

女性の社会進出

ランデス ハル

I 今、働く女性たちは

今日、日本の女子労働人口は2680万人を数え、勤労年齢にある者の半数がなんらかの仕事をもっていることになる。1965年にはその規模は約2000万であったのが次の20年間に約370万人増加し、1985年以降現在までの8年間に更に310万人が増加しており、近年における働く女性の増加が顕著である。戦後早い頃はまだ、家族で営む事業に従事するのが女性労働の主要な仕事であった。やがて女性は家の外へ出て働くようになり、他人の経営する会社や商店に勤めるものが増えて、1960年には家族従事者と雇用者との比重がそれぞれ40%を占めた。その後女子労働者中の雇用者の割合はふえ続け、1985年には65%に達する一方で、家族従事者は20%未満となった。現在では女子労働者の75%が雇用者となっており、働く女性とはOLであるような一般の印象を裏付

表1 女子労働力、雇用者の推移

	女子の 労働人口	雇用者総数		女子雇用者数		雇用者総数の女子の割合		女子労働の 雇用率
		全産業	非農林業	全産業	非農林業	全産業	非農林業	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) = $\frac{(4)}{(2)}$	(7) = $\frac{(5)}{(3)}$	(8) = $\frac{(4)}{(1)}$
年	(万人)	(万人)	(万人)	(万人)	(万人)	(%)	(%)	(%)
1960	1838	2370	2106	738	639	31.1	30.3	40.2
1965	1903	2876	2713	913	851	31.7	31.4	48.0
1970	2024	3306	3222	1096	1068	33.2	33.1	54.2
1975	1987	3646	3556	1167	1137	32.0	32.0	58.7
1980	2185	4025	3886	1354	1323	34.1	34.0	62.0
1985	2367	4312	4231	1548	1516	35.9	35.8	65.4
1990	2593	4835	4748	1834	1795	37.9	37.8	70.7
1991	2651	5092	4906	1918	1875	38.3	38.2	72.4
1992	2679	5119	5018	1974	1930	38.6	38.5	73.7
1993	2681	5202	5099	2009	1962	38.6	38.5	74.9

総務庁統計局「労働力調査」による。

けている。雇用者として働く女性の毎年の伸びは、1970年代の後半から男子のそれを上廻り、その結果総雇用者数での女子の割合も高まった。1970年代の30%をやや上廻るところから今日では40%に近づいて、ここでも女性の相対的重要性の増しているのが判る。(表1 参照)

このように増大した女性労働者はどのような産業で働いているのかを見ると、男性の場合が分散しているのに対し、少数の産業に集中している。表2のように、製造業、卸・小売業、飲食店業、サービス業が女子にとっての三大就業産業であり、このパターンは期間を経ても定着しているようである。これらの三産業を合わせると、女子雇用者の約85%が働いている。また就業の形態でみると、1960年には短時間雇用者は57万人おり、雇用者中の10%以下であった。それは1975年に

表2 雇用者の産業別分布

年	全雇用者数 (万人)	製造業 (%)	卸・小売業 飲食店業 (%)	サービス業 (%)	三大産業の累計	
					比率 (%)	実績 (万人)
1986	1570	27.7	26.9	30.3	84.9	1333
1991	1899	25.8	27.2	31.3	84.3	1601
1993	1962	32.3	27.2	24.4	83.9	1646
内正規雇用者						
年	(万人)	(%)	(%)	(%)	(%)	(万人)
1985	1177	29.7	24.2	30.8	84.9	969
1993	1338	26.3	24.0	33.3	83.6	1186

正規雇用者とは週35時間以上勤務するものを指す。

総務庁統計局「労働力調査」による。（『婦人白書1994』69頁から作成）

表3 非農林業の短時間雇用者数の推移

年	雇用者数 (万人)	内 短時間 雇用者数 (万人)	同比率 (%)
1960	639	57	8.9
1965	851	82	9.6
1970	1068	130	12.2
1975	1137	198	17.4
1980	1323	256	19.3
1985	1516	333	22.0
1990	1795	501	27.9
1991	1875	550	29.3
1992	1930	592	30.7
1993	1962	623	31.8

