



News

〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目2番地 伊藤ビル TEL03(3355)0611代表 FAX03(3357)5742

安倍内閣による雇用破壊との闘い

— 派遣法大改悪をはじめとする労働法破壊を阻止しよう

安倍晋三首相は、昨年設置した「規制改革会議」や「産業競争力会議」のメンバーに「超」規制緩和論者の企業経営者や大学教授などを指名し、労働法の原則を否定する労働法改悪の内容を次々と提起させました。

その内容は、

解雇をより自由にする

残業代なしで長時間労働させる

派遣を制限なしで利用する などです。

安倍晋三首相は、「既得権益の岩盤を『国家戦略特区』で打ち破る」などとも言って、手を替え品を替えて、労働法の大原則を否定しようとしています。

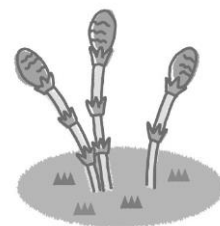
これを許したら、安定雇用は破壊され、労働者の権利は侵害され、労働組合も大変なことになります。

すでに、安倍内閣は、労働者派遣法を大改悪して派遣先が派遣を期間制限なしで利用できるようにする法案と、労働契約法を改悪して有期雇用労働者の無期転換申込権を制限する法案を国会に提出し、4月から審議を開始して6月までに成立させようとしています。

このような労働法の大改悪に反対する声を国会に集中し、雇用の破壊を阻止する取り組みを強めましょう。

目 次

1	安倍内閣による雇用破壊との闘い	1
2	労働者派遣法の大改悪	2
3	有期雇用労働者に関する労働契約法の改悪	3
4	解雇規制緩和の狙いと「ジョブ型正社員」	4
5	労働時間・残業代支払の規制除外	5
6	「国家戦略特区」とは	5
7	誰が雇用と労働法の破壊を行おうとしているか?	6
8	アベノミクスで女性はますます貧困になる	7



別添 雇用を破壊する労働者派遣法改正案に反対する要請書

労働者派遣法の大改悪

派遣を「無制限」に「自由化」する

労働者派遣法改正法案を国会へ提出

2014年3月11日、安倍内閣は、労働者派遣法改正法案を閣議決定し、国会へ提出しました。その内容は、派遣期間の制限を実質上なくして、派遣利用を無制限に認めるものです。

1 現在の労働者派遣法の内容

派遣は臨時的・一時的利用に限る

現在の労働者派遣法は、派遣期間の上限を3年としています。上限を超えるとどうなるのでしょうか？

いま、派遣先が3年を超えて派遣利用する場合は、派遣労働者に対する労働契約申込み義務があり、実際3年を越えて派遣利用した場合は、派遣労働者に対する労働契約申込みとみなされます。（ただし、専門業務と指定されている26業務については、派遣の利用について期間制限はありません。）

ようするに、派遣の利用は、専門的業務以外は臨時的・一時的な利用に制限されているのです。

どうしてそういう制限が必要かという、派遣は、労働者を使用する者が労働者を雇用して雇用主としての責任を負うという雇用原則＝「直接雇用」ではないからです。

労働者を使用する派遣先は、労働者を雇用せず、雇用主としての責任を負いません。派遣先は、「派遣会社との契約は解雇規制の適用がない商取引だ」として、派遣打ち切りをします。

つまり、派遣労働者の雇用は極めて不安定で、労働者としての権利行使も十分にできないのです。

また、派遣会社は派遣先が支払う派遣料から利益を得ますから、いわゆる「中間搾取」を認めることが前提になり、派遣労働者の賃金も低く抑えられます。

このため、派遣が常用雇用のかわりとして利用されないように、派遣は臨時的・一時的な利用に制限されてきたのです。

2 労働者派遣法改正法案の内容

派遣を「恒常的」に「何年でも」利用できる

国会に提出された法案は、派遣の期間制限を事実上なくし、派遣先は専門業務でなくても派遣を、恒常的に、何年でも利用できる内容です。これによって、労働者派遣法の内容は180度変えられてしまいます。

①「同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れてはならない。」という建前だけ残し、「過半数組合等から意見聴取すれば、同じ事業所に派遣労働者を3年を超えて受け入れできる。」ことにします。

——過半数労働組合が反対しても、派遣先は3年を超えて何年でも派遣を利用することができることとなります。

②「事業所内の同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならない。」とします。

——同一の組織単位（「課」など）では、同一の派遣労働者を3年を越えて受け入れることはできません。

しかし、事業所内の別の組織単位であれば同一の派遣労働者についても3年を超えて受け入れてよいこととなります。たとえば、営業1課で3年、営業2課で3年、営業1課で3年と移動させれば、同一の派遣労働者を何年でも使用することができます。

