

男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての論点整理」に関する意見募集の結果

平成16年7月
男女共同参画局

意見提出件数等

- (1)合計36件(うち個人24件、団体12件)(一人、一団体で1件と数える。)
- (2)性別(個人) 男性 2名、女性 22名
- (3)就業形態(個人) 会社員3名、会社役員2名、団体職員2名、団体役員1名、
自営業1名、主婦3名、学生4名、無職2名、その他6名
- (4)年齢層(個人) 20歳代4名、30歳代7名、40歳代5名、50歳代5名、60歳代3名

意見の概要

.はじめに

1. 影響調査の意義 (P1)

・意義」にかいている文章や言葉が何を意味しているのかが非常に理解しにくい。
影響調査の意義については、非常に納得させられた。毎年度必ず実施すべきだと思う。

2. これまでの経緯 (P3)

3. 本調査の視点 (P3)

・視点」が「個人のライフスタイルの選択に対する中立性の確保」を中心とすることは、男女平等社会の実現という趣旨から外れる。この分野で日本が遅れていることは女子差別撤廃委員会最終コメントや OECD 「仕事と家庭政策のバランスに関する報告書」でも強く指摘されており、国際条約等の基本理念・意義、日本国憲法に基づき、女性差別をなくし女性の参画をすすめ、男女平等を実現していく「視点」にたった具体的施策を提案すべき。(他1件)

経営戦略としての派遣・有期雇用の増大が女性のライフスタイルの選択に規制を加え、人生設計を狭めている。

・P4 3~4 行目:「長期継続雇用や年功賃金等の賃金制度が～非中立的に働いているのではないか」という記述は、雇用慣行を中立的にするためには「長期継続雇用」を見直すべきとの政策方向に結びつくとするれば、この記述では誤解を生ずる。したがって、「長期継続雇用を前提にした年功賃金等の賃金制度が」に修正すべきである。

.現状と課題

1. 知識集約産業化と女性の就業形態の変化 (P5)

・ハードウェア産業においても、知識、情報やアイデアは重要な要素であり、むしろ、現在の産業構造の変化は求められる知識のあり方を変容させるものだ」とした方が正確ではないか。これからは、様々な背景を持った人々による多様性の高い知的環境こそが重要になっていく。そこから女性を締め出すとすれば、それは重大な多様性即ち収益機会の損失をもたらす。また、近年急増している派遣や契約社員といった生き方を選ぶ人々には注目するものの、安価な労働力の切り売りになってしまっているのではないか

という懸念も抱いている。

企業は 90 年代以降、女性を安い労働力として最大限活用し、労働者全体をさらに安上がりに活用していく戦略を進めている。この文章では、企業の競争力の活性化のために、「男女共同参画」を進めるといふ論理展開で本末転倒だ。女性差別撤廃条約は、企業に都合のよい「意欲と能力」のある女性だけの参加をうたう趣旨ではない。就業形態の多様化は企業の要求で、ほとんどの人は、正規労働者として仕事と家庭を両立し、ゆとりと豊かさを持って働きたいという要求をもっている。(他 1件)

年功賃金制度が取られている職場で女性が長く働きつづけても、年功賃金は女性には適用されず、低く据え置かれている。差別的取り扱いが賃金格差の原因。

P5 下から 10 行目：各企業は女性を含むすべての従業員について、「その後」に「就業形態に応じた公正な処遇を通じ」を挿入すべき。労働集約型の職場では、人件費コストの削減策としての多様化が進み、均等待遇ルールもないまま非正規社員の女性化が進んでいる。こうした女性間の労働条件が影響しあい、お互い意欲的に働くことができなくなっており、ここでも言及してほしい。

2. ライフステージごとの就業形態の選択状況 (P6)

・シングルという選択での分析が抜け落ちている。子どもを持った労働者だけでなくすべての労働者に中立的な制度をまず考えるべき。

・M字型就労を取るライフコースに沿った記述は、そうした働き方を女性の「標準」とみなしているかのような印象を受けた。実際には様々な立場で様々な就労をしており、多様な就労阻害要因が存在しているが、そうした点への言及がもう少しあってもよいのではないか。例えば、介護と仕事の両立、女性世帯主(女性単身世帯、母子世帯、女性高齢単身世帯)と就労、障害を持つ女性と就労の問題について。

(1) 進学と就業 (P6)

・女性の短大進学が多いのは、専業主婦志望の女性にとって、経済力の高い男性と結婚して家庭に入るには四年制大学進学より短大進学が有利だからではないか。

・P8 9 行目：(注)に、「社会の身分差を印象づけるような言葉を使うことは本来適切ではない」と記述されているが、労働条件が正規、非正規の間では区別され、非正規社員は正社員に比べて現実に身分差として劣悪な労働条件を余儀なくされている。これを、「意識の原因に迫ることが本問題を考える上で非常に重要」と捉えるやり方は誤りだ。

(2) 学卒後就業 (P8)

(3) ライフコース

ア 総論 (P9)

・ライフスタイルの選択には育ってきた環境や社会慣習による影響も大きい。男女共同参画の視点から若年層の職業教育は大切であり、女性が自由で拘束性のない就業形態(非正社員)を自ら選択したとしても、他の選択肢をよく知らなかったためであることが十分に考えられ、本人の責任とは言い切れない。大きな枠での支援が必要。

イ 結婚と就業 (P10)

男女の性別役割分担の解消について触れるべき。女性についてM字型雇用が依然として解決していないことや女性に非正規雇用が多いのはなぜかという問題意識が欠如している。

ウ 出産・子育てと就業 (P11)

就業継続の男女間格差の原因は、女性の選択に求めるより 職場の差別や暴力、さらには家族的責任の遂行を困難にするような就業の実態や家庭における男女の力関係の格差にこそ求めるべきである。

エ 再就業 (P14)

女性がいったん家庭に入ってしまうと、その後では安定した雇用は望めない。高学歴女性の有業率の低さは特異な現象で、高学歴女性の能力を活かしきれていない。

(4) 離婚・死別等によるひとり親家庭と就業 (P16)

(5) 高齢者の就業、引退 (P16)

3. 雇用 ~ 5. 公務員

多様な就労形態には労働力の搾取にもつながりかねない様々な問題点があることが理解できたが、これからの就労の在り方を考える上で、多様な就労形態が選択肢として用意されていることは望ましいことだろう。今回の論点整理は、新たな働き方の可能性を認めつつも現状をシビアに受け止め、問題点と改善方法を指摘しており、重要な調査であると思った。

3. 雇用 (P18)

政府が押し進めた政策によって、かえって間接差別が見えにくくなった。賃下げなしの労働時間短縮と公的保育の拡充、営利目的の民間主導の保育行政を見直すべき。労働時間短縮のためには労基法の既得権である育児時間制度の拡充で家族的責任を担う労働者の賃金・身分を保障を保障するべき。賃金格差の是正する立場も弱く、職務給や成果主義賃金がいかに賃金格差を縮小するような記述になっているのは、財界のねらう賃金引き下げの政策の押しつけになりかねない。

(1) 結婚・出産後の就業継続 (P18)

【現状】

・「出生前後の就業変化に関する統計」(厚生労働省 2004年3月)でも、第一子を出産する前の女性の7割以上が仕事をしているが、第1子出産前後で6割の女性が離職している。

就業継続の男女間格差の原因は、女性の選択に求めるより 職場の差別や暴力、さらには家族的責任の遂行を困難にするような就業の実態や家庭における男女の力関係の格差にこそ求めるべきである。(再掲)

【両立支援策】

労働基準法で産休や母性保護の権利は定められているが、賃金保障は明記されていない、また、育児・介護休業は、総ての労働者に適用されておらず、同様に、賃金保障は明記されず、制度を取得した場合の人的保障がされない場合が多い。公立保育所つぶしが推進され、経済的負担の増大や保育の専門性、継続性が確保されないのが実態だ。

・結婚・出産後も仕事の継続を望む人たちへの十分な支援を望む。中途採用に当たっては即戦力としての能力・実績が求められるが、結婚・出産退職後の空白期間を解消するための機会が不足しているのではないかと(p16)との指摘があり、両立支援策に、結婚・出産で仕事を継続しなかった女性への就労支援も視野に入れた記述を入れるべき。

妊娠・出産、育児による不就労期間の不利益な取り扱いによる処遇上の問題があることもふれていただきたい。

現行の育児・介護休業制度は法律上有期雇用者が対象とされないなどの制限があるが、適用を抜本的に拡大すべき。

働く女性が増加している以上、保育サービスの希望者が増加するのは当然で、早急に公的な保育サービスの充実が必要。「短時間勤務を認める企業も出現」とあるが、真に労働者の選択か、他に選択肢がないため選択せざるを得ないのか分析が必要。

