

日本労働年鑑 第63集 1993年版

The Labour Year Book of Japan 1993

特集 現代日本の女性労働

第三章 今日の女性労働をめぐる政策と運動

一 今日の女性労働政策

■ 第二次女子労働者福祉対策基本方針

こうした現状に対しどのような女性労働政策が対置されているのだろうか。今日の女性労働政策の基本的な枠組みを提示しているのは、均等法第六条にもとづいて、九二年六月に策定された「第二次女子労働者福祉対策基本方針」(以下、第二次方針と省略)である。同方針の運営期間は九二～九六年の五年間である。さらに、第二次方針と時を同じくして明らかにされた「第七次雇用対策基本計画」(九二年七月。以下、第七次基本計画と省略)も、その一環に女性雇用対策を位置づけている。ここでは、これらの諸政策を手掛かりに、今日の女性労働政策の基本的方向をとらえてみたい。

第二次女子労働者福祉対策基本方針は、三つの基本的施策を柱としている。第一は、雇用の分野において女子が男子と均等な機会を得、意欲と能力に応じた均等な待遇を受けるための施策である。この具体化にあたり、第二次方針は、まず企業および社会において「均等法の趣旨は着実に浸透している」という認識に立っている。九一年八月、総務庁『行政監察結果[17]』が、「現在なお均等法の趣旨の徹底が不十分」であるとして、労働省の行政指導の効果的な推進を「勧告」したのに比べると、認識のずれがまず指摘される。

「均等な機会と待遇の確保」のために同方針がかかげる具体的施策は、「均等法の趣旨及び内容の周知徹底」と、制度面に比べ対応の遅れている実態面での「男女の均等取扱いの確保」、「女子労働者の能力の積極的活用のための援助」等である。しかし、ここには、事実上の男女平等の実現に不可欠な、均等法の実効性の高い法律への改正はなんら射程におかれていない。

基本的施策の第二は、女子が職業生活と家庭生活の両立をはかることを支援するための施策である。この具体的内容は、九一年五月に成立した「育児休業法の定着」と、他方での「介護休業制度の積極的な普及促進」に収斂される。一九九二年度の女性雇用に関する予算額のうち「仕事と家庭の両立」のための予算の九九%までが育児休業についての新規奨励金であるという事実がこれを裏づけている[18]。

今日でもなお多くの女性労働者が、出産・育児のために職業を中断せざるをえない状況にあり、他方、急速な高齢化によって介護問題の深刻化が明白な今日、両制度の充実[19]は、職業と家庭の両立にとって要をなすものに違いないが、男女労働者の職業生活と家庭生活の両立を大きく妨げているのは、わが国固有の長時間労働であり、その結果としての女性への家事・育児労働の集中である。すなわち、「労働時間の短縮」こそ「家庭責任を有する男女労働者に対し職業生活と家庭生活の両立を支援する[20]」基本的施策をなすものであるが、第二次方針はこの政策を欠いている。

第三は、育児等のために一度職業を中断した女性に対する円滑な再就職を援助するための施策である。同施策のめざすところは「多様な就業ニーズに応じた職業指導の展開」であり、「ライフサイクルを踏まえた職業能力開発」と「再就職女子の能力活用の促進」である。「再就職の援助」は「均等な機会と待遇の確保」と並んで第七次基本計画も雇用対策の基本的事項に位置づけている。それは、出生率の低下と労働力構成の高齢化、若年労働力人口の減少という「労働力供給制約に対応した雇用構造実現[21]」の主要な柱をなすものである。しかし、すでにみたように再就職の主要な形態であるパートタイマーの賃金、労働条件の改善・整備の政策と併行しないかぎり、「再就職の援助」は、低賃金・不安定労働者層の拡大につながるものである。「再就職の援助」の強調と関連してもう一つ加えるならば、第二次方針は、「正規労働者としての継続就業の援助」という施策を明確な柱として立てていないことである。「両立の援助」がその表現であろうか。

■ 労基法「女子保護規定」緩和への動き

さて女性労働をめぐる今日の政策動向のなかで見落とせないのは、労働基準法の労働時間規制のさらなる緩和ないしは廃止への動きである。周知のように、労基法の時間外労働、休日労働、深夜業に関する女子保護規定は、八六年四月の均等法の施行と時期を同じくして緩和され、女性労働者の労働諸条件はいつそう厳しさを増したことは、記憶に新しいところである。

