

働くものの人権を尊重する 「男女共同参画社会」をめざして ～男女共同参画推進委員会の「答申」と報告～

2007年6月8日 生協労連男女共同参画推進委員会

<目次>

I. 委員会の「答申概要」

今、なぜ男女共同参画社会か・・・1

II. 委員会の「答申」

私たちがとりくむこと・・・3

●報告・資料

1. 男女共同参画社会基本法とは?・・・8

2. この間の生協のとりくみ・・・15

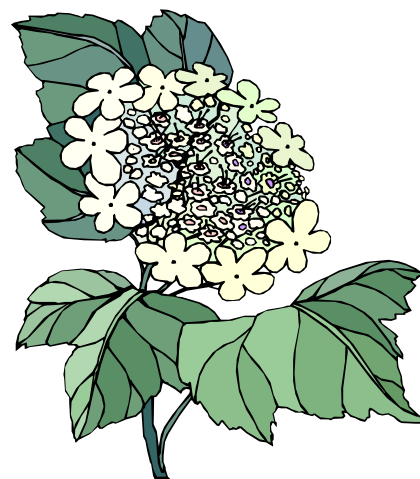
3. 生協労連のこの間のとりくみ・・・16

4. 男女共同参画についての意識状況・・・19

～アンケート結果の報告～

男女共同参画推進委員会の活動・・・34

<ジェンダー年表・チェック表>・・・38



<男女共同参画推進委員会の委員メンバー（敬称略）>

山川夏代（慶応）、菊池健太郎（マイコープ）、山田英二（ちば）2005年度
望月真也（コープネット）2006年度、懸樋妙子（名勤）、大森隆（よどがわ）
谷川志津（えひめ）、福丸裕子（かごしま）、橋本のり子・根本隆（本部）

委員会答申の概要

～「今、なぜ男女共同参画社会か」～

1. 男女共同参画社会基本法がなぜ制定されたか

1996年6月、「男女共同参画社会基本法」が制定され、国と自治体による施策がすすめられてきました。1985年には、国連の「女子差別撤廃条約」が批准され、「男女雇用機会均等法」が公布されます。日本でも女子差別撤廃条約をあらゆる分野で総合的に推進する体制の整備が必要とされ、そのための基本法制定の要求が広がり、1994年には、総理府に「男女共同参画室」と「男女共同参画推進本部」が設置されます。そうした動きが強まるなかで、男女共同参画社会の形成を推進の法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。その動きを加速化させた国際的な背景として、第4回世界女性会議（1995年・北京）で採択された21世紀に向けた女性政策のガイドラインとなった行動綱領「エンパワーメント」があげられます。

男女共同参画基本法は、実質的に男女平等社会を実現するための根拠となる法律であり、「社会的ルール」として、男・女、正規・非正規の区別なく、自立してくらしていける賃金と労働条件が確保されることが、男女共同参画社会の基盤となる法律です。男女共同参画基本法は、その理念の最初に「男女の人権の尊重」が謳われているように、21世紀における日本の社会構造の構築の柱に、「男女の人権」を据えた画期的な法律です。

2. 男女共同参画社会を否定する動き

しかし、安倍内閣のもとで、「男女共同参画社会」を敵視する動きやジェンダー・パッシングという実態も生まれています。「男女共同参画」「男女共同参画社会」が社会のなかでの認知度や定着かなり頼りない状態にあります。今、日本では、少子高齢社会の急激な進行とそれによる労働力人口の減少が、雇用問題のみならず、社会保障の問題など国民生活全体に大きな影響を及ぼしています。21世紀の日本の経済を支え、国民の生活を向上させる上で、労働の現場では多様な人材活用と積極的に能力発揮ができるような環境をつくりが必要になっています。

政府・財界の推しすすめる労働力政策は、すさまじい勢いで非正規労働者を拡大し、労働のダンピング競争に拍車をかけています。若者を中心としてワーキング・プアが拡大し続け、派遣・違法請負という労働が蔓延しています。主婦パート労働者が生計費を補助するというレベルではなく、長時間労働を必要とし、ダブルワークも発生しています。そのこととも関連して、正規労働者も雇用不安と賃金水準の低下にさらされはじめています。労働の実態は、正規と非正規の境界が液状化し、ただ賃金・労働条件の格差だけがあらわになっています。

