

労働運動総合研究所
ディスカッション・ペーパー No.5
Japan Research Institute of Labor Movement
Discussion Paper No.5

労働総研 女性労働研究部会
ディスカッション・ペーパー

雇用におけるジェンダー平等

2013年5月

労働運動総合研究所
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1-501
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

もくじ

はじめに—2010・11年度の女性労働研究部会の研究の中心的な論点	2
-----------------------------------	---

雇用におけるジェンダー平等の実現へ—女性労働者の実態と今後の課題	3
中嶋 晴代	

1. 母性保護はジェンダー平等の前提
2. 女性労働者の過半数は非正規労働者—雇用の規制緩和反対、均等待遇の実現を
3. 女性の低賃金、大きい男女賃金格差、昇格・昇進差別等の是正
4. 長時間労働のもとで男女ともに困難な仕事と家庭生活の両立
—労働時間を短縮し、真のワーク・ライフ・バランス社会の実現を
5. 誰もが自立してらせる「個人を単位とした社会システム」の確立を
6. 労働組合のジェンダー平等推進の強化と労働組合の意思決定機関に男女の平等な参加を
(参考資料) 「男女雇用機会均等法」改正要求(案)
(参考資料) 育児・介護休業法の改正要求(案)

試論「同一価値労働同一賃金」原則を検討するにあたって論点整理	14
上田 裕子	

1. 1990年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争
2. 2000年以降の論争の発展・変化
3. 各分野の概況(行政・財界・労働運動・草の根運動)
4. 総括

非正規雇用問題をどう解決するのか ——労働者保護とジェンダー平等の課題	27
阿木野 梢子	

1. 非正規労働者の実態と背景
2. 非正規雇用規制への政策課題
3. 「多様な働き方」として非正規化を助長する政府財界戦略
まとめの提言

はじめに—2010・11年度の女性労働研究部会の研究の中心的な論点

女性労働研究部会の2010・2011年度のテーマは「雇用におけるジェンダー平等」とし、「人間的な労働と生活」にはジェンダー平等の実現が重要であるという観点からすすめた。

国連「女性差別撤廃条約」の批准・「男女雇用機会均等法」の施行から四半世紀を経たが、わが国の雇用におけるジェンダー平等は極めて遅れている（註：「ジェンダー」とは「生物学的な性ではなく社会的・文化的につくられた性差」をさす。従来から使われてきた「男女平等」は「差別されている女性を男性並みに引き上げて、女性差別をなくし平等にする」という意味合いで使われているのに対して、「ジェンダー平等」は「男女双方から性差別をなくし、男女の固定的な性別役割分担を前提にせずに、男性も女性もともに人間として尊重される状況をつくること」とされている）。2012年の世界経済フォーラムの発表によれば、男女格差をはかる「ジェンダー・ギャップ指数」が、日本は政治・経済分野の遅れが著しく、2011年には135カ国中101位まで低下した。国際機関からもわが国のジェンダー平等の遅れとその是正についてしばしば厳しく指摘されている。雇用におけるジェンダー平等の実現は急務である。

今年度の女性労働研究部会では、「①女性非正規労働者の現状と雇用形態による差別の是正、パート労働法改正・有期労働契約規制等の動きと法改正要求」および「②雇用における性差別、とりわけ男女賃金格差是正のあり方」が中心課題となった。また、研究所プロジェクト「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」の作業部会にかかわったメンバーを通して、ジェンダー視点からの労働時間・賃金・雇用等について、労基法や育児介護休業法・雇用機会均等法改正要求案も含めて論議した。プロジェクトチームあてに「人間的な労働と生活の新たな構築にはジェンダー平等がカギであることを明確にし、プロジェクト全体、各作業部会においてジェンダー平等の視点を貫いてほしい」という要望書を提出した。ILOは「ディーセント・ワークの中心にジェンダー平等を位置づけ、ディーセント・ワークの実現にジェンダー平等は不可欠」としている。今年度の部会の研究において論議が不十分な点は引き続き、検討を深めたい。

① 女性非正規労働者の現状と雇用形態による差別の是正、パート労働法・労働契約法等の問題

今日のジェンダー格差のもっとも大きな要因は、女性労働者の非正規化が推し進められたことである。資本の側は利潤追求のために家族的責任が重い女性労働者を安上がりな非正規労働者として最大限「活用」し、非正規労働者の7割が女性となっていることは間接差別といえる。パート労働法・労働者派遣法等は実効性がなく、均等待遇実現に寄与していない。女性労働研究部会では政府の研究会や労政審等で行われたパート労働法・労働契約法・労働者派遣法「改正」等の内容を検討するとともに、法改正へ向けての要求を論議してきた。しかし、これらの法「改正」の方向は労働者・労働組合の要求にほど遠く、改悪部分さえある実態である。

② 雇用における性差別、とりわけ男女賃金格差是正のあり方

均等法制定・改正により、露骨な性差別は減少してきたが、「性に中立」としてコース別雇用管理や能力・成果主義雇用管理が強まっている。長時間過密労働や転勤等を前提とした競争主義では、女性の業績評価は低く査定され、性差別が再編されている。こうした雇用管理のもとで、女性の賃金差別を是正することには困難が伴っている。

「同一価値労働同一賃金原則は職場での賃金の差別是正に有効か（また、雇用形態差別是正の一手段として活用できるか）」「仕事の価値を公正・客観的に保障する職務評価問題—労働者を分断する恣意的な部分が入りこまない職務評価は日本で可能か」「税制・社会保険制度とジェンダー平等」等についても研究課題としてきたが、財界・政府が終身雇用・年功賃金から成果主義雇用管理へと執拗に攻撃をかけてきている下で、労働組合の生計費原則に基づく年齢・勤続年数・熟練等を反映させた賃金闘争のたたかい方等とのかかわりを含め、引き続き検討課題となっている。

雇用におけるジェンダー平等の実現へー女性労働者の実態と今後の課題

中嶋 晴代

「男女雇用機会均等法」制定の年である 1985 年に 1548 万人（雇用者総数の 35.8%）だったわが国の女性労働者は、四半世紀を経た 2011 年には 2237 万人、雇用者総数の 42.7%を占めている。働く女性が増えるなかで、「性差別の是正」「仕事と家庭生活の両立」などを求める要求と運動が大きくひろがり、「均等法」に続いて、不十分ながらも、男女労働者適用の「育児休業法」制定（1991 年）、「パート労働法」制定（1993 年）、「育児・介護休業法」への改定（1995 年）、「男女共同参画社会基本法」制定（1999 年）など一定の法制度は整備され、改正されてきたが、ジェンダー平等にほど遠い実態がある。

国際競争力を強化するとして財界・政府が推し進めてきた新自由主義的「構造改革」路線による雇用の「多様化・流動化」、労働時間の「弾力化」、成果業績主義雇用管理などにより性差別は再編・拡大されてきた。女性労働者の過半数が非正規労働者となり、女性の賃金は男性の半分に過ぎない。こうした劣悪な女性労働者の実態が全労働者の重石となって、全労働者の搾取が強化されている。

1. 母性保護はジェンダー平等の前提

生物学的な性としての男女の大きな違いは、女性が“子どもを産むという母性機能”を持っていることである。これは次の世代をつくりだし、人類社会の存続・再生にかかわる重要な機能・役割である。しかし、男性とは異なる体の構造や体力をもつ“産む性”である女性は、男性よりも低位におかれ、人員不足のなかで生理や妊娠・出産などにかかわる権利の行使を嫌う職場も少なくない。妊娠・出産に対する退職勧奨やいやがらせも後を絶たない。また、母性は育児・家事などの性別役割分業と結びつけられて、さまざまなジェンダー差別（社会的・文化的につくられた性差による差別）を生みだしている。

雇用機会均等法の制定時の「労基法改悪反対・実効ある男女平等法の実現を」という大きなたたかいに背を向けて、政府・財界は男女差別禁止と引き換えに母性保護規定を縮小し、母性保護は妊娠・出産にかかわるものだけに限定した。均等法制定・改正とセットで労基法の時間外・休日労働、深夜業等の女性への保護規定を緩和し、1997 年に撤廃した。労働時間の規制が弱く、長時間労働が蔓延していたわが国においては男女共通の労働時間の上限規制を設けるべきであったが、逆に女性労働者に男性並み長時間過密労働を強いることになった。

それは、働くことを困難にするとともに、母性・健康破壊をいっそうひろげた。いま、職場では生理休暇の行使が困難になっており、年々、行使率は減少している。妊娠・出産時の異常も多い。産前・産後休暇は若干、改善されたが、健康保険加入者には出産手当金の支給があるものの、所得保障の規定がないことが問題である。非正規労働者は健康保険に加入できないことが少なからずあり、妊娠・出産を機にした退職強要、雇い止めが多く、権利が守られていない。母性は人類社会の存続・再生にかかわる重要な機能であることを鑑みるならば、労働時間短縮など男女労働者が健康で家庭生活も豊かに営むことができる働くルールの確立とともに、産前・産後休暇は産前 8 週間、産後 10 週間（多胎の場合は産前・産後とも 14 週間）とし、従前の所得額を保障すること、また、生理休暇の名称を復活し、母性を守る休暇として位置づけることが必要である。

身体的な性の違いは当然であり、母性機能を女性差別の要因としてはならない。母性保護は妊娠・出産時のみに限定されるものではなく、母性は生涯を通して尊重されるものである。平等か、保護かという二者択一ではなく、母性が保護されることは平等への前提条件である。国連の「女性差別撤廃条約」も第 4 条で「母性保護を目的とする特別措置を締約国がとることは、差別とみなしてはならな

い」と明記しており、雇用におけるジェンダー平等の実現には母性保護が不可欠である。労働組合としても、母性を尊重することの重要性や母性にかかわる諸権利を気兼ねなく行使できるよう、男性を含めて学習し、よりよい職場環境づくりをすすめたい。母性が守られる職場は男性にとっても働きやすい職場である。

2. 女性労働者の過半数は非正規労働者—雇用の規制緩和反対、均等待遇の実現を

いま、非正規労働者が急増し、労働者全体の35.2%になったが、非正規労働者の7割は女性が占めている。こうした実態の背景には、女性が“産む性”であり、「男性は仕事、女性は家庭」という根強い性別役割分業意識と長時間労働により性別役割分業を余儀なくされる実態がある。

財界・政府は働く女性に対し「女は家庭に帰れ」と攻撃してきたが、50年代後半からの高度経済成長期には労働力不足を補うために「ウーマンパワー政策」と称して主婦層のパート就労創出を促し、低成長期になると“安い労働力”として女性パートのいっそうの増加とその本格的な活用をはかった。企業は総額人件費を抑制するために女性をターゲットにして、「男性は仕事、女性は家庭+パート労働」として、女性労働者を正規からパート・アルバイト・契約・派遣・在宅など、雇用が不安定で低賃金の非正規労働者に置き換えてきた。

1985年には女性正規労働者は67.9%であったが、2011年は45.3%にまで減少し、女性労働者の過半数の54.7%が非正規労働者になっている。この間、男性正規労働者は92.6%（1985年）から80.1%（2011年）へと減り、男性非正規労働者も19.9%に増えたが、女性の非正規化率は男性よりも格段に高い。女性非正規労働者54.7%の内訳は「パート・アルバイト」が42.2%（女性非正規労働者の77%）、「派遣社員」2.6%、「契約・嘱託」7.1%、「その他」2.9%である。均等法と同じ年に労働者派遣法が制定され、99年に派遣労働は原則自由化、さらに次々と改悪された。派遣労働者の6割は女性であり、一段と条件が悪い「登録型派遣」が圧倒的に多い。パートをはじめ非正規労働者の大半を女性が占めていることは雇用形態の違いを利用した間接差別であり、事実上の性差別といえる。急増した労働条件が劣悪な女性非正規労働者をテコにして、非正規化は男性、とりわけ若年労働者や高齢者にひろげられてきた。財界・政府の「雇用の多様化・流動化政策」は、非正規労働者はもちろん、正規労働者も含めて安定的な雇用を破壊するものとなり、ワーキング・プアーや若者が結婚できない状況、少子化等をつくりだし、わが国の社会全体に破壊的なダメージを与えている。

今後、「期限の定めがなく、直接雇用の正規労働者があたりまえ」の社会をめざすことが重要である。財界・政府は、少子・高齢化による労働力不足・人材の質の低下に危機感を募らせ、「持続可能な経済成長ができる社会」にむけて、女性や高齢者等の「活用」で労働力を確保し、「本格的な人口減少への対応」をはかろうとしている。しかし、それは「柔軟で多様な働き方の実現」として、女性や高齢者を低賃金でいつでも自由に解雇できる非正規労働者にとどめ、いっそう「活用」することである。こうした働き方は女性などのニーズだとされているが、資本に都合のよい「雇用の多様化」を許さないことが求められている。

有期雇用労働者は常用雇用の代替としてはならず、あくまでも合理的な理由がある場合の一時的・臨時的な場合に限定し、契約期間を超えたり、更新を繰り返したりした場合は、期限の定めのない雇用とする。賃金、その他の労働条件での均等待遇の実現をはかる。派遣労働については、女性が多くを占める「登録型派遣」の原則禁止、派遣期間の上限を撤廃した現行の26業務を見直し、専門業務への限定などがとりわけ女性労働者にとって必要とされている。こうした労働契約法や労働者派遣法への改正を求める。

女性労働者の4割、女性非正規労働者の8割近くを占めるのは、パート労働者である。本来、パート労働は「労働時間が短い」という以外は、賃金など時間比例部分があるが、基本的にフルタイムの労働者と同等の権利が保障されるべきであり、個人のライフスタイルに応じた労働の選択肢のひとつ

である。しかし、わが国のパート労働者はその多くが有期雇用契約であり、もっとも低賃金で無権利な労働者とされている。ILOパートタイム労働条約を批准して、期間の定めのない雇用を原則とし、フルタイム労働者との均等待遇の実現、労働者の希望によりライフスタイルに合わせてフルタイムとパートタイムを相互に移行できるようにするなど、パート労働法の抜本的な改正をめざす。

同時に各職場のパート・アルバイト・派遣・嘱託・契約社員など非正規労働者の労働実態と要求をしっかりと把握し、非正規労働者への組合加入もよびかけつつ、生活できる賃金や不当な差別の是正と均等待遇の実現、違法な派遣等の根絶、直接雇用や正社員化にむけて要求を練り上げ、正規労働者と非正規労働者がいっしょにとりくみを強めることがだいじである。

3. 女性の低賃金、大きい男女賃金格差、昇格・昇進差別等の是正

大企業が内部留保を拡大する一方で労働者の賃金は低下しているが、女性労働者の賃金は男性労働者の半分、正規労働者だけで比べても7割程度にとどまるなど、男女格差が歴然としている。

労働者の賃金実態を見ると、2010年の国税庁民間給与実態調査によれば、平均年間給与は、男性504万円、女性268万円で女性は男性の53%にすぎない。年収200万円以下のワーキング・プアが1000万人を超えて社会問題になっているが、男女別では非正規化率や女性差別を反映し、200万円以下は女性労働者の43.2%、男性においては10.1%であり、200万円以下の労働者の74%は女性である。300万円以下は男性23.9%に対して、女性は66.1%にも及んでいる。きわめて低い最低賃金制度や均等待遇を保障していないパート労働法・労働契約法・労働者派遣法等のもとで非正規労働者の賃金は低く、とりわけ非正規の女性労働者は雇用形態による差別と男女賃金差別のダブルパンチで正規男性の4割という低さである。

女性労働者の低賃金の打破、賃金格差の是正には、まず、非正規労働者の均等待遇の実現とともに、労働時間の短縮など働くルールを確立し、男女労働者がともに仕事と生活を両立できるワーク・ライフ・バランス社会の実現が重要である。また、全国一律最低賃金制の確立や最低賃金制度の改善などに向けて全国的な運動をつくりだすことが欠かせない。社会保険の被扶養配偶者制度や税制における配偶者控除等も、後述するように、女性を低賃金にとどめ置く役割を果たしており、改善が求められている。

パートを除く一般労働者の男女賃金格差は縮小したとはいえ70.6と大きく、女性が賃金や昇進・昇格、教育・訓練、配置等で差別されている実態が明らかである。在職時の低賃金は、そのまま年金にはねかえり、生涯に影響を及ぼしている。

性差別を禁じた均等法制定以降、表向きは性に対して「中立」で、差別ではないとしてコース別雇用管理や成果業績主義雇用管理がひろがったが、一部のキャリア女性には昇進・昇格の道をひらいたものの、家族的責任が重い多くの女性にとっては過酷な競争であった。女性労働者は「長時間労働や成果を競う男性並労働ができるか」を基準に選別され、長時間残業や昇進・昇格時に住居の移動を伴う転勤に応じることが困難な多くの女性は、賃金が低い「一般職」を「自ら」選択せざるを得ず、また、パートなどへの転換や退職を余儀なくされた。「成果業績や能力の差」として性差別が見えにくくされ、温存されている。総合職の女性はきわめて少数であり、管理職の女性は増えたとはいえ、100人規模以上の企業の役職者の女性割合は10.2%（部長級5.1%、課長級8.1%、係長級15.3%）にすぎない（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2011年）。