今回の女子保護規定緩和を明確に打ち出した最初のもは、すでに触れた九一年八月の総務庁『行政監察結果』である。同監察結果は、「女子労働基準の見直し」において「妊娠及び出産に係る母性保護規定を除いた時間外労働、深夜業等に関する女子保護規定については、……更に緩和すべきであるとの意見が事業者団体等を中心としてあり、……約二割の事業所において、……緩和を求める意見が聴かれた」、「このように、意欲、能力のある女子労働者に均等な雇用機会と待遇を確保するためには、労働基準法の女子保護規定がネックとなっている状況が認められる」、したがって労働省は、「女子の時間外労働、深夜業等の規制の基本的な在り方について検討を進める必要がある[22]」と勧告している。

労働省の第二次方針は、これにストレートに応えたものではなく、「国は、労働時間を始めとした労働条件等労働環境、女子が家働育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の状況等を的確にとらえ、(労働基準法上の母性保護を除く女子保護規定については一筆者)男女同一の法的な枠組の整備を視野に入れて検討を行うこととする[23]」という慎重な表現に終始している。一方、第七次基本計画も、「女子の能力が発揮できる就業環境の整備」において、前掲第二次方針と全く同一の文言を用いて、今後の検討を予定している。

いずれにしても、時間外労働に関する労使協定についての「指針」が改正(残業の目安を年間四五〇時間から三六〇時間に改正)され、今日、わが国にとって焦眉の課題である「全体的な労働時間の短縮の枠組みづくりが、女子保護規定のいつそうの緩和ないしは廃止と結びつく可能性は高いといわなければならない[18]」という指摘のごとく、女子保護規定をめぐる今後の政策動向への注視は不可欠である。

■ パートタイム労働政策の方向

第二次方針では基本的施策の柱とはなっていないものの、これからの女性労働をめぐる政策動向の一つの焦点をなすのはパートタイム労働政策である。九二年七月の第七次雇用対策基本計画は、これを位置づけ、「パートタイム労働に関する就業環境の整備」を謳っている。一方、パートタイ

ム労働政策の今後の方向をより具体的に提示しているのは、同年一二月の「パートタイム労働研究会報告」(以下、研究会報告と省略。同研究会は九二年七月発足)である。

同報告は、その「基本的考え方」において、わが国経済社会におけるパートタイム労働の重要性を強調し、これまでのような補助的労働といった評価を改め、「明確な職業意識に裏打ちされた魅力ある良好な就業形態として確立」することをめざしている。ここで対象となるパートタイム労働者とは「通常の労働者より所定労働時間が短い労働者」であり、家庭責任を負う女性にとどまらず、多様な就業ニーズを有する高齢者をもその視野に入れている。

施策の基本的方向は、パートタイム労働者の「雇用管理の改善」と「良好な就業形態の確立及び能力発揮のための指導・援助」である。前者については、「パートタイム労働指針」(「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等の改善について考慮すべき事項に関する指針」八九年六月)が十分な効果をあげていないことから、指針の見直しと、実効性の確保をはかるための特段の措置の必要性を認めている。後者については、事業主およびパートタイム労働者に対する指導・援助の核として、公共的性格を有する民間団体にパートセンターとしての機能を発揮させることが構想されている。

パートタイム労働対策については、一九八四年の「パートタイム労働対策要綱」以降、八九年の「指針」にいたる過程で、一度は法制化の方向も示されたが[24]、未だに実現されていない。今回の研究会報告の特徴の一つは、この点に再度踏み込み、施策の効果的な実施をはかるための法的整備の方向を明示していることである[25]。すでに四野党と連合参議院は九二年二月に、共同で「パート労働法案」(「短時間労働者の通常の労働者との均等待遇及び適正な就業条件の確保に関する法律案」)を衆議院に提出し、継続審議となっている。こうした状況に照らしても、パートタイム労働法制定への動きは今後の焦点となろう。

特徴の二つ目は、研究会報告がいわゆる疑似パート問題に言及していることである。本報告の見解は、「労働時間が通常の労働者と同じいわゆる『パートタイム労働者』」は、『パートタイマー』という名の『フルタイマー』であり、……『パートタイム労働問題』としてとらえるべきものではない」というものである。短時間労働としてのパートタイム労働問題と同一次元で論じられないことを明らかにした意義はあるが、それにどう対処するかについてはなんらふれていない。本稿ですでに指摘したように、疑似パート問題こそ、矛盾の集中点であることを考えれば、研究会報告は、最も本質的な「パートタイム労働問題」を回避していることになる。