【結婚、出産退職等】

・実態としては結婚あるいは出産等を理由とする解雇や退職勧奨が後を絶たない。使用者に対し、法の趣旨を徹底させ、育児は男女と社会の責任であることを定着させるべき。

・P20 「婚姻、妊娠、出産を理由とした解雇や雇い止めの禁止」は当然のことと思うが、単に「禁止する」という法律を作っただけでは、自分の例のように企業側の言い訳が巧妙化していきだけで、本質的な解決にならないことが増えていくと思う。妊娠・出産をした女性を継続して雇用した会社には税制上の優遇をし、その一方で、雇用者の男女比率や女性社員の年齢構成が不当に偏った会社には制裁金を課すという、もっと企業側にもモチベーションが働くような効果ある政策を行ってほしい。

【労働時間】

・男性の育児への参加の現状、育児参加を促す積極策の必要を取り上げていただきたい。

(2)賃金その他処遇、雇用管理 (P20)

【現状】

・資料54はフルタイム労働者の所定内給与の男女間比較だが、女性労働者の半数が非正規雇用労働者であり、男性の一般労働者と女性のパートタイム労働者で比較すべき。

【男女同一価値労働同一賃金の原則】

・不当に安い賃金は法的に処理されるべきであり、少なくとも均等待遇の原則は法制化されるべき。

【雇用管理面における問題 - 均等法の成果と残された課題】

・男女賃金格差の要因の大きな問題として、コース別雇用管理や雇用形態の違いによる間接差別があり、採用や配置、昇任・昇格、研修などの差別も存在することを明らかにすべき。成果主義賃金の導入で、結果として男女差別が拡大している。能力を客観的に測ることは不可能であり、却って男女差別を見えにくくし、女性が働きつづけにくい状況を生んでいる。

女性が自立して生活できる生計費原則にもとづく賃金の確立、雇用形態による差別をなくすことなどが必要。

- ・コース別雇用管理については、間接差別と言ってよく、女子差別撤廃委員会最終コメントの勧告に基づき、廃止すべき。(他 1件)

- ・男女間の賃金・処遇格差には、雇用管理面における強制的措置や罰則規定、救済措置が必要ではないか。

- ・ポジティブ・アクションについては、奨励的措置・罰則的措置含め実効あるものにすべき。

- ・パートタイムだからといって同一単位時間における労働の評価が当然に低くなることには理由がない。能力の高いパート労働者が新人の正社員より低い賃金しか得られないのは不当な差別である。

間接差別については、厚生労働省の作業状況等、間接差別に関する施策、課題に関して更に突っ込んだ記述を行うべきで、間接差別の定義について社会的合意を得るためにも間接差別を規制する施策を整備し啓蒙等すべきだ。

- ・女性の賃金格差の大きな原因は採用・処遇の問題であり、以下の視点が必要不可欠

コース別雇用の場合、企画業務に従事し、全国的に転勤のあるコースについては圧倒的に男性が多い。従って、コース別雇用では賃金格差が拡大している。

女性の場合100人以下の規模の企業で働く者が圧倒的に多く、職種としても比較的低賃金のサービス業等に偏っている。

企業の中での昇給における差別、配置に伴う賃金差別、配置とも関連して女性の管理職が少ない。

- ・女性の経済的自立には男性の家事・育児面での自立が不可欠で、男性の家事・育児面での自立を促す法律・税制等の整備(例えば「男女家事・育児機会均等法」など)中高年男性の家事・育児の技術習得支援や時間の確保、意識改革を促進する政策が必要。

(3)再就職、パートタイム労働等(P25)

仕事と家庭生活の両立は育児期だけの問題ではない。子育て期が終われば、一日の大半を仕事に費やすのは人間らしい生活ではない。女子差別撤廃条約や女子差別撤廃委員会最終コメントにもとづき、家庭と仕事を両立できる措置を強化し、男女が家族的責任を平等に分担し、家庭や職場で性別役割分担を解消することが必要。あわせてILO第1号条約を未だに批准できない実態をただし、一日7時間労働週休二日制を実現すること。

- ・年齢制限の撤廃は重要。

- ・パート労働者への厚生年金適用拡大はぜひとも強調してほしい。

指針では実効性がなく、合理的理由のある場合以外は労働条件における差別的取り扱いを禁止し、パートタイム労働者に対する均等待遇を明文化する法律の整備が必要。

(4)高齢、引退(P28)

50代、60代の女性の現状には、性別役割分担や、OA化、能力成果主義などが背景にある。また、夫が管理職に昇任するときに妻が退職勧奨される実態がある。介護など家族的責任が妻に寄せられた上に、長時間労働や過密労働を余儀なくされ、退職に追い込まれるケースも多い。OA化や肉体的衰えなどで、積み上げてきた専門性や経験が否定されたり環境の変化に対応できず、退職するケースも少なくない。

・P28 下から3行目「働いている男女の就業が延長される効果が、他方で男女の新卒採用や再就職の機会を減じる効果につながるかのようにも読める表現は、統計等、客観的根拠がない限り適当ではなく、削除されるべきである。

4. 起業・自営業その他の働き方

(1) 起業・自営業 (P29)

・新規性等を備え、成長を志向するものでなくても、それらの者を論点整理から外す積極的根拠はない。起業、チャレンジという点のみを整理すると、自営業の女性に関する制度・慣行に関して存在する問題点を看過することになりかねない。

・起業にあたって財務・管理で多忙になるのは最初の3年くらいで、全て自分で抱え込まず期間限定で、外部から詳しい専門家を雇い入れることも一つの方法だ。

ア 起業家数等の統計 (P29)

イ 能力開発、相談、情報提供等 (P30)

ウ 資金調達 (P31)

エ 家庭との両立 (P33)

(2) 在宅ワーク (P34)

ア 在宅ワークに関する統計 (P34)

イ 苦情・トラブル等 (P34)

ウ 時間・健康管理 (P35)

エ 仕事の確保、能力開発 (P36)

(3) NPO等 (P38)

・構成員間に働き方や意見の違いがあっても、雇用者である有給スタッフが低賃金や不十分な処遇でよい理由にはならない。現状は週30時間以上勤務しても月収は20万円前後で、雇用保険の加入率が8割、社会保険の加入率が7割という指摘も必要ではないか。

・財源、資金不足から労働条件の確保は困難との資料があるが、これまでの対処についても触れるべき。

(4) 雇用と自営の中間的な形態の就業者 (P40)

・企業は労働法上の使用者としての義務を逃れるために、意図的に個人事業主や業務委託を利用しており、契約が不明確なこともそのためだという実態に触れていない。不安定かつ過酷な労働条件で就労し、健康を害していることも書くべき。

5. 公務員 (主に国家公務員)

(1) 就業形態 (P42)

・雇用の流動化の名の下に正規労働者の非正規労働者への置き換えが公務の職場でも推進されている。非正規労働者の圧倒的多数は女性であり、これは女子差別撤廃委員会最終コメントで指摘された間接差別である。(他1件)

(2) 女性の採用・登用 (P44)

・国家公務員においてこそ、先頭を切って採用・登用ともに女性の比率の上昇のための施策をとることが必要で具体的に記載すべき。

(3) 諸手当 (P45)

(4) 仕事と家庭の両立 (P46)

・国家公務員「パパプログラム」の提案を広げたい。民間もふくめて法案化できないか。本論点整理では、目的が「就業」と「家庭」の両立に限定されているが、男女共同を押し進める大きな目的は「社会的活動」に男女共に参画できるようにすることではないか。

・公務職場における臨時・非常勤職員については、育児休業取得の適用除外となっているが、民間同様、育児休業を取得できるよう法制度を改正すべきである。

・育児休業期間における勤務のみなし期間について、早急に1/2から2/2に拡大することによって、育児休業取得に伴う昇給時期の遅れを是正すべきである。

政策等の方向性

【全体】

・すべての提言に賛成。社会制度の仕組みの個人化は、今後の大事な変革の第一歩となると思う

・人件費抑制政策のために一部の正社員と多数の非正規社員に置き換えていく雇用・労働政策が急ピッチで実行されており、それと切り離して「個人単位」「性に中立な制度」が一人歩きするならば、増税や人件費切捨ての口実として利用され、女性の経済的自立や男女共同参画の土台は足元から崩される。例えば、配偶者特別控除の廃止は1200万世帯への増税になっただけである。97年に労基法の女性保護規定が撤廃された結果は、女性の深夜パートを始めとする劣悪な不安定雇用労働の増大、一人では生活できない賃金実態、深刻な健康破壊、家庭と職業の両立困難の広がりである。家族手当や住宅手当の廃止は、専ら起業のコスト削減のためであり、労働者には収入減だけがもたらされている。

雇用や就業の多様化があたかも労働者のニーズや自然の流れのように扱っているが、財界・政府の政策によって強力につくりだされていることであり、その事実を隠している。また、パートの均等待遇や時間外労働の男女共通規制を始め、必要な法改正や法整備についてはほとんど提起がなく、拘束力のないガイドラインづくりにとどまっている。

1. 総論 (P49)

