

女子労働者と男女雇用機会均等法

山 本 真 一*

Shinichi YAMAMOTO
The Women Workers
and The Equal Employments
Opportunity Law

1. はじめに

1975年に国連によって「世界婦人宣言」が採択され、それ以後の10年を婦人の10年として男女平等を押し進める年と位置づけられた。それ以後世界的規模での男女の平等を実現する運動、法制定が発展途上国を含めて前進的に展開されていった。

日本においても1977年に「国内行動計画」が策定され、「政策決定参加への促進」「新しい教育機会の創出」「新しい時代に即応する学校教育」「雇用における男女平等」「育児環境の整備」「母性と健康を守る対策」「農山漁村婦人の福祉の向上」「家業、家庭における妻の働きの評価」「寡婦の自立の促進」「老後の生活安定」「国際協力」が政府によって推進された。これらの到達、努力目標は12項目間に軽重はあるものの日本の女性のかかえている問題、つまり女性という性をテコに 1) 社会経済的に総体として低位におかれ、2) その中であって男性に対しても一層低位におかれているということから生じる発達保障上の、生活上の諸問題を解決する課題として今日的に重要な事項ばかりである。いいかえれば、国際的なこれらの課題解決による女性の地位の水準からみた時、日本は経済発展等の水準に反してきわめて遅れた状態にあるのが現状である。

しかしこの10年間に於いて、決して十分とはいえないが民法、国籍法の一部が改正され、本年4月から男女雇用機会均等法が施行された。この男女雇用機会均等法は男女雇用平等法として策定されるべきところであったが資本の抵抗と圧力の前に大きく後退した内容で成立し

た。雇用労働の分野での女性の劣悪な条件は明治初期の資本の本源的蓄積期以降120年に渡って¹⁾大きく改善してきたとはいいがたいにもかかわらず、男女雇用機会均等法という賃金、労働条件、雇用の場における教育機会等の実質を伴わないともいえるところの、例えばそれは労働基準法の改悪とセットとして、あくまで男子との機械的平等ともいえる観点から男女雇用機会均等法として成立したのである。この法律が果して女性の雇用の分野における地位の向上に結実し、女性のおかれている家事労働の性役割分担、家計補助的就労と低賃金等の改善に有効に機能するかどうかは今後の検討課題であるが、本小論では女子の雇用機会の現状から男女雇用機会均等法の諸問題を検討したい。この検討は1975年の国際婦人年の「世界行動計画」で示された行動指針にある所の、女子労働者の雇用・昇進・教育の機会と待遇について、現状と男女雇用機会均等法の努力目標について実効性の面から行いたい。次いで女子賃労働と労基法改定について検討したい。

I 女子労働者の雇用・昇進・教育機会と待遇

日本経済が工業先進国の中にあって世界的な構造不況にもかかわらず西ドイツとともに他国に比較しても高い成長率を維持し、国際的な貿易摩擦を引き起していることは周知の通りである。そしてそれは第1次・2次オイルショック以後の企業の合理化・省力化、エレクトロニクス化及び賃金抑圧にもとずいて進められたところである。その中であって女子労働者の雇用状態はこれらの企業の経営・労務管理推進を反映したものとなっている。

女子労働力率の変化をみると1975年の47.5%以降上昇

* 島根大学教育学部家政学研究室

を続け1983年には49.0%，1984年には15～19歳及び55歳以上の年歳属の増大の影響で0.1ポイント低下し48.9%となったがおおむね上昇した²⁹。又、女子雇用者は1975年の1,167万人（雇用者総数に占める女子の割合32.0%，以下同じ）から1984年の1,518万人と351万人（35.6%）と増大した³⁰。その就業先をみると製造業が423万人，卸・小売業が403万人，サービス業452万人，金融・保険業，不動産業が91万人，建設業57万人，運輸・通信業39万，公務33万人と合計1,499万人で全女子雇用者の98.8%である。そしてこの10年間で特に増大したのはサービス業の140万人，卸・小売業の113万人，そして金融・保険業，不動産業の20万人である。これらの産業は居住する生活の場に近く，中・小・零細企業が多く女子の就業の場として選択されたようである。しかしその雇用形態はパートタイム雇用³¹が1975年の198万人から1984年には328万人³²と130万人も増加しており，女子の就労の機会には特に既婚者の場合，居住地の近くで，家事労働を遂行しながら就労するという形で実際上展開されていることを反映していよう。このように第3次産業を中心にパートタイマーという不安定雇用の増大をとめないながらも女子雇用者は増大してきた。