短時間雇用者とは労働時間が週35時間未満のものを指す。

総務庁統計局の数字による。

は200万人近くあり、現在は600万人を超えている。この間雇用者中の割合もそれぞれ17%から32%へと上昇した。ここで短時間雇用者とはその勤務時間が週35時間より短い者を指し、通常、パート労働者を意味する。1975年以降、女子雇用者は825万人増加したのに対し、短時間雇用者は425万人の増である。雇用者としての女子労働の増加分の51%強はパート労働者の増加によるものである。（表3参照）

ところでパート労働者を週35時間未満の勤務者と規定することには問題がある。現実には働く時間の長さにかかわらず、パート扱いされている者がかなりの数にのぼる。例えば「呼称パート」¹⁾労働者とよばれる広義のパートタイマーには、短時間雇用者に加えて、時間数では35時間以上働いていながら勤務日数が短いとか、その他の理由からパートタイマー扱いされている者が含まれる。総務庁がこの広義のパート労働者の規模を推定したところでは、1987年に446万人強おり、これに時間の長短にかかわらずアルバイト雇いになっている者を加えると、800万人近くになるという²⁾。これは同年の短時間雇用者365万人のそれぞれ1.2倍、2.2倍に相当する³⁾。更に最近では出向・派遣社員、嘱託などが、非正規労働者の形態として、少しずつ増加している。この種の労働者が働く産業の構成は、女子雇用労働全体についてとほぼ同じであるが、表4で見ると三大産業の比重はやや高い。また正規労働者の場合と比較すると、卸・小売業・飲食店業がサービス業に代わって首位となり、そこへの集中度が高まる。仕事の忙しさの差が時間帯により大きく変動する飲食店と小売業で、女子の非正規労働力の需要が特に高いためであろう。先の総務庁の調査結果により、1987年についての年齢別と産業別のパート労働者の分布をみると、働く者の比率が高い産業は年齢層によってはっきりと区別される。三大産業の割合が最も高いのは20歳未満であり、そこではまた卸・小売業・飲食店業の比率も極めて高い。製造業で働く者の比率が最も高いのは50歳台前半の層であるが、サービス業については65歳以上の層となる。広義のパー

表4 パートタイマー雇用者の年令別、三大産業別分布(1987年)

年 令 別 構 成			産 業 別 構 成			
年令層	実 数	構成比	製造業 (1)	卸・小売業・ 飲食店業(2)	サービス業 (3)	(1)～(3) の累計
	(万人)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
15-19	4.1	0.9	24.4	58.5	14.6	97.5
20-24	14.4	3.2	21.5	43.1	25.7	90.3
25-29	21.8	4.9	21.6	41.7	24.8	88.1
30-34	39.7	8.9	30.7	41.3	19.6	91.6
35-39	91.1	20.4	34.9	40.2	17.7	92.8
40-44	91.9	20.6	36.2	39.4	16.8	92.4
45-49	79.5	17.8	37.0	37.1	18.7	92.8
50-54	52.8	11.8	39.0	33.3	21.8	94.1
55-59	28.2	6.3	33.7	29.4	28.4	91.5
60-64	14.1	3.2	31.2	25.5	36.2	92.9
65歳以上	8.5	1.9	27.1	25.9	38.8	91.8
(計)	446.2)		平均 27.6	35.7	23.9	87.2

総務庁統計局「就業構造基本調査」

年令別構成比は全産業女子雇用者に占める比率。

労働省編「平成元年版労働白書」の付属統計表第2-23表と
参考資料第3-(1)-4から作成。

ト労働者を年齢別分布でみれば一番多いのは35—44歳層であって、全体の40%強を占める。それに45—54歳の層を加えると、70%強のパート労働者が含まれる。この定義ではアルバイトは入っていないので若年層の比率は低く、35歳以上の中年女子が主力をなしており、その実数は315万人となる。

