

女性への差別を解決し、 男女が共に活躍できる社会を

——日本共産党は提案します

日本共産党

2014年10月21日発表

日本の女性のおかれている地位には、男性と比較して大きな格差と差別があります。日本の女性にとって、解決すべき要になる問題といえば、こうした格差と差別の是正にあります。

日本の男女平等の到達は発達した資本主義国のなかで最も遅れています。顕著なのは、女性労働者の賃金が非正規も含むと男性の半分にすぎないことです。欧米諸国では女性の賃金は男性の賃金の8割に差が縮小しています。日本では正規と非正規の均等待遇を義務づけていないため、パートや非正規の女性たちは、不安定な雇用で低賃金におかれています。また、ヨーロッパでは出産・子育て期の女性の8割が働いています。保育や雇用の条件や環境が遅れている日本では妊娠・出産を機に6割の女性が仕事を辞めています。女性国会議員比率や司法や行政、民間などあらゆる分野で方針・政策決定の過程に参加する女性が圧倒的に少ないことも、女性の地位の低さを表すものです。法律上の男女差別が民法（家族法）にまだ残されていることも、資本主義的経済活動がすすんでいる日本

なのに「信じがたい」といわれています。

世界経済フォーラムが毎年示す「男女の格差指数」調査（ジェンダー・ギャップ指数）で、日本は136カ国中105位です。日本の女性の人権、平等の遅れは、国連・女性差別撤廃委員会や人権規約委員会などの国際機関から繰り返し改善が指摘されているのです。ところが安倍政権がいう「女性の活躍推進」には、その要となる男女の格差の是正や女性に対する差別的撤廃の言葉も政策もなく、もっぱら自らすすめる「成長戦略」のために女性を活用するということしかありません。

経団連は「女性の活躍推進は、女性のための施策ではない。…企業の競争力を左右する経営戦略、日本経済の持続的な発展を可能にするための成長戦略そのものである」（2014年4月「女性活躍アクション・プラン」）と政策的提言をしています。安倍政権の政策は、経団連の主張そのままです。

「企業が世界一活躍しやすい国をつくる」ために、女性を都合よ

く活用し、利用していくことを「女性の活躍推進」とするなら、女性を二重三重にだまし、新たな女性への差別と格差を広げることになります。

女性に対する格差と差別の是正のために、いま求められているのは世界が国連女性差別撤廃条約によって社会のあり方の改革をすすめてきたように、条約にもとづく実効ある施策を具体化し、実施することです。日本共産党は、7月22日、国連女性差別撤廃委員会に対する政府報告書の提出に先だち、「女性差別撤廃条約批准国としての責任を果たし、女性差別の改善へ、条約の全面实施を」政府に申し入れてきました。その実現に努力するとともに、男女平等の社会を実現していくために、次の提案を行います。

働く女性への差別を是正し、 均等待遇を実現する

企業などで働く人の5人に2人以上が女性です。女性の賃金は正社員で男性の7割、管理職の女性比率は1割以下です。大企業ほど賃金格差が大きく、女性管理職比率が低い傾向にあります。働く女性の55・8%はパートや派遣、契約社員などの非正規雇用です。

働く女性がおかれている差別と格差を是正し、労働条件や職場環境の改善が必要です。

「間接差別」を全面的に禁止する

男女雇用機会均等法では募集、採用、配置、昇進などで性別を理由に差別的な扱いをしてはならないとされています。ところが、男女賃金格差や昇進・昇格の格差、低賃金・不安定な雇用の実態は解決していません。総合職と一般職などの雇用管理区分や雇用形態の違いを利用した巧妙な女性差別があるからです。

国際機関では、このような形の上では性による差別を含まない制度や基準であっても、一方の性に不利益な影響を与える行為を、すべて「間接差別」と規定し、許されない違法な差別として禁止しています。EU（欧州連合）などでは差別の実態にもとづいて具体的な判断は各国の裁判所などが行っています。原則としてどんな事案も間接差別の俎上（そじょう）に載ることが可能としています。パートタイム労働者とフルタイム労働者との異なる処遇などが取り扱われています。

