

均等法改正—「仕事と生活の調和」をめぐる

久場 嬉子

龍谷大学経済学部教授

1 はじめに—第三次改正の課題

来年の通常国会提出を目ざし、厚生労働省労働政策審議会で男女雇用機会均等法の改正審議が始まっている。国連「女性差別撤廃条約」の日本の批准という「外圧」を借りて漕ぎつけた1985年旧均等法制定時における熱気、また、「保護か平等か」をめぐる女性の間には大きな対立が生じ、激しい論争をよんだ97年現行均等法の時と比べれば、現在の改正論議をめぐる状況はかなり静かである。とはいえ、今回の改正が重要な課題をふくんでいないということでは決してない。それでは、現行均等法成立後10年の今回の改正における焦点は、一体何だろうか。まず、旧均等法制定以降の20年間の動きを振り返ってみると、次ぎの2つの大きな特徴を指摘できる。

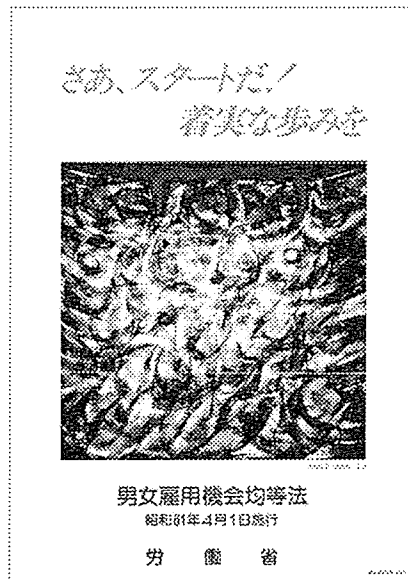
1つは、とくに90年代に入ってから、日本でも、雇用や労働におけるジェンダー平等を推進するための法制度の整備や広範囲な政策的対応が図られ

るようになったことである。現行均等法の制定と労基法の改正以外に、パートタイム労働法（93年）、育児・介護休業法（95年）、介護保険法（97年）、男女共同参画社会基本法（99年）、さらに今年の次世代育成支援法へと、女性の社会参画とジェンダー平等を進める社会・労働環境改善への法整備が相次いでいる。95年の北京世界女性会議の開催と「北京行動綱領」の制定が、これらをプッシュする女性の動きを大きく後押しした。そして、折からの少子高齢化の進展という人口動態的变化を背景に、経済の担い手としての女性の役割に対する認識が少しずつ広がり始めている。

2つは、とはいえ、旧均等法制定以降の20年間のほとんどが、日本の長期経済不況の時期にあたっていたこと、そして90年代に深刻化するバブル崩壊による失業率の増加、労働条件の悪化、リストラクチャリング、そして政府と企業が進める経済の構造改革と再編戦略が、女性労働にも大きな影響を与えたことを見落とすことはできない。そもそも97年現行均等法制定にともなう労働基準法の女子保護規定の解消自体、96年政府の経済審議会において、裁量労働制に関する規制緩和、変形労働時間制の弾力化、労働者派遣事業の対象業務の原則自由化などとともに、労働法制の規制緩和推進策として位置づけられていた。これら労働市場の流動化政策の影響を受けたのは先ず女性であった。90年代に女性雇用者は増加している

くば よしこ

1938年生。一橋大学社会学部卒。東京学芸大学教育学部教授を経て現職。共編著に『叢書 現代の経済・社会とジェンダー』『労働力の女性化—21世紀へのパラダイム』などがある。



均等法制定当時の啓発ポスター

ものの、うち非正規労働者の占める割合が大きく増加している。2004年女性雇用者中に女性正規労働者が占める割合は48.3%であるが、10年前と比較すればこれは13.3%もの減少となっている。女性非正規労働者の増大は、標準的な雇用を規定する均等法がカバーする層の減少であり、今や女性労働者の半数以下、さらには4分の1にあたるとさえ言われている。雇用における女性差別を禁止する均等法の有効性そのものを制約する、由々しい事態が進んでいる。