男女雇用機会均等法が改正されたが、間接差別が3要件（「募集・採用時の身長・体重・体力」「コース別雇用の総合職の住居移転を伴う配置転換の応諾」「昇進条件として他の事業場に配置転換された経験」）に限定されていること、救済機関の権限が弱く、十分機能していないこと、不十分とはいえ、その改正点さえも活用できていない職場実態など課題は多い。内需を拡大し、経済を活性化させるためにも、労働者の賃金の引き上げが急務であるが、女性労働者の低賃金を重石にして労働者全体の賃金が引き下げら

れ、搾取が強化されてきた。男女雇用機会均等法を「性差別の禁止事項に『賃金に関する差別的取り扱いの禁止』を入れる」「『間接差別』の禁止を明記し、省令で3要件に限定する条項の削除、コース別人事制度など、指針における『雇用管理区分』の廃止」「ポジティブ・アクションの義務化」「性差別の訴えに対し、差別についての立証責任、資料提出義務を使用者側にもたせ、事業主がとった措置を合理的で適切なものであると証明できなければ、差別であるとみなす」「雇用均等室の体制と権限の抜本的な強化とともに、男女差別に関する救済申立の受理、調査、調停、差別かどうかの認定、救済命令などを行う男女雇用平等法上の救済機関として企業の外部に『男女雇用平等委員会（仮称）』を創設する」などを盛り込んで改正することを求める（後記の雇用機会均等法改正要求案を参照）。

法改正とともに、職場のなかでコース別人事管理・成果主義雇用管理などによるさまざまな男女差別をなくすことや、現行「均等法」も生かして、労働組合が不断に労働者の賃金や配置、昇進・昇格、教育訓練などの差別の撤廃、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止などを要求し、たたかうことが重要である。

「同一価値労働同一賃金」原則については、ディスカッション・ペーパー〈試論「同一価値労働同一賃金」原則を検討するにあたって論点整理（上田裕子）〉に詳しい。「労働者を分断する恣意的な部分が入りこまず、職務を公平・公正、客観的に分析・評価できる職務評価」や「賃金体系のあり方」「生計費原則に基づく賃金闘争」「労使をとりまく状況」等とのかかわりを含め、職場の賃金差別是正にどう活用できるか、さらに検討していきたい。

4. 長時間過密労働のもとで男女ともに困難な仕事と家庭生活の両立

—労働時間を短縮し、真のワーク・ライフ・バランス社会の実現を

わが国の雇用者の共働き世帯数は1997年以降、片働き世帯を上回り、1000万世帯を超えている。その背景には、経済的自立や仕事と家庭生活の両立を願う女性が増えたこと、生活のあり方の変化、賃金低下や非正規労働者の増加で共働きでなければ生活できない実態などがあげられている。国立社会保障・人口問題研究所の「第14回出生動向基本調査（2011年）」でも女性のライフコースとして、専業主婦コース希望が減少し、「結婚し子どもをもつが仕事は続ける」という両立コースの希望が増加しており、男女がともに人間らしく働き、生きることができる社会が求められている。

しかし、わが国のワーク・ライフ・バランス政策はきわめて遅れており、実態は希望と大きく乖離している。非正規雇用の若者からは「仕事と子育ての両立どころか、結婚も子どもをもつことも考えられない」という声があがっており、男性の結婚する割合は正規労働者が非正規労働者の約2.5倍と大きくひらいている。結婚や子どもをもつか否かは個人の選択だが、政策的につくられた不安定な雇用と低賃金のためにあきらめざるを得ない状況はなくさなければならない。

わが国の働き方は依然として、男性の長時間労働が基盤であり、それは女性が家事・育児等の家族的責任を担うことによって成り立っている。政府は男女共通の労働時間の上限規制を設けないまま、時間外・休日労働、深夜業等の女性への保護規定を撤廃した。さらに変形労働時間制や裁量労働制など労働時間の「弾力化」をおしすすめ、長時間労働・ただ働き残業をひろげてきた。

労働者全体での一人あたりの年間総労働時間は減っているが、これはパート労働者が増えたことによるものであり、一般労働者は2000時間前後で不況下でも依然として長時間労働である。とりわけ、子育て期にあたる30～40歳代の男性労働者の4分の1は週60時間以上も働いている。こうしたなかで多くの男性労働者は帰宅時間が遅く、家事・育児などの家族的責任を果たせていない。欧米の先進国の6歳未満児がいる夫の1日あたりの家事・育児等の時間は3時間前後であるが、日本の夫はその3分の1、わずか1時間にすぎない（社会生活基本調査、2006年）。育児休業の取得率も男性は1～2%にとどまり、女性（民間企業87.8%、国家公務員97.9%、2011年）と比べ低水準である。

一方、家族的責任の重い女性労働者は働き続ける上での困難が増大している。育児休業制度ができたが、産休や育児休業による退職勧奨や解雇も後を絶たず、女性労働者は第一子出産を前後して6割が仕事をやめており、第一子出産後の継続就業率は均等法制定時からほとんど改善されていない。そして、再就職は賃金の安いパートなど非正規労働しかない実態である。この間の公的保育・福祉等の切り捨て、社会保障費の削減などがいっそう仕事と家庭生活の両立を困難にしており、こうした状況が少子化を生みだしている。

(1) 労働時間の短縮をはじめ、男女労働者が人間らしく働くルールの確立

女性が能力を発揮して働き続けられず、男性が家族的責任を果たせない最大の要因は、過労死や過労自殺をも生みだしているわが国の長時間労働であり、労働時間の短縮が急務である。週35時間労働制や男女労働者共通の時間外労働の上限規制(1日2時間、週5時間、月20時間、年間120時間以内)、時間外労働割増率50%、深夜・休日割増率100%への引き上げ、一方的な残業命令ではなく労働者個人の状況で断る権利の付与、深夜・休日労働や変則労働、裁量労働の規制、年次有給休暇の拡大と行使できる条件整備などをめざしてとりくみを強めなければならない。ドイツではかつて「土曜日のパパは僕のもの」というスローガンを掲げ、労働者の自由時間としてだけでなく「親としての時間」を確保するとして労働時間の短縮がたたかわれた。わが国でも両性の平等と子どもの権利を含む家族の視点をふまえて時短闘争を大きく広げたいものである。

また、現行の法律の規定を最大限生かす取り組みが重要である。八時間労働制を厳守し、時間外労働を最小限にとどめる36協定の締結、職場討議を深めて、気兼ねしないで年休や母性保護・妊娠・出産にかかわる諸権利の完全行使ができる職場環境の整備などを人員増とともにすすめる。育児・介護休業法に「3歳未満児をもつ労働者の請求により時間外労働を免除する」制度が定められているが、残念ながら、現状はこうした制度の周知徹底が不十分で知らないという労働者も多く、知っているも請求できないのが実態である。男女労働者の多くがこうした現行の制度を積極的に行使して残業なしで定時退勤するならば、男性は家事・育児等にもっとかかわることができ、女性もよりよく働くことができるようになる。現行法を厳守し、権利を行使するには労働組合のたたかいが問われている。

財界・政府は「変形労働制や裁量労働制の適用拡大」を推し進めるとともに、「ホワイトカラーを労働時間規制から除外し自律的な働き方をすすめる」などと称して「一定の労働者に労働時間法制の適用を除外する」ことを打ち出し、労働者・労働組合のたたかいでいったんは後退したが、依然として執拗に「労働時間の規制緩和」をねらっている。これは「残業代ゼロ」というにとどまらず、成果業績主義雇用管理と結びついて無定量の時間外労働を労働者に強いることになり、長時間労働に拍車をかけるものである。こうした「労働時間の規制緩和」を断じて許さないとりくみが重要である。

(2) 男性も女性も、ワーク・ライフ・バランスの実現を

人間らしく働くことができ、男女ともに仕事と家庭・社会生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランス社会の実現は男女労働者共通の課題であり、ジェンダー平等実現の基盤づくりである。

財界・政府は、「少子化」で労働力が不足し、「持続可能な経済成長ができる社会」の形成が困難になることを強く懸念しているが、その大きな要因である長時間過密労働や非正規労働者の劣悪な労働実態などは放置したまま、「少子化克服」のための重点政策として、ワーク・ライフ・バランス政策を打ち出した。「次世代育成支援対策推進法」、政労使合意による「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」およびその推進のための「行動指針」などが次々と制定されている。「仕事と生活の調和憲章」では「ワーク・ライフ・バランスの必要性」として、「正社員以外の労働者が大幅に増加し、経済的に自立できない層となり、一方、正社員の労働時間は高止まりして心身疲労がつのり、家族のだんらんを持たない層となっている。過半数が共働き世帯となったのに働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のもままで、男女の固定的な役割分業意識が残存。結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし急速な少子化の要因に。働き方の選択肢が限定され、女性や高

年齢等の多様な人材を生かすことができない」などとしているが、こうした状況をつくりだしたのは財界・政府が推進する「雇用の流動化」「柔軟で多様な働き方」「労働時間の弾力化」などである。

国際競争に打ち勝つための労働力戦略や規制緩和等と一体となった財界・政府のワーク・ライフ・バランス政策は、「柔軟で多様な働き方」をいっそう推進し、劣悪な働き方の非正規労働者への転換をさらにはかるなど労働者の要求と逆行する危険な側面も含んでいる。しかし、一方では、ジェンダー平等を求める女性たちの運動が否定することができない大きな流れとなったことを反映し、「ワーク・ライフ・バランス推進のための行動指針」には社会全体の目標設定として「週労働時間 60 時間以上の社員の割合を半減、年休の完全取得、第 1 子出産前後の女性の継続就業率・育児休業の取得率の向上、男性の家事・育児時間を 2.5 時間に」などがならび、活用できる側面もある。

次世代育成支援対策推進法でも「仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備について事業主の行動計画の策定・届け出、従業員への公表・周知義務」を 101 人以上の企業に拡大した。そのための厚生労働省の企業行動計画例でも長時間労働の改善や年休消化をはじめ、活用できるものは多い。努力義務の中小企業を含め、当面、各企業で仕事と家庭の両立支援の目標と到達点を確認し、未作成ならば行動計画をつくらせて実行を求め、あわせて人員増を要求することがだいじである。

育児・介護休業法も積年のたたかいで改善されてきたが、制度内容の拡充、所得保障、代替要員の配置、非正規労働者への適用拡大、これらの権利取得を昇進・昇給時にマイナス評価させないこと等とともに、男性を含む権利活用の促進が求められている(後記の育児・介護休業法改正要求案を参照)。

権利の行使には、職場の意識改革と環境づくりが重要である。企業に管理職をはじめ全社員を対象にして、こうした制度や両立支援の意義の周知徹底、性別役割分業意識を打破し「家事や育児は男女がともに担う」という認識の啓蒙・周知等を要求するとともに、労働組合としてもジェンダー平等推進や性別役割分業意識を打破する学習会・意識啓発活動を強めることが重要である。

政府・財界の政策のゆがみや不十分な点をただしつつ、積極面はおおいに活用して男性も女性も仕事と家庭・社会生活・子育て等を両立できる働き方、本来のワーク・ライフ・バランスの実現を要求してとりくみを強めたい。

(3) 保育・福祉の公的拡充

公的な保育・福祉制度が次々と削減され、保育所待機児や介護施設待機者が増大している。財界は保育や介護を金儲けの場とすることをねらい、施設・職員配置等の最低基準の引き下げ、株式会社も含む民間企業の参入、地方自治体の施設の管理運営を民間事業者等に委ねる「指定管理者制度」の導入等々を押し進めた。各地で予算の削減とあいまって民営化がすすめられるもてパート・有期雇用の非正規職員が増やされ、最低基準が低い上に定員を超える入所などによる保育や介護の質の低下が懸念されている。認可保育所や介護施設・在宅介護支援体制の不備等によって退職を余儀なくされる労働者が後を絶たない。その大半は女性労働者である。育児・介護休業法は改正されたが、休業せずに働き続けることを願う労働者も少なからずおり、ジェンダー平等の実現には、育児・介護休業制度の改善と合わせて公的な保育や福祉の拡充が不可欠である。民営化・福祉きりすでの「構造改革」をやめ、希望するすべての労働者・国民に保障されるよう、国・自治体の責任で産休や育休明けに対応できる認可保育所や学童保育所の増設、最低基準等の引き上げ、児童手当・児童扶養手当等の家族政策の拡充、教育条件の改善、教育費など経済的負担の軽減、また、公的介護施設の増設、介護士・ホームヘルパーの増員と待遇改善、在宅介護支援サービスの内容改善等をはかる必要がある。

5. 誰もが自立してらせる「個人を単位とした社会システム」の確立を

働く女性が増え、現在は共働き家庭が片働き家庭を大きく上回っているが、性別役割分業意識を基盤として「世帯を単位とした考え方と制度」が残されている。それは単なる封建制の残滓としてではなく、資本主義のもとで資本の収奪強化の手段として「活用」されている。

労働者の大半がパート労働者の職場で、春闘のパートの要求づくりにおいて「賃金引き上げと社会保険加入の是非を巡り、意見が対立している」という相談があった。非正規の夫婦や独身者にとっては「大幅賃上げや社会保険加入」はきわめて当然で、強い要求であるが、多数を占める主婦パートは「扶養家族でいられる範囲内で働きたいから」とこの要求に賛成せず、職場要求としてまとまらないということである。この対立の要因は、「税制における配偶者控除・配偶者特別控除」や「国民年金の第3号被保険者制度」「被用者保険（医療保険）における被扶養配偶者認定制度」（サラリーマンの被扶養配偶者の所定労働時間が通常の労働者のおおむね4分の3以上、年間収入が130万円未満までは保険料負担なし）などの制度にある。配偶者には夫も含むが、実際には圧倒的多数が妻である。これは「103万円の壁」「130万円の壁」といわれ、「一定の所得をこえないほうが有利」として既婚女性の労働を家計補助労働の枠内にとどめる賃金抑制効果をもたらしている。それが女性労働者の低賃金を形成し、労働者全体の賃金を押し下げる役割も果たしている。

女性に家族的責任を担わせるとともに低賃金労働者として「活用」するのにもっとも都合がよいのがパート労働であった。1985年の年金「改正」では、「女性の年金権の確立」と称して、「任意加入」であったが約7割は加入していた配偶者の国民年金を「強制加入」にし、本人の保険料負担なしで、基礎年金給付に必要な費用は被用者年金制度全体で負担する「第3号被保険者」を設けた。1985年は均等法や労働者派遣法成立の年であることを鑑みるならば、平等要求は一定認める一方で、雇用を多様化し、専業主婦やパート優遇策を設けることで低賃金にとどめおく政策の一環と見ることもできる。第3号被保険者の就業状況は、未就業者（いわゆる専業主婦）が53.4%と最も多いが、近年、非正規雇用労働者（主に女性パート）の割合が40.8%と増加している。

一方で、本来、雇用労働者が加入する厚生年金や国民年金第2号被保険者、被用者保険（医療保険）制度に入れない低所得の非正規労働者は多い。加入条件は満たしているのに保険料の企業負担を避けるためにさまざまな理由を設けて加入させない企業や短時間労働のダブルワークで未加入になっている者もいる。こうした状況の下で、現在、自営業・農漁業・無業者等が加入する国民年金第1号被保険者の約4割（およそ800万人）、国民健康保険被保険者の約3割（およそ1000万人）を雇用労働者が占めている。非正規労働者にとって国民年金や国民医療保険の保険料負担は大きく、保険料滞納者が急増して社会問題になっている。

「夫が働き、妻子を養う」という世帯の減少と共働きや独身者、母子・父子家庭の増加、非正規労働者が急増して家計補助でなく、自らの生計を低賃金で維持する者が増大してきたもとの、従来の「家族・世帯単位のシステム」が破綻してきた。「世帯を単位とし、被扶養配偶者は社会保険料負担なしの制度」は、○130万円未満の同じ月収ならば配偶者に扶養されて共働きしている家庭の方が基本的に豊かなのに保険料負担はなく、もっと生活が厳しいシングルマザー等ひとり親家庭や被扶養者でない単身の生計維持者は重い国民年金・国民健康保険の保険料を負担、無収入の20歳以上の学生・無業者等も第1号被保険者で国民年金加入義務、○同じ職場で同じ仕事をしている年収130万円未満の同一賃金のパート労働者で配偶者の職業がサラリーマンの場合は保険料負担なしだが、配偶者が自営業の場合は自分で国民年金・国民健康保険の保険料負担、○社会保険制度で他人の配偶者の保険料を負担する不公平など、さまざまな矛盾が拡大している。

性や雇用形態、婚姻の有無による差別等をなくすために、税や社会保障制度等を「世帯単位から個人単位の社会システムに変えるべき」という声があがっている。基本的に個人単位化をめざし、雇用労働者であれば、だれでも厚生年金・健康保険などの社会保険に加入することを原則にするべきであると思う。現行の制度を前提にすれば、パート等で被扶養配偶者認定されていて、保険料負担がゼロであった者は新たな保険料の負担となるが、社会保険（厚生年金・被用者健康保険）は基礎年金に加え厚生年金の給付、医療給付のほか、傷病手当金や出産手当金の支給があり、国民年金・国保から社会保険に加入した場合は、労使折半により保険料負担が軽減されるなどメリットが大きい。