働く女性の最近の動向としては、まず女性の労働参加率が50%を超えたこと、その大多数は企業等での雇用者として働いている。三つの産業が女子労働者にとっての主要な分野であり、その集中度も高い。近年急速に増加した女子労働力は、広義のパート労働力の増加と結びついており、この種の労働形態が相対的な重要性を加えたことが注目される。これは一般に女子雇用形態の多様化とよばれているが、非正規化とみることによって、その問題性が一層明らかにされると思う。現在でもすでに中・高年層のパートの割合が高く、今後女子労働力全体の高齢化がすすむとの見通しに立てば、非正規労働力の比重増大の傾向は更に強まるであろう。それはまた女子の雇用の不安定性、つまり景気の後退はまず女子の雇用——その中でも非正規労働者の解雇または採用の削減・中止といった——の調整をもたらすという、日本の雇用構造との関連でも重要である。

Ⅱ 男女雇用機会均等法のもとで

1985年に制定され翌86年に施行された男女雇用機会均等法は、働く女性に男子と平等な雇用の機会を提供し、女子の社会進出を促進するものと一般に受けとめられている。事実1985年来の全産業での女子雇用者数の変化をみると、約1550万人から約2010万人へと540万人増えている。そのうち特に1985年から90年の5年間の増加は290万人弱であって、これは1960年以降の5年区切りのどの期間よりも、はるかに大幅な増大であった。これを平均の増加率でみると特に1987年から

91年には、バブル景気とよばれた経済拡張期と重なって、毎年33%から46%の高い成長率を示す。この全期間について男子の増加率は女子のそれを下廻っているが、1987年から91年については特にその差が大きい。(表5参照) このように明らかに女子雇用の急増があったのだが、ここに均等法の成果の一部があると、判断してよいのであろうか。雇用機会均等法は募集・採用から定年・退職・解雇にいたる雇用の各段階において、男女への均等な機会と待遇を確保するよう事業主に努力義務を課している。

均等法が施行されてから5年、7年経過した頃、雇用における男女差別の状況がどれほど改善されてきたかについての調査が幾つか実施され、発表されている¹⁾。これらによると改善の効果は総じて、非常に限られたものであるとの評価を受けている。まず募集・採用についてみるに、男女の差別が大きく存在している。すべての企業・業種がその門を男女に向けて平等に開いてはいない。例えば「男子のみ募集する職種やコースがある」とする企業は4年制大学卒を対象とする場合、事務・営業系で約3割、技術系ではほぼ半数に相当する。しかも実際に女子の大卒を採用したのは1990年には、企業全体の10%未満であるとの数字がある。女子雇用者の配置については半数以上が総務・経理・生産部門に限定されており、その後の配置転換はあまり進んでいないのが一般的な状況である。

表5 全産業における雇用者数の変化と増加率

年	実数(万人)		期 間	増加率(%)	
	女 子	男 子		女子	男子
1985	1548	2764	1985-86	2.3	1.1
1986	1584	2795	1986-87	1.9	0.6
1987	1615	2813	1987-88	3.3	2.0
1988	1670	2868	1988-89	4.5	2.2
1989	1749	2929	1989-90	4.6	2.5
1990	1834	3001	1990-91	4.4	2.8
1991	1918	3084	1991-92	2.8	2.0
1992	1974	3145	1992-93	1.7	—
1993	2009	—			

