シンポジウム

アベノミクスで女性は輝けるか？

進行次第

資 料 集

日 時　２０１４年（平成２６年）３月１日（土）
午後1時～午後4時（午後0時３０分開場）

場 所　弁護士会館2階 講堂「クレオ」Ａ

主 催　日本弁護士連合会

シンポジウム「アベノミクスで女性は輝けるか？」

目次

Ⅰ　シンポジウム進行次第	1
Ⅱ　パネリストプロフィール	2

Ⅲ　講演資料		
資料 1	両性の平等に関する委員会第１部会基調報告書・参考資料	4
資料 1-2	基調報告パワーポイント「５分でわかる！アベノミクスの女性“活用”政策」	４７
資料 2	脇田氏資料「アベノミクス『労働規制改革』の全体像とその問題点」	５４
資料 3	竹信氏資料「『家事労働ハラスメント』を強めかねないアベノミクス」	５８
資料 3-2	竹信氏パワーポイント資料「『家事ハラ』放置が生んだ均等法後の女性『活用』の道」	６０

Ⅳ　参考資料		
資料 4	日本再興戦略－JAPAN is BACK－（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）	６６
資料 5	中短期工程表「雇用制度改革・人材力の強化③」（首相官邸 HP）	６７
資料 6	規制改革実施計画　雇用分野の個別措置事項（首相官邸 HP）	６８
資料 7	雇用ワーキンググループ　今後の進め方（案）（規制改革会議）	６９
資料 8	労働時間規制の見直しに関する意見（規制改革会議）	７０
資料 9	ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見（規制改革会議）	７３
資料 10	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱，新たな期間制限の在り方（イメージ）（厚生労働省）	７５
資料 11	労働者派遣制度の改正について（報告書）（厚生労働省）	８５
資料 12	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要綱，有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）（厚生労働省）	９３
資料 13	しんぶん赤旗記事「IBM　看板に偽り」（2014 年 1 月 23 日）	１０２
資料 14	朝日新聞記事「限定正社員解雇，やはり簡単？」（2013 年 6 月 7 日）	１０３
資料 15	東京新聞記事「限定正社員　工場閉鎖　安易な解雇も」（2013 年 6 月 25 日）	１０４
資料 16	朝日新聞記事「家計圧迫，企業は支援」「企業の使い勝手優先」（2013 年 12 月 13 日）	１０５
資料 17	日本弁護士連合会「『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』の改正に向けた意見書」（2013 年 11 月 22 日）	１０７

進　行　次　第

【司会】落合　恵子（両性の平等に関する委員会委員）

Ⅰ　１３：００　開会挨拶
　　海老原　夕美（日弁連副会長）

Ⅱ　１３：０５　基調報告
　　岸　松江（両性の平等に関する委員会委員）

Ⅲ　１３：１０　DVD 上映　日本労働弁護団北海道ブロックの寸劇「イリーガル・ハイ」
　　（脚本・演出　島田度弁護士）

Ⅳ　１３：３５　講演
　　脇田　滋氏（龍谷大学法学部政治学科教授）
　　竹信　三恵子氏（和光大学現代人間学部現代社会学科教授）

～休憩（１０分）～

Ⅴ　１５：０５　女性労働者による当事者発言
　　澤田　幸子氏（神奈川県労働組合総連合労働相談センター事務局長）
　　Ａ子氏（日本アイ・ビー・エム「ロックアウト解雇」撤回裁判原告）

Ⅵ　１５：２５　質疑応答・まとめ
　　脇田　滋氏（龍谷大学法学部政治学科教授）
　　竹信　三恵子氏（和光大学現代人間学部現代社会学科教授）

Ⅶ　１５：５５　閉会挨拶
　　道　あゆみ（両性の平等に関する委員会委員長）

出演者略歴

脇田　滋（わきた　しげる）氏

龍谷大学法学部政治学科教授（専攻：労働法、社会保障法）

＜主な経歴・活動＞

1948 年　大阪市に生まれる
1971 年　京都大学法学部卒業
1976 年　京都大学大学院法学研究科博士課程退学
1979 年　京都府立大学文学部社会福祉学科講師（1981 年～　同助教授）
1985 年　龍谷大学法学部助教授（1988 年～　同教授、現在に至る）
1988 年～1989 年　イタリア（ボローニャ）に滞在
1994 年～2013 年　韓国を頻繁に訪問（調査、講演、研究員、学会・セミナー等）
1998 年　博士（法学）学位取得
「日本社会保障法学会」理事（2002 年～現在）
「非正規労働者の権利実現全国会議」代表幹事（2009 年～現在）

＜主な著書＞

・共編著『労働者派遣と法』（日本評論社、2013 年 6 月）
・共著『貧困がわかる③　世界の貧困と社会保障』大阪弁護士会編(明石書店、2012 年 7 月)（「第６章　韓国における非正規労働者をめぐる状況と『非正規職保護法』」p. 181-215 を分担執筆）
・共編著『ワークルール・エグゼンプション―守られない働き方』（学習の友社、2011 年 8 月）
・共著『「非正規」をなくす方法―雇用、賃金、公契約』（新日本出版社、2011 年 5 月）
・共編著『新現代労働法入門　第 4 版』（法律文化社、2009 年 5 月）
・共著『労働と貧困　拡大するワーキングプア　人間らしく働き生活する権利の確立を目指して』日本弁護士連合会第 51 回人権擁護大会シンポジウム第 3 分科会実行委員会編（あけび書房、2009 年 5 月）
・共編著『若者の雇用・社会保障―主体形成と制度・政策の課題』（日本評論社、2008 年 3 月）
・単著『労働法を考える―この国で人間を取り戻すために』（新日本出版社、2007 年 10 月）、単著『派遣・契約社員働き方のルール』（旬報社、2002 年 4 月）
・共編著『規制緩和と労働者・労働法制』（旬報社、2001 年 2 月）
・単著『労働法の規制緩和と公正雇用保障　―労働者派遣法運用の総括と課題』（法律文化社、1995 年 4 月）

竹信　三恵子（たけのぶ　みえこ）氏
ジャーナリスト・和光大学現代人間学部現代社会学科教授・東日本大震災女性支援ネットワーク共同代表

東京生まれ。1976 年、朝日新聞社に入社。水戸支局、東京本社経済部、シンガポール特派員、学芸部次長、編集委員兼論説委員（労働担当）などを経て 2011 年から和光大学現代人間学部教授。非正規労働の激増による貧困の広がりや、女性労働や家族をめぐる経済について幅広く取材・調査を続けてきた。著書に「日本株式会社の女たち」（朝日新聞社）、「ワークシェアリングの実像」（岩波書店）、「ルポ雇用劣化不況」（岩波新書　日本労働ペンクラブ賞）、「女性を活用する国、しない国」（岩波ブックレット）、「ミボージン日記」（岩波書店）、「ルポ賃金差別」（ちくま新書）、「しあわせに働ける社会へ」（岩波ジュニア新書）、共著として「災害支援に女性の視点を！」（岩波ブックレット）、「家事労働ハラスメント～生きづらさの根にあるもの」（岩波新書、2013 年）など。2009 年貧困ジャーナリズム大賞受賞。

澤田　幸子（さわだ　ゆきこ）氏
神奈川県労働組合総連合労働相談センター事務局長

元神奈川県労働組合総連合副議長。労働相談から労働組合の組織化、会社との交渉、労働審判など裁判支援、相談者の学習交流活動に取り組んでいる。

A子氏
日本アイ・ビー・エム「ロックアウト解雇」撤回裁判原告

20 数年勤めた日本アイ・ビー・エム株式会社を昨年 6 月、突然解雇されました。「ロックアウト解雇」と呼ばれています。
育児をしながら懸命に働いてきた私は、どうして解雇されなければならないのでしょうか？子供の送り迎えのため残業できないことは、そんなにいけないことなのでしょうか？子供を犠牲にしなければ、働けないのでしょうか？

シンポジウム「アベノミクスで女性は輝けるか？」基調報告書

日本弁護士連合会両性の平等に関する委員会第１部会
基調報告者：岸　松江（東京弁護士会）

目次

１　女性の現状と問題提起
⑴ アベノミクスと「女性の活用」……２
⑵ １９８６年均等法施行以後の女性労働者の状況……２
２　アベノミクスで女性は輝くか？
⑴ 世界から取り残される日本の女性……４
⑵ 「無限定」な働き方の転換を……４
３　アベノミクスの女性政策
⑴「女性が輝く日本へ」 ……４
⑵ 待機児童の解消について……４
⑶ 職場復帰・再就職の支援について……６
⑷ 女性役員・管理職の増加について……６
４　アベノミクスによる雇用破壊
⑴ 労働者派遣法のさらなる規制緩和……８
⑵ 限定（ジョブ型）正社員……１２
⑶ 労働時間規制の見直し……１６
⑷ 有料職業紹介について……２１
⑸ 有期労働契約の規制緩和……２３
５　本当に必要な施策はどうなっているのか？
⑴ 均等待遇の現状と課題……２５
⑵ 固定的性別役割分担に回帰するアベノミクス……２７
⑶ 課題と展望……２８

参考資料

１　厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（2013年8月20日）参考資料 ……３１
２　内閣府規制改革会議第３回雇用ワーキング・グループ（2013年4月19日）資料 …３９
３　朝日新聞記事「看護師紹介　250億円市場」「看護師争奪　事業者任せ」（2014年1月6日） ……４１
４　大阪府泉佐野市ホームページ 資格取得支援助成事業（バウチャー制度）「就職困難者等の受講対象者の方に講座受講料を市が助成します！」 ……４３

※本報告書は，本シンポジウムの開催にあたって両性の平等に関する委員会第１部会での研究成果を取りまとめたものであり，日本弁護士連合会の正式な見解ではありません。

１　女性の現状と問題提起

⑴ アベノミクスと「女性の活用」

政府は，２０１３年６月１４日，「日本再興戦略」とそれを受けた「規制改革実施計画」を閣議決定した。「日本再興戦略」はいわゆるアベノミクスの３本の矢のうち，３番目の「成長戦略」を示したものである。

この「日本再興戦略」の総論部分には，「我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすること・・が不可欠」であるとし，各論「雇用制度改革・人材力強化」の項では「女性の活躍推進」として，後述するように，出産・子育て等による離職を減少させること，指導的地位の女性割合の増加，M字カーブ問題（子育て世代の女性の就業率が下がる問題）の解消等を謳っている。