しかし雇用機会を企業の募集・採用からみると女子は男子と等しく処遇されているとはいえない。労働省の「昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査」でみると，高卒者を公募した企業のうち男女ともに公募した企業は52.8%であり，男子のみが25.6%，女子のみが21.6%である。又，大卒者の公募は同じくそれぞれ33.6%，64.7%，1.7%である。このように雇用の機会もその入口に接する時点で男女の差があり，学歴が高くなる程，男女差が大きいのである。採用についても同様の傾向にあるが，採用条件も男女共に同じであるのは高卒で49.1%，大卒では48.7%と約半数である。その理由は「職種が異なる為とする」が5～7割であり「資格，専攻，技能等の条件が男女で異なる」が高卒で15.0%，大卒では16.6%ある。そして大卒では「男子は全国異動，女子は地域内移動」が27.0%とあり，「女子は自宅通勤とする又はアパートの一人住まいを不可とする」が17.9%である。このように最後の自宅通勤を女子の雇用の条件とする不当な差別はいうまでもないが，職種，技能，資格による男女の差別的公募，採用が行われている。

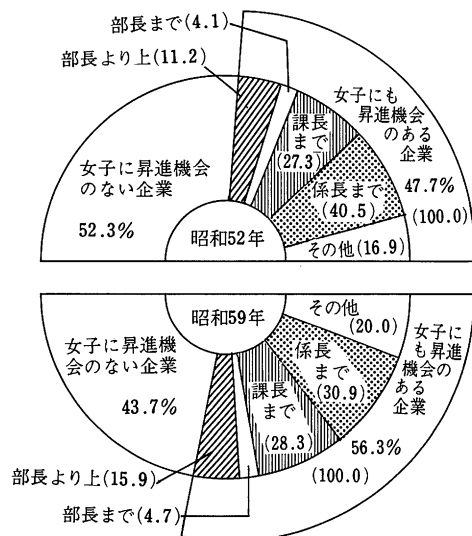
では男女雇用機会均等法はこれらの雇用機会における差別的現状の是正にとってどうであろうか。

男女雇用機会均等法第7条では，募集及び採用に関して事業主は，労働者の募集及び採用に当たっては，女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければな

らないとしている。そして男女差別禁止のための措置として，事業主に努力義務を課している。それは努力義務であり罰則規定ではない。又この努力目標の指針として①一定の職種について男子のみを募集・採用すること，②大卒者等一定の資格を定めて，その対象を男子のみとすること，③将来の処置の区分を設けて対象を男子のみとすること，④年齢，婚姻の有無，通勤の条件を付す場合，女子に不利としないこと，をあげている。

これらの努力義務が完全にすべての事業所で守られれば先にみた募集・採用における女子の差別的現状は改善されるかもしれない。しかし周知のように女子賃労働者は，1) 低賃金層として男子も含めた賃金水準全体を低めてきた。2) 景気調節弁としての不安定な就労形態例えばパートタイマーなど一の中にある場合が少くない。3) 女性の封建的・差別的性別役割分担観の下で，又保育・育児に関する社会資本の未整備の下で，そして男女賃金格差の下でいわゆる入職→結婚→出産→離職→育児→再入職というライフサイクルにおけるライフステージ変化をよぎなくされてきた。これらは資本のより大きな蓄積の源泉であり，資本として上の努力義務はマイナス要因に他ならない。したがって罰則のない努力義務規定と指針に実効性を期待するのは難しいのである。又，指針も指針に過ぎず，募集・採用にあたって上の①②③は女子も含めて，あるいは今年の求人募集の変化，すなわち単に営業職であるとか事務職であるとかにとどめて

図1 女子の役職への昇進機会と昇進可能な役職



資料出所：労働省「昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査」

男女を明記しなければ済むのである。いずれにしても労働力を販売する以外に生きる方法を基本的に持たない労働者に対して、資本は雇用する、しないの自由を持ち労働者に対して圧倒的に優位にあり、採用試験等の結果の判定権は事業主である。したがって表向きに努力したということであれば良いのである。④についても同様のことがいえるわけである。例えば上にみた大卒女子のパート一人住まいの者の拒否も試験の判定基準、プロセスを事業主は明らかにする必要がない以上、結果として不合格とすれば何ら法的、社会的には問題とならないのである。