総務庁統計局「労働力調査」。

労働省編「平成元年版労働白書」の付属統計表第3表-1と本論文表1とから作成。

しかし配置転換が進み、女子雇用が従来とは異なった職域に入ってきて、女子に対するある程度の前進がみとめられる産業もある。具体的には卸・小売業・飲食店業とサービス業といった、女子雇用の集中度の高い産業では、外商や販売会社への派遣・出向なども含め営業・販売部門へ、また専門的・技術的業務として調査部のアナリストやコンピューター関連業の技術職、また企画・開発部門への女子の進出がみられる。このように職域が女子雇用にとって拡大したところでは、これまで男子のみに占有されていた職務が女子にも開かれるとか、女子による「男子職務の代替」が一定程度進んだのがみとめられる。またサービス業に関しては「男子・女子を問わない職務配置が行われるようになった」との評価が他の産業に比べてとくに高い。日本女性労働問題研究会の報告は、こうした現状を「＜女性比率50%産業＞での成果⁵⁾」とよんでいる。＜女性比率50%産業＞とは当該産業での雇用者総数に占める女子の比率が50%前後あるものと考えられるが、均等法の実施時点で卸・小売業・飲食店業とサービス業の二つの産業のほか、金融・保険業・不動産業も、ほぼそれらに匹敵する高い女子雇用の比率を示している。この産業においても女性の活用が進むような職務の変化はあったが、それは新しい職域の拡大へとは連動していない。つまり金融・保険業・不動産業では女子は総務・経理部門に就業するというパターンには、ほとんど変化がみられないのである。

ところで女子雇用の産業別比重で重要な位置を占める三大産業と女性比率50%産業とはその顔ぶれが一部共通である。前者がサービス業、製造業、卸・小売業・飲食店業であるのに、後者は製造業に代わって金融・保険業・不動産業と他の二つの産業である。表6のように1985年以降増大した女子雇用の8割は三大産業での増加である。しかし増加率については、最も良かったのは金融・保険業・不動産業であり2位のサービス業もいずれも25%を超える。卸・小売業・飲食店業では22%であったが、製造業では最高増加率の半分以上である。女性比率50%産業は均等法施行以後急速に女子雇用が増大した産業でもある。金融・保険業・不動産業は27%を超える高成長を遂げたが、1991年においてもその女子雇用の産業別比重での重要性は、三大産業になお遠く及ばない。ここに言う「女性比率50%産業」での成果は一般に、雇用における男女差別の解消の異なる現象とし

表6 女性比率50%産業と女子雇用三大産業の関係

		A	B	C	D	E	
		製造業	卸・小売業・ 飲食店業	サービス業	金融・保険業・ 不動産業	運輸・ 通信業	総数又は平均
女子雇用者の 産業別分布	1986 年	27.7%	26.9%	30.3%	6.2%	2.8%	1,570万人
	1991 年	25.8	27.2	31.3	6.5	2.8	1,899万人
1986～91年の 女子雇用増加 の内訳	増 加 数	54万人	93万人	120万人	27万人	10万人	総数 329万人
	増 加 率	12.4%	22.0%	25.3%	27.8%	22.7%	平均 21%
	増加の配分	16.4	28.3	36.5	8.2	3.0	(100%)
増加数中の女子比重		42.2	65.5	53.3	73.0	43.5	53.1%
各産業での女 子雇用者比重	1986 年	35.4%	45.1%	49.0%	46.9%	13.2%	平均 36.3%
	1991 年	36.0	47.8	49.8	50.8	15.2	◇ 38.4
この期間での比重の増大率		1.6	5.6	1.6	7.7	1.3	◇ 5.5

総務庁統計局「労働力調査」。

「日本労働年鑑 1993年版」の第2章の第2表(43頁)から作成。

女子雇用者総数は、全産業から農林・漁業を除いたもの。

女性比率50%産業はB,C,D,三大産業はA,B,C,を指す。

てではなく、平等化の実現への最初のステップとしてその重要性が指摘される。職務・職域の拡大が進む産業の相対的賃金や、その産業内での女子が就くポストがどのようなものであるのかを次のステップで検討する必要があるのは言うまでもない⁶⁾。

