

Digest of Science of Labour
労働の科学

2024
November
Vol. 79, No. 11



不定形の集合, 2020 / 菅沼 緑

特集

「働き方の未来を50人が読む」第4回調査報告

プロジェクトチーム / 濱野 潤(代表), 石井賢治, 北島洋樹, 酒井一博,
福島 章, 松田文子, 湯浅晶子, 余村朋樹

1. 調査概要
2. パート1:トピックス調査
3. パート2:定点観測調査

巻頭言

**雇用の分野における
ジェンダー平等の課題**
小畑雅子

新連載

銀行と労働①
坂本恒夫

連載

凡夫の安全衛生論議⑥
福成雄三
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境⑳
藤川伸治

労研アーカイブを読む⑩
椎名和仁

自由と想像㉒
菅沼 緑

労働の科学

2024
November
Vol. 79, No. 11

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

雇用の分野におけるジェンダー平等の課題

小畑 雅子 [日本婦人団体連合会 会長]

1

表紙作品：菅沼 緑「不定形の集合, 2020」
材料：木材, 紙粘土
会場：ステップスギャラリー (東京・銀座)
年度：2020年
撮影：菅沼 緑
表紙デザイン：大西文子



「働き方の未来を50人が読む」第4回調査報告

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

公益財団法人大原記念労働科学研究所

濱野 潤 (代表), 石井賢治, 北島洋樹, 酒井一博,

福島 章, 松田文子, 湯浅晶子, 余村朋樹.....5

Series

〈シリーズ〉日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み(6)
熱中症予防指導士としての活動報告と現場の現状..... 石川 雅也29

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (23)
ネパール, カトマンズ市の廃棄物分別職場
..... 川上 剛34

「#教師のバトン」で伝わる (37)
教職員の過酷な勤務環境..... 藤川 伸治37

Series

- タイプライターの歴史とタイピスト (11)
 —英文タイプライターから和文 (日本語) タイプライターへの改造—
 三宅 章介 40

Column

- 凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み] (6)
Well-beingとウェルビーイング
 ~安全衛生を担う立場で一言~ 福成 雄三 50

- 銀行と労働 (1)
三菱UFJ銀行貸金庫窃盗事件 坂本 恒夫 52

- 自由と想像 (23)
不定形の集合, 2020 菅沼 緑 54

- 労研アーカイブを読む (105)
石川清文博士と労働科学 椎名 和仁 55

BOOKS

- 『日本哲学入門』**
 日本哲学の魅力 椎名 和仁 62

- ろうけん川柳 63

- 次号予定・編集雑記 64

雇用の分野におけるジェンダー平等の課題

小畑 雅子



おばた まさこ
日本婦人団体連合会会長

日本のジェンダーギャップ解消のとりくみは、大きく立ち遅れており、世界ジェンダーギャップ指数(GGI)の日本の順位は、146カ国中118位(2024年度)となつています。

日本のジェンダー差別・格差の根幹には、働く場でも、家庭でも、「女性の働き方を正當に認めない」という考え方があります。そこには、女性を個人として尊重しない家父長制の問題があります。現在、クローズアップされている低すぎる日本の労働者の賃金問題の根底には、男女賃金格差の問題があります。パート、アルバイトなど非正規雇用で働く女性の賃金は、家計補助的なのだから低くてもかまわない、こうしたジェンダーバイアスのかかった考え方を放置してきたことが、男性も含めて、正規雇用から非正規雇用へと置き換えをすすめる雇用政策のもとで、労働者全体の賃金を押し下げたのです。

すべての労働者が、一人の人間として、少なくとも8時間働けば普通に暮らせる賃金を保障させること、世帯単位ではなく、個人単位で考えて、働いた分を正當に認めさせていくことが、働く場におけるジェンダー平等実現の重要な課題です。こうした日本の現状と課題を国際基準で明らかにしたのが、国連女性差別撤廃委員会から日本政府に対して出された第9回日本政府報告に関する総括所見です。

(2024年10月30日発表)。全体として、日本の現状は、条約上の差別の定義にもとづいた平等の実現には至らない状況だとして、実質的平等を実現するための踏み込んだ勧告が多いことが特徴となつています。日本のジェンダー平等の進捗は遅く、世界に取り残されていることが指摘されました。とりわけ、女性比率(指導的地位、管理職)の目標値について、日本政府が掲げている30%ではなく、パリテ(女性と男性の比率を50…50同数にする)が求められました。

雇用の分野では、11項目の勧告がされました。ジェンダー格差、差別が雇用の分野に集中しているということを示しています。とりわけ、男女賃金格差の解消、正規雇用の機会の拡大、非正規雇用の処遇改善など具体的な改善が、要請されました。

男女の賃金格差問題にかかわっては、同一価値労働同一賃金の原則を効果的に実施し、男女間の賃金格差を縮小し、最終的に解消することが求められました。そのために、定期的な労働監督局の調査の実施、非差別的で非主観的な職務および評価方法の適用、定期的な賃金調査の実施、大企業に対するジェンダー賃金格差の開示義務の中小職場への拡大、ジェンダーによる賃金と年金の格差の背後にある理由のよりよい理解のため、雇用主がジェンダー賃金格差のデータとともに

ナラティブ(自分のことばでの説明)を公表し、適切な改善措置をとることなどが勧告されています。

男女賃金格差については、この間労働組合からの強い要求もあり、女性活躍推進法の改正によつて、2022年7月から、企業規模30人以上の企業については、男女の賃金の差異について公表することが義務付けられることになりました。しかし、全労働者、正社員、非正規社員それぞれの男女賃金の差異を比率で示すというものです。勧告を受け、格差の存在を可視化し、企業自らが改善にとりくむためには、格差の実額表示とすべての企業への公表義務の拡大が必要で

多くのジェンダー平等を求める女性たちの声が、今回の総括所見には反映されました。国際基準で女性の権利拡大、地位向上、ジェンダー平等を求めるとりくみを、さらにすすめていきたいと思つて

