

第4章 雇用平等法制について

和田 肇

1980年代以降は規制緩和の流れが主潮流であったが、雇用平等の分野は規制緩和だけということはできない。男女雇用機会均等法の制定や改正、あるいはパート労働法の制定や改正というように、むしろ規制を強化してきている面もある。

しかし、ここでは次のような点に注意をする必要がある。一つに、労働者保護法の非常に弱体なアメリカでも雇用平等の分野は一貫して強化されてきているが、それは、規制緩和を支える経済理論と雇用平等の強化が必ずしも矛盾しないことを物語っている。二つに、日本の性差別禁止は果たして先進国並みの水準を保っているかという問題がある。三つ目に、パート労働、有期雇用、派遣労働といった就業形態については雇用平等に関わる規制が遅れており、そのような非正規雇用に女性が多く就いているという事実とも絡んで、そのことが大きな欠陥として残っており、この間、総体として雇用の現場での雇用平等は進んでいないのではないか、という問題がある。

1 雇用機会均等法の制定と改正

(1) 立法と法改正

日本で本格的な男女雇用平等法が実現するのは80年代からである。79年の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択を受けて、日本でも85年によりやく雇用機会均等法が制定された。同法は、日本で最初の雇用平等立法であり、雇用の現場に大きな変化をもたらした(第1ステージ)。しかし、福祉立法としての勤労婦人福祉法の改正という形を取った点にそもそも限界があった。特に募集・採用、配置・昇進といった重要な労働条件について均

等取扱いを使用者の努力義務にとどめ、また、重要な紛争処理装置である機会均等調停委員会における調停の開始に使用者の同意が必要とされたこともあり、十分に機能しなかった。

その後97年に、努力義務規定がすべて差別禁止規定に変更され、差別禁止は強化された。また、セクシュアル・ハラスメントやポジティブ・アクションに関する規定が挿入されるなどの法改正が行われた(第2ステージ)。

従来の「女性」に対する差別禁止法が、「性」差別禁止法に完全に変わったのは、06年改正においてである。比喩的に言うならば、それまでの雇用機会均等法は、男性のスタートラインに女性も引き上げるという性格のものであったが、現行法は、男女に関係なく同じスタートラインに着けなければならないという性格に変わっている。この改正では、セクハラ防止の義務化や間接差別規定の導入等も行われた(第3ステージ)。

(2) 男女雇用平等の現状

法的整備が現場で実際に雇用平等を実現させているか、という問題がある。

いくつかの指標を見ると、雇用機会均等法の改正およびそれと同時に行われた労基法の改正の効果が現れている。すなわち、女性の管理職層は増えている。ただし、増加傾向は下位職で顕著である(厚生労働省の平成15年度女性雇用管理基本調査)。

総務省の労働力調査によれば、女性のM字型雇用については、ボトムが徐々に上がってきているが(ボトムは、87年には50.5%であったのが、05年には62.7%に増加している)、基本的な形は変わっていない(総務省の05年の労働力調査の年齢階級別労働力率を参照)。

男女間の賃金格差は徐々に狭まってはいるが、

未だに女性の所定内給与額は男性のその7割弱に留まっている（厚生労働省・賃金構造基本統計調査）。さらに重要なことは、非典型雇用の中で女性の占める割合が高い点である（06年版労働経済白書によると、パート労働者の約9割、派遣労働者の約6割が女性である）。

家族的責任の分野では、育児休業を例にとってみると、女性の取得状況は良いが（厚生労働省04年度女性雇用管理基本調査では70.6%）、男性の取得率は、限りなくゼロに近い（同調査で0.56%）。また、やはり結婚や出産を機に多くの女性が退職している（21世紀職業財団・継続就業女性の就業意識等に関するアンケート（05年））ことを考えると、取得率の高さには割り引いて考えなければならない面がある。女性の家族的責任の履行を可能にしたという意味で、法政策の効果はあったといえるが、男女が共同で家族的責任を負うというもう一つの法政策の目的は、ほとんど達成されていないことになる。