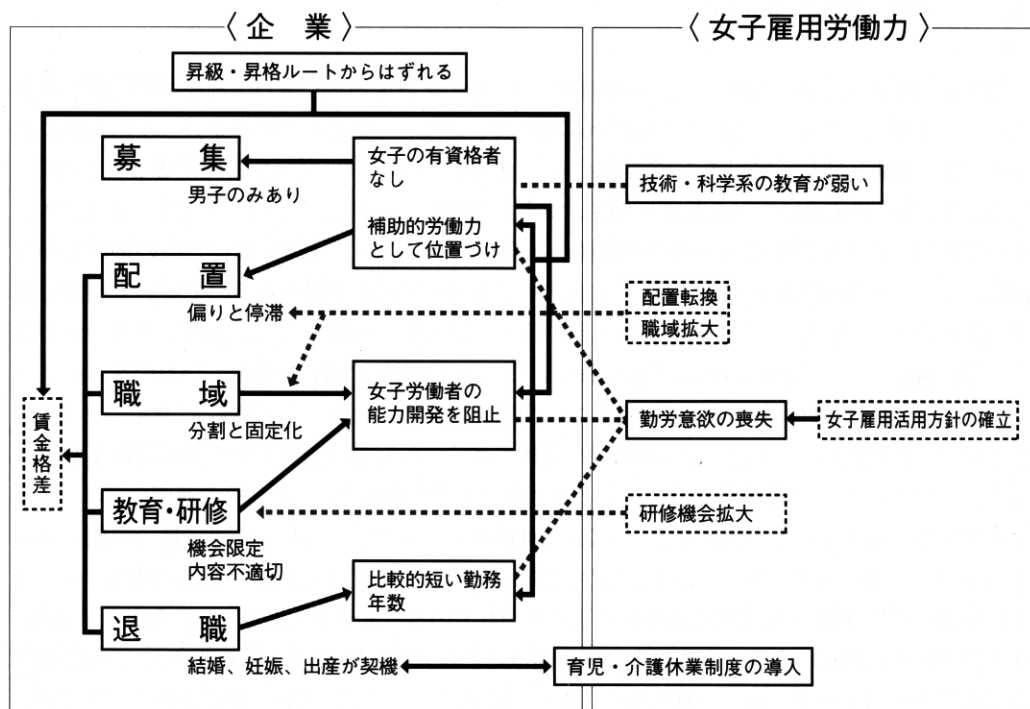
配置転換を通じて女子労働者が職域を開拓していくためには、その職務能力を向上させることが大切である。そこで社内・外での教育・訓練・研修の機会がどれだけ女性に開かれているか、その内容がこの目的に適切なものであるかが問題となる。教育等を男女ともに対象として実施している企業の比重は、最近の労働実態調査では意外に高いことが報告されている⁷⁾。他の調査では均等法施行後、なんらかの教育・研修の機会があった、としたのは回答者の4割ほどである⁸⁾。この限りでは女子雇用者に実際どれほどの機会が与えられているかを数量的には判断しがたい。次に訓練・研修等の内容となると、その主要なものは「通常業務の知識等の向上のため」である。とはいえ他方では、女性の研修の機会が増えた製造業や、金融・保険業での中堅社員研修や専門的研修も加わり、積極的な改善も見受けられる。ただこれらの機会とは無縁な女子労働者の層が厚いこともまた現実のようである。

さて昇進・昇格ではどのような前進があったかを見ると、管理職への道のりの険しさを思い知らされる。僅かながらの役職者の出現も「前進」とみなされるのは、とりもなおさず女性の役職者が従来いかに少なかったかへの反証である。しかもその内容は本来の管理職とは呼べないような、係長相当職の範囲をあまり超えないものである。

