

## 差別の撤廃こそ、民主主義のあかし

### 第五章 働くものの賃金論(後半)

司会II第5章の後半は、職場での差別問題をクローズアップしています。大変重要な課題が提起されています。レポートをお願いします。

KrII具体的な課題になりますが、大変困難な問題でもあります。

#### 3. 女性差別・非正規労働の低賃金構造

##### 急激にすすむ女性労働者の非正規化

厚労省によると、2011年の女性雇用者数は、2237万人、男性は3007万

人で雇用総数に占める女性の割合は42・7%と働く人の約半数。その女性労働者の過半数が非正規雇用で働いており、その割合は年々増加し、低賃金や劣悪な労働条件で働いています。

なかなか縮まらない男女賃金格差、世界でも類を見ない男女昇格・昇進差別  
男女間の賃金格差は、男性一般労働者を100とすると、女性一般労働者は所定内給与額で67・1、女性パート労働者は46・8(厚労省「賃金構造基本統計調査」平成18年6月)となっています。他

なかなか縮まらない男女賃金格差、世界でも類を見ない男女昇格・昇進差別  
男女間の賃金格差は、男性一般労働者を100とすると、女性一般労働者は所定内給与額で67・1、女性パート労働者は46・8(厚労省「賃金構造基本統計調査」平成18年6月)となっています。他

の先進国と比較(例えばフランスでは88・0)するとかなりの低水準となっており、この背景には根強く残る昇格・昇進差別があります。

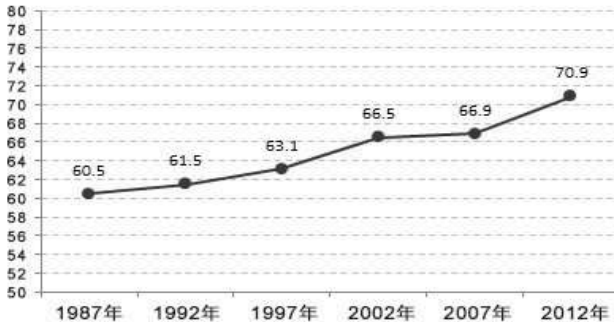
働く人の約半数が女性であるにもかかわらず、管理職に占める女性の割合は、係長相当職10・8%、課長相当職5・8%、部長相当職3・7%と、国際的にみても低レベルの実態となっています。

##### 非正規労働者の現状

バブル崩壊以降の雇用情勢の悪化のなかで、有期契約労働者、短時間労働者、派遣

## ◆みんなの学習講座

男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

労働者といった、いわゆる非正規雇用で働く労働者の割合は増加傾向を続け、2012年には35・2%に達し、過去最高の水準となっています。

### 4. なぜ同一価値労働・同一賃金なのか

#### 非正規雇用増大と賃金差別

日本の雇用は、1990年ごろまで「終身雇用」「年功序列型賃金」「企業別労働組合」を3つの柱とする「日本型雇用慣行」といわれる雇用形態が一般的であり、臨時社員やパートタイマーなどの非正規労働者を雇用するのは例外的措置と考えられていました。

しかし、バブル崩壊以降、非正規雇用数が急激に増加しました。この原因は、企業経営者が人件費を圧縮し、利潤を確保するために、正社員に代替えるものとして、派遣労働者を大量に雇用するようになったからです。

また、財界の要請による規制緩和で労働者派遣法の改悪が次々に行われ、2004年完全自由化され、製造業にも解禁されたため急激に増大しています。

また、多国籍資本とグローバル化の進行により、投資形態が大きく変わり、そ

の結果、日本型雇用慣行は崩壊しました。このことにより、同じ職場に正社員、派遣社員やパートタイマーなど、賃金が異なる労働者が働くこととなり、賃金差別による矛盾が拡大しています。

#### 同一価値労働・同一賃金原則とは何か

同じ労働にたずさわる労働力の価値は、価値の原理により平均化して同じ大きさであり、同じ労働にたずさわる労働力の価格（賃金）は同一でなければなりません。（同一労働・同一賃金原則）