以上のことから、確かに雇用機会均等法の制定や改正の恩恵を受けている女性がある程度いる反面で、多くの女性はむしろその恩恵に浴しておらず、雇用の二極化が進んでいることが分かる。

(3) 男女雇用平等法の今後の課題

雇用機会均等法については、次のような課題が指摘できる。一つに、募集・採用から配置、昇進等に至る差別禁止が実効性を持つためには、この問題については是正勧告権や裁判を提起できる行政機関の設置が不可欠である。このことはアメリカ等の経験が教えている。二つに、06年改正で導入された間接差別の対象はあまりにも狭すぎるので、これを拡張していく必要がある。三つに、雇用平等を支える他のシステムである育児介護休業や保育施設等の制度整備が必要である。

2 女性の保護規定の廃止

(1) 廃止の過程

男女雇用平等については、女子の差別禁止とともに女子の保護規定のあり方が常に議論になってきた。85年の雇用機会均等法は、女子差別の点で不徹底であった反面で、一部からは、労基法の時間外労働や深夜業に関する女子保護規定の廃止の点で不徹底だとして批判の対象となった。しかし、母性保護を除く女子保護規定については、将来は撤廃されるべきであるが、現実には女子が家事や育児という家庭責任を重く負っていることを配慮して、そこに保護規定の現代的意義があるとされ、その結果、時間外労働、休日労働、深夜業等に関する規制が一部に残された。

その後97年の労基法改正により女子の保護規定が全廃された。その背景には、一方では85年に制定された均等法が法律上の不備等からその機能を十分に発揮してこなかったという反省が、そして他方では母性に関係しない女性保護規定がかえって雇用平等の達成のための阻害要因になっている、との認識があった。

この法改正の際にその是非をめぐって激論が交された。雇用平等を促進させるために均等法の規定を強化することは、大方の支持するところであるが、労働時間に関する女性保護規定を撤廃することにはなお批判が強かった。今日の長時間労働の実態や家族責任のほとんどを女性が負っているという現実の下では、女性の保護規定を撤廃することによって多くの女性労働者の職場進出がかえって阻害され、結局は男女共生社会の実現から遠ざかるのではないかと、との疑問が出されていたからである。女性保護規定を撤廃するのではなく、時間外・休日労働や深夜業について男女共通の厳格な規制を設けるべきであるとの意見も出されていた。

06年の均等法の改正に伴い労基法も改正され、女性の坑内労働の制限が緩和される（同法64条

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

の2)とともに、第六章の二のタイトルが「妊産婦等」と改められた。女性一般に対する保護は若干残るものの、労基法の保護は妊娠・出産機能に限ることを明確にしたものである。

(2) 保護と平等との関係

前述したような雇用の二極化といった実態は、こうした女性労働者の保護規定の廃止と関係しているとみてよい。つまり、女性は平等を獲得するためには、男性並みの過酷な労働を行わなければならない、それが可能な一部の女性労働者は平等を獲得しているが、家庭の事情等でそれができない女性労働者は差別的な雇用を甘受せざるを得ない。

こうした現状は、雇用平等の本来の姿とはかけ離れている。憲法14条1項は平等権として「性」による差別禁止を謳っているが、それを実現するためには、多面的なアプローチが必要である。理想的な姿としては、労働時間についても、男女共通の「ワーク・ライフ・バランス」が図れるような厳格な規制が必要であるが、そこに到達するまでは現実に家庭責任を負っている一方の性に対する保護は不可欠である。

憲法14条の保障する平等を真に実現しようとするならば、抽象的な保護か平等かという議論ではなく、現実を見据えた対応が必要となる。

3 パートタイム労働法

(1) 実態

厚生労働省編『平成18年版労働経済白書』は、サブタイトルを「就業形態の多様化と勤労者生活」としており、各種統計資料等を利用しながら就業形態の多様化の実態を明らかにしている。その内容を一言でいうと、大企業を中心としてではあるが、経営状況が若干上向きになっている一方で、雇用形態の多様化が進み、非典型の形態で雇用されている労働者の割合が急増し、かつ、雇用形態間の賃金格差が拡大し（非典型雇用労働者の労働条件が悪くなり）、労働市場の