ここまでのところを要約すると、男女雇用機会均等法施行後の女子雇用の現場において一方では、1、募集・採用での狭き門の存続、2、人事配置上の偏りと停滞、3、教育・訓練・研修での一部内容的展開と限られた機会、4、極度に厳しい管理職への道など、大勢としての低い評価と、他方では5、「女性比率50%産業」である種の成果がある。そこで二つの点を結論的に指摘できそうである。その第1点は当然のことながら1、から4、は互いに深く関連し合っている、ということ。第2点は5、が第1点で言うところの悪い循環を破る鍵となるかといえ、その可能性はあるとしても、その実現のためには幾つかの問題が検討されねばならないであろう。

上に述べた1、から4、はどのように関連し合っているのだろうか。図1で見ると募集での制限、配置の偏りと転換の欠如は、企業から見るかぎり「適切な資格を備えた女子労働者がいない」との理由に裏付けられている。職域の男女間での分割と固定化、教育・研修機会の限定と不適切な内容は相俟って、女子労働者の能力開発を阻害し、資格のある女子労働力がないという企業自らの根拠づけを結果的に強めるよう作用する。この関係は女子労働が結婚と妊娠・出産を契機に直面する退職をめぐる現状を加えると、一層堅固なものとなる。今でも「妊娠・出産により退

図1 働く女性の職場環境
—男女雇用機会均等法の下で、企業と働く女性のかかえる問題—



職者が多い企業」は20%あり⁹⁾、これらは女子の側にのみ課せられる明らかな不平等である。企業の側のでの男女の不平等を総括的に表すのは賃金格差である。均等法施行以降も正規労働者についての男女間の賃金格差が縮小したとは殆どみとめられないと言われる¹⁰⁾。しかもこの格差が中高年層で拡大する事実を正当化しているのは、女子雇用者の大きな割合を教育・研修の機会の恩恵の外におき、女性に割り当てられた同一の職域に長年留め置くことで、女子労働者を昇格・昇格ルートからはずしてしまうことの結果である。こうした企業側に女子労働の仕事への意識はどのように対応しているのであろうか。募集から技術系が閉ざされていることについては、従来の女子教育での技術・科学系の小さい比重が原因となっている限りでは、両者はいわば対等である。しかし他の点ではかなりのズレがみられる。女子雇用者は配置転換を通して、いろいろな職務を経験したいとの強い意欲を示している¹¹⁾。教育や研修の機会を増やすことや、女性雇用者の活用について企業が方針をもってほしいことが要望されており、これが満たされていない現状においては、仕事のやり甲斐が失われ、勤労意欲が減退することになる。

男女雇用機会均等法が実施されてから女子雇用での性差別の改善がどれほど実現したかを検証する調査は、雇用の各段階での企業の対応だけでなく、それらの根底にあって改善を阻んでいる重要な事柄を指摘している。それは男性の性差別に対する意識の、女性のそれとの間の大きな落差についてである。男性優位の社会で指導的立場にあったものが、抑圧されてきた側の痛みを知ることが容易ではないからであろう。近年セクシャル・ハラスメントが社会問題として急浮上してきたのも偶然ではないと思われる。

Ⅲ より平等な社会に向けて

男女雇用機会均等法が施行されたのと前後して、女子を対象としたコース別雇用管理制度が企業によって導入された。均等法の実施状況に応じて、これは一見その改善策を装っている感じがある。コース別とは女子雇用者を「総合職」と「一般職」のコースに従って管理することである。「総合職」は基幹業務に携わる幹部候補生、つまり管理職への将来性に向かって働く者であり、従って転居を伴う転勤を要求される可能性がある。これに対し「一般職」は総合職の補助業務の位置にあり、転勤は要求されないが、その代わりに昇進・昇格が制限されるので昇給も期待できず、賃金が低い。実際にはこの制度が導入されると、女性は「一般職」として採用されるのが普通で、「総合職」としての採用は極めて限られている。この点男性の場合とは著しい対照をみせている。前出の「働く女性の職場環境」(図1)での問題を思い起こすと、この制度は「意欲のある者」を選別し、企業が授ける教育・研修の成果が発揮されるのに十分な勤務年数を勤め続ける女子雇用を、「総合職」として確保することを狙ったものとも考えられる。しかしその運用面では、性による差別がこれまで以上に強まることになりかねない。そのひとつは男子と女子間での振り分けというコース別の採用自体にあるが、その上、総合職のなかで男子と同じ職務に就きながら、女子は昇進・昇格、賃金の面で異なる条件の下におかれていることが多くある¹²⁾。このような場合、従来賃金体系の修正によってある程度改善を図ることができた男女間の賃金格差は、いわば制度的に規定され固定化されるおそれもある。他方一般職については将来性が閉ざされていること、

