

基本的人権の保障に関する調査小委員会参考人意見陳述要旨
男女共同参画の視点から見た労働基本権（働く権利）について

平成15年3月13日

藤井 龍子

1 雇用の場における女性の地位の向上に大きな影響を与えた日本国憲法

- ・ 法の下での平等と性別による差別の禁止を謳った14条の具体化としての労働基準法（4条）制定、労働省婦人少年局の設置
- ・ なかなか進まなかった雇用における男女平等論議—昭和30、40年代
- ・ 契機となった国際婦人年（1975年）と世界会議（メキシコ）、女性差別撤廃条約の採択（1985年わが国も批准）
- ・ 男女雇用機会均等法の成立（昭和60年、施行は61年）、成立までに大きな議論となった「保護と平等」のあり方
- ・ 均等法制定以降は、雇用の場における男女平等（均等）という基本的枠組が前提とされた上での個別問題の領域に移っていく。
- ・ 育児休業法成立（平成3年）、パートタイム労働法成立（平成5年）、育児・介護休業法への改正（平成7年）、男女雇用機会均等法・労働基準法の改正（平成9年）
- ・ 男女共同参画社会基本法の成立（平成11年）
雇用の場のみならず広く社会のあらゆる分野における活動に男女が共同で参画する機会が確保されることをめざすもの

2 女性労働者の現状

- ・ 雇用労働者の4割を占め、高学歴化が急速に進んでおり、勤続年数も伸びるなど基幹労働力化が進んでいる。しかし、採用差別が依然として多い、管理職の割合が低いなど雇用機会均等法の遵守状況は十分とは言えない。
- ・ 女性の年齢別労働力率をみると相変わらずM字型カーブを描いており、出産、子育ての時期に職業を辞め、子育て一段落後に再就職をする女性の多いことがわが国の女性の働き方の特徴となっている。
- ・ 全体として就業形態が多様化する中で、女性は特に多様化が進んでいる。
- ・ ライフスタイルの多様化も進んでおり、晩婚化の傾向、未婚率の上昇が顕著である。

3 雇用の場における均等を実現するための課題に関するいくつかの私見

① 救済措置の拡充

採用差別、昇進差別問題に対する行政指導の限界
権利侵害事案について行う調停手続きのなじみにくさ
均等法の遵守状況に鑑みると、現在の均等法に設けられている行政機関の勧告や調停制度による救済措置では十分とは言えず、強制的な命令権限や訴訟代理の機能を有する救済機関の設置が必要である。
事前指導型の行政から事後救済型の行政への重心の移動

② 再就職を希望する女性のための施策の拡充

いわゆる再就職型の働き方を選択する女性が多いのがわが国の特徴であり、当分の間変わらないことが見通されている中では、このように再就職を希望する女性に良好な雇用機会を提供する環境の整備が必要である。

その観点からもパートタイム労働対策の拡充、その他多様な働き方が自由に選択出来るような環境整備が税、社会保険制度を含め望まれるところである。また再就職したい年齢が人によりまちまちであることをふまえると、募集、採用の際の年齢制限の撤廃が必要である。

③ 育児・介護等との両立が容易となる環境の整備

男女間の賃金格差、ポストの格差の原因のかなりの部分が、育児や介護のための退職による勤続期間の短さ、あるいは家庭的負担の大きさによることは、明らかであることから、少子化対策という観点からだけでなく、雇用の場における均等の実現という観点からも育児・介護等と仕事の両立対策の拡充の必要性が高まってきている。

その際、国（地方自治体を含む）、企業、個人（家庭）の責任分担をどうするのかについて、これからのわが国社会のあり方との整合性や児童や高齢者の人としての尊厳の維持等を踏まえて十分議論をし、国民的コンセンサスづくりを行うことが必要である。