

男女雇用機会均等問題研究会報告に関連して —均等法・労基法改悪をめぐる動き—

坂本 福子

はじめに

昨年10月25日、労働省婦人局長より依頼された学識経験者よりなる「男女雇用機会均等問題研究会」から、均等法の改定に関する報告が発表された。

この「報告」は、「均等法の『女性のみ』又は『女性優遇』の措置についての考え方について」と題してまとめたものである。均等法では、「女子のみ募集・採用」等は禁止していない。この点について同報告は、「女性のみ」や「女性優遇の措置」は女性を定型的・補助的業務に位置付けるものとして、今後の対策としては男女双方に対する差別的取扱いを禁止する法制度をつくるのがのぞましいとされ、さらに「併せて機会均等を実効あるものにするため、過去の処遇に起因する格差を是正する暫定的措置を例外的に許容する法制度とすることが追求されるべき」としている。そして、本研究会に与えられたテーマが「『女性のみ』又は『女子のみ優遇』の措置についての理論的検討」であり、「それを男女均等に関する法体系の中でどのように位置付け、どのように整合的な政策体系を展開していくべきかを展開していくことであった。」と述べた後、募集・採用や配置・昇進について努力義務規定が適当なのか、紛争解決の為に労使双方の同意を前提とする現在の調停制度が妥当か、などの疑問を投げかけ、「報告書の中に触れ

られていない事項についても各方面から多くの指摘がなされている。」としている。

この報告書をうけ、同日、婦人少年問題審議会の審議が再開された。審議会では本年中にでも答申をまとめ、来春国会には均等法の改正を提案したいという意向を示している。

均等法改正の問題点

均等法は、当初より多くの不備をもつ法律として、これまで各方面から指摘されてきた。報告書も指摘するように、①募集・採用、配置・昇進が努力義務規定であること、②暫定的積極的差別是正措置の規定がないこと、③間接差別の禁止（転勤を伴うコース別雇用にみられるような、表面上は男女平等にみえるが、結果においては女性に対する差別となる）規定がないこと、④違反した事業主に対して、罰則規定を含む何らの制裁措置のないこと、⑤救済措置については前記報告でも指摘されるように何ら強制力ある救済機関のないこと（現行法上は④企業内の苦情処理機関への申し立て、⑥婦人少年室長による助言、指導、勧告、⑦労使双方の同意を要し、婦人少年室が必要と認めた時に開始される調停制度が存在するのみ）、これら不備な点は早急に改正されねばならない。

同時に労基法改定について、見逃してはならない。即ち、労基法に規定されている「女性に対する時間外労働の制限、深夜業の禁止」の見

国際・国内動向

直しである。本「報告」は、「母性保護を除く女子保護規定については、男女労働者の機会及び待遇の確保という観点から将来的には撤廃されるべきもの…」として、これら規定の削除を示唆している。婦人少年室もこれを受けて、均等法見直しとともに女性に関する労基法上の規定の見直しの着手にかかっている。

もともと労基法上の女性に対する労働時間・深夜業の規制については、均等法成立時より経営側から強い削除の意見が出されていた。これをうけて均等法成立と同時に、女性に対する1日2時間の残業規制が削除され、1日を生活の基本リズムとする労働者の生活原則が崩されてきた。また深夜業についても、その職種が拡大された。その後、男女平等の波が世界的に進展する中で、経営側は「平等」を口実に、「女子保護規定」は「産前・産後等の直接母体保護に限る」との主張を全面的に押し出し、政府もまたこれと同一の歩調を歩んでいる。

経営側の動き

日経連は、93年12月、「新日本の経営システム等研究プロジェクトチーム」を発足させ、95年5月、その報告を発表。経団連は、93年8月、「女性の社会進出に関する部会」を発足させ、そのまとめとして、95年12月、「社会が変わる、会社も変わろう、男女の働き方を変えていこう—働きたい人が力いっぱいはたらつと働ける社会をめざして」と題する報告を発表、この中では「男女がはたらつと働くための12の提案」を行ない、この「報告」とともに取りまとめの基礎資料としたアンケート調査（経団連会員企業を対象）として実施した「女性の働き方に関するアンケート調査」（回答数 経営者173、人事部長365、社員1609）も発表した。日本経済調査協議会は、92年9月、「男女共同参画型社会と企業」をテー

