

日本労働年鑑 第63集 1993年版

The Labour Year Book of Japan 1993

特集 現代日本の女性労働

第二章 男女雇用機会均等法と雇用平等

一 雇用平等の現状

■ 均等法施行から七年

男女雇用機会均等法が施行されてはや七年が経過した。均等法の成立は、八〇年代における女性労働者の増大という国内的要因もさることながら、一九七五年の国際婦人年を契機とした女性の地位向上運動のグローバルな展開を背景としている。なかでも直接的な契機となったのは、わが国の「女子差別撤廃条約」の批准である。同条約の実施と「ナイロビ将来戦略」の実現は、二〇〇〇年に向かって世界の女性運動の両輪をなしており、男女平等をめぐる国連レベルの課題は、法律上、制度上の平等をいかに事実上、実際上の平等に転化するかにおかれている。女子差別撤廃条約批准の要件として成立した均等法は、本来、その精神を体現し、雇用の分野における事実上の平等実現の強力な武器となることを求められている。

その意味で、均等法の成立は、八〇年代後半以降のわが国の女性労働政策、女性労働行政の中心的な課題が、雇用における事実上の平等実現にあることを明示している。九二年六月、「第二次女子労働者福祉対策基本方針」が策定され、均等法施行後の第二ラウンドと呼ばれる今日、雇用の平等はどのくらい進展したのであろうか。

■ 「雇用管理に変化があった」は三割

均等法は、募集・採用から定年・退職にいたる雇用の各ステージにおいて男女の均等な取り扱いを事業主に義務づけたが、その結果、事業所内で女性の雇用管理に変化が「あった」とする女性労働者は約三割である。六割以上の者は変化は「なかった」あるいは「わからない」とする積極的・消極的否定派である。変化が「あった」とする回答は、大企業で高く(五〇〇人以上では四六・五%)、規模が小さくなるほど減少し(三〇～九九人規模では二五・九%)、均等法が女性の雇用管理に及ぼした影響は企業規模によってかなり異なることがわかる(労働省婦人局『平成二年度女子雇用管理基本調査—女子労働者労働実態調査』九一年二月実施。以下「労働省調査(1)」と省略)。

雇用管理の変化の内容では、「昇進・昇格する可能性が増えた」、「女子の管理職が増えた」、「責任ある仕事」や女性も「仕事についての意見を聞いてもらえるようになった」など、肯定的な回答が上位に並んでいるが、平等待遇の要であり、現役の女性労働者にとっても関心のある問題は、どれだけやりがいのある職務に配置され、職務能力を高める教育・研修機会が開かれ、結果として女性の昇進・昇格がどれだけ進んだかにある。以下、雇用のステージにそって見てみよう。

■ 雇用のステージにみる平等の実態

〔募集・採用〕

均等法の効果が最も高かったのは四年制大卒女子の募集・採用場面だといわれてきた。事実、文部省『学校基本調査』は九一年三月、大学を卒業した女子学生の就職率が、はじめて男子学生を抜いて八一・八%に達したことを伝えている(男子は八一・一%)。また、女子学生は就職率のみならず就職者数のうえでも、短大生を含めると男子を一万五〇〇〇人上回り、高学歴女性が、大量に労働市場へ進出していることを裏づけている。

とはいえ、女子学生が、すべての部門で男女平等に募集・採用されているかといえば決してそうではない。『平成元年度女子雇用管理基本調査』(労働省婦人局、八九年十一月実施。以下「労働省調査(2)」と省略)によれば、九〇年三月卒業予定の四年制大卒者(大学院卒を含む)について「男女とも募集した」企業は、事務・営業系で、四年制大卒者募集企業(全体の三〇%)のうち七〇・五%、技術系では四七・八%(同二七・八%)にすぎない。すなわち技術系企業の半数が、事務・営業系でも二六・三%が依然として「男子のみ募集」を行っている。こうした傾向は高校卒新規学卒者についても大差なく、女性がとりわけ技術系部門からは、すでに雇用の入り口において排除されていることを示している。しかも、実際に「女子新規学卒者を採用した」企業(八九年四月)は、四年制大卒者で企業全体の九・一%、短大・高専卒で二〇・六%にとどまっている。