その一方で，「規制改革実施計画」とその後の議論において，雇用分野では，①労働者派遣法改正，②ジョブ型正社員の雇用ルールの整備，③企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の労働時間法制の見直し，④有料職業紹介事業の規制改革，⑤有期労働契約の無期転換ルールの特例（適用除外）などに取り組むこととした。

本シンポジウムでは，アベノミクスの「女性の活躍推進」政策が，真に女性を輝かすことができるのか，実態に即して検証する。

⑵ １９８６年均等法施行以後の女性労働者の状況

① 均等法制定と同時に成立した労働者派遣法とその後の労働時間規制緩和

男女雇用機会均等法（１９８５年成立，以下「均等法」という。）と同時に深夜業や時間外労働等の女性保護規定が撤廃された。また同年に労働者派遣法が成立し，当初専門１３業務のみであった派遣対象業務は度重なる規制緩和の結果原則自由化となった。また，均等法制定後，裁量労働制（１９８７年，１９９８年改正）や変形労働制の導入（１９８７年）・拡大（１９９３年，１９８７年）が行われ，１日８時間週４０時間労働の原則の適用除外される労働者が拡大してきた。

そのため，労働者の長時間労働化傾向が進み，特に週６０時間以上働いている労働者は全体の９％，３０代男性労働者では，１８．２％が週６０時間労働に従事しており（２０１２年，総務省統計局「労働力調査」），子育て世代の家庭責任の多くが女性に重くのしかかる要因となっている。

② 均等法施行以後，増加したのは女性非正規労働者のみ

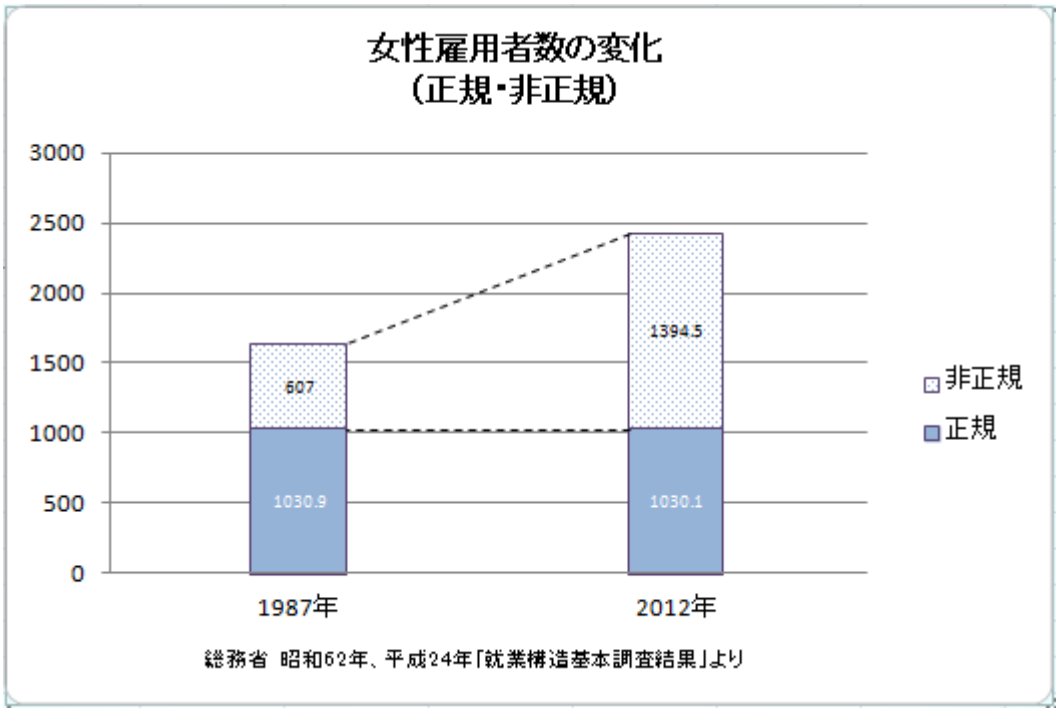
均等法施行（１９８６年）直後の１９８７年において，女性雇用者総数は１６３８万人で，そのうち正規社員数は１０３０万９千人，非正規社員数は６０７万人で非正規の割合は３１．７％であった。

２０１２年時点で女性の雇用者総数は１９８７年から約１．５倍の２４２４万５千人となり約７８６万５千人増加した。

ところが正規・非正規社員別に見ると，女性非正規社員数は，１９８７年の６０７万人から，２０１２年には１３９４万５千人と７８７万９千人が増加しており，１９８７年以降増加した女性雇用者数とほぼ同数である。その一方で女性正規社員は，２０１２年には１０３０万１千人と，１９８７年よりも８千人減少している。そのため

女性の雇用者のうち，非正規社員の占める割合は，５７，５％に上昇した（総務省「平成２４年，昭和６２年就業構造基本調査結果」）。

つまり，均等法施行後に女性雇用者として増加したのは，女性非正規社員であり，正規社員数はむしろ微減したことになる。



③　正規・非正規労働者含む男女賃金格差は改善していない

そのため，平均月間現金給与総額の男女間格差（事業所規模３０人以上，厚生労働省「毎月勤労統計調査」）も下記のとおりほとんど改善されていない。

１９８７年　５２．３％　→２０１２年　５２．２％

（１９８７年　男性３９万９６８２円，女性２０万９０６３円

→２０１２年　男性４４万６４０３円，女性２３万３０３１円）

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％の賃金であり，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％）で働いている（平成２４年９月国税庁・民間給与実態統計調査）。

④　出産・子育てとの両立の困難さも変化がない

更に，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％（内閣府「平成２４年度版男女共同参画白書」）と，均等法や育児介護休業法により出産・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ない。

その一方で，マタニティハラスメント調査（２０１３年５月「連合非正規労働センターマタハラ意識調査」）によると，「法律で働きながら妊娠子育てする権利が守られていることを知らない」５０．３％，「在職中の妊娠時『働きながら妊娠・子育て

』に不安を感じた」６３．０％，「自分が『マタハラ被害者』」２５．６％などの結果が出ており，妊娠・出産を経験した多くの女性自身が「働き続けにくさ」を感じている。子育てと仕事を両立できる職場環境がいまだに整っていないことが窺われる。

２　アベノミクスで女性は輝くか？

⑴ 世界から取り残される日本の女性

このような中，日本女性のジェンダー・ギャップ指数は，昨年は１０５位と，この数年下位転落現象に歯止めがかかっていない。ジェンダー・ギャップ指数の根拠となっている経済（収入等）分野，教育分野，政治分野及び保健分野の４つの指数のうち，特に日本女性は経済，政治分野での遅れが目立ち，働く女性の地位向上は急務である。それにもかかわらず，安倍晋三首相はアベノミクスで「女性の活用」を謳いながら，男女雇用機会均等法の改正は見送った。本来であれば，女性労働者の非正規雇用の急増に対応する雇用形態による差別に対する実効性ある規制が求められるところである。

⑵ 「無限定」な働き方の転換を

ところが，実際には労働者派遣法改正や労働時間の弾力化など，約３０年前の均等法制定当時と同様の労働分野での規制緩和策を打ち出している。それは，労働時間も転勤も「無限定」な働き方を求められる一部の「無限定正社員」を残して，その他は「限定（ジョブ型）」あるいは「非正規」社員とする傾向の拡大につながるものである。

「無限定正社員」のような働き方が求められるのであれば，家庭責任を負わざるを得ない女性労働者は非正規社員としてしか職場に進出できないことは，均等法制定以後の経緯から明らかである。

男女労働者が安心して子育てしながら働き続けることができる職場環境があって初めて，女性は真の力を発揮できる。アベノミクス政策によって，更に女性のなかに不安定非正規雇用と貧困が広がることを強く危惧する。

３　アベノミクスの女性政策

⑴「女性が輝く日本へ」

第二次安倍晋三内閣は，「成長戦略」の中で「女性の活用」を強調し，①待機児童の解消，②職場復帰・再就職の支援，③女性役員・管理職の増加などを掲げている（首相官邸ホームページ「女性が輝く日本へ」）。

しかしながら，これらの女性関連政策を具体的に検討すると，女性が働き続けられるための環境整備としては不十分であるどころか，かえって逆効果になりかねない点もある。以下，各政策の問題点を挙げる。

⑵ 待機児童の解消について

① 日本再興戦略では，２０１７年度末までに待機児童の解消を目指すとしている。２０１３年～２０１４年度（緊急集中取組期間）に約２０万人分の保育を集中的に整備し，２０１５年～２０１７年度（取組加速期間）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

所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る。

② このような保育施設の量的拡大のため，内閣府の設置する子ども・子育て会議の基準検討部会において，２０１５年に実施される子ども・子育て支援新制度における，認可保育園等の保育施設・事業の最低基準のあり方についての議論が行われている。２０１３年８月２９日に開催された基準検討部会では，「小規模保育」の認可基準について，認可保育所では全職員に必要とされる保育士資格を小規模保育の中間施設では「半数以上」に緩和するとの事務局案が承認され，政府は同年１０月１８日，各都道府県にその認可基準を通知した。

こうした動きと平行して，２０００年に保育所の設置主体の制限が撤廃され（厚生労働省「保育所の設置認可等について」），株式会社等も認可保育所を設置することが可能になり，その後２０１２年８月に成立した子ども・子育て関連３法では，保育需要が充足されていない場合に，設置主体を問わず審査基準に適合している者から申請があった場合認可することとされ，更に株式会社の積極的参入を促進する動きが強まっている（２０１３年6月１４日閣議決定「規制改革実施計画」，２０１３年5月１５日「新制度を見据えた保育所の設置認可等について」（局長通知））。

しかしながら，設置基準の緩和が認められる中，利益を目的とする株式会社が運営主体となる保育施設において，保育の質や労働者（保育士）の労働条件などが適切に確保されるのか，子どもたちの健康・生命が守られるのかという点で，大きな懸念が残る。

③ 厚生労働省の２０１２年1月１８日報道発表資料によると，認可保育所の施設数は２万３７１１か所，利用児童数は２１７万６８０２人（２０１２年4月１日現在）であるのに対し，認可外保育施設（事業所ない保育施設を除く）の施設数は７５７９か所，利用児童数は１８万６１０７人（２０１１年3月３１日現在）である。

認可保育園を利用する子どもは２００万人を超えているのに対し，認可外保育施設を利用する子どもは２０万人前後で推移していることをベースとして，２０１０年から２０１２年までの保育所内死亡数（認可保育園１３人，認可外保育施設３１人。厚生労働省の保育施設における事故報告集計）を１０万人当たりに換算すると，認可外保育施設の方が２０倍以上，死亡事故発生率が高いことになる。

