

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

むすびー女性労働をめぐる課題

最後に、二〇〇〇年に向かってわが国の女性労働をめぐる課題を要約してむすびとしたい。「課題」は一言でいえば、雇用における事実上の平等の実現である。雇用の場で男女が平等な人権、労働権を保障され、人間として等しく労働できる条件を確立することである。そのためには一つに、募集・採用から定年・退職・解雇にいたる雇用の全ステージにおいて平等な雇用管理を実現することが不可欠であろう。その意味で、均等法後の性差別的雇用管理の手段として導入企業のいっそうの増加が見込まれるコース別管理制度の是正は重要な課題となろう。

二つには、パートタイマーはじめ非正規女性労働者の公正な労働条件の確保に特別な力を注ぐことである。八〇年代後半以降、多様な雇用形態のもとで急増した非正規女性労働者は、正規女性労働者よりもさらに低い労働条件のもとでの就業を余儀なくされている。これらの女性労働者の公正な労働条件の確保なしには、雇用平等の実現は片手落ちのものとなろう。

三つ目には、雇用平等の最後のバロメーターともいえる賃金の男女格差の是正が、今後のとりわけ重要な課題となることである。すでに多くの女性労働者が、平等な賃金要求を掲げて運動を展開しているが、このためには、同一労働同一賃金原則はもちろん、今日、先進諸国における国際的潮流ともいえる同一価値労働同一賃金原則のわが国での実現の方向が早急に検討される必要があろう。

課題の四つ目は、男女労働者が平等に就業できる社会的諸条件の整備である。雇用の場における平等の実現は、家庭や地域生活への男女の平等な参加によってはじめて担保されるものである。男性労働者が家事・育児労働を平等に分担し、家庭責任をともに担うためには、労働時間の短縮は避けて通れない課題である。他方、育児休業制度の所得保障をはじめ制度の充実と介護休業の制度化は、当面する課題であるが、制度の充実と並んで、男性労働者がこれらの制度を実際に利用できる環境づくりが重要であろう。

最後に、上述の諸課題を促進し、実現するような女性労働政策と行政の推進を、女性労働者を含む幅広い運動によって促すことである。

[1]労働大臣官房政策調査部編『多様化する企業労働者』大蔵省印刷局、八九年九月。

[2]津田真澄「新二重構造時代は到来するか」『日本労働協会雑誌』三三一号、八七年一月号。竹中恵美子「低成長への転換と女子雇用ー女子労働の新しい再編」同著『戦後女子労働史論』有斐閣、一九八九年

[3]政府の各種統計調査における「パートタイム労働者」の定義については、『平成元年版労働白書』二八九頁の付注2を参照されたい。

[4]「労働力調査特別調査」における「呼称パート」の定義は、「就業の時間や日数に関係なく、勤め先で『パートタイマー』またはこれに近い名称で呼ばれている者」である。

[5]労働大臣官房政策調査部編『平成二年パートタイマーの実態－パートタイム労働者総合実態調査報告』大蔵省印刷局、九二年四月。本調査は「事業所調査」(五人以上の常用労働者を雇用)と、同事業所がいわゆるパートタイム労働者的取扱いをしている者(「いわゆるパート」)を対象とした「個人調査」からなっている。

[6]八九年九月・一一月に調査を実施した日本労働研究機構『パートタイム労働実態調査研究報告』(九一年三月発行)も、パートタイマーを含む女子非正社員を、勤務時間と勤続年数によって類型化し、長時間長期型(一日七・六時間勤務、平均勤続年数八・四年、八九年一〇月手取り額九万八〇六三円、平均年収約一三四万円)が二八・四%を占めること、しかも長時間長期型の非正社員の過半数が生産・技能工であり、七二%が「正社員と全く同じ仕事」をしていることを明らかにしている。

[7]前掲『パートタイム労働実態調査研究報告』によれば、パートタイマーはじめ非正社員の雇用理由のトップは「雇用調整が容易なため」三三・七%であり、これに「一日の忙しい時間に対処」(三一・九%)、「人件費が割安となるため」(一四・四%)がつづいている。

[8]「戦力強化めざすパートタイマー管理五社の事例」労務行政研究所『労政時報』第三〇八七号(九二年一〇月九日発行)参照。

[9]中村和夫「パートタイマーの近未来と法的問題点－戦略的パートタイマーの出現」『労働運動研究』二七六号、九二年一〇月。

[10]チェーンストア業界におけるパートタイム労働者戦力化の実態については日本労働研究機構『チェーンストア業界における雇用の多様化と労使関係』九二年八月参照。

[11]『毎日新聞』九三年一月五日付「企業内失業者一〇〇万人」を参照。

[12]労務行政研究所の「合理化不況対策実施状況調査」(九二年一〇～一二月実施)によると、採用人数を明らかにした六九社の九三年度大卒の採用予定者数は一社平均四二・九人で、九二年度の採用者数(六七・二人)に比べると、一社あたり三六・二%の減少が見込まれている。同調査の対象は、全国の上場企業と資本金五億円で従業員五〇〇人以上の四八五社を対象。『毎日新聞』九三年三月五日付「来春大卒採用、四割減に」参照。