ところが均等法が「間接差別」とするのは、労働者の募集や採用・昇進などの際に、転居を伴う転勤ができることを要件とするなど、わずか三つに限定され、多くの「間接差別」を放任しています。

均等法に「すべての間接差別の禁止」を明記します。権限のある救済機関を設置し、EUのように使用者に「差別はしていないこと」の立証責任をもたせ、実効ある措置をとります。

また、まったく同じ職種でなくても、必要な知識・技能や経験、負担・責任などにもとづいて公正な評価を行えるよう、批准しているILO（国際労働機関）条約「同一価値労働・同一報酬」（100号）にもとづき実効ある是正をはかります。

パートなど非正規労働者と正社員との均等待遇をすすめる

働く女性の2人に1人はパートや派遣です。女性パート労働者の60・1%が会社や仕事について「不満・不安がある」と答え、「賃金が安い」、「雇用が不安定」、「有給休暇がとりにくい」などをあげています。

ヨーロッパでは有期雇用や非正規でも、同じ仕事なら正社員との均等待遇を保障しています。正社員が当たり前の社会をめざすとともに、賃金や有給休暇などの差別をなくすために、パートタイム労働法や労働者派遣法を改正し、均等待遇の原則を明記します。全国一律最低賃金制の確立は、女性の低賃金を底上げする大きな力となります。現在、全国平均780円の最低賃金を、時給1000円以

上に引き上げ、自立できる賃金をめざします。

妻の年収が103万円以下であれば夫の所得税が軽くなる配偶者控除の制度の縮小・廃止が検討されています。女性が働く意欲を持つための支援策のようにいますが、「女性活躍」を口実にした庶民増税そのものです。最低限度の生活費に相当する額は非課税にという税制の生計費非課税の原則にも反するものです。

「女性の活躍」に逆行する労働法制の改悪は中止する

労働者派遣法改悪案は、「派遣を常用雇用の代替にしなければならない」「派遣は一時的・臨時的なものに限る」という大原則をなくし、派遣社員はずっと派遣で働き、正社員への道をとぎし、「女性の活躍」どころか低賃金と貧困拡大をすすめるものです。そのうえ正社員を派遣労働者に置き換えようというものです。

また、限定正社員制度も、正社員より賃金は安く、職域・地域などが限定され、その職務の廃止や事業所の閉鎖があれば、いつでも解雇できるようにする制度です。女性労働者を、いっそうの不安定・低賃金に固定化する労働法制の改悪は絶対に反対です。

子どもを産み育てながら、働き つづけられる社会的条件をつくる

女性が働き続けられないのは、出産・子育て、家庭と仕事を両立する条件づくりが大きく遅れているためです。大学以上を卒業した女性の就業率はOECD（経済協力開発機構）平均の80%を大きく下回り、69%です。妊娠・出産による解雇や長時間労働、保育所不足など、女性の就業継続を阻んでいる問題を解決することが急務です。

妊娠・出産による解雇、嫌がらせ（マ タニティーハラスメント）を根絶する

妊娠・出産した女性が「戦力外」だとして配置転換されたり、「戻ってくる場所はない」などと公然と退職強要される事態が横行しています。こうした問題で、昨年1年間に雇用均等室に寄せられた労働者からの相談は2090件、前年から15%も増えています。女

性労働者の妊娠・出産にかかわる母性健康管理が不適切として是正指導を受けた事業所は年間4100件を超えています。

労働基準法や男女雇用機会均等法は妊娠・出産による解雇や不利益扱いを禁止しています。妊娠中や出産前後の女性が泣き寝入りすることなく、すぐに相談でき迅速な解決ができる相談窓口を行政の責任で増設します。雇用均等室の体制の拡充、企業への指導を徹底し、違反した企業名の公表、罰則を強化します。

国と自治体の責任で、認可保育所と 学童保育施設を保障する

今年4月に、認可保育所に申し込んでも入れなかった待機児童は2万1371人、実態はその倍以上とみられています。女性が働き続けるうえで必要な社会的条件の第一にあげられるのが保育所などの整備です。政府がすすめる「子ども・子育て支援新制度」は、基準がさまざまな保育サービスの導入、営利企業の参入の拡大、公立保育所の廃止や強引な幼稚園との統合など、本来の国と自治体の責任を後退させるものです。自治体には子ども・子育て支援法の二一調査に基づき、5年間の支援事業の需給計画作成が義務づけられています。