③「派遣会社で無期雇用の労働者や60歳以上の高齢者は、派遣期間の制限なしに派遣労働者として受け入れてよい。」ことにします。

——派遣先は、派遣会社で無期雇用の労働者

働者や60歳以上の高齢者を、①や②も関係なしに無制限に利用できることができます。

3 派遣の自由化によって社会はどうか？

企業は派遣労働者の利用を拡大し、派遣会社は事業を拡大するでしょう。

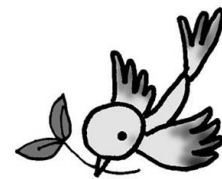
それによって、派遣労働者は急増し、正社員も派遣への置き換えが進むでしょう。企業の「社員募集」が急減し、派遣会社の「派遣社員募集」が急増するかもしれません。学生が就活しても、就職先は「派遣会社」しかないという状況も考えられます。

安定雇用は破壊され、労働者の権利侵害も横行するでしょう。社会不安と消費停滞を招き、日本経済の再生も阻害するでしょう。

労働組合も大変なことになります。組織基盤はさらに小さくなり、労働組合の存続の危機に直面するかもしれません。

4 労働者派遣法改正法案に反対の声を国会に集中しよう

法案は4月から国会で審議される予定です。衆議院や参議院の厚生労働委員会の委員に対し、法案に反対する要請書をファックス等で送付して、法案に反対の声を集中しましょう。



有期雇用労働者に関する労働契約法の改悪

労働契約法の特例法案の国会への提出

2014年3月7日、安倍内閣は、有期雇用労働者について労働契約法の特例を定める法案（「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」）を閣議決定し、国会へ提出しました。その内容は、有期雇用労働者の無期転換申込権を制限するものです。

1 有期雇用労働者の無期転換申込権

2013年4月1日に施行された改正労働契約法18条により、有期雇用労働者は、通算5年を超えて契約更新すると無期転換申込権が発生し、期間の定めのない労働者になることができるようになりました。

これによって、最短で2018年4月1日には無期転換申込権が発生することになります。

2 労働契約法の特例法案の内容

この法案の内容は、次のとおりです。

- ① 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者について、その業務に就く期間（上限10年）は、無期転換申込権は発生しない。
- ② 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者について、定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権は発生しない。

この法案は、有期雇用労働者の雇用の安定のために改正労働契約法によって認められた無期転換申込権を一定の労働者から奪うものです。

3 安倍内閣の狙い

安倍内閣は、民主党政権の時に成立した改正労働契約法で認められた、有期雇用労働者の無期転換申込権をなくす法案をすぐに提出したら反発が強いと考え、まず、一部の労働者の無期転換申込権を制限する法案を提出し

たのです。

なお、産業競争力会議の議論で設置された国家戦略特区ワーキンググループの2013年9月20日の会合で提出された八田座長の文書では、「外国人比率が30%以上の事業

所では、労働契約法18条にかかわらず無期転換権を放棄する就業規則や労働契約の条項を有効とする法規定を定める」ことを提起しています。今後、このような法案も提出される危険があります。

解雇規制緩和の狙いと「ジョブ型正社員」

規制改革会議などの議論

規制改革会議では、「職務、勤務地、労働時間のいずれかが限定される正社員」が「ジョブ型正社員」だとし、2013年12月5日には「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」を出しています。

1 「ジョブ型正社員」の狙い

規制改革会議が「ジョブ型正社員の雇用ルール整備」などと言っているのは、「合理的理由を欠き社会通念上相当でない解雇は無効」と定める労働契約法16条を実質上骨抜きにしようとしているものと考えられます。

解雇を規制する労働契約法16条の条文そのものの改悪は強い反発を受けるだろう。それならまず、労働契約法16条により解雇の効力を判断する裁判所に対し、「ジョブ型正社員」の解雇規制を緩和するように圧力をかけようとしているのです。「ジョブ型正社員」であれば、組織再編などによりその「職務」や「勤務場所」がなくなったら即解雇することが許されると判断すべきだと。