〔配置転換・職域拡大〕

採用後の女性の配置の状況をみると、総務・経理、生産、情報処理などの職務では「男女とも配置している」企業の割合が五割を超えているものの、研究開発、営業、企画調査などの領域では三〇～四〇%台にとどまっている。女性労働者のなかでこれらの職務に就いている者の比率は、研究開発一・七%、営業五・八%、企画調査三・〇%にすぎず、女性労働者の半数以上が総務・経理、生産部門で就業している(「労働省調査(2)」)。

配置転換については、均等法施行後の五年間に「一度も配置転換していない」女性労働者は六三%にのぼっている。これに現在の部署に配属されてからの年数(三～五年未満、五～一〇年未満の者がそれぞれ二割、二〇年以上一五%)を合わせて考えると、女性は依然として同じ職務に長期間にわたって配属されており、多様な職務を通じてキャリアを形成していく機会がきわめて限られていることを示している(女性労働問題研究会「男女雇用機会均等法五年・女性労働における性差別の現状についての調査」九一年五月実施。以下「研究会調査(1)」と省略)。

しかし、女性の配置転換に対する意欲はこれまでになく高まっている。「仕事の内容が異なる配置転換」あるいは「仕事の内容が同一の配置転換」では、「今後命ぜられたら受ける」とする者が四五～五三%にのぼり、他方、転居を伴う事業所間配置転換は、「できれば受けたくない」(六七・一%)とする者が多いものの、「転居を伴わない事業所間配置転換」では三割が「受ける」と回答している。しかもその比率は、いずれの配置転換においても、これまでの(均等法以前も含めた)配置転換経験者の比率を上回っている(「労働省調査(1)」)。残念ながら実情は、女性労働者のこうした意欲が管理者側に的確に把握されず、同一職務に長期にわたって据え置かれているといえようか。

次いで、女性の職務の変化を男性の職務とのかかわりでみると(巻頭図2)、「多くの女性は依然として男性と異なる職務」につき、職場のなかに「女性の就けない職務」があるものの、一方では、「男性の職務領域への女性の進出」や、「男性の職務の女性による代替」も一定程度進んでいる。こうした女性の職域拡大は、産業別には「女性比率五〇%」産業といえるサービス業や卸売・小売業、飲食店などで顕著である。

拡大した職務・職域を「研究会調査(1)」によって具体的にみると、女性の営業・販売部門への進出

が産業全体を通じてめだち、これにコンピュータ関連をはじめとする専門的・技術的業務、企画・開発部門などがつづいている。こうした変化にともない女性の宿泊出張や長期出張、海外出張が増えたという指摘もみられた。

〔教育訓練・研修機会〕

長年、同一職務におかれた女性労働者が職域を拡大し、男性に劣らず職務を遂行していくためには、職務能力を向上させるための教育訓練や研修は重要なカギを握っている。にもかかわらず均等法施行後五年を経ても女性の教育訓練・研修機会は「変わらない」、「女性は依然として対象外」といった回答が六割を超えている（「研究会調査(1)」）。また、これまでに教育訓練を受けた女性労働者は、「通常業務の知識等の向上のためのもの」では五一％と半数を超えるものの、「将来の職務拡大・昇進のため」（九・四％）や「昇格・昇進に伴う」（五・一％）教育訓練では一割に満たない（「労働省調査(1)」）。

