

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月26日現在

機関番号：14201

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21510285

研究課題名（和文） 雇用形態間の処遇格差是正をめぐる労働運動研究—ジェンダー平等政策を手にかりに

研究課題名（英文） A study of labour movements for improving the difference of treatments due to employment patterns

研究代表者

山田 和代 (YAMADA KAZUYO)

滋賀大学・経済学部・准教授

研究者番号：50324562

研究成果の概要（和文）：

本研究は、労働組合が均等処遇の要求や雇用形態間の処遇格差是正に対し、どのような取組をとり、実現するのかを考察するものである。労働組合には、男性稼ぎ主型の政策はもちろん、男性化した組織構造や企業内組織という閉鎖性がみられることから、女性と労働組合の状況は「貧困なる関係」としてとらえられる。この関係は、雇用におけるジェンダー平等と均等処遇を阻害している。労働運動は、同一価値労働同一賃金の試みや、女性や非正規労働者の組織化をさらに進める必要がある。雇用における均等待遇の実現のためには、企業の外で運動する労働者や活動グループとの接点を結ぶことが重要である。そのつながりを通じて、労働組合はジェンダーや雇用形態という労働者たちを隔ててきた壁を崩すことができると考える。

研究成果の概要（英文）：

This study is how trade unions today are examining the call for equal treatment and how they are trying to improve the difference of treatments due to employment patterns. I interpret that the condition between women and trade unions is in “a poor relationship” because trade unions have masculinized their structure and they have a closed characteristic (i.e. enterprise-based unions) as well as the male breadwinner policies. This relationship is holding back gender equality and equal treatment in employment. The labour movements should focus their efforts more on the achievement of organizing female and non-regular workers as well as pay equity. It is important to realize equal treatment in employment by collaborating with workers and active groups out side companies. By connecting with workers and activists, trade unions can break down the walls that have been separating workers based on gender and employment patterns.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	3,000,000	900,000	3,900,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：労働運動、ジェンダー、均等待遇、雇用形態、同一価値労働同一賃金、連合

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本のジェンダー間の処遇格差は、現在までに雇用形態の違いの格差としてもあらわれている。均等待遇原則が実現していない日本社会では、女性比率の高いパート労働や派遣労働などの非正規雇用者は正規雇用に比べ賃金、福利厚生、社会保険等で「当然の格差」のもとで就労している。労働組合のジェンダー平等政策ではこの格差の解消に取り組んできた。

(2) だが、雇用形態間にみられる格差の進展は次のような壁にぶつかる。たとえば、ワーキングプア議論の一部でみられる若年男性を想起する雇用対策や、ジェンダー間格差の問題が雇用形態間（正規／非正規）の問題に収斂し、雇用形態間の格差・差別を「当然のもの」とする日本社会では、性別間格差への問題提起が見過ごされかねない状況が存在する。つまり、ジェンダー間格差の議論が「雇用形態間の格差」として把握されることで、ジェンダーが不可視化される点に、十分留意しなければならない。

(3) 1990年代以降のバブル崩壊や経済のグローバル化の進行、2000年代の新自由主義思想のもとでの規制改革によって、雇用不安はもとより、ワーキングプアといわれる新たな現代版貧困までも生みだした。こうしたなかで非正規雇用の劣悪な処遇の存在は、雇用保障や労働条件の改善を運動の中心と位置づける労働運動にも大きなインパクトを与えてきた。

(4) 同時に、労働組合の政策や運動のあり方が、逆に問われることにもなった。労働組合のジェンダー雇用平等政策がこうした社会的課題にどのように応え、その政策内容をどのように変容・進展しようとしているのかという学問的課題が生まれた。

(5) 諸外国でも生じているこれらの新しい社会的課題に対し、労働組合がどのような解決策をもって、またそこで求められる「連帯」をいかに形成しようとしているのかについて分析することは、国際比較の観点からも意義のある研究テーマであると考えたことが、本研究の背景である。