女子の昇進についての現状は〔図1〕のように、役付手当、管理職手当等が支給される役職への昇進の機会のある企業は56.3%でしかない。しかもその昇進の機会の程度は係長までが30.9%と一番多く上位の役職程その機会すら少なくなっている。そして婦人の7年の間の女子の昇進機会の拡大は〔図1〕のごとく8.6%でしかない。この女子の昇進の機会のない理由を島根県にみれば、女子は補助的業務が多いからが59.1%と最も多く、次いで女子は勤続年数が短いから36.4%、女子には管理能力・統率力が劣るから25.0%、女子には法制上の制約があるから、13.6%、その他9.1%⁷⁾である。日本における雇用契約には職種を明記しない場合が多く、採用後の職種、職務への位置づけは事業主によって行われる。学歴の男女差はあるが女子を補助的業務につかせたのは事業主側であり、それをもって昇進の機会を与えない理由とするのは矛盾である。又、教育訓練も一般的な接遇態度とか基礎的な知識・技能の付与は男女とも同じ場合が50~70%と多いが、現在の業務、あるいはより高度な業務への配置がえに必要な知識・技能の付与とか部下のある職務への配置がえに必要な知識・技能の付与になると、男女とも同じ20~30%と激減し、男子のみに付与しているのが20~30%と多くなるのである⁸⁾。つまり女子に管理能力・統率力がないという理由も企業側による教育機会の差別に大きく起因しているのである。

男女雇用機会均等法においては第8条で、事業主は労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならないとしている。そして指針として配置について、①一定の職務への配置に当って、女子であることを理由として、その対象から女子を排除しないこと。②婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこととされ、昇進については、①女子であることを理由に昇進の対象から女子労働者を排除しないこととしているが、

i) 役職への昇進の機会を与えないこと。ii) 一定の役職までしか昇進できないことの2つを排除として認められる例としている。

この配置及び昇進についても現状の改善を求めるようになってはいるが、募集及び採用と同じく例えば男女同比率にしなければならないというような結果についての規定ではなく機会の努力規定であり実効性は多く期待できない。

実効性について差別是正の措置、救済措置を同法にみれば第13、14、15条でふれられている。しかしこれらは苦情処理は企業内の苦情処理機関で自主解決(13条)が求められ、紛争の解決については都道府県の婦人少年室長による助言・指導・勧告(14条)であり、あくまで当事者間の円満な解決を促すもので当事者の責任を追求するものではない。又、第15条では紛争について当事者の双方が申請した場合、あるいは一方が申請し、他方が同意した場合に都道府県婦人少年室長が必要と認められた時、機会均等調停委員会による調停を受けることができるというものである。したがってこの差別是正措置、救済措置も一方が拒否すれば強制力はなく実効性にとほしいものである。

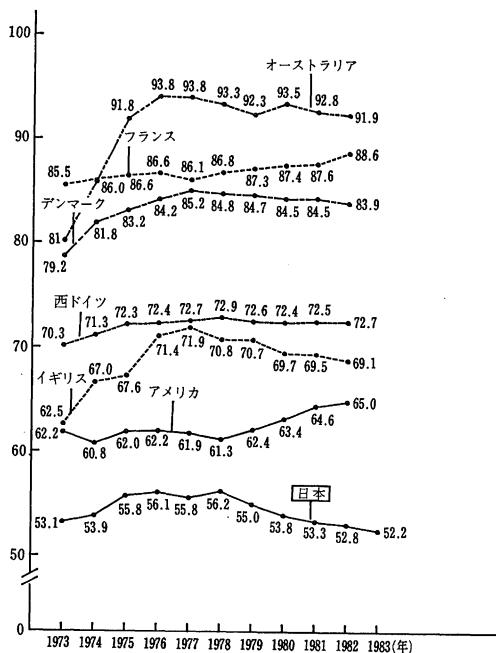
このようにみえてみると雇用機会均等法による女子労働者の雇用・昇進・教育機会の差別的現状の打破は基本的に困難度が大で、女子労働者の機会均等の実現は難しい。

