

柴山恵美子 / 藤井治枝 / 渡辺峻 編著
『各国企業の働く女性たち』

評者：川島 美保

1

経済のグローバル化の進展は各国経済に大きな変化をもたらしつつある。ことに、グローバル経済下における国際競争の激化は低賃金労働力を求める先進国企業の発展途上国への進出を促し、こうした労働力の国際化と同時に世界的な「労働力の女性化」「女性の賃労働者化」が進行している。

本書は現代世界におけるドラスティックな変化の一つは「労働力の女性化」であるとの認識のもと、世界の企業で働く女性の状態を、国際経済の三極構造に位置するアジア、EU、アメリカ諸国を取り上げ、国際社会の視点から比較・検討しつつ、働く女性の未来を展望することを課題としている。今日、先進国、発展途上国を問わず、共通にみられる女性の置かれた状況は、序章によれば、女性労働力は世界経済にとって不可欠であり、女性の社会的貢献にもかかわらず、女性は性、婚姻、家族を理由とする直接的、間接的雇用差別を受けており、その結果、女性の働く権利は侵害されている。現代世界の当面する働く女性の諸問題解決の視点と政策課題は基本的人権としての男女平等な労働権の確立ならびに男女の職業、家庭責任と社会参加の調和を可能にする職場・家庭・社会システムの変革と創造にあるとしている。

2

さて、ここで取り上げられている国は日本、韓国、マレーシア、中国、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、スウェーデン、フィンランドの11カ国と中東イスラム圏である。各国の女性労働の特質について、その国の産業構造・労働力市場・就業・雇用状況・職業意識、さらに企業経営、家庭生活のあり方などとの関連で、統計的資料やケーススタディなどをふまえて14名の著者によって解説されている。

「労働力の女性化」が世界的な傾向であるとしても、その内容や意義は先進国と発展途上国とは異なる。ここで取り上げられた国々の女性労働力の状況を詳細に紹介する余裕はないが、経済のグローバル化との関わりで、女性労働をめぐる状況変化について簡単に紹介してみたい。

日本：産業のグローバル化、産業の空洞化、さらにその後のバブル経済の崩壊に伴う不況の長期化のもと、労働市場に対する規制緩和策が進められ、女性労働の量的増加は進んだが、パートや派遣など不安定就労が主な内容であり、また、均等法により「機会の平等」を提起したが、男性中心の雇用管理のもと、「結果の平等」となっていない。

韓国：今日の繁栄は1961年に始まった、「開発独裁」ともいべき経済政策によってもたらされた。この政策のもとで、外国資本の導入、国内資本の保護・育成が図られる一方、賃金の凍結、労働争議の禁止など労働者の権利が著しく抑制された。1987年の「民主化宣言」以降、「男女雇用平等法」の制定、92年の「文民政府」の成立、98年の継承と民主主義的発展がみられ、「女性の労働力化」も進んだが、まだ、募集採用、配置、賃金などに女性差別が存在し、近年

は、能力主義的な複線型の新人事制度が導入され、女性差別の間接化が進んでいる。また、根強い封建的儒教文化が女性の社会参加を阻害している面もある。

マレーシア：1971年に自由貿易法が制定され、外資系の誘致が行われるが、80年代後半には円高による日本企業の投資の増加も加わってマレーシアへの投資は激増し、90年代に入り高度成長を記録する。海外からの投資のうち51%は電気・電子産業で、創出雇用者総数の48%は電気・電子産業による。この電気・電子産業の労働者の多くは農村部から流出した女性で、とくに器用さ、忍耐強さ、低コストなどの理由で、若年未婚女性が望まれている。電気・電子産業と繊維産業部門のスーパーバイザーとフォアマンの男女賃金格差は狭まっているが、女性は生産に関する仕事に就く傾向にある。労働状態は3シフト制の過密労働で、危険な作業も少なくない。さらに育児支援体制はなく、女性は結婚すると働くことは困難となる。

中国：中国では計画体制から開放体制への政策転換に伴って、女性労働をめぐる環境も180度転換した。政治理念優先の計画経済下では女性解放・男女平等理念のもと女性労働は国政上重視されたが、生産性や経済的効果を優先させる開放経済下では女性労働力の制限や削減に一種の「正当性」が与えられ、母性のための費用負担感から女性労働者忌避の傾向が強まった。