2. 研究の目的

(1) 本研究は、日本における雇用形態の違いによってもたらされる処遇格差の解消に向けて、労働組合の政策と運動がどのように展開しているのかをジェンダー分析するものである。

現在みられる雇用形態間の処遇格差の是正を行うには、これまでの本研究代表者の労働組合の雇用平等政策に関する研究を踏まえて、その課題に向けてどのような展開がより改善の道へとつながるのかという自らの学問的関心がある。

(2) 労働運動によって進められたジェンダー間の処遇格差の是正運動は長い歴史をもち、職場での男女差別の解消はもちろん、法制度の策定や裁判事件の支援を通じて実現しようとしてきたことは周知である。現在でも、その役割と運動は無視できないものである。また、その学術的研究の継続が必要な領域でもある。

(3) 本研究は、雇用形態間の処遇格差の是正に向けた労働組合の政策・運動を分析対象とした。日本の雇用構造（外部／内部労働市場）が性別を一つの特徴として編成されていく過程を踏まえながら、労働組合による処遇是正をめぐる政策・運動がどのようなものであるかを考察する。

3. 研究の方法

(1) 本研究代表者のこれまでの研究の継続とその発展を踏まえ、本研究の分析対象は現在、日本のナショナルセンターである日本労働組合総連合会（連合）と取り上げた。連合は、たとえばILO総会で労働者側代表の委員選出や、雇用政策の提言や労働法制の審議への参加、これらの情報の収集と提供という面でも重要な役割を担う。雇用政策全般にわたり影響力をもっていることがわかる。

(2) 本研究での主たる方法は、第1に、雇用形態間の処遇格差の現状を統計的に把握すること、第2に、労働組合の一次資料調査と収集を行い、それらを分析し、並行して労働組合関係者のインタビュー調査を実施すること、第3に、上記調査の分析にあたり、先行研究の文献サーベイを行うことである。以上の分析方法で得た知見を総合的に考察することで、本申請研究の課題を達成する。具体的には、以下である。

① 統計的把握

処遇格差について、性別・産業別間・職種別等の労働力編成と、各産業・職種別の労働組合参加状況を把握する。その為、厚生労働省や総務省の統計資料および労働関係の研究所統計資料の収集を行った。

② 政策内容のジェンダー分析

連合の政策内容・運動を分析対象とし、その雇用政策、賃金政策からみる処遇格差の是正策、組織化対策について分析した。その為に、労働組合作成の一次資料、特に雇用政策と賃金政策についての資料を中心に収集した。並行して、ジェンダー研究の研究成果を参照した。

他方、男女雇用機会均等法やパートタイム労働法等の国内法やILO100号条約、女子差別撤廃条約などの国際法と労働運動の関連についても留意した。

③ 労働組合員への国内インタビュー調査の実施

連合の雇用政策や組織編成にかかわった組合員のインタビュー調査を実施した。労働市場の激変に関してや、ジェンダー政策と賃金政策を中心に話を聞いた。こうした政策を形成する過程で重要となる組織化政策についても話を聞いた。また、上記の政策とともに、男女平等局や旧女性部で活動する(した)組合員へのインタビュー調査を行った。これらのインタビュー調査は対面方式を基本とした。

④ 国際的ジェンダー平等政策の把握ならびに海外の労働組織へのインタビュー調査など

ジェンダー平等政策に取り組む英語圏のナショナルセンターおよび国際組織(国際労働組合総連合(ITUC)加盟組織など)が取り組んでいるジェンダー政策や運動に関する資料調査およびインタビュー調査を実施した。また、海外の労働組合資料を所蔵する研究機関の資料調査を実施した(ロンドン・メトロポリタン大学など)。さらに、労働や労働組合のジェンダー分析を専門とする海外の研究者と意見交換をした(ロンドン、シンガポール、オーストラリア)。