そうなったら、例えば、新宿店に勤務場所が限定されている場合に、新宿店が廃止になれば、他に店舗が残っていても、それだけで解雇できるということになってしまいます。

2 国家戦略特区と解雇規制緩和の狙い

国家戦略特区は、解雇規制緩和の狙いもあります。

産業競争力会議の議論を踏まえて設置され

た国家戦略特区ワーキンググループのヒアリングでは、大阪府や大阪市は、御堂筋エリアを特区として、労働時間規制や解雇規制を適用除外とする提案文書（2013年9月11日）を提出しています。

国家戦略特区ワーキンググループの2013年9月20日の会合で八田座長が提出した文書では、「開業後5年以内の企業の事業所、外国人比率が30%以上の事業所では、労働契約法16条の特例として、特区内で定めるガイドラインに適合する契約条項に基づく解雇は有効とする」ことを法律で定めるべきであるとしています。

これに対して『解雇特区』との批判が強まりました。また、憲法に基づいて最低労働基準を定める労働基準法などを特定の地域だけ適用除外するような措置は法の下での平等に反し、憲法違反といわなければなりません。

このため、今のところ、国家戦略特区で正面から解雇規制の特例を定めようとする動きは止まっています。しかし、今後も監視をしていく必要があります。



労働時間・残業代支払の規制除外

1 規制改革会議の意見

規制改革会議は、「労働時間規制の見直しに関する意見」（2013年12月5日）で、労働基準法の「管理監督者の適用除外」は名ばかり管理職を生んでおり、「裁量労働制」は手続が煩雑で利用度が低いから、わかりやすい新制度を創設すべきであるとしています。

そして、労使代表で労使協定を締結すれば、割増賃金制度は深夜を含めて適用しない制度を提起しています。残業代ゼロ制度です。

規制改革会議は、「当初は過半数労働組合のある企業に限定する」とか、「労働時間の上限規制・休暇取得との三位一体改革だ」などと言っていますが、強い反発を受けないで

法改正を行おうとする姑息な目くらましです。

2 労働政策審議会の審議スタート

規制改革会議が要求する「労働時間規制の見直し」については、労働政策審議会の労働条件分科会で、すでに2014年1月15日から審議が始まっています。

規制改革会議が狙っているのは、長時間労働は野放しで残業代もゼロというとんでもない制度です。労働基準法の根幹が否定されてしまいます。

労働政策審議会がこんな制度を許すようなことがあったら、大変なことになります。

「国家戦略特区」とは

1 『国家戦略特区で

既得権益の岩盤を打ち破る』

安倍内閣が昨年設置した産業競争力会議の議論を踏まえ、2013年5月に国家戦略特区ワーキンググループが設置され、12月13日に国家戦略特別区域法が成立しました。

安倍晋三首相は、2014年1月22日の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で、「春先には国家戦略特区が動き出す。そこではいかなる既得権益といえども、私のドリルから無傷でいられない。」と演説しました。

国家戦略特区で雇用の特例を設けようとするのは、『特区』を突破口に労働法の大原則を『既得権益』だとして労働法を破壊しようとするものです。

2 国家戦略特別区域法

2013年12月13日に成立した国家戦略特別区域法は、国は、国家戦略特区基本方

針を策定し、国家戦略特別区域を指定するものとし、国家戦略特別区域諮問会議を設置することとしています。

国家戦略特別区域法37条は、「国は、国家戦略特別区域内において新たに事業所を設置して新たに労働者を雇い入れる外国会社その他の事業主に対し、『労働契約の判例を分析して国が定める雇用指針』を踏まえて、情報の提供、相談、助言を行う。」としています。

これは、国が定める雇用指針に沿って雇用した労働者の解雇紛争については、国が定める雇用指針に沿って判断すべきであるという裁判所へのメッセージと考えられます。

3 今後の動き

2014年3月28日、国家戦略特区諮問会議は、東京圏、関西圏、福岡市など6地域を特区に指定しました。各特区での規制緩和

の内容は今後具体化されます。雇用については、今のところ、「『雇用労働相談センター』を設置し、国が定める「雇用指針」を踏まえて特区で開業する企業に対し相談・助言を行う」ことに限定されています。

国家戦略特区ワーキンググループでは、解雇や労働時間の法規制を特定の地域だけ適用除外することが議論されました。これに対し、

「法の下での平等に反し、憲法違反」、「解雇特区」、「ブラック企業特区」と強い批判が寄せられました。このため、特区での雇用の法規制緩和の動きは今のところ止まっています。しかし、松井大阪府知事は、今後、雇用規制の緩和を引き続き国に働きかけると言っています。このようなことを許さない取り組みが必要です。