その要因としては，認可外保育施設においては，無資格者の割合が高いこと，保育従業者の給料が低く保育従業者の入れ替わりが激しいこと，保育者としての専門性が蓄積されにくいことなどが推認される（２０１３年１１月２１日付け当連合会「子どもの安心・安全に成長発達する権利を保障するため，保育施設・事業での死亡事故への対策を求める意見書」参照)。

④ 市町村は保育に欠ける児童を保育所において保育しなければならないとされており，保育の実施義務を負っているのは市町村であることからすれば（児童福祉法第２４条第１項)，待機児童の解消に当たっては，むしろ国や自治体が責任をもって質の高い保育サービスを提供し，保護者が安心して子どもを預けることができる保育施設を増や

すことを目指すべきである。

⑶ 職場復帰・再就職の支援について

① 日本再興戦略では，２０２０年に向けて，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る（現在は３０～３４歳は６８．６％，３５～３９歳は６７．７％，厚生労働省「平成２５年版男女共同参画白書」）。

その対策として，育児休業中復職後の労働者への能力アップ訓練を実施した事業主への助成や，これら労働者が自ら行う能力開発の支援，大学等による企業ニーズに対応した教育プログラム開発支援などを挙げている。

② 厚生労働省が調査業務を委託している三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング株式会社の「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査・平成２３年度）」によると，末子の妊娠・出産を機に退職した者の退職理由は，「女性（正社員）」は，「家事・育児に専念するため，自発的に辞めた」（３４．５％）が最も多かったものの，「就業時間が長い，勤務時間が不規則」（２６．１％），「勤務先の両立支援制度が不十分だった」（２１．２％）と就業条件・環境を理由とした退職理由の割合が半数以上となっているほか，「解雇された，もしくは退職勧奨された」が１３．９％にも上っている。

婚姻，妊娠，出産を理由とする解雇や不利益的取扱いは禁止されており（労働基準法第１９条，均等法第９条），妊娠中の女性労働者及び出産後１年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は，事業主が妊娠出産を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされているにもかかわらず，実際には違法な解雇又は退職勧奨が広く行われている実情がある。

③ 「女性が働き続けられる社会」のためには，まず男女ともに長時間労働をなくし，男女ともに安心して育児休業がとれる職場となるような，抜本的で実効性のある両立支援策が必要である。出産，育児を理由とする解雇・退職勧奨については，厳しく取り締まる対策も求められる。

⑷ 女性役員・管理職の増加について

① 安倍晋三首相は２０１３年４月１９日の成長戦略スピーチにおいて,「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で掲げた目標に言及した上で,「全上場企業において，積極的に役員・管理職に女性を登用していただきたい。まずは，役員に，一人は女性を登用していただきたい」旨，企業に対し女性役員・管理職の登用を呼びかけた。

しかし，女性役員・管理職増加のための具体的政策内容は,「日本再興戦略」において何ら示されていない。

② ２０１１年５月時における上場企業３，６０８社の役員等計４１，９７３名のうち，女性は５１５名であり，１．２％にすぎない。また，管理職についても，平成２４年は係長相当職１４．４％，課長相当職７．９％，部長相当職４．９％にとどまる（厚生労働省「平成２５年版男女共同参画白書」）。

経団連が会員企業を対象として２０１３年に行った「女性活躍支援・推進等に関す

る調査」及び同追加調査によると，回答企業の３０．７％は会社法上の役員及び執行役員に女性を登用しているものの，女性を登用している企業のうち，７０％は女性役員数が１人である。また，管理職に女性がいると回答した企業は，８９．１％だったが,管理職に女性がいる企業のうち全体の管理職に占める女性の割合は,１％以上３％未満が３６．３％など，７割以上の企業が５％未満に過ぎない。

厚生労働省の「平成２３年度労働均等基本調査（企業調査)」によると，日本の企業に女性管理職が少ない又はいない理由として,「現時点では，必要な知識や経験，判断力等を有する女性がいない」（４８．９％),「女性が希望しない」（１７．９％),「現在，管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」（１６．３％),「勤務年数が短く，管理職になるまでに退職する」（１５．０％)，といった項目が挙げられている。

企業側が指摘するこれらの理由は，女性自身に責任があるかのような内容となっている。

しかし,「勤務年数が短い」との点は，⑶②項で指摘した通り，妊娠・出産後も働き続けることが困難な職場環境に置かれている女性が少なくないことと密接に関連しているのであって，女性が働き続けられる環境を整備できていない責任は企業側にある。また，知識や経験が不足しているとの指摘は，企業側がこれまで管理職・役員候補となるべき女性従業員を適切に育ててこなかったことに起因するのであり，女性管理職が少ない，又はいない理由が企業側にあることは明らかである。

③　諸外国では，女性の取締役を有する企業の比率は，英国５９．４％，フランス８３．７％，ドイツ７０．２％，ノルウェー１００％，米国７９．３％，中国５１．４％など女性の取締役を有する企業が半数を超えている国が多いが，日本は６．１％に過ぎない。また，女性の取締役比率（全取締役数に占める女性の取締役数の比率）も，英国１０．１％，フランス１３．４％，ドイツ１０．７％，ノルウェー３７．９％，米国１３．９％，中国１０．３％である一方，日本は０．７％と諸外国に比べ非常に低い水準にとどまっている（株式会社大和総研「女性取締役を有する企業と株式リターン」，２０１２年６月５日)。

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制を導入する動きがあり，上記のうちノルウェー，フランスがその例であるが，そのほかにも，イスラエル，スペイン，オランダ，アイスランドなどでもクオータ制は導入されている（厚生労働省「平成２３年度版男女共同参画白書」)。

④　女性役員・管理職の増加を実現するためには，このように女性役員や管理職が少ない現状を企業側からだけではなく，働く女性の視点も加えて分析し，実効性のある具体的対応を行うことが不可欠である。

「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」という目標を達成することを真剣に目指しているのであれば，クオータ制の導入など目標達成のための具体的施策を検討し，実施すべきである。

４　アベノミクスによる雇用破壊

(1) 労働者派遣法のさらなる規制緩和

① 安倍政権「女性の活用」と派遣法改正の内実

２０１２年に発足した第二次安倍晋三内閣は，アベノミクスにおける女性労働政策として「女性が働きやすい多様な働き方」を声高に掲げ，あたかもワーク・ライフ・バランスや女性の活用に資する働き方して「労働者派遣制度」の規制緩和を進めている。

２０１４年２月２１日，同１月２９日付け労働政策審議会職業安定分科会「労働者派遣法制度の改正について（報告)」(以下「建議」という。）を踏まえ，労働者派遣法改正法律案要綱（以下「法律案要綱」という。）が発表された。

法案要綱の主な内容は，（ⅰ）２６業務による期間制限は廃止する，（ⅱ）派遣元との労働契約が無期雇用の場合，派遣可能期間制限を撤廃する，(ⅲ）派遣元との労働契約が有期雇用の場合，同一労働者の同一「組織単位」での派遣就労は３年間の上限とするものの，所属課を異動した場合には３年を超えて派遣可能とし，派遣先単位で同一の事業所で３年を継続して受け入れる場合には派遣先の過半数組合等の意見聴取により更に３年間派遣労働者を受け入れることが可能とすることができる，(ⅳ）派遣元事業主の待遇に関する均衡考慮事項の説明義務，（ⅴ）派遣先事業主の派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等の措置に対する配慮義務，としている。

今般の労働者派遣法改正の目的は，派遣労働者の「雇用の安定」と「処遇の改善」にあるとされるが，実際は，実質的に派遣可能期間制限が行われないというものであり，派遣先は，事実上，労働者を３年どころか一生派遣労働者として従事させ続けさせることができるという目的から乖離した改正内容となっている。また，派遣労働者の処遇改善策についても，派遣先の正規雇用労働者と派遣労働者との「均等待遇」の義務付けが見送られたばかりか，均衡待遇の実効性確保についても２０１２年の改正法から目新しい前進は見られない。

まず,雇用安定措置については,無期雇用派遣労働者は保護の対象となっていない。有期雇用労働者（特定有期雇用派遣労働者等[1]）については，派遣元事業主は，(a)新たな就労機会の提供，(b)派遣元事業主における無期雇用，(c)その他雇用の安定を図るための適切な措置のいずれかの措置を講ずる努力義務が課せられる。また，(d)派遣先事業主に対しても，組織単位ごとの同一の業務に継続して１年以上の期間，同一の特定有期雇用派遣労働者の役務の提供を受けた場合で，当該業務に従事させるための

[1] 特定有期雇用派遣労働者等とは，①同一の組織単位の業務について継続して１年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（特定有期雇用派遣労働者)，②雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの，派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であった者であって雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（３年の上限で派遣切りされた労働者で終業継続希望するものが想定される。）を指す。

労働者を雇い入れようとする時で，当該派遣労働者が希望する場合は，遅滞なく直接雇用するよう努力する義務（努力義務）が課される[2]。しかし，(a)については最低限確保されるべき雇用の質や労働条件については何らの保障もされていない。(b)については，派遣元に無期雇用となったとしても，次の派遣先が決定されるまでの給与の支払や金額についての定めもなく，そもそも派遣元に無期雇用されたからといって新たな派遣先が見つからなければ解雇される可能性は高く，雇用安定に繋がるとはいえない。また，派遣期間が１年に満たない派遣労働者は上記の雇用安定措置の対象とならない。(d)の派遣先事業主に課せられる雇用安定措置についても，１年以上継続して同一の組織単位に派遣された派遣労働者について，派遣元事業主から直接雇用の依頼があり，かつ，当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとする際，当該派遣労働者に対し労働契約の申込みの「努力義務」を負うに過ぎない。

このように，無期雇用派遣については派遣期間制限が適用されないばかりか，有期雇用派遣も実質的に期間制限が行われず，３年の上限に達しためにに派遣切りとなった労働者に対する雇用確保の措置も極めて不充分な内容となっている。なお，２０１２年の改正法は，一定の違法派遣を受けていた場合の派遣先の労働契約申込みみなし制度を設けたところであるが（２０１５年１０月１日施行後の新派遣法第４０条の６），今回の法律案要綱でも，派遣可能期間を超過した受け入れの場合を同制度の対象として存置することとなった。しかし，上記のとおり，派遣可能期間は３年を上限とするものの，所属課を異動した場合や派遣先の過半数組合等の意見聴取をすれば，更に３年間派遣労働者を受け入れることが可能となったため，使用者としては同制度の適用を容易に回避することができることになった。