「児童福祉法24条1項」にもとづき保育需要にこたえた認可保

育所をつくり、保育士の確保と労働条件の改善、保育条件の確保などに、十分な財源を保障します。学童保育は全児童対策とは区別して、施設の増設、施設条件の向上、職員の労働条件の改善をはかります。

女性も男性も利用できる 育児休業制度に

育児休業制度を利用している女性は76%、男性は2%です。女性でも男性でも利用できるように、所得保障を父母それぞれに3カ月間は100%にする、保育所入所ができない場合には育児休業の1年以内の延長を可能にするなど制度の拡充をすすめます。

育児休業取得中は“労務を提供しなかった期間”として昇進・昇格や賞与、退職金の算定で不利益な取り扱いが行われていることを改めさせます。代替要員確保の助成金の増額や助成期間の延長など中小企業への支援を充実します。企業は“子育ては男女共同の責任”であることを管理職などに教育、徹底します。

非正規雇用の父母は、子どもが2歳になるまで雇用が続いていることが条件とされています。有期雇用をふくめ6カ月以上勤務している労働者すべてに対象を拡大します。

労働者への残業規制、 長時間労働を是正する

女性労働に対する差別的な扱いは、日本の企業の男性労働者の働かせ方にも大きな根拠があります。それは、長時間労働の押し付けをはじめ、男性労働者の現在のような働かせ方は、家事、育児をもつばら女性の役割とする男女性別の役割分担によって支えられているからです。子育て期の30代男性に長時間労働がもつとも多く、5人に1人が週60時間以上働いています。

ところが安倍政権は、「あらたな労働時間制度」などといって、“残業代ゼロ”のホワイトカラー・エグゼンプションの導入や裁量労働制の拡大をすすめようとしています。これでは、子育て期の労働者はいっそうの長時間労働を押しつけられ、役割分担の固定化につながります。女性の活躍にとっても暮らしのためにも、労働時間の規制強化こそが必要です。

残業時間の上限を年360時間に法律で規制するなど長時間労働の是正、子育て期の労働者の時間外労働の免除、短時間勤務制度は小学校入学前まで、深夜労働の免除も中学校入学前まで請求できるようにします。

深刻な女性の貧困問題の 解決をはかる

単身女性の暮らしは深刻であり、20〜64歳の勤労世代の単身（離別、死別）女性の3人に1人、65歳以上の単身女性の2人に1人が貧困状態にあると指摘されています。特に10代、20代の若い女性が深刻といわれています。社会進出がすすんでも、ワーキングプアという状況の改善なしに、女性の自立も安定もありません。

働く女性の貧困を解決する

1人で非正規の仕事をかけもちして月収13万円で暮らす25歳の女性など、2人に1人が非正規雇用、男性の半分の低賃金のもと、労働環境の悪化が女性の貧困を拡大しています。経済的自立が難しいとされる200万円未満の年収の女性が正規雇用でも20%、パートでは93%にもなっています。非正規で働く女性は企業が社会保険を負担しない場合が多く、医療保険も雇用保険も使えず、国

民年金も支払えず、社会的保障の外に置かれています。大学院博士課程を修了した女性も不安定雇用で、“貧困”におかれています。

女性をもつばら非正規・低賃金におとしめている雇用における差別をなくすために、男女賃金格差の是正、均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にするなどの改善に今すぐ着手することが必要です。同時に、「住宅手当」、雇用保険適用条件の緩和、失業・半失業状態にある女性の雇用相談窓口の拡充、生活保護の受給など、貧困状態を放置せずに社会的・政治的支援で解決をはかります。

シングルマザーへの経済的支援を拡 充します

母子家庭の母親の81%が働いていますが、そのうち52%がパート・アルバイト、派遣社員であり、非正規雇用労働者です。母子家庭の年平均就労収入は179万円、両親と子ども世帯平均の3割にもとどきません。ひとり親家庭の相対的貧困率は約55%であり、そのうちの85%をしめる母子家庭への経済的支援拡充は喫緊の課題です。