3. 「男女共同参画社会」=ディーセントワークの実現

「男女共同参画社会」をめざすことは、労働の分野で言えば、ILOが21世紀の国際的な労働基準としているディーセントワークを実現していくことと同一です。ディーセントワークとは、「生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保障、個人としての能力開発と社会的統合へのよりよい見通し、人々が不安や心配を表現する自由、自分たちの生活に影響を及ぼす決定に団結して参加すること、すべての男女のための機会と待遇平等」、などを意味しています。多様な人材活用ということでは、男性も女性も、等しく同じ条件のもとで、自立して働く機会と待遇が保障されなければなりません。1980年以降欧米において、女性の社会進出、

家庭形態の多様化、男女労働者の意識の変化、そして人口の少子高齢化を背景に働くひとびとの意識が「仕事と（個人）生活ワーク・ライフ」のバランスへと広がりを見せています。

4. 女性も男性も人権が尊重される社会をめざして

現在多くの女性が、職場や仕事において能力や意欲を發揮したいと努力しています。しかし、育児や介護等家庭のことは母親・妻である女性の役目といった固定的な性別役割分業が払拭されていません。女性にとって仕事も家庭もという両立の負担感は大きく、結果として「仕事か出産・育児か」といった二者択一の選択しかないという状況にもなっています。一方男性は、家庭や生活より仕事優先という意識がまだまだ多いというのが現実です。日本の企業の働かせ方が、その強制を強いているという背景があります。

職場での女性の積極的能力發揮と出産後の就業継続を可能にするためには、既存の男性中心の社会の制度・システムへの変えていくことが求められます。男女がともに性差にとらわれず、社会のあらゆる分野において企画・立案・決定そして実施にかかわっていくことがとても重要な意味を持ててきます。現在日本の女性の活躍は、国際的にみると低調な状況となっています。ジェンダーの視点をもち男女共同参画社会が推進されることは、女性の地位向上につながり、男性（夫）の働き方、生き方を変えることにもなります。

2005年度からスタートした生協労連・男女共同参画推進委員会では、生協での実態調査で性別役割分業（全国の意識調査、労働時間・生活時間調査、理事会・労働組合の男女共同参画意識調査）を把握し、全国統計との比較や問題の分析等をすすめてきました。昨年11月には、「男女共同参画社会をめざす学習討論集会」では学習もすすめてきました。男女共同参画推進委員会がとりくんだアンケートの結果は、日本の社会の傾向と比べて生協の労働者は積極的な意識を持っていることが把握されました。しかし、それは社会的な制約で困難にさらされてしまう傾向があるものであり、生協での職場の実態が必ずしも積極的な意識を發揮させるようなものになっていないことも浮き彫りになりました。

5. 労働組合からのアクションプログラムづくりを

生協労連では、第5次中期計画の柱である「男女共同参画社会」と「ティーセントワーク」の実現をめざして、働くなかまの人権を守り、男女差別と性別役割分業の是正を求めるとりくみをすすめてきました。①伝統的な性別役割分担からの脱皮、②賃金の男女格差、昇進・昇格差別をはじめすべての不当な差別の撤廃、パート労働者等の均等待遇の実現、③「世帯単位」から「個人単位」へ社会的費用を保障する社会システムと制度、④労働時間の短縮など、男性も女性も仕事と家庭を両立できる労働条件の整備をしていくことが不可欠として具体的に提起してきました。生協労連の運営ではポジティブアクションがすすみましたが、「ワークライフバランス」という視点から、生協の労働を改革しようという試みはまだすすんでいないというのが現状です。

私たちは今、実態を踏まえて、私たちの求める働き方や生活を、「男女共同参画社会」の実現という視点から問い直してみる必要があります。文化的・社会的につくりあげられた性差、ジェンダーから開放され、男女とも、人間として経済的・生活面・精神的での自立できる社会の制度をつくりあげていくことが大切です。すべての労働者に「ディーセントワーク」を実現する社会、働くものの人権を守る「男女共同参画社会」をつくりあげていきましょう。