・男性の賃金が減り、家計の足しにするために女性の社会進出が進んだという考え方は一方的で、なぜ賃金が減額になったり、リストラが進み不安定雇用の労働者が増加したのかの分析ができていない。その上で、労働者の当たり前の生活を保障するためには、全国一律最低賃金制度と産別賃金制度の確定が不可欠。

(1) 個人単位、ライフスタイル選択に中立的な制度に (P49)

・男女ともにライフスタイルを中立的に選択できる社会を迅速に実現すべき。均等法等と第3号被保険者や派遣労働法等は女性の経済的自立の促進と経済の他者依存を前提にした制度という点で相反し、男女間の職業能力格差の縮小と、男女間の賃金格差の拡大を同時に引き起こし、現在の雇用不安や年金制度崩壊、女性が結婚や出産を躊躇せざるを得ないなど多くの問題を引き起こしている。特に税、年金制度は迅速かつ大胆に世帯単位から個人単位へ変更していただきたい。

・年金も、個人単位のシステム作りがなされるべき。性別や世帯による違いのない公正な制度でなければならない。国民年金が皆年金であるなら、保険料は収入に応じてきめ細かく設定しなくてはならない(例えば、学生や主婦など無収入者には金額を下げた年金への意

識を高めた方が現実的)。また、生活保護と同じだけの生活保障のため、税金の投入が必要ではないか。女性が遺族年金を受け取る際に、自身の払い込んできた保険料が掛け捨てになるようなシステムは大変不公平である。

・個人単位の税制および社会保障制度に関する記述を評価する。しかし今国会において、年金法の改正案では全く盛り込まれていないか、先延ばしになっていることを指摘すべき。

・世帯に配慮する制度、慣行が賃金格差の原因と指摘するが、片面的な分析だ。家族手当の世帯主要件や、男女間の昇給、昇格差別があり、女性に対する差別をなくすことが必要なのであって、男性の賃下げが中立的な制度ではない。女性がパート・派遣など低賃金で不安定な雇用を選択せざるを得ないことが問題。

・ほとんどの人は、正規労働者として仕事と家庭を両立し、ゆとりと豊かさを持って働きたいのに、正規では働けない非人間的な働かせ方が広がっていることが実態だ。賃金や社会保障、税制度などの個人単位化は歓迎すべき方向だが、それも憲法にもとづくものでなければならない。一方で同一労働同一賃金、正社員としてのパートタイム（レギュラー・パートタイム・ワーク）、手当の基本給化、十分なセーフティネットの整備を確実に義務付ける措置を強く主張しないと、企業に都合のいい論理に加担してしまう。

・男女間賃金の大幅格差、女性に多く見られる不安定雇用労働など課題が多い中で個人単位化だけが先行するのは問題。

(2)多様な就業形態の選択 移動に中立的な制度を (P50)

・正社員からパートタイム労働者、派遣労働などへ、労働条件が低く不安定な就業形態への移動を円滑にする制度作りは女性に対する差別の拡大を意味する。実態は雇用であるのに、労働法規適用や社会保障負担を免れるために業務委託契約を交わす例も多い。使用従属関係の実態に基づいて労働法制を適用すべき。

・在宅ワーカー 従属的契約就業者に対する労働法制の適用を。

・多様化という言葉を肯定的な意味で使っていることに反対。雇用者が正社員を望んでいても非正社員にならざるを得ないのが実態である。また、使用者側が社会保険料の負担を減らす目的で業務委託契約としているケースが急増しており、最近目立っているのが学校教員（実態は有期契約）の業務委託契約である。例えば競争入札の条件として雇用者の社会保険加入や均等待遇を明記すべき。

(3)個人単位の社会保障制度の構築 (P51)

・企業年金制度についても個人単位の社会保障制度の構築が必要。（現在の企業年金制度は、勤務先や職種、雇用形態、性による所得格差を拡大する仕組みである。）

・「世帯単位」から「個人単位化」に移行するにあたって、ナショナル・ミニマムを保障する社会保障制度の全面改革が不可欠。自助自立のスタンスに立った指摘では、労働条件や本来の社会福祉の充実と程遠い制度になってしまう。日本の「世帯単位」制度の背景には、民法の家庭責任の定義を見過ごすことはできない。女性差別撤廃条約や家族的責任条約の理念に沿った民法の改正も必要だ。また、ILO 社会保障憲章の理念をふまえた生存権を保障する社会保障制度を考えるべき。

・個人単位の制度にするためには全体の検討が必要で全てを低きにつけるべきではない。配偶者控除、配偶者特別控除に関して、個人単位の課税制度を創設し、基礎控除額を生活保護の水準まで大幅に引き上げること等を前提に廃止に向けての積極的な政策を図る

べき。

年金受給資格を得るまでの年数の短縮と納付年数に応じた年金支給の検討を。

(4)個人の能力を伸ばす教育、能力開発 (P52)

進学する女子学生への、理工系・四年制大学・大学院への進学啓発は必要であるが、それだけでは不十分だ。学生の両親・家族の中には、女性が理工系・四年制大学・大学院へ進学することを快く思わない人間も多いと思われる。特に地方では、本人の希望にかかわらず、女性は勉強をするよりも結婚して家庭に入る方が良いと考える人間が根強く存在する。このような価値観の下で育てられれば、潜在的には能力を持ちながらも進学を望むようにはならない。多世代にわたる啓発が必要だ。

進路指導や啓発とともに、性別・地域・経済状況等の条件によって影響されることなく、誰もが本人の意欲や能力に応じて学ぶ機会を得られることが制度的に保障されるべき。

理工系出身の女性を増やすためには、職場での状況等、まずその実態を把握し、それに対して政策で後押しするという姿勢がほしい。

高校教育の中に、労働法制を学ぶカリキュラムの導入を義務付ける。

2.雇用 (P52)

【全体】

大学も大学院も女性の進学率はかなり高く、就労のモチベーションも十分であるが、その人材を受け入れる器が社会に不十分。特に民間企業では、育児休業など社会サポートの物理的な仕組みは整っているが、人の価値観や意識など精神面では相変わらず排他的な要素が強い。

男女共同参画社会基本法に基づく影響評価としては、性役割に規定された制度や慣行を構造的に変革する政策課題として間接性差別の禁止の必要性を検討することが最も重要と考える。このことはCEDAW最終コメントなどにも指摘されているところであり、本論点整理はこの間接性差別を禁止する必要性とその可能性についてメインテーマとするべきである。以下のような、男女間に合理性のない格差ないし分離を生じさせる基準や制度は見直されるべきである。

(1)世帯主賃金

一家の生計の担い手であるかどうかを基準として支給される世帯賃金で、夫婦のいずれか一方をその適用から排除する基準は合理性はない。生計の担い手であるという立場に男女で軽重があるとする考え方自体が性役割に規定されたもので合理的とはいえず、基本法の趣旨に相容れないからであり、このような基準は解消されなければならない。

(2)貸付・社宅貸与条件等福利厚生措置

福利厚生措置を適用する基準にも世帯主義が盛り込まれている場合が少なくないが、夫婦いずれか一方に限ることに合理性はなく、解消する必要がある。

(3)生活の困窮度・影響度・共働き基準の廃止

生活の困窮度や影響度基準を要素として組み立てられる労働のルール(例えば整理解雇基準の合理性判断)は、共働き世帯で夫婦のいずれか一方を救済するか排除するかの場合には、男女の固定的な性役割に基づく価値判断に影響されたものとして解消する必要がある。

(4)家族的責任の偏りが不利に働く転勤などの基準

我が国においては、国内外の転居を伴う転勤や包括無定量な働き方を受容できるか

どうかで処遇を異にするというキャリア形成システムを採用する企業が少なくない。その結果として主に家族的責任を負担する女性がその適用から排除され、男女間格差の主要な要因の一つをなしてきた。こうした性役割に規定された生活の実情ゆえに女性がキャリアシステムから排除されることは不合理であり、転勤や包括無定量な働き方が処遇上の格差を設けなければならないほどの合理的かつ有意な格差をもたらすという根拠は示されていない。単に育児・介護のための権利行使を理由とする差別的取扱いや就業の継続を困難にするような勤務シフトへの配置を排除するにとどまらず、「転勤可」「残業可」といった基準そのものを合理性がないとして撤廃する政策が求められる。

(5) 年齢基準

いわゆる長期雇用を前提とするキャリアコースへの登用にあたり、年齢要件を20歳代中盤から30歳代前半にかけての一定年齢とすることは、実質的に子育て中の女性の登用機会を奪うことになる。このような基準も性差別の一つの形態として位置付け、撤廃する必要がある。

(6) 企業とのつながり(年齢基準)

当該企業に長く働いたことが職業資格との合理的関連を有しないと判断されるときには、勤続年数を待遇の基準とすることは撤廃することが検討されるべきである。

(7) 雇用管理区分

コース別雇用管理についても、転勤の可否や性役割を前提とした「基幹」「補助」という二分法に基づく基準によって雇用管理区分が設定されており、長期の勤続を予定したキャリア形成システムとあいまって、男女による明確な分離が生じている。従事する職務との合理的関連性が認められない以上、差別的な基準として撤廃していく政策が講じられる必要がある。