さて、このようななか、今回の改正で、間接差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱などともに、男女双方に対する差別の禁止という問題が取り上げられていることに注目すべきだろう。男女双方に対する差別の禁止は、女性に対する差別を禁止することにより雇用における男女の均等な扱いを推進するという現行均等法の目的の見直しとなる。ともあれ、女性だけでなく男女双方を対象とする新しい均等法（性差別禁止法）にこそ、新たに雇用における平等とはなにか、また均等の基礎をどのように捉えるべきかを規定し、

その目的に盛り込む必要がある。言いかえれば、女性であれ男性であれ、すべての労働者個人にとって不可欠な「仕事と生活の調和」は、基本的な理念として不可欠である。「女性のみ保護」の解消以来、男性の長時間労働に合わせた働き方が問われてきた。また、労働時間の規制緩和が進みつつある現在、性別分業を前提とする「男性的働き方」の見直しとそれに代わる新しい働き方の確立が焦眉の課題となっている。今回の改正は、これらの課題にしっかり応えるものでなければならない。

2 「女性のみ保護」の解消後の課題

周知のように、現行均等法の制定時、「女性のみ保護」規定の解消をめぐり深刻な対立が生まれた。とくに懸念されたことは、男性の長時間労働と家事・子育てをめぐる性別分業が強固に維持されているなか、「女性のみ保護」に代わり、新しい「男女共通保護」が実現するかどうか、つまり、女性と男性がともに「仕事と家庭」を担えるよう、労働環境の改善が図られるかどうかであった。も

ちろん、男女をともに対象とするよう育児・介護休業制度が改正される（95年）など、重要な法的整備がなかったわけではない。しかし、改正労基法（98年）自体は、「男女共通保護」形成にはほど遠いものであった。

すなわち、時間外・休日・深夜労働に関する「女性のみ保護」規定の解消（98年労基法改正）は、女性労働者の扱いを「男性並み」基準に変えるものであった。時間外労働についてみると、家族的責任を理由に女性労働者が請求すれば限定的に従来の水準を維持する激変緩和措置が講じられ、この間に男女共通の免除請求権制度の創設を検討するとしたものの、実現していない。そもそも深夜業が労働者の健康および家庭・社会生活に及ぼす影響に関する調査・研究や実態把握は先送りされたままである。育児・介護休業法において、就学年齢未満の子を養育する労働者の免除請求権が設けられたが、その対象はかなり限定されたものとなっている。つまり、改正労基法における休日労働と深夜業に関する「男女共通保護」形成は兆しもみえない。

むしろ、「女性のみ保護」の解消は、90年代後半から次々と進められた労働法制の規制緩和（2000年労基法改正、同労働者派遣事業法改正など）と深く連動している。裁量労働制をめぐる規制緩和や成果主義の導入により、時間外労働規制そのものが風化せしめられ、いわゆるサービス残業を増大させている。このようななか、女性にとっても男性にとっても、「仕事と家庭の両立」は一層困難となり、労働と生活をめぐる状況は完全に悪化している。

労基法改正後、厚生労働省が行った調査によれば、女性の深夜業への規制解消は早速に女性労働に影響をもたらしている。交替制勤務者で深夜業が「増加した」と答えているのは女性が34.0%、男性は18.2%である。女性一般労働者の深夜業従事者は約8人に1人へ増加し、サービス業で最も高く、26.7%となっている（厚生労働省「平成13

年度女性雇用管理基本調査」）。さらに、年間総実労働時間の短縮のため重要な年次有給休暇は、正社員の取得率をみると、厚生労働省が調査を始めた80年以来の最低である（2003年厚生労働省調査。朝日新聞2004年10月3日付）。取得できる日数に対する割合は平均で半分以下（47.4%）であり、小企業では一層少ない。病気による特別休暇も3年連続で減少している。そして、リストラによって少ない正社員が長時間労働をこなしている一方で、働きたくても働けない人が増えるという二極化が進んでいる。