. 委員会の答申

～ 私たちがとりくむこと～

「性別役割分業システムから脱皮し、男女共同参画とディーセントワークが確立した

『本物のワークライフバランス社会』へ」

私たちが求めるものは、「男性も女性も自由な選択で、人間らしく生き、働くこと」。

||

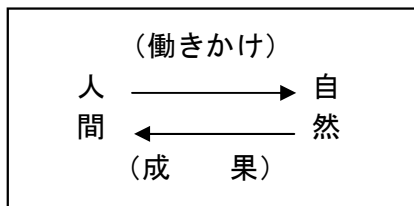
※男女共同参画とディーセントワークを確立して、本物のワークライフバランス社会を実現することをめざす。

注) 政府・財界の偽りの「ワークライフバランス論」との違いに留意。

1. 性別役割分業システムとは

～性別役割分業システムは資本主義社会において成立する社会システム(普遍的なものではない)～

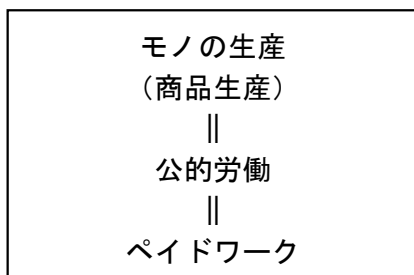
(1) 本来、モノの生産と人間の生産(労働力の再生産=家事労働、消費)は不可分。



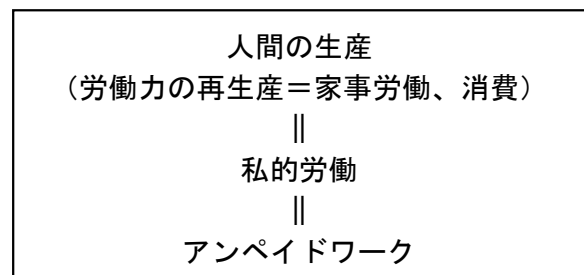
※自然に働きかけ、成果を得て(モノの生産)、その成果を消費して生存し子孫を残す(人間の生産)。

(2) 資本主義経済では、二つの生産の場が市場と家庭とに分離する。

【市場】



【家庭】



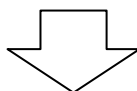
(3) 一人の労働者に家族生活を最低維持できる賃金を支給できる段階に達すると、資本による搾取拡大の手段(①モノの生産における効率性の追求、②残存する前近代的な男性支配イデオロギー)を利用し、労働者を分断・差別支配)として、二つの生産の場での労働が、性別による役割分業として担われる。

【男性＝商品生産労働】

- 家族生活が（最低）維持できる賃金。
- 家事労働しないため、交代制・長時間労働が可能に。
- 出産機能による労働中断もない。

【女性＝家事労働】

- 家事労働負担は無償とされ、賃金水準全体を引き下げ。
- 仕事を持っても家事労働負担は逃れられず、低賃金・不安定雇用に押し込められ、賃金水準全体の重石かつ雇用の調整弁に。



※「性別役割分業システム」（「家族」賃金を男性が得る形の片働き世帯）が成立。

※労働者にとって、性別役割分業の社会とは

＜男も女も、性別により特定の生き方を強制され、個人の生き方の自由が奪われる社会＞

- 男性が生活（家族・地域）を犠牲にして、長時間労働に追いやられる社会
- 女性に家事労働が押しつけられ、働く自由が奪われる社会

* 性別役割分業システムは女性だけでなく男性も抑圧・搾取する。

性別役割分業システムからの脱皮は男女共通の課題である。

2. 日本の性別役割分業システムとそのゆらぎ

(1) 日本の性別役割分業システムの確立と変化

- ① 高度成長期に確立＝団塊の世代がその中心
（戦後、専業主婦世帯が増加し75年頃に最大化＝労働者世帯の3分の2）
- ② その後、専業主婦世帯は減少に転じ、92年には共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回る。

