

性別による賃金格差や昇格遅れの要因となっている間接差別の是正を求め、大阪のNGO「ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク(WWN)」が11月、スイスの国連・女性差別撤廃委員会(CEDAW)で、女性の低賃金の実態など現状を訴えた。職種は違っても職務の価値が同じなら同じ賃金とする国際的な原則「同一価値労働同一賃金」が浸透している欧州に比べ、水面下の男女格差が顕著な日本。報告を兼ね11月に大阪で開いたシンポジウムでWWNメンバーは「女性差別は現代の労働弱者切り捨てともつながっている」と訴えた。(片岡達美)

■大阪でNGOシンポジウム■



シンポでは有期雇用者の雇い止めの問題も報告された＝大阪市中央区、ドーンセンター

女性差別撤廃委員会(CEDAW) 1979年、国連で採択された女性差別撤廃条約の批准国から選ばれた23人で構成。条約は前文と30カ条から成り、あらゆる分野における男女平等のため必要な措置を定めている。慣行上の差別も含まれると規定し、差別撤廃義務を批准国に課している。

間接差別、許さない！

■均等法後も

WWNは一九九五年、メーカー三社を訴えた賃金差別訴訟の支援者らがつくった。

間接差別の象徴とされるのが、「総合職」「一般職」といった女性のコース別採用。八五年の男女雇用機会均等法施行後も、名称などを変えた形で企業に残り、昇進や賃上げ面で女性のハンディになっている。

間接差別をめぐり、商社やメーカーなどを相手取った訴訟が九十年代半ばから相次いだ。均等

女性に多いコース別雇用 賃金や昇進面で男女格差

法が間接差別を明確に規定していないこともあり、多くは敗訴。一番で企業側が差別を認めて和解した例もあるが、現状を変えるには至っていない。

WWN代表の越堂静子さんは「一般職から総合職へ転換を望んでも、女性だけに行政書士など難しい資格取得を絶対条件として課す企業もある」と指摘。コース別雇用管理制度がある企業は11.1%(二〇〇六年、厚労省調べ)、一九八九年の調査開始以来増加の一途だ。

■国際世論

国連が条文化した女性差別撤廃条約は、こうした格差を禁じている。日本も批准しているものの、国際法に詳しい林弘子・福岡大教授は「国内法優先を理由に施策に反映していない」と指摘する。

国際世論の高まりを期待して、WWNなどのNGOは以前からCEDAWで度々現状を報告し、CEDAWは間接差別の定義を均等法に明文化するよう勧告を重ねた。二〇〇六年の均等法改正で、体力を募集・採用

国連委で日本の現状訴え

の条件にする▽全国転動を総合職募集の条件にする▽転動経験を昇進要件にするの三点が厚生労働省令で禁じられたが、その一方、国は同法の事業主向け指針では、職種で賃金や待遇に差を設けることを禁止しておらず「明らか」な「二重基準」。「格差是正の実効性は薄い」というのが関係者の見方だ。

「同じように仕事をこなしながら格差が生じてしまう間接差別の問題は、現在の非正規雇用の問題にも通じている」と越堂さんは指摘する。

■節目の年

シンポジウムには一月に民間人初のCEDAW委員に選考された弁護士林陽子さんがパネリストとして出席。ジェンダーの視点から女性の権利を訴えてきた林さんは「日本の本審議がある来

年は条約採択三十周年の節目。日本の現状を変えるためチャンス」として「NGOが具体的事例やデータを示すことは、他国の委員に向け意義がある」と評価した。

WWNメンバーの西村かつみさんはCEDAW作業部会の様子や委員らの反応を報告。中でも実質、間接差別を容認する均等法指針を英訳して持ち込んだところ、「日本政府からは未提出の資料で、賃金差別の実態、間接差別是正の進展状況について厳しく問い正された」と質問に反映されることになったという。西村さんは「来年の審議までに国内外の関係機関、省庁に、より強く働きかけた」と話した。