改悪スケジュールは決定済み！？労働法破壊は待たなしの緊急課題！

誰が雇用と労働法の改悪を行おうとしているか？

安倍首相は、スムーズな労働法改悪のため、改革論者を集めた様々な会議を作り、スケジュールありきで関係省庁の手足を縛って改悪を推し進めようとしています。

まず、安倍首相は日本経済再生本部の下に産業競争力会議を設置し、内閣府の審議会として規制改革会議を設置しました。

産業競争力会議では、経済政策の実質的議論を行い、改革論者の民間議員が方針を決定します。日本経済再生本部では、この方針にお墨付きを与えます。

規制改革会議はその名のとおり、規制改革の実行部隊です。財界人・規制改革論者の民間議員が牛耳っており、関係省庁の政策立案に枠をはめ、手足を縛っているのです。

国際労働機関（ILO）の条約では、雇用政策など数多くの分野で公労使三者構成の原則が規定されています。そのため、労働分野の法改正の際、公労使三者で構成されている労働政策審議会での手続きが必要とされています。

しかし、労働政策審議会が始まるころ、既にスケジュールは決められているのでは、労働政策審議会ですら十分な議論ができません。

産業競争力会議

*なお、重要なテーマ4つについて分科会の設置あり

秋山咲恵(サキコーホレーション社長)

榊原定征(東レ会長)

坂根正弘(コマツ会長)

佐藤康博(みずほフィナンシャルグループ社長)

竹中平蔵(慶応大学教授、派遣大手パソナ会長)

新浪剛史(ローン社長)

橋本和仁(東大大学院教授)

長谷川閑史(武田薬品工業社長)

三木谷浩史(楽天会長)

*雇用人材分科会

長谷川、榊原、佐藤、竹中

規制改革会議座長の鶴も出席

規制改革会議

*なお、いくつかのワーキンググループあり

岡素之(住友商事相談役)

大田弘子(政策研究大学院大学教授)

浦野光人(ニチレイ会長)

金丸恭文(フューチャーアーキテト会長)

佐久間総一郎(新日鐵住金常務)

佐々木かをり(イー・ウーマン社長)

滝久雄(ぐるなび会長)

森下竜一(アンジェスMG取締役)

鶴光太郎(慶応大学大学院教授)

*雇用ワーキンググループ

鶴(座長)、浦野、佐久間、佐々木

アベノミクスで女性はますます貧困になる

「日本の成長は、世界にとって利得。その衰退は、すべての人にとって損失です。ではいかにして成長をはかるのか。ここで、成長の要因となり、成果となるものが、改めて言うまでもなく、女性の力の活用にほかなりません。世にウイノミクスという主張があります。女性の社会進出を促すだけ、成長率は高くなるという知見です。女性にとって働きやすい環境をこしらえ、女性の労働機会、活動の場を充実させることは、まさしく、焦眉の課題です。『女性が輝く社会をつくる』——。そう言って私は、国内の仕組みを変えようとして、取り組んでいます。」

これは、昨年9月26日国連総会での安倍首相の一般討論演説の一部です。演説の半分を女性の問題にあてて話題になりました。アベノミクスの第3の矢である「成長戦略」では、「女性の活用」を強調しています。演説を長く引用したのは、安倍首相の女性政策の本質が露わになっていると思うからです。この演説には、「男女平等」とか、「働く女性の人権」などという言葉は、まったくでてきません。女性労働力を成長戦略の「人材資源」としか見ていないのです。

**日本のジェンダー平等指数は
136か国中105位**

皮肉にも、この演説の直後の10月25日、世界経済フォーラムは男女平等指数(ジェンダー・ギャップ指数)を公表しましたが、日本は136か国中105位で、下がる一方です。安倍首相がいうような「女性が輝く社会」とは逆方向で、「女性が活躍しにくい社会」というのが日本の現実です。

