

成長戦略としてのジェンダー平等

アジア諸国の現状と労働組合の役割

JILAFシンポジウムから

ジェンダー平等の実現で経済成長を

財団法人国際労働財団（JILAF、高木剛理事長）は九月二八日、都内で

「成長戦略としてのジェンダー平等…アジア諸国の現状と労働組合の役割」と題するシンポジウムを開催した（写真）。拡大と複雑化の一途をたどるグローバル社会において、国家の持続的な発展のために

取り組みについて報告した。以下、各国報告の概要を紹介する。

【日本】各支部に女性の副委員長を配置／小林範子 ヤマト運輸労働組合副委員長

現場には抵抗感もあったが、始めなければ変わらないと実行した。これにより非正規を含む女性労働者の意見をダイレクトに吸い上げ、交渉に反映させることが可能になった。現在は六二ある支部のうち、約半数の三〇支部に女性の支部副委員長を配置している。実行してみると、賃金や労働時間といった主要な労働問題だけでなく、身近な問題への改善意見も多かった。例



ジェンダー平等は不可欠な要素となっている。しかし、アジア諸国においてはいまだジェンダー平等が進んでいない現状がある。本シンポジウムでは日本を含むアジア諸国（日本・韓国・香港・シンガポール・マレーシア・モンゴル）の労組指導者が、それぞれの立場から、いかに女性の働きやすい環境を作るか、男女共同参画を推進するかを焦点に、各国の現状と、ジェンダー平等に対する各国労組の

ヤマト運輸労働組合は連合・交運労働・国際運輸労働傘下の運輸労連に所属している。運輸労連は、トラック運輸を中心に五四八組合、約一二万八〇〇〇人が参加する産業別労働組合。ヤマト運輸は、男女比では男性労働者の方が多く、特に正社員はほとんどを男性が占める。約五万五〇〇〇人の組合員のうち九六％が男性だ（図1）。

運輸業界は他産業に比べて労働時間が長く、かつ年休取得日数も少ない。基本給はそれほど高くなく、残業によって収入を確保する傾向にある。そのため男性労働者の場合、労働時間が長すぎて組合活動までには手が回らないのが現状だ。一方、女性労働者には、家庭との両立の難しさや男性との賃金格差等の問題が生じている。

ヤマト運輸労働組合は、これら課題を打開するため次の三点に取り組んでいる。一点目はポジティブアクションの実施。具体的には各支部に女性の副委員長を配置する取り組みを進めている

図1 ヤマト運輸概況

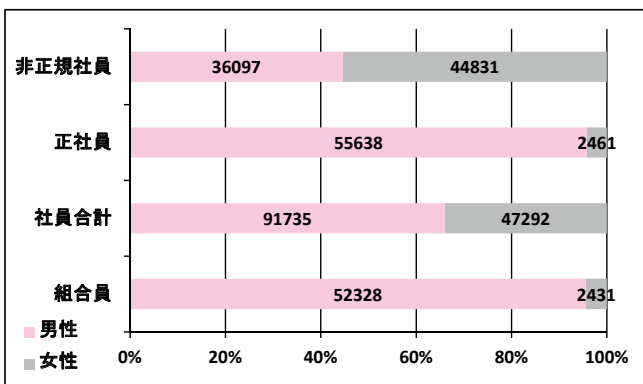
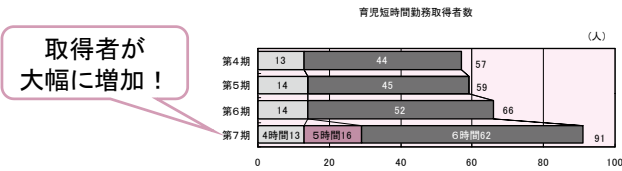


図2 解決のために現在取り組んでいること
均等待遇

A. 育児短時間勤務を小学4年生まで適用、
選択の幅を4・5・6時間に拡大



取得者が大幅に増加！

B. 50~64歳の社員は4・5・6時間から短時間勤務を選択することが可能に。

香港の労働市場は、女性の方が相対的に低収入でインフォーマルな仕事に就く傾向が強い。二〇年前に比べれば女性の労働市場への進出は格段に進んでおり、女性の雇用労働者数も男性の約九割の水準にあるが、所得は男性と比べて低いのが現状だ。これは、女性の方が男性より教育水準が低いことに加え、仮に男性と同等の教育水準であったとしても、教育水準が高ければ高いほど賃金格差が大きくなるためである。

