

## 女性差別的雇用慣行と労働者派遣法

日本弁護士連合会両性の平等に関する委員会委員

弁護士 板倉由実

### 第1 ジェンダー関連法案

#### 1、男女雇用機会均等法（1985年制定、1997年改正、2006年改正）

同じ「雇用管理区分」内の男女差別の禁止。間接差別（コース別・雇用形態別管理制度）に対して実効力なし

#### 2、女性差別撤廃禁止条約（1985年批准）

第2条「締約国の差別撤廃義務」(d)、(f)規定 参照

#### 3、男女共同参画社会基本法（1999年）国・地方公共団体のあらゆる法政策の基本原則

第4条「社会における制度又は慣行についての配慮」

男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立的でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を訴外する要因となるおそれがあることかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするよう配慮されなければならない。

#### 4、問題はこうした理念法が具体的法政策にどう生かされているか。

### 第2 労働市場における男女格差の実態

#### 1、女性労働者の非正規化（女性の正規労働者割合：85年67.9%→94年61.6%→05年47.5%）

#### 2、縮小しない男女賃金格差（非正規雇用を含む場合はむしろ格差拡大）

平均給与 男性533万、女性271万（100万～200万以下最多27.0%）

男性一般労働者100とした場合女性短時間労働者の給与水準は42～47%で推移

#### 3、派遣労働に見る男女格差

(1)増加する派遣労働者数 H16年226万人→H20年399万人（男女別割合不明）

(2)派遣の6割は女性（登録型派遣の割合が高い）

(3)一般事務職（正社員）から派遣社員への置き換え

事務職の派遣スタッフの女性比率が90%以上である比率が、独立系派遣企業では40.0%、資本系派遣企業では62.0%。

(4)「女性職」と「男性職」が明確に分離

派遣労働者の業務：事務用機器操作33.1%、一般事務28.1%、物の製造14.9%、ファイリング10.1%

男女別（26業務以外）：男性：物の製造42.4%、女性：一般事務39.5%

男女別（26業務）：男性：ソフトウェア開発9.5%、機械設計7.4%、研究開発4.4%。女性：事務用機器操作28.1%（男性3.4%）、ファイリング17.0%（男性0.8%）、財務処理6.3%（男性0.6%）

(5)職種に対応した年収の男女格差。

男性職：ソフトウェア開発：16,121円（一般派遣）、18,518円（特定労働）、機械設計：14,319円、17,316円

女性職：事務用機器操作：10,348円、13,175円、ファイリング：9,997円、12,246円

(6)身分差別＝深刻化するセクシュアルハラスメント

・派遣労働者からの苦情：人間関係・いじめ39.5%、事業所規模1000以上だとセクシュアルハラスメント29.

9%

・「異性から無理やり性交された経験を持つ人（女性に限る）」は7.3%。うち加害者と面識のある被害者は8割（全く知らない人は13.8%）。加害者と面識がある場合、加害者との関係でのうち25.8%が「職場・アルバイトの関係者（上司、同僚、部下、取引先の相手など）」（平成17年度調査10.2%）また、「異性から無理やり性交されたことがあった人」のうち、6割を上回る人は、どこ（だれ）にも相談していない。

### 第3 議論の視点

#### 1、男女共同参画社会の実現は労働世界においてなによりも必要

- (1) 男女賃金格差をもたらす影響を縮小する意識的な政策的な取り組みを。
- (2) 企業における不公正な雇用管理を法が放任・助長すべきではない

#### 2、労働政策のあり方に関して「職業選択の任意性」の有無を重視することは疑問

- (1) 非正規労働に女性が集中する背景・理由の真摯な検討を。
  - ・家庭・職場における強固な性別役割分業意識が女性の選択肢を狭めている実態を直視すべき。
  - ・男性正規労働者の働き方の見直しも必要。
  - ・女性は「派遣」を望んでいるか？

正社員として働きたい：男性派遣41.8%、女性派遣40.2% ※常用雇用型として男：31%、女25.4%

現在の就労形態を選んだ理由：正社員として働ける会社がなかった（37.3%。パートタイム労働者12.2%）

#### (2) 女性は「自由な選択」をしようとする状況にあるか？「強制された任意性」

非正規雇用が女性の「選択」であるか否かということは、非正規雇用を巡る法政策のありかたを決定的に左右する論拠になりえず、企業の雇用管理こそが重視されなければならない（浅倉むつ子「労働法とジェンダー」）。

### 第4 労働のジェンダー格差を解消するために

- 1、「男女共同参画社会」の理念に基づき「専門26業務」の見直しを。
- 2、ジェンダー別統計の徹底を。
- 3、正規と非正規労働者間において均等待遇を実現する法制度の定立を。
- 4、ジェンダー格差解消の視点から労政審のメンバーの選定を。

#### (出所)

厚生省「労働者派遣事業の平成20年度事業報告書の集計結果」・「平成20年派遣労働者実態調査結果」・「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」

総務省「労働力調査」・「平成19年就業構造基本調査」

東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門『登録型人材派遣企業の経営戦略と人材マネジメントに関するアンケート調査』

内閣府男女共同参画局「(平成20年)男女間における暴力に関する調査」