4. 研究成果

(1) 労働組合(企業別組合)に注目すると、女性と組合組織との間には「貧困なる関係」としてあらわすことができる男性化した組織構造、男性稼ぎ主型の政策、企業内組織という閉鎖性がみてとれる。

労働市場では、非正規雇用者の占める割合が、2000年26.0%から2010年34.4%へと拡大した。非正規の割合を性別でみると、女性の場合、同期で、46.4%から53.8%へ、男性の場合、11.7%から18.9%へと上昇した(「労働力調査特別調査」2月集計および「労働力調査詳細集計」年平均集計より)。近年、非

正規雇用における男性の増加がみられるが、男性の場合、8割以上は正規雇用であることから、非正規雇用は依然として女性中心の雇用形態であることには変わらない。また賃金格差をみると、男性一般を100とすると、女性一般69.0%、男性短時間53.3%、女性短時間48.5%となっている(『女性労働の分析2008』より)。さらに、労働組合の組織率は、2010年では18.5%で、パート労働者の組織率は5.6%であった(「労働組合基礎調査」)。

(2) 労働組織の再活性化・未組織の組織化や処遇改善に向けた本格的試みがはじまったのは、非正規労働の拡大や格差是正要求の高まりがある。

ナショナルセンターの連合は、2000年代に入ると、組織化戦略として「組織づくりアクションプラン21」を実践し、春季生活闘争の時期にあわせてパート共闘を試みた。処遇改善や均等待遇の確立を目的に、「パート労働プロジェクト」の策定や専門部署としての「非正規労働センター」の立ち上げもみられた。

こうした戦略を通じて、2001年からの6年間で加入した人数88万人のうち、パート労働者は32万7000人にのぼった。連合傘下の産別(産業別労働組合)では、2007~2009年の実績である加入数20万873人のうち、「パート等」が10万2195人、50.8%を占めた。とくに、UIゼンセン同盟の5万9376人、JP労組の1万3920人、サービス・流通連合の9427人が多かった。組織拡大の方法は、新規の組織化はもとより、組合員範囲の見直しや退職者の再雇用によるものとなっている(連合資料より)。また単組でも、女性非正規組合員の組織化に関する事例をみることが出来る。非正規労働者の組織化は企業別組合に加入することで進んだ側面もある。

(3) 組織内部の改革も、連合傘下の組合では進展した。たとえば、連合大阪の女性政策/男女共生政策は、1990年代中頃をターニングポイントとして、90年の組織体制の整備から、95年の「労働組合への女性参画推進連合大阪行動計画」の策定、そして各種セミナーなどの開催を通じて、男女共同参画の意義の確認と男女雇用平等の実現に向けた運動を進めた。具体的には、女性委員会や男女共生プロジェクトの発足である。また、個別活動に注目すれば、非正規や女性労働者の裁判事件(パート労働者の指名解雇事件や男女賃金差別事件)への支援活動もみられた。この事例の詳細は、後述の山田(2009)「労働組合の男女雇用平等政策と運動:ポスト均等法の取り組み」有斐閣に記した。

また、ITCU(国際労働組合総連合)/ITCU-AP(国際労働組合総連合アジア太平洋地域組

織)が取り上げている「ジェンダー監査」を用いた改革策も注目できる。この「ジェンダー監査」が今後、労働組合でどの程度試みられるのかは注視すべきである。

比較的、組織規模の大きい労働組合はその組織構成や意思決定の手続きという要因などから、その歩みは牛歩の様にみえるかもしれないが、中・長期的展望に期待をかけた組織編成を試みていた。

(4) 賃金格差をもたらす賃金制度の改革については、連合が2005年に同一価値労働同一賃金原則の検討会を開催している。その目的は、「男女間や雇用形態(正社員や非正規社員間)の違いなどによる賃金格差を是正するために、同一価値労働・同一賃金原則は有効な考えであること」を踏まえ、その手法の研究を開始することであった。