【香港】性差別に儒教の影響根強く／ブイ・マン・レウン 香港労働組合連盟 (HKCTU) 組織担当書記

ととつても有効だろう。

男女平等、共同参画を進める鍵となるのは、労働者のニーズを十分に把握することだ。例えば昨年、ある小学校

組んでいる。男女性別、共同参画を進める鍵となるのは、労働者のニーズを十分に把握することだ。例えば昨年、ある小学校

具体的には、パイロットの定年が六〇歳であるにも関わらず、女性が多いフライトアテンダントは四五歳であることなど、職種によって定年年齢が異なることなどが不公平だとして、空港でデモを行ったもの。このデモの効果もあり、航空会社はフライトアテンダントの定年を五五歳に引き上げること

に合意した。差別については、主に性別・年齢・母性・セクシャルハラスメント等があげられる。香港は儒教の影響が強く、未だに「女性は家庭にいるべき」「女性はリーダーに向いていない」といった考え方が一部に根強くある。こういった考え方が結果として女性の社会進出を阻んでおり、改善に取り組んでいる。

例えば大卒の平均賃金は、二〇一〇年で男性は二万八〇〇〇香港ドルだったが、女性は二万香港ドルだった。一方、労働組合の現状をみても、やはり管理職には女性が少ない。女性組合員が五〇%以上を占めるにも関わらず、HKCTUの幹部メンバーは二五人中一八人が男性だ。

HKCTUとしては、男女格差解消の為に、教育訓練・調査研究・デモ・差別事例への対応、政策の提唱等を行っている。教育訓練については、ILO条約の啓蒙を行っている。調査研究では労働者の賃金、特に女性労働者の多い分野での実態調査を行っている。デモについては、航空会社の定年年齢の引き上げや、産後休暇の期間延長のデモに対して支援を行った。

韓国では、日本に比べると保育施設は充実していると言えない。その点は日本を見習いたいし、韓国でも保育施設

韓国では、日本に比べると保育施設は充実していると言えない。その点は日本を見習いたいし、韓国でも保育施設

韓国では二〇〇五年六月より韓国国家人権委員会が、雇用におけるジェンダー差別およびセクシャル・ハラスメントに対する救済を扱っている。そして〇六年三月からは、男女間にある雇用の差別を排除し、平等雇用を促進するため、女性を優遇する積極的雇用改善措置、女性の職業能力を開発するための訓練政策、母性保護システムと仕事・家庭の両立支援策が実施されるようになった。そのため、ワーク・ライフ・バランス関連の法整備は行われているが、それに現場の労働者の意識や文化が追い付いていないのが現状だ。ワーク・ライフ・バランスの啓蒙活動が必要となっている。

【韓国】保育施設の増設が課題／イー・ウン・ジュ 韓国労働組合総連盟 (FKTU) 男女平等局長

少子高齢化については、香港では近年若い人が子供を作らなくなっていることもあり、合計特殊出生率は二〇〇九年で一・〇四と世界最低水準。また、法令で定められた出産休暇が一〇週間と諸外国に比べて短いため、その拡張を求めて行きたい。

の女性教師が勤務時にスカートではなかったことを注意され、その事をジェンダー平等委員会に訴えた。これは、男女の働き方を考える上で良い例だと思ふ。服装も含めてどのように働くかは個人の自由であり、尊重されるべきだ。

【図2】。三点目は組織化。女性の組合員数はまだ五%以下というのが現状で、組合に加入している非正規社員もまだ少ない。しかし、正規・非正規に関係なく

例えば、女性社員のいる全施設に女性用トイレを設置したのはその成果といえる。二点目は、均等待遇。育児短時間勤務の選択肢を四・六時間の二種類から四・五・六時間に拡張した。結果、取得者が大幅に増加した。それまで、育児短時間勤務を取得する人は対象者の四%に過ぎず、制度を改善しても利用者は増えないのではとの不安もあったが、多数の人が取得するようになった。また、五〇〜六四歳層の社員も短時間勤務を取得できるようにして、家庭内介護との両立を行いやすい環境にした