「配偶者控除・配偶者特別控除」等の税制上の優遇措置は、サラリーマン世帯の配偶者の「内助の功」と個人事業主の家族労働の控除とのバランスから設けられたというが、経済的に自立した生き方を望む女性が増え、少子・高齢化のなかで女性も社会に貢献することが求められているいま、女性に「内助の功」を期待する税制のあり方は変えていく時である。そもそも家事・育児等は両性が平等に担うべきであり、ライフスタイルが多様になったもとで独身者や共働き世帯に対して、片働き世帯（パートなど被扶養配偶者がいる場合を含む）のみが優遇される税制はやはり不公平で、主に女性を家計補助の低賃金労働にとどめることにつながる。しかし、安易な廃止によって、該当者への増税と不当な賃金低下だけをもたらす結果にならないようにしなければならない。まず、「最低生計費は非課税」として基礎控除を大幅に引き上げることが必要である。また、配偶者控除の有無が配偶者手当と連動している企業が多くあり、基本給に繰り入れる場合も、各企業の配偶者手当をはじめ諸手当の性格・内容と水準を見極め、賃金低下や男女間、独身者と世帯者との間など不均衡を生じないように、その扱いは個別に、慎重に検討しなければならない。

企業は社会保険料負担を免れるために被扶養配偶者制度を利用してパート労働者を「活用」し、パートで働く少なくない女性たちが「扶養の範囲内で働くことが有利」として賃金を「103万円」「130万円」未満におさえてきた。しかし、従来の「世帯」を単位としてきた制度の社会的基盤が変化し、矛盾が生じている現在、当面の「損得」だけで考えたり、「女性が働くための前提条件が不十分」として判断を先送りしたりするのではなく、ジェンダー平等社会の実現にむけた当然の発展方向として、まず「個人を単位とした新たな制度」をめざすことを明確にして方針をたて、そのための必要な条件整備を具体的に行うときである。

「個人単位化」に当たっては、性や雇用形態、婚姻の有無などで不利益をこうむることなく、誰もが自立した「個」として生きることができるよう保障が必要である。「労働時間短縮をはじめ男女とも仕事と家庭生活を両立して人間らしく働くルールの確立」や「これまで世帯で担ってきた子どもの養育や教育、介護、医療、住宅などを社会的に保障する社会システムと制度、社会保障・社会福祉の拡充」「非正規労働者の均等待遇実現」「中小零細企業への助成制度」等とあわせて、早急にその実現にむけてのとりくみをすすめることが必要である。

女性たちが「扶養の範囲内で働くことが有利」という制度のしほりから解放されるならば、賃金引き上げ要求を抑えたり、年末の忙しい時期に時間調整して働いたりする必要がなくなり、多くの労働者と連帯して、自分の仕事に見合った当然の賃金要求を掲げてたたかうことができる。また、少子・高齢化社会の到来で労働者人口の減少が懸念されているわが国にとって、女性たちが経済的に自立できる賃金を得て、能力を發揮して働くことができるようになり、被扶養者から納税者・社会保険料負担者となることは、経済社会の発展に寄与することになる。

また、男性に対しては、「男性は働き、収入があることが当然」とするジェンダーバイアスによって、税制において「寡婦控除」よりも条件が厳しい「寡夫控除」、男性に不利な遺族基礎年金や遺族厚生年金の受給要件、父子家庭ではなく、母子家庭だけを対象とした支援制度などが改善されてきたとはいえ多く残されている。こうした男性へのジェンダー差別も改善し、性差別のない公平な制度とすることが急がれる。

6. 労働組合のジェンダー平等推進の強化と労働組合の意思決定機関に男女の平等な参加を

経済のグローバル化のもとで資本の側が労働者・国民を犠牲にし、自らの利潤拡大を推し進めているなかで労働組合の役割は重要である。しかし、わが国の労働組合の組織率は年々低下して18%にまで落ち込み、その強化・拡大が求められている。労働組合はもっとも弱い労働者を視野に入れ、だれもが人間らしく働き、生きることができるよう、労働条件の改善、権利の拡大をはかる民主的な組織

でなければならないが、長い間、日本の労働組合は「正規労働者中心・男性中心の組織」という批判を受けてきた。近年、非正規労働者が労働者の3分の1を超え、その労働条件の改善が急務となるなかで、遅ればせながら、非正規労働者の組織化とその要求実現のとりくみが強められてきたが、非正規労働者の組織率はまだ数%にすぎない。非正規でしか働けない若者が急増して、若者にまともな仕事を保障することが極めて重要になっており、若年労働者対策が重視されている。その一方、非正規労働者の大多数を占め、ジェンダー差別されている女性労働者の組織化と要求実現が重要であるという視点はまだ十分とはいえず、わが国の労働組合はその方針に性差別の是正やジェンダー平等の実現を重要課題に位置づけていない組合が少なからずある。その大きな要因の一つは労働組合役員が男性中心で女性の要求が反映しにくいことである。労働組合のすべての意思決定機関に女性役員を増やすことが必要である。

労働組合の会議が男性のみで構成されていたり、団体交渉の参加者は男性役員のみだったりしていることはないだろうか。国連・第4回世界女性会議の「北京宣言・行動綱領」をはじめ、国連やILOの諸文書もジェンダー平等を促進する上で、労働組合が積極的な役割を担うことの重要性を指摘し、「組合内部における男女の地位の平等を達成し、その意思決定機関やあらゆる領域とレベルにおける交渉に男女が平等に参加できるよう努力する」ことを求めている。世界では四半世紀以上も前から「意思決定機関に少なくとも女性を30%以上に増やす」という将来戦略が定められ、労働組合も含めて各国で前進している。先進国では、組合役員の30%とか、半数を女性にするなどのポジティブ・アクションを行い、平等を実現している組織もあるが、わが国はきわめて遅れている。全労連でも女性組合員は半数に及んでおり、職場や地域の組合運動の担い手は女性が多い。しかし、中央単産・地方組織の女性役員比率はいまだに1割程度にすぎない。

これまで、母性保護の拡充、仕事と家庭生活との両立、賃金や昇進・昇格、配置等々の差別是正など、ジェンダー平等の実現にむけての要求を取り上げてきたのは女性部であった。パートをはじめ労働条件が劣悪な非正規女性労働者が増えてきたことに対し、女性部はいち早くその労働条件の改善、均等待遇実現にもとりくんだ。女性部は働き続ける上での困難がより大きい女性労働者ひとりひとりのグチや不満、切実な願いをくみ上げ、女性労働者全体の要求にまとめて、労働組合に持ち込み、組合の課題として使用者と交渉する上でも重要な役割を担っている。女性部としての交渉も行ってきたが、女性の要求を労働組合全体の要求に位置づけてたたかわないとその実現はむずかしい。いま、多忙な職場のなかで職場活動の弱体化が問題になっているが、「家族的責任が重く役員になり手が無い」「職場分会の活動に加えて女性部活動までできない」「組合執行部に女性が入れば女性部はなくしてもよい」など、女性部活動をめぐっても問題が山積している。しかし、組合役員に女性がまだまだ少ない実態のもとで、女性部の存在意義はいまも大きい。また、労働組合に女性役員を増やす上でも女性部の役割は大きく、女性部役員を経験するなかで、組合の基本組織の役員になっていく場合が少なくない。

労働組合は、労働者の4割以上を占める女性労働者が独自の要求をもっていること、そして、ジェンダー平等実現は女性のみならず、両性の課題であることを認識し、性差別の是正、ジェンダー平等問題をもっと重視して、労働組合の要求として団体交渉でもきちんと位置付けることが求められている。組織強化のためにも、労働組合がこうした問題を重要な課題としてその実現をはかるならば、女性労働者にとって労働組合は魅力的な存在となり、組織拡大にもつながる。

長時間過密労働や労働時間の多様化で組合活動の困難が増し、女性は家族的責任も重いなかで困難は多いが、女性労働者の要求と力を労働組合に反映させるために、組合のあらゆるレベルで女性の参加を意識的に促すことが必要である。女性が参加しやすい活動形態と条件づくりとともに、労働組合の意思決定機関に女性の役員を増やす積極的な措置を講じ、組合活動においてジェンダー平等の実現にむけてとりくみを強化することが重要である。

「男女雇用機会均等法」制定から四半世紀が経過し、07年改正で男女双方に適用される法律になったが、賃金格差や昇進昇格差別の是正は遅々としてすすまず、依然として多くの性差別が残されている。性別役割分業意識もあり、家族的責任が重い女性労働者は、その過半数が非正規労働者となり、女性の貧困化が顕著になっている。2012年に世界経済フォーラム発表の世界ジェンダー格差指数によれば、政治・経済分野での遅れが著しく、日本は135カ国中101位と、さらに順位を下げており、国際機関からしばしば「日本のジェンダー平等の遅れ」について厳しく指摘されている。この解決のためには、労働時間の短縮や男女労働者がともに仕事と生活を両立できるワーク・ライフ・バランス社会の実現、雇用形態による差別是正など総合的な対策が急務である。性別や雇用形態による差別など、雇用におけるすべての差別を是正する実効ある「雇用平等法」が求められているが、当面、労働者の権利を守り、性差別を是正するために、「女性差別撤廃条約」を生かして「男女雇用機会均等法」の改正をはかる。

1. 法律の名称を「雇用における男女平等法」に変え、性差別の是正に実効ある法律とする。
2. 基本理念に「男女労働者とも仕事と生活の調和をはかる」ことを明記する。
3. 「性別を理由とする差別の禁止」事項に「賃金に関する差別的取り扱いの禁止」を盛り込む。
4. 「間接差別」の禁止について明記する。
 - * 「間接差別」を省令で3要件に限定している条項を削除し、省令の具体例は例示として、実際にジェンダー差別となるすべての事項を対象とする。
 - * 「間接差別」となる「コース別人事制度」など、指針における「雇用管理区分」を廃止する。
5. 労働者が男女差別の実態を訴えた場合、差別についての立証責任、資料提出義務を使用者側にもたせ、事業主が男女差別ではなく、合理的で適切なものであると証明できない限り、性を理由とした差別であるとみなす。
6. 差別の是正・救済を実効あるものとするために、「この法律に違反する労働協約、就業規則、その他慣行、個人的契約等は、その部分については無効とする」ことを明記し、法に違反して性に基づく差別的な取り扱いが行われた場合には、差別されていない性の労働者と同じ労働条件で扱われることを確認する。
7. ポジティブ・アクションについては、国および事業主の義務とする。事業主にポジティブ・アクションの実施計画作成・実施状況報告を年1回義務づけ、国はその進捗状況を把握するとともに、積極的に推進するよう指導する。
8. パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを禁止し、事業主にそのための職場環境の整備を義務づける。違反に対しては事業所名の公表その他罰則規定を設ける。被害を受けた労働者やそうした職場環境の改善を申立てた労働者に解雇その他不利益な取り扱いを禁止する。
9. 法律違反に対する罰則規定を強化する。
10. 差別を迅速に処理・解決するために、「雇用均等行政」、とりわけ、雇用均等室の体制の抜本的な強化をはかり、紛争解決の訴えがあった場合にとどまらず、事業所の性差別に関する実態を把握し、助言、指導、勧告、是正命令を発することができる強い権限を認める。「男女雇用平等法」上の救済機関として、企業の外部に「男女雇用平等委員会(仮称)」を創設し、男女差別に関する救済申立の受理、調査、調停、差別かどうかの認定、救済命令などを行う。
11. 国家公務員や地方公務員についても、基本的に適用対象とする。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、所定外労働のない働き方、所定内労働時間の短縮が基本的に必要であるが、特に家族的責任を持つ男女労働者の権利として、ILO156号条約・165号勧告を踏まえ、認可保育所や介護施設への入所、在宅介護支援等が希望するすべての者に保障されることとあわせて育児・介護休業制度の改正を求める。

1. 育児休業は、子が2歳に達するまで(父または母ひとりの取得上限は1歳6カ月とし、両親が取得する場合は2歳まで。ただし、単身で子を養育する場合は2歳まで)に延長し、保育所に入所できない等の場合は3歳まで延長を認める。また、原則として複数回の取得ができるようにする。
2. 介護休業は、①短時間勤務制度とは別に、対象家族ひとりについて継続する一の要介護状態ごとに通算して183日まで継続または断続して取得できるものとする。②取得の申出は取得予定日の1週間前までに短縮する。③介護休業中の社会保険料は育児休業と同様に、その支払いを免除し、支払ったものとみなす。
3. 子の看護休暇は、「子育て休暇(仮称)」として、短期の病気の看護、健康診断、予防注射の他にも保育園や学校行事参加等、家族的責任を果たすための休暇に拡充し、中学校終了時までの子を養育する労働者に有給で1年に10日まで(子が2人以上の場合は20日まで)とする(半日単位・時間単位での取得、父母同時取得可)。
4. 介護休暇は、「2週間以上の常時介護の必要状態」という条件をなくして短期の介護にも対応できるものとし、要介護の対象家族をもつ労働者に有給で1年に10日まで(対象家族が2人以上の場合は20日まで)とする(半日単位・時間単位での取得可)。
5. 時間外・休日労働、深夜業の制限は、本来、全労働者を対象として労働基準法に定めるべきであるが、当面、中学校(少なくとも小学校)終了時までの子を養育する労働者および要介護の対象家族をもつ労働者が請求した場合は、同居家族の有無にかかわらず、免除する。
6. 短時間勤務制度は、育児にかかわっては小学校終了時までの子を養育する労働者に拡大する。要介護の対象家族をもつ労働者には継続する一の要介護状態ごとに介護休業とあわせて原則として1年までの期間とし、施設入所できない、在宅介護体制の困難等の場合は必要に応じて期間の延長を認める。
7. 育児・介護休業など(上記1~6)の適用について、「雇用期間1年未満の労働者は適用除外」という規定を「6カ月未満」とする。有期雇用労働者については、雇用契約を繰り返し定めのない雇用とみなされる労働者には適用されることを法律や規則に明記するとともに、少なくとも同一の事業主に6カ月を超えて雇用されている労働者や6カ月を超える雇用が予定されている労働者については、雇用契約期間内及び契約更新が予定されている期間内について期間の定めのない労働者と同様に保障する。
8. 労働者の配置に関しては、就業場所の変更にあたって配偶者の就業場所、子の養育、家族の介護等の状況に配慮する義務とともに、転居や長時間の通勤を伴う就業場所の変更については、当該労働者の同意を得ることを義務付ける。
9. 育児・介護休業の取得時には、休業前の賃金の3分の2を下回らない所得保障をおこなう。
10. 育児・介護休業中には原則として代替要員を配置すること並びに職場復帰に際しては原職復帰または原職相当職への復帰を明記する。
11. 中小・零細企業に対して、代替要員の確保等、育児・介護休業等の諸制度の取得促進のために、国庫補助等、財政的支援を強化する。

試論「同一価値労働同一賃金」原則を検討するにあたって論点整理

男女間の賃金格差を是正するためには、「同一価値労働同一賃金」原則の実現が重要であるとの主張は多数ある¹が、一方で現在の労働環境を考えるとときに安易に取り入れることに危惧を抱く人たちも少なくない²。「同一価値労働同一賃金」原則とは、かりに異なる仕事(職種・職務)であっても、その価値が同一または同等の価値とみなされる仕事(職種・職務)であるものに対して、性別や雇用形態にかかわらず同じ賃金を支払うことを求める原則である。別の表現をすれば、同じ労働でなくても、類似の経験、就業期間、知識、体力、意欲や諸能力の水準が同じような異種間の労働には、同等の賃金がしはられるべきである、という要求の原則である。これまでの同一労働同一賃金原則³では、異種業務であれば異なる賃金でよいことになるが、同一価値労働同一賃金原則は男女間あるいは雇用形態間の格差是正に有効だとされている。しかし、同原則を運動に取り入れることについては、90年代から熱い議論がされているにもかかわらず、いまなお決着をみたとはいえない。同原則を実現するにあたって仕事の価値をどのように評価するのかという難問があり、その評価手法の問題は賃金形態・体系にまで問題が及ぶことから、運動の現場においても研究者の間でも賛否の議論が続いている。すでに論点整理がなされている[小越 2006, pp67-70]が、本稿では、小越論文に依拠しつつも、その後の経過を踏まえて、あらためて整理を行ない、日本における同原則の捉えられ方の現状を検討することとする。

小論の目的は、長らく論争の続く同原則について論点整理を行い、方向性を示唆することによって、労働者の生活と権利を守るたかひ並びに男女間・雇用形態間における賃金差別を是正する運動の前進に、いささかなりとも役立てることである。

1. 1990年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争

日本にはじめて同一価値労働同一賃金原則を紹介したのは、1970年代から80年代にかけての米国における雇用平等実現の運動として、コンパラブル・ワース(comparable worth)とアファーマティブ・アクション(affirmative action)を紹介したホーン川嶋だと思われる。[川嶋 1987, 1988, 1992]。1992年5月に開催された社会政策学会第8回大会で、共通論題に「現代の女性労働と社会政策」が取り上げられた。この学会で女性労働問題が共通論題として取り上げられたのは実に33年ぶりのことで、共通論題の冒頭報告において、大沢は本学会の実績を分析した結果、女性労働に関する実績は非常に貧しく、ひるがえって「それ(これまでの労働研究:筆者注)が男性労働研究にすぎないという自覚すら持たない従来の男性労働研究のゆがみと貧しさを意味せざるを得ない」と辛辣に述べている[大沢 1993, pp. 4-6]。この大会では高島道枝がイギリスでの運動事例をつかって同原則を紹介した。

同じ時期(1994年3月)に草の根の女性運動は、すでに国際機関にレポートを送り、日本の女性の賃金差別の状況を訴え、その原因として間接差別の存在と同原則の未確立をうたっている⁴。