具体的な施策も打ち出さないうまま、美辞麗句を並べただけでは、雇用面での男女平等はすすみま

せん。

ますます深刻になる女性の貧困化

① 働く女性の現状はますます厳しくなっています

身分が不安定で、賃金が安い非正規で働く女性が急増し、非正規雇用で働く女性の割合は、女性雇用労働者全体の6割(2013年55.8%)に近づこうとしています。

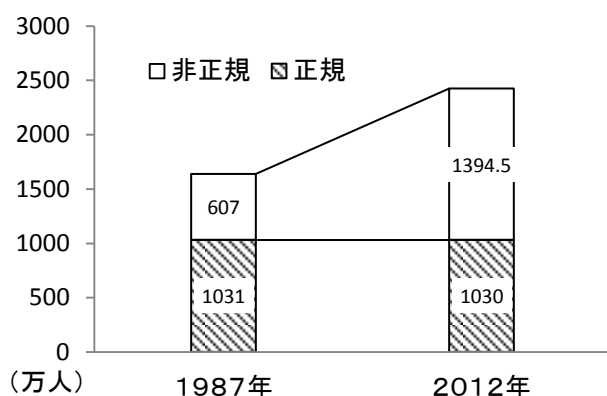
1985年に、日本は女性差別撤廃条を批准し、そのために男女雇用機会均等法(均等法)が制定されました。この条約は、それまでの性別役割分担を改め、育児は「社会と男女の共同責任」とするもので、雇用についても女性の勤労権や男女同一価値労働同一賃金の原則などを定めています。

均等法制定の際の論議では、「保護か平等か」と選択を迫る経営者側と「保護も平等も」という労働者側の主張が鋭く対立しました。結局経営者側に抑え込まれて、母性保護を除く時間外・深夜労働の制限等の女性保護規定は、1997年には基本的に廃止され、男性の長時間労働が改善されないまま、女性が「男性並」の働きを求められるようになったのです。それでも、バブル景気の恩恵もあり、女性の職場進出がすすみましたが、1990年代後半からは景気の低迷とともにパート等非正規社員として働く女性が急増していきました。

また、1985年は、均等法の制定と共に、労働者派遣法が制定された年でもあります。それまで職安法で禁止されていた労働者派遣を、「専門業務に限り、臨時・一時的な場合」に認めるという形で、導入されたのです。派遣労働は、労働者の雇用主と仕事の指揮命令者が異なる「間接雇用」の新しい「雇用形態」で、その後の財界や企業の正社員をできるだけ少なくという雇用政策を押しすすめる武器を与えたことになったのです。

② 女性正社員は増えていません

均等法制定後バブル経済の影響もあり、女性労働者の職場進出は進みましたが、他方で主婦パートや派遣労働者の増大など非正規で働く女性が急増しています。その結果均等法施行から4半世紀以上が過ぎているのに、女性正社員の数は、以下のとおり、ほとんど同じです。わかりやすくいうと、女性雇用者が増えたが、それと同じ数の非正社員が増えていることになります。



女性雇用者数は1638万人から2424万5千人に増加。
しかし正社員は1万人減り、非正規が57.5%を占めている。
(2013年・総務省「就業構造基本調査結果」より作成)

③ 男女賃金格差も改善されていません

事業所規模30人以上の平均月間現金給与総額の男女間格差でみるならば、下記のとおりほとんど改善されていません(厚生労働省「毎月勤労統計調査」)。

平均月間 現金給与総額	1987年	2012年
男性	39万9682円	44万6403円
女性	20万9063円	23万3031円
男女差	52.3%	52.2%

④ 出産・子育てと仕事の両立が

困難であることも改善されていません

第一子を出産後に離職する女性の割合についても、1985年から1989年に61%、2005年から2009年に62%です(内閣府「平成24年度

男女共同参画白書)。育児介護休業法により育休が保障され、均等法で育休取得等による不利益取扱いが禁止されているにもかかわらず、第一子の出産を機に離職する女性の割合についても全く改善が見られません。子育てをしながら働きつづけることが困難であることを示しています。

⑤ 女性管理職はなかなか増えません

女性管理職は、係長等の低い職位の女性は増えて来ていますが、上位の役職では女性の割合が低く、依然として緩やかな増加です。民間企業の係長相当 15.3% 課長相当 8.1% 部長相当 5.1%(2011年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

⑥ 女性の貧困化は、深刻な社会問題です

民間企業での平均給与額は男性 504 万円、女性 268 万円で、女性は男性の 53% の賃金で、民間給与所得者(非正規社員含む)のうち女性全体の 43.2% が 200 万円以下の賃金(男性は 10.1%)で働いています(平成 24 年 9 月国税庁・民間給与実態統計調査)。さらにこれは老後の男女の年金格差につながり、生涯生存を脅かされるような低収入で生活しなければならない女性の貧困化は、深刻な社会問題となっています。

アベノミクスの女性戦略のなかみは？

このような厳しい状態にある日本の女性が、アベノミクスでほんとうに「輝く」ことができるのでしょうか。アベノミクスでは、「成長戦略」の中で「女性の活用」を強調し、次の目標を掲げています。