次に，派遣労働者の「処遇改善策」については，「比較対象となる派遣先の労働者や業務を特定しにくいことや，同じ派遣元事業主に雇用されている派遣労働者同士の不均衡が生じ得ること等の課題が多い」などとして（厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」，２０１３年８月２０日），均等待遇原則の導入が否定され，既に２０１２年改正で課された派遣元事業主の均衡配慮義務や派遣先事業主の「派遣先での同種の業務に従事する労働者の賃金水準等の情報提供」等の配慮義務から大きな前進はない。また，「均衡」の判断基準や概念は曖昧である上，当該派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との比較において判断されるため，特定の業務を派遣労働者に専属的に従事させることにより，比較対象となる派遣先の労働者が存在しなくなれば，容易に係る義務を免れることができる。有期雇用契約の格差是正については，労働契約法第２０条に「不合理な労働条件の相違の禁止」規定が設けられており，同条に該当する不合理な法律行為は無効とする効力を有するとされ

[2] 建議では，３年の上限で派遣切りされた労働者が就業継続を希望する場合に，派遣元事業主は，①派遣先への直接雇用の依頼，②新たな就業機会の提供，③派遣元事業主における無期雇用，④その他安定した雇用の継続が確実に認められる措置のいずれの措置を講ずる義務（措置義務）を課すとしていた。

ることとの整合性にも疑問がある。

② 労働者派遣法の性差別的構造

１９８５年の均等法制定（その後１９９７年，２００６年に改正）により，雇用における性差別的処遇が禁止されたにもかかわらず，男女賃金格差が縮小しないばかりか，女性労働者の非正規化と貧困助長した要因のひとつは，均等法と同じ年に制定された労働者派遣法である。労働者派遣制度は，厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（２０１３年８月２０日）で明示されているとおり「主に結婚や出産等で離職した女性が労働市場に復帰する際の受け皿としての役割を期待して」創設された制度であり，また，いわゆる「専門２６業務」が，女性が多く従事する「一般事務職」を中心に構成されていることからも明らかなとおり，制度設計自体が性差別的構造となっている。また労働者派遣制度の問題点は，他の非正規雇用と比べても，間接雇用に起因する雇用の不安定さと均等待遇原則がない中で派遣先・派遣元との商取引（労働者派遣契約料金）に由来する処遇の不安定さとその低さにある（労働法律旬報１８０５号「労働者派遣法改正に向けて」新谷信幸・連合総合労働局長）。

③ 女性の貧困元年～１９８５年以降の派遣労働者

１９８５年は「女性の貧困元年」といわれるとおり，この年を境に女性労働者の非正規雇用化と貧困化が進んだ。１９８５年の均等法制定当時，約７割（６８．１％）であった女性の正規雇用労働者（正規の職員・従業員）割合は，現在，５割に満たない（４５．５％。男性は８割以上が正規雇用である）。女性労働者の過半数（５４．５％）を占める非正規雇用（非正規の職員・従業員）のうち多数を占めるのは「パート・アルバイト」（４２．４％）や「契約社員・嘱託」（６．９％）という直接雇用であり，「労働者派遣事業所の派遣社員」（２．４％）は少数派であるが，従業員１０００人以上の大規模事業所の８割，３００人以上の中規模事業所の６割以上で派遣労働者が就業していること，派遣労働者の半数以上が女性（５５．５％，男性４４．５％）であること，事務職を中心に「医療，福祉」，「金融業，保険業」，「電気・ガス・熱供給・水道では女の割合が８割を超えていることからすれば，今国会で成立が予定されている改正労働者派遣法を機に，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る（厚生労働省「平成２４年度働く女性の実情」，「平成２４年派遣労働者実態調査」，「平成２４年賃金構造基本統計調査」）。

④ 女性は派遣労働を望んでいるのか？（参考資料１参照）

労働者派遣制度については，ワーク・ライフ・バランスに資する働き方，特に「ワーキングマザー」の育児と仕事の両立を可能にする働き方であり，むしろ女性労働者が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る。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，派遣労働を積極的に望む割合は少ない。派遣という働き方を選んだ理由として最も多い回答は「正社員として働きたいが職が見つからなかった」

（全体３８．８％。男性４９．５％。女性３５．０％）であるが，特に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％），育児責任が女性の負担となっているが故に，やむを得ず派遣労働を選択せざるを得ない状況が浮き彫りとなっている。

⑤　派遣労働者間の男女格差

また，派遣労働者の平均賃金は１，３５１ 円と一般労働者（正社員・正職員２，３９０円）に比しても低水準である。実際，賃金に対して「満足している」と回答しているのは３割程度（３４．９％）に過ぎず，「満足していない」と回答した派遣労働者について，その理由をみると約３割（２９．９％）が「派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから」と回答している（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）。

更に，派遣労働者間における男女賃金差別も明白であり，男性が１，４９５円，女性が１，２３６円となっている。女性の多くが事務用機器操作，財務処理，ファイリング，秘書，取引文書作成などの一般事務に就業して一方，男性はソフトウエア開発，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が高いことからすれば，女性が多く従事する職種は男性が多く従事する職種より低い価値と評価されがちで，賃金水準も低くなっていると言える。

なお，派遣元への要望がある派遣労働者は４８．８％（性別にみると男４４．１％，女５２．４％）であるが，要望の内容（３つまでの複数回答）をみると，「賃金制度を改善してほしい」が５６．５％と最も高く，次いで「継続した仕事を確保してほしい」４２．６％，「派遣契約が中途解除された場合，他の派遣先の確保をしてほしい」２５．９％の順となっており，低賃金や不安定雇用の実態が浮き彫りになっている。

⑥　労働者派遣法の規制緩和の推移と女性

元々，労働者派遣制度は，中間搾取の禁止や不安定雇用の防止という労働者保護の見地から職業安定法により罰則付で禁止されている「労働者供給事業」の例外として一時的・臨時的な労働力需給に資する働き方と位置付けられ，対象業務（専門１３業務），派遣受入可能期間（最長１年）も厳格に制限されていた。しかし，対象業務の対象となった専門１３業務は，既述のとおり，事務機器操作など女性が多く従事する業務が中心とされており，労働者派遣法は，一般事務に従事する正社員の女性労働者を派遣労働者という非正規労働者に置き換える法的措置となった。

その後，１９９６年改正で派遣対象業務が「女性職」と言われる事務系業務を中心に２６業務に拡大され，１９９９年改正では一定の派遣禁止業務（製造業，港湾運送，建設，警備，医療関連業務，団交・労使協定を担当する人事労務，士業）を除いて労働者派遣の対象業務が自由化され（ネガティブリスト化），２６業務については派遣受入期間が３年に延長された。そして２００３年改正では，製造業派遣の解禁，２６業務の派遣受入可能期間の撤廃，その他の業務（自由化業務）の派遣受入可能期間も最長３年に延長され，臨時的･一時的な労働力需給に対応するという性格が希薄化した。これにより製造業を中心に男性の派遣労働者も激増し，１９８６年（労働者派遣法施

行時）に１４万５０００人であった派遣労働者は，２００８年のピーク時に２０２万人に達した。

こうした規制緩和の流れは，リーマン・ショック直後の２００８年末には，派遣村に象徴される製造業を中心とした大量の派遣切りによって阻止され，労働者派遣法の規制強化の気運が高まり，２０１２年の改正に繋がった。しかし，２００８年の派遣村でも男性の非正規雇用問題ばかりがクローズアップされ，既に深刻化していた女性の貧困や非正規雇用の問題が注目されることはなかった。

⑦　２０１２年の労働派遣法の改正

２０１２年の改正労働派遣法では，法律の目的に「派遣労働者の保護」が明記され，日雇い派遣（日々又は３０日以内の期間を定めて雇用する労働者）の原則禁止，グループ企業内派遣の規制，離職後１年以内の者の派遣受け入れ禁止，労働条件の明示（待遇等の説明義務とマージン率等の情報公開の義務化），均衡待遇に向けた派遣元の配慮義務と派遣先の協力義務，雇用安定化措置として無期雇用への転換措置や違法派遣の場合の派遣先の労働契約申込みみなし制度（２０１５年１０月１日施行）など，待遇の改善と雇用の安定に向けた法改正が行われた。これにより派遣労働者の数は激減し，現在はピーク時の２０２万人から半減した（２０１３年７月時点で１０４万人。女性６２万人，男性４２万人）。

しかし，２０１２年改正法の施行（２０１２年１０月１日）後，僅か１年３か月で労働者派遣法の根幹に変更を迫るほど大幅な規制緩和法律案要綱が発表されることとなった。

⑧　労働者派遣の規制強化を

以上のとおり，アベノミクスの女性政策は，家庭責任，特に育児責任は女性が負うべきであるという強固な性別役割分担意識を背景に「働く女性のワーク・ライフ・バランス」や「多様な働き方」などの美辞麗句で，女性労働者の非正規化・貧困化や雇用形態による階層化・分断化を推し進めるものであるが，その象徴たる雇用改革の目玉が「労働者派遣法」の改正である。男女共同参画社会の理念を実現するには，労働者派遣制度を専門性のある業務に限定して縮小し，また，均等待遇原則による派遣労働者の処遇改善を図る方向で改正がなされるべきである（２０１４年１月２９日付け当連合会「労働政策審議会建議『労働者派遣法の改正について』に反対する会長声明」参照）。

⑵ 限定（ジョブ型）正社員

①　限定（ジョブ型）正社員に関する意見の内容

規制改革会議は，２０１３年１２月５日に，「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」を公表した。これは，同年６月の「規制改革会議雇用ワーキング・グループ」の報告書の内容を踏まえたものということで，その内容は，以下のとおりである。

ア　ジョブ型正社員とは，職務，勤務地，労働時間のいずれかが限定される正社員をいう。

イ　契約締結・変更時の労働条件の明示について

(ｱ) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には，就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。

(ｲ) ジョブ型正社員を採用するときは，その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。

(ｳ) 労働条件明示に関する現行規定は，労働契約締結時だけを対象としていると解されているため，ジョブ型正社員については，労働条件を変更する場合にも，変更内容を書面で明示することを義務付ける。

(ｴ) 労働基準法施行規則５条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき，無限定正社員かジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

ウ　相互転換制度と均衡処遇について

(ｱ) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について，相互転換を円滑にする方策を法的枠組みを含めて検討する。

(ｲ) 相互転換に当たっては，労働者本人の自発的意思を前提とし，労働条件決定を合意することに加え，労働条件変更の書面による明示を義務付ける。

(ｳ) 均衡処遇を図るために，有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法２０条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける。