一方、「研究会調査(1)」によっても法施行後五年間に教育訓練・研修を「受けた」女性比率は四四％にとどまっているが、教育研修内容には、前回調査（女性労働問題研究会「均等法施行・労基法改定後の婦人労働者の職場生活と家庭生活についての調査」八八年五月実施。以下「研究会調査(2)」と省略）に比べ新しい変化がみられたことが指摘されている。具体的内容を、とくに教育・研修を「受けた」女性の比率が高かった製造業や金融・保険業でみると、女性のステップアップセミナー、女子社員活性化研修、専門的研修、リーダー研修など八八年時点ではみられなかった名称がならび、専門的研修には営業・マーケティング、新商品開発、保険・税務・外国為替業務、ワープロ・コンピュータなどが登場している。しかし、こうした新しい変化にもかかわらず女性労働者の過半数が教育・研修機会から排除されている現実は無視できない。

〔昇進・昇格〕

すでに述べたように、女性の雇用管理の変化のトップは「昇進・昇格の可能性が増えた」であった。「研究会調査(1)」でも、職場の昇進・昇格の状況は「変わらない」とする者が六割を占めるものの、「増えた」という回答が、八八年の一四％から九一年には三五％に上昇し、昇進・昇格面での状況の好転を示している。しかし問題は、その内容である。増えた役職・ポストを具体的に尋ねた結果では、主任、副主任、係長、課長代理、課長が大勢を占め、その多くが「管理職」とはいえないような低い職階にとどまっていることを示している。

「労働省調査(1)(2)」によっても、女性労働者のうち、「部長相当職以上」に在籍している者〇・七％、「課長相当職」二・二％、「係長相当職」六・七％と少なく、役職についている者は全体の一割に満たない。以上の結果を総合して読み取れることは、均等法施行以前まで、いかに女性の役職者が少なく、女性の昇進昇格が問題外であったかということである。したがって昇進・昇格者が「増えた」ことは前進に違いないが、管理職に占める女性比率が、係長相当職でさえ五・〇％という男女「不均等」こそ注目されなければならない。昇進・昇格にあたっての女性労働者に対する差別的な「男女異なる取扱い」（六割）こそその大きな要因である。また女性は管理職へ登用されないばかりか、一つの部署のなかでさえ企画立案・営業方針の決定からも排除されている。それらに恒常的に参加している女性は一三％にすぎず、男性中心の企業経営に変化はみられない（「研究会調査(1)」）。

〔住宅貸与・退職慣行〕

独身者への住宅の貸与については、均等法施行当初は男女の差別的取り扱いを禁止した第一〇条福利厚生措置の対象外におかれていたが、八九年四月の同法施行規則の改正により、その差別的取り扱いが禁止されている。にもかかわらず、独身者に住宅の貸与を「行っている」企業(三五・六%)のうち、「男女双方」に行っている企業は三八・四%にすぎず、他方で「男子のみ」五八・四%、「女子のみ」三・二%と、男女間の差別的待遇は依然としてはなはだしい。当該企業の男性社員の九七%が独身寮などの住宅貸与を受けているのに対し、女性社員は四割にとどまっている。

一方、雇用の出口ともいえる定年・退職に関する男女の扱いは、これまでの差別的処遇に対する女性の裁判闘争の蓄積に支えられて、雇用のステージのなかでは相対的に平等度が高い領域といわれてきた。八七年二月に実施された労働省『昭和六一年度女子労働者の雇用管理に関する調査』でみても、「法施行前から、男女別定年制はなく、対応する必要はなかった」企業が八二・一%を占め、これに法施行にともなって「改善した」(一五%)企業を加えると、定年に際しての男女の差別的待遇はほとんどの企業で解消したことになる。

ところが九一年二月の「労働省調査(1)」によれば、職場において女性が定年前に退職する慣行が「ある」と回答した者は四六・四%にのぼっており、退職慣行の時期(複数回答)については、「社外あるいは社内結婚したとき」、「出産したとき」などが四七～四九%と最も高くなっている。しかも企業規模が大きいほど定年前に退職する慣行が「ある」とする者が多く、今日でもなお、職場のなかで結婚・出産が女性に退職を強要する契機となっていること、さらに定年・退職に関して制度上の「平等」と事実上の平等に大きな乖離があることを示している。

