

岡本直美委員 提出意見

第 4 次男女共同参画基本計画の策定に向けた項目別論点について

日本労働組合総連合会  
会長代行 岡本 直美

○賃金格差については、第 3 次計画でも「同一価値労働同一賃金」について触れている。男性を 100 とした女性の賃金は 70 と、日本の男女間賃金格差は大きい。さらに、働く女性の半数以上が非正規で働いており、賃金をはじめとした均等待遇が確保されなければならない。日本は ILO からの勧告も再三受けており、100 号条約の実効性確保のため、職務評価手法など、具体的な取り組みを行っていくべきである。

○連合の「マタニティハラスメントに関する意識調査」では、「職場でマタハラが起こらないようにするための対策」として、「理解者となる育児に携わった女性のマネジメント・経営陣への登用」という答えが過半数を占めた。働く現場でも、女性の管理職登用が望まれている結果である。一部のエリートだけでなく、あらゆるステージでの女性のポジティブ・アクションが大事である。

○今の「女性の活躍」の流れは、ともすると非正規労働者をおきざりにし、女性の二極化を生むおそれがある。均等待遇、正規への転換など、非正規の問題をしっかりと取り上げることは必須である。

○第一子出産で 6 割の女性が退職し、未だに M 字カーブを描いていることの大きな原因の 1 つに長時間労働が挙げられる。男性の男女共同参画への関わりを実現する上でも、働き方の見直しは非常に重要な課題だ。

○女性の就業継続には、保育所や学童クラブといった子ども・子育てに必要な制度の整備が欠かせない。施設の量はもちろん、良質なものが前提である。そこには、保育士や指導員の処遇改善が大きく係わる問題だ。女性職とくくられる職種の賃金・処遇の改善が必要である。