②　限定（ジョブ型）正社員の問題点

ア　正社員を「多様化」

前述した規制改革会議の２０１３年１２月５日付け意見は，限定（ジョブ型）正社員（以下「限定正社員」という。）を導入する場合は就業規則に定め，無限定正社員と限定正社員を明確に異なる雇用形態として区別し，採用に当たっては，無限定正社員か限定正社員かを明示し，限定正社員の場合には，採用時だけでなくその後の労働条件の変更にも書面による明示を義務付けるなど，限定正社員を独立した雇用形態として，無限定社員と限定正社員の峻別を徹底している。つまり，正社員の働き方を「多様化」しようとするものであり，異なる雇用形態であるとすることから，処遇が異なることを前提として，相互転換の円滑化や不合理な差別の禁止が検討されるべきとする。

イ　無限定正社員の働き方こそ改善が必要

規制改革会議の雇用ワーキング・グループ報告書及び前掲意見では，限定正社員のメリットについて，「①多様な雇用形態をつくることで，有期雇用から無期雇用への転換を容易にし，非正規社員の雇用の安定化を図る，②勤務地限定型や労働時間限定型を，ライフスタイルに応じて選択できるようになり，子育て・介護との両立やワーク・ライフ・バランスをより達成しやすい働き方がより可能となる，③女性の労働参加が促進され，活躍の場が広がることが期待出来る」等を挙げている。

他方，無限定正社員については，無限定な働き方を批判しながら，それを規制するという態度がみられない。

現在でも，職種や勤務地を限定する労働者は結構存在する。また，職種や勤務地が限定されていない場合でも，権利濫用にわたるような職種の変更や，配偶者の就労場所や家族的責任を配慮せず受忍し難い著しい不利益を与えるような転勤は，許されていない。更に，時間外・休日労働それ自体無制限ではないのである。

無限定な働き方がワーク・ライフ・バランスを欠く原因であると厳しく批判するのであれば，まず現行法の規制を厳しく適用し，更に不足であれば，規制を強化することが，検討されるべきである。労使双方に労働条件向上の義務があり（労働基準法第１条第２項),決して無制限の労働が法律上許されているわけではないのである。

ウ　限定正社員の働くルール

それでは，限定正社員の働き方を確立し，普及するということの真の狙いはどのようなものか。この点については，無限定正社員の働き方のルールについて，限定正社員との異同がどうかという点をみれば，検討がつく。ところが，規制改革会議では，この点については，明確に述べることを避けていて，解雇ルールについて直接触れていない。[3]

しかし，規制改革会議の議事録や，会議のメンバーの意見や発言をみるならば，限定された仕事が無くなるなど，勤務場所が閉鎖された場合には，無限定正社員とは異なる解雇ルール，つまり，解雇しやすくすることに狙いがあることは，明らかである。

また，限定正社員の処遇については，無限定正社員とは異なる雇用形態という考えから,「均衡処遇」(均等処遇ではない）を図ることになっているので，賃金など低い限定正社員となっても，雇用形態が異なるということで，格差の合理性が肯定されやすくなる危険がある。

つまり，限定正社員の中に，現在より雇用が不安定で，賃金が低い「正社員」がつくられる危険が大である。

---

[3] 規制改革会議「雇用ワーキング・グループ報告書（２０１３年６月)」より

Ⅱ　各論　１．ジョブ型正社員の雇用ルールの整備，(1)ジョブ型正社員の人事処遇の在り方の検討

「① ジョブ型正社員の形態を普及・定着させていくために，労働契約において職務又は勤務地などを明示するにとどまらず，人事処遇全般（人事異動，時間外労働を含む時間管理，雇用の終了等）のあり方が明らかにされることが望まれる。

従来の就業規則は，無限定正社員の働き方を想定した規定が多いところ，ジョブ型正社員の働き方にも即したものにすることが適当である。例えば，ジョブ型正社員は，職務や勤務地を変更する配転，約定された労働時間を超える残業等を企業から求められることが少なくなる一方で，職務や勤務地が消失した際には，無限定正社員とは異なる人事上の取扱いを受ける可能性が大きい。

具体的な対応としては，ジョブ型正社員の働き方について，企業や従業員へのヒアリングを通じて成功事例を収集した上で，職務の具体的な内容・定め方，賃金体系，時間管理，人事評価・異動などの雇用管理について，留意点やモデルの提示を行うことが考えられる。」（下線は，筆者による）

エ　女性の活躍に資するか

勤務地や労働時間等を限定することは，事実上重い家族的責任を負っている女性たちには，一見有利なことにも見える。正社員として働くことを希望しながらパートや派遣で働いている女性を限定正社員に転換させるなど,新たに採用するならば,その限りで非正規労働者の雇用の安定に資する側面はあるといえる。しかし，それを保障する具体的施策が示されていない。実際には，正社員の中に職種や勤務地あるいは労働時間を限定した正社員という新たな雇用区分を設けるだけで，限定・無限定を問わず新しく共通の労働条件の整備（たとえば長時間労働の規制）をはかるものでもない。

真の狙いは，職務等を特定する代わりに解雇を容易にするということにある。規制改革会議は２０１３年６月に公表した「雇用改革報告書―人が動くために！」において，いわゆる整理解雇の４要件について，部署や勤務地の変更等による解雇回避努力を必ずしも必要とせず，部門や事業所閉鎖の場合には解雇対象者の人選の合理性については問わないように変更することなどを提唱し，整理解雇法理の変容をはかろうとしている（詳細は『季刊・労働者の権利』vol.３００　本久洋一教授の論文参照)。これまでの整理解雇事案では，人員整理の必要性がないという点で解雇が無効とされることは少なく,解雇回避努力が不十分である点や人選の不合理性,労働者との協議の不誠実さなどを捉えて無効と判断される傾向が強い。限定正社員を新たな「雇用区分」とし，限定正社員の場合は他に配置換えすることにより解雇を避ける努力を必ずしも求められないとしたのでは，企業の都合で，部門を閉鎖したり移動したりするときに，そこに働く労働者を容易に解雇できるようになってしまう。限定正社員の狙いは，労働契約法第１６条の解雇法理を限定正社員から崩して行くところにあることを注意しなければならない。職種別で企業横断的にスキルや労働条件が決まっているヨーロッパの「ジョブ型正社員」のイメージで，雇用ルールを導入するかのように考えることはできないのである。

翻ってみれば，コース別雇用管理制度をとる企業では，転勤が困難で無制限な長時間残業にはとても応じられないという女性たちは，いわゆる「一般職」を選ばざるを得ず,「一般職」は圧倒的に女性が多い。総合職に比べ，賃金も処遇も著しく低い「一般職」という「限定正社員」に，既に女性は押し込められてきたのである。ただ，この一般職も正社員であるから，解雇については，労働契約法第１６条で保護されてきた。これからの「雇用改革」は，正社員を分断し,「限定正社員」から正社員の解雇を容易にするという突破口を開こうとするものである。

オ　解雇を容易にする限定正社員制度

過労死が心配されるほどの長時間労働や，家族との生活を破壊するような転勤が当たり前のような「無限定正社員」の異常な働き方こそ規制を強め，改善しなければならないのに，それに対する抜本的な施策も決めず，正社員の中に,「無限定正社員」と「限定正社員」とを区別し，限定正社員に対し解雇規制を緩めていこうとい

う構想は，「もっと解雇しやすく」という財界の意向に沿うものにほかならない。[4]

⑶ 労働時間規制の見直し

① 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，「創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる」として，労働時間の量的規制，休日・休暇取得に向けた強制的取組，一律の労働時間管理になじまない労働者に適した労働時間制度の創設，をセットにした改革として，「労働時間のあらたな適用除外制度の創設」を提案している。具体的には，以下を掲げている。

ア 「日本型裁量労働制」の導入

イ テレワーク等の在宅勤務に適合した制度の導入

ウ 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

② アベノミクスによる労働時間法制改革の内容と問題点

我が国において，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，１９９４年の２０３６時間から，ほぼ変化なく２０００時間を超えており，２０１２年は２０３０時間となっている(事業所規模５人以上,厚生労働省「毎月勤労統計調査」)。

そして，一般労働者のうち，週６０時間以上働く労働者は，全体では近年低下傾向にあるが，２０１２年には４９０万人（９．１％）となっており，女性労働者も３．５％を占める（総務省「労働力調査」）。長時間労働の実態は一向に改善されていない状況なのである。

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，２０１２年には約１４４万人（１８．２％），４０代男性も１７．５％に上っている（同上）。週６０時間以上働く労働者は，月の平均値で８６時間を超える時間外労働に従事していると考えられるが，この数字は，厚生労働省が過労死ラインとして設定している月８０時間を超えている。子育て世代と考えられている３０代男性労働者の１８．２％，更に４０代男性労働者の１７．５％，そして女性労働者全体の３．５％が過労死ラインを超えて働いているのである。

このような長時間労働の実態を踏まえ，規制改革会議意見も，健康確保やワーク・ライフ・バランスの促進を改革の目的にあげる。しかし，以下のような労働時間法制の改革によって長時間労働の現状が改善され，ワーク・ライフ・バランスの実現がな

---

[4] 経団連「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」（２０１３年４月）より

「改正労働契約法の施行を契機に，勤務地や職種を限定した無期契約が増えると予想される。しかし，勤務地や職種限定の労働者に対する使用者の雇用保障責任は，一般に，勤務地や職種が限定されていない，いわゆる正社員と当然には同列には扱われないという解釈がなされている。したがって，紛争を予防するため，特定の勤務地ないし職種が消滅すれば契約が終了する旨を労働協約，就業規則，個別契約で定めた場合には，当該勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了しても，解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定すべきである。」（下線は，筆者による）

されるのであろうか。

③　「日本型新裁量労働制」の導入

ア　具体的な内容

２０１３年６月５日の規制改革会議の答申で，「企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し」が挙げられ，また，同月１４日の「日本再興戦略」では，ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から，企画業務型裁量労働制等の労働時間法制に関し見直しを検討するとされた。これらに基づき，労働政策審議会労働条件分科会において検討が進められている。

ところが，経済界からの早急な導入を求める声が強く，それを受けて，規制改革会議は，２０１３年１２月５日に規制改革会議意見を公表し，「一律の労働時間管理がなじまない労働者に合った労働時間制度」，すなわち「労働時間の新たな適用除外の制度」の創設を強く求め，同月１０日には，産業競争力会議雇用・人材分科会がほぼ同内容の「日本型裁量労働制」の創設を主張する文書（「雇用・人材分科会」主要論点メモ（労働時間規制等）。以下「論点メモ」という。）を提出している。