この動きと相前後して同一価値労働同一賃金原則にたいする賛否の議論が盛んになった。

(1) 反対論

¹ 森ます美『日本の性差別賃金』(勁草書房、2005年6月)第6章に詳述されている。

² 小越洋之助『終身雇用と年功賃金の転換』(ミネルヴァ書房、2006年1月)第3章に詳述されている。

³ 「同一労働」は労働内容がまったく同一(equal work)である必要はなく、実質的に同等な労働(substantial equal work)であればよいと一般に解されているわけで、もともと賃金差別撤廃のための要求原則として「同一労働同一賃金の原則」が主張されてきた歴史的過程が認められる。(本多、1996、p. 119)

⁴ 国連・女性差別撤廃条約実施状況第2回日本政府報告に対するカウンターレポート「日本からの手紙」を、草の根の女性グループは作成し、女性差別撤廃委員23人に送付した(1994年3月)。

同原則の導入に対する反対論には、原論的批判と労働現場の経験からの批判の二つがあった。前者の代表的な論者である米沢は、同原則が「賃金の本質＝労働力の価値または価格」ではなく、その現象形態である「労働の価値または価格」、すなわち労働力の使用価値に応じた賃金要求であり、「異種労働異種賃金の原則」という差別賃金の要求に転化することを危惧した[米沢、1993]。また庄司も過去の職務給反対闘争の経験を勘案すれば、職務給の導入推進の過ちを犯すのではないかと指摘している。さらに日経連のアドバイザーをつとめる藤田至孝が、今後の賃金是正の方向は職務給中心の同一価値労働同一賃金であろうと述べた日経新聞の記事を引用して警鐘をならしている[庄司、1993]。後者は、職場での労働運動の経験によっている。同原則が異業種労働間の相対比較が必要であることから、職務評価技法を不可欠としていることを捉えて、60年代後半に松下電器産業において労働組合主導で導入された「職務給に反対するための仕事給」という賃金体系（実は職務給）の実態を根拠に批判を展開した。松下電器の職場ではどのような職務評価がなされたか、職務評価の名のもとに経営サイドの恣意性がいかに影響力をもったかという事実、その結果として男女差別が拡大し、労働者間を分断したという経験を踏まえて斉藤（松下電器労組）は同原則の導入をつよく批判した[斉藤、1993]。

(2) 推進論

同原則を積極的に活用しようとするグループの代表的論者である本多は、賃金の本質を「労働力の価値または価格」として把握しなければ、剰余価値の取得＝搾取の構造が隠蔽されるものであることを認識し、賃金が「労働力の価格」たる本質を持つ点を明らかにすることは重要であるとしつつも現実の賃金は「労働の価格」としてあらわれることは客観的事実として否定できないとした。つまり、賃金の本質論をふりかざすだけでは差別賃金是正の闘いに有効な機能を発揮できないとして、「同一労働同一賃金論」も「同一価値労働同一賃金論」も、不当な賃金差別を撤廃させるための運動原則にすぎないと主張した。ただし、彼自身は労働者間に競争と差別と分断をもたらす職務給ないし職能給の制度には絶対反対であるとしている[本多 1996、pp.138-150]。ほかには弁護士の立場から宮地光子は男女賃金差別裁判闘争での武器としての同原則の有用性を主張した。また海外での実践例が、高島道枝（イギリス）・ホーン川嶋瑤子（アメリカ）・木村愛子（カナダ）らによって紹介され、さらに森ます美、居城舜子らの研究者グループはアメリカ・カナダのコンパラブル・ワース運動に依拠した実証的な研究を女性労働者と共同ですすめ、その成果として『商社における職務の分析とペイ・エクイティ』を世に問うている（1997年3月）。

(3) 第三のグループ

上述の2つのグループの賛否論争は竹中[2004]によって整理と新たな提起が試みられた。竹中は賛成論、反対論、第三の見解と三グループに分類した。「第三の見解」に分類される中川（スミ）は賃金の本質は労働力という商品の価値であるという基礎理論を踏まえたうえで、賃金支払いの形態としては「労働の価格」として現われるという現象形態に依拠し、同一価値労働同一賃金原則は資本主義社会において実現可能な「要求の原則」である[中川 1995、p.30]とした。さらに女性の差別的低賃金を克服するためには「家族賃金」思想の批判が重要だとしながらも、フェミニストによる「家族賃金」イデオロギの批判がマルクスの労働力の価値論に対する批判と絡めて行われていることに対しては、疑問を呈している。そして今日では労働者家族の再生産費としての労働力の価値規定は変容し始めているとし

て、労働力の価値はしだいに男女労働者の個別的労働力の価値として規定され、労働者家族の再生産費としての規定は長期的には止揚される方向にあり、再生産は家族単位から個人単位での労働者の再生産条件の確保を課題とすべき時代にきているとした[中川 1995、p.28]。問題は、労働者が要求する人間らしい生活とはどんなものかということであり、これが安易に男性が妻子を養うことであると短絡されてはならないであろう。このことは「生活給」要求において男女格差がつけられてはならないことを意味すると強調した。性や年齢などにかかわらず労働者一人ひとりの人権を守る立場に立って各自が「人たるに値する」生活を実現できるような賃金とは何かを考え、これを実現する運動をすすめていくことではないかと結論づけている[中川、1995、pp23-33]。また中川は同一価値労働同一賃金原則を支持し、かつ家族賃金のもつ女性差別性を認めているが、職務分析・職務評価について、それがもつばら資本によって行われるか、あるいは労働組合の参加や第三者機関によって行われるかを問わず、けって客観的・科学的なものではなく、人間の主観が避けられないことへの警戒は軽視すべきではないと明確にのべている。労働者の差別と分断を拡大するか、それとも抑制し得るかは、結局のところ労使の力関係に依存するとして、労働運動のいっそうの強化を促している。[中川、1996、p.7]

黒田は1993年から94年にかけてのコンパラブル・ワース論争が必ずしもかみ合っていないと問題提起している。論争の両当事者は差別の解消を求めている点で一致しながら、双方に誤解と無理解があるためではないかと指摘した。「同一価値労働同一賃金」原則が男女賃金格差の是正運動にとつての思想的意義を評価しつつ、これを日本に適用するに際しては彼我の賃金決定機構の差異に踏まえて職務評価制度とは「別の違ったやり方」での具体化が考えられるべきであり、何よりもまず性や年齢などを基準とした差別的な評価をもたらす人事考課制度を規制し、介入することから始める必要があると提言していた[黒田、1995、pp141-155]。

第三の見解と名付けた竹中自身もこのグループにいれて差し支えないであろう。竹中は社会政策学会(第84回、1992年5月)の総括報告において次のように述べている。「共働きが普遍化するにつれて、労働力の価値は直接賃金(個人単位)と間接賃金(社会保障形態をとった)へと形態変化をもたらす。つまり労働力の価値の実現方式が変化するとみるべきであろう。問題は、直接賃金がなぜ家族単位から個人単位に変化するのか、その必然性の論証である」「個人単位が性の平等にとって、望ましい政策標準であるとしても、個人単位となるためには、どのような条件が必要か、そのための具体的政策を提示し、現実と理念とのギャップを埋めるためのステップを提示することが必要だと問題提起した。[竹中、1993]

(4)90年代の論点の概括

90年代の同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争を概括すると、論点の中心は労働価値論と家族賃金論の二つにあったといえよう。「職務評価」については、海外での運動の紹介はあるものの、同原則を支持している賛成グループの多くの研究者もまたそれに否定的⁵で、2000年以降にあらわれるような職務給導入を推奨する論はまったく見当たらない。当然のことながら同原則に反対のグループは一致して「職務評価」へは懐疑的であった。

また労働価値論に差異があるといっても、賃金の本質について双方に異論はなく、同一価値労働を取り上げる場合の「価値」とはマルクスのいう「労働力の価値」を指しているのではなく、一般的な、つま

⁵ 森ます美は90年代後半から女性労働者とペイ・エクイティ研究会をつくり実証研究をつづけ、京ガス訴訟や兼松訴訟ではペイ・エクイティ理論に基づく鑑定意見書を提出し勝利判決に貢献した。また職務評価システムの構築に取り組み『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』(2010年)を刊行した。

り労使交渉の場で共通言語として使われる「労働の価値・価格」であるという点に賛意をしめす立場と、そのような使い方を許容できないとする立場からの論争であったといえよう。

家族賃金については、潜在的(本質的)に有している女性差別性の有無については意見が分かれているものの、黒田の指摘するようにかみ合った議論がされておらず、家事・育児・介護などの無償労働の社会化が進まない段階での空中戦のようにも見える。

論争は決着をみないまま90年代後半になると国際機関からの要請・勧告が日本政府宛に届くようになった。たとえば国連・女性差別撤廃委員会(以下 CEDAW⁶)は、先に述べた草の根女性運動が提出したカウンターレポート「日本からの手紙」(“A Letter from Japanese Women” Circle)を反映するような CEDAW「最終コメント」が1995年2月に公表された。そこでは、日本政府に対し職場での差別解消の手段をとることと、女性の実態をより理解するためにNGOとの対話をするを要請している。

このような研究者の論争と国内外からの動きは21世紀にはいり、どのように変化・進展していくのかを次節で見ていくことにする。

2. 2000年以降の論争の発展・変化

日本での本原則をめぐる論争の展開をみるまえに、90年代末葉から21世紀はじめにかけていっそう進展する海外の動きを押さえておきたい。

【海外の動き】

2001年、国連・社会権規約委員会は日本政府に対し「関連の行政上その他のプログラム及び政策をいっそう積極的に実施することにより、かつこの問題に対応するための新たな適切な措置をとることにより、同一価値労働に対する賃金の事実上の男女格差の問題に締約国がひきつづき対応する」よう強く勧告⁷している。2003年、女性差別撤廃委員会は第3回日本政府報告を審査した結果「差別の定義が国内法に規定されていない」ことに懸念が表明された。その審査の中でショップ・シリング委員(独)から同原則について政府や労働組合は具体的な措置をとったのかという質問が出されている。さらに2009年、同委員会は第6次日本政府報告の審査結果、総括所見として「男女間の水平的・垂直的職務分離」、「有期雇用およびパートタイム労働者に多数の女性が占めている」、「男女雇用機会均等法にもとづく行政ガイドラインにおける“雇用管理区分”」「ILO100号条約の同一価値労働同一賃金原則が労基法に明記されていない」等への懸念⁸を表明した。

欧州連合(EU)でも域内での基準作りは進んでいった。EEC設立条約(ローマ条約、1958年発効)においては119条「男女同一賃金原則」として男女同一労働同一賃金が定められたが、男女間の職務分離がみられるなかで、同規定では男女間賃金格差をじゅうぶんには是正できないことから、アムステルダム条約(1997年合意、1999年発効)において141条「男女同一労働原則」と改称され、あらたに「男女同一価値労働・同一賃金原則」が導入されることとなった。

上述のように国際機関からの勧告や各国における原則・基準の整備⁹がすすむ状況のなかで、日本国内でも変化・進展がみられる。「同一価値労働同一賃金」原則の誕生から発展過程に関する居城舜

⁶ Committee on the Elimination of Discrimination against Women の略称

⁷ 国連・人権委員会社会権規約(1979年に日本批准)第7条に「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値労働についての同一賃金」として定められている。

⁸ 雇用機会均等法の改定を評価しつつも、パラグラフ45では施行時に行政が出したガイドラインにおける「雇用管理区分」が女性を差別するコース別制度を導入する余地を雇用主に与えているのではないかと懸念を表明している。

⁹ ドイツはEU関連指令の国内法化を目的に2006年一般平等取扱法が制定された。このなかの不利益待遇の一つとして、同一労働または同一価値労働の場合の賃金差別を禁止している。

子、林弘子らによる研究[林 2009、居城 2011 など]によって、海外においても同原則は、かなり曖昧な概念として誕生し、当初は「同一労働」と「同一価値労働」は峻別されていなかったが、各国での男女平等をもとめる運動がすすむなかで発展・確立していったことが明らかになった。

同時期の日本国内でも同一価値労働同一賃金原則にかかわる論争は続いた。この論争の特徴的なことの1つとして、ジェンダーの視点がいつそう明確になったといえよう。たしかに90年代から中川・竹中らによって家族賃金批判として主張されてはいたが、さらに年功賃金や家族賃金(生活給)という賃金形態・体系に内在する性差別性が強調された。2つ目の特徴は、90年代には否定的に扱われていた職務給・仕事給は、同原則を実現させるためには不可欠な賃金形態であるとして、積極的な導入推進論が新たに登場したことであろう。

(1) 賛成論

同一価値労働同一賃金原則を運動の中心にすえるべきだと主張するグループは、「年功賃金」は家族賃金とイコールであり、女性を「単身者賃金」に抑え込む家族賃金、言い換えれば「世帯主賃金」イコール「男性賃金」となり男女間に差別をもたらすと批判する。議論の軸足の置き方によって、「年功賃金」批判グループを2つに大別できる。その一つは賃金論に重点をおくグループである。

たとえば、木下は年功賃金すなわち差別支配説に立脚したうえで、「この時代転換のなかで、労働側は賃金論・賃金運動論のパラダイム転換をなさなければならない」とし、賃金の市場化の流れは年功賃金を崩してきているから、いま大切なことは年功賃金を賃金の市場化にあわせて、どのように仕事給に組み替えていくかということだ[木下 1999、p.183]と主張した。また「仕事の価値」にもとづく「個人賃金」つまり個人単位賃金へ移行するためには、賃金の基準を仕事にすべきで、「仕事の価値」をはかり、その価値を基準にして賃金を決めるためのコンパラブル・ワースの運動を紹介している[木下 1999、]。

木下と同様のコンテキストのなかで森は、日本の年功賃金の属人性と性差別性をもたらす女性の低賃金と仕事に対する低い評価に異議を唱えて、同原則の目的は賃金決定の基準を性に中立的な「職務」へと転換し、女性の遂行する仕事を公正に評価すること要求する点にある[森、2005、p231]として、さらに同原則はパートタイマーの低賃金の基礎にある「ジェンダー差別および間接差別」に対抗する論理であり、パート女性への不当な賃金格差と性差別賃金に対抗する戦略[森、2005、p301]と主張する。その実現のために職務分析・職務評価の必要性が強調され、さらに実践的な研究がされることとなった¹⁰。

遠藤は同原則を実施するには、その性格上「職務の価値」給でなければ成立しえない原則であるとする。そして、この原則をおこなおうとすると、個々の「職務の価値」をどの程度に決定するかについての深刻な争いが当事者間にうまれる可能性が少なくないゆえに、その争いを少しでも軽減するために、この原則は職務分析制度をおこなうこと、すなわち賃金形態が職務給であること(単一レート給であれ範囲レート給であれ)が必要条件であるといってもよいとする。[遠藤、2005、p.124]

フランスは実定法上の男女同一(価値)労働同一賃金原則のほか、判例法理(1996年 Ponsolle 判決)である同一労働同一賃金原則がある。

イギリスは1970年同一賃金法に基づき男女間における(同一価値)労働同一賃金原則を規定。さらに各種差別禁止立法を統合のうえ、内容の拡充をはかった2010年平等法が制定された。

スウェーデンは、2008年差別法により、同一価値労働同一賃金原則が定められ、間接差別も禁止されている。

[出所: JILPT 『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』、2011年7月]

¹⁰ その実践の成果として浅倉むつ子・森ます美編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』(有斐閣、2010年)があるが、運動の現場ではPECOなどが精力的に労働者教育活動を展開している。

他方、ジェンダー論に重点を置くグループの代表的な研究者である竹中は賃金の個人化の必要性を説き、従来の年功賃金制度は“男性を一家の稼ぎ手”とし、女性を“扶養される者”とみる家計補助賃金がセットになっていることが問題であるとして自立した個人単位化を主張し、その実現には同原則が有益であるとした。同原則の今日的意義としては①女性の専門職の低い位置づけの是正、②コース別雇用管理(間接差別)の是正、③非正規労働と正規労働との均等待遇の3点を挙げている。同時に、この運動を進めるに当たっての課題として、①これ自体は職務内容の相対的比較であって賃金の絶対水準を決定するものではないこと、②生存権に値する賃金の最低限保障のためには最低賃金制が必要との2点を述べている。また職務評価がおもに企業内ベースであることから、これだけでは大きな産業間・企業間賃金格差の問題は解決し得ないゆえ企業の枠を超えた職種別横断賃率すなわち“労働の社会的格付け”をめぐる産業別労使交渉機関の設置などが、構想される必要があると主張している。[竹中、2009、p101～104]

ジェンダー視点から同原則を活用する弁護士グループもいる。中野は男女間賃金格差を価値労働の評価の物差しによって是正することを求めるILO100号条約の批准によって、この原則が国内法に取り込まれた以上、仕事の外形的な違いを賃金格差の原因とする場合には、少なくとも性に中立的な基準によって労働の価値評価をおこなわなければならない。そのような論理展開の結果、男女間の賃金格差が不合理であり、労基法第四条に違反するとした勝利判決を兼松賃金差別訴訟において獲得したと述べている。[中野、2009、p146]