改革・開放下で、全体としては「労働力の女性化」は深まったが、企業形態別にみると一様ではない。国有企業はその改革の遅れから経営不振がつづり、とくに中高年女性労働者の失業や一時帰休を急増させた。急成長した郷鎮企業は改革下における農村過剰労働力、ことに非正規の臨時工としての若年女性労働者の雇用を急

増させた。中国への外資系企業の進出は1980年代に始まったが、96年末には中国の外資導入は3年連続アメリカに次ぎ第2位で、そこでの就業者数は中国総就業人口の11%前後に達している。こうした外資系企業は農民戸籍の臨時工に依存し、若年女性労働者の雇用期間を16歳から21歳の「黄金年齢期」に限定するなど、一層の低廉な労働力活用が目標とされている。外資系企業における人権を無視した過酷な労働環境の下、労働争議が多発している。

3

アメリカやEU諸国については経済のグローバル化と女性労働の関係についてはふれず、各国における女性労働の特質について、男女平等化の動向、保育支援策や教育制度などが紹介されている。

アメリカ：先進諸国の女性たちの多くは第三次産業に従事しているが、アメリカの女性就業者の約6割はサービス業や商業に従事している。雇用形態はフルタイムが75%を占めるが、パートタイム就業は男性より高く、25歳以上では7割を超えている。職務分離の状況はまだあるが、男性を上回る女性の高学歴化を背景に管理職に従事する女性の割合は90年代半ばには男性と同率となった。しかし上級管理職の比率は5%にすぎず、「ガラスの天井」が存在している。雇用上の差別は公民権法やアファーマティブ・アクションにより規制されているが、近年、アファーマティブ・アクションは撤廃の方向にあり、性別より「個人」を重視する傾向にある。アメリカ企業の女性にとって、家庭とキャリア両立のための企業の家族支援政策が不可欠となっている。

イギリス：就業者総数のうち女性は44%を占

めるにいたっているが、約半数はパートタイマーである。女性就業者の85%がサービス部門に従事している。職種は事務・秘書・販売・サービスに集中しているが、伝統的男性職場にも進出しつつある。公的保育所の少ないイギリスではパートは職業中断後の労働形態として一般的であるが、サービス業の低い職階に集中し、下降移動となる場合が多い。他方、平等な教育制度を背景に高学歴、高水準資格取得もみられ、全体として女性労働の二極分化が進んでいる。女性の管理職登用も30%を超えたが「グラス・シーリング」があり、中枢は男性が占めている。男女の賃金格差はいまだに大きく、民間部門は67%である。1991年には女性労働の質と量を確保するため、経営者主導の「オポチュニティ2000」のキャンペーンが始まり、女性の登用や教育訓練などについて目標を掲げ、進捗度を検討する取り組みが行われている。

フランス：EU諸国のなかでもフランスの15歳以上の女性の就業率は47.3%と高いが、これは、政府、地方自治体、公企業レベルでの雇用増による。女性の就学率は男性のそれを上回っており、高等教育の女性化が進行している。フランスも女性雇用の核は一時的雇用、パート、インフォーマルセクターでの雇用で、女性労働の3割はパートであり、こうした女性の就業形態が男女の賃金格差に影響を及ぼしている。91年の男女賃金格差は生産労働者は80.2、非生産労働者は67.2%である。また、女性の職業教育機会の低さ、年功割増金の男女格差なども賃金格差の原因である。出産・育児に関する諸制度は日本のレベルをはるかに超えている。

ドイツ：ドイツの部門別就業者数は製造業が最も多く、34.6%で、次いでサービス業は22.9%である。就業者全体に占める女性の割合

は42.5%である。15～65歳未満の女性の就業率は62.3%であるが、東側では73.3%と高い。女性の従業上の地位は職員が63.2%、労働者が24.2%で男性と逆の構成となっている。教育は女性の方が高学歴化しており、就業志向も高まっているが、西側では、子育て期には就労の中断や短時間労働に代わる志向が非常に強い。資格社会であるドイツでは一般の学校を卒業後、企業で実習による教育訓練を受けながら、職業学校で理論を学ぶ伝統的なデュアル・システムで職業資格を得るものが多い。この訓練生の募集・採用に際して、男女異なる取り扱いが法律で禁じられているが、実際には職業資格のジェンダーによる分離が著しい。より高度な仕事に就くためにはさらに職業継続教育を受け、より高い資格の取得が求められる。デュアル・システムは資格のジェンダーによる分離を再生産する役割を果たしているが、資格そのものは女性の地位向上に役立っている。