II 女子の賃労働と労働基準法改定

男女雇用機会均等法は頭初述べたように女子労働者の待遇面での核心である賃金の男女平等を欠落させて成立させられた。又、母性保護の諸権利を保障した労働基準法の改定をともなって成立したが、それは「日本の女性の平等へ寄せる熱い期待を逆手にとって『紙のうでの平等を保障するから、実質的に保護を捨てて男性なみに働きなさい。それができないなら一度家庭に入って子育てに専念し、パートタイマーや派遣労働者として再就職しなさい』と女子労働者の二極分解をねらった」⁹⁾ものである。

まず男女賃金格差であるが〔図2〕のごとく日本は先進工業国にくらべて格段に格差が大きく1983年で男子100に対して52.2でしかない。又、第一次オイルショック以後その格差は一貫して拡大しているのである。つまりここにもはじめに述べたように構造不況の下での企業の合理化の下で女子賃金が抑圧し続けられたことが明瞭である。にもかかわらず「婦人に対するあらゆる形態

図2 非農業部門の男女賃金格差の国際比較
(男子=100)



注：ILO「Year Book of Labor Statistics」
アメリカについては、「1975 Handbook on
Women Workers」及び「Handbook of Labour
Statistics」、日本については「毎月勤労統計調査」
資料出所：「ナイロビ NGO フォーラムへの報告」布施
晶子より

の差別の撤廃に関する条約」の第11条、(d)同一価値の労働についての同一報酬（諸手当を含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価についての取扱いの平等については法制度として確立されなかった。ちなみに先進工業国ではイギリスが1975年に「男女同一賃金法」を成立させ、フランスは1972年、アメリカはすでに1963年に男女同一賃金の規定が成立しているのである¹⁰⁾。

昭和25年に戦後の民主化の下で憲法に基づき制定された労働基準法の母性保護条項は先にみた雇用管理の上で企業（資本）にとっては排除したい所であった。それは結婚・出産退職制が形式上も残っていることにも現われているし、規制上でなくても実際には様々な形で退職が強要されている現状を見れば明瞭である。その企業側の意図は男女雇用機会均等法の制定とセットで今度見事に実現したのである。

旧労働基準法と男女雇用機会均等法にともなう改定及び省令は〔表1〕の通りである。

この労働基準法の改定は1985年に出示された労働大臣の私的諮問機関である「労働基準法研究会」がILO条約の国際労働基準の無視、ヨーロッパ諸国の労働時間とか年次有休休暇の一部を取りあげたり無視するという中で行った報告を基調としたものといってもよい。この報告書は、男女平等を法制化するためには合理的理由のない保護は解消し、母性機能等、男女の生理的諸機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限るべきであるとし、婦人のみを対象とする保護立法は、科学的・技術的な見地から検討を加え、必要に応じ改定、廃棄又はすべての労働者にその適用を拡大すべきであるとしている。ここにある見解はまさに企業（資本）側の論理、つまり低賃金、長時間労働、人間としての労働者の生存・生活権を含む労働権の縮小を通しての資本の増殖の為の労働基準法改定方向に他ならない。そして重要な点は女性の母性保護排除にとどまらず、すべての労働者、男子を含めた形で労働条件の諸権利の縮小を意図していることである。

では労働基準法の改定の要点と意図をみておきたい。

まず第64条の2の時間外・休日労働の制限・禁止が緩和され、管理職・専門職は原則として制限が撤廃された。又、第64条の3の深夜業についても現行の業務が一層拡大され、管理職・専門職は制限が廃止された。第68条の生理休暇は廃止され、就業の困難な者は病休でカバーしなければならなくなった。第65条の産前産後休暇については産後の休暇6週間以内が8週間に改善された。

これらの改定をみると、

1) 一般職と専門職の二極化が図られており、現在の性役割分業意識、社会通念の下で實際上、家事労働とこれらの時間外労働、休日労働、深夜労働を同時に遂行することは大多数の女子労働者、特に既婚女子労働者にとって困難さが増したことに他ならない。その帰結としてはいわゆるM字型就労、M字型賃金を一層深め、すでに述べた女子労働者のパートタイマー化の増大となる。そしてそれは一層の低賃金水準、不安定雇用を女子労働者にもたらし、ひいには男子も含めた賃金、労働条件の悪化へつながる危険性も大きいのである。