■ セクシュアル・ハラスメントも急浮上

一九九二年四月一六日、福岡地裁は、わが国ではじめてセクシュアル・ハラスメントを正面に据えた損害賠償請求の裁判において、原告女性の「職場の男性上司に性的中傷を受け、退職を余儀なくされた」という訴えをほぼ全面的に認めて勝訴の判決を下した。

八九年八月の同事件の提訴以来、職場のセクシュアル・ハラスメントは、一挙に「時の話題」となり、以後今日までに、多くの調査や電話相談、行政サイドの労働相談などによって被害の実態が掘り起こされ、セクシュアル・ハラスメントが、多くの女性労働者に共通する雇用上の社会問題であることが明らかにされてきた。

また最近では、九二年一二月二日、金融業「セントラルファイナンス」宇都宮支店に勤めていた女性社員が、上司からセクシュアル・ハラスメントを受け、退職に追い込まれたとして、元上司である支店長代理と会社を相手取り、五八五万円の損害賠償と新聞への謝罪広告を求めて宇都宮地裁に訴えを起こした。同事件は、原告本人が氏名を明らかにし、会見などを行った初めてのセクシュアル・ハラスメント訴訟として全国から注目を浴びている。

セクシュアル・ハラスメントに関する明確な定義は、わが国では未だなされていないものの、大きくは、明白な性的行為の強要によるものと、女性が快適に働くことを侵害する職場環境悪化型の二つに分類することができる。働くことと性差別を考える三多摩の会が八九年に行った「セクシュアル・ハラスメント一万人アンケート[15]」によれば、年齢、職種を問わず「何らかのセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある」と答えた女性は七〇%にのぼっている。他方、女性労働問題研究会の九一年調査でも(巻頭図3)、同じく七割の女性労働者がセクシュアル・ハラスメントの経験を有し、一人の女性がいくつかのタイプの被害を受けていることがわかる。

「性的関係を求められた」、「交際を強要された」など明白な性的行為の強要を受けた者は数パーセントにとどまっているが、日常、職場のなかで「女の子」、「おばさん」と呼ばれ、体を触られたり、ヌード写真をみせられるなど、職場環境型の被害者は三～五割に達している。その結果、「仕事に対する意欲をなくした」、「体調をくずした」など精神的・物質的影響を受け、福岡地裁の事件にみられるように、被害者である女性の側が退職や意に反する配転等不利益を受けているケースが多いことが推測される。こうしたなかで多くの女性労働者が、企業、労働組合、行政に対し、セクシュアル・ハラスメントは、男性優位の企業社会における男性による女性の人権侵害、労働権の侵害であり、雇用における性差別であることを明確におさえ、的確な対策を講ずることを求めている。

アメリカにおけるEEOC(雇用機会平等委員会)のガイドラインをはじめ、スウェーデン、オーストラリアなど法律に明文規定をもつ国が増え、世界的な動きとなっているなかで、わが国においても、セクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを策定し、均等法のなかにその禁止条項を設けることが必要であろう。

■ クローズアップされた男性の差別意識

それでは均等法施行後五年以上を経た今日、女性労働者は何が職場における雇用平等の障害だと考えているのであろうか。「研究会調査(1)」によれば、今日大きくクローズアップされているのは「職場の男性の差別意識」である。女性労働者の六割が「男性や管理職の、女性に対する意識・評価」を障害のトップにあげている。これにつづく「保育所・老人福祉施設等社会的条件の整備」(五一%)や「家事・育児等の女性による一方的負担」(四九%)が二〇～三〇歳代で、他方「男性の長時間・過密労働」(四六%)や「労働組合の男女平等への取り組みが不十分」(三二%)が四〇～五〇歳代で回答率が高く、年齢階層間に差がみられたのに比べると、「男性の意識・評価」を問題とする者はすべての年齢にわたっている。