(8) 雇用及び就業形態による男女の分離

雇用形態及び就業形態の多様化は、性役割とこれに影響された雇用管理システムの結果として生じたものであるため、多様化が認められるのは圧倒的に女性であり、男性より女性の方が決定的に不利である。論点整理では公務部門においてもっとも重要な検討項目であるはずの臨時・非常勤職員の労働問題に触れておらず、パートタイム労働者についてさえ「短時間社員」として取り上げるにとどまっており、この問題についてあまりに不十分。短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を含めて、その特徴ともいえる不安定な地位と低賃金の性差別的性質に着目した対策が求められる。その場合、雇用形態を問わず同一価値労働同一賃金原則を適用して賃金格差を埋める方向性も明らかにする必要がある。

ワークシェアリングや短時間正社員制度の導入のための現実を打開策や問題点にまで踏み込んだ分析が不足している。政策担当者サイドとして、企業側の分析をもう少し掘り下げていくことも必要だ。また、間接差別のどういう点が、どのように今現在問題となっているのかといった点についての分析が殆ど欠けていたことについては、残念。

(1) 多様な就業形態を自由に選択でき、働きに応じた処遇が実現される社会に (P52)

企業の都合による景気の調整弁、安価な労働力として非正規労働者が増加していることから、どんなに短時間・短期間労働者であっても正規社員として採用することを法的に位置付けることが前提。

ア 多様な就業形態を自由に選択 (P53)

不安定雇用労働者を多く生み出した直接の原因は、財界の要求にそって、労働基準法や、労働者派遣法など労働法制の改悪を進めたことにある。有期労働は1年以内にもどし、常用雇用を基本とすること。裁量労働は廃止すべきだ。また、派遣労働は専門性や特殊性のある労働に限定すべきだ。現状のままフレックスタイムを導入しても、労働者の希望に基づいて活用するのは難しい。労働時間の短縮や家族的責任との両立のため、女性差別撤廃条約や家族的責任条約 勧告を推進すべきだ。

現実で見た場合、就業形態の多様化は生活実態を基礎にしては行われていない。企業の圧倒的多数が、その理由に人件費節約を挙げている。まず、労働条件の整備が先決。

多様就業型ワークシェアリングの推進、短時間正社員制度の普及 (P53)

・日本の抱える諸問題を解決する策として大いに期待すべきものであるが、一組織として導入しようとする問題が多い。普及のためには、まずモデルケースを開発し、その就業規則や運用方法、企業にもたらす効果効用など、具体的なノウハウを提供してほしい。

また、短時間勤務者というものに対する強い差別意識も導入の障害となる。短時間勤務者全員の地位を向上するために、「パートタイム労働指針」を義務化することが急務。

・ワークシェアリングについて、労働専門家の間では、厚生労働省から明確な指針が労使に示されていないため実現が難しいとの意見が大半。現実の運用実施が可能かどうか調査してほしい。

・短時間正社員制度を導入することが望ましい」を「法的な位置付けをする」に修正されたい。労働条件・福利厚生など正規との均等待遇を「パート労働法」などに位置付ける。また、安価な労働力としての活用に歯止めをかけるため、フルタイム労働者をすべて短時間労働者にとって変えるのではなく、割合の歯止めを設ける必要もある。

膨大な失業者・求職者の一方で職場では長時間過密労働が横行している。多様就業型ワークシェアリングの推進の前に、雇用を増やして労働時間を適正に管理し、労働時間の短縮をはかることが重要である。

・新規高卒女子の38.6%もがパート労働者として入職している実態、職場では正規労働者は1~2名であとはすべてパートや派遣労働者等という実態は異常である。女性・高齢者のニーズに応じた働き方」とはいえず、「人件費削減や雇用の調整弁として活用したい経営者のニーズ」にほかならない。原則としてすべての短時間労働者を正社員＝期間の定めのない雇用とし、均等待遇とすべきである。そのために、有期雇用契約は、あくまでも臨時的・一時的なものとして規制し、雇用不安定、低賃金な労働者を拡大しないことが重要である。

フレックスタイム制度の普及 (P53)

・家族的責任を持つ労働者に対する深夜勤等への導入を規制する必要がある。

「派遣労働は例外的・一時的なものに限定し派遣労働者の雇用と権利を保護すること。」

労働者派遣が原則自由化され、期間も3年または5年に延長されたが、企業の都合に合わせて、雇用期間を限定し、低賃金で使いやすい労働者を拡大している。派遣労働は例外的・一時的なものに限定することが重要である。少なくとも1年を超えたら期限のない雇用とし、仕事があるのに解雇することは許されないなどを明確にすべきである。」を追加されたい。

「偽装請負等を規制すること。」

事実上、労働者である者が「請負」とされ、労働基準法をはじめ労働法制の適用をうけていない事例が増えている。偽装請負を規制し、労働者として労働法制を適用することは急務である。」を追加されたい。

イ 多様な就業形態において働きに応じた賃金等の処遇の実現 (P53)

・パート労働とフルタイム労働の待遇格差を是正するためには、「同一価値労働同一賃金」原則を徹底すること、パートとフルタイムの待遇格差を「間接差別」と位置づけ、雇用機会均等法にも明記するよう働きかける必要がある。

同一価値労働同一賃金の実施 (P54)

・国際的な視野に立つての分析・研究が必要。

・当該企業に長く働いたことが職業資格との合理的関連を有しないと判断されるときには、勤続年数を待遇の基準とすることは撤廃することが検討されるべきである。(再掲)

・能力・成果主義賃金は、結果として男女差別を拡大させる。能力を客観的に測ることは不可能であり、男女差別を見えにくくするもの。また、職場に競争と不団結を持ち込み、女性が働きつづけにくい状況を生み出す。女性が自立して生活できる生計費原則にもとづく賃金の確立、雇用形態による差別をなくすことなどが必要だ。(再掲)

・全国一律最低賃金制度を確立すべき。雇用形態に関わらず、同一価値労働に対しては同一賃金を支払う原則を立てること。価値基準については客観的な事例を示し、廃止差別を行わないような規制が必要である。

・ここで述べられている「職務評価の手法の開発」「職務の価値の測定基準の確立」「公正・透明な人事評価制度の整備」等は、「職務給を導入している場合に」必要であることはもちろんであるが、第三者機関により社会的に共通する基準として確立することが重要である。わが国の賃金決定は企業別組織の企業別交渉に分断されて社会的共通性を欠き、企業内での能力・成果の査定が強化され、社会的基準・賃率を形成する条件が欠如している。同一(価値)労働同一賃金を考える場合にもその同一性の内容に雇用契約の長短、配転・転勤の自由度など異質な要素を取り込んで狭く、合理性を欠くものとなっている。

また、労働組合も企業の枠を超え、「産業界の横断的な組織」として確立し、産業界の要求をまとめて、労働協約を締結できるしくみとする。仕事・労働の専門性や熟練度に見合う企業の枠を超えた社会的賃金基準の形成と男女均等の適用を追求していく。

パートタイム労働法及び指針の普及等 (P54)

・「均衡」ではなくすべての労働条件にわたり「均等」の視点から見直すことが必要。

・パートの実態は、正規との賃金格差がさらに広がり、年次有給休暇さえもとれない状況が蔓延している。パートタイム労働に関する条約を批准し、均衡待遇ではなく均等待遇の確立、罰則規定など実効性のある法制化が求められる。(他1件)

・政府に求められている政策の方向は、短時間労働を理由とした差別の取扱いを禁止する法律にパート労働法を改正することである。

・パートタイム労働者と通常の労働者の均等待遇を実現するには、指針では実効性に乏しく、パート労働法の改正が急務。「パートタイム労働研究会最終報告」が、「パートの「均衡処遇」の必要性と「正社員の8割の水準が求められる平均値」、「短時間正社員制度」の導入などの考え方を打ち出したことは、パート労働者等が雇用不安定・低賃金で劣悪な実態にあるもとで現状打開のために一定活用できる側面ももっているが、「均衡待遇」とせず「均衡処遇」ととどめ、雇用不安定・低賃金なパートを残したまま、一部を「短時間正社員」とする

など限界がある。

パート労働法の改正に際しては、本来、例外的であるべき残業や転勤をフルタイム正社員の勤務の前提とし、残業・配転・転勤等の拘束性が正社員と異なる場合、パートに合理的な差を設けることもあるとする「日本型均衡処遇ルール」ではなく、ILO第175号パートタイム労働条約を批准し、国際的な水準を踏まえた均等処遇を実現すべきである。

また、均衡を考慮する際に比較対象となる正社員が存在しない場合には、有期契約のパートタイム労働者と有期契約のフルタイム労働者との比較により均衡を考慮することができる制度とすることも検討必要があるのではないかと（p27にも同様の記述がある）としているが、「有期契約」ということで正社員との格差があり、ともに差別されている有期契約のパートタイム労働者と有期契約のフルタイム労働者を比較しても意味はない。