三つ目の特徴は、同報告が、よくいわれるところのパートタイマーの課税最低限とかかわる「就業調整」を取り上げ、税制や社会保障制度のあり方の再検討をうながしていることである。すなわち、現行の税制、社会保障および配偶者手当制度等は、「妻は家庭内にとどまり、夫に扶養されるのが通常であった社会の状況を背景として生まれた制度」である。「女性の生涯における職業の比重が高まり」、「女性を社会の基幹的労働力として位置づけるべき」今日、社会制度の枠組みの見直しが検討されるべき時期にきていると指摘する。被扶養の妻の座を優遇する配偶者控除や年金保険料の無拠出制度は、女性のパートタイマーとしての就業に帰結する性別役割分業政策として批判されてきたものであり、研究会報告の指摘を待つまでもなく、批判的検討に値する課題である。今後の議論の展開に注目したい。

二 平等実現へー賃金差別是正を求める女性労働者の運動

■ 賃金差別に対する裁判闘争

女性労働者が雇用の場で数々の性差別に直面している実態についてはすでに述べてきたとおりであるが、多くの女性労働者は差別に抗して具体的な行動を繰り広げている。均等法後の平等実現をめざす女性労働者の特徴的な運動は、裁判闘争や、均等法の規定する救済機関など公的機関への訴えにみることができる。

とくに、雇用における男女平等度を最も顕著にあらわす総合指標ともいえる賃金における不当な男女差別に対しては、女性労働者はその是正を求めて裁判に訴えて闘ってきた。記憶に新しいところをあげれば、女性に対する家族手当の支給を求めて争った日産自動車賃金等請求事件(九〇年九月和解成立)や岩手銀行賃金請求事件(九二年一月仙台高裁判決。労働者勝訴、確定)、他方、同一の職務内容に対する男女差別賃金を争った日ソ図書裁判(九二年八月東京地裁判決。労働者勝訴、確定)などである。

中でも八八年に提訴された日ソ図書男女賃金差別事件の勝利は、今後の男女の賃金格差是正の闘いにとって画期的な意義をもっている。この事件は、職務内容、年齢、勤続年数などがほぼ同じ男性社員と比べ、基本給で三～六万円の賃金差別を受けていた元女性社員が、勤務していた日ソ図書株式会社に対し、退職金も含めて一二〇〇万円余の賃金差額を請求したものである。判決は、「年齢、勤続年数が同じである男女間の賃金格差が合理的であるのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られる」との判断を示し、日ソ図書は勤務内容が同じになった時点で、原告女性の賃金を引き上げ賃金格差を是正する義務があったのに、これを怠ったとして労働基準法第四条違反とし、被告である会社に四六〇万円余の損害賠償を支払うことを命じた。この事件の画期的な意義は、これまでの制度上の男女賃金差別(男女別賃金体系の採用など)から、実際の仕事の内容にまで踏み込んで、運用上の男女の賃金格差を問題とし、初任給で格差があっても、仕事の質や責任が同等かそれ以上になった場合、使用者は格差を是正する義務があることを認めたことである[26]。

男女の賃金差別は、このような基本給における格差にとどまらない。各種の「手当」における女性差別も、賃金格差の一因をなしている。女性労働者の長年にわたる闘いによって、日産自動車家族手当裁判では、会社側が家族手当支給規定を「主たる生計維持者としての世帯主」(会社側は「主たる生計維持者は社会通念上男性」と主張)から、男女を問わず所得税法上の扶養者であることを要件に「(世帯主でなくとも)実際に扶養している従業員」に改定した。一方、岩手銀行事件の判決は、家族手当の支給対象者である「扶養親族を有する世帯主たる行員」を、共働き世帯においては「夫たる行員」とするのは、「女子であることのみを理由として妻たる行員を著しく不利に扱う規定」であり、労働基準法四条および九二条違反であるという判断を示し、女性労働者の勝利が確定している。

男女賃金格差に対する闘い以外にも、女性労働者は不当な差別に裁判闘争をもって立ち上がり、勝利判決を獲得している。九一年一〇月、大阪地裁で労働者が勝利し、その後和解した三洋電機パートタイマー不当解雇事件(全員復職)や、同じく九一年一二月和解の成立した社会保険診療報酬支払基金女性昇格差別裁判などにおける勝利和解(全員が男性並みに昇格、差額賃金を支払わせる)である。

■ ひきつづく昇格・賃金差別への闘い

九二年三月三日、日立製作所に働く女性九人が、昇格・賃金の男女差別の不当性を訴え、同学歴、同期、同年齢の男性と同等の地位の確認と、それにとまなう差額賃金の支払いを求めて東京地裁に提訴した。九人は、勤続二三～二九年というベテラン社員であるが、賃金は税込み二一～二四