その結果、巻頭図4に明らかなように女性労働者の半数が、職場のなかで男女平等を進めるためには、「職場の男性の女性に対する差別意識をなくす」ことが「労働時間短縮」と同じくらい重要な課題だと考えている。この指摘は、八八年の三一%から九一年には四八%に上昇し、女性労働者の働く意欲や平等意識の高まりの前に、旧態依然とした職場の男性の意識や態度が立ちはだかっていることを示している。

二 コース制導入企業の増大と女性差別の再編

■ 均等法施行にともないコース制導入企業が増加

一方、均等法施行後の雇用における性差別の主要なシステムとして機能し、導入企業が急速に増大しているのがコース別雇用管理制度である。労働省の委託を受けて女性職業財団が調査(銀行、商社、保険、証券四業種一四八社を対象)した『コース別雇用管理に関する研究会報告書』(九〇年六月)によれば、一九八七年九月現在、調査対象企業の二七%がすでにコース制を導入し、導入を検討中の企業(四九・三%)を含めると七割以上が導入の方向であった。この二年後の八九年一月の労働省『平成元年度女子雇用管理基本調査』では、コース制を導入している企業の比率は産業平均の二・九%に対し、金融・保険業で二一・二%(「今後導入する予定の企業」を含めると三一・一%)と高く、企業規模別では五〇〇〇人以上の大企業で四二・三%(同五三・六%)と突出している。また、女性労働問題研究会の二回の調査でも、コース別雇用管理制度の下で働く女性の割合は、八八年の一三・二%から九一年には四二・七%へと増加し、とくに金融・保険業(六七・

五%)、卸売・小売業(五四・五%)でのコース制導入企業の急増ぶりを物語っている。

コース別雇用管理制度とは、周知のように、基幹的業務と補助的業務といった業務内容の違い、転居をとまなう転勤の可否および昇進・昇格の可能性を組み合わせ、総合職と一般職というコースを設定し、「意欲と能力」に応じた能力主義的管理を柱に、コースごとに異なる雇用管理を行うものである。コース選択の機会が、男女に等しく保障されることを建前とするものの、「転居を伴う転勤」は、家事・育児の責任を担う女性労働者が、総合職を選択することを実質的に困難にし、事実上の平等の実現を妨げている。

前掲の女性職業財団の調査によると、八七年九月現在、総合職に占める女性の比率は〇・九%(五五二人)、その後増加したとはいえ、八九年五月までの一年半余りの間に結婚、出産、育児を理由に六三人が退職し、他コースへの転換者(九人)も含めると、総合職女性の定着率は八七%であった。また実際に転居をとまなう転勤を行った女性四九人のなかで既婚者は一人だけであった。

他方では、コース制の導入に際して、働きつづけてきた既存の女性労働者を、本人の意思とはかかわらず一般職へ一括配置するなど差別的な多くの事例が明らかにされている。このように、コース別雇用管理制度は、導入企業のなかで、総合職＝男性、一般職＝女性の配置を形成し、「コース別」に名を借りた女性差別的制度として機能し、均等法後の女性差別の構造を再編している。今日の特徴は、総合職と一般職という二コースでスタートしたコース制が、女性労働者のさらなる活用をめざして、「転勤のない総合職」＝「中間職」制度を新設し、女性差別的制度としての性格をますます強めてきていることである。

■ コース別雇用管理の実態

それではコース別雇用管理制度のもとで女性労働者はどのような処遇を受けているのであろうか。総合職・中間職として働く女性の職務と処遇の関係について尋ねた結果によれば、総合職・中間職女性の七割近くが男性と同じ職務についているものの、昇進・昇格や賃金面では六割を超える女性が男性の総合職とは異なる条件のもとにおかれ、差別されている。とくに、コース制導入企業が集中する卸売・小売業や金融・保険業では、同一の職務内容にもかかわらず異なる待遇を受ける女性の比率が高い(前掲「研究会調査(1)」)。