短時間勤務者というものに対する強い差別意識が短時間正社員制度導入の障害となる。短時間勤務者全員の地位を向上するために、「パートタイム労働指針」を義務化することが急務。（再掲）

現行法・指針の普及提言は、実態に即しておらず、パートや有期契約労働で働く人の均等待遇を原則とした法律の制定を書くべきだ。また、労基法3条の均等待遇原則には、就労形態の多様化も含むことを明らかにしていくことも提起してもらいたい。

合理性を持たない有期契約が労働者の雇用と生活に不安を与えていると同時に、雇止め等の争いが絶えない要因となっており、合理性のない有期契約を規制する法制も政策の方向に加えるべきである。

ウ 多様な就業形態間及び雇用以外の就業も含めた移動の円滑化（P54）

募集、採用における年齢制限の撤廃（P54）

法制化が必要。

（2）就業の選択に中立的でない世帯単位の制度の見直し（P55）

個人単位化には、非正規労働者の低賃金不安定労働解消のための法制度の確立が必要不可欠。拙速な導入は、労働条件の低下を招き、女性の自立を阻害しかねない。

一家の生計の担い手であるかどうかを基準として支給される世帯賃金で、夫婦のいずれか一方をその適用から排除する基準は合理性がない。生計の担い手であるという立場に男女で軽重があるとする考え方自体が性役割に規定されたもので合理的とはいえ、基本法の趣旨に相容れないからであり、このような基準は解消されなければならない。（再掲）

社内貸付や社宅の貸与など福利厚生措置を適用する基準にも世帯主義が盛り込まれている場合が少なくないが、これについても夫婦いずれか一方に限ることに合理性はなく、解消する必要がある。（再掲）

近年導入が推進されてきた「成果主義賃金」は、すでにさまざまな問題点が指摘されている。競争激化による職場の連携・チームワークの阻害と超過密労働が労働者の命と健康を脅かし、恣意的、主観的査定による差別への不満が業務の円滑な運行を妨げている。能力を理由に女性は成果の低い職種にしか付けなくされたり、主観的な成果査定に差別がすり替えられ隠蔽されたり、女性への差別・処遇条件の悪化が成果主義のもとで広がる条件をつくっている。個人の成果による競争で、技術・技能の伝承がされなくなり、評価の低い熟練基盤技能や検査、保守・整備の軽視となり、また、利益と効率化優先が欠陥製品や手抜き作業を生んで、重大事故や災害を引き起こし、企業の存立基盤をも脅かす事例が多発するなど、成果主義は社会的にも問題化している。

・家族手当・住宅手当等は、世帯賃金としての側面を持っており、支給対象を「世帯主」「主たる生計維持者」等と規定して、女性は支給対象から除外されている場合が多く、改善が求められている。しかし、P22でも触れられているように、基本給抑制と退職金や時間外賃金削減など人件費抑制の手段として作られ機能してきた要素も含んでおり、同じ手当でも、企業毎の違いは、その内容や仕組みでも、水準でも極めて大きい。

これらを一律に世帯単位の賃金であり、個人単位化にそぐわないものとして、安易に廃止・縮小すれば、不当な賃金低下をもたらすおそれがある。手当部分が多すぎることは賃金構成として好ましくないが、各企業に現存する手当の性格・内容と水準を見極め、賃金低下や男女間、独身者と世帯者との間など不均衡を生ずることとならないよう、その扱いは個別に検討し慎重にすべきである。本給に振り替えるなど、賃金総額の引き下げにならない措置はだいじであるが、その場合、あわせて男女賃金格差是正の措置を図る。

P22には、「公的社会保障が十分整備されなかった時代に……生活、所得水準が向上し、一定の社会保障システムも構築された現在においては、その役割は小さくなっていると考えられる」とあるが、わが国の社会保障・社会福祉等の水準は、先進国として低い水準にある。個人単位の賃金が男女均等待遇に機能するためには、育児・介護・教育・住宅など働き続けられる社会的サービスの整備、社会保障・社会福祉の拡充など、いわゆる労働力再生産費の社会化とセットでなされることが欠かせない条件である。家族手当・住宅手当等の整理は、関連する公的な給付や生活援助施策の拡充の進展との連携が条件である。

ア 家族手当の見直し(P55)

・賃金や社会保障、税制度などの個人単位化は歓迎すべき方向だが、憲法に基づくものでなければならない。家族(扶養)手当、住宅手当については、すぐに廃止でなく、当面は支給認定を、本人の申請に基づき行い、男女平等に認定することが必要。この問題の解決には、育児・介護・教育・住宅など働き続けられる社会的サービスの整備、社会保障、社会福祉の拡充などもあわせた検討が必要だ。

・生活給としての様相は大きい、それは女性も同じであり、基本給に組み込まれるべきと感じる。そこを進めるためには、配偶者控除の廃止を行い、税金を個人単位で考えていくべきもの。

・P55 7行目：「この際、少子化対策の観点から、子育てへの企業及び政府による経済的支援は、今後一層重要となることに配慮が必要である。」との記述について。子どもを生み、育てることには経済的負担、精神的苦勞は大きく、それが原因で子どもを持つことに躊躇するなら、その「苦痛」を軽減するための支援は必要であろう。しかしこの支援の必要性を「世帯単位の制度の見直し」の項に「個人単位の制度への変更を強く望む」観点から家族手当への疑問と共に付け加えるならば、どういう性質の誰に向けた支援が望ましいのかまで具体的に書き加える必要がある。戸籍上の「世帯主」に近いものになるのか、あるいは「主に子育て責任を担う者」と暗に現状での性別役割分担を認めるに等しいものになるのか、「子ども」自身に向けた何かになるのか、方向性を示す記述があってもいいのではない。また本来子どもをもつか否かは個々人の選択に委ねるものであると考える。子どもを育てる人への支援は重要であり、子どもを持ちたい人が、持てる社会になるような支援が必要であると考え。この項に「少子化対策の観点から」の記載があるのは違和感がある。この記載には子どもを持ちたい人が持てるように、というよりはできるだけ子どもを持つのが望ましい、というような方向性を感じ、ここでは必要性を感じない。

イ 住宅手当等世帯主のみに支給される手当の見直し 55

(3)賃金差別、賃金格差の解消及び雇用機会均等の推進 56

ア 賃金格差の解消 (P56)

・賃金差別・格差をなくすためには、女子差別撤廃委員会最終コメントでも勧告されたように、直接差別だけでなく、間接差別の禁止を労働基準法や「均等法」に早急に盛り込む必要がある。条約に関する認識や間接差別の意味と範囲を国会議員や裁判官などに幅広くキャンペーンするべき。コース別雇用管理については、女子差別撤廃委員会最終コメントの勧告に基づき、廃止にむけて施策を推進すべき。(再掲)

・賃金格差解消のため、女性への業務の与え方、職務配置などの適切化という指摘は非常に重要。ガイドライン、啓発にとどまらない実効性のある施策が望まれる。

・職務職能給を採る企業が多い中、職場における配置、業務内容について、厳密に公正・透明な制度設計及び適用がなされる必要がある。労働時間短縮や社会福祉制度の確立と同時並行で行うべき。

・昇任昇格などアファーマティブ・アクションを積極的に取り入れること。

・以下を追加されたい。

国連・女性差別撤廃委員会の勧告にもあるように、「間接差別の定義を明らかにし、コース別雇用管理制度や女性が多い職種が低賃金であるなどの間接差別を含む差別是正」が必要である。

また、どの労働者にも最低生計費を充足することが必須の条件であり、低い初任給による若年単身者の低賃金と女性の差別的な低賃金雇用の是正、その上に立った賃金水準の全般的向上が求められる。そのために、労働者の生計費を無視し、生活保護基準以下の不当な低さにされている現行最低賃金の改善、生計費原則に立った全国一律最低賃金制がナショナルミニマムの基軸として確立されることが必要である。

イ ポジティブ・アクション (P56)

均等法を改正し、より具体化し、義務化していく必要がある。

・実質的な男女平等を実現するためにも、間接差別と性による差別を禁止する等男女雇用機会均等法の改正を打ち出すべきである。

ウ コース別雇用管理の適切な運用 (P56)

・コース別雇用管理制度は廃止すべきである。

・コース別雇用管理についても、転勤の可否や性役割を前提とした「基幹」「補助」という二分法に基づく基準によって雇用管理区分が設定されており、長期の勤続を予定したキャリア形成システムとあいまって、男女による明確な分離が生じている。従事する職務との合理的関連性が認められない以上、差別的な基準として撤廃していく政策が講じられる必要がある。(再掲)

(4)仕事と家庭が両立できる環境の整備 (P57)