なお、法廷において同原則を活用し、それを実証するために職務評価を実施することに関しては、同原則の導入に慎重な立場をとる小越、二宮も支持を表明している。

(2) 慎重論

労働総研の「差別を排除し『自立可能な個人単位化』の条件構築の展望」と題する提言では、CW(PE)思想(同一価値労働同一賃金原則:筆者注)と方法論的視点は、大いに学ぶべきであるが、それ自体としては日本の性差別賃金是正の有効な手段にはなりえないのではないかと提起した。理由として以下の3点を挙げている。①性別職務分離(job segregation by sex)の枠組みを前提¹¹としながら、結果として平等になるような戦略である。②賃金格差の構造そのものの根本的な解決をねらったものではなく、職務再評価を通じた格差縮小運動である。③賃金が仕事(職務)ごとに決められている国々で、仕事の値段を正当なものに変えさせることを通しての格差是正策なのである¹²。つまり賃金が仕事で決まらない国(日本)では有効な手段にはなりえない(限界がある)としている。さらに職務評価のやり直し自体が格差縮小をもたらすわけではない点も指摘した。職務評価の過程にどれだけ労働側が介入できるかという課題が残されるからである。このような限界に着目すれば、CW(PE)の思想や方法に依拠しながらも別の方法が考えられるべきではないか、業績査定への規制(労働組合の査定への介入)が注目されるべきだとしている。

小越は「年功賃金」を労働面と生活面からみる必要があり、年功賃金の年齢別生活給という積極面を評価する。そして賛成論の立場をとる木下、森には「年齢給」と「能力給」をひとつに括って「年功給」とし「属人給」とみるのは不正確だと批判する[小越 2007、pp.9-11]。また職務評価制度が同一価値労働同一賃金の実現に不可欠かどうかという点についても疑問をなげかけている。商社における「ペイ・

¹¹ 賃金の高い「男性職」に女性が就けるように対策を講じる affirmative action が、なかなかうまく機能しない現実を前に、当面は性別職務分離の状態を前提としなければならない。

¹² 労働総研 『基礎理論プロジェクト報告書「均等待遇と賃金問題」』、2003年3月、p.25

エクイティ研究会」の実践について、その努力を多としながらも次のような疑問点を投げかけてた。ここで示された職務評価上の格差と現実の賃金格差はなぜ発生し、なぜこのような比率になるのか、賃金格差発生自体の根拠が示されていないと指摘し、民間大企業における採用管理、昇進・昇格・昇給査定差別の累積、配置、能力開発など大企業の雇用・人事管理全体から発生していると主張する。上述の黒田の「コンパブル・ワースの日本への応用は、職務評価技法の導入ではなく、人事考課への介入・統制を」という見解を支持している[小越、2006、p.73]。

岩佐は、裁判闘争で仕事内容を争点化するべきか否かは、それが当該男女差別の是正を要求する根拠として必要にして有効であるという具体的条件に依存するのであって、そうした具体的条件を離れて仕事内容の争点化が望ましいと一概に言うことはできないとした。例えば京ガス訴訟では有効であったが、芝信用金庫訴訟では争点化させないほうが有利であったと事例を紹介している。また職務評価によって、むしろ男女賃金格差が拡大する可能性があり、男女賃金差別をめぐる現実の対抗関係は、年功賃金規範を女性にまで貫徹させるか否かであり、賃金決定基準が属人か仕事かということではないとしている[岩佐、2005]。

二宮は新自由主義者のいう「賃金原資一定説(賃金基金説)」を批判して、賃金の絶対水準は、労使間の階級関係、両者の力関係で決まるものであって、一定の原資をめぐる労働者相互のぶんどり合戦で決まるものではないことを強調する。そして、「同一労働同一賃金」の積極面を認めつつも二つの注意点を喚起している。一つは賃金の絶対水準を何も語っていない。現代の新自由主義者が男女横並びの賃金の下方平準化を主張していると注意を喚起している。二つ目は平等化のための一つの基準を設定すると他の基準で計った不平等は放置されるという問題である。すなわち異質な労働間には賃金差別があっても構わないというやっかいな問題を引き起こす点である。ここから「同一価値労働同一賃金原則」を掲げ、「異質な労働」の賃金を平等化しようとする試みが生まれたことを基本的に支持する。ただし、配慮すべき点として次の三点を挙げている。第一は「職務間の客観的差異」と「同一職務内の主体的差異」の二面の問題である。客観的に異なる職務間の「経済的価値」を評価・計算する具体的作業は、その職務に必要な労働者の主体的要素(たとえば専門的知識や集中性、緊張度、協調性等)を考慮に入れざるを得ない。そのため「異質な労働」では「職務間の客観的差異」と「職務内の主体的差異」が同時に問題にされざるをえない。第二は「異質な労働」を同一の数値の世界におきかえて評価することは、理論的には不可能だということ。第三に同原則は「同一労働同一賃金」原則と同じように、そこからは賃金の絶対的な水準を決めるガイドラインは導き出されないということであると述べ、二宮[2006、pp.380-381]、職務評価については懐疑的である。

3. 各分野の概況

本稿の総括のまえに、行政、財界、労働運動、草の根運動の現状を概観しておく。

【行政】

国際的な圧力もあるなかで、日本政府は1999年、男女共同参画社会基本法を制定し、2000年、男女共同参画局を総理府に新設し、第一次男女共同参画基本計画を策定した。2002年に厚生労働省

は「男女間の賃金格差問題に関する研究会」¹³を招集し、1年間にわたる研究会を重ねた結果、報告書「男女間の賃金格差の解消に向けて」を公表し、総論において「国際的には同一価値労働同一賃金原則を実現することが、男女間賃金格差を縮小していくうえで有効であるとされている」¹⁴と述べられている。また2008年に「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差研究会」を設置し、報告書で「我が国も批准しているILO第100号条約の同一価値労働同一賃金の原則が目指す性別による差別のない賃金を実現し、男女労働者の均等待遇を達成するために、今一度、労使は男女間賃金格差を問題として認識し、取組必要がある」(同 p.3)と明確に述べている。

第3次男女共同参画基本計画(2012年)の第4分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」では、施策の基本的方向として「男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(ILO100号条約)の趣旨を踏まえ、男女間の賃金格差の解消を図る」と明確に打ち出した。

【財界】

日本経団連は2008年版「経営労働政策委員会報告」(2007年12月発行、以下「報告」)で「同一価値労働同一賃金論の考え方に異を唱える立場でないことを明確にしておきたい」としたうえで「同一価値労働」とは「将来にわたる期待の要素も考慮して、企業に同一の付加価値をもたらす労働」(p.37)と再定義した。さらに「一部有識者などが提唱している職種別同一賃金論であるが、これは同一職種であれば、事業所や企業の別なく同一賃金を求める議論で、合理的な根拠を欠く」(p.38)とし、「職種別の全国同一賃金説は社会的基盤を欠いている」と述べ、企業の競争力の強化を損ない産業構造の高度化が進まないから「職種別同一賃金は我が国が選択すべき方向ではない」(p.38)と結論付けた。

2011年版「報告」(2011年1月発行)は、独立した項目¹⁵として、従来の「同一付加価値」論を繰り返し、労使の話し合いと人事・賃金制度の見直しを行うなかで目指すと主張している。仕事内容が異なる労働者間の処遇の均衡(バランスのとれた処遇)に努める必要があるとし、その際には「正規労働者の人事・賃金制度を年齢・勤続基軸から仕事・役割・貢献度を基軸とするものへの見直しを図ることがポイントとなる」(p.59 下線、引用者)と賃金制度の変更の可能性を示唆している。さらに総額人件費管理の観点から「正規労働者の処遇について、決定方法、賃金カーブを含めた検討が求められる」と強調している。

しかし2012年版および2013年版では均等処遇にまったく触れず、「多様な人材の活用」の一つとして女性のキャリアプランを描くうえでワークライフバランス施策の実施を述べるだけで、処遇面についてはまったく触れていない。政権交代のゆえか労働運動や草の根運動の弱体化のためなのか、今後分析が必要と思われる。

【労働運動】

労働側の動きに目を転じると、連合の「働くことを軸とする安心社会」にむけて～我が国が目指すべき社会像の提言(2010年12月2日)では、「男性正社員中心の旧弊を改め、女性社員や非正規労働者を含めて、法律や労働協約による最低賃金規制の強化を基盤として、同一価値の仕事には同一水

¹³男女間の賃金格差問題に関する研究会は2001年11月に招集され、座長は笹島芳雄明治学院大学教授及び委員に朝倉むつ子、阿部正浩、竹内一夫、武内崇夫、二神枝保、堀春彦、水町勇一郎の8人の研究者からなり、2002年11月に報告書を提出した。

¹⁴男女間の賃金格差問題に関する研究会報告『男女間の賃金格差の解消に向けて』厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、2003年5月、p.9。

¹⁵第3章「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」、第2節「労使の対話と取り組みを通じた処遇の納得性の向上」の第一項目となった。

準の賃金を支払い、処遇全般にわたっても、均等・均衡待遇を実現しなければならない¹⁶としている。また 2010～2011 年度「政策・制度要求と提言」の第 2 項「雇用の安定と公正労働条件の確保」のなかで「雇用の分野における性差別を禁止し、賃金格差を是正、男女の平等を実現する」ことを掲げており、男女雇用機会均等法の名称を「男女雇用平等法」と変更し、賃金差別の禁止を加え、労働基準法第 3 条(均等待遇)に「性別」を加え、ILO100 号条約「同一価値労働・同一報酬」の実効性確保のため、職務評価手法の研究開発を進めるとしている。

しかし厚生労働省主催の各種の労働政策、労働条件に関わる審議会や検討会において労働側代表として出席する権利を有する連合が、この方針を実現させるべくどれだけ強く主張しているだろうか。頻繁に傍聴をしている筆者の印象では、同原則の実現という点からみると、なんとも残念に感じるものが少なくない。連合組織の指導部に女性の参画が不足していることも一因と思われる。

一方、全国労働組合連合(以下、全労連)は、賃金における男女格差・雇用格差の是正を求めながらも、同一価値労働同一賃金原則という言葉を使っていない。内閣総理大臣(菅直人)宛に出されている「男女平等社会の推進に関する要望書」(2011 年 2 月 16 日付)では、前文で CEDAW から日本の男女差別の是正がすすんでいないことへの指摘があったことを強調し、勧告・要請のすみやかな実行を求めているが、施策の強化・具体化の要請の中には同原則について言及していない。また、同年 2 月 10 日付厚生労働大臣(細野律夫)宛の「女性差別をなくし、女性労働者が仕事と生活を両立させてはたらし続けるための施策の拡充・指導の強化を求める要請書」でも同様である。要望書には「国連女性差別撤廃委員会総括所見による要請・勧告、第 3 次男女共同参画基本会議実施のための厚労省の具体的な取り組み計画をしめすこと」および「労働基準法・男女雇用機会均等法を実効あるものに改正すること」を掲げ、実現へ向けての具体的内容として「労基法に同一労働同一賃金原則を明示すること」を掲げているが、やはり同一価値労働同一賃金原則の言葉はない。

【草の根運動】

男女賃金差別を告発しようとする女性たちは 1990 年代中葉からさまざまな行動をおこしていく。労働運動に包摂されないと感じていた女性たちは、海外の同一価値労働同一賃金原則を活用した運動に触発され、みずから国際機関へ働きかけるという新しい展開をみせた。1994 年、「住友系メーカー 3 社¹⁷に働く女性たち」と「商工中金から男女差別をなくす会」は、女性差別撤廃委員会にカウンターレポートを出した。1997 年、「住友系メーカー 3 社で働く女性たちの裁判」支援を目的にワーキング・ウイメンズ・ネットワーク(Working Women's Network: 以下 WWN)が結成された。組織目標に、同一価値労働同一賃金の実現と「間接差別」の解消をうたっている。兼松事件の支援者たちは「兼松における男女差別を是正する会」を結成し、すでに住友訴訟の支援のために大阪を拠点に活動を展開していた WWN に合流し、東西の草の根運動が結び付き全国的に広がっていくこととなった。草の根運動が国内の労働運動には頼らず、法廷闘争と並行して国際機関に働きかけて海外から日本国内への圧力を強めようとする運動をつづけていった。その結果、それぞれの訴訟において勝利判決あるいは勝利的和解をつぎつぎに勝ちとる¹⁸。とくに 14 年かけて最高裁まで争い、獲得した兼松事件勝利判決文では雇用管理区

¹⁶ 提言の第 2 章「働くことを軸とする安心社会」のかたち、第 2 節「ディーセント・ワークの実現」において。

¹⁷ 住友電工、住友化学、住友金属の 3 社に働いていた 12 名の女性はカウンターレポートを提出したのち、同年、差別の是正を求めて大阪地裁に提訴した。

¹⁸ 2001 年、京ガス訴訟の京都地方裁判所での勝利判決、2003～4 年、住友 3 メーカー訴訟の勝利和解(大阪高裁) 2007 年、岡谷鋼機(鉄鋼専門商社)訴訟の勝利和解(名古屋地裁)、2008 年、商社兼松訴訟の東京高裁判決

分である職掌(コース)が実質的な男女別コースであるとし、同質の業務を担っている職掌の異なる男女の賃金格差について労基法第4条に違反するとした。男女間の賃金差別の推定及び合理性の判断については職務の同一価値性(判決文の中では「同質性」)を基準としている判決には、原告から出された職務評価鑑定書が反映されており、同一価値労働同一賃金原則が適用されたものと推認できる。

4. 総括

小越は差別是正のアプローチとして三点を挙げている。第一は人事考課の公開・規制、第二は仕事(職務)の大括り化、第三は配置・昇格における男性標準労働者比較[小越、2006、p.87]である。この三点を確保したうえで、同一労働同一賃金原則を武器にたたかうことによって、格差是正は大きく前進するであろう。加えて二点目の仕事(職務)の大括り化は、「職務分析・職務評価」を積極的に推進する論に対抗する重要な指摘でもある。職務を細分化すればするほど、下位職務(得点要素法を採れば、数値の低い職務)が増え、労働者間に格差が拡大する危険性を秘めているからである。従って現実にある格差を「見える化」し格差の不当性を実証するツールとして、法廷闘争において活用する場合は別であるが、労働運動として「職務分析・職務評価」に取り組む場合は労使間の力関係や運動を進める側の主体的力量を見極めることが重要であろう。日本経団連のいう「同一付加価値論」や新自由主義者が目論む「賃金原資一定論」に絡みとられないだけの力量が必要になる。

全労連が均等待遇の実現を要求しながらも、「同一価値労働同一賃金」原則を方針に掲げないのもその点を危惧しているのではないかと推察する。すでにみたように、使用者側はこの原則を解釈において歪め、使用者側にとって都合の良い原則として活用しようと狙っていることは日本経団連の「経営労働政策委員会報告」などからも明らかである。現在、多くの職場では、「同じ価値の労働」という概念を国際基準の定義どおりに理解し、使用者側の便法を打破しうるだけの状況にはないという判断も働いているのであろう。未組織職場においてはもちろんのこと、労働組合がある職場においても、同原則を安易に労働組合が掲げれば、「労働の価値」を判断するための査定要素の拡大や賃金の個別管理化を受け入れる流れをつくり、格差の正当化と賃金水準の低下を招き入れる可能性は否定できない。労働組合の団体交渉を通じた賃金決定力が弱まっている現状を考慮すれば、職務分析・職務評価を実施することになったとしても、差別を肯定する要素(広域配転の可能性等)に重いウェイト付けをされる可能性が高いとする全労連の見解は傾聴に値する。小越が主張するように、今なによりも必要なのは職務評価の導入ではなく、企業内の人事考課規制であろう。[小越、2006、p.87]

筆者はかねてより、職務分析・職務評価を科学的かつ性中立的に行うことができたとしても、なお越え難い課題があると考えている。それは得点要素法によって職務評価した結果、低位の職務に従事している労働者をどのように考えるかということである。おそらく労働者自身が望んでその配置についていることは少ないであろう。企業において職務選択の自由は、たとえ自己申告制度などが敷かれていたとしても、経営側の裁量権の下にある。ましてや非正規労働者であれば、職務の選択の自由は皆無であると言っても過言ではない現状にある。

この点について「社会的排除と社会的包摂」という観点から萩原は次のように指摘している。もちろん萩原は「同一価値労働同一賃金は社会的価値評価の要求を通じて社会的排除から社会的包摂へのプロセスへと導く実践的構想」と評価したうえでの指摘である。同一価値労働同一賃金原則自体は労働の価値を業績の原理から導くわけで、業績、能力パラダイムは、やはりここでも超えられないのではないかという疑問がある。つまりジェンダー中立的な評価によってもなお、底辺の職種・職務の格付

けというものは必ず出てくる。では、そのときに最低辺の問題、最低辺に格付けされた職種の人たちに対してどのようなことができるのか。つまり、価値の再評価という解放的な側面と同時に、社会的排除のメカニズムを備えてしまっているという問題を如何に乗り越えていくのか。さらに、ある時代とある特定の社会が求める「価値」あるいは「業績の型」から、どこまで自由なのか」という提起である。[萩原、2012、p.47]

この職務の格付けに内包する「社会的排除」に関する提起については賛成論者も慎重論者も触れていない。賃金が労働者の生活保障であるという点から最低賃金制や社会保障制度の確立、あるいは福祉国家の成立として述べられてはいるが、労働者にとって労働およびそこから生み出される賃金は生活保障だけではない問題も含まれていることを考えたい。ILOが提唱し、いまや誰もが認めている望ましい労働の形として「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」と賃金との関わりもまた、これからの課題である。