① 待機児童の解消

日本再興戦略では、平成29年度末までに待機児童の解消を目指すとして、平成25～26年度に約20

万人分の保育を集中的に整備し、平成27～29年度に約40万人分の保育の受け皿を確保するとして、保育所の整備(賃貸方式や国有地の活用)、保育士の確保、小規模保育事業など新制度の先取り、認可外保育施設への支援、事業所内保育施設への支援、小規模保育等の新設、認定子ども園制度の改善、利用者支援の市町村事業化を挙げています。待機児童を解消したという「横浜方式」も大いに活用するとしていますが、問題は保育の「質」や経済的な負担です。遊び場がなかったり、狭い部屋に押し込められたり、保育料が高額であるなど、保育の質が低下するのでは安心して大切な子どもを預けられないという声が上がっています。

② 職場復帰・再就職の支援

日本再興戦略では、2020年にむけて、25～44歳の女性就業率を73%までアップさせるという目標を掲げています(現在は30～34歳は68.6%、35～39歳は37.7%・厚生労働省「平成25年版男女共同参画白書」)。

M型雇用の底上げをはかろうというのです。

③ 女性役員・管理職の増加

安倍首相は2013年4月19日の成長戦略スピーチで、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とする」という男女共同参画基本計画の目標を強調し、「全上場企業において、まずは、役員に一人は女性を登用していただきたい。」と、企業に対し女性役員・管理職の登用を呼びかけました。

しかし、「お願い」するだけでは、効果が期待できません。

諸外国では、法律により個々の企業に対し、取締役会構成メンバーにつき、男女いずれもが一定の割合以上になることを求めるクオーター制を既に導入した国や、これから導入しようとする国があるのに、アベノミクスでは、目標達成のための具体的施策の提言もないのです。

④ 実効性のある施策の不足

以上のとおり、アベノミクスは、「女性が輝く」という目標を掲げて、その実現のための特別の施策は何ら示されていなかったり、あるいは示されても待機児童の解消のように、ただ待機児童の「数」の解消のみに走り、保育の質が悪化するような施策なのです。これでは、子どもを持った女性が安心して働くことはできません。

労働法の規制緩和による「雇用改革」で女性はどうなるの？

～家庭に帰るか、低賃金労働者へ

それでは、今回のニューズレターで紹介されている限定正社員、労働者派遣法等で女性労働者はどのような影響を受けるか、検討してみましょう。

① 女性への影響大

前述のとおり、女性雇用者のうち非正規労働者は、間もなく6割に達しようとしています。これは諸外国と比べても異常な高率です。アベノミクスが導入しようとしている「限定正社員」も、正社員の中に「無限定正社員」と「限定正社員」をつくり、雇用ルールを異なるものにしようとするものです。また、派遣法の改悪は、規制を大幅に緩和し、「生涯派遣社員」まで認めて派遣労働を拡大し、正社員に置き換えていこうとするもので、女性に対する影響は重大です。

② 限定正社員制度は女性の雇用を安定させない

職務、勤務地、労働時間のいずれかまたは複数限定されているのが、「限定正社員」です。ところで、女性の場合、既に限定正社員として働いている正社員が結構います。

たとえば、大企業中心に導入されたコース別人事管理制度での「一般職」です。家族的責任を考えると、圧倒的多数の女性は、転勤のない、あるい

は範囲が限定されている「一般職」を選ばざるを得ません(厚生労働省平成22年度「コース別人事管理制度の実施状況・指導状況」によると、平成23年に総合職採用者の女性割合は11.6%、一般職採用者の女性割合は86.0%)。総合職と一般職との賃金格差は著しく、「コース別人事管理制度は女性賃金差別の温床ではないか」と指摘されています。

また、メーカーの地方工場で地元採用で働く女性工員。転勤などないものとして雇われて働いています。さらに、均等法に違反はしていますが、女性は営業には配置せず、事務職としてしか雇わないという会社も少なくありません。ただし、このような女性たちも、現行法では、「正社員」である限り、解雇については、総合職や他の男性正社員と同じように、労働契約法16条で定める解雇権濫用法理(=客観的に合理的な理由がなく、社会的に相当でない解雇は無効)が適用され、解雇が制限され、雇用が守られています。

ところが、昨年12月5日の規制改革会議の意見によると、限定正社員については、無限定正社員とは別の雇用形態の「正社員」として、解雇などについて別な雇用ルールをつくる、つまり解雇を容易にするというのです。仕事がなくなったり、工場が閉鎖されると、解雇が容易に認められることになります。