ILOはこの原則をILO憲章の前文に掲げており、基本的人権の一つと考えています。

日本の使用者は、バブル崩壊以降、属性基準賃金を不相当と判断し、賃金改革を模索するようになり、職務給という差別賃金を導入してきました。

#### 同一価値労働・同一賃金を

#### 実現するために

まったく同じ仕事をしていながら、たん

に若いから、女だから、臨時工だからというだけで、賃金を低くしている理屈はありません。

同一の仕事をしている者には同一の賃金を支払えという要求には、不当な差別をうけて労働力の価値以下の賃金しか支払われていない者の「賃金を引き上げよ」という要求が常に込められています。

同一価値労働・同一賃金の要求は、全体として賃金水準が低く、労働力の正常な再生産が保障されていないという日本の現実をふまえて、大幅な賃金水準の上昇を勝ち得てゆく、そのなかで差別賃金を撤廃し、同一価値労働・同一賃金を達成してゆこうとするものです。

その闘いは、日本の低賃金構造そのものを打破するたたかいです。

### 均等待遇・世界では

世界の主要国では、フルタイムもパートタイムも同一労働・同一賃金に近づいています。ヨーロッパ諸国では、一般的にフルタイムでもパートタイムでも同一労働・同

一賃金の原則が貫かれています。

均等待遇を法律で義務付けたり、労資協定で改善がはかられている国では、すでに賃金格差は、正規社員の8割台から9割台に縮まっています。

日本の場合は、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合に特徴づけられる日本型雇用制度のもとで、企業も労働組合も組織への「帰属」に価値をおき、「労働」そのものへの価値づけを軽視してきました。

1990年代後半以降の規制緩和とリストラのなかで「帰属」社員を減らし、非正規労働者に重要な仕事を任せるようになっていともかかわらず、それなりの労働評価がおこなわれて来なかったため、依然として低水準となっています。

### 非正規労働では、生活できない実態が

司会 II 非正規労働者の増大により、年収200万円以下のワーキングプアと呼ばれる労働者が増えています。働いていながらも困窮するという状況が蔓延しています。

A II 最低賃金が、世界最低レベルと聞いて

いますが、これが問題なのは。

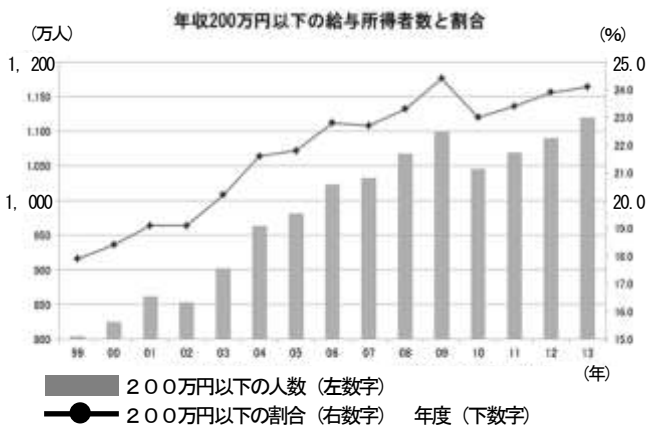
K II 日本の最低賃金は、677円〜888円で、フルタイムで働いても手取り10万円程度にしかなりません。日本の最低賃金は、世界最低レベルです。こんな低賃金では、自立も子育てできません。安倍政権は、平均で18円引き上げると言っていますが。

H II 国税庁の調査による表が出されていますが、明らかに企業の内部留保金が莫大なものになっていることが明らかなのに、それを社会全体に再分配すべきという議論にはならず、国も黙認ということですね。政府が大企業に対して賃上げを行うように。パフォーマンスしていますが、下げてきた賃金を少しばかり還元する程度で、賃上げとは言えないですね。

K II その上、政府は法人税を20%台までに引下げると言っています。

O II 政府が発表する失業率ですが、年々下がってきているという風に吹聴して、マスコミを通じて実績としてアピールしていますが、実際は生活できないような賃金形態

## ◆みんなの学習講座



雇用形態で働かされている労働者が増えて  
いるわけで、単に数字の上でのごまかしで  
あることに気付かなくてははいけませんね。  
**司会** Ⅱ安倍首相が100万人の雇用を増や  
したとアピールしていますが、その大半が  
非正規労働者なのが実態です。しかも統計