＜男 性＞

- 日本型雇用（大企業中心）
終身雇用
年功序列型「家族」賃金
企業内労働組合（男性正規中心）
企業内福利厚生（社会保障を肩代わり）

-
- 会社人間、長時間過密労働、単身赴任
 - 過労死、自殺
 - 家庭内離婚、熟年離婚

＜女 性＞

- 女性労働は「半ペイドワーク」
男女別差別賃金
結婚・出産退職、M字型雇用
パートが“身分”化し、差別される

* 性別役割分業を誘導する社会制度

例) 税・社会保険制度上の「103万円、130万円の壁」、年金の「3号被保険者制度」。

* 前近代的男性支配・家族主義イデオロギーが強固に残存。

例) ジェンダー問題へのバックラッシュ。
夫婦別姓の未承認。

(2) 性別役割分業システムの成立基盤の崩れ～新しい社会システムへの転換期へ

- ① 男女平等を求める意識・運動の前進

② 労働力（雇用）の女性化の進行

- 経済成長にともなう労働力不足
- 経済のサービス化

重筋労働→知識集約型へ

共感（顧客満足）

大量生産から多品種少量生産へ

※女性・パート労働の活用が不可欠に。

↑

90年代以降、経済のグローバル化が強力に推進。

||

- 一方で家事労働の商品化も進行
(家事負担軽減の条件となる)

* 性別役割分業の日本型雇用が持っていた
生産における効率性が失われつつある。

③ 少子・高齢社会の進行

- 女性労働が拡大し、家事労働を担う者が不在に。(従来の男性並み労働が求められればなおさら)

* 特にケア労働（育児・介護）は省力化しにくく、人間関係的要素を持つ労働のため
企業化されにくい。

→少子化・未婚化。

→私的介護の限界。(社会保障財源の担い手としても女性労働の確立が必要に)

「性別役割分業システム」は社会的非効率に転化
しつつあり、このまま維持することはできない。



「新しい社会システム」
への転換が問われる時！

(3) 【新自由主義】 = 日本の政府・財界の提示する「新しい社会システム」

- 市場原理主義：規制緩和、自由競争、自己責任
- これまでの日本型雇用は解体（95年「新時代の日本的経営」）
=従来の男性正規雇用の破壊
+女性労働力・非正規雇用の活用拡大 ←
- 家事労働・公的サービスの商品化を進める。

グローバル化段階で
の搾取拡大の手段

↓

- ◆ その限りで形式的には男女が平等化する要素を持つ。
- ◆ しかし、実質的には賃金・雇用・生活全般で格差社会化と貧困化が進む。

↑

- そこで生まれる矛盾は家族・国家イデオロギーで糊塗し、軍事・治安強化で抑圧。



※【新自由主義】は、「一握りの持てる者のために、貧困労働者を大量に創り出す格差社会のシステム」であり、労働者の自由な生き方や労働・生活の喜びを生み出すシステムではない。少子・高齢化への対応策にもならない。

今、私たちは、従来の価値観に縛られず、単純な反対闘争にとどまらない視点で、性別役割分業システムに変わる【私たちの新しい社会システム】を構想し、【新自由主義】と対置する価値創造型の闘いが求められている。

* 既成の制度・権利や要求であっても、性別役割分業システムを前提とする制度・権利・要求にとどまっていないか、【私たちの新しい社会システム】の中に存立の基盤を持つかどうか、一つ一つ洗い直すことが必要。

<第4回世界女性会議(1995年北京)で提唱された「ジェンダーの主流化政策」の視点>

3. 私たちが対置する「新しい社会システム」とは

私たちが求めるものは、「男性も女性も自由な選択で、人間らしく生き、働くこと」。

∥

※ 男女共同参画とディーセントワークを確立して、ワークライフバランス社会を実現することをめざす。

(1) 個人(男女)がモノの生産労働と家事労働をどう分かち合うか自由に選択できる社会へ。

* 自由な選択により労働(モノの生産労働と家事労働の両方)の喜びを実現することが可能となる条件を保障する【私たちの新しい社会システム】のために必要なもの

∥

① モノの生産労働に対する適切な規制

② 男性・女性・社会による家事(ケア)労働の共同と分担

※ 諸政策が前提とずる標準モデルを「ケア労働不在の男性稼ぎ手+ケア労働を担う女性モデル」(家族単位)から、「自立した男女にケア労働が共存するモデル」(個人単位)へ転換する。