・男性の子育て参加を促進する観点から、男性の育児参加を否定的に見がちな企業風土の変革や男性の育児休業の取得促進策を提起すべき。

・出産、育児、介護などの問題は男女両性が担うべき家庭責任であり、男性を採用しても育児・介護にコストがかかるとなれば、男性を優先的に雇用するメリットはなくなる。

・男性の育児休業取得率の低さ、女性の仕事と子育ての両立の困難さについて、企業は過酷な競争の中であり、国の強力な義務付け、社会的な制裁しか効果はない。労基法どおりの働き方が確立すれば、特別な施策がなくとも子どもは増えるだろう。

・我が国においては、国内外の転居を伴う転勤や包括無定量な働き方を受容できるかどうかで処遇を異にするというキャリア形成システムを採用する企業が少なくない。その結果として主に家族的責任を負担する女性がその適用から排除され、男女間格差の主要な要因の一つをなしてきた。こうした性役割に規定された生活の実情ゆえに女性がキャリアシステムから排除されることは不合理であり、転勤や包括無定量な働き方が処遇上の格差を設けなければならないほどの合理的かつ有意な格差をもたらすという根拠は示されていない。単に育児・介護のための権利行使を理由とする差別的取扱いや就業の継続を困難にするような勤務シフトへの配置を排除するにとどまらず、「転勤可」「残業可」といった基準そのものを合理性がないとして撤廃する政策が求められる。(再掲)

・子どもが生まれたとき、育児休業を取るか、保育所で育てるかは本人の選択で、育児休業取得の数値目標を設定するのは間違いだ。選択できる条件整備こそが求められる。賃金保障や取得した場合の人的保障、育休明けに元の職場に復帰できる条件などが必要だ。男性労働者に子どもが誕生したときにも、育休を取得するかどうか聞いてあげる職場環境づくりが必要だ。また、産休あけに誰でもが安心して預けられる安価な保育料で専門性や継続性の保障された公的保育所の拡充こそ求められる。保育サービスの充実では、子供の育ちに関わる保育の質を高めることも非常に重要。

ア 保育サービスの充実 (P57)

・保育施設と学童保育の充実が必要で、子ども一人に対する保育士の人数基準の徹底が必要。介護制度の充実も必要。

・多くの女性に働き続けられる環境を作ること、ブランクを少なくするシステムが大切であり、保育料を安くすべき。

・認証保育所は保育料が高く、質的にも安心して子どもを預けることができる状態ではない。待機児童の解消に加え、「保育の質」の向上を入れてほしい。

・多様化した労働にあった保育所作りが重要。企業内や複数の企業共同の保育所ができてはいるが、より一層の充実を促進する政策が必要。自治体レベルではなく、国の政策が急務。

・保育については公的制度として自治体などで積極的に推進する必要がある。

・保育サービスの充実は欠かせないが、公立保育所がどんどんつぶされていく状況を改めない限り働き続けることは難しい。

・以下を追加されたい。

保育を営利の対象とし、株式会社等企業の参入も可能とされ、公的な保育が切り捨てられているが、時代を担う子どもを育てるには、公的な保育の拡充こそが求められている。公設民営、民間委託・営利企業の参入、保育所運営費の一般財源化、最低基準の「弾力化」、国庫負担はずし、調理室設置義務の配置、父母の負担増、職員のパート化などをやめ、保育予算の大幅増額、保育所増設で入所待機児の解消、保育所の最低基準の改善、保育の公的拡充をはかるべきである。

・学童保育の拡充：小学校をお年寄りと子どもたちの共同施設とし、ボランティア学生や職員が運営する、地域のコミュニティセンターとして利用していくことを提案する。

イ 育児休業の取得促進等 (P57)

・所得保障の充実が男性の育児休業取得促進につながるが、今回の雇用保険による育児・介護休業手当金の改正は、取得の後退につながりかねない。

・育児休業中の賃金に対する国からの保障が必要。介護休業についても同様。

・中小企業などでは育児休業中の所得等を保障する余裕がないのが実情であり、政策の後押し、企業への直接の助成などで現実に沿った支援をしていかななくてはならないのではないか。

・育児休暇は制度として存在してはいるが、実際は利用しにくい雰囲気があり男女ともに十分に活用されていない。そこで、育児休暇制度に、育児をするという目的だけではなく、自らのスキルアップの期間としての役割も課してはどうか。通信講座などの利用により、在宅で育児をしながら自らのスキルアップをすることで、休暇後の職場復帰も円滑になるのではないか。能力が上がった人間が復帰することは、雇用主側にも利益をもたらす。

・以下を追加されたい。

男性を含め育児休業を促進するために、雇用契約を繰り返し定めのない雇用とみなされる労働者への適用を法律や政省令に明記するとともに、有期雇用労働者についても、1年以上の雇用期間が経過した後は、残余の雇用契約期間(更新を含む)に育児・介護休業を適用すること、育児休業の期間を当面、保育所入所ができない等の事情がある場合についても1年間(2歳まで)までに延長し、複数回の取得ができるようにすること、介護休業取得を当面、継続して介護を要する状態ごとに1回、1回につき3ヶ月」とし、さらに期間を延長すること、取得予定日の数日前の請求を認めること、小学校就学前の子及び要介護の家族をもつ労働者の請求により労働時間短縮ができるようにすること、子どもの看護休暇は「義務規定」とすること、家族的責任を有する労働者の転勤等には、本人同意を得ることを明記すること、「不利益取り扱い禁止」規定を実効あるものとし、育児・介護休業取得の際の代替要員の配置、原職復帰、所得保障の原則を明記することなどの改正が必要である。

ウ 長時間労働の是正 (P57)

・小さな子どもを持つ労働者に時間外労働や休日労働をさせたり、子どもが病気なのに休みも取れない、という状態をなくすべき。無制限に保育サービスを広げていく方向ではなく、男女とも一日の労働時間短縮や時間外労働・休日労働の規制こそ進めるべき。労働条件の「グローバル化」が必要であり、第1号をはじめILO条約を批准し、総ての労働者の労働条件を整備すべきだ。

・労働時間短縮を実現するためには、早急にILO1号条約を批准できるような法改正が必要だ。政府公約である年間1800時間を「絵に書いた餅」でほっておくような事態を即刻あらため、労働基準法を抜本改正し、一日、一週単位の労働時間の短縮が必要だ。早急に労働省の職員を大幅に増やし、違反の実態を規制するべきだ。

・労働基準法に時間制限を規定すべき。裁量労働、可能な職種を規制で限定すべき。

・政府広告等で、父親に対して呼びかけるのはどうか。就労時間を短縮する傾向が一般化すれば、個人の時間的な余裕が生まれ、家事に関わることができるようになると思われる。サービス残業の慣行が減れば、子どもを持つ女性にも男性と同様な仕事を担うことが可能になっていくはずである。当面は、例えば従業員の何割かを子どもを持つ女性の枠として義務付ける等も有効的。

・本来の政策の方向は総実労働時間の短縮であり、年間総実労働時間1800時間の実現とそのための年次有給休暇完全取得等、企業を変えるたびに年次有給休暇最低付与日数

10日という仕組みの見直しも政策の方向に入れるべきである。

・男性に家庭責任を求めるには、労働条件の見直し緩和が必要不可欠。

・高度成長型就労スタイルに固執し、その働き方が生産性が高いと信じている企業組織がいまだ多いようだ。政策で企業義務を課し、罰則制度を設けたらどうか。

・労働時間の短縮は、仕事と家庭の両立のための不可欠な条件。女子保護規定撤廃後の女性の労働環境の実態などを把握する中で、長時間・深夜業・休日出勤などに関する規制を労基法に盛り込む必要がある。

・子育て中の男性が最も長時間労働となっている現状について何らの対策の必要も指摘されていないが、男性の育児・介護の権利行使の促進は意識の啓発によっては実現できない。我が国のキャリア形成システムが子育ての負担が集中する時期の経験によって将来を左右するものであることや、労働契約における職務概念が未確立であること、仕事の協働体制が築かれていないことなど、職場のシステムそのものを見直す必要もある。(再掲)

・以下を追加されたい。

パートを除けば、年間総実労働時間は2000時間を上回り、膨大な失業者・求職者の一方で職場では長時間過密労働が横行しており、時間外労働の上限規制(年間150時間)、裁量労働制の規制、不払い時間外手当の根絶、時間外労働を前提にした業務の改善などを行い、雇用をふやして労働時間の短縮をはかることこそが仕事と家庭の両立の上で、なにより求められている。ところが、この間の政府の施策は、労働法制の相次ぐ改悪、さらに「規制改革3ヵ年計画」は「労働基準法の労働時間管理をホワイトカラーを適用除外にする制度」の導入を打ち出すなど、いっそうの長時間過密労働を後押しするものとなっており、こうした施策を改め、抜本的な労働時間短縮施策を求める。

エ その他 (P58)

・以下を追加されたい。

家族的責任を有する男女労働者に対する一方的な遠距離配転、単身赴任が仕事と家庭生活への困難にしており、住居の転勤を伴い配置転換には本人同意を原則とし、十分な配慮をおこなう。