多くの実態調査は、とくに若い世代と中堅層の長時間労働の現状を明らかにしているが、連合傘下の労働組合を対象にした調査では、男性の場合、週労働時間が55時間以上の割合は、20代から40代まででそれぞれ46.0%、44.0%、36.2%である（連合総研『“働き方の多様化と労働時間などの実態”に関する調査研究報告書、平成14年』）。また、全国3000人の雇用者を対象とし、とりわけ長時間労働が健康面に及ぼす影響と不払い労働時間に焦点をあてた最近の調査によれば、男性の25～29歳層から40～44歳層の各年齢層では全体の20%を超える者が週に60時間以上の長時間労働をしている。つまり法定労働時間40時間を20時間以上も超えて働き、そのなかには「超長時間労働」を行う者も含まれている。「退社後は何もやる気になれない」が「しばしば」を含めれば4割を超え、「ときどき」を合わせると6割近くが健康に不安感を感じている（労働政策研究・研修機構『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』2005年）。

こうして、厚生労働省によると、一般社員の03年度の労働時間は2016時間で、01年度（1990時間）を境に連続で増えている（朝日新聞2005年3月11日付）。まさに異常事態だといえる。

3 日本型「雇用の多様化」戦略の陥穽

一 「新しい労働基準」を求めて

「女性のみ保護」の解消は、女性と男性を共通の法規定のもとにおくという目的には不可避の決定であった。反面、仕事にすべての時間を捧げる従来の「男性的働き方」を転換させるまでにはとても至っていない。現行均等法により、男性中心の正規労働者への道は原則女性にも開かれた。というものの、そもそもリストラ策によって縮小され、門戸はやはり女性に著しく狭められている。そこでは、規範としても現実においても、「仕事と生活の両立」は難しく、労働者個人の健康も危ぶまれるような長時間労働の「男性的働き方」がしっかりと維持されている。とはいえ、失業の増大や少子高齢化論議の高まりを背景に、このところ、「仕事と家庭の両立」や「働き方の見直し」をめぐる議論が急速に広がってきていることは注目される。しかし、雇用と労働の‘多様化’戦略をキーワードとするこれらの取り組みや議論には、大きな陥穽がみられる。

1つに、日本でも90年代後半以降ワークシェアリングが注目を呼び、2002年には、政府、日経連、連合が雇用の維持・確保と新しい働き方を求めて「合意」をまとめている（「ワークシェアリングに関する政労使合意」2002年）。その骨子によれば、「短期的、緊急避難型ワークシェアリング」と「中長期的、多様就業型ワークシェアリング」とに分けられている。ただし、所定内労働時間を短縮した企業には政府が助成をするという前者のワークシェアリングでは男性正社員を、仕事と家庭・余暇を両立させるためのワークシェアリングである後者は女性と高齢者が想定されている。時間外労働やサービス残業を減らして新しい雇用をつくる視点、また、男女ともに「仕事と家庭の両立」を図る「新しい労働基準」の形成と結びつけるという視点はない。そして、専ら「自己

選択」が強調されている。

2つに、昨年厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議」が報告書をまとめ、働き方や、労働時間と「家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な‘仕事以外の活動’すなわち‘生活’」時間の配分について論じている（「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」2004年）。労働時間といわゆる生活時間の組み合わせという視点、パートタイム労働者も含め所定労働時間を超える労働者に対し、法定労働時間内であっても割り増し賃金の支払いを義務化する可能性についての指摘、さらに労働時間短縮の重要性について強調するなどみるべきところも含まれている。しかし、「年間総実労働時間について一律に目標を掲げるのではなく」、労働者や労使で個々に選択、決定できるように多様化すること、さらに、「労働時間規制にとらわれない働き方」という提言が盛り込まれている。前者は、「年間労働1800時間」という目標を据えた時短促進法の改正案として早々と今国会に提出され、後者については、2007年を目処にした労働時間規制の適用除外制度導入として目論まれている。いずれにしても、労働時間規制を緩和するだけでは非正規な‘働き方’を多様につくることになり、そこでは安定した「仕事と家庭の両立」は望むべくもない。