[13]『毎日新聞』九三年三月五日付「標的、まずパート」参照。

[14]『毎日新聞』九三年二月二三日付「派遣労働が初の春闘一目立つ女性の契約打ち切り、解雇」参照。

[15]働くことと性差別を考える三多摩の会編『女六五〇〇人の証言』学陽書房、一九九一年。

[16]『平成三年版労働白書』も、男女間賃金格差は、男女労働者の属性が異なっていることが大きく影響していると述べている。年齢、学歴、企業規模、勤続年数、職階の五つの労働者構成を調整した試算を行い、格差は労働者構成の差によってかなり説明できると結論づけている(「男女間賃

金格差の規定要因とその変化」一三〇～一三七頁参照)。しかし、「調整」によってもなお残る男女の賃金格差については何らの説明もなされていない。『白書』のいうところの「属性」が異なることは事実であるが、なぜそうした属性の差が生ずるのか、雇用管理における女性差別や、性別役割分業の問題など、その背景を無視して、結果だけを論ずることは問題が多い。

[17]総務庁行政監察局編『総務庁の行政監察結果からみて 婦人就業対策等の現状と課題』大蔵省印刷局、九一年八月の二～五頁の「啓発、指導、援助等の効果的实施」に関する「勧告」を参照。

[18]大森真紀「女性雇用をめぐる政策動向－女子労働者福祉対策基本方針を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』四〇八号、九二年十一月参照。

[19]労働省「平成二年度女子雇用管理基本調査」によれば、九一年二月時点で育児休業制度を有する事業所割合は二一・九%、介護休業制度を有する事業所割合は一三・七%と低い状況にある。後者については九二年七月に「介護休業制度等に関するガイドライン」が策定され、法制化を含めた方向が検討されている。

[20]「第二次女子労働者福祉対策基本方針」は、「第一 女子労働者の職業生活と家庭生活の動向」の最後の項である「職業生活と家庭生活の両立を支援するための施策に対するニーズ」のなかで「一般的な労働時間短縮」も必要な施策の一つにあげているが、「基本的施策」においては言及していない。本文中の引用文は、本項末尾の文章である。

[21]労働省職業安定局編『雇用政策研究会報告 労働力需給の長期展望』大蔵省印刷局、九二年八月、および労働省編『平成四年七月、雇用対策基本計画(第七次)』大蔵省印刷局、九二年九月参照。

[22]前掲注[17]『行政監察結果』三四～三五頁。

[23]「第二次女子労働者福祉対策基本方針」の「第二 女子労働者の福祉の増進に関する基本的施策」のなかの「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保の促進」の項を参照。

[24]八七年一〇月の女子パートタイマー労働対策に関する研究会報告である「今後のパートタイム労働対策のあり方について」は、「パートタイム労働者福祉法」(仮称)の早急な制定が必要であると提言したが、立法化にはいたらず、「パートタイム労働対策要綱」が「パートタイム労働指針」へと改正されたにとどまった。今回の法的整備の方向に対しても、東京商工会議所労働委員会は、「パートタイム労働問題に関する研究会報告」がなされた翌日の九二年一二月八日に、パートタイマー雇用の法制化に反対する見解を公表している。

[25]研究会報告は、「まとめ」のなかで、パートタイム労働に関する法的整備の方向に対しては、「法律を制定してまでこれを実施する必要性は乏しい」という意見、および一方で「罰則付きの法律による規制が必要である」との相反する意見もあったことを記している。

[26]「判例 日ソ図書事件」(『労働判例』No六一一、九二年一〇月一五日号)および「特集 日ソ図書男女賃金差別事件判決をめぐって」(『働く女性のみちしるべ』第四七号、九二年一〇月二九日、東京都労働経済局発行)を参照。

[27]日立の男女差別をなくす原告団「日立男女差別訴訟訴状」、同原告団によるリーフレット「今ど

き男女差別は「は・や・ら・な・い」、坂本福子「日立女性の昇進・賃金差別事件について」(『季刊 労働総研クォーター』No. 八、九二年秋季号)参照。

[28]筆者も「全国交流集会」にパネリストの一人として参加した。本文中の「男女別年収比較」は当日配布の資料による。関連記事に「三〇年間働いたって二六歳男性並み年収」(『毎日新聞』十一月五日付)、「賃金差別商社に批判『コース別人事』に問題？」(『日本経済新聞』一月七日付夕刊)がある。

[29]日本生命につづいて九二年二月、大阪の住友生命に働く既婚の一般職女性二人が、既婚女性に対する昇格差別が、均等法八条および指針に違反するとして、大阪婦人少年室長に調停申立てを行った。これらの女性たちの調査によれば、学歴、勤続年数にかかわらず、未婚の一般職女性はほとんどが役職である「一般指導職」に昇格しているのに対し、既婚者は三〇年以上働いても一般職に据えおかれている。こうした昇格差別は、ボーナス、退職金、年金にいたる一生涯の差別として、その経済的不利益は計り知れないものであることを訴えている。これに対し大阪婦人少年室は、同年十一月、昇格差別については「申立人らと比較対照すべき一般職の男性がいないから、差別とは認められない」という理由によって調停の不開始を決定した。しかし、申立ての効果はみられ、九二年四月の異動で申請人一人を含む八人の既婚女性(うち大阪で四人)が「一般指導職捕」に昇格した。

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>)