総合職女性の年齢構成は、二〇歳代が六割弱を占めるものの、三〇歳代、四〇歳代以上もそれぞれ二〇%前後と多い。しかし、職階をみると、総合職といえども、係長クラスが一三・八%、課長クラスに四・六%が就いているだけで、部長以上の管理職は皆無であり、総合職の八割以上は係員クラスである(女性職業財団報告書)。このことは、長期間にわたって女性労働者には、管理職養成を目的とした教育・研修がなされてこなかったことを意味している。

こうしたなかで総合職女性の多くは、「男性上司の総合職女性に対する対応が的確でなく、能力を生かせない」、「企業が女性を総合職として活用しようとするのなら、労働時間短縮をはじめ就業継続条件の充実をもっと真剣に考えるべきだ」など強い不満をもち、職場のなかで相談相手もなく孤立感を深めている(巻頭図5)。

一方、一般職女性も半数近くが、「総合職・中間職と職務内容は差がないのに労働条件だけ格差があり矛盾を感じる」(複数回答四六・四%)、「総合職、中間職に比べ賃金の差別がひどく、昇進・昇格も限られているので働く意欲がわからない」(同四三・五%)など矛盾ややりがいのなさを訴えており、コース別管理による二重、三重の差別構造が明らかになっている(「研究会調査(1)」)。

■ 「コース別雇用管理の望ましいあり方」

一九九一年一〇月八日、労働省婦人局は、コース別雇用管理には、「事実上女子について男子と異なる雇用管理を行っているものがみられる」として、「コース別雇用管理の望ましいあり方」を発表した。提言はまず、企業が「コースの定義と運用方法を明確にすること」を求めている。すなわち、各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと、またコース設定に際しては、一般職の昇給、昇進の上限を従来の女子労働者の処遇よりも下げないようにすることである。ついで「各コースにおいて男女公平な採用、選考基準を実施すること」であり、総合職は男子のみ、一般職は女子のみといった、性別を理由に一律に振り分けることは、均等法の指針に抵触するおそれがあると指摘する。したがって「各コースが男女共に開かれていること」が必要であり、「コース間の転換が相互に可能であるような柔軟な制度を設定する」ことを提言する。その際、転換のハードルを極端に高く設定しないこと、コース転換者には、キャリアに応じた適切な訓練・研修を受けさせることが望まれる。最後に、「女子を『総合職』として採用するようになったものの事実上男子と異なる雇用管理を実施している例」がみられるとして、「各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと」を強く求めている。

以上のように「提言」は、現在のコース別雇用管理制度の問題点をかなり適切に指摘し、その望ましいあり方を指し示している。これは反面、現行のコース制がいかにか女性差別的な制度として機能しているかの証左でもあり、男女平等な運用をひきつづき監視していくことが必要であろう。

三 均等法施行後の男女の賃金格差

■ 依然として大きい男女の賃金格差

わが国の男女賃金格差が国際的にみても最も大きい部類に属することはよく知られているところであるが、均等法施行後、格差は是正されたであろうか。第6表は、『賃金構造基本統計調査』によってパートタイム労働者を除く女性労働者(同調査の「女子一般労働者」)の賃金の推移をみたものである。九一年の女性労働者の平均賃金(きまって支給する現金給与額)は一九万五七〇〇円である。所定内給与額は一八万四四〇〇円で、その九四%に相当している。これを男性労働者の賃金と比較すると、きまって支給する現金給与額は五七・五%、所定内給与額で六〇・七%の水準しかなく、男女の賃金格差が著しいことが明らかである。