マとする調査専門委員会を設置し、94年10月、「男女共同参画型社会と企業」と題する報告を発表している。いずれも共通するところは、「男女平等」「女性の能力を伸ばすため」として、労基法上の女性保護規定の労働時間の制限、深夜業の規制は取り払うべきとしている。そして「個」の尊重、男女の差別なく「能力主義」を基礎とする旨をうたっているが、要は企業にとって企業効率をあげるため、どう労働者を使っていくかということである。そして、企業にとって重要な人間は少数に限り、その他は低賃金、低い労働条件で雇用していくという、いわば周辺労働者とを増大していくことである。派遣法の業種の拡大や、年々増加するパートの実態等は、まさにこれを裏付けるものに他ならない。

政府の動き

(1) 政府もまた、こうした動きに呼応して、急速な動きをみせている。先述のように本専門委員会報告のみならず、本報告が発表された同日、労働省より委嘱された「労働条件調査研究会」から「労働契約内容の明確化や個別的な苦情・紛争の適切な処理の必要性」と題する「報告」が発表されている。この労働契約報告では、「①個別的かつ能力・業績主義的な人事労務管理に伴う課題、②多様な働き方を希望する労働者の増加に伴う課題、③労働移動に伴う課題、④より快適な労働環境に対するニーズの増大に伴う課題、をそのポイントとしている。そして、「柔軟、多様な働き方に対応した法制度のあり方」として、「・労働契約期間に係る1年の上限規制について一定の範囲内でこれを見直すこと。・裁量労働制について、その適用対象を拡大すべき。・女子保護規定の今後のあり方について」検討すべきとされている。

(2) 同年12月7日、行政改革委員会規制緩

和小委員会の「光り輝く国をめざして—平成7年度規制緩和推進計画の見直しについて—」の中でも、多くの規制緩和を掲げる中で、裁量労働制の拡大などと共に、「(労基法の) 女性保護の時間外労働についての上限規制や深夜労働の原則禁止の規制は、意欲ある女性の社会進出を阻んでいる。」とされている。

(3) また95年12月21日には、労働省より、「男女雇用機会均等にかかわる女子労働者の調査結果概要」((財) 21世紀職業財団が労働省の委託調査をうけ、95年10月現在の状況を調査したもの。調査対象は東証一部上場企業等200社の女性社員各5名、計1000名。回答数は554名)を発表した。この調査によれば、女性に対する時間外・休日労働の制限について「不要とする者」67.0%、「必要だと思う」31.8%、「深夜労働の制限について」不要とする者53.2%、必要とする者45.8%と、規制の必要なしの方が必要とする者の数を上回っている。「不要」とする理由のトップは、いずれも「仕事や家庭の両立のためには男女が同じ保護が必要である」との理由であり、「必要とする」のトップは「帰宅時の安全等防犯上の配慮が必要である」との理由である。労働省はおそらく、これらのアンケート結果を、労働者の声として、規制緩和の方向付けの有利な材料として使用するであろう。

以上のような政府・資本の一貫した働く女性からの強い収奪の狙いは、男女平等—均等法改正の名の下に、労基法の改悪が目前にせまっているといえる。

労働法制の全般的改悪

このような人間らしい生活を打ち壊す策動は、女性に対する労基法上の労働時間の制限や深夜労働禁止の削除に止まらない。労働契約法制部会や行政改革委員会規制緩和と小委員会の報告に

もみられるように、裁量労働制の拡大や有期1年契約の延長、派遣事業の拡大等が掲げられている。さらには95年9月21日に発表された労働省の私的諮問機関である労働基準法研究会の労働時間部会の報告からも同様のことが打ち出されている。

女性が人間として生きるために

人間が働くことは基本的人権である。これは憲法27条でも明記されている。男性並の長時間深夜労働が認められたならば、家庭責任を負わされている女性は、働き続けることは困難となろう。不本意ながらも、家庭を省みながら仕事果たせるパート、派遣等の不安定雇用労働者とならざるをえない。要は、女も男も人間として生きる観点から労働条件を確立していくことが大切である。

現在の労基法にみられるような、協定を結べば男性に対しては何時間でも残業させることができ、深夜労働もいとわない等というのは、人間の健康、人間らしい家庭生活を考えた時、受け入れられるものではない。必要なのは、男性に対する労働時間の制限、深夜労働の規制である。また裁量労働の拡大は、労働時間の制限があつてなきものとなり、有期雇用契約の1年を5年に延長する等ということは、女性若年定年制の蒸し返しを招来するものに他ならない。本年から来年にかけて、均等法、労基法をはじめ、労働法制の大きな「改定」がおしよせている。私たちが人間として働き続けるための労働条件を確立するための法制度の改正に向けて、今、全力をあげてたたかうべき時ではないだろうか。

(弁護士)