規制改革会議の意見等では、限定正社員制度導入で、非正規労働者を正社員として雇い入れやすくなり、女性の正規化がすすむかのように言っていますが、その保障はありません。むしろ、限定正社員として正社員の中に、あらたな差別を容認することになるでしょう。

③ 労働者派遣法の改悪

労働者派遣法の改悪は、①業務の枠をなくし、②無期雇用の派遣労働者は派遣先で永続的に使用が可能になり、③有期雇用の派遣労働者は派遣先が3年毎に派遣労働者を入れ替えれば、同一の業務に永続的に派遣労働者を従事させることができ

る、という内容です。

非正規労働者の割合は、2012年には全体で35.2%(非正規1813万人、正規3340万人)を超え、そのうち女性が約7割を占めます。多数を占めるのはパート(49.0%)・アルバイト(19.5%)や契約社員・嘱託(19.5%)で、派遣社員(5.0%)は少数派です(総務「労働力調査」)。しかし、派遣労働者の約6割が女性であること、事務職を中心に「医療、福祉」、「金融業、保険業」等では女性の割合が8割を超えていることなどからすれば、今回の労働者派遣法の改悪を機に、女性や若年層を中心に派遣労働者が激増することが予想されます。

派遣労働という働き方については、ワーク・ライフ・バランスに資する働き方で、特に「ワーキングマザー」等は、むしろ派遣という働き方を自由意思で選択しているという意見もあります。しかし、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査。2013年3月)によれば、今後、希望する働き方として派遣労働者の6割が「正社員として働きたい」と回答しており(複数回答可)、派遣労働を積極的に望む割合は少ないのが実情です。また、30代~40代の子育て世代の女性は「好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる」と回答する割合が40%を超えており(男性16.8%)、育児の責任が負担となっているために、やむをえず派遣労働を選択せざるをえない状況があります。

派遣労働者の平均賃金は次のとおり、一般労働者(正社員・正職員)に比しても非常に低水準です。

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇用型	正社員	正社員以外	
1246 円	1322 円	1921 円	1198 円	1026 円

(注)正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典)厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

そのうえ、女性の多く(約7割という調査結果もあります)が事務用機器操作、ファイリング、取引文書作成などのオフィスワーク系に集中し、他方男性の職種は広く、ソフトウェア開発、研究、機械設計など賃金水準の高い職種に従事している割合も男性のほうが高く、また同じ仕事に就いていても男女で給与水準に差があるなど、派遣労働者間における男女賃金格差も顕著です。

今回の改悪がされると、業務の枠がなくなるのですから、一般事務等の専門性が低い業務の賃金が下がることが予見され、派遣で働く女性の賃金がさらにいっそう低くなっていく危険が大です。

女性雇用労働者が増加しても、正社員は増えていません。今回のような派遣法の大改悪が行われたならば、正社員から派遣労働者への置き換えが加速されるでしょう。また、家事や育児の責任が重い女性が無期派遣社員として雇われることは期待薄ですから、女性派遣労働者は一生派遣で職場を転々とするのが懸念されます。

これは、雇用破壊であり、雇用の劣化です。

④ 労働時間規制の見直し

ア アベノミクスによる労働時間法制改革

2013年12月5日に、規制改革会議は、「労働時間規制の見直しに関する意見」(以下、「規制改革会議意見」という)を公表しました。「労働時間のあらたな適用除外制度の創設」を提案し、具体的には、次の3つを提言しています。

- i 「日本型裁量労働制」の導入
- ii テレワーク等の在宅勤務に適合した制度の導入
- iii 年次有給休暇取得促進、時間外労働削減・短時間労働の促進

イ 問題点

i 「日本型裁量労働制」

これは、管理職及び労働時間に限定のある限定正社員を除く一般労働者のうちの一定の労働

者に対し、時間外・深夜・休日の割増賃金制度(労基法37条)の適用除外を認めるものです。つまり、「残業代カット法」で、対象としては、上司の具体的な指揮・命令なしに、労働者が自らの判断で労働時間を決められる専門性の高い自己管理型職種(例えば、年収1000万円を超えるような企業との交渉力も大きい高所得専門職)を考えています。年収1000万円を超える女性労働者などごく一部ですから、女性には無縁のことと思うかもしれませんが、しかし、割増賃金を支払わなくてすむのですから、使用者が仕事量を増やす危険は大です。対象者が(多くは男性労働者でしょう)長時間労働のために、家族的責任等を果たすことが出来なくなるでしょう。そのため、女性の家事・育児の責任はいっそう重いものになります。仕事をやめて家庭に戻らざるを得ない事態も懸念されます。