日本における働き方や「仕事と家庭の両立」をめぐる論議は、早くからジェンダー視点を入れてこの問題に取り組んできた国際的な動きとは大きく異なっているといわざるをえない。90年代以降を「経済と社会を根本から改革する世界的でダイナミックなプロセスとしての構造変化」過程ととらえるOECDハイレベル専門家会合報告書（「構造変化の形成—女性の役割」1991年）は、その代表的なもの1つである。何より注目されるのは、雇用形態の多様化や労働時間の柔軟化を、標準的で、主流な雇用という文脈のなかで雇用の安定性を確保しつつ選択の自由を強化することとし、一方で非標準的な労働条件を改善しつつ、両

者に均衡な条件を適用して労働市場の分断を緩和することだとしていることである。性別分業と結びついた「男性的働き方」（いわゆる「男性稼ぎ手モデル」）は、今日の経済的、社会的変化のもとでは維持しえない。労働時間の短縮や社会サービスの支援のもと、男女は平等なパートナーとして家庭及び雇用責任を分担する。みられるように、このヴィジョンは、専ら「小さな政府」を追及し、規制緩和と民営化をもって「構造改革」と規定する日本の政府や企業の進める“雇用の多様化”戦略とは基本的に異なっている。日本のそれは、かたや無権利の、多様な形態の非正規労働を外部労働市場として輩出させ、かたや長時間労働の正規労働を強固に維持するという陥穽をとまなっている。

このようにみると、現在、労働や労働市場についての捉え方を、大きく転換させねばならない時期にきていることが明らかとなる。なにより、従来の主流派経済学における労働の概念図式が見直さねばならない。すなわち、人間の1日24時間をたんに労働か余暇かという二項対立（ダイコトミー）で把握する図式は現実的ではない。90年代に入って新しい展開をみせているフェミニスト政治経済学は、この二項対立図式に代わり、労働概念を広げつつ、市場の有償労働と家庭や地域などでの非市場の無償労働として把握し、1日24時間を、大きく有償労働、無償労働、そして余暇という4分割で把握する。すなわち、二項対立では、無償労働が捉えられず、とりわけ対人的労働であるケア労働（一切の世話。自分へのケアも含む）がドロップせしめられる。あるいは余暇と同じとみなされる。しかし、それは多くの制約をとまなう労働であり、余暇ではない。他方有償の市場労働と同じものでもない。男性であれ女性であれ、すべての労働者個人にとり、かつ社会そのものの維持・存立にとって基礎となっている。したがっ

て、それはコストをとまない、時間であれ貨幣であれ一定の資源の配分を必要としていることは言うまでもない。そして、性別分業とは、有償労働と無償労働との男性と女性の間における偏った配分制度であり、長時間労働の「男性的働き方」はそのような性別分業を前提としてこそ成り立っている。

仕事のたんなる創出だけでは雇用における男女間の不平等を取り除くことはできない。雇用における男女平等を進めるには、労働市場におけるケア・レス（ケア不在）な男性の行動を女性にも広げるのではなく、男性にとっても女性にとっても、社会保障制度や社会諸サービスの供給、さらに労働時間短縮政策によってサポートされつつ、有償労働、無償労働、そして余暇の間の適正な配分、すなわち「仕事と生活の調和」が不可欠である。新しい均等法（性差別禁止法）はその目的と基本的理念に、このような「新しい労働基準」をしっかりと盛り込むことが求められる。■

《参考文献》

1. OECD, SHAPING STRUCTURAL CHANGE, The Role of Women, Report by a high level group of experts to the Secretary General, Paris 1991
2. Bruyn-Hundt, Marga, “Scenarios for a Redistribution of Unpaid Work in the Netherlands”, *Feminist Economics*, Vol.2, No.3, 1996, pp.129-133.
3. 藤原千紗・久場嬉子「非正規複合労働者の仕事と生活」(旧)東京女性財団助成調査報告, 1997年
4. 久場嬉子「ジェンダーと“経済学批判”－フェミニスト経済学の展開と革新」(叢書『現代の経済・社会とジェンダー』、第一巻『経済学とジェンダー』、17ページ～49ページ、明石書店、2001年)