

均等法後の日本社会の ジェンダー雇用平等と今

男女雇用機会均等法の施行から四〇年を迎えた今、女性雇用者数は約一・九倍に拡大した一方、賃金格差・非正規雇用・ハラスメントなどの課題は根深く残る。均等法成立の経緯から今口まで、ジェンダー雇用平等のあゆみを振り返り残された課題を考える。



滋賀大学経済学部教授
山田和代

男女雇用機会均等法が一九八五年に成立し、翌年の施行から今年で四〇年を迎えた。本稿は、筆者がこれまでの拙稿で述べてきたことを含めつつ、この四〇年間の日本のジェンダーをめぐる雇用、賃金、労働運動の変遷を振り返り、ジェンダー雇用平等の今の課題を捉えてみたい。その間には、社会経済的な背景としてグローバル化の進行、バブルの崩壊、労働ビツグバンと呼ばれる労働市場の規制緩和がおこった。加えて生活・生存にさえも困窮する人びとを傍目に、新自由主義による競争の跳梁があつたことにも留意しておきたい。

男女雇用平等法を求めた労働運動と均等法*

私事ではあるが、二〇年くらい前に海外の学術コンファレン

の設置、労働基準の引き上げ、母性保護の拡充等であつた。

均等法成立前の一九七〇年代、男女平等や女性の地位向上、性別分業や女性差別の撤廃を求める国際的潮流において、国連は「国際女性年」（一九七五年）を設定し、一九七六年から八五年の「国連女性の一〇年」には女性差別撤廃条約（一九七九年）を採択した。日本は八〇年の世界女性会議（コペンハーゲン）を機にこの条約に署名している。以後、その批准に向けて国内法制の整備が進められる。政府は一九七七年に「婦人の一〇年国内行動計画」を、七八年には労働基準法研究会の報告書が発表され、この報告書では女子保護規定の見直しが示された。それに対して、女性や各党からの反対意見や男女雇用平等法要求がまきおこった。今からみれば雇用の規制緩和はすではじまつていた。

労使の議論の過程では、「保護か平等か」の論争を生んだ。戦後の労働基準法（一九四七年制定）では、女性に対して時間外労働、休日労働、深夜業、坑内労働、危険有害業務、産前産後、育児時間、生理休暇、帰郷旅費の保護規定があつた。こうした「保護」を緩和して、男性と土俵を同じにする「平等」とするの

やまだ・かずよ

滋賀大学講師、准教授を経て現職。博士（社会科学）。専門分野は日本労働史、社会政策。著書に『Handbook of Feminisms in Japan』(Japan Documents、二〇一五年、分担執筆)、『大阪社会労働運動史 第一〇巻』(耕文社、二〇一四年、編集委員)、『リスク社会の家族変動』(放送大学教育振興会、二〇一〇年、分担執筆) など。

スで日本のジェンダー平等について報告をおこなった際に、参加者から「均等」とは何ですかという旨の質問を受けた。それは、「平等」ではなく何故に「均等」という用語なのかという趣旨だったように記憶する。実は、似たような質疑が一九八四年の第一〇一回国会衆議院社会労働委員会にて、均等法の名称をめぐって出ていた。答弁にたつた当時の労働省婦人局長は、「均等と平等は辞書を引いても同じ意味。労働法では『均等』が用例。」と述べていた。^{*2}「平等」の実現とは長く厳しい闘いであると思つていたが、文字として組み込むことも難儀なことだった。

女性労働組合員を含め多くの女性たちは職場の女性差別や男女処遇格差の解消を求めて、「男女雇用平等法」を要求した。その内容は、雇用全般にわたる性差別禁止とその明記、救済機関か。また、女性の間でも、就労機会を広げるために緩和を受容する考えがなくてはなかつた。

成立した均等法について、当時の日本労働組合総評議会（総評）婦人局の評価をみると、①勤労婦人福祉法（一九七二年）の改定であつたこと、②基本的人権として性差別禁止の視点がなないこと、③差別禁止は定年・退職・解雇、教育訓練、福利厚生の一部であつて、募集、採用、配置、配置転換、昇進、昇格は努力義務であること、④法違反に罰則無しであつたことなどをあげている。^{*4} こうした評価をみれば、均等法が「ザル法」といわれた所以がよくわかる。成立後、総評婦人部は、均等法の指針・省令策定の中で同法の目的の最大限活用や、性別役割分業意識の見直しへの取り組みも運動の課題とし、翌年の均等法施行にあたっては同法が職場に有効に定着するための労働協約化の運動を呼びかけた。^{*5}

しかし、成立後のコース

資料●ジェンダー雇用平等関連の主な流れ

年	事項
1975	「国際女性年」
1979	国連・女性差別撤廃条約採択
1985	男女雇用機会均等法成立、女子差別撤廃条約批准、第3号被保険者制度創設
1989	連合発足
1995	ILO 家族責任条約 156号批准
1999	男女共同参画基本法成立
2012	第2次安倍政権（～2020、3本の矢／成長戦略／一億総活躍）
2015	女性活躍推進法
2019	働き方改革関連法・順次施行