状態が悪化している、というものである。

雇用労働者数はほぼ一貫して増加しているが、その中で、正規従業員は減少し、非正規従業員が増加している。ここでいう非正規従業員とは、パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員、派遣社員等である。つまり、正規社員と比べて所定労働時間が短い者、労働契約に期間が定められている者、使用者に「使用」されるのではなく、他の者に「使用」されている者等を指している。この非正規従業員の割合は、84年には全従業員の15%であったが、06年には33%へと、ほぼ倍増している。全従業員のうちの1/3が非正規従業員ということになる。この割合はほぼ直線的に増えてきた。

非正規従業員の内訳は、パートが22.4% (1121万人)、契約社員・嘱託やその他が8.4% (421万)、派遣社員が2.4% (121万人) である。非典型従業員のうちの2/3がパート労働者であり、したがって全従業員の約4人に1人がパート労働者となる。しかも、非正規従業員、とりわけパート労働者は、ほぼ女性の雇用であるといっても過言ではない。

パートタイム労働者の増加は、国際競争の圧力が強い先進国にほぼ共通して見られる現象であり、その割合については日本はほぼ中位に位置する。日本の特徴は、非典型雇用者に占める女性の割合が高いことと、以下にみるように、正規労働者と比較して労働条件が著しく低いこと（格差が大きいこと）である。

正規従業員とパート労働者の賃金（所定内）を比べると、90年代以降は格差が拡大する傾向にあったが、02年頃を境にやや減少する傾向が見られる。これは景気の回復の影響とされているが、その比率は女性だけを取ると後者は前者の約70%、男性だけでは同じく55%と、依然として格差は大きい。また、若年者を見るとむしろ格差は拡大している。このことは、非正規従業員の比率が特に20歳代の方で顕著に高くなっており、しかもこの層では年収150万円未満の者

が増加しているからである。この傾向は今後も続いていくことが懸念されている。若年者の層では、これ以外にもNEETやフリーターといわれる者が増加している。

(2) 93年パート労働法

93年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート労働法)は、日本で初めてのパート労働者に関する法である。同法は、次のような特徴を有していた。一つに、同法1条の目的からも明らかなように、同法はあくまでもパート労働者の福祉増進法である。その意味で同法は、雇用政策に軸足を置いた立法であった。二つに、同法の多くの規定は、労働大臣による対策基本方針の策定(5条)、事業主が講ずべき措置に関する労働大臣による方針の策定(8条)、短時間労働援助センターの設置(13条以下)等、国の行政指導に根拠を与えるためのものである。同法は、行政指導のための根拠法という性格が強かった。

こうしたこともあって、パートタイム労働法は、パート労働者の労働条件や地位向上にはほとんど寄与しなかった。

(3) 07年法改正

パート労働者の雇用条件の改善という法の趣旨を実現するには抜本的な法改正が必要であると主張されてきたが、これまで行政指針の改正はあったものの、法改正には至らなかった。そしてようやく07年に法改正がなされた。この改正には従来の法規制のあり方を大きく変える内容が含まれている。

- ① 労働条件の文書交付・明示義務(法6条)
- ② 均衡のとれた待遇の確保の促進(法1条、3条、8条以下) 通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るために、新たにいくつかの規定が挿入されている。とりわけ重要なのが、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱いが禁止された点である(法8条)。
- ③ 通常の労働者への転換の推進(法12条)

④ 説明義務(法13条)

⑤ 苦情処理・紛争解決援助(法19条以下)

(4) 今後の課題

07年改正についての評価は分かれる。理想的な姿の法律とはいえないが、だからといって箸にも棒にもかからない法律かということ、そう断言することも適切ではない。対象が非常に限定されたパート労働者ではあるとしても、差別禁止規定が入ったこと(8条)は評価できる。また、労働組合は13条を利用してパートタイム労働者の処遇について説明を求めることができる。通常の労働者への転換制度が曲がりなりにも入ったことも、一定程度評価できる。