※ 「ケアする権利」と「ケアしない権利」(社会化されたケアサービスを利用)の選択権を保障する。

(2) 雇用・賃金・社会保障の一体的改革を

① 男女の平等と女性の高い雇用率

- 機会の平等の徹底、男女雇用機会均等法の改正、直接差別・間接差別の禁止
- ポジティブアクションの活用、男女とも育児・介護に関わる諸制度への拡充

② 雇用の多様化への規制

- 有期雇用・間接雇用(派遣労働)の限定、均等待遇(ILO パート 175 号条約の批准、パート労働法の改正)

③ 労働時間の短縮

- 「正規」労働者の労働時間の抜本的な短縮、残業・転勤の例外化

④ フルタイム労働とパートタイム労働の相互移行選択の権利

- 機会の平等の徹底(男女雇用機会均等法の改正、間接差別の禁止)
- ポジティブアクションの活用
- 育児・介護に関わる諸制度の改善
- 均等待遇(ILO パート 175 号条約の批准、パート労働法の改正)
- 有期雇用、間接雇用(派遣労働)の限定
- 残業・転勤の例外化
- 労働時間の抜本的な短縮
- ライフスタイル、ライフステージに応じて、フルタイム勤務とパートタイム勤務を労働者が自由に相互移行できる権利の確立

- ⑤ 生計費保障される最低賃金制度
- ⑥ 健康で文化的な生活を保障する水準での同一価値労働同一賃金
- ⑦ 賃金の個人単位化と税制・社会保障制度の改善による再配分
 - 若年単身者と女性の差別的低賃金を自立できる賃金へ引き上げ
 - 企業横断型で産業別職種別の社会的賃金基準を形成し、雇用形態や契約時間にかかわらず、同一価値労働同一賃金原則を適用（労働者を分断し統一闘争を阻害する、恣意的・主観的な人事考課による個別賃金決定方式は改める）
 - 育児・介護・教育・住宅などの社会的サービスや社会保障制度（間接賃金）の拡充とのセットを前提に、「家族」賃金から個人単位賃金へ転換
 - 最低生活費非課税、応能負担（基礎控除の大幅引き上げ、配偶者控除は扶養控除に一本化）
 - 全額国庫負担の最低保障年金（3号被保険者制度は解消）＋社会保険方式による2階建て方式の制度確立

(参考) 04年 全労連 税・社会保障・賃金の「個人化単位」プロジェクト
 「男女平等社会にむけ、賃金・税・社会保障の『個人単位化』に対する考え方（中間まとめ）」

4. その実現に向けたとりくみ

(1) 広報・啓蒙活動

- 答申をもとにパンフレットを作成し、全労組員に配布（9月大会めざして）
- 生協労連HPに、答申&パンフレットを掲載する。
- 生協のなかまで特集を組む。
- 適切な時期で、日生協との意見交流を行う。

(2) 基本方針としての確立と実践課題の具体化

- 2008年9月第41回定期大会に向けて、生協労連の基本方針として練り上げ、採択する。2009年度から開始する第6次中期計画では中心課題としてアクションプログラムを提起する。
- その前提として、答申とパンフレットを活用し、2008年春まで（または2008年度中）に中執での学習を手始めに、地連執行部・女性部・青年部・パート部会等を対象に、全国で「男女共同参画、ディーセントワーク、ワークライフバランス」についての学習・討論集会を開催する。
- 2007年度方針および延長する第5次中期計画の中での実践課題は別途具体化する。
- 以上にもとづいて。地連や単組に現行方針の検証・見直し・具体化を呼びかけ推進する。
- 生協における男女労働者の生活・労働の実態把握ができる調査を定期的実施する。（人数、職務・職位、賃金、家族、育児・介護、生活時間、意識など）