では4週間のうち最後の週に1時間以上働  
いた者は失業者から外されるので、例えば  
パートでほんの僅か1時間働いただけでも  
就業したという前提で統計に組み込まれま  
す。  
ⅠⅡしかも、この失業率統計には、あくま  
で仕事を探した人だけが含まれるので、最  
初から就職を希望しない人は失業者とはな  
りません。  
K rⅡこのような統計ですので、御用学者  
でもその3倍は失業者がいると、はつきり  
と言う程度の統計です。完全失業率とは言  
えません。労働者から搾取したものが資本  
の内部留保になっているのは明らかです。  
そして賃金には男女格差があるというのが、  
このように数字上も明らかになっています。  
HⅡ女性も能力の高い人はたくさんいるに  
も関わらず、企画立案のような重要ポスト  
には女性を登用せず、雑務的な業務が多い  
のではないですか。結婚や妊娠などの節目  
で仕事を辞めなければならなかったりする  
など、今でもおかしな慣習が残っている企  
業も多くあります。政府も官僚に女性を登

用するパフォーマンスはしましたが、結局  
はどのような位置に置いておきたいのかは  
はつきりと出ている気がします。

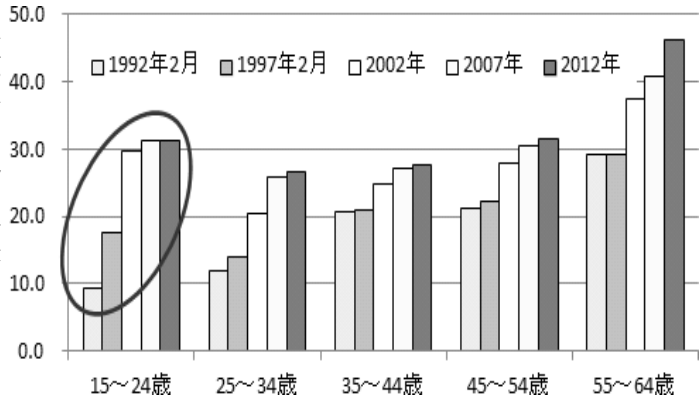
T aⅡ結局は労働者を、働く機械としか見  
ていないために、産休や育児休業などで働  
けない期間が出てくるのがコスト的に無  
駄としか考えられない資本の汚さが出てい  
ると思います。未来の労働者を産むことが  
できる女性が、安心してしっかりと子ども  
を産み、育てるために、産休や育児を取  
得でき、帰ってくる場所を構えることが、雇  
った企業の社会的責任だと思います。

**女性差別撤廃法、たてまえ…**

司会Ⅱこれまで、女性にはさまざまな保護  
規定がありました。男女雇用機会均等法  
により、それが今ではだんだん外されてい  
って、過酷な労働状態で置かれています。  
OⅡ深夜業も職種の限定がなくなりました  
し、女性が社会に進出する、働きたいとい  
う気持ちをうまく利用して、資本にとつて都  
合のいい労働者として、働かせていますね。  
HⅡある意味、男女平等を逆手に取りなが

らです。でもそれなら賃金も同じにしないと本来おかしいですね。

**M a 11** 少し角度を変えた意見ですが、女性差別および非正規労働者の差別扱いの問題は、日本の戦後労働運動の大きな成長の背



非正規雇用者の割合 (15~24歳での増加が著しい)

後に、根強く労働者の中に染み込んでいた弱点が生み出している問題だと思えます。それは、第4章で提起されている、労働者がどつぷりと潰かっている資本主義的常識のカス潰け、という問題です。つまり、74 国民春闘で歴史的な大幅賃上げを勝ち取りながらも、職場闘争を軸にした労働者意識の質的強化の前進をはかる闘いが、きわめて不十分だったことを物語っています。この弱さが、低賃金構造と差別支配構造を許していると言えるのではないのでしょうか。S II そうだと思えます。別の言い方をすれば、総評の掲げた「階級的労働運動」の路線の正しさに確信をもった団結づくりを職場から築くことが軽視され、物取り主義のたたかいに流されたのではないか。その結果、客観情勢が悪化し、資本が本気で構えてきたとき、「資本主義のカス潰け」という弱点が頭を持ち上げてくるから、職場からの闘う団結が壊され、競争と差別が当たり前の職場に変えられてきたということですね。