第6表 女性労働者の賃金と男女格差の推移

(単位：千円)

| | きまって支給する現金給与額 | | | 所定内給与額 | | |
|-------|---------------|-------|------------------|--------|-------|------------------|
| | 女 | 男 | 男女格差 (男子=100) | 女 | 男 | 男女格差 (男子=100) |
| 1975年 | 88.5 | 150.2 | 58.9 | 85.7 | 139.6 | 61.4 |
| 1980 | 122.5 | 221.7 | 55.3 | 116.9 | 198.6 | 58.9 |
| 1981 | 130.5 | 235.3 | 55.5 | 124.6 | 211.4 | 58.9 |
| 1982 | 136.2 | 246.1 | 55.3 | 130.1 | 222.0 | 58.6 |
| 1983 | 141.2 | 254.4 | 55.5 | 134.7 | 229.3 | 58.7 |
| 1984 | 146.6 | 265.1 | 55.3 | 139.2 | 237.5 | 58.6 |
| 1985 | 153.6 | 274.0 | 56.1 | 145.8 | 244.6 | 59.6 |
| 1986 | 158.9 | 280.8 | 56.6 | 150.7 | 252.4 | 59.7 |
| 1987 | 164.8 | 286.1 | 57.6 | 155.9 | 257.7 | 60.5 |
| 1988 | 169.5 | 296.1 | 57.2 | 160.0 | 264.4 | 60.5 |
| 1989 | 176.7 | 310.0 | 57.0 | 166.3 | 276.1 | 60.2 |
| 1990 | 186.1 | 326.2 | 57.1 | 175.0 | 290.5 | 60.2 |
| 1991 | 195.7 | 340.6 | 57.5 | 184.4 | 303.8 | 60.7 |

〔備考〕 1) 1975年は民・公営計、1980年以降は民営の数値である。

2) 労働省「賃金構造基本統計調査」(各年6月)により作成。

一九八〇年以降の推移をみると、前半縮小傾向にあった賃金格差は、均等法施行後の八七年あたりからむしろ横バイ状態となり、ここ数年、格差の縮小は進んでいない。女性の地位向上と男女平等が国際的な課題となった七五年以降十数年を経たにもかかわらず、賃金格差は、未だ七五年水準をも回復しておらず、きまって支給する現金給与額で一・四ポイントも下回っている。

男女労働者の所定内給与額を年齢階層別にとらえると、格差は中高年層で著しく大きいことが明確となる(巻頭図6)。男性労働者の賃金は一八～一九歳層の一五万四九〇〇円を皮きりに、年齢とともに上昇し、四五～四九歳層でピークの三八万六四〇〇円に達する。二〇歳代前半を一〇〇とすると二倍の増加である。ところが女性労働者の賃金は、早くも三〇歳代前半で頭打ちとなり、それ以降賃金カーブは上昇せず、五〇歳代後半にいたるまで賃金額は二〇万円前後に終始している。その結果、二〇歳代までは、男性労働者の八～九割近い水準にあった女性労働者の賃金は、年齢とともに格差を拡大させ、四〇歳代以降、常に男性の五～六割弱の水準となる。女性労働者の賃金が最高額となる四五～四九歳層でみても、男性の半分(指数五二)にすぎない。

こうした男女の賃金格差の多くは、女性労働者の勤続年数の短さ、学歴、従事する職種・職務や職階の違い、就業する企業規模など労働者の属性の相違によるものとされ[16]、これらにもとづく格差は、賃金における女性差別ではなく、合理性のある差と説明される。しかし、勤続年数や学歴を同じくすれば、男女の賃金格差はなくなるのだろうか。

巻頭図7は、学歴、年齢、勤続年数を同じくする大卒男女標準労働者(学校卒業後直ちに企業に就職して同一企業に継続勤務している者)の所定内給与額を比較したものである。巻頭図6に比べ、女性の賃金カーブは男性型に近いカーブを描くものの、格差を生み出す要因を同一にしても、依然として女性の賃金は男性の賃金よりも低く据えおかれていることを示している。格差は二〇歳代では、男性一〇〇に対して九一～九五と小さいものの、徐々にその差を広げ、三〇歳代後半以降、八割水準に終始する。四〇歳代を迎えると給与額の差は拡大し、ピークの五〇歳代前半では