ただ、全体としての意識は、確実に変わりつつあると思う。仕事も育児も男女が協力することが大事だと思う。また、企業側には正規・非正規を問わず女性を積極的に活用してほしい。ヤマト運輸では女性は非正規社員が多いが、非正規であっても意欲を持って働くことは可能だと思ふし、それは企業にとつても有効だろう。

組織化に取り組むことで、女性社員の声がより反映される組織をめざしている。とくにパート社員は女性が多いので、組織化を推進することが男女共同参画に繋がると考えている。今後の目標としては、男性にもぜひ育児休暇を取得して欲しい。一年とは言わないが、一週間、一カ月取得するだけでも育児に対する意識が変わるはずだからだ。男性の場合は個人間で意識の差が激しく、高齢な男性でも育児に理解がある人がいる一方で、若い男性にはあまり関心を示さない人もいる。

設が増えてほしい。日本では片親母子世帯にとつて、養育負担が大きく大変だと聞いている。韓国も状況は似ており、養育費が高く大変だ。それに加えて保育施設が不足しているため、母親は非常に苦しい状況にある。韓国は日本と同様に女性の就労が「M字型」であり、その点はスウェーデンを目標にM次型の改善に取り組みたい。

「M字型」となっている原因の一つは、非正規労働者の多さだ。韓国では男女ともに非正規労働者の割合が高く、相対的に女性の割合が高い。非正規労働者は産前産後の休暇中に失業する傾向にあり、FKTUはこの状態の是正を政府に求めている。また中小企業に対する社会保険料の減税措置も提言している。実現すれば、中小企業においてより多くの雇用が実現し、女性にとっても働きやすい環境となるだろう。

FKTUは新入組合員への教育活動等を行っている。FKTUには毎年約五〇〇〇人の新入組合員が入るが、初期研修でジェンダーに関する内容を組み入れ、教育している。また、女性の代表および参加を増やすためのさまざまな教育プロジェクトを促進し、女性委員会およびジェンダー・クォータ・システム（議席等の一定割合を女性に割り当てる制度）の確立をめざしている。今年七月には労働法が改正されて、企業内に複数の労働組合を作ることが可能となった。これを機会に、労働者の権利向上はもちろんとし、さらなる女性の権利強化にも努め、労組内の上級職への女性の登用に積極的に取り組んできたい。

韓国では少子高齢化が深刻だが、政

府の少子高齢化対策室は男性ばかりいる。出産や育児の大変さは経験者でなければわからない部分もあるので、女性も入るべきだと思う。一方、韓国には、女性の権利向上のための省庁として「女性省」を設けているが、日本も機会があればそういった組織を作ってもよいと思う。

「マレーシア」女性に関する国家政策（NPW）を策定／モハムド・ロスゼリ・ビン・マジド マレーシア労働組合会議（MTUC）副会長

マレーシア政府は一九八九年に女性に関する国家政策（NPW）を策定している。NPWは男女双方に経済発展の恩恵を与え、均等に情報や機会の提供を行うことを目標としている。これは、女性を重要な経済的資源及び国づくりの鍵として公に認めた最初の国家政策であった。

表 マレーシアの労働力率(%)

年	合計	男性	女性
2005	63.3	80	45.9
2006	63.1	79.9	45.8
2007	63.2	79.5	46.4
2008	62.6	79	45.7
2009	62.9	78.9	46.4
2010	62.7	78.7	46.1

マレーシア

では、女性の所得は男性の半分以上（四七・二％）であり、これはシンガポールやタイよりも低い値である。また労働力参加率は男性が八割程度だが、女性は五割弱に甘んじている（表）。

歯科医や弁

護士、会計士等の専門職に占める女性の割合は増えているものの、多くの女性は事務員・サービス業・販売労働者のような専門性の低い業務や低賃金の仕事から抜け出すことができない。また、女性は教職や看護等のいわゆる「女性向けの職業」に集中する傾向にある。政治の分野でも、女性の進出が遅れている傾向が見られる。女性の議員、上級職員、管理職の占める割合はわずか二三％。国会議員に至っては一三％に過ぎない。各政党の選挙候補者リストの女性が占める割合も一五％だ。

