

れている。

2. 大企業の二重人格的対応に「見える手」を

報告書は第5章で、「市場の見えざる手」への依存を問い直し、多国籍企業が社会的責任をとることを要請している。

まず、多国籍企業の現状について、「多国籍企業は未曾有な規模で地球を覆っている。現在、約6万の企業が世界の輸出の三分の一を占め…1998年には、上位5社〔＝GMなど5社計7089億ドル〕で最貧100カ国の国内総生産（GDP）総計〔＝3378億ドル〕の2倍を超える年間収益を得た」と指摘し、「社会サミットの時期までは、グローバリゼーションと経済自由化が、見合った責任の増大なしに、企業にはるかに大きな自由を許していたことは明らか」としている。

ついで、1970年代から今日までの数次の社会サミット、99年の「OECD（経済協力開発機構）多国籍企業指針」にいたる国際的・歴史的な経過を紹介。さらに、そこからの教訓をふまえ、企業の責任は多くの場合、「自主規制」、「行動規範」の形でしか規定されておらず、規範を導入した企業の割合も少ないこと、検証方法も大企業本位で不十分なものとして分析する。そして、多国籍企業の自主性に任せておくと、

最低限の断片的責任のみをなんとかクリアしようとする程度にとどまってしまうと指摘している。

報告書はまた、すべての大企業の共通の特性として、消費者・公衆との関係で「弱み」をかかえており、環境対策によるブランド・イメージ向上と人権侵害の板挟みになっており、「ダブル・スタンダード（二重基準）」を設けていることを強調する。そうした企業行動の例として「日本のある材木会社がミヤンマーで、独裁政権と提携して森林を伐採している」ことや、「ジキルとハイド（二重人格的）企業」の例の一つとして、「三菱グループ」を次のように紹介している。

「三菱グループ この日本のコングロマリットは一連の環境プロジェクトをもち、責任性イメージを育んでいる。その一方で、同グループは、熱帯雨林の主要な破壊者であるとの確認もされてきており、最近まで、メキシコの環境的影響を受けやすい一地域での巨大製塩プラント計画の件で非難されていた。メキシコ政府は2000年始めに、この計画を取り消した」

報告書は結論的に——「対立への代案」の項で——「企業行動への最も強力な影響は外部からのもの——政府による規制、消費者の圧力、市民社会（civil society）の行動主義である」と強調している。

（みやまえ ただお・会員・欧日問題研究者）

「男女雇用機会均等対策基本方針」の民主的活用

大塚 明子

基本方針策定の経緯

平成11年4月から施行された改正男女雇用機会均等法（以下「改正均等法」という。）において、従来、事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理全般の女性労働者に対する差別が禁止された。この改正均等法第4条に基づき、「男女雇用機会均等対策基本方針」（以下「基本方針」と

いう。）が本年7月に策定された。基本方針は、均等確保等の施策の基本的方向を示したもので、平成12年から16年までの5年間適用される。

この基本方針の策定は、昭和61年の男女雇用機会均等法（以下「旧均等法」という。）施行以来、62年と平成4年に続く3回目となる。過去2回の基本方針は、旧均等法が、第2章の均等確保対策に加え、第3章に女性労働者の就業に関する援助措置等とし

国際・国内動向

て、再就職の援助や福祉施設に関する規定が設けられていたため、それに沿って幅広い内容となっていた。改正均等法においては、母性保護に関する規定、福祉関係規定削除され、均等確保分野に絞られたが、策定された基本方針は、均等確保対策に加え、労働省が所掌する女性労働対策のほぼすべてを包含するものとなっている。

労働省は、この基本方針の策定に際して、これまでも、女性労働問題の研究会等を開催し、女性労働を取り巻く情勢や今後の施策について検討を行ってきた。今回も、平成11年7月から平成12年2月までの間、「雇用均等政策研究会」を設置して検討を行ない、政策提言として報告書が取りまとめられ、基本方針に全面的に盛り込まれた。

基本方針の概要

1 女性労働者の職業生活の動向

I T・グローバル経済化、少子・高齢化の進行など経済社会の転換期にあつて、女性労働者は、量的にも質的にも変化しているが、失業率の増大と失業しても非労働力化しない傾向がみられ、男女の賃金格差もいまだ大きい。

企業の雇用管理は、旧均等法施行以来十数年が経過し、改正均等法により、すべての差別的取扱いが禁止され、改正労働基準法により、女性の時間外・休日労働、深夜業の規制が解消されて、女性の配置等の職域は拡大したが、厳しい経済情勢の下で、女性管理職の比率は低く足踏み状態にあり、女子学生の採用に不利な取扱いや妊娠・出産を理由とした解雇、差別的な退職・解雇などがみられる。女性労働者からの相談も増加している。機会均等調停委員会への一方申請が可能になったことにより、平成11年度の申請は増加した。また、改正均等法に盛り込まれたセクシャルハラスメントの防止対策については、特に、中小零細企業で対応が遅れており、事実上の男女格差を解消するための企業の積極的取組(ポジティブアクション)も、全体的に認識が不十分である。

妊娠・出産で退職した女性労働者の割合は、長期的にみて低下傾向にあるが、女性の育児休業取得者は、半数弱、男性の取得者は、育児・介護休業とも僅少である。

パートタイム労働者は、増加傾向にあり、専門的・技術的職業や役職者など職域の拡大や多様化、勤続年数の長期化傾向がみられるが、一般労働者との賃金格差は、拡大傾向にあり、労働条件をめぐるトラブルの防止、就業調整の問題等が課題である。