**K r 11** ヨーロッパの先進国では、歴史的に

資本家と労働者は和解できない関係にあるということが受け継がれて来ているから、日本のような企業意識に抱き込まれて労働組合を名乗るようなことはありえないようです。

### 労働契約法 20 条裁判の意義

司会 II 次に、同一価値労働、同一賃金のところ。今郵政ユニオンが、労働契約法第 20 条裁判を行っています。正規と非正規が同じ労働条件で働いているのに、賃金差別をしてはならないという趣旨です。S II 裁判官が言うには、「会社側は正規社員と非正規社員は雇用形態が違うので、本来違うものであるということだけ主張します」と。裁判官はそれに対して、違うのは最初から当然のことであるが、その間の賃金をどう縮めるかがこの条項の趣旨であるから、訴状の議論に会社側は乗ってくるべきであると促しています。もちろん雇用形態が違うのは誰が見ても明らかですが、仕事内容は同じものになっている実態がある限りは、賃金及び各種手当もそれに近づけ

## ◆みんなの学習講座

る努力をすべきであるということだ。

**H** 雇用形態が違っていて賃金も違うなら、仕事もきつちりと分けるべきですね。そこだけ同じというのは都合が良くすぎます。

**I** 同一価値労働・同一賃金のところで、書かれているように、ヨーロッパの先進国では、フルタイムもパートタイムの労働者も、同一労働・同一賃金の原則が貫かれているようですね。これは、ヨーロッパの労働者が闘い続けているからではないでしょうか。この辺は日本の労働運動と大きな違いを感じますね。

**M** II そうですね、日本の労働組合が企業別組合として組織されてきたことが一つの要因かもしれませんね。しかし、総評時代には春闘をはじめ産別の統一闘争で闘いを前進させた経緯もあるから、一人ひとりの労働者の階級意識を自覚めさせ、さらに高めの職場から闘う労働運動を築くことが重要だと思います。

**司会** II 会社はこう言います。郵政では非正規社員は正規の補助的な仕事しかしてない。

**T** II よくそんなことが言えますね。現場の実態が全くわかっていませんね。

**A** II 郵政ユニオンの労働契約法 20 条裁判についても同一労働、同一賃金の問題意識がありますか。

**S** II 基本的には、その問題意識があります。「正規社員と非正規社員の労働条件の相違は、いくつかの条件を考慮して不合理と認められるものであつてはならない」とする法律（労働契約法 20 条）を職場に適用せよと、全国で 12 名の期間雇用社員が裁判に立ちあがりました。

**T** II 明確に「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止」するものですね。

**S** II 立法当時、小宮山厚生労働大臣は、法律の趣旨説明で次のように語っています。

「有期労働契約の反復更新のもとで生じる雇止めに対する不安定を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっている。こうした課題に対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を

実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備することにし、この法律を提出した。」（12 年 7 月 31 日）

**司会** II 民主党政権時代の唯一の正しい法律ですね。

**K** II 格差を是正するなら正社員の処遇が下げられるのでは？

**S** II シェアではなく労働条件の底上げだということですよ。逆に格差を是正してこそ、正社員の労働条件も守れるのです。ともかくも実態とこの法律とのギャップが埋まっていないなかで、この郵政の裁判で違法が認められれば、全労働者に影響が及ぶとして、資本側は徹底的にこれを認めさせるわけにはいかないのです。

**司会** II 同一価値労働、同一賃金はそう簡単に実現できるものではありませんが、私たちは、これらの原則と実態、そしてそれを闘いにする。どれが欠けてもこれらを変えていくことはできないのです。

次回からは、最終章の「労働者の具体的なたたかいから学ぶ」です。