

山田みやこの活動報告

令和6年3月6日(水)

講演会「男女賃金格差の是正は日本経済立て直しのカギ」に参加

連合栃木・栃木県地方自治研究センター主催

県総合文化センターサブホール

連合栃木・地方自治研究センター主催の第18回県民対話集会において、「男女賃金差別の是正は日本経済の立て直しのカギ」と題して、和光大学名誉教授・ジャーナリストの竹信三恵子さんより講演。

1.日本の賃金低下の陰に女性の低賃金

大黒柱の夫を前提とし、妻や家族に低賃金で福祉を担わせてきた社会の限界。高齢化や男性就業者の減少。サービスやケア中心の女性就業者の低賃金の増大。女性、非正規の賃上げなしでは家計も改善しない。

2.女性の賃上げはなぜ低いのか

要因は①勤務年数②職階③その他の違い④それ以外の説明できない要因など性差別の存在。間接差別とも言える不透明さ。子育てをする労働者への懲罰的低賃金（子育ての合間の労働は安くても仕方がない）職務評価基準がなく、夫はセーフティネット、妻は家計補助の虚構。サービス産業やケア産業が自立できる賃金に設定できない。非正規の7割が女性。短期契約のため賃上げができない仕組みと、中核的女性正社員もセクハラや長時間労働、孤立で非正規へ移行。

3.「女性不況」露呈、性差別の構造

男性不況といわれたリーマンショックと対比して、コロナは「女性不況」と呼ばれ、医療・福祉に従事し、女性が低賃金で様々な役割を担う公共・民間機能の欠陥が露呈した。

コロナ過、学校の一斉休業構造→非正規は無収入。働く母たちの悲鳴に有給休暇を認めた企業に支給する「小学校休業等対応助成金制度」を創設したが、フリーランスの女性には当初自営業を理由に除外されたが働きかけで半額保障へ。女性が担う仕事は、無償であれ有償であれ、スキルや熟練は関係ないと性差別を重ねてきた日本。

4.女性の賃金引き上げに何が必要か

勤続年数、職階（管理職比率）学歴、年齢、企業規模、労働時間、雇用形態、それ以外の説明できない要因（性差別）などの男女賃金格差の原因の除去。

出産・育児、生理や更年期など女性の身体に関わることを保護する仕組みの極端な軽視。必要な要求ができない労組女性部の後退。女性基準に合わせた男女共通の保護への転換（オランダモデル）。女性管理職（職階問題）を増やす。日本は女性比率12.7%（2022年）。女性基準の管理職象の確立。男性上司の研修、管理職登用法の普及。

※差別による不合理を解決するために、性差別禁止法を作るべきという思いに同感。