3. 起業・自営業その他の働き方 (P58)

【全体】

・家庭や社会の理解を啓蒙する支援を。

・家業に従事する女性については必要な保護がなされる必要がある。

・起業家に限らず、従来から自営業を営んでいる女性を含めて実態を把握し分析すべき。

(1) 起業・自営業 (P58)

ア 起業家に関する性別データ導入等統計の充実 (P58)

イ 創業塾、起業家支援セミナー等の相談窓口の利便性向上・内容の充実等 (P58)

・マーケティング等の学習機関の充実を：女性特有の育児・介護など社会との遮断や社会的責任感の薄さなどを解消するためにも重要。また、地域に即した事業のための経営戦略や営業戦略、広報などの学習機会を充実させることが大切。

・起業について、(自分も起業家であるが)一週間程度の起業家育成コースで補えるものではなく、社会人大学院で30歳前後までにMBAを取らせるぐらいのサポートがないと経営の視線は十分でない。

ウ 女性センター等を活用した協力ネットワークの構築 (P59)

・女性センター等を活用した協力ネットワークを就業もふくめハローワークとも連携し、現在行われている職場の差別待遇についての相談事業もあわせて強化したい。

・P59 ネットワークの構築 (出会い) 支援を、多くの異業種の人達との出会いの場が必要。

エ 投資、融資等の円滑な資金供給 (P59)

・夫の名義でないと借入ができないという事例が数々あり、女性への資金供給は困難が多い。地域に根ざした女性の起業には多額の資金は必要ではなく、より地道な営業で、資金の回収は容易ともいえる。自治体や国レベルでの支援がより必要なのではないか。

・金融での与信管理が典型例であるが、個人として女性が成熟した取扱いを社会から受けられないという場面に遭遇する。平等な投資チャンスを得るには、アメリカにあるベンチャーキャピタルの仕組み + 個人意識の構築が、女性起業を促進する二大要因だと考える。

オ 家庭との両立支援策の充実 (P60)

・家族的責任との両立可能な形態として有利な選択肢とされる自営が、実は権利が最も保障されづらい形態であることに留意し、妊娠・出産・育児・介護のための権利保障のための社会的な制度を格段に整備することが政策課題とされるべきである。

(2) 在宅ワーク (P60)

・実態が雇用である場合は厳正に指導すべき。

ア 発注者、仲介者、受注者おのおのについての就業実態の把握 (P60)

イ 契約ルールの適正化、「ガイドライン」の周知徹底、法的整備についての検討、苦情、トラブル等への相談体制の整備 (P60)

ウ 就業条件の安定 (報酬・就業時間・健康管理等) (P61)

エ 家庭との両立支援策の充実 (P61)

オ スキルアップを促す能力開発への支援充実 (P61)

・育児休暇制度に、育児をするという目的だけではなく、自らのスキルアップの期間としての役割も課してはどうか。通信講座などの利用により、在宅で育児をしながら自らのスキルアップをすることで、休暇後の職場復帰も円滑になるのではないか。能力の上昇した人間が復帰することは、雇用主側にも利益をもたらす。(再掲)

カ 仲介機関を通じた情報整備等 (P61)

(3) NPO等 (P62)

・雇用関係でも自営業でもない、協同で働き場をつくり非営利を旨とする事業を展開している「ワーカーズ・コレクティブ」には何も触れられていない。ここ数年の変化として男性の参加も広がり、事業規模も伸長している。同じ志を持つ人たちが出資しコミュニティにサービスやモノを生産する事業を展開し、広がっている事実に着目し、支援策の検討が必要。ワーカーズ・コレクティブの存在を法的に位置付けるなど制度上の支援、ワーカーズ・コレクティブの創出支援、ワーカーズ・コレクティブの中間支援組織である連合会を起業相談機能として位置づけ、その支援に当たるなどが挙げられる。

ア ボランティアと雇用者の働き方とを区分し、関係制度の適用関係を明確化 (P62)

イ 雇用された者については労働法制を遵守 (P62)

無償ボランティアのためのNPO 保険も必要だが、「無償労働」そのものの評価が必要だ。

ウ 円滑な資金供給の確保 (P62)

エ NPO等による雇用創出への支援 (P63)

(4)雇用と自営の中間的な形態の就業者 (P63)

従属的契約就業者は、労働法によるルールの不適用・逸脱が一般的であり、妊娠・出産・育児・介護の権利保障はまったくといっていいほどない。また、この分野における報酬や働き方の男女の格差も極めて大きい。従属的契約就業(労働)について、かろうじて関連する法律は家内労働法にとどまり、保護の対象や在り方が今日の時代に適合しなくなっている。企業との契約締結に際して、労働条件の対等決定を保障し、差別や暴力を排除することが政策課題となるべきである。

ア 就業実態の把握 (P63)

イ 適切な指導 (P63)

実態が雇用である場合は厳正に指導すべき。

ウ 就業形態についてのガイドラインの制定等による契約ルールの適正化、就業条件の安定 (P63)

4.公務員(主に国家公務員)(P64)

(1)就業形態の多様化 (P64)

・非常勤職員の増大についてまったく触れていないのは問題。任期満了となり更新が行われなかった非常勤職員のほとんどは女性であり、また非常勤職員は極めて低賃金に据え置かれている。しかも、任用を何回も繰り返し解雇されても、解雇権乱用の法理が適用されず、司法の救済もない。公務部門で率先して男女共同参画を目指すのであれば、非常勤職員の男女別実態を調査の上明確にし、均等待遇を実現させるべきである。

・公務では人員削減が進められており、制度・権利が取得できず、健康で働き続けることが困難になっている。非常勤やパートなど非正規労働者が増大している。これら圧倒的多数は女性で、産休や育休など母性保護、育児・介護などにかかわる権利・制度が正規職員と平等になっておらず、結婚や・出産を契機に辞めざるをえない場合が多い。これは間接差別であり、人員増、一日の労働時間の短縮、そして、採用、配置、昇任・昇格の差別や、育児休業や介護休暇を取得したことによるペナルティをなくせば、男女平等は大いに前進する。有期不安定雇用労働者を常用雇用にし、賃金・労働条件の均等待遇の実現が求められる。そのためには、女性が自立して生活できる賃金の保障、出産や育児、介護の賃金保障と取得するための人員保障が必要だ。フレックスタイムは公務の職場ではチームワークで働く場合が多いので、労働者が希望する形で取得するのは難しく、それよりも、全労働者の労働時間短縮が必要だ。ポジティブアクションで女性の採用を増やすことも必要。(他1件)

・国家公務員も地方公務員も定数削減が進められ、非常勤職員が増えているが、本来、仕事量に見合った定数を定めるべきであり、人員を増やして、時間外労働を削減することによって、仕事と家庭の両立を図ることが可能になる。独立行政法人化に際し、国立病院の賃金職員の雇い止め、労働条件の低下が大きな問題になったが、そもそも無権利・低賃金の

非常勤職員を増大させていることが最大の問題点である。必要な人員は正規職員として定数化すべきである。また、「任用」の名の下に、パートタイム労働法さえ適用されず、法の狭間で苦しめられており、非常勤職員の雇用形態、身分、労働条件の改善が急務である。

現在、短時間勤務の拡大は、雇用を流動化して人件費削減をはかることにつながり、フレックスタイム制も時間管理のあいまいさ、長時間残業の温床となりかねない危険をはらんでいる。育児・介護にかかわっては、部分休業制度も設けられており、そうした制度の拡大で労働時間の短縮に対応が可能である。短時間勤務を設ける場合は、勤務時間が短いという以外はフルタイムの職員と全く同じ権利、時間比例の賃金が保障される労働者として、かつ、本人の申し出により、自由にフルタイムとパートタイムを行き来できることが条件となる。フレックスタイム制度も労働時間管理がなし崩しにならないよう、時間外労働の規制や厳密な労働時間管理がまず求められている。

ア 短時間勤務 (P64)

イ 非常勤職員採用の男女機会均等 (P64)

ウ フレックスタイム制 (P64)

エ 採用試験の受験年齢制限等 (P65)

・再就業希望者に向けた制度の周知に大いに期待する。可視的な実績でない選考方法をとる制度においての実現は励みになり、受験者の拡大をさらにより明確な表現で表されることを期待する。

・雇用における平等がまだ十分に実現しておらず、女性がいったん職業を退いて学業をやり直したり、資格を取ったりして能力の向上をはかり、また就業しようという例がみられる。このためにも採用時の年齢差別が撤廃されるよう、法制化が望まれる。

(2)女性の採用・登用の促進、採用試験種別にとられない個々人の能力に応じた人事管理 (P65)

・公務員の場合も、民間と基本的に同じ問題を抱えているのではないか。

(3) 諸手当の見直し (P65)