規制改革会議意見では、労働時間の量的上限規制や、休日・休暇取得に向けた強制的取り組みとセットとするなどと言っていますが、これを導入するのは、企業レベルの労使自治に委ね、労使代表で労使協定を締結し、それを労働基準監督署長へ届出れば可能なのです。組合がなかったり、あっても弱い職場では、労使協定では厳しく制限出来ないことは、現行の三六協定の実態からも明白です。

ii テレワーク等の在宅勤務に適合した制度の導入

「日本再興戦略」は、男女が共に仕事と子育て等を両立できるようにテレワークの普及を提言し、そのため、「在宅勤務を対象を限定した裁量労働制について、IT機器のアクセス時間の管理の下で、深夜・休日にかかわらず、仕事と家事・子育てとの自由な選択肢を容認」としています。

特に子育てや介護で家庭を離れることができない女性を、労働力として活用しようとするもので、労働力不足時代を目前に在宅勤務を広げ

ようとするものです。健康管理については、「企業と結ぶ情報機器の総アクセス時間を管理し、一定以上の労働時間の者に対し、医師面談等で体調の確認を義務付ける」としていますが、24時間制限なく家庭内で家事と仕事をする事になりかねず、健康が維持出来るか、心配です。

iii 年次有給休暇取得促進、時間外労働削減・短時間労働の促進

さらにアベノミクスでは、「管理職や日本型新裁量労働制の対象ではない一般労働者に対して、前日の勤務時間(残業時間含む)から、当日の就業開始までに少なくとも8時間の間隔を使用者に義務付けるインターバル規制を導入すること」や、「年次有給休暇の未消化分の一定比率分の買い上げ」等を提言しています。

女性も男性も仕事と家庭を両立させて平等に働き続けられるためには、男性の家庭責任の平等な分担が不可欠であり、男性労働者が家庭責任を分担できる労働時間の保障が何より必要です。提案された年次有給休暇取得促進、時間外労働削減・短時間労働の促進は重要な意義があり、サービス残業は厳しく取り締まるべきです。

しかし、年休の買い上げは、実際には休まない結果になることが目に見えています。買い上げよりも、人員増加など、実際に年休を取得できる体制整備こそ重要です。

また、インターバルについては、EU労働時間指令(1993年)でみられるごとく、最低11時間というのが国際的な規準です。8時間のインターバルでは不十分です。

いま、女性が輝くために必要なことは

わが国において、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は、平成6年の2036時間から、ほぼ変化なく2000時間を超えており、平成24年は2030時間となっていて(厚生労働省「毎月勤労統計調査」・事業所規模5人以上)、長時間労働は改善されていません。

それどころか、一般労働者のうち、週60時間以上働く労働者は、平成24年には490万人(9.1%)もいて、女性労働者も3.5%を占めています。特に、週60時間以上働く男性労働者のうち、子育て世代と考えられる30代の男性は、平成24年には約144万人(18.2%)、40代男性も17.5%に上っています(総務省「労働力調査」)。週60時間以上働くということは、厚生労働省が過労死ラインとして設定している時間外労働月80時間を超えています。

少子高齢化のもとで人口が減少し、日本は労働力不足時代を迎えます。女性の労働力を活用しようとするのであれば、男女が共に仕事と子育て等の家族的責任を両立できるための環境の整備こそ必要であり、アベノミクスが考える労働法の改悪は全く真逆です。

長時間労働の実態を改善し、男性も女性も、本当にワーク・ライフ・バランスを実現していくには、日本の異常な長時間労働を規制し(1日の労働時間の上限規制)、同一価値労働同一賃金の原則(均等待遇)を徹底してこそ、女性がいきいきと働くことができると考えます。

日本は1995年にすでにILO156号条約を批准しています。同条約は、2つの目的とそのための2つの措置を定めています。①家族的責任を有する男女労働者が平等に働くこと、②家族的責任のある労働者と家族的責任を有しない労働者とが平等に働くこと、その目的のためには、①家族的な責任を有する労働者のための特別の措置(たとえば、育児休業制度や保育所の整備等)と②一般労働者のための措置(たとえば、1日の総労働時間の制限等)が必要としています。しかし、日本では、均等法の改正についても、昨年省令や指針の改正にとどまり、抜本的な改正は行われていません。

労働者全体の労働条件の改善は、男女の平等な働き方の基本です。長時間労働の規制と同一価値労働同一賃金(均等待遇)の原則を定着させることこそ、「女性が輝く」ためには、必要です。