具体的には，「労使合意の下で労働時間と賃金を完全に切り離した雇用契約を結ぶオプションを個人と企業に与える制度」とされており，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（労働基準法第３７条）の適用除外を認めるものである。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）について，２０１３年度中に，先行的・試行的な導入を早急に行い，先進的な優良企業に限定し，健康確保，生産性向上の効果を検証した上で，２０１４年度秋を目途に本格的な制度の創設の所要の法改正を行う，とされている。

イ　問題点

規制改革会議意見では，労働時間の量的上限規制と休日・休暇取得に向けた強制的取組は，相互に連関した課題であるとしている。また，論点メモでは，健康管理の観点（安全配慮義務）で，年間一定日数の「強制休暇」の取得を義務付けるとしている。

しかし，「日本型新裁量労働制」による適用除外については，（ⅰ）国が目安を示した上で，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，労使協定を労働基準監督署長へ届け出ることの義務化，及び（ⅱ）健康確保とワーク・ライフ・バランスを確保するために，労働時間の量的上限規制と休日・休暇取得の促進に向けた強制的取組をセットで導入するとしている。

「日本型裁量労働制」は，第一次安倍晋三内閣が導入しようとしたが市民の猛反発にあい葬り去られた「ホワイトカラーエグゼンプション」と，一定の労働者の残業について時間外割増賃金を支払わなくてもよい制度である点では共通している

が，「日本型新裁量労働制」は管理職でない一般労働者についても，労働時間規制の適用除外を認めるものとして，上記(ⅰ)，(ⅱ)とセットで提言されているのが特徴である。

しかし，(ⅰ)によって，労働時間制限がなされるとは考えられない。現在の労働時間規制は，１週４０時間・１日８時間労働を原則とし（労働基準法第３２条），２０１０年４月からは１か月６０時間を超える時間外労働については割増賃金率が引き上げられ，通常の賃金の５割以上，休日労働については通常の賃金の３割５分以上と定められている（労働基準法第３７条）。しかし，このような規制の下においても，長時間労働が蔓延し，前述のように，特に３０代，４０代男性の長時間労働が続いている。これは，労使協定等による時間外労働，変形労働時間制，フレックスタイム制，みなし労働時間制（事業場外労働，裁量労働制）などの例外や適用除外（管理監督者など）が多数規定されている上，時間外労働に対する絶対量の規制がないためである。特に，管理監督者を適用除外とする労働基準法第４１条については，「名ばかり管理職」に対する時間外手当の不払いが社会問題化し，時間外手当の支払いを命じる裁判例も相次いでいる。

そして，時間外労働に対する絶対量の上限規制がないため，厚生労働省が定める限度基準（年間３６０時間）を超えた三六協定(労働基準法第３６条)も有効と解されており，協定で定める限度基準を超えて労働時間を延長することを許す「特別条項」を三六協定で定めることも可能となっているのである。その結果，労働基準法３６条にもとづく三六協定も時間外労働を抑制する効果は乏しい。(ⅰ)の労使協定は，現在の三六協定と同様の手続に過ぎず，基本的には労使自治に委ねているのだから,現在の異常な長時間労働がまさに三六協定により許容されてきた実態からも，労使協定が時間外労働を抑制する効果が乏しいことは明らかである。

また，(ⅱ)については，それ自体意味のある制度である。ところが，その導入は，労働時間適用除外の代償として，労使の合意により導入出来るものにすぎない。実際に代償が有効に機能せず，労働時間適用除外だけが一般的制度として確立してしまう懸念が払拭できない。また，強制休暇が導入されたとしても，人間は一日単位で生活し，健康を保っているのだから，長時間労働による健康破壊等の危険を防ぐことに，どれ程の効果があるのか疑問である。ましてや有給休暇の買い取りは，安易な買い上げにより実際に休息ができない状態が悪化することが懸念され，健康破壊につながるのではないかと危惧される。

労働の量や仕事の期限は使用者によって決定されるものであり，「日本型裁量労働制」の下で，命じられた労働が過大であれば，労働者は事実上長時間労働を強いられ，しかも時間に見合った賃金は請求し得ないという事態が生じる。他方，短時間で成果を上げた労働者に新たに課題や業務が追加的に与えられた場合には，労働者は長時間労働の危険にさらされる。

「規制改革会議意見」では，日本型新裁量労働制を，「経済成長に向けて企業の競争力を向上し，新たな雇用機会を創出するためには，多様な働き方，創造性と高

い生産性を発揮できる働き方の実現」を理由に導入しようとしているが，実態面からいえば，より安価で生産性の高い労働を実現するためのものである。多様で柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスを実現するどころか，主に男性労働者を更なる長時間･過酷労働に追い込み，その結果，女性はより重い家庭責任を担わなければならない状況が強化されるだけである。

④　テレワーク等の在宅勤務に適合した制度の導入

ア　具体的な内容

「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環境整備の観点からテレワークの普及を提言し，そのため，論点メモは，「在宅勤務に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」している。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」としている。

イ　問題点

出産を機に離職する女性の割合は依然として高く，第一子出産後の就業継続率は，２００５年から２１年で３８％，２０１１年では，第一子出産後の就業継続率は３２．８％，第二子出産後の就業継続率は２３．１％，第三子出産後の就業継続率は１２．８％となっている(国立社会保障・人口問題研究所「第１４回出生動向基本調査」，厚生労働省「第１０回２１世紀成年者縦断調査」)。また，育児休業取得率は，女性労働者は８７．８％に対し，男性労働者は２．６３％に過ぎない（厚生労働省「雇用均等調査(事業所調査等)」）。しかも，女性労働者の育児休業取得率は，出産後も就業を継続した女性労働者についての数値に過ぎず，出産後就業を断念した女性労働者は含まれていない。

少子高齢化の中，「働く意欲のある優秀な女性」等の活躍は不可欠であり，日本再興戦略においても女性の活躍推進のための環境整備を検討するとし，場所にとらわれない就業を可能とするテレワーク等の在宅勤務の普及が提案されている。

アベノミクスの構想は，テレワークの普及により，多様で柔軟な働き方が選択できる社会を実現するとともに労働者のワーク・ライフ・バランスを実現し，第一子出産前後の女性の継続就業率を５５％（２００９年においては ３８．０％），２５歳から４４歳までの女性の就業率を ７３％（２０１１年においては６６．８％）まで高め，育児中や離職・リタイア後に就業を希望する女性等の生活事情に合った就職や専門的な知識・経験を活かした就職を可能にするとのことである。

しかし，６歳未満の子のいる夫婦において，夫の家事関連時間は，１日１．０７時間，うち育児時間は０．３９時間に過ぎないのであり（総務省「平成１８年社会生活基本調査」），２０１３年１２月２６日に公表された産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（案）では，「無限定」に働くことが困難な人材の活用の観点から検討していることからも，無限定に働ける労働者は，日本型新裁量労働制により労働時間規制の適用を除外して働かせ，家庭責任を負う女性には，家事ととも

に，在宅でのより強度の労働を強要するものといわざるを得ない。

実質的なサービス残業が増えるといった批判もあり，家庭生活と仕事で２４時間勤務ともいえる状況を強いられる女性労働者のワーク・ライフ・バランスの実現が，遠のくばかりである。

⑤　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

ア　具体的な内容

論点メモでは，「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の導入すること」，「年次有給休暇の未消化分について，使用者に対し，その速やかな消化を義務化し，進捗が見られない企業に対しては，未消化分の一定比率分の買い上げを要請することで，計画的な取得を促進すること」を提示している。

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し得る労働時間の保障が何より必要である。その意味では，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る。

イ　問題点

しかし，厚生労働省の統計に計上されていない時間外労働，いわゆるサービス残業が存在しており，２０１２年４月から２０１３年３月までの間に，全国の労働基準監督署が賃金不払残業を是正した結果，不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち，その支払額が一企業で合計１００万円以上となった企業数は１２７７企業，支払われた割増賃金合計額１０４億５６９３万円，対象労働者数１０２，３７９人に上る（厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成２４年度））。

また，年次有給休暇の取得率も，２０００年以降５０％を切っており，２０１１年は４９．３％であった。年次有給休暇の平均取得日数も，１９９０年以後，８日～９日であり，２０１１年は９日であった（厚生労働省「就労条件総合調査」）。

一般労働者に年次有給休暇取得促進，時間外労働削減・短時間労働の促進をしたとしても，サービス残業が行われ，管理職や日本型新裁量労働制の対象労働者が無限定に働き続けるのであれば，長時間労働の解消の実現，ひいては家庭責任を分担し得る労働時間の保障は困難であろう。

労働時間の保障は，家庭責任を担う労働者だけの問題ではない。自由な私生活の時間や睡眠時間の保障は，「健康で文化的」な生活（憲法第２５条第１項），「人たるに値する生活」（労働基準法１条１項）の実現のために労働者全てに必要である。１９９３年に制定されたＥＵ労働時間指令は，労働者の健康と安全の保護を目的として，以下を原則として義務付けている。

(ｱ)　１日の休息時間：２４時間につき最低連続１１時間の休息時間（１日の労働時間の上限１３時間）

(ｲ) 週休：７日毎に最低連続２４時間＋１１時間の休息時間

(ｳ) 週労働時間：７日につき，総労働時間は平均して４８時間を超えない

(ｴ) 年休：最低４週間の年次有休休暇

日本においても，現在の無限定な時間外労働を解消するために，１日の，そして１週間の労働時間の上限の設定，休息時間の確保などにより時間外労働を規制すべきであり，アベノミクス政策の提案は不十分である。

ウ　課題

経済のグローバル化や少子高齢化の中で，今後，経済を新たな成長軌道に乗せるために，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が必要なのであり，アベノミクス政策により提案される労働時間規制の改革によっては実現出来ないといわざるを得ない。

(4) 有料職業紹介について

①　民間人材ビジネスとする規制改革

厚生労働省の規制改革会議雇用ワーキング・グループが２０１３年５月２９日に取りまとめた報告書によれば，民間人材ビジネスの規制改革を大きな柱の１つとして掲げ，「失業なき円滑な労働移動」を実現するため有料職業紹介事業などを根本的に見直すべきとしている。

有料職業紹介事業については，ハローワークと民間人材ビジネスの補完関係に留意しつつ，両者の連携・協力関係を強化する中で，有料職業紹介事業が最大限その役割を発揮できるような規制改革を進めていくべきであるとしている（同報告書第２頁）。具体的には，以下の改革を掲げている。