男女の賃金格差は工業部門では西は75.0、東は78.7で、比較的格差が小さい理由の一つは女性が9割を占めるパートの賃金が時間当たりのフルタイムの賃金と変わらないためである。賃金格差がある理由は性別職務分離、女性職の低い評価、女性管理職が少ないなどである。女性の労働環境改善を促す試みとして、機会均等志向の人事政策を実行している企業を認定する制度や表彰制度などがある。

イタリア：労働者の性格の強いイタリアのその強さは「男性」主導で、経済社会問題のしわよせは女性を直撃している。経済活動率、男女賃金格差、雇用者比率など、いずれもEU中最低レベルである。女子雇用者の7割はサービス業に従事し、なかでも「女性の仕事」に集中し、男女間職務分離が著しい。女子失業率も高く、16.4%で男子の2倍である。とくに若年失業率

が男女とも高く、女子は4割と男子（3割）をはるかに上回っている。女子の年齢階級別労働力曲線は早期退職を意味する、30～34歳をピークとした「逆L字型」を描いている。この背景の一つは35歳で年金受給権が発生する年金制度にある。女子のパート雇用比率は12.7%ときわめて低いが、強い労働組合管理下の給労働市場の硬直性を示している。こうした状況のなかで、法律や全国産業別労働協約の目を逃れた「闇労働」が蔓延している。

戦後の、母性保護、男女均等待遇法、さらに雇用平等促進「装置」の法制化など女性関係法整備のもとで、企業内の男女平等は幾分前進したが、勤続年数の短い女性は先任権が弱いため、経済危機には大量解雇の対象となった。男女差別禁止を実効あるものにすべく91年に「ポジティブ・アクション法」が施行された。多くの企業に「機会均等委員会」が設置され、企業側、労働側ともに意識が大きく変化している。

スウェーデン：労働力率の男女差はほとんどなく、1998年は男性79.1%、女性74.5%である。労働組合の組織率はきわめて高く、「スウェーデンモデル」といわれるスウェーデン型労使関係はスウェーデンの経済発展に大きく貢献してきた。90年代に入り、「スウェーデンモデル」の解体・再構築が行われ、中央交渉は廃止され、産別レベルとそれを踏まえた企業レベルでの交渉で賃金決定がされるようになった。これは従来の集団的労使交渉では女性に対する評価が反映しにくかったためとされている。

雇用に関する教育は多彩に用意され、昇格・昇進に向けても、教育休暇制度などが女性のキャリアづくりを支援している。80年代には男女ともに家庭責任が果たせるよう労働時間の短縮が追求された。91年には平等プランの作成・積

極的措置の遂行・セクハラ防止規定強化・男女の仕事と家庭の調和などを盛り込んだ新・機会均等法が制定された。企業内の女性登用については男性優位の状況であるが、キャリアアップの環境は整っている。

4

経済のグローバル化は各国の産業構造・雇用構造に変化をもたらし、その意味するところは異なるとしても、各国とも「労働力の女性化」が進んだことを確認することができた。発展途上国では国際的分業の再編過程のなかで、工業部門を担い、そこで女性労働者、とくに若年未婚女性労働者が低賃金労働力として過酷な労働を強いられている。一方、先進諸国では課題はまだ残されているにしろ、雇用をめぐる男女平等は前進している。最後に「経済のグローバル化のなかで、各国の働く女性たちのおかれた状況にも多くの共通性が見出されるようになり、「男女平等の理念を実現するための国際連帯の物的基礎が着実に拡大している」と述べているが、先進国と発展途上国のそれぞれの女性たちは経済のグローバル化のもとで、どのような関係にあり、連帯の条件は何なのかといった視点も各国の分析に加えてもらいたかった。紙幅の関係でフィンランドと中東イスラム圏は紹介できなかったが、各国の取り組みは日本の男女平等を進めるうえでたくさんのヒントを提示してくれている。世界の国々の働く女性の最新状況を俯瞰できる本書を、多くの方々にお勧めしたい。

（柴山恵美子・藤井治枝・渡辺 峻編著『各国企業の働く女性たち』ミネルヴァ書房、2000年8月、299頁、定価3000円＋税）

（かわしま・みほ 東京都立短期大学教授）