万円という低さであり、同期の男性と比較すると格差は年額一二〇～三一〇万円にも達している。

現在、日立の賃金体系は男女同一であるが、賃金は資格と連動し、男女間の資格の格差をなくしてはじめて賃金格差が解消するしくみになっている。例えば高卒男性の執務職の場合、二八歳位までに八〇%の人が企画職に昇格するのに対し、女性は定年まで働いても執務職に据えおかれる。他方、技能職においても男性は監督指導職や指導員に昇格するのに、女性は技能職のまま低い等級にとどめおかれている。原告たちの同期の男性は、すでに企画一級または副参事以上の管理職になっているが、原告女性たちは、二〇～三〇年の勤続を経た今もなお執務職あるいは技能職の二～三級に据えおかれている。

こうした賃金、昇格など雇用全般にわたる差別に対し、会社も労働組合も女性たちの訴えにもかかわらずとりあってくれず、原告女性九人は「もう我慢できない」の思いを胸に裁判所に提訴したのである。現在、「日立とすべての職場から男女差別をなくす会」が組織され、日立の闘いを支援する運動が広がっている[27]。

■ コース制を告発する

賃金差別是正を求める動きは、コース別雇用管理制度による女性差別と結合して、大手の生命保険会社や商社で働く女性たちの間にも広がっている。

九一年一二月、大阪の日本生命で働く一般職の女性労働者一九人が、中間職である「業務職」導入にともなう制度改正は、旧一般職に対する明らかな不利益変更であることを訴えて、大阪婦人少年室長に救済を求めて調停を申請した。この日本生命の業務職新設の特徴は、(1)総合職、一般職という従来の制度のうち、旧一般職を業務職と一般職に振り分けるものであり、これによって、(2)新一般職の賃金は、旧一般職よりも低い水準に押さえられ、(3)昇格面でも、業務職試験に合格しないかぎり役職への昇格も、賃金上昇も望めない制度になったことである。一方、(4)新設された業務職においても、賃金は、旧一般職の一、二級の水準のままであり、職務領域の拡大に見合う給与水準の引き上げは行われていない。「調停申請書」は、「業務職導入に伴う制度改革は、女子に対する差別をさらに増幅するものである」と述べている。

この調停申請に対し、大阪婦人少年室長は、九二年三月末、業務職の新設は、「女子であることを理由にした差別ではないので均等法違反には当たらない」として調停不開始を通知している。この事例に端的に示されているように、女性のみを対象とするコース制多様化のねらいは、「職務の違い」に名を借りた賃金体系の差別化と、女性の単純・低位な職務への配置による賃金差別にあり、総合職へと画一的に配置された男性との賃金格差をさらに拡大する制度として機能していることである。

一方、総合商社(株)兼松に働く女性労働者六人も九二年六月に、コース別雇用管理制度による女性の事務職(いわゆる一般職)への一律配置と、それにとともなう性差別賃金の是正を求めて東京都品川労政事務所に「斡旋申立書」を提出した。これによれば、同社は、八五年一月より「新人事制度」を導入し、一般職・事務職の「職掌」別賃金体系を採用した。制度導入にともない、会社と労働組合との間で覚書が締結され、本人の意思確認もないまま女性は一律に事務職に、男性平社員は一律に一般職(いわゆる総合職)に「編入」され、事実上の男女差別的賃金体系が適用された。事務職に配置された女性は、一般職の上位に位置づけられる管理職への昇進の機会も一律に奪われることになった。

これに対して「斡旋申立書」は、「適用された新制度は、労基法四条に違反する賃金差別と、均等法八条に違反する配置差別の二重の差別が存在する」と述べ、九〇年度、九一年度の女性労働者の本俸支給額と、男性と同じ一般職の標準本俸体系を適用した場合の差額を支払うことを求めている。

(株)兼松の女性労働者も参加する商社に働く女性の会が調査した総合商社八社と専門商社二社の「男女別年収比較」によれば、九二年現在、M社の場合、四〇歳の一般職である男性の年収一〇六万七〇〇〇円に対し、女性は六二〇万円にすぎない。男女の収入比は一〇〇対五一である。同調査結果によれば、どの商社も実態は大差なく、年齢の上昇とともに男女の年収差は開き、しかも同じ調査を行った八八年には、四五歳の女性の年収が二六・五歳の男性と同じだったものが、今回は二五・五歳になり、格差がさらに拡大していることが報告されている。

商社に働く女性の会は、九二年一〇月に「パネルディスカッションと全国交流集会」を開催し、コース別人事制度による男女差別の固定化・拡大を告発し、賃金差別是正を求めるネットワークを全国規模で推進することを確認している[28][29]。

日本労働年鑑 第63集

発行 1993年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年11月17日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第63集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