男性の六二万五二〇〇円に対し、女性労働者は五〇万五〇〇円である。同じ学歴、同じ年数勤務しながら男女の差は、月額一二万四七〇〇円、年額にすると一五〇万円にものぼっている。こうした男女労働者の賃金格差の背景には、すでにみたように、雇用の場における配置や配置転換、昇進・昇格における男女差別があり、女性が男性と同じく職場のなかで働きつづけても、女性の経済活動が平等に評価されていないことを示している。

■ 金融・保険業にみる均等法後の賃金格差

それでは女性労働者は、均等法後の男女の賃金格差の変化をどのように受けとめているのであろうか。女性労働問題研究会が女性労働者を対象に、八八年に行った調査(前掲「研究会調査(2)」)によれば、均等法施行後「賃金格差は変化しない」が七〇・二%、「格差が広がった」が一六・二%を占めていた。つづく九一年調査(前掲「研究会調査(1)」)においても、調査対象者の七割が、均等法施行によっても「男女の賃金格差に変化はない」と答えている。しかも無視できないのは、変化がないばかりか、八八年と同じく「格差がさらに拡大した」(一五・九%)が「改善された」(八・六%)を上回っていることである。調査結果は、均等法がわが国の男女の賃金格差の是正に、何ら効果を発揮していないばかりか、賃金差別は維持・拡大されていることを物語っている。「賃金格差が拡大した」という回答は、産業別では、この間、雇用管理面で平等度が相対的に高まった金融・保険業や卸売・小売業では、産業平均(一五・九%)を上回って三割前後に達していることが報告されている。

こうした均等法後の男女の賃金格差拡大の一つの要因として指摘されているのが、均等法施行に対応して導入企業が増加したコース別雇用管理制度である。金融・保険業での賃金格差の拡大の高い回答率は、すでに触れたこの産業におけるコース制の高い導入状況と合致している。

コース制の導入と男女の賃金格差の拡大を直接関連づけて、統計的に裏づける賃金データはないが、前述の「コース別雇用管理の望ましいあり方」も指摘していたように、個別事例でみれば、コース制の採用にともなって、導入以前の賃金体系をそのまま総合職＝男性の賃金体系として採用し、一般職である女性の賃金体系は、それよりも低い水準に新たに設定する企業が少なからず存在したことは確かである。

そこで、とりわけコース別雇用管理制度の導入比率の高い金融・保険業の均等法後の賃金格差の動向を、産業全体のそれと比較してみたのが巻頭図8である。この図は、均等法施行の一九八六年と、入手しうる最新の九一年の賃金格差の推移を示しているが、比較の元になる賃金は、実態をより正確にとらえるために、所定内給与に年間賞与等特別給与や労働時間といった要素も加えて、年齢階層別に算出したものである。ここから明らかなことは、第一に、金融・保険業における男女の賃金格差は、二〇～二四歳層を除いて、いずれの年齢階層においても、産業全体の格差よりも著しく大きいことである。とくに三〇歳代以降になると、女性の賃金は、男性の四～五割台にすぎないものとなる。

第二に、均等法後の推移をみると、産業計では、年齢階層を通じて、賃金格差は概ね縮小傾向にあるのに対し、金融・保険業では二〇歳代前半から三〇歳代前半の若年層において、格差はこの五年間にむしろ拡大していることである。格差拡大の幅は、二〇歳代前半で六・三ポイントと大きく、二〇歳代後半から三〇歳代前半でそれぞれ二・二ポイント、一・四ポイント広がっている。コース制がとりわけ新規四年制大卒者を主対象に採用され、多くの大卒女性が一般職に、他方男性は総合職へと振り分けられて、異なる賃金水準を形成する、異なる賃金体系が若年男女の間に適用されていったことを考慮すれば、こうした結果もうなずけるところであろう。

日本労働年鑑 第63集

発行 1993年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月17日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第63集【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