同一価値労働同一賃金原則に関して、積極的推進の立場と慎重論をとる立場を比較しながら検討してきた。同原則をとり入れるには複雑かつ困難な問題が存在していることは事実である。また取り入れるには欠けている労働側の組織体制や主体的力量不足がたしかに存在する。

しかしながら、日々働く労働の現場に目を転じるならば、低賃金と賃金差別に苦しむ非正規労働者あるいは女性労働者が、同一価値労働同一賃金原則を労働条件の改善を図るための強力な手段と感じ、おおいに期待して運動をすすめている現実がある。連合であれ、全労連であれ、日本の労働者のナショナル・センターであるならば、その取るべき方向は同一価値労働同一賃金原則を取り上げて、その実現に向けて組織強化・主体的力量の強化を図ると同時に、賃金水準の向上の運動をすすめる方針を打ち出してほしい。それによって個々の労働者の心に響く労働運動に踏み出すことが可能になるのではないかと考える。

【完】

(上田裕子)

【参考文献】

- 赤堀正成「野蛮な横断的労働市場」の可能性－木下武男『日本人の賃金』の検討、『労働科学』、2002年。
- 赤堀正成「年齢」(経験年数)別横断賃率の可能性、『社会政策学会誌』第12号、2004年。
- 居城舜子「同一価値労働同一賃金原則の変遷と課題」、『大原社会問題研究雑誌No.632』、2011年。
- 岩佐卓也「男女賃金差別と年功賃金－森ます美『日本の性差別賃金』の検討」、『労働科学』、2005年。
- 遠藤公嗣「シンポジウム－均等待遇の実現に向けて」、『労働法律旬報』No.1782、2012年12月。
- 遠藤公嗣『賃金の決め方』、ミネルヴァ書房、2005年6月
- 遠藤公嗣『職務給と「同一価値労働同一賃金」原則－均等処遇のために』(上・下)、『労働法律旬報』No.1684、旬報社、2008年11月。
- 大沢真理「日本における「労働問題」研究と女性－社会政策学会の軌跡を手がかりとして」、社会政策学会年報第37集、1993年6月。
- 小越洋之助『終身雇用と年功賃金の転換』、ミネルヴァ書房、2006年1月。
- 小越洋之助「年功賃金と性差別賃金」、『研究機構・インフォメーション・サービス No.88』、自治労連・地方自治問題研究機構、2007年1月。
- 小越洋之助「賃金における均等待遇を巡る論点について」、『研究機構・インフォメーション・サービス No.73』、自治労連・地方自治問題研究機構、2010年11月。
- 木下武男「日本的労使関係の現段階と年功賃金」、『日本社会の再編成と矛盾』、大月書店、1997。
- 木下武男『日本人の賃金』、平凡社、1999年8月。
- 木下武男『格差社会にいだむユニオン』、花伝社、2007年9月。
- 黒田兼一「男女賃金格差と人事考課－「コンパラブル・ワース」論争によせて」、『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)、青木書店、1995年9月。
- 斎藤秀吉「“職務評価”＝職務給導入論の害悪」、月刊『労働運動』、1993年6月。
- 庄司博一「職務・職能給反対闘争の教訓」、月刊『労働運動』、1993年9月。
- 下山房雄「女性労働と賃金体系・価値理論」、『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)、青木書店、1995年9月。
- 高島道枝「男女の賃金格差と「同一価値労働同一賃金」運動」、社会政策学会年報第37集、1993年6月。
- 竹中恵美子「総括 現代の女性労働と社会政策－論点のサーベイ」、社会政策学会年報第37集、1993年6月。
- 竹中恵美子『竹中恵美子と語る 労働とジェンダー』、関西女の労働問題研究会編、ドメス出版、2004年8月。
- 竹中恵美子・関西女の労働問題研究会『女性労働研究 50年－理論と運動の交流はどう紡がれたか』、ドメス出版、2009年10月。
- 辻岡靖仁「同一価値労働同一賃金の問題点」、月刊『労働運動』、1997年4月。
- 中川スミ「日本型企業社会における女性の労働と家族」、『日本型企業社会と女性』(編:基礎経済科学研究所)、青木書店、1995年9月。
- 中川スミ「賃金格差と賃金水準－男女賃金格差是正をめぐるいくつかの論点」、『賃金と社会保障』No.1176、1996年4月。

- 中野麻美「男女別コース賃金は違法」－兼松賃金事件東京既往歳判決の内容と課題、『女性労働研究』、2009年。
- 永田 瞬「労働市場改革と均等待遇－新自由主義派とジェンダー派の議論をめぐって」、『福岡県立大学人間社会学部紀要』、2010年7月。
- 二宮厚美『ジェンダー平等の経済学』、新日本出版社、2006年10月。
- 萩原久美子「同一価値労働同一賃金、その後－再び、承認と包摂を問う」『集中討議・ジェンダー社会科学の可能性』、東大社会科学研究所、2012年8月。
- 林 弘子「男女間賃金格差を巡る法的問題」－同一価値労働同一賃金原則と男女コース別雇用管理制度を中心に－、『女性労働研究』No.45、青木書店、2004年1月。
- 林 弘子「労基法4条と「男女同一賃金の原則」をめぐる穂的問題」－同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金原則』、『経営と労働法務の理論と実務』、中央経済社、2009年8月。
- 林 弘子「労基法4条改正と同一価値労働同一賃金問題」、『社会保障法・福祉と労働法の展開』、信山社、2010年。
- 本多淳亮『企業社会と労働者』、大阪経済法科大学出版部、1996年4月。
- ホーン川嶋謡子『女たちが変えるアメリカ』、岩波新書、1987年。
- ホーン川嶋謡子「賃金平等と雇用機会平等の新しい定義」、日米女性ジャーナル、1988年SPRING。
- ホーン川嶋謡子「アメリカの平等推進の原点－コンパラブル・ワースとアフターマティヴ・アクション」、『雇用平等の最前線』岩波ブックレット、1992年11月。
- 森ます美『日本の性差別賃金－同一価値労働同一賃金原則の可能性』、有斐閣、2005年6月。
- 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』、有斐閣、2010年12月。
- 森ます美「「価値の承認」・「資源の配分」の実証研究」、『承認と包摂へ』、岩波書店、2011年8月。
- 米沢幸悦『女性差別賃金是正のたたかい』、新日本出版社、月刊『労働運動』1993年4月号。
- 吉田秀吉『「職務評価」＝職務給導入論の害悪』、新日本出版社、月刊労働運動1993年6月号。
- リンダ・ブルム『フェミニズムと労働の間』、(居城舜子、森ますみ等訳)御茶ノ水書房、1996年7月。
- (独)労働政策研究・研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』、2011年7月。
- ペイ・エクイティ研究会『WOMEN AND MEN PAY EQUITY 1997～商社における職務の分析とペイ・エクイティ』、1997年3月。

非正規雇用問題をどう解決するのか

——労働者保護とジェンダー平等の課題

阿木野 梢子

はじめに

日本の雇用者(役員除く)5154万人中、非正規雇用者は1813万人と35・2%(労働力調査。2012年)をしめ、非正規雇用数・率ともに過去最高になっています。女性では、2375万人の雇用者のうち非正規は1266万人と非正規率は55%で、非正規労働者の69%が女性となっており、その多くが低賃金で不安定な労働条件のもとで働いています。

日本では、長時間労働が蔓延している中で、子育て、介護、家事を担わされている女性たちは、結婚・出産・子育てのために職場をやめざるを得ず、いったん子育てが落ち着いて再就職する場合は、圧倒的に、パートや契約社員、派遣社員など不安定で低賃金の非正規雇用労働者となっています。

結婚や出産、育児などのライフステージを通じて、働き続けられる職場をどうつくるのか。非正規雇用者の劣悪な労働条件をどう引き上げるのか。そして、男女ともに仕事と家庭生活、個人の生活などを両立でき、心身ともに健康が保障される社会をどうつくるのか。「非正規は労働者の要求」といって、安上がりの労働力として女性を非正規に押し込めてきた財界戦略に抗して、労働者・国民の側からのたたかいをどうすすめていくのか。非正規雇用の実態と背景、政府・財界の戦略などふれつつ、非正規雇用問題の課題とたたかいの方向を考えます。

I. 非正規労働者の実態と背景

1 女性雇用者の増大とそのなかですすむ非正規化

女性の雇用者(役員除く)は1984年の1406万人から2012年には2375万人と、30年間で1・7倍となっています。その間、非正規労働者と非正規率は、408万人、29%から、1266万人、55%となり、実数で3倍、率で倍加しています。女性の非正規の8割はパートやアルバイトとなっています。2000年代に正規・非正規の比率は逆転し、過半数が非正規雇用となっています。女性労働者が増大した分がそのまま非正規増加分ということになります(総務省「労働力調査」より)。

正社員の月々の所定内給与は、男性34万円にたいして、女性は24万円と女性は男性の7割です。非正規の女性は、正社員男性の39%の水準と大きな格差があります。非正規女性の賃金は、30歳代で18万円台に達しても、それ以降は、17~16万円台の低額に置かれています。

年収200万円未満は、正規労働者では13%、非正規労働者では77%となっています。非正規のなかでも男女別にみると、男性は57%、女性は86%が200万円未満となっています(「労働力調査詳細集計2007年平均結果」総務省統計局)。

非正規の7割は有期契約で、契約期間はほとんどが一年以内、4割は6カ月以下ですが、実際の勤続年数は半数が3年以上、10年以上も1割など、形式的には短期の契約を繰り返しながら低賃金不安定のなかで長期間にわたって働き続けています。

職場でパート・アルバイトと呼称されている人の2割、派遣の5割、契約・嘱託の6割が40時間以

上働いています。

2 “非正規は労働者・女性のニーズ”か

財界は、有期や派遣などの規制強化については、『自分の都合のよい時間に働ける』『家庭の事情や他の活動と両立しやすい』『自分で自由に使えるお金を得たい』など、働き方に対するニーズが多様化しており、「非正規労働者としての就労を希望する労働者が7割を占めるなど、多くの労働者が自発的に非正規雇用を選択している」（2012年『経労委報告』）としています。非正規、有期雇用は「労働者のニーズ」であるとばかりの主張です。そして、労働法制の労働者保護を行うことについて、「企業の『採用の自由』を侵害し、直接雇用や再雇用、無期雇用を強制するような法規制のあり方は、労働市場に大きな混乱をもたらしかねない」と抵抗しています。

非正規は女性たちのニーズといえるのでしょうか。

●結婚、出産によって仕事を辞める日本女性——出産退職者は増加傾向

日本女性の労働力率は、子育て期に低下し、30歳代をボトムとした「M字型」であるという特徴は70年代半ばから出現してきました。

20歳代前半は7割前後ある労働力率は、40歳代にかけて5割に落ち込み、その後上昇していきます。2000年代になると、20歳代後半の労働力率は8割近くまで増え続け、30歳代になって6割へと落ちていきます。結婚や出産年齢の高齢化などもあり、M字型のボトム（底辺）部分は、以前ほどの顕著なM字型とはなっていないものの、ヨーロッパ各国と比べれば、30歳～40歳代前半が他の年代より低くなっているという固有の特徴は変わっていません。このような傾向は、日本と韓国などに見られますが、同じアジアでも、タイは、M字型ではなく、むしろ30歳代後半がもっとも高い8割台となっています。

日本でも、未婚の場合の労働力率は、20歳代後半から30歳代はいずれも80%を超え、男性と同水準でとあるのに対して、既婚者の場合は、20歳代前半で4割、それ以降30歳代前半までは5割と低く、40歳代後半になって7割になっています。

●退職理由は、「体力・時間的に厳しかったから」、「家事・育児に専念するため」

内閣府が30歳代、40歳代の女性を対象として行った「女性のライフプランニング支援に関する調査」（2006年。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)に委託）では、結婚時に退職した理由のトップは「体力・時間的に厳しかったから」で27%、「やめるのが当たり前だと思った」24.2%、「家事・育児に時間をとりたかったから」20.6%、「両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかった」17.5%とつづいています。

第一子出産・子育て時に離職した理由(複数回答)のトップは、「家事・育児に時間をとりたかったから」で53.3%、つぎに「体力・時間的に厳しかったから」が38.9%となっています。以降、10%台で「やめるのが当たり前だと思った」、「両立の努力をしてまでつづけたいと思える仕事ではなかった」などがつづいています。

「両立支援に関わる諸問題に関する総合的調査研究」（2010年三菱UFJリサーチ&コンサルティング）でも、妊娠・出産前後に退職した女性正社員の理由は、「家事・育児に専念するため」が39%、「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」が26.1%、「解雇された、退職勧奨された」が9.0%となっています。

●正社員率は離職前の69%から離職後は15%——「正社員では家事・育児と両立できない」

出産後の女性の就業継続状況をみると、1980年代も2000年代後半もいずれも25%前後と変わりはありません（国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」）。

政府統計などでは、育児休業を取得する女性は8割とさかんに宣伝されていますが、それはあくまでも出産しても働き続けている人のなかのことであり、30～40歳代の女性全体で見れば、第一子出産時における育児休業の取得率は8・8%にすぎません。産休の利用者も全女性の16%、第二子になると、育休取得者は7・1%、産休取得者は10・4%とさらに低くなっています（前述の「ライフプランニング調査」）。

既婚者の5割が離職し、2・5割が離職後転職していますが、離職前後の雇用形態をみると、正社員比率は、離職前の69%から再就職後は15%と大幅に落ち込み、非正規が85%と圧倒的になっています。妊娠・出産・育児をきっかけとして、正社員以外の働き方に変えた理由は（複数回答）、「正社員では家事・育児と両立できないと思った」56・5%、「勤務先に育児支援に関する制度や施策がなかった」が28・9%です。退職勧奨を受けた、という人も一割になっています。「もともと正社員で働き続けるつもりはなかった」は8・8%にすぎません（「2012年度 パートタイマー白書」）。

●「満足感」は就業継続者のほうが高い

「これまでの働き方に対する満足度」を既婚・子どもありの人で見ると、仕事を継続した人で「満足」という人は20%で、「転職者」の2倍、「やや満足」をいれると「継続」の人は7割になるのに比べ、「転職者」は5割にとどまっています。子育ての楽しさについても、「楽しいと感じることのほうが多い」は、「継続者」の62・3%に対して、「転職」52・3%、「離職者」は53・7%と、「継続」して働き続けている人のほうが「満足度」「楽しさ」が上回っています。

●長時間労働が就業継続の障壁

就業継続できない要因には、日本の長時間労働・深夜労働の広がりがあります。日本の労働時間が減少しているといわれていますが、それはパート労働が拡大しているからであり、正規雇用者の労働時間は減っていません。

平日に一日10時間以上働く人の割合は、「販売業・サービス業」、「ブルーカラー」、「管理職」、「専門職・自由業・その他」では、1995年以降上昇し続けており、「販売業・サービス業」「ホワイトカラー」、また、子育て世代である30歳代男性、40歳代男性では4割以上となっており、この層の「強いストレスを感じる」率は他と比べても高くなっています。女性でも、20歳代の16%、30歳代の14%、40歳代の6%が10時間以上働いています（NHK国民生活調査）。

正規労働者（年250日以上勤務）の25%の男性、11%の女性が週60時間以上働いています。週休二日制として、一日12時間労働をしているという計算になります。週労働時間40時間とすると週20時間の残業、月では80時間の残業となり、カラーライン上の労働実態となっています。年齢別にみると、20歳代後半から30歳代の男性では29%、女性でも20歳代前半の15%、後半の13%が週60時間以上働いています（総務省「2007年就業構造基本調査」）。

6歳未満児のいる夫の一日あたりの家事・育児関連時間について、日本（06年）の一時間に対して、米国（06年）やヨーロッパ各国（04年）は3時間前後、育児時間は日本男性の33分に対して、米国やヨーロッパ各国はフランスの40分を除いてはほぼ1時間と、日本男性の二倍の時間をかけられています（『男女共同参画白書』2011年版。総務省「社会生活基本調査」などより作成）。

日本、アメリカ、フランス、韓国で比較した調査（連合総合生活開発研究所 09年4月「生活時間の国際比較」。50歳未満の民間雇用者。既婚者）でみると日本の正規労働で働く女性は、アメリカやフ

ランスの男性より一時間遅い帰宅となっています。

日本の女性は、他国の男性と比べて長時間労働となっているうえに、家事時間も95分で、アメリカ女性の99分、フランス女性の77分などと比べても長くなっています。

長時間労働の広がり、女性を正規雇用から締め出しているのです。

3 労働法制の規制緩和と女性の非正規化

高度成長期には、長時間労働によっても不足した労働力分を補うために、製造業などに女性がパート労働者として借り出され、その後は、安上がりの労働としてさまざまな産業のなかで活用されるようになりました。サービス分野の産業の広がりも背景にして非正規雇用は急増していきました。

そして相次ぐ労働法制の規制緩和が非正規化を加速させました。1985年の男女雇用機会均等法制定の直後に、労働者派遣法が制定され、不十分な均等法のもとではじかれた女性の受け皿的ともなりました。専門業務に限り、上限7カ月での派遣労働が認められるなど、業務の範囲が限定されていた派遣労働も、その後の度重なる規制緩和で、対象業務は原則自由となり、派遣期間についても専門業務は無期限とされ、専門業務と称しての偽装派遣がまん延していきました。

97年には、労基法の女子保護規定がはずされるなど、「男女の雇用差別をなくす」との名目で、女性の深夜業を全面的に解禁し、時間外・休日労働の法的規制が取り払われ、“長時間労働ができなければ辞めよ”とばかりに、女性労働者に、長時間労働で働くか、退職か、非正規かを迫ることになりました。

90年代から2000年代の派遣労働のいっそうの緩和などで、安上がりの非正規雇用の使い勝手の“旨み”を知った産業界は、派遣労働を製造業にまで広げるなどすすめ、労働者全体のなかに非正規雇用の流れが形成され、男性のなかにも非正規雇用がひろがり、雇用者全体の三分の一が非正規雇用となり、その中で女性の非正規化も一層すすんでいきました。女性に家族的責任を担わせつつ、安上がりの使い捨て労働力として活用し、「男性は仕事、女性はパート+家庭」へという働かせ方がスタンダードとなっていきました。

その後も変形労働時間や裁量労働などが拡大され、女性はますますフルタイムで働きづらい状況がひろがってきており、非正規での働き方が拡大しています。

現行パート法における均等待遇も仕事の職務、責任、人事コースなどが正社員並みの場合に限定され、対象者は0・1%ないし1%程度に過ぎないものとなっています。長時間労働が前提の労働環境のなかで、家事や育児をする女性たちは働き続けられず、再雇用の際には非正規となり、低賃金で不安定な雇用におかれ、一方で、男性は家族的責任が果たせないという構図になっており、男女ともに人間らしいゆとりある暮らしができず、ワーク・ライフ・バランスが破壊されています。日本学術会議の「労働・雇用と安全衛生にかかわるシステムの構築を」（2011年）では、「父親が育児を分担しないで母親任せにし、休暇を活用しない場合には、子どもの発達上の問題が多くなる一方、父親の育児関与レベルが高いほど乳幼児の安全や心身の発達が促される」との記述があります(もちろん、さまざまな理由でシングルマザー、シングルファザーとなっている人も少なくなく、その場合は、だからこそ手厚い社会的支援制度がおこなわれなければならないのです)。

Ⅱ. 非正規雇用規制への政策課題

非正規が男女問わず若い世代のなかに拡大するなか、派遣労働や有期労働についての矛盾が吹き出し、国民世論と労働者・労働組合などのたたかいで、2009年以降、派遣労働や有期労働についての規制強化の動きがすすみました。

《派遣法改定をめぐる動きと抜本改正案》

2012年3月、労働者派遣法の改定案が成立しました。当時の民主党政権の政府案を、民主、自民、公明の与野党によって大幅「修正」されたものでした。世論と運動を背景に民主、国民新、社民が提出(2010年4月)していた政府案も、規制の抜け穴が多く、より一層の抜本改正案こそが求められていましたが、さらに骨抜きされた内容となりました。

2006～7年以降、“偽装請負”“ネットカフェ難民”“日雇い派遣”などが社会問題化し、08年には、当時の自・公政権も「日雇い派遣の禁止」などの「派遣法改正案」を国会提出せざるをえませんでした。その後、リーマンショックを口実とした派遣切り・非正規切りが30万人以上続発(グラフ1)し、各地で労働・生活相談と支援の「派遣村」などが取り組まれ、問題が国民的に可視化されました。派遣労働者たちが労働組合を結成・加入するなどしてたたかいに立ち上がり、派遣法抜本改正への運動が大きく広がり、野党協議の場でも共産党の提案によって派遣法改正が合意されるなど重要な政治課題となりました。

民主党も、09年総選挙で、「製造現場への派遣を原則禁止」、「二ヶ月以下の雇用契約では派遣労働を禁止」『日雇い派遣』原則禁止「直接雇用みなし制度創設」など掲げ、政権政党となった2010年に、社民党、国民新党とともに派遣法改正案を提出しました。政府案は、「登録型派遣」や「日雇い派遣」、「製造業派遣」を原則禁止としましたが、専門業務派遣は対象外とされ、「製造業派遣」についても、短期契約を更新するなどで一年を超えて雇用される見込みがあれば対象外とするなど大穴の開いたものでした。違法派遣の場合に、派遣先企業が「直接雇用申込みをしたとみなす」といいながら、「事業主が違法だと知らなかった場合」は免れ、労働条件は派遣のときと「同一」とされ、直接雇用になっても短期で雇い止めされる可能性があるというものでした。女性の派遣労働者に多い専門業務の派遣労働者への優先直接雇用申込み義務の廃止という改悪部分も盛り込まれました。

派遣切りとたたかってきた労働者を先頭に、「これでは私たちは救われぬ。抜本改正すべき」と政府案に対する抜本改正への運動がひろがっていきました。

しかし、民主党は、自民・公明と水面下での協議を行い、派遣法の審議時間も衆院で3時間、参院で4時間という短時間で、「製造業派遣の原則禁止」をはずし、日雇い派遣の禁止も雇用契約「30日以内」を禁止するものへと後退させ、しかも「主婦」など主な生計者でないものは、日々雇用も可能としたのです。直接雇用「みなし」も施行を3年後に見送るなど後退を重ねる内容となってしまいました。

そもそも労働者派遣は、戦後、「人買い業」として職業安定法違反とされ、1985年に通訳などの13の専門業務に限定して、期間上限9カ月以内としてスタートしました。その後、財界やアメリカからの「要望」を受け、度重なる改悪が行われ、90年には派遣期間の上限が一年に延長、96年には26業務に拡大、04年には、製造業などにも派遣を可能とするとともに、専門26業務については期間上限をなくしたものでした。

結局、派遣業務は「原則自由化」され、期間も原則一年としつつも延長でき、3年までとされ、専門業務については期間制限もないものへと大きく変貌しました。とりわけ小泉構造改革路線のなかですすめられた製造業への派遣の解禁は、大量の非正規雇用が生み出されることとなりました。

女性の派遣労働者に多い専門派遣については、現在、ソフトウェア開発、通訳・翻訳・速記、秘書、事務用機器操作、ファイリング、添乗、受付、財務処理、建設物清掃、などとなっています。派遣法では、専門業務で3年を超えている場合、その業務に新たに人を雇い入れる場合は、その業務にあたって派遣労働者に直接雇用申込みをしなくてはならないとされてきましたが、2012年改定では、その部分も削除されてしまいました。

専門業務のもっとも多い、専門業務五号の「事務機器操作」は、具体的には「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれに準ずる事務用機器における操作の業務」、「それと一体的に行われる準備及び整理の業務」とされています。「迅速かつ的確な操作に習熟を必要とするものに限られ」とされ、「ファクシミリ、シュレッター、コピー、電話機、バーコード読取器などは含まれない」（厚生労働省『派遣業務取扱要領』より）とされています。派遣労働者が就業場所においておこなうゴミ捨てや電話対応などについては「付随的業務」として、一日あたり、あるいは一週間での全労働時間の割までは認めています。一割を超える場合は、一般事務として上限期間原則一年、それを超えれば直接雇用申込みの対象となります。また、まったく違った業務や、就業場所ではない場所での業務をさせていた場合も同様です。

しかし、事務職の職場では、期間制限のない専門業務契約をすることで、期間制限と直接雇用申込義務を免れることができるために、一般事務にもかかわらず、専門業務と偽装されている実態がひろくあります。

雇用の原則は、直接・無期とし、常用代替としての派遣労働を禁止し、製造業派遣や日雇い派遣、登録型派遣は禁止し、あくまでも高度の専門業務に限ったのとし、派遣期間は一年を上限として、これに違反した場合は直接雇用とみなし、労働条件は通常の労働者との差別を禁止することなど、遣法の抜本改正をひきつづきすすめることが求められています。

グラフ 解雇・雇い止め状況(厚生労働省・非正規の雇い止め状況調査より。2008年10月～2010年12月報告までの累計)

派遣	152479
正社員	82551
契約(期間工など)	74408
請負	22571
その他	51279
合計	383288

《有期労働規制—改正労働契約法を力にたたかいつつ、抜本改正をめざして》

有期労働については、2012年、民主党政権下で労働契約法改正が行われました。有期労働契約が反復更新されて5年を超えるときは労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換するルールや、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは」雇止めは認められないという判

例の到達を労働契約法に条文化することなどとなりました。また、「業務の内容」、「責任の程度」、「配置の変換の範囲そのほかの事情を考慮して」、期間の定めがあることによる不合理な労働条件について禁止するとしました。これらはすでに、施行されています。一定の規制が実現しましたが、そもそも労基法などでの罰則付きの改正ではなく、最終的には裁判に持ち込むしか判断できないという労働契約法での改正にとどまりました。その内容も重大な欠陥のある改正となりました。改正「労働契約法」を活用しながらも、抜本的改正運動をひきつづき取り組んでいくことが求められます。

「改正法」は、有期労働の「入り口」規制を回避し、どのような業種にもどのような場合にも無原則的に認める内容です。また「出口」規制についても、無期雇用への転換は、有期期間5年を超える場合に、労働者が申し立てたてれば期間の定めのないものとし、労働条件は有期の時点と同一、“あとは労働者と雇用者で交渉する”としました。

「上限4年11カ月」とちらつかせながら、数ヶ月の雇用契約を繰り返し、不安定なままで働き続けさせ、上限の5年が来る直前に「雇い止め」することも容認するようものとなっています。すでに施行前から、5年未満の契約期間を提示して働かせるというケースが多々生まれています。厚生労働省は、更新にあたって、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなどあらかじめ労働者に無期転換申し込みを放棄させることは、法の趣旨から、無効とする、という行政指導をするとしていますが、実態は、最初の労働契約の際から、上限〇〇年、などという項目をつけるなど、潜脱するケースは後をたちません。

有期労働への規制をしている国では、更新回数を1回～3回以内などとするなどで細切れ雇用を規制していますが、今回の改正では、更新回数制限などには明確にふれていません。

無期転換の5年超についても、この上限は、クーリング期間と称する「6カ月」後(期間が一年以内の場合はその半分月)を置けば、再びその労働者を有期で雇い入れても、有期期間は通算されず、リセットできます。これでは、事業者は有期労働者を「無期」に転換する期間の手前で労働者を入れ替えればよいこととなります。

正規雇用と有期などの非正規雇用労働者の賃金・処遇格差について、「不合理な処遇の解消」をしていますが、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」や「職務の内容及び配置の変換の範囲等」の有無、「その他の事情」を考慮して、不合理な処遇を禁止するとしました。通勤手当や食堂の利用、安全管理などについては、特段の理由がない限り差別を合理的とは認められない、とされています。しかし、業務に伴う責任の程度が違ったり、配置返還の範囲が違うことを根拠とすれば、処遇の格差が不合理と認められるかは高いハードルです。形式的に「職務」や「配置の範囲」に相違があるようにして格差を合理化している実態もあります。

雇用契約を繰り返し更新し、働き続けられるとの期待権が発生している場合に、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない雇い止め」は、「当該契約が更新されたものとして扱う」とした判例法理を法律に書き込みました。これまでの判例を踏襲し法文化したものとされていますが、労使で判断が分かれた際には、労働契約法の法律の性格からして、何を持って“合理的理由を欠く”かどうかは裁判で決着をつけるものということになります。

民主党政府は、この有期労働の規制を、権力的強制と罰則のある労働者保護法ではなく、「労働契約法」の枠内の改正とし、不服なら裁判に委ねる民法体系でお茶を濁しました。審議会では、日本経団連など使用者側委員は、「有期は労働者のニーズ」「この円高の不況期に一切の規制はすべきでない」「規制すれば企業は海外にでていく」など身勝手な主張を繰り返しました。審議会は、公益委員も使用者側がのめ

る範囲を探るものとなり、連合の労働者側委員も「入り口と出口規制はセットで」と主張したものの、使用者側の「一切の規制はすべきでない」「上限は10年」などの言いたい放題に妥協を迫られ、使用者側の“ごね得”状態でした。

雇用の原則は、「期間の定めのない」雇用として、有期労働は一時的・臨時的業務に限定する「入り口規制」、一年を超えて雇用する場合や契約更新を複数回おこなっている場合は、期間の定めのない雇用とみなすなど厳しい「出口規制」、正規雇用との不利益扱いの禁止や均等待遇、違反の場合の事業主名の公表や勧告、罰則など、労働者保護の立場にたった労働法制こそが求められています。

《パート労働法の抜本的改正へ》

現行パート法の「不利益扱い禁止」対象者は1%にすぎない

現行パート法は、第8条で、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止が規定されています。しかし、対象は、「業務の内容」と業務に伴う「責任の程度」などの「職務の内容」、さらに、「雇用関係が終了するまでの全期間において」、「職務の内容及び配置の変換の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」、「定めのない労働契約を締結しているもの」（反復更新による無期と同視できる有期労働契約含む）などとなっています。「職務の内容」が同じで、人材活用の仕組みが全期間を通じて同じで、期間の定めのない場合という三つの厳しい要件が課せられ、職務内容が同一でも、人材活用のしくみがちがうとなれば、対象から外されるなど、対象となるパート労働者は政府の資料でも、0・1%ないし1%というもので、結局、圧倒的なパート労働者にとっては格差を固定するものとなっています。

9条では、パート労働者への「均衡」待遇を定めていますが、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験等を勘案し、その賃金を、パート労働者は、職務内容、成果、意欲、経験等を勘案して」、賃金など(通勤手当、退職手当など除く)を、事業主の裁量で処遇するというものです。言い換えれば、これらの労働者は通常の労働者と同じように処遇しなくてもいいということであり、「均衡」待遇の名のもとに、パート労働者の中に格差を持ち込み、その固定化を図ることになります。均等待遇を求めるパート労働者の期待とはほど遠いものです。

EUでは職務給以外は職務が同一・類似でなくても不利益扱い禁止

日本は、パート労働者に通常の労働者と同じ権利を保障した1994年のパート労働条約にまだ署名も批准もしていません。ILOのパートタイム労働に関する条約は、家族的責任を有する労働者の労働条件の改善を求める条約などに関連して、パートタイム労働者の保護を確保することを目的に、比較可能な通常の労働者と同一・類似の種類労働者を行っているパートタイム労働者に対して同一の保護、賃金などでは時間比例などより低い賃金を支払うことのないように求めています。EUでは、雇用形態を理由とした「不利益扱い禁止原則」については、同一使用者に雇用され、同一労働に従事する労働者として実在していることが原則とされ(派遣については仮想比較対象者の概念が導入されている)、同一労働要件は柔軟で、職務内容の同一・類似性で判断され、食事手当や福利厚生給付などの職務内容に関連しない場合は同一労働条件が求められません。職務関連給付については、勤続年数、学歴、資格、職業格付けが判断基準とされます。一方で、日本はILOパート条約を批准しないままであり、8条の不利益扱い禁止については、行政解釈では、「職務の内容」には、「職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案した査定・業績評価」などが判断基準に盛り込まれています。そして、EUにはない「人材活用のしくみや運用」などの要件を押し付けるとともに、9条の「均衡」待遇でも、条文で成果や意欲や能力などを事業

主が勘案するというものになっています。実際に、厚生労働省は、「職業能力評価基準活用のために」などのマニュアルを盛んに作成して、能力給を賃金決定の判断基準として推進しています。

不十分な政府の改正方向

2011年より、厚生労働省の労働政策審議会で、パート労働法の改正問題が議論されてきましたが、2012年6月、厚生労働審議会の雇用均等分科会は、「今後のパートタイム労働対策について」の報告を了承し、労政審の審議を省略して、そのまま厚生労働大臣に「建議」として小宮山厚生労働大臣に手渡しました。前後して審議されていた労働契約法改正の審議を先行させ、その経過と結果をみるということとされ、結局、いまだに国会での法案提出もされていません。建議の内容は、通常の労働者との均等待遇の要件の3つのうち、「無期労働契約」の要件のみをはずし、「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して」、「不合理な相違は認められない」とすることとしました。

審議会では、パート労働者の処遇の問題がさまざまふれられ、「3要件の在り方や合理的な理由のない不利益扱いの禁止等適用範囲の拡大の検討」、「均等待遇の確保にかかわる努力義務規定や雇用管理改善にむけた行動計画推進」、「職務評価制度の導入促進とその活用」などについてもテーマとなりましたが、労使それぞれの主張はことごとく対立し、「差別禁止の対象パート労働者が少ないことが問題なのか、要件の基準が問題なのか」、「職務ではなく同一職能同一賃金がいいのではないか」「職務給でない職場に職務給制度を強制できるのか」などなど、議論は混乱し、結局、改正労働契約法と横並びでの無期労働契約要件をはずすのみに留まりました。

前章でみてきたように、長時間労働を前提とした労働実態のなかで、女性は結婚や出産を巡っていったん退職を選択せざるを得ず、再雇用の際にはパートなどでしか働けないという実態のなかで、男女ともに仕事と家庭を両立できる働き方を進めるうえでも、パートを選択せざるを得なかった労働者に対しての特別の対応が求められており、パート法の抜本改正こそが求められています。

具体的には、

- すべてのパート労働者を対象として、労働者保護と労働条件の改善を基本理念として明記すること、
- すべてのパート労働者に対して、通常の労働者との差別的取り扱いの禁止を規定すること。

均等待遇については、職務に関する職務給の場合は、職務の同一・類似性を判断基準とし、人材育成のしくみや運用については判断基準とせず、あくまでも、それ以外の待遇については原則均等とすること、

○通常の労働者を募集、採用する場合、現に雇用する同種の業務についているパート労働者及び有期労働者で希望するものについて、優先的に応募する機会を与えなければならないこととするとともに、優先的な雇い入れの努力義務を課すこと、

○パート労働や有期労働を理由に通常の労働者との差別的取り扱いをした場合や正社員への優先的応募の機会を与えない場合、厚生労働大臣が行う勧告に従わない場合には、これを公表し、勧告に従うよう命令できるなどが求められています。

Ⅲ. 「多様な働き方」として非正規化を助長する政府財界戦略

「多様な働き方」という名の非正規の働かせ方をめざす財界

『経労委報告2013年』では、「最近の労働政策は規制強化策ばかり」だと嘆くとともに、「労働契

約法の改正により、企業は有期契約の更新に慎重に検討せざるを得ない。需給変動への柔軟な対応に支障をきたしかねないだけでなく、有期労働者の仕事を通じたスキルの向上を困難にする恐れもある」と恫喝し、労働者派遣法改正については、「派遣という働き方を積極的に選択する労働者の就業機会を奪うことにとどまらず、迅速な需給調整機能という労働者派遣法の最大のメリットを減殺」したとしています。高年法改正についても「若年労働者の従業にも大きな影響を及ぼす」としています。

そして、「“非正規雇用”の増加を問題視する向きも多いが、そもそも契約期間など雇用形態のみを持って、“正規”か“非正規”かという二項対立的にとらえること自体が現状に合致して」おらず、「非正規雇用という呼称自体にも否定的なニュアンスが含まれており、こうした用語を用いることも適切ではない」としています。「一律的な規制強化策を用いれば多様な働き方を希望する労働者の就業機会を奪うことになる」としています。

「労働契約法改正で無期転換制度が創設されたことを契機に従業員の多様化が進み、勤務地・職種限定の無期契約労働者が増える」として、その雇用責任については「正規従業員と当然には同列に扱われないと解釈されるが、この点をより明確にする法的整備を行う必要がある」と雇用責任も限定とすることとともに、労働市場における流動化促進へ、「外部労働市場の育成、活用」、労働者派遣について「期間制限緩和」など規制緩和を求めています。

また、正規雇用者についても見直しを図るとして、労働条件の不利益変更について、企業が機動的に見直すことに、判例の有効無効などから躊躇しており、「不利益変更ルールを秀明化すべき」などと、企業の都合で就業規則の不利益変更を容易にできるしくみをねらっています。また務職・研究職の自主的・自律的な労働時間管理を可能とする仕組みの導入や企画業務型裁量労働制に関する対象業務・労働者の範囲拡大」などいっそうの長時間労働をすすめる労働時間制度改革などをあげています。

財界の要望のままに、成長戦略と称して労働法制の規制緩和をすすめる安倍政権

2012年7月には、財界代表も参加する内閣府の国会戦略会議は、フロンティア分科会報告で、「有期を基本とした雇用」を打ち出し、「定年制を廃し、有期の雇用契約を通じた労働移転の円滑化をはかる」、「40歳定年制や50歳定年制を採用する企業が現れてもいい」などと主張しています。

昨年冬に登場した自民・公明政権は、「デフレ不況」脱却として「アベノミクス」、「三本の矢」など盛んに宣伝し、金融政策、財政政策、成長戦略の「三本の矢」で経済の好循環をつくるとしています。“大胆な金融緩和”“企業がリスクを取って投資を行える環境整備”など行えば、将来不安の払拭で消費が増加し、需要が伸び、生産が上がり、「企業・家計の所得」が伸びる好循環になるというものです。

「デフレ不況」は、とりわけ90年代以降、非正規雇用の増大などによって雇用者報酬が激減し、社会保障制度の後退などとあいまって将来不安も増大、消費が冷え込み、国内需要が減少したことにあります。大企業は、立地補助金や減税など政治による優遇を受けながら、国際競争力を口実に、身勝手な非正規化やリストラなどをすすめるなかで、内部留保だけが膨れ上がるという悪循環をすすめてきました。そのなかで、女性の半数以上がパートや派遣などの非正規労働者となり、男女賃金格差もひろがってきました。内閣府も、「企業は、正規雇用を絞り込み、賃金水準の低い非正規雇用のウエイトを高めることで人件費を抑制してきた」とし、「賃金(所定内給与)の寄与度分解」のなかで、賃金の減少が、圧倒的にパート労働者比率の上昇による押下げ効果によるものであるとしています。

政府は、非正規化が賃下げをすすめる要因だと指摘しつつも、その一方で、復活させた日本経済再生本部の下に産業競争力会議(安倍首相を議長として、関係大臣、財界人を議員とする会議)を開催し、そ

のなかで労働法制の規制緩和が強く主張され、正規雇用のなかに、雇用確保が限定された働かせ方をひろげようとしています。

3月15日の会合では、経済同友会長谷川閑史氏(武田薬品代表取締役)「人材力強化・雇用制度改革」担当主査の報告は、解雇の金銭解決や「多様な働き方を差別なく認める」として、「画一的な正社員中心主義を改める」として、具体的には「裁量労働対象者の総労働時間規制(深夜・休日残業の割増賃金および36協定に基づく総労働時間の上限)の適用除外化」、「多様な労働契約の自由化」として、3年超の有期雇用、地域限定、職種限定、プロジェクト限定などを上げ、さらに「過剰な派遣労働規則、有期雇用規制の見直し」として、30日以内の派遣禁止や派遣の専門業務の付随的業務の扱い、有期雇用の無期転換規定などを提起しています。企業には「勤務地限定や職種限定の場合、事業所閉鎖、事業縮小等の場合の雇用の確保が難しい」との意識が強く、ほかの事業所での受け入れが難しければ、「解雇せざるをえない」との対応となっています。つまり、限定社員は、雇用確保も「限定」されるということです。

田村厚生労働大臣も「失業なき労働移動をすすめる」として、「雇用調整助成金の大幅縮小」をして「民間人材ビジネス」を活用し、「労働移動支援助成金の抜本拡充」を図り、出向・移籍支援の強化なども進めるとしています。「派遣を活用して正規雇用へ」(野線筆者)などまるで財界の代弁者のような政策提案をしています。これらは、実際は、企業の進めるリストラ支援をすすめることになります。すでにパナソニックなど大企業は、人材育成会社を介在させて退職勧奨・退職強要をすすめています。

これらのメニューには、労働者保護、雇用確保の政治の責任はまったく見あたらず、雇用破壊をすすめるオンパレードです。前述「経労委報告」での財界の勝手な言い分を、そのまま、場合によってはそれ以上のことが、総理大臣を本部長とする会議でさまざま議論されているという状況になっています。

「多様な働き方」という正規の非正規化

いま財界や政府がすすめようとしているのは、裁量労働の拡大などでいっそうの長時間労働をすすめ、それができない人は「多様な形態で」働いてください、しかしその場合は労働者保護も「限定」され、賃金も下がりますよ、ということです。さらに、企業の目先の利益での生産調整に応じた雇用調整をできるように転勤・出向は当然のことながら、「成長産業への労働移動」、「再就職支援」という表現での解雇・退職強要自由化です。

非正規問題への対応やワーク・ライフ・バランスなどにとりくむとの表現で盛んに「多様な働き方」等が強調されています。どうしても財界は、労働時間規制には踏み込ませたくないとの執念を感じます。

すでに、2010年に、厚生労働省管轄の「雇用政策研究会報告書」でも、「従来の正社員でも非正規労働でもない中間的な雇用形態」を「多様な正社員」として「労使が選択し得るような環境の整備」が望まれるとされました。これを受けて、翌年、『「多様な形態による正社員」に関する研究会』が設置され、2012年3月に「報告書」がだされています。

その内容は、「正社員と非正規社員の二極化構造の問題が指摘される中、多様な形態による正社員の導入は、これを解消し、両者の懸け橋となる可能性がある」として、「正社員になることを望む非正社員にとっては、正社員にステップアップする手段になりうるし、ワーク・ライフ・バランスの観点などから多様な働き方を望むいわゆる正社員にとっては、安定した雇用を維持しながら、自らの希望に応じた柔軟な働き方を可能とする手段になり得る」としています。「多様な形態による正社員の導入は、不合理な格差の拡大や固定化を助長しかねないなどの懸念も指摘されており、こうした面を排除する仕組みとしていく必要がある」との指摘はしつつも「多様な形態」での働き方をすすめようというものです。報告

書では、「雇用保護については強く要請される」と指摘していますが、具体的には、労使での話し合いで、
と、なっており、法的規制での対応を求めるものとはなっていません。

“正規と非正規の懸け橋になる”、“ワーク・ライフ・バランスの観点から、自らの希望に応じた柔軟な働き方が可能になる”としてすすめるようとしている「多様な働き方」は、実際は、一層の「雇用破壊」をすすめるキーワードにすぎません。

実際に、研究会の調査では、カテゴリの定義について、「いわゆる正社員」と「多様な正社員」などがあり、「多様な正社員」には、「職種限定」、「労働時間限定 A」（他の雇用区分に比べて相対的に短い）、「労働時間限定 B」（就業規則や労働契約で所定外労働を行うこともあると定めていない）、「勤務地限定」などとしています。すでに企業の 5 割が「多様な形態による正社員」の雇用区分を導入しており、うち「職種限定」は 9 割、「勤務地限定」は 4 割、「労働時間限定」は 2 割弱の企業で導入されています。

「いわゆる正社員」では、72%が男性で女性が28%ですが、「多様な正社員」となると、女性が55%となります。残業がないという労働時間限定 B 型では67%が女性、勤務地限定では57%が女性となっています。正規雇用数を男女で見ると男性が2232万人、女性が1109万人であり、実数は男性は女性の二倍となっていることを考えると、限定型は、女性にかなりシフトしているという比率になっています。

年収で見ると、400万円以上は、「いわゆる正社員」は7割以上、「多様な正社員」では4割となるなど、賃金格差も歴然としています。

正社員でも非正規でもない中間的な雇用形態——とは、あらたな「非正規雇用」の枠組みづくりです。非正規の正社員化の世論や正規と非正規間、あるいは男女間での不利益扱いの禁止・均等待遇を求める運動に対して、正社員間の格差を「多様な正社員」として合法化する「新たな枠組み」で乗り越えようとしています。

「仕事と家庭の両立」を望む男女労働者

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」（2009年10月）では、仕事や家庭生活、地域・個人の生活について、「何を優先とするか」という調査を行っています。20代の男性の理想は、「仕事と家庭生活」がトップで38.5%、つぎに「家庭生活」で18.2%、「仕事」が優先と考える人は3.5%だけです。この傾向は、30歳代、40歳代男性でも同様で、「家庭優先」が24%前後、「仕事、家庭、地域・個人」が19%前後で、「仕事」優先が理想とする人は、4%~9%と少数派にすぎません。

女性の場合は、30歳代と40歳代は、理想は「仕事と家庭生活」優先が35%前後で「家庭優先」より多くなっているが、実際は逆転して「家庭生活」優先が4割となっています。また、「仕事」優先が理想とする人は3%~4%にすぎませんが、現実には20歳代では3割、30~50歳代の2割が仕事優先となっています。

政府は、財界の意向をうけて、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の選択などとの表現で、非正規的な働かせ方、雇用確保に限定をつける働かせ方をひろげようとしていることは前述のとおりです。ILO156号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」に関連しての165号勧告で、「家族的責任を有する労働者が就業にかかわる責任と家族的責任とを調和させることができるような雇用条件を確保するため、国内の事情および可能性並びにほかの労働者の正当な利益と両立するすべての措置をとるべきである」とされ、一日の労働時間の短縮や交替制・夜勤勤務、転勤への考慮、パートタイマー労働者への同等対応などなどが提起されています。

日本でも、仕事と家庭の両立という表現が長く使われてきていましたが、2000年代以降は、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭生活の調和)」という表現が広範な意味で使われるようになっていきます。

ワーク・ライフ・バランスは、日本ではどのように位置づけられてきたのでしょうか。

2007年12月、政府は、官民トップなどをメンバーとするワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」とそれを推進する「行動指針」を決定しています。「仕事と生活の調和に向けた取り組みを通じて、ディーセント・ワークの実現にとりくみ、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められ」、加えて「長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要」だとしていますが、しかし、具体的なところでは、「個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない」と、個々人がそれぞれの人生の段階に応じて多様な選択を、と個人の選択の問題としているにすぎません。「企業とそこで働くものは、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む」(下線筆者)として、あくまでも生産性の向上を前提として、個々人で多様な働き方を選択せよ、とするものです。労働時間への法規制などをするということではなく、あくまでも「働き方の改革を自主的に取り組む」というものです。そこには長時間労働の上限規制や短時間労働者への差別禁止などをおこなうという社会的規制を排除しているにすぎません。

アメリカでは「企業の側で、社員の仕事、家庭並びに個人生活を効率的に管理することにより、彼らの幸福を満たすことを目的とする企業方針」と解されているという指摘もあります(「労働者の家族的責任と介護休業制度」長千春著)。

EUでのワーク・ライフ・バランスは、男女均等政策の重要な課題として捉えられてきました。サッチャー時代のイギリスが反対したために採択されなかった1983年の欧州「育児休業と家庭責任による休業に関する指令案」は、男女均等に育児休業を与えることに重点を置いたもので、「男女労働者が家庭責任を分担することによって労働市場における男女均等を促進させようとするねらいがあった」(濱口桂一郎「EUのワーク・ライフ・バランス」)もので、母親の育児休業期間を長くすることは女性の選択肢を狭めるだけだとし、フルタイムの休業ではなくパートタイムの(時間)休業も望ましいとされました。その後、95年にEUレベルの使用団体と労働組合の労働協約として締結され、その後欧州委員会指令として採択をされています。これと前後してパートとフルタイム間の非差別の原則の確立、パートとフルタイム間の転換の労働者の希望を考慮すべきなどを内容とするパートタイムに関する指令も締結をされています。これらに先駆けて、70年代から80年代にかけて、労働時間短縮による雇用創出の問題が議論され、93年には当時では画期的な「週最長48時間、一日最低連続11時間休息」などの労働時間指令が締結されるなどしてきたのでした。

つまり、EUでは、労働時間短縮を土台として、男女均等に育児休業・家庭責任を担うことと、そのためにパート労働をしているものへの非差別原則の確立などにとりくんできたのです。しかし、日本では、前述のように、むしろ労働時間への規制緩和をすすめるなかで、個人がそれぞれ多様な働き方を選択せよ、ということになっています。

まとめ的提案:

「仕事と家庭生活の両立のための男女平等法(ジェンダー平等法)」にむけて

企業の都合のいいように、若い働き盛りの間には長時間労働と成果主義を押し付けられ、転勤も出向も言われるまま、それに応えられなければ低賃金で不安定な労働に押し込める、という社会では、男女労働者と家族の人間らしい暮らしは破壊されてしまいます。リーマンショック後の非正規切り、そして現在行われている大リストラのなかで、退職強要や遠隔地配転・出向などの実態を目の当たりにしたとき、雇用破壊が家族破壊をもたらしていることを実感しています。

一方で、若い世代、子育て世代では、男女とも仕事と家庭の両立を望んでおり、「ワーク・ライフ・バランス」は否定できない状況がひろがっていることなどから、攻勢的な労働時間短縮のたたかい、配転・出向への規制、育児休業・介護休業制度の充実、パートなど非正規労働者への不利益扱いの禁止・均等待遇などを一体のものとして運動していく必要があるのではないかと思います。

現在、労働組合が組織している年齢層などからしても、非正規に流し込まれた女性たちからは、時給値上げ要望や不利益扱い禁止への要望は強くても、自らを非正規へといざなった長時間労働についての規制への要望は掘り起こさなければ出てこないと思います。長時間労働のもとでも苦勞しながら働いている正規労働者からは、男性との賃金格差は正の要望などはでも、非正規の不利益扱い禁止・均等待遇要求は出てこないとも思います。ましてや、男性労働者からは、「家庭責任を果たせるように」労働時間短縮を、との要求もなかなか出にくいと思われます。

しかし、共通の課題に、正規労働者の長時間労働の是正があるのであり、そこを結び付ける攻勢的な労働時間短縮運動をどう展開していくのか。ジェンダー平等のために必要なもつとも根本の課題は何なのか。それを考えるときに、「仕事と家庭生活の両立のための(ワーク・ライフ・バランス)男女平等(ジェンダー平等)法」のようなものが求められているのではないかと思います。

男性も女性も、仕事も家庭も両立できる社会の実現にむけて、

- ・労働時間についての上限規制の強化や交替制・深夜勤務等への制限、転勤・出向にかかわる制限など労基法の改正、
- ・育児介護休業法での休業と時短勤務制度の強化など、
- ・パートや有期労働、派遣などの非正規で働く人たちへの差別的取り扱いの禁止や均等待遇をすすめること、男女間や正規・非正規間などの「間接差別」を禁止することなど、具体的には労基法や各法の改正要求ということになります。

政府が財界の要請をうけて進めようとしている解雇の自由化や裁量労働の拡大、限定社員の導入での非正規的働かせ方の主流化など、それを許せば、いっそう仕事と家庭生活の両立は遠のくことになり、男女格差がひろがることになります。労働法制の改悪を許さず、男性も女性も、仕事も家庭生活も両立できる「人間らしい働き方」のできる社会の実現をめざす労働者・家族・国民の声と運動を広げ、政治にその実現を迫っていくのが求められています。そもそも、人間らしく生き、働く——仕事と家庭生活の両立とはどういうことなのか、雇用破壊が少子化をすすめる、家族破壊をすすめていることの告発を含めて、正面から問うたたかいは求められていると思われます。

以上