

帯活動強化の方向を探索するうえで重要な一歩となった。このことは、参加した海外代表の報告や発言のなかで、「全労連が選んだシンポジウムのテーマはとりわけ時宜に適しており、日本の労働組合運動の戦闘的精神と国際主義をあますところなく立証している」(国際労働組合権利

センター)「今回のシンポのハイライトは多国籍企業の民主的規制の課題を労働組合の国際舞台に押し上げたこと」(世界労連)とのべていることにも示されている。

(全労連国際局)

不況下に働く女性への差別 ——募集、採用、昇進・賃金差別等を中心に

坂本 福子

1994年9月28日、読売新聞は、「男女均等法違反の疑い、採用・昇進改善迫る」「金融・民放655社を調査」との見出しで、一面トップの記事を掲げた。同紙によれば、「金融機関で57%に当たる264社で、民放局では33%の51社で、それぞれ何らかの違反が見つかった。全体の指導件数は金融で延べ403件、民放で88件に及ぶ」と報じている(労働省側は一切ノーコメント)。

現在不況といわれるなかで、この読売新聞の報道にもみられるような、女性に対する企業側の攻勢は厳しく、とりわけ女子学生に対する募集・採用や、中高年女性に対しての差別は厳しいものがある。不況の波はもろに女性にかかってきている。

募集・採用について

1) 95年度春の求人状況 リクルート・リサーチがまとめた、95年度春の新規大学卒の民間企業の求人倍率調整の結果によれば、四年制大卒の求人総数は約40万人と91年春の半数以下に落ちこみ、「求人倍率も昨年調査比、0.35ポイント減の1.2倍にとどまる」と報じられている。

これを男女別にみた場合、男性の来春卒業予定の民間企業就職者に対する求人倍率は1.43倍となっているが、女性をみると、大学、大学院卒女性については、昨年の0.87倍を下回る0.61倍となり、四年制大卒の求人倍率の調査開始以来最も低い数値となっている。また短大女子の求人倍率は0.55倍と、同じく最低値を示している。

2) 労働省の対応 こうした就職状況のきびしいなかで、労働省もその対応を考えざるをえない状況となってきた。以下その対応について若干掲げてみる。

①指針の改正。

94年4月より、募集・採用・配置・昇進については、指針を強化した。

即ち、①従来より問題視されていた募集・採用にあたって、男女の採用区分を設けても妥当としていたことについては女性に対して募集・採用の人数の限度を設けないこと。例えば男20名、女30名等と人数を表示すること等は均等法違反と指示している。②求人の内容の説明等の募集・採用の情報提供について、女性に不利な影響を与えないこと、等々である。

国際・国内動向

②指導要請事項の送付。

94年3月には、労働省婦人少年局長より「全国信用金庫協会長」「日本民間放送連盟会長」あてに指導要請事項を送付した。勿論これら指導要請事項は、「募集・採用」のみならず、「配置・昇進」「教育・訓練」「福利・厚生」「定年・退職・解雇」すべてにわたるものであるが、雇用形態による差別については民間放送に対する要請指導には「契約社員、契約アナウンサー等について、形式的には雇用契約を定めた契約であっても、それが反復更新され、実質において期間の定めない労働契約と認められる場合には、……雇止めが『解雇』にあたる」と述べ、こうした差別を禁止している。

③女性新規学卒者の就職問題について、特別相談窓口を婦人少年室に設置。

働く女性に対する救済措置として、均等法は④苦情処理委員会による解決（13条）⑤婦人少年室長の助言、指導、勧告（14条）⑥調停（15条）を定めている。しかし、募集・採用については、すべて、これらの救済措置の対象からはずされている。その上、募集・採用に対する差別については、法の条文は、差別しないよう「努めなければならない」という努力義務規定にとどまる。従って、募集・採用において差別が行われても、行政による救済措置は全くない。単に「労働大臣」が「必要あると認めるときは……指針を定めることができる」となっているに過ぎない。こうした制度は、「募集・採用」については差別があっても、差別された者は「泣き寝入り」という状態に追いやることになる。このような状態に対し、学生たちの運動のなかで、各都道府県婦人少年室に相談窓口が設置された。相談内容は、①女子であることを理由として応募の機会が与えられなかったこと、②募集又は採用の人数に限度が設けられて

いること、等々である。

これらの相談に対し、婦人少年室が、均等法に違反すると判断するときは、事業主に対し必要な助言、指導、勧告を行うことになっている。但し、窓口設置期間は、6月～10月。