これら問題の解決の為に、国会議員や政治家への働きかけ、NGOとのネットワークの構築、国民への啓発活動、女性の組合活動参加の推進等に取り組んでいる。また、①配偶者の有無に関わらずすべての女性及び嫡出・非嫡出子の保護②契約労働者、在宅勤務者、臨時雇い労働者を含む全ての女性労働者の保護③母子の健康保護を確保する適切な休暇の支給④休暇期間における適切な所得保障⑤女性が職場で授乳する権利⑥妊娠中の女性や育児中の女性に対する雇い止めその他の差別的行為の禁止——の母性保護キャンペーンも展開している。

来週にも政府予算が執行されるが、MTUCは出産休暇期間の六〇日から九〇日への延長を要求している。すでにいくつかの企業では（法定を上回る）九〇日間で実施しているが、この動きがもっと広がれば良い。そのためには労働者だけでなく使用者の理解も必要だ。またセクハラ防止法も制定する見込みだ。定年引き上げについても要求しており、六〇歳への延長を求めている（注…一〇月に開催された国会にて雇用法の改正案が可決され、産前産後の休暇期間の拡大やセクハラ防止関連の規定が導入された。また来年度の政府予算案に、公務員の定年を五八歳から六〇歳に引き上げる内容が組み込まれた）。

MTUCの活動は既にいくつかの成果を得ている。二〇〇四年八月、マレーシア政府は公的部門における管理部門の三〇％に女性を割り当てる政策を採択した。〇六年には、クアラルンプールに非同盟運動（NAM）女性エンパワメント研究所（NIEW）を設立した。同研究所は、NAM諸国からの参加者を対象とした女性の権利拡張やジェンダー平等に関する研修の実施など、さまざまな役割を担っている。

マレーシアでは少子高齢化の問題は顕在化していないが、労働力人口の点から言うと、外国人労働者への依存度を高めており、懸念点ではある。先述の定年の引き上げは労働力問題にも影響を与えるだろう。ただし、高齢者に関しては、確かに高齢化は問題ではあるものの、必ずしも定年を延長して正規雇用で働くべきだとは思わない。臨時雇用や一年契約などの多様な形があつてよいだろうし、それがディーセントワークに繋がるだろう。

「モンゴル」国家戦略でジェンダー平等を／アマルサナー・エネビツシュ モンゴル労働組合連盟（CMTU）国際局長

モンゴルでは、ミレニアム開発目標（二〇〇八〜二〇一五）として九項目の目標を掲げている。貧困削減や人権

強化などと並んで目標の一つになっているのが「ジェンダー平等の推進と女性の地位向上」だ。CMTUもこれに協力したい。

このジェンダー平等という目標のために、政府は四点の国家開発戦略を掲げている。一点目は、二〇〇九年までに初等中等教育において適切な男女比を達成し、遅くとも二〇一五年までにはすべてのレベルの教育で適切な男女比を達成すること。教育への参加水準は男性の方が低いものの、最近では改善傾向にある。二点目は、「労働者のジェンダー平等確保」について。女性

は主にサービス業に従事し、男性は国家管理、防衛、製造、鉱業に従事している。また男性が管理職に従事する傾向があるのに対して、女性の実務レベルにとどまる傾向にあり、それらが男性の方が女性よりも賃金が高い理由と見られるので、その改善に取り組む。

三点目は「政治への女性参加の推進」。労働分野だけでなく政治分野でも女性の参加がまだ足りない、その改善に取り組む。四点目は「雇用におけるジェンダー平等の推進」。あらゆる雇用差別を撤廃し、母性保護にも取り組む。

モンゴルの労働市場の状況は他国と逆の立場にある。つまり男性よりも女性の方が総じて労働参加がすすんでいて、教育水準も高い。しかしながら収入面では男性の方が優遇されている。現状、もつとも良い教育を受けているのは若い女性だが、彼女達の活躍が阻害されることは経済成長の点でもよくない。また教育水準が高くない女性はインフォーマルセクターで働く傾向に