ア　参入規制の緩和

我が国の規制環境を世界最先端にする観点から，ドイツ（１９９２年にＩＬＯ第９６号条約を廃棄し，２００２年以降，民間職業紹介事業の許可制を廃止，手数料徴収の原則自由化，バウチャーの導入等を内容とするハルツ改革を実施）やベルギーの制度を参考に，有料職業紹介事業を許可制から届出制にするか，少なくとも求職者から手数料を徴収しない場合には届出制にすることを検討すべきである。

イ　求職者からの手数料徴収規制の緩和

ドイツと同様に，手数料徴収の原則自由化を目指している。すなわち，求職者（特に手数料を支払ってでも良質な求人者を求める者）と求人者（特に手数料を支払う意思のある良質な求職者を求める者）のマッチングを促進する観点から，原則２０００ユーロ以下の手数料徴収を可能としているドイツの制度を参考に，求職者からの手数料徴収は，求職者と求人者との労働契約締結を停止条件とする「成功報酬型」を維持することを前提に，年収要件及び職業の限定を見直すべきである。

ウ　バウチャー制度の導入

いわゆる職業紹介バウチャー制度について，失業後一定期間を経過しても就職できない失業者が希望する場合，国が民間事業者のサービスを利用できるクーポンを

失業者に渡し，失業者が就職すると報酬を民間業者に支払う仕組みを採用しているドイツの制度を参考に，雇用保険制度の活用など，日本の実情に合わせた制度導入を検討すべきである。

② 有料職業紹介事業の現状（現在の制度）

ア ＩＬＯ第１８１号条約と日本の規制（参考資料２参照）

ＩＬＯ第１８１号条約においては，加盟国は許可又は認可の制度により民間職業紹介事業の運営を規律するとされており，民間職業紹介事業は労働者からいかなる手数料又は経費についても徴収不可（ただし，特定の労働・サービスでの例外あり）とされている。

我が国は，１９９９年に同条約を批准し，有料職業紹介事業については参入資格をチェックする許可制を採用している。事業者は，原則，労働者から手数料を徴収することはできず，例外として，（ⅰ）年収要件なしに「芸能家」又は「モデル」，（ⅱ）年収７００万円を超える「経営管理者」，「科学技術者」，「熟練技能者」に限って，手数料徴収を認めている。手数料の額は，就職後６か月以内に支払われた賃金額の１０・５％以下の徴収のみ可能である（職業安定法第３２条の３第２項，職安規則２０条２項）。

イ 参入規制の見直しについて

現在の許可制は，求職者の利益を保護する観点から，不適切な事業者を事前にチェックするため有効に働いている。仮に，届出制や登録制にした場合，労使の参画による事前チェックや，参入後に不適格な業者が生じた場合に速やかに排除するという対応が困難になる。

現に，慢性的な看護師不足が続く中で，看護師紹介ビジネスが広がっており競争が過熱し，看護師を金券で勧誘したり，転職をしつこく促したりする業者も現れている。全国の病院が紹介業者に支払っている紹介料は年約２５０億円になるとのことであり，その支払い原資は診療報酬である。医療費が，医療に直接関係のない業者に流れており，厚生労働省も公的な看護師紹介事業を充実させる等の対策に乗り出す方針である旨，報道されている（参考資料３参照）。

ウ 手数料徴収規制の見直しについて

現在の職業の限定及び年収要件を緩和することは，失業者が職業紹介事業を平等に利用する機会を奪うことになる。その結果，手数料の支払える者と払えない者とが選別され，手数料を支払える者には，労働条件の良い就職先が紹介されることになり，労働者間の格差を一層拡大させる結果となる。

また，現在は，年収７００万円を超える「経営管理者」，「科学技術者」，「熟練技能者」から手数料をとることができるとされているのは，専門的・管理的な能力に加え，一定以上の収入を得られる強い交渉力のある労働者だからである。この規制が緩和され，年収７００万円以下で一般事務等の求職者からも手数料徴収が可能となれば，多くの女性求職者は職業紹介を受ける場合，手数料を払わなければならないことになる。女性労働者の給料が職業紹介業者に中間搾取される結果となる。

エ　バウチャー制の導入

既に，就職困難者等（障害者，母子家庭の母親，中高年齢者（概ね４５歳以上），就労経験の少ない若者（概ね３９歳以下）等で，働く意欲がありながら，年齢・身体的機能・家族構成・出身地などさまざまな要因で雇用・就労を妨げられ，実現できていない者）に対して，資格取得支援助成を実施している地方公共団体もあるが（添付資料４参照），受講できる資格取得講座は指定されており（資格取得支援助成交付要綱によると，当該講座を受講することにより就労の機会が拡大することが広く認知されているもののうち市長が指定したもの），就職困難者等が希望する講座と一致しているかは不明であり，かつ，上限１０万円の受講料を超える受講料・入会金・テキスト代は自己負担になっており，就職困難者等に金銭支出を伴うものである等，労働者間の格差拡大を助長する面がある。

現在，政府が導入するバウチャー制の詳細は不明であるが，バウチャー制の導入に際しては，受講内容が低賃金の就職先と連動していないか否かについても十分に検討する必要がある。また，地方公共団体の実施例のように就職困難者等にさらなる金銭支出を伴う制度は，労働者間の格差を拡大するものであることから，政府がバウチャー制を導入する際には，就職困難者等に金銭的負担のないようにすべきである。

オ　ドイツのハルツ改革の弊害について

政府が参考にしているドイツのハルツ改革については，失業者を早期に職場復帰させる強化策が失業者の大幅減少につながったとの評価がある一方で，僅少労働（収入が月４００ユーロ以下で所得税と社会保険料の労働者負担分が免除される制度）などの低賃金労働者を増やし，労働者間の格差が拡がったとの批判がある。すなわち，僅少労働は，高齢者や女性が働きやすくなった反面，低賃金分野の拡大を引き起こしたとされているのである。事実，僅少労働者の３分の２が女性である（独立行政法人労働政策研究･研修機構ホームページ，２０１２年８月「国別労働トピック」）。

カ　まとめ

有料職業紹介の規制緩和は，その目的が雇用の流動化にあることは，雇用ワーキング・グループ報告書が「失業なき労働移動」の促進にあると謳っていることからも明らかなように，雇用維持から雇用流動化への転換を進めるためのツールに過ぎない。その一方で，上記のように，不適正な事業者の参入を招き，手数料目当ての労働者争奪戦や，労働者の格差拡大，労働者からの手数料徴収という中間搾取を可能とするものであり，女性の働き方の向上に資するものとは到底いえない。

⑸ 有期労働契約の規制緩和

産業競争力会議の国家戦略特区ワーキング・グループは，２０１３年９月２０日，特区内における雇用分野の特例措置として，労働契約法の有期雇用契約労働者の無期転換権の放棄，解雇規制や労働時間規制を適用除外とする提案をした。これは憲法第１４条（法の下の平等），憲法第２７条（適正な労働条件を法律で定める）に反するとの世論が広まる中で現段階では断念した。

ところが，安倍晋三内閣は，２０１３年１２月７日に成立した国家戦略特別区域法の附則第２条に全国規模の規制改革として，有期労働契約無期転換申込権発生までの期間を「５年」から「１０年」へ延長する特例を認める法律案を，２０１４年の通常国会に提案する予定で検討を進めている。

① 有期労働契約の無期転換申込権に関するこれまでの動き

非正規雇用のほとんどが有期の雇用契約であり，非正規雇用労働者は更新の際の雇い止めを恐れて，賃金アップ等の労働条件改善の要求はもちろん残業代未払い，有給休暇をとらせないなど労働基準法等の法律違反の実態について指摘することもできず，劣悪で不安定な労働実態におかれている弊害が指摘されてきた。

当連合会は，有期労働契約が日本の深刻な貧困問題に直結していることを指摘した上で，「有期労働契約は，労働者の権利行使を事実上制限する効果を有し，解雇規制の潜脱に利用され，不安定雇用の温床となっていることから，雇用期間の定めのない雇用が原則であることを明確にするとともに，その例外となる有期労働契約の締結事由は合理的理由がある場合に制限すべきである（入り口規制）」，その他雇い止め制限法理（解雇権濫用法理の類推適用）の立法化，就労形態の違いによる賃金差解消のための同一労働同一賃金の原則の実効ある制度導入等の提案をし，更に，「有期労働契約法制の検討に当たっては，女性労働者の多くが有期契約労働者であるという実態を踏まえ，男女賃金格差の解消及び男女共同参画社会の理念を実現する視点に立った検討がなされるべきである」と提案をしている（２０１０年７月１５日付け当連合会「有期労働契約研究会中間とりまとめに対する意見書」）。また，フランス，イタリアなど諸外国でも有期労働契約を利用できる事由を非永続的な臨時の業務等に限定しており，反復更新する労働契約を脱法的なものと捉え，期間の定めのない労働契約へのみなし規定が置かれている例が多い。

２０１２年に至り，入り口規制までは実現しなかったものの，有期労働契約の濫用を抑制し，労働者の雇用の安定を図ることを目的として労働契約法第１８条が改正（２０１３年４月１日施行）され，更新を繰り返して契約期間が通算５年を超えた場合に期間の定めのない労働契約締結を申し込むことができるという無期転換ルールができた。

② ところが，同改正法施行直後から，５年以上かかるプロジェクトがあるなどとして無期転換権が発生するまでの期間「５年」を「１０年」に延長する特例を設けようとする動きが続いてきた。そのさきがけとして，２０１３年１２月２５日，大学，研究機関の研究者・技術者・共同研究者については特例として「１０年」に延長する公的研究開発力強化法改正法が成立した（２０１４年４月１日施行）。同法は，２００８年６月に成立し，公的研究機関・大学への効率的資源投入，公的研究機関・大学の研究成果の民間への提供の促進を目的に制定されていたが，これに対しては，研究者・技術者の雇い止め（不安定雇用）が温存され，研究開発力強化に反するものであり，研究者・技術者のみ特例とする必要はないこと，更に，労働契約法は附則で施行後８年を経た時点で無期転換ルールの効果や影響を検証するとしていることに反するなど，

多くの問題がある。しかも，この改正は労働政策審議会での検討も行わずに，議員提案により１週間程度の審議で改正がなされたことも問題である。

③　無期転換申込権発生までの期間の更なる規制緩和

安倍晋三内閣は,「特区法」を利用する形で無期転換申込権発生までの期間を，現行の「５年」から「１０年」に延長するため,「専門的知識を有する有期労働者等に関する特別措置案」として提出する予定である。