2) 女子労働者の保護めきの機械的平等化の下で、その就労責任が個人に帰せられる方向で進められようとしている。それは出産・育児にとどまらず、生活の社会化が進んでいるにもかかわらず生活関連の社会資本の整備が公的に進められていない中で、女子労働者が継続的に就労しようとするれば、個人的責任における負担が限界を

表 1 労働基準法の改定

労基法の条項	現行規定	「均等法」で変更した内容	省 令	人規「10-7」改悪構想
第64条外の休日2日	1. 1日2時間、1週6時間、1年150時間以内に制限している 2. 休日労働の禁止	1. 工業的業種1日2時間の制限を廃止する(注1) 2. 上記以外の業種現行規定を緩和 3. 一定の管理職・専門職は現行規定を廃止する	● 1週単位をやめ、4週で24時間、年150時間まで認める ● 休日労働は4週で1日まで認める ● 管理職は最小単位の組織の長以上で業務遂行を指揮命令する者 ● 専門職は、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、システムエンジニア、新聞記者、出版編集者など14業種	● 原則として制限は撤廃 ● 妊娠中は制限するが、本人の請求とする。ただし育児負担を負っている女性へは一定の制限を考へたい(3歳~5歳まで)
第64条の3深夜業	1. 深夜業の禁止(注2) 2. 例外の業種として保健衛生の事業接客娯楽の事業電話の事業スチュワーデスプロデューサーアナウンサーなど (注2)午後10時より午前5時までの間の労働	1. 現行の例外の業種に加えて ● 健康及福祉に有害でない業務 ● くさりやすいものを扱うなど業務の性質上深夜業が必要で命を命で定める業務(1日の労働時間が相当程度短い者) ● 使用者に申し出た者で、行政官庁の承認を受けたもの 2. 一定の管理職・専門職は現行規定を廃止する	● スチュワーデス、寄宿舎の管理人、映画撮影業務、放送番組制作業務、警察の業務 ● そう菜・弁当製造業など品質が急速に変化するやすい料理品の製造、生めん類の製造、おろし売市場における水産物の仕分け・配列、新聞配達などの業務 ● 1日6時間以内とする ● タクシーの運転手が申し出た場合で、所轄労基署長が使用者に許可したもの ● 時間外、休日労働の項と同様の範囲	● 制限は撤廃(妊娠中は制限するが本人の申出とする) ● 深夜業とは交替制で深夜に労働することが明らかなもので、残業が深夜に及ぶものは時間外労働とみる
第64条内労働4働	絶対禁止	禁止規定を緩和する(緩和の内容) ● 臨時の必要のため坑内でおこなわれる業務に従事するもの(妊娠中を除き)は現行規制を廃止する	● 医師、看護婦、新聞や放送の取材	
第64条の5危険有害業務5務	婦人労働者全体に就業を制限している(女子年少者規則第7条・第8条)	現行規定を廃止し 1. 妊娠中の妊娠・出産・哺育に有害な業務への就業を禁止する 2. 妊娠・出産機能に有害な業務への就業禁止	● 妊娠中の婦人労働者の危険有害業務の就業禁止 ● 産後一年を経過しない婦人の就業禁止(多くが本人の申し出による) ● 重量物取り扱い業務、有害ガスを発散する場所での業務の就業禁止	● 原則として撤廃 ● ただし、重量物は除く(妊娠中は制限する) ● VDT制限は考へてない
第68条生理休暇	1. 就業が困難な婦人労働者 2. 生理に有害な業務(1, 2は、請求により就業禁止)	生理休暇の名称は廃止、就業が困難なものに請求により就業させない措置をとる		● 廃止する。著しく困難な者は病休でカバーする(病休は別建てとせず60日の範囲で昇給延伸はやむを得ない)
第65条産前産後休業	(産前) 6週間以内の就業禁止 (人事院規則10-7(は多胎妊娠について)10週間) (産後) 6週間以内の就業禁止	1. 現行規定はかわらず、多胎妊娠の場合10週間が加わる 2. 妊娠中の女子に請求にもとづき輕易な業務への転換 8週間となる(6週間経過後で請求の場合、医師の承認により就業できる)		● 8週間にしたい(就業禁止期間6週間) 現行のまま