④事業主及び女性学生向けのリーフレットの配布等。

⑤9月29日、東京都では新規雇用対策を定める。その内容は①女子学生の就職難をふまえて新規学卒者の就職機会確保などのために11月末に都内の経営者団体と懇談会を開く②大学卒業までに就職できなかった未就職卒業者への援助として東京学生職業センターに相談コーナーを当分の間、設置するなどである。

3) 学生たちの運動 以上のような労働省の対応は、これを動かすに至るまでの学生たちの若いエネルギーを結集した運動のなかで生まれてきたものと言える。もともと、募集・採用についての差別は、実態的には見え難く、これ迄も多くの学生たちは泣き寝入りをしてきた。しかし、人間が生きていくために働くという人生の第一歩の就職に対して、闘わざるをえないという要求である。「就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」が発足し、7月には「リクルートスーツパレード」や「94就職黒書」〔6月から約1ヶ月間の112人のアンケート（女92人、男20人）をまとめたもの〕等を出して、マスコミに訴え、多くの国民を動かした。不況下、法律的には最大の問題点とされる、募集・採用差別は正の運動は、人間が平等に働くという要求へと流れている。

昇進・賃金差別について

1) リストラ「合理化」のなかで 冒頭に掲記した新聞のなかでも示したように、中高年女性に対する差別も顕著である。これら40～50代の

働く女性は、1960年～70年代にかけて企業に入社した女性である。当時は、憲法施行後10数年を経ているとはいえ、「女は家庭、男は仕事」という意識が、企業社会の中には根強く残っていた時代である。従って、彼女たちは入社後の仕事の配置や教育訓練において、男性と異なる扱いをうけ、長年の間に男性より昇進・昇格が遅れ、その結果、賃金でも多額の差別をうけている。パートを除く女性の賃金は男性に比し、約6割であるが、年代別にみれば50～54歳で、51.7%にすぎない。

2) 労働省側の対応 以上のような状況のなかで、労働省としても、募集・採用と同時に、94年4月、「指針」を改正した。改正された「指針」の内容の主なものは、「昇進にあたって、結婚したこと、一定の年令に達したこと、子供がいること等を理由として、女性についてのみ、その対象から排除しないこと」等を掲げている。

3) 法の規定 賃金差別については、労基法4条によって禁止されている。しかし、「同一労働同一賃金」ということを盾に、企業側は現在複雑化した職務のなかで「仕事による差別」即ち、職務に応じた賃金あるいは能力に応じた資格、賃金と称して、事実上の男女差別を押しつけてきている。

均等法は、募集・採用と共に、配置・昇進についても、努力義務規定にすぎない。しかも差別された労働者に対する救済措置としては職場内での苦情処理機関への申し立て、あるいは婦人少年室に申し立て、調停を求めることができるに過ぎない。この調停開始にあたっては「婦人少年室長が必要であると定め、相手方の同意があった時」はじめて調停委員会を開くことができるのである。

86年に均等法施行後、本年9月に至り、漸く

住友金属工業に働く女性7人の昇進差別について調停が開始されることとなった。

4) 女性労働者の闘い しかし、こうした男女の昇進賃金差別については、裁判を含め次々と公的機関への提訴が起こっている。昇進・差別事件についての提訴事件には、ここ数年をみると以下のようなものがある。

①芝信用金庫(87年6月提訴)、②三陽物産(91年5月提訴、94年8月東京地裁で勝訴、東京高裁継続中)、③日立製作所(92年3月提訴)、④野村証券(93年12月提訴)、⑤昭和シェル石油(94年3月提訴、但し本件は定年退職した女性が在職中の差額賃金及び退職金、年金まで求めたもの)、⑥商工中金(94年6月提訴)。この他商工中金や住友金属、住友化学、住友電工等への婦人少年室に対する申立や兼松江商における東京都の「苦情処理委員会」への申立てがある。

また三陽物産の東京地裁の判決では、いわゆる間接差別を違法と認定した。即ち本件は④「世帯主」「非世帯主」⑤「勤務地限定」「無限定勤務地」かを対象にして、昇進について差別していたが、これに対し判決はこのような区別は間接的には女性にとって不利として差別を改めるよう認定した。

5) 法改正への運動 均等法では、前述のように、募集・採用・昇進・配置については、事業主に対する努力義務規定にとどまるが、こうした欠陥をもった法律に対して、法改正と同時に事実上の国内での女性の平等への要求は進んでいる。こうした運動とあわせ、平等が確立できる実効性のある均等法の成立が望まれており、女性団体や組合、日弁連等からも改正の声があがっている。

(弁護士)