同一価値労働同一賃金の手法は、連合資料によれば、「男女間だけでなく、雇用形態間、同性間、企業規模間、新卒・中途採用間等の格差是正にも有効な普遍的手法である」と記すように、その広範な意義を認めていた。

(5) このような改革がみられつつも、従来の労働組合と女性との間にある「貧困なる関係」は雇用の劣化が進むほどに、その弊害があらわとなり、企業別組合の改革と意義は問われつつけていた。

また、従来からの企業別組合運動とは一線を画したところでは、労働者と労働組合とのあいだで新たな関係が創り出されていた。それらは、雇用形態という壁、ジェンダー/セクシュアリティという壁、そして企業という壁をこえた人々と労働者組織が新しい労働社会を創りはじめていた事例からみることができる。この事例については、後述の山田(2011)「ジェンダー雇用平等と労働運動」大月書店を参照されたい。

(6) さらに、この新たな関係づくりという点について、「社会運動的労働運動」という視点からとらえると、近年のこの運動に関する議論がはじまる以前から、その「社会運動的」な実践は重ねられてきこともわかった。それらは、女性の活動から知りえるのだが、女性労働者たちは企業内だけの存在であったわけではなく、企業という組織やユニットから排除を受けつつも、共有する社会的課題の解決を掲げて企業とは別の場でも運動を続け、つながりを広げようとしてきたことであった。

(7) 雇用形態別の処遇格差の是正に向けて、労働組合は、女性と労働組合の「貧困なる関係」の解消を進めながら、企業の外で運動する数多くあるグループとの接点を結び、これ

まで労働者たちを隔ててきた壁を変革していく必要があると考える。そして、このことによって、雇用形態という隔たりをこえて、一人ひとりの労働者が企業内のみで存在していくことからの脱却をお互い確認し合い、あらためて職場に目を向け、処遇格差の是正策と運動を共有していくことが重要であると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 4 件)

(1) YAMADA Kazuyo, “Trade Union Policy After the Equal Employment Opportunity Law”, SOAS Occasional Translations in Japanese Studies (The School of Oriental and African Studies (SOAS), University of London) (translated by Joanna Lingwood), (2), 2012, pp.1-31, 査読無.

(2) 山田和代「労働運動にみる男女雇用平等実現への課題：均等法制定前後の総評婦人局の諸相から」『大原社会問題研究所雑誌』(法政大学大原社会問題研究所)、635・636号、2011年、42-58頁、査読無。

(3) 山田和代「同一価値労働同一賃金実施のための職務分析・職務評価方法と今後の課題」『女性と労働21』19(73)、2010年、7-21頁、査読無。

(4) YAMADA Kazuyo, “Past and Present Constraints on Labor Movements for Gender Equality in Japan”, Social Science Japan Journal (Institute of Social Science, University of Tokyo), 12(2), 2009, pp.195-209, 査読有.

[学会発表] (計 0 件)

[図書] (計 4 件)

(1) 山田和代「ジェンダー雇用平等と労働運動」藤原千沙・山田和代編『労働再審③ 女性と労働』大月書店、2011年、255-284頁。

(2) 藤原千沙・山田和代「いま、なぜ女性と労働か」藤原千沙・山田和代編『労働再審③ 女性と労働』大月書店、2011年、11-39頁。

(3) 山田和代「戦後労働史とジェンダー：賃金・雇用・労働運動をめぐって」米田佐代子・大日方純夫・山科三郎編『ジェンダー視点から戦後史を読む』大月書店、2009年、79-108頁。

(4) 山田和代「労働組合の男女雇用平等政策と運動：ポスト均等法の取り組み」大阪社会運動協会編『大阪社会労働運動史』（第9巻）有斐閣、2009年、379-392頁。

〔産業財産権〕

○出願状況（計 0 件）

○取得状況（計 0 件）

〔その他〕

ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山田 和代 (YAMADA KAZUYO)
滋賀大学・経済学部・准教授
研究者番号：50324562

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし