を機に退職した後、再就職は非正規にならざるをえない。アベノミクスで雇用が増えたと言うが、増えたのは非正規雇用労働者だ。

第四に、女性が多い職種（保育士・看護師・介護士など）の賃金が低いことだ。専門的仕事であるにもかかわらず、家事の延長上のように扱われ、平均より月10万円低い賃金におかれている。

男女賃金格差の根底にあるジェンダー バイアス（ジェンダーによる偏見）

以上の四点すべての土台として、ジェンダーバイアス（ジェンダーによる偏見）を指摘しなければならない。つまり「男は仕事、女は家庭」の性別役割分担意識が、仕事上も男性中心の主従関係を生み出し、さらに「男は一家の大黒柱、女は家計の補助」と女性の低賃金構造をつくっている。

女性の低すぎる賃金は男性も含めた全労働者の賃金を引き下げる。ジェンダーバイアスは全労働者の搾取を強める役割を果たしているのだ。

貯蓄なし世帯が4割という格差社会の中でも、「家族を養えない男は甲斐性がない」という「つくられた男性像」に縛られた男性は、「家族を養う」ために残業し、物理的にも家事・育児時間をとれない状況に追い込まれる。

一方、女性は「女は家事」という呪縛により、外で働いて帰った後も「ワンオペ家事」を課せられる。2016年総務省「社会生活基本調査」によると、6歳未満の子をもつ共働き夫婦の1日平均家事育児時間は、男性74分、女性440分だ。睡眠時間を削らざるをえない日本の女性は「世界で一番睡眠時間が短い」と言われる。一方、失業した男性が「専業主夫」となれば、まるで「人生から脱落した」かのようにみられる。「男は仕事、女は家庭」という呪縛は男性も女性も苦しめている。

「保護か平等か」ではなく「保護も平等も」…女子保護撤廃反対のたたかい

ジェンダーバイアスは、一人ひとりの自由な生き方を奪うとともに、搾取を見えにくくする。

だからこそ、支配者は意識的に、つまり政策として「ジェンダー差別攻撃」を行う。

世界の流れと国内の運動におされて、不十分ながら男女雇用機会均等法が制定された1985年、同時に労基法女子保護規定「改悪」が行われた。つねに政府と財界は「保護か平等か」「男女平等を言うのなら、女性だけの保護は要らない。男並みに働け」という理屈を突き付けてくる。

1997年、女性労働者に保障されていた労基法の女子保護規定（年150時間の残業規制、深夜労働規制）が撤廃された。全労連女性部は、「保護も平等も」と求め、2年にわたるたたかいを展開した。「女子保護撤廃の狙いは、男性も女性も長時

間労働に追い込むとともに、非正規化をすすめることだ」と指摘し、「女性の残業規制を取り払うのではなく、男性にも女性並みの残業規制を行うべき」と主張した。そして、「女子保護規定撤廃反対」をかかげ、男性も女性も、そして正規も非正規も手をつないで一緒にたたかった。国会では多数の力で押し切られたものの、正規・非正規の共同を広げた運動は、大きな財産を残した。

そもそも「ジェンダー平等」とは、けっして生物学的な男女の別まで取り払おうとするものではない。国連女性差別撤廃条約第4条に「母性を保護することを目的とする特別措置をとることは、差別と解してはならない」と明記している通りである。

3 「ジェンダー平等」を敵視する政治とのたたかい

政財界は、「女子保護規定撤廃」のように、規制緩和で女性労働者を競争市場に放り出す「新自由主義的政策」とともに、「戦前回帰のバックラッシュ」という二つの「ジェンダー差別政策」を両輪のようにすすめてきた。全労連女性部は、今年4月結成30年を迎えたが、まさにこの二つの攻撃に抗してジェンダー平等を求める30年だった。

激しいバックラッシュ（反動）が起こったのは、北京会議の翌年の1996年だった。「選択的夫婦別姓は家族の一体感を壊すものだ」とする攻撃から始まった。2000年代には、「日本会議」「日本女性の会」などが「家族の絆、日本人の美德、国への誇りと愛情を取り戻そう」と主張し、「慰安婦」攻撃や「性教育」批判を強めた。2005年、自民党内に「過激な性教育、ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム」がおかれ、バックラッシュを展開した。その座長が安倍晋三あべしんぞう氏、事

務局長が山やまたに谷えり子氏だ。今も、「子どもは3人産め」「男が育児だ」とか格好いいことを言っても、子どもはママが一番などと、自民党議員の暴言が止まらない。女性を「産む道具」としてしか見ない政治家たちが、日本を「女性の人権停滞国」に押しとどめてきたのだ。

安倍改憲勢力のまとめた2012年「自民党憲法改正草案」は、全面的に憲法を壊そうとするものだが、とりわけ、その24条改憲案（資料③）には、彼らのねらいがあからさまに示されている。

まず、福祉に対する公的責任を放棄し、家族に相互扶助義務を押し付け、「個人と個人の合意のみに基づく婚姻」に圧力をかけようとしている。戦前、家父長的家制度の下で、女性は夫の所有物とされ、個人の権利を保障されなかった。その時代に引き戻そうとする改憲案だ。あらためて、憲法24条に、「個人の尊厳と両性の平等」が高らかにうたわれていることの意味を深く心に刻みたい。「男は戦士、女は銃後を守る」戦前に逆戻りさせる改憲案をけっして許してはならない。

国連女性差別撤廃条約（1979年国連採択）は、前文で「伝統的役割を変更することが、男女の完全な平等の達成に必要」と明記している。安倍政権を退陣においこみ、改憲を阻むことは、日本において「ジェンダー平等」を実現するうえで避けて通れない課題と考える。

意思決定機関への女性の参加が政治・社会・労働運動を変える

「政治への関与」について、日本はGGGIで144位、列国議会同盟の国会議員女性比率調査（2019年）では193カ国中165位と、最悪だ。

1946年4月10日、日本で初めて女性参政権が行使され、39名の女性議員が誕生した。それから、74年後の現在、衆議院の女性議員は465人中47人で10.1%、参議院でも245人中56人で22.8%にす

ぎない。多くの国がポジティブアクションを採用し、女性議員比率の世界平均は26%に達しているのに対し、日本は大きく取り残されている。

2018年「政治分野における男女共同参画法」（パリテ法）が実施され、候補者名簿への男女同数記載が努力義務とされた。しかし、自民・公明が努力義務を果たさなかったのだ。女性議員が半数になれば、これまで政治に届かなかった声が届けられる。軍事や大型開発よりも、福祉・教育・くらし・医療・人権に政治の重点が変わるだろう。

同様に、職場にも、教育の場にも、労働運動にも「女性の参加」が大切だ。

政策や方針が一部の男性の意見・提案・利益・要求のみで決められていないか。議論・決定・結果の評価に女性が参加できているか。民主主義の土台が問われている。まずは、「女性がいない民主主義」ではなく「女性がいる民主主義」となっているか、それが大前提だ。

とりわけ、労働組合における女性参加の遅れは大きい。労働組合の女性役員が増えれば、何が変わるのか。非正規格差や男女格差の是正、ハラスメントの根絶、ワークライフバランス、LGBTの権利保障などの課題が重点課題として、組合運動の前面に出てくるのではないだろうか。

女性の参加は、労働運動にジェンダー視点を持ち込み、「誰でも参加できる運動」「誰ひとり取り残さない運動」「私が主人公の運動」へと労働運動を変えるのではないだろうか。「条件のある女性がいない」と困難を愚痴ることに終わってはならない。運動のカタチに女性を合わせるのではなく、女性が参加できるカタチに運動を変えることが求められていると考える。今年こそ、その一歩を踏み出そう。

資料③

- ・憲法24条①婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
- ②配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関する、その他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
- ・憲法24条の自民党2012年改憲草案
 - ①家族は、社会の自然かつ基礎的な単位として、尊重される。家族は、互いに助け合わなければならない。
 - ②婚姻は、両性の合意に基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
 - ③家族、扶養、後見、婚姻及び離婚、財産権、相続及び親族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

4 「日本の常識」＝世界の非常識を私たちの運動が変える

「個人」を「尊厳ある人間」としてではなく、戦争遂行の道具や生産性向上の道具と位置づけ、命令通りに動かすための手段として「ジェンダー差別」は戦前戦後を通じて利用されてきた。いま、「戦争する国づくり」と「世界で一番企業が活躍しやすい国づくり」をめざす安倍政権のもと、「ジェンダー差別」は増幅され、すべての性に苦しみを広げている。

しかし、「ジェンダー視点」を通して苦しみの根が見えたとき、人は、「悪いのは私（あなた）じゃない」と「自己責任の呪縛」から解放される。性暴力を許さないフラワーデモの1年間は、そのことを示している。これまで、ハラスメントや性暴力の被害を語ることは難しいとされてきた。声を上げて、「あなたに非があるのではないかと」被害者が責められることが多かった。しかし、「私もそうだよ」「あなたは一人じゃない」と、被害者に心を寄せて支えるフラワーデモが全国に広がり、運動が空気を変え、「日本の常識」を変えてきたのだ。1990年代の丸子警報器、支払基金や芝信用金庫の女性たちのたたかいが、「パートの賃金や女性の賃金は低くて当たり前」という「日本の常識」を運動で変えてきたように、「たたかってこそ変えられる」ことを確信に新たなステージに踏み出そう。