日伊女性国際会議「女性と社会　日本とイタリア」
11 月 25 日第３部「女性・労働・家族」報告要旨

浅倉むつ子（早稲田大学）

１　雇用における男女差別について

日本では、1966 年に、はじめて、雇用における男女差別は違法だとする東京地裁判決が出された（住友セメント事件・東京地裁判決）。しかし当時は雇用における男女差別を禁止する立法はなく、裁判所は民法 90 条（公序良俗）に基づいて違法だと判断した。

1985 年に制定された男女雇用機会均等法は、募集、採用、配置、昇進などの均等を使用者の「努力」義務とするような実効性に欠ける法だったが、1997 年に改正されて、すべての雇用ステージについて、女性差別が禁止された。2006 年 6 月には更に法改正があり、男女両性に対する差別が禁止されることになった。また、「それ自体は差別を含まないが、女性に不利な効果をもたらす不合理な制度や基準を違法とする間接性差別」を禁止する条文ができた。日本の法もようやく国際水準に追いつこうとしている。ただし、均等法では、間接差別の対象事案が省令によって３例に限定されている。たった３つの事例のみが禁止されるのでは、間接差別を禁止する条文の意義はかなり減殺されてしまい、残念である。

２　女性にとっての障壁－コース別雇用制度と非正規雇用

最近では、「女性だから」というような明白な男女差別は少なくなった。しかし、徐々に目にみえない性差別は拡大している。その一つは、コース別雇用であり、この制度では女性は「一般職」に集中している。もう一つは、非正規雇用であり、女性はパートや派遣などの非正規雇用に集中している。どちらもその原因は、企業の男性中心主義的な採用方針と、日本の社会に根強く存在する性別役割分業（女性が９割もの家事・育児労働を担っているという実態）にある。女性は、全国転勤を命じられるような総合職への就労は難しいし、長時間労働の正社員に就労することも難しいからである。

３　男性も含めた働き方の見直し

均等法の改正によって成立した間接差別禁止規定を活用すれば、家事や育児・介護などの大半を担いながら働いている女性たちが実際には満たしにくいような労働条件を改めさせることができるかもしれない。仕事オンリーという「男性並みの働き方」ではない新しい生き方をめざすための手段になるのではないかと期待されている。しかし、現実は厳しい。少子化という「追い風」の中で、ワークライフバランス、ファミリーフレンドリーなど、男性の働き方を見直す傾向もないわけではないが、大きな壁は、「規制緩和」のかけ声の中での長時間労働という実態だ。規制緩和の中で、少しずつ日本の労働時間をめぐる法制度は変化している。裁量労働制やみなし労働時間制度が拡大した。日本の年間実労働時間は 1802 時間といわれるが、これは「支払われる」労働時間をカウントしたものにすぎず、実際のサービス残業を含むと、日本の労働者は年間 2232 時間も働いているという。30 代男性で週 60 時間以上働く人は４分の１もいる。これでは夫婦が協力して子育てを分担することなど、できそうもない。育児を助ける地域コミュニティが弱体化している今日、男女ともに、「人間らしく働いて、生きる」ことができる労働世界をつくるには、どうしたらよいのだろうか。