ある。この分野では社会保障が十分でなかったり、労働法が守られていなかったりと問題があるので改善に努めたい。

女性の活躍は労働組合にも浸透している。CMTU会員全体の五九%が女性であるほか、総務会の指導者の三〇%、幹部のコンサルタント会議の四〇%、理事会メンバーの二五%、職場代表の七〇%程度、そして加盟組合の指導者の三五%がそれぞれ女性となっている。

CMTUの活動としては、ILO条約一〇〇号(同一労働同一賃金)と一一号(雇用差別の禁止)の実施、一八三号(母性保護)の批准を働きかけている。また、CBA(企業別組合)内で労使協定におけるジェンダー平等にも取り組んでいる。具体的には①雇用上の男女の差別を行わない②雇用及び昇進について、男女に平等な機会の提供③父親の育児休暇取得④男女間の同一労働同一賃金の達成⑤労働法により規定された産休中の支払い最低額の増額⑥産休中、育児休暇中の社会保険料を事業主が負担⑦あらゆる種類の訓練、セミナー、社会的なイベントで少なくとも四〇%の女性の参加を確保し、

ディーセントワークを得るためのあらゆる支援を提供すること、である。CMTUとしての今後であるが、ジェンダー関連の既に施行されている法律が、確実に実行されているかをチェックする監視機関としての役割を果たしたい。法律自体は良い制度が整っているが、その強制力が十分に機能していないのが現状だ。

少年高齢化対策については、モンゴ

ルはまだ少年高齢化の段階ではない、そうならないようにしたい。今は少年高齢化について考慮するより、男性と女性が力を合わせて経済成長を推進していきたい。

「シンガポール」ワーク・ライフ・イニシアティブの推進/リー・シオク・プエ 全国労働組合会議(SNTUC) 女性委員会委員

シンガポールは憲法第一二条において、「国民は法のもとに平等であり、法の平等な保護を受ける権利を有する」と定め、男女平等に関する基本的権利を規定している。政府は一九九五年に女性差別撤廃条約、二〇〇二年にILO条約一〇〇号を批准するなど、差別の是正に取り組んでいる。国の雇用制度においては能力主義の原則が採用されている。

また、企業レベルでは、SNTUC加盟組合と経営陣との間で承認された団体協約は、男女を問わずすべての組合員に適用される。二〇〇六年には政労使の三者協議会が公正雇用慣行のための三者連合(TAFEP)を設置し、公正雇用慣行に関するガイドラインを公表した。

SNTUCとしては、recruitment(採用)・readjustment(復職)・retention(定着)の三つのRに取り組んでいる。その成果として、SNTUCが主催する就職説明会を通して、今年初めの七カ月で一八五七人が就職し、一九五九人が研修を受講した。柔軟な働き方の促進にも取り組んでいる。シンガポールの雇用訓練と連携して、SNTUCのWDS(女性開発事務局)はFie x

iWorks!(柔軟な労働を!)プログラムを運営している。このプログラムは、企業が主婦等の未就業状態にある労働者をフレックスタイム協定により採用することを奨励するために、財政支援を行うものだ。

また、企業が労働者にとつてよりバランスのとれた仕事と生活の在り方を実現するために「ワーク・ライフ・イニシアティブ」にも取り組んでいる。具体的には、SNTUCが行う啓蒙活動のプログラムに参加した企業に対して、費用の五〇%を上限に補助金を給付したり、労働者が子供を勤務場所に連れてきてよい日を設定し、同僚にも母親への理解を深めてもらう機会を作るなどしている。労組にとつて幸運なのは、政府が労組に対する深い理解を持っていること。各種政策を考案する際は、政労使による話し合いがしっかりと行われている。

少年高齢化による労働力不足は他国と同様に深刻である。この問題に対して、シンガポールは外国人労働者への依存を余儀なくされている。しかし、女性の労働参加がより進み、産休後の女性に働きやすい環境を整えば、この依存も軽減できるだろう。そのために、女性の社会進出を支援したい。今後は、かつてSNTUCの一員だったハリマ・ヤコブ青年運動省大臣とも連携を密にとり、国政はもちろんだこと、使用者・労働者とも相互理解を深め、ジェンダー平等の推進に取り組みたい。

(国際研究部 岩田敏英)