給与も低いことから、労働意欲が落ち、長く勤務することへの誘因がないので腰かけ的な就業パターンを助長しているとの指摘がある¹³⁾。そうした女子労働者側の対応はコース別制度を導入した企業側の合理性を結果的に支持してしまうことになりかねない。こうした限りではコース別雇用制度は均等法が意図したところに相反するものである、と言えよう。

この制度によって採用された女性たちが昨今人生の節目を迎える年齢に達する頃となり、転居を伴う転勤や子育てと仕事の両立などをどう遂成しているのか、制度の真価が問われる時期に入ってきている。この間1991年には労働省婦人局は「コース別雇用管理の望ましいあり方」を発表して、制度の運用の是正について提言した¹⁴⁾。しかし、女子雇用における差別を取りのぞくという均等法の本来の立場に立つならば、コース別雇用制度そのものの性格を問うことにこそが、今日の女子労働にとっての課題なのではないだろうか。

ひるがえって女子雇用の問題を国際的視点から考えてみよう。今日の雇用における差別的待遇の改善という考え方は、第二次世界大戦後の国際的な一連の流れと深くかかわっている。それは世界人権宣言(1948年)から発して国際人権規約(1966年)へ、女性への性差別撤廃宣言(1967年)から国連婦人の十年(1975—85)へと展開され、世界の女性たちの意識をたかめ、それぞれの置かれている状況の改善を促してきた。男女雇用機会均等法もまたこの流れのなかで生まれてきたのである。この間国際労働機関(ILO)は指針を設けて諸宣言の内実化や、各国での法制化に指導的な役割を果たしてきた。1991年に制定され92年から実施されるようになった育児休業制度も、子育てにおける機会とそれに伴う待遇に関して男女が平等にかかわるという原則に立つILO156号の具体化である。また賃金格差の解消をどう進めるかに当って「同一価値労働同一報酬」の考え方が導入されつつあるが、その根拠もILO100号にある¹⁵⁾。今、日本の働く女性たちはこのような国際的背景の中にいるのである。

こうした流れを産み出した世界規模での男女平等の原則が基礎をおいているものは何であろうか。人道的な平等主義とみるか、西欧社会の精神的基盤にさかのぼるかは、それ自体大きな問題提起である。しかし具体的な例によって問題の要点は示すことができよう。女子雇用者はどのような職種にも配置されること、また新しい職域に入っていくことが重要ではあるが、職種であれ職域であれ、それらは従来の男性中心の社会でのパターンをそのまま踏襲するのであるとしたら、そのような平等化はどんな意味をもつものであろうか。男性の「会社人間」が女性の「会社人間」によって置き換えられるのではなく、男性も女性も人間としてより豊かに生きられる社会とすることこそ、女性の社会進出にとっての課題であると思われる。

注

- 1) 従来の単なる勤務時間の長さによる定義をこえてパート労働の実体に迫ろうとして、多数の定義が用いられるようになった。各種統計調査での異なった定義の紹介が『平成元年版 労働白書』の巻末(289—90頁)に付注として載っている。ここで引用したのはそのうちのひとつで、総務庁統計局「就業構造基本調査」によるものである。そこではパートタイム労働者とは「就業の時間や日数に関係なく、勤め先でパートタイマーまたはこれに近い名称で呼ばれている者」となっている。1987年での当該労働者は総

数467.7万人で、うち女子は446.2万人おり、女子雇用者の26.3%を占める。(労働省『平成元年版 労働白書』216頁。)

- 2) 上掲書、217頁。
- 3) 事業所および個人調査をもとにした報告書(労働大臣官房政策調査部『平成2年パートタイマーの実態—パートタイム労働者総合実態調査報告書』(1992年4月)によれば、1990年現在「事業所がいわゆるパートタイム労働者的取り扱いをしている者」の総数は584万人おり、うち女子は444万人である。これには約33万人の学生アルバイトが含まれている。(法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑1993年版』46—47頁。)
- 4) 均等法実施状況の調査のうち、本論文で対象とするのは次のものである。①女性労働問題研究会が1991年5月に実施した「男女雇用機会均等法5年・女性労働における性差別の現状についての調査」。労働省婦人局による女子労働者労働実態調査は3回あり、②1989年11月実施、③1991年2月実施、④1992年10月に実施されて、それぞれの年度の『女子雇用管理基本調査』として発表されているもの。本論文では①は女性労働問題研究所編『女性労働問題研究』No.21(1992年1月)に掲載された報告論文、②と③は『日本労働年鑑1993年版』第2章での紹介、④は1993年7月15日行われた本研究グループの学内研究会での講師保々和宏氏の資料「女性労働の実態—企業側からみて—」によっている。
- 5) 『女性労働問題研究』No.21、17頁。
- 6) 例えば米国での事例についてホーン川嶋瑤子『女たちが変えるアメリカ』Ⅲを参照。
- 7) 前出④によると教育訓練を「男女とも対象とする」は86%、「男子のみ対象とする」が18.7%となっている。
- 8) 前出②では均等法施行後5年を経ても、教育・訓練・研修は依然として「女性を対象外」というのが6割を超えている。女性を対象に含む研修等の機会が「ふえた」とするのは3割にすぎない。『女性労働問題研究』No.21、19頁。
- 9) 前出④による。
- 10) 労働省の「賃金構造基本統計調査」によるパートタイム労働者を除く女子労働者の所定内給与の対男子格差は、1985年に59.6であったのが、1991年には60.7へと僅かながら改善を示している。(['日本労働年鑑1993年版』58頁。)また労働省の「毎月勤労統計調査」による「一人当たり平均月間現金給与総額」で賃金格差の推移をみると、男女格差指数は1985年の51.8から1991年で50.8、1992年では51.1へと変化して、格差は拡大した。(桜井絹江『女性労働者：不況の深まりと女性労働』日本婦人国体連合会編『婦人白書1994年』76頁。)更にこの格差が勤務年数を経るにつれて拡大しているとの実例は、1993年に日立製作所を相手に昇格・賃金の男女差別による差額賃金の支払いを求めた提訴にみられる。勤務年数23—29年の女子社員の給与は同期の男子社員のそれと、年額120—310万円の差があるという。(['日本労働年鑑1993年版』65頁。)
- 11) 前出②による。前掲書、52頁。
- 12) 前出①『女性労働問題研究』No.21、24—25頁。
- 13) 「主張・解説 定着するか 女性総合職」(『女性情報』93年8月号、88頁)で秋葉ふきこさんが語っている。(1993年11月11日行われた本研究グループの学内研究会での講師服部栄氏の配付資料から。)
- 14) 提言の内容についての解説は『日本労働年鑑 1993年版』57—58頁を参照。
- 15) 国際的視点、とくにILO条約との関連については、例えば山下泰子「男女平等原則の国際的展開と日本」(『女性労働問題研究』No.21、41—44頁、特に43—44頁)がある。