しかし、パートタイム労働法の将来的な姿は、雇用形態の違いに関係なく、職務の性格や能力に応じて賃金、教育訓練その他の労働条件・待遇が決定される法的仕組みを作ること、またパートタイム労働とフルタイム労働の双方向の移行を容易にし、生活スタイルの変化に応じた働き方を可能にすることである。その意味で今回の法改正は、将来的な雇用形態の違いに関係なく処遇するようになるための一歩を踏み出したにすぎない。

こうした理想像の一つをILOのパートタイム労働に関する条約(175号条約)および同勧告(182号勧告)に見るとすると、それとの比較で現行のパートタイム労働法にはまだ次のような問題点が残されている。

第1に、条約は平等権や賃金については時間比例を謳っているが、この基準を満たしているのは、通常の労働者と同視すべきパート労働者に関する規定だけである(8条)。

第2に、条約10条ではパートタイム労働とフルタイム労働の移行については、双方向的に確保されることになっている。それに対して法12条は、前者から後者への移行可能性を保障しているにすぎない。

第3に、フルタイムパートと呼ばれる、所定

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

労働時間はフルタイムであるが労働契約に期間の定めのある労働者は、法2条のパート労働者に該当しないので、同法は適用されない。

4 小括

80年代以降の雇用平等の分野は、確かに規制が強化されてきたが、そのことを以てこの間の雇用政策全般を単純に規制緩和とだけ評価できない、という言説は正しくない。何よりも非典型雇用のように規制を必要としている分野では

規制が十分ではなく、依然として市場主義的な考え方が色濃く残されている。また、男女雇用平等の分野でも、平等のための保護の撤廃という観念論に基づいた政策のために、多くの女性 はむしろ雇用平等の実現から疎外されたままである。こうした結果、女性労働者の多くが、雇用の2極化の一方の極に押し込まれている。こうした現状を打開するための立法政策が現在求められている。

(わだ はじめ・名古屋大学教授)

第5章 労働時間規制の弾力化等について

萬井 隆令

労働時間法制も規制緩和の対象とされているが、果たして日本の労働時間法制は「緩和」が必要なほど強い「規制」を行ってきたのか、がまず問われなければならない。その観点から見るとむしろ欠陥が顕著である。例えば、①最長労働時間について規制がなく（大臣告示による目安はあるが、36協定があれば時間外労働に実質的には上限はない）、ILO第1号条約を今なお批准できていない、②1ヵ月変形労働時間制を就業規則によって定め得る、③判例によれば、36協定と就業規則の義務付け規定があれば、残業命令は合理的範囲内では拘束力がある、④年次有給休暇は労働に対する報償的性格を帯びている上に、保障される日数が少ない等々。そのような現実を踏まえての改革論議でなければならない。

1 労働時間制の経緯と現状

(1) 労働時間制の推移

86年4月のいわゆる前川レポート（国際協調のための経済構造調整研究会『貿易摩擦解消を

視野に入れて』）を受けて、87年労基法改正によって週40時間制に移行した。

04年には年間総労働時間が1816時間になり、目標は達成された、という理由で時短促進法は廃止され、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が制定された（06年4月施行）。

しかし、厚生労働省の労働時間統計（数字）は信用し難い。なぜなら、企業への問い合わせによる調査だから、サービス残業は隠蔽されるし、増加するパート労働者をも計算の基礎に入れている上、「名ばかり管理職」のように「管理監督者」への適用除外が濫用されていて、事態を正確に把握しえていないからである。ちなみに、無作為抽出で個人対象に調査を行う総務庁の労働力調査の数字とは毎回ほぼ200時間以上の差がある。また、平均の労働時間は短縮されたとしても、週60時間以上も働く労働者が30歳代で25%を超えているといった問題がある。

87年労基法改正において週40時間への短縮、労働時間規制の弾力化と裁量労働制が導入された。だがその際にも、従来から労働時間制法上の欠陥として指摘されてきた、①労働者の生体