(注1) 製造業・鉱業・建設業・運輸業など、労基法第8条の第1~第5号までの事業。

〈備考〉 以上の対比表は機会均等法、およびセットで改悪された労基法部分の主要項目で、すべてではない。指針・省令についても主要部分のみ。学習の友社'86春闘学習教宣資料集のものを削除加筆したもの。

資料出所：「賃金と社会保障」No. 931, 資料

越えるような形で増大することを意味している。

3) 女子労働者の二極分解は経済のエレクトロニクス化、ソフト化の下での資本の要請する必要労働力に対応しており、それは今日の臨調路線の上にある。そこでは日本の福祉社会論にみられるように自助、相互扶助の強調という前近代的な精神風土を活用しながら、一方で労働者の分割・統治の推論が巧みに結合されており、その点では明治以後戦前までの日本資本主義への回帰志向という歴史的社会発展に逆行するもので、この路線は長期的に一層矛盾を深めていこう。

以上のように今回の労働基準法の改定は女子労働者にとって、労働条件の実質的な後退となり、個人的な所有時間である消費生活の様々な局面で困難性、問題を発現することとなる。そして、それを契機として本人の、家族の労働力・生活の再生産過程全体が破壊していく場合も一層多くなっていくと思われる。

おわりに

この小論では国際婦人年の行動計画にある、母性保護と育児休暇の権利の保障、家族の仕事の責任の結合を容易にする方法の追求等についてふれることができなかった。これらの保障は女子労働者の雇用における男女平等の課題と不可分に結びついており、これらの保障が社会制度として同時に確立していくことが真の男女雇用平等法の制定の実現に重要である。これらの点についての検討は本年4月に施行された男女雇用機会の効果の実態をふまえて行いたい。

男女雇用機会の均等の実現に限ってみても、そして同時に労働基準法の改悪をみても、女子労働者の生活権の一つとしての労働権が大きく後退をよぎなくされつつある。しかし1985年のナイロビ NGO フォーラムに参集した世界中の男女平等を求める国際的な運動に学びながら、『職業人としても生活者としても自立した男女が共生』する社会、家族の創造¹¹⁾を進めていくなれば、男女雇用機会均等法を実効性あるものともしようし、さら

には一層の権利保障が確立された男女雇用平等法の実現へ近づくにちがいない。

しかしその為には、今日の新自由主義と国家主義の一体化として展開されている政策動向と、その下での労働組合の右傾化、未組織労働者層の増大、さらには精神的荒廃・暴力是認の傾向等を労働者として認識し、その是正の一翼としての位置づけの上に運動が展開されることが必要であり、そのことによって連帯と運動は大きく前進していくと思われる。

注及び引用文献

- 1) この期の女子賃金の水準については「明治初期の家計補助的女子賃金」(山本真一) 島根大学教育学部紀要第15巻(人文・社会科学編), 昭和56年に論証してあるので参照していただきたい。
- 2) 労働省婦人局:「婦人労働の実情」大蔵省印刷局, p. 2, 1985年。
- 3) 労働省婦人局:同上書, 付1。
- 4) 日本においてパートタイマーは「その者の1日, 1週間又は1か月の所定労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」と定義されているが週間就業時間が35時間未満をもってパートタイマーとしている。
- 5) 労働省:上掲書, p. 57。
- 6) 上掲書:労働省, pp. 13~16。
- 7) 島根婦人少年室:女子労働者の雇用管理に関する調査, 島根婦人少年室, p. 1984年。
- 8) 島根婦人少年室:同上書 p. 7。
- 9) 布施晶子:ナイロビ NGO フォーラムへの報告, 賃金と社会保障 No. 916 所収, 婦人労働問題研究会, 労働旬報社, p. 30, 1985年。
- 10) 各国の男女平等法については, 森山真弓の「職場の男女平等」東京布井出版に詳しく紹介されている。又, EC 諸国の同一労働・同一賃金制度については, 山本開作の「同一賃金問題の新展開」, 社会福祉論集, 大阪市立大学生活科学部, あるいは藤本武の「日本の労働条件」新日本出版社等を参照していただきたい。
- 11) 布施晶子:男女「共生」の道をさぐる旅, 賃金と社会保障 No. 931 所収, 婦人労働問題研究会, 労働旬報社, p. 15, 1986年。