・賃金や社会保障、税制度などの個人単位化は歓迎すべき方向と考える。しかし、それも憲法に基づくものでなければならない。家族(扶養)手当、住宅手当等については、すぐに廃止をするというのではなく、指摘の通り職員の賃金引下げにつながらないような対応が必要。当面は支給認定を本人の申請に基づき行い、男女平等に認定することが必要と考える。この問題の解決には、育児・介護・教育・住宅など働き続けられる社会的サービスの整備、社会保障、社会福祉の拡充など、あわせた検討が必要。(再掲)

・公務員の場合も、民間と基本的に同じ問題を抱えているのではないか。

(4)働きやすい職場づくり (P66)

ア 育児休業・介護休暇等の取得促進等 (P66)

・育児休暇制度に、育児をするという目的だけではなく、自らのスキルアップの期間としての役割も課してはどうか。通信講座などの利用により、在宅で育児をしながら自らのスキルアップをすることで、休暇後の職場復帰も円滑になるのではないか。能力の上昇した人間が復帰することは、雇用主側にも利益をもたらす。(再掲)

・臨時・非常勤職員については育児休業取得の適用除外となっているが、民間同様、育児

休業を取得できるよう法制度を改正すべきである。(再掲)

・育児休業期間における勤務のみなし期間について、早急に1/2から2/2に拡大することによって、育児休業取得に伴う昇給時期の遅れを是正すべきである。(再掲)(他1件)

・臨時的任用職員は常勤職員と比較して低く抑えられた賃金・労働条件のもと職務に従事しており、代替要員を確保する際には、差別待遇を禁止する法整備を含めた対策を講じるべきである。また、具体的事例として部分休業や介護休暇、産前産後休暇取得者の定員外化について紹介しているが、前述の内容を踏まえれば、削除することが適当である。

・部分休業、介護休暇、産前産後休暇取得は制度として認められたものであり、取得者の定員外化は権利を後退させるものである。

イ 男性の育児休業取得促進 (P66)

・また、男性が子どもができた時にも育休取得して当然の職場をつくる必要がある。共済組合法の育児・介護手当金の改悪はやめるべき。雇用保険とあわせ、労働者負担のない日額賃金保障の引き上げが必要。

ウ その他の両立支援策の充実等 (P66)

・公務職場にテレワークはなじまない。

エ 長時間勤務の解消 (P67)

・政府公約年間1800時間を公務が率先して実現すべき。時間外労働者は男女とも一日2時間以内、一週6時間、年間150時間の規制を実現すべきだ。また、育児や介護を担っている労働者は時間外や休日労働は免除すべき。

・超過勤務の上限の目安時間を年間360時間としているが、目安でなく、年間150時間以内に規制すべき。

その他

・女性が多くを担っている「無償労働」についての分析と評価が必要。

・心身障害者、とくに女性の雇用について、記述すべき。障害があっても、一定時間働くことは可能だ。

・国連女子差別撤廃委員会の勧告にもあるように全体にマイノリティにたいする視点、在日外国人、被差別民、外国人労働者の実態把握がないので、とりあげてほしい。(他1件)

・10-12 ページ、22 ページ : 共稼ぎをする・しないのどちらが一般に望ましいかを定めることはできないと考えている。現行の手当制度の下でも、妻が専業主婦の世帯は子供の人数を抑える最大の要因である経済的負担をより重く感じており、実際に子供の数が少ないとすれば、「片稼ぎ」を奨励しても少子化対策にはならない。配偶者に関する手当は不公平感をもたらすのみで少子化問題の文脈でもあまり意味がないと思われる。おそらく現在必要とされているのは、子育てと両立しやすい多様な人々を受け入れる労働環境(上述とも合致)であり、経済的負担感の問題はこれで解消できるのではないか。この労働環境は男性も子育てに参加することでより円滑に運用できるものでもあると思う。ただ、退職しないで済むような使いやすい休業制度や退職してもきちんと労働市場に復帰できる環境づくりは進めていくとしても、退職経験のある母親のそれなりに多く(79.6%)の方が自身の選択に納得し

ているというのはそこに経済的なもの以外の様々な考え方があるということでもあり、それは尊重されるべきと思う。

・全体の表現の問題全体として言い切らない表現、「～ではないか」「～してはどうか」が非常に多いことに非常に違和感をもつ。特に論点整理のポイントとして表にあげているものは会全体の合意だと思うので、説得力のある表現にすべきだ。

・総じて現在直面する課題は、分野横断的であり、相互依存적である。こうした課題に対処するために、各省庁に対して総合調整の出来る内閣府ができ、その利点を生かしつつあるのだと思う。今後も積極的に、各省庁にまたがる課題について、実効性のある施策をお願いしたい。

・社会制度の個人化が進んだ後は、女性自身が経済的にも精神的にも個人として自立する本格的な仕組みを整備する必要。特に、精神的な部分の自立教育、また自立するビジョンを与えるなどの啓蒙活動が必要。

・国は1年を超える有期雇用についての統計をとり、課題を出すべき。

・国は現業労働における女性労働者の統計と他の職種についている女性の賃金などに関する統計を整備して検討すべき。

・国は入札に際し「男女共同参画社会」に照らして一定の役割を果たしている企業を優先するなど、あらゆる機会を通じて積極的に動くことが求められている。

・全体の構成がすべて「性別は男か女の2つに1つ」であるという前提で、主に女性の立場/視点から問題整理をしていると感じる。性同一性障害の当事者は、現実に多発している人権侵害、雇用や就業に関する困難も認められず、救済の対象にすらならない状況である。性的少数者の存在とその人権を守るという前提を明確にし、その視点で更に問題整理・再点検をしてほしい。

・CEDAW最終コメントで出されたいくつもの厳しい懸念、勧告・要請に触れていない。

・政府は各種のILO条約を批准していないが、それらをまったく問題にしていない。

・住友電工裁判には触れているが、この間、住友ミセス裁判、芝信金裁判を始め多くの男女差別是正訴訟の判決が出されているが、それらの内容を生かす立場に立っていない。

・以下の問題にまったく触れていない。

不安定雇用の増大がもたらす賃金破壊や健康破壊の実態

サービス残業の横行とその違法性

自営業で働く女性の実態、自家労働(働き分)と税制改正問題

独立行政法人移行に伴うとして、厚生労働省直轄である国立病院の看護師を始めとする「賃金職員」約6000人の年度末解雇の問題

・主として厚生労働省に関連する施策について重要な問題点が示されているが、この論点整理を受けて、厚生労働省がどのような新たな取組、現状施策の改善を実施するのか、見解を示してもらいたい。(他の省庁についても同様。)

また、具体的に A省庁の B施策を Cのように改善すべきではないか、などの一覧を提言の部分に加えてほしい。

・福祉など公共分野における労働と女性：

育児 介護などの家族的責任と仕事との両立をはかるための福祉サービスや、女性に対する暴力の相談や問題解決をはかるためのサービス提供が重要性を増しており、人材の養成が求められるが、そのためには少なくとも自立できる賃金の保障と熟練の形成が可能な安定した雇用と良好な労働条件が不可欠である。しかし、これらの分野で働く労働者は圧倒的に女性が多く、ここでも不安定な雇用と低賃金、ストレスフルな労働環境・労働条件が特徴となっている。これでは家庭と職場における男女平等の保障 = 仕事と家庭における責任・権限の男女平等な分かち合いは進まない。この分野における賃金の保障と就業の継続に格段の政策が講じられる必要がある。

政策の方向性は、女性が圧倒的に多数である問題の職種について、男性が多く配置されている関連する職種との間で、職務の性中立的価値評価を実施し、同一価値労働同一賃金原則に基づいて賃金など処遇のあるべき水準を示し、これに従った格差是正のために重点的に財政を投下することである。

・仕事と所得の男女間格差を解消する政策に重点を：

男女間の格差が働き方と所得の両面で進んでいる。女性の貧困化はシングルマザーの社会的経済的地位に最も凝縮して表れており、差別と貧困が世代間で拡大再生産されることを憂慮する必要がある。

家計補助的低賃金としての性格を最も凝縮するパートタイム労働は、有期雇用・派遣・請負委託・従属的契約労働などの形態で働く女性の賃金・報酬に影響を与える。のみならず、正規雇用の削減(常用代替)と賃金等労働条件を低下させる圧力要因ともなり、失業を拡大させ、これらは総体として国家財政と社会保障の制度的基盤を突き崩していくことが指摘されている。こうした悪循環を断ち切るためには、仕事(家庭と社会双方)と所得を性にかかわらず公正に再配分する政策が講じられなければならない。その最も重要な方向性は、自立した生活を維持できるだけの水準を最低保障とし、労働時間差や雇用期間の定めの有無ないしその長さ、就業形態(雇用か非雇用か)の違いによる差別をなくして、同一価値労働同一賃金原則に従った均等待遇政策を強化することにある。均等待遇政策は、家族的責任との両立をはかるための短時間労働が選択可能な権利としての労働であるための不可欠な条件でもある。論点整理においては、こうした意味での均等待遇政策が我が国における最重要課題であることを強調し、ここに財政投下も含めた政策の重点を置くように明確にすべきである。