ひとり親家庭の命綱である児童扶養手当を支給開始5年後に半減する措置を撤回し、支給額の引き上げ、所得制限の見直し、多子加算の引き上げなどをすすめます。長期の安定した雇用確保の就労支

援、保育所への優先入所、安価で良質な公営住宅の供給など、安定した暮らしへの支援を強めます。結婚歴のないシングルマザーにも寡婦控除が適用されるように所得税法を改正します。法改正以前にも、保育料の算定、公営住宅利用の手続きなどで、寡婦と同等の控除をうけられるようにします。

年金制度の改善を行う

男女賃金格差など女性の地位の低さがそのまま影響し、女性の厚生年金受給額は男性の6割です。女性の国民年金平均月額額は5万1433円、基礎年金だけの受給者の多くは女性で、その受給額は3万4万円の人が最多です。国連社会権規約委員会は、日本の高齢女性の年金は適格な基準を満たしていないと指摘し、改善を求めています。

女性の低年金の土台を引き上げるために、男女賃金格差の是正、パート労働者と正規労働者の均等待遇、業者女性などの働き分を正當に評価する税制などへの改善をすすめます。最低保障年金を確立し、低年金、無年金を改善します。パート労働者の社会保険加入の権利を保障、保険加入期間の25年から10年への短縮、厚生年金の遺族年金を女性が働き納めた保険料が受給額に反映できるように

するなど、女性がどんな生き方を選択しても公平に受給できる年金制度にします。

女性の人権を尊重し、法律上の
差別的な規定を見直し、是正する

女性差別撤廃条約の批准国には、条約の規定にそってすべての法律を見直し、女性に対する差別となる規定を改正する義務があります。法律上の差別的規定の是正は、女性の地位向上と男女平等の前提です。世論の動向を口実にして差別的法規を是正しない政府の姿勢は、国連・女性差別撤廃委員会からも厳しく問われています。

選択的夫婦別姓などを
一刻も早く実現する

法律で夫婦同姓を義務づけている国は先進国では日本だけです。民法改正で選択的夫婦別姓制度の導入とともに、男性18歳、女性

16歳と男女で異なる結婚最低年齢を18歳に統一し、女性のみ課せられている離婚後6カ月間の再婚禁止期間を廃止する、戸籍法に残る婚外子差別規定を撤廃するなど、家族に関する法律上の差別を全面的に改正します。

所得税法56条を廃止し、**自営業・農業** 女性の労働を正当に評価する

家族従業者に支払う給与が経費として認められていない現行制度は、自営業、農業に従事している女性に対する人権侵害だとして、廃止を求める運動がひろがっています。所得税法56条を廃止して、妻など家族従業者の働き分を正当に評価し、必要経費と認められるようにします

女性の人権を侵害するセクハラ、DV など、女性に対する暴力をなくす

セクハラやパワハラは女性労働者の人権と働く権利を傷つける

重大な行為です。セクハラのない職場にするために、男女雇用機会均等法で防止義務を課されている事業主が対策を徹底するよう、行政の指導・援助を強めます。国と都道府県に改善命令をだせる独立した機関を設置し、被害者の救済と保護、不利益取り扱いの禁止、希望にもとづく原職復帰の保障などを明確にします。議会でのセクハラ暴言の背景には、女性蔑視の風潮や女性差別意識の根強さがあります。日常の社会生活の中でも女性の人権を擁護し、差別や暴力を一掃していきます。

DV被害の防止、被害者保護と救済のため、DV防止法の充実をはかり、国の予算を増やし、相談体制のいっそうの充実、関係諸機関との連携協力・ネットワークづくりと切れ目のない支援をすすめます。

日本軍「慰安婦」問題の解決に 国際的責務を果たす

日本軍「慰安婦」問題の最大の問題は、日本帝国主義の侵略戦争と植民地支配のもとで軍の統制・監督下におかれた「慰安所」で女性たちが多数の兵士の性の相手を強制させられたという軍「慰安所」における強制使役の事実そのものにあります。このことこそ、女性