経済社会の変化に伴い、企業の雇用管理は、人事・処遇制度を年功から能力・成果重視へ見直す動きがみられる。また、パートタイム労働者、中途採用、派遣・契約社員等の多様な人材を活用する動きがあり、女性の働き方の選択肢の拡大になると同時に、単純・定型的業務等にパートタイム労働者を増加させる傾向もある。コース別雇用管理制度は、大企業を中心に導入され拡大しているが、事実上の男女別雇用管理として機能する例もある。

女性労働者の就業パターンは、長期的なキャリアプランにたつて進路や資格取得をする女性が増えており、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備や長時間労働、職場優先の組織風土等に問題がある。パートタイム労働、派遣労働などの就業形態の多様化は、女性労働者のニーズに合った働き方を可能にする一方、正社員として働けないため、やむを得ず選択している女性も少なくないことに留意する必要がある。

2 均等確保等の施策の基本となるべき事項

施策の基本的考え方としては、均等法の基本理念を踏まえ、女性を取り巻く経済雇用環境が変化している中で、均等確保対策等を中心に総合的対策を推進する。

「具体的施策」においては、均等確保対策について、積極的な行政指導と企業のポジティブアクションを促進し、実質的な男女の均等確保の実現を目指す。派遣労働者についても、改正派遣労働法に沿った取扱いがされるよう周知を図る。行政指導に当たっては、助言・指導・勧告の各措置を厳正に講じ、企業名の公表を念頭におきつつ改善を図る。コース別雇用管理については、事実上の男女別雇用管理とならないよう的確な指導を行う。深夜業の規制解消に伴う女性労働者の就業環境の整備についても、指針に基づき指導等を行う。昇進、解雇等の相談が増加している中で、機会均等調停委員会制度等の個別紛争解決の援助が活用されるよう周知、相談機能の強

化を図る。女子学生の就職問題については、法違反の是正指導等を行う。事実上の男女格差を解消するため、企業のポジティブアクションについて普及を図る。相談が増加しているセクシャルハラスメントについては、事業主の防止対策について周知と積極的な行政指導を実施する。

間接差別や男女双方の差別を禁止する法制度を含め、実質的に男女均等な雇用管理を確保する方策について幅広い検討を行う。

また、母性保護対策の充実を図るとともに、妊娠、出産を理由とする不利益な取扱いがないよう雇用管理の在り方等の検討を行う。

仕事と育児・介護との両立の促進に向けた制度の定着促進・充実を図る。そのため、子育てを行う男女労働者の長時間の時間外労働を免除する制度や子どもの看護休暇制度のあり方等について検討を行う。介護制度についても総合的な検討を行う。労働者の仕事と育児・介護の両立が図れるよう、短時間勤務、在宅勤務等柔軟な働き方の普及促進と年間総実労働時間1800時間の達成・定着。転勤等に当たって、家族的責任への配慮を行う等のファミリー・フレンドリー企業を支援する。

パートタイム労働者の通常の労働者との均衡等を考慮した適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善、在宅ワークの健全な発展のための施策を推進する。

以上のような男女均等確保のための条件整備としては、個別の労使紛争に対する相談・解決機能の拡充について検討する。働き方に関わる税制、社会保障制度の諸制度・慣行を中立的なものにするため、関係機関等の検討を促す。都道府県労働局の雇用均等行政と労働基準行政、職業安定行政との連携を一層密にし、効果的な推進、行政サービスの向上に努める。男女共同参画社会基本法に基づく総合的・計画的な関連施策との連携を図る。さらに、労働省、厚生省の統合を踏まえ、雇用の分野の均等確保を一

層進めるため、両省の施策の総合的、効果的な実施を図る。

基本方針の民主的活用に向けて

以上、基本方針の内容を詳しく紹介したのは、この第3次の基本方針が、旧均等法のそれと比べて、均等確保等の現状分析でかなり問題点を明らかにしつつ、その施策が一定の積極性・具体性を持っているからである。この背景には、何よりも、IT・グローバル経済化、少子・高齢化という経済環境の変化が、もはや従来の雇用管理方式では対応しきれないという認識が強く働いていることに加え、女性労働者のおかれた状況がそれだけ厳しいことの反映でもあるといえる。

しかし、その方針の中では、進行する能力・成果主義の雇用管理を、性差ではなく、個人差を重視した制度で、均等取扱いの推進に好ましいと評価し、また、パート、派遣、在宅ワークなど、急速かつ無制限に広がる不安定雇用を、女性にとって柔軟で良好な就労形態として位置づけ、普及していくとしているなど、「産業再生」に賭けた政府・財界のリストラ・「合理化」、搾取強化の軌道に沿った均等確保対策であることに変わりない。

一方、「具体的施策」の中には、均等確保のため、企業名の公表を背景とした積極的な行政指導や調停委員会の活用促進、育児・介護の支援措置、行政の相談・解決機能の拡充など、女性労働者が活用できる施策も多く盛られている。これらを踏まえ、女性労働者の実質的な均等確保と雇用の安定を実現させるためには、改正均等法・基本方針、改正労基法などを民主的、具体的に活用し改善させる運動の強化が求められる。それは政府・財界の能力・成果主義雇用管理に対抗する手段でもある。

(おおつか あきこ・会員・女性労働問題研究者)