の人権を無視し、じゅうりんした性奴隷制度にほかなりません。ここに国際社会から厳しく批判されている問題の核心があります。「慰安婦」とされる過程についての一部の報道に誤報があったからといって、日本軍がこの重大犯罪を犯したという事実を歴史から消し去ることはできません。安倍首相をはじめ閣僚のなかから「河野談話」を弱めたり、撤回しようという「河野談話」否定の議論は、「慰安婦」問題の本質と実態を隠し、重大な戦争犯罪を行った勢力を免罪するものです。

女性の人間としての尊厳を踏みにじった歴史の真実に対して、「性奴隷制」の加害の事実を認め被害者への謝罪、賠償の責任を果たすべきです。

あらゆる意思決定の場に 女性の平等な参加を保障する

政治や行政、司法、経済などの分野で、政策・方針決定過程に参加する女性（指導的地位につく）割合が少なく、抜本的な改善が国連機関から指摘されてきました。管理職の女性割合は、国家公務員一般職で3%弱、地方公務員は、都道府県で6・8%、市町村で1

2・0%です。民間企業では8・5%（課長相当職以上）です。男女差別の実効ある改善に取り組んできたEUでは、昨年、欧州議会で、上場企業の社外役員の女性比率を2020年まで40%にする指令案を採択しています。女性管理職比率が5割に近づいているEU加盟国もあり、世界でも女性国会議員比率が3割、4割となるなかで、日本の遅れは特異です。

国と自治体が責任をもって公務員に 女性登用を

政府は「2020年までに30%」の目標を国家公務員、地方公務員について、自ら責任をもって実現すべきです。そのためには、そもそも公共部門の職員数がOECDA平均の半分以下で、しかも女性はそのなかで、その女性が「官製ワーキングプア」で働いている公務員の現状を打開し、公務員定数削減による非正規化からの流れを転換することが必要です。政府と自治体が計画的に女性の採用、登用をすすめるようにします。

民間企業に改善計画、数値目標等の策定・公表を義務づける

民間企業に対する目標や改善計画などの義務づけは、大企業だけが対象では不十分です。中小企業の負担軽減のための支援策を設けつつ、当面100人以上の規模の企業を対象に、採用に占める女性比率や管理職、役員における比率、男女賃金格差、非正規の比率、産休等の制度の利用状況などの公表、改善にむけた数値目標とその他の具体的な取り組みを含む計画の策定を義務づけます。男女格差の大きい大企業には実施報告の提出を求めます。

政治や社会のあらゆる分野で女性の登用を

政党が国政・地方選挙の候補者、指導的地位への女性の登用を率先してすすめることは当然のことです。国政で女性議員を増やす障害として指摘されている小選挙区制度を廃止し、民意を反映する選挙制度への改革を行います。その他の民間団体が自主的に目標や計画をもって取り組み、あらゆる分野で女性が積極的な役割を發揮できる社会をつくります。

男女平等、人間らしく働き、暮らす、ルールある社会をつくってこそ、「女性が輝く社会」を実現できます。そのためには財界・大企業いなりをやめ、国の法的諸制度を有効なものとして改革し、企業の社会的責任を果たさせることです。

女性も男性もてる力を發揮できることで、所得が増え、経済は土台からつよくなり、安定した経済成長も可能になります。男女平等で女性の就業率が高い国ほど子ども出生率も高いという統計が示すように、日本が直面する少子化を克服する展望もひらけます。

日本共産党は、女性差別撤廃条約批准国として、条約にそって日本がかかえる諸課題を全面的に検討し、解決の道を国会としても明らかにするために、女性差別撤廃条約批准30年を迎える来年2015年までに、男女平等問題での国会における集中審議を行うことを求めます。これが実現すれば、1975年の国際婦人年以来の40年ぶりのことです。

日本共産党は女性の地位向上と平等を切実に求める女性団体・個人のみなさんとの共同をひろげ、女性の願いの実現、男女平等、民主主義の前進のために力をつくすものです。

日本共産党中央委員会

〒151-8586

東京都渋谷区千駄ヶ谷4の26の7

電話 03-3403-6111（代表）

FAX 03-5474-8358

メール info@jcp.or.jp