検討されている特例の対象としては，新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって,「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」を挙げていた。２０１４年２月１４日に至り，厚生労働省から労働政策審議会に例外規定の対象として定年後の再雇用者と一定のプロジェクトで収入が高い（１０７５万円以上）専門的労働者とする原案が示された。今後，労働政策審議会で無期転換申込権発生までの期間の在り方，その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等について審議され，今通常国会に提出される。特区法であるのに全国規模の「全国区」の例外を義務付けるとしており，全国的な規制緩和を予定している。

こうした動きは，これまでの派遣労働や裁量労働制の規制緩和に見られるように，今後も次第に例外規定の対象を拡大し,有期労働契約全般に波及することが懸念され，とりわけ，パートタイム労働者や契約社員など，有期労働の多い女性への影響は大きい。そのため，前述した当連合会意見書にもあるとおり，元々期限の定めのない労働契約が原則であり，有期労働契約はあくまで例外であることを再確認し，有期労働契約については更に厳しい制限こそ求められているのであり，現行法の無期転換申込権発生までの期間制限の緩和はすべきではない。

５　本当に必要な施策はどうなっているのか？

(1) 均等待遇の現状と課題

①　各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を見ると，日本の順位は，２０１２年１０月時点で１３５か国中１０１位，２０１３年１０月には１３６か国中１０５位という低い水準にある。

また，内閣府男女共同参画局「平成２２年版男女共同参画白書」によれば，ほとんどの年齢層で男性よりも女性の貧困率が高く，その差は高齢期になると更に拡大する傾向にある。とりわけ，２０才未満の子どもを抱えた母子世帯の貧困率は５７％にも達している。ひとり親家庭の貧困の特徴は，有業者であっても貧困率が高いこと（母子家庭の就業率が８５％と高いにもかかわらず，約７割が年間就労収入２００万円未満）であり，日本における貧困の特徴とされている。

このような有業女性の貧困率の高さは，男女の賃金格差及び女性の多くが不安定で低賃金の非正規雇用に付かざるを得ないことが原因であると考えられる。女性の低賃金は，年金にも反映するため，高齢期における女性の貧困化進行として顕れることになる。

実際，一般労働者とパートタイム労働者を合わせた「常用労働者」の平均月間現金

給与総額は，１９８７年には，女性労働者の賃金は男性を１００として５３．３であったのが，２０１２年には５２．２と低下しており（厚生労働省「毎月勤労統計調査」），パート労働者を含む男女労働者の賃金格差は全く改善されていない。また，女性の非正規労働者の割合は，１９８７年には３３．５％であったのが，２０１２年には５７．５％とほぼ倍増している。

他方，正規労働者においても，２０１２年において１００人以上の企業における課長級以上の管理職における女性の割合はわずか６．９％であり，部長級管理職における女性の割合は４．９％という低さである（厚生労働省「平成２４年賃金構造基本統計調査」）。５５才以上の労働者において，大卒男性であれば約８割が課長級以上，高卒男性の約７割が課長級以上の管理職であるのに対し，大卒女性は約３割弱，高卒女性は約１割半程度しか課長級以上でないとの統計結果も示されている（独立行政法人経済産業研究所「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因－女性であることの不当な社会的不利益とその解消施策について」）。その結果，２０１２年の短期労働者以外の一般労働者の所定内給与額における男女差は，男性を１００として女性は７０．９となっている（上記賃金構造基本調査）。

② したがって，現在における女性労働政策の緊急の課題は，男女労働者の賃金格差・管理職割合格差等を是正する男女均等待遇の実現であり，また，同一労働・同一賃金の原則に基づく非正規労働者と正社員の均等待遇の実現である。

厚生労働省の「労働基本調査（企業調査）」（２０１１年）によると，日本の企業に女性管理職が少ない又はいない理由として，勤務年数の短さに関連する要因が指摘されているが，中でも山口一男氏（シカゴ大学教授）による論文では，統計学的分析の結果，大多数の女性は何年勤続年数があろうと課長以上の管理職昇進が極めて少ないことを指摘し，仮に女性が教育や勤続年数が男性と同じであっても格差が拡大すること，すなわち日本企業は「企業内トラッキング制度」を設けて女性の管理職昇進率を著しく下げていることを指摘している。

アベノミクスの成長戦略女性労働政策は，「全上場企業においてまずは役員に１人は女性を登用していただきたい」と呼びかけるが，このような「呼びかけ」に何の強制力もない。また女性役員が１人登用されたとしても，現場の労働者の男女格差を糊塗するだけのことであって，現実の格差が是正されるわけもない。アベノミクスにおける雇用政策には，均等待遇実現の視点が決定的に欠けている。

何よりも必要なことは，既に施行後２８年を迎える均等法を抜本的に改正し，「企業内トラッキング制度」による男女労働者の待遇格差を是正する実効性のある法的措置を講じることである。

③ 更に重要なことは，非正規労働者の労働条件向上と均等待遇の実現である。

日本政府は，批准しているＩＬＯ１００号条約（同一労働・同一賃金）に基づき，非正規労働者と正社員との賃金格差を是正し，また，ＩＬＯ１７５号条約を批准して，「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）を実効性あるものに改正することが必要である。

また有期雇用については，雇用の打ち切りにより労働者の生活の不安定，窮乏化を招くだけではなく，労働者にとっては，雇用を打ち切られる不安から労働条件の改善を求めることや，団結権を行使することが困難となる。したがって，有期雇用の締結そのものや期間満了による契約の打ち切りを，厳格に規制することも重要である。

⑵ 固定的性別役割分担に回帰するアベノミクス

① 均等待遇については，均等法の改正が期待されたが，省令と指針の改正という小幅な手直しにとどまり，法改正は実現しなかった。パートタイム労働法は，労働契約法の改正（期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止）に伴い，差別的取扱い禁止規定（現行法第８条第１項）の要件を一部緩和する法律改正案が今通常国会に提出された 。しかし，この法改正が実現しても，差別的取扱いの是正を受け得るパート労働者は全体の１．３％から２．１％へ僅かに拡大するに過ぎず，依然９８％という圧倒的多数のパート労働者にとって，均等待遇は前進していない。

女性の就労を阻む重要な要素である長時間労働は，「過労死（Karoshi)」が国際共通語となるほどに過酷であるにもかかわらず，規制強化どころか，一部労働者について規制を緩和する動きすら見られるのは既述のとおりである。

その一方で，家族的責任は女性に押し付けられたままである。少子化の課題を，子どもを産まない女性の内面に求めるかのような「女性手帳」問題や，育児を女性の仕事と決めつけて職場復帰の道をかえって狭めるかのような「３年間抱っこし放題」の育休制度に見られるように，アベノミクスは，女性が労働市場で活躍できるための条件整備よりむしろ，女性に家庭への回帰を期待しているかのようである。これでは，アベノミクスの本音が固定的性別役割分担への回帰にあると見られても仕方あるまい。

② 女性と男性が共に活躍できる社会への展望を考えるとき，男性稼ぎ主モデルにおける女性の貧困という日本と同様の問題を抱えていた諸外国の動きに目を転じれば，一定の展望が見えてくる。

たとえば，かつては日本と同様の男性稼ぎ主モデルが主体であったオランダでは，保育所不足で女性が働けない，しかし財政赤字でいきなり保育所も増やせないという状況を，短時間労働を社会の標準として位置付けるという政策（ワークシェア）で乗り切ったことが報告されている。これは，女性が家庭で一手に担っていた家事労働を，一部，保育所という形で行政に，一部は家庭に戻る時間ができた男性に再分配することでもあった。もちろん労働時間の短縮は収入の減少をもたらすが，均等待遇を徹底することで極端な減少は食い止められている。

また，これとは異なる道もある。スウェーデンでは，男女両方がフルタイム勤務をすることで安定した税収を確保し，これによって家事労働を公的サービスに委託する「外部委託型家事分配」が維持され，その結果，男女とも働ける仕組みが維持されるというサイクルがとられているという。

これらの例に共通するのは，均等待遇の下，家事労働の負担を女性だけでなく男性や公的部門に分散し，それによって女性の活躍の機会を増やすという社会政策である。

これと対比したとき，労働時間規制も均等待遇も欠いたまま，企業の良心と女性の献身に期待して引き続き女性に家族的責任を果たすことを求めるアベノミクス型の女性政策には，根本的な欠陥があるように思われる。

⑶ 課題と展望

① このような状況から見えてくる日本の課題は，固定的性別役割分担に基づく家族的責任の女性への偏在を人権問題として把握し，その解消に向かうための社会的合意を，どう作り上げていくかということである。そのときに参照しなければならないのが，国際人権基準である。人権問題を一国の国内問題に委ねてしまえば，いずれ国際社会にも波及して甚大な人権侵害を招く場合があるという第二次世界大戦の教訓から，国際社会では，人権保障の国際化が進められてきた。その礎となる基準が，世界人権宣言，国際人権規約，女性差別撤廃条約等の人権条約・文書であり，その実効性を担保するのが人権条約機関による人権保障メカニズムである。国際人権基準は，時の政府が自由に変えることのできないものであり，一国内にとどまっているときには見えづらい問題の根源に，私たちの目を向けさせる。日本では憲法上，条約は法律に優位し，日本政府は国際法上，条約の遵守義務を負う。したがって，日本国政府は，条約の履行を確保するための人権条約機関からの勧告等には誠実に従い，あるいはこれを指針として政策立案に当たらねばならない。

② ジェンダー平等によるディーセント・ワークの実現

ア 女性差別撤廃条約は，その前文において，「社会及び家庭における男性の伝統的役割を女性の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」との認識を示している。

その上で，国連の女性差別撤廃委員会は，日本政府に対し，２００９年８月の最終見解において，次のように述べている。

「家父長制に基づく考え方や日本の家庭・社会における男女の役割と責任に関する深く根付いた固定的性別役割分担意識が残っていることを女性の人権の行使や享受を妨げる恐れがあるものとして引き続き懸念する。委員会は，こうした固定的性別役割分担意識の存続が，特にメディアや教科書，教材に反映されており，これらが教育に関する女性の伝統的な選択に影響を与え，家庭や家事の不平等な責任分担を助長し，ひいては，労働市場における女性の不利な立場や政治的・公的活動や意思決定過程への女性の低い参画をもたらしていることに留意する。」（パラグラフ２９）

ここでは，日本社会に深く根付いた固定的性別役割分担意識が人権問題であり，雇用その他の分野における女性差別を生む一因となっていることが端的に指摘されている。

女性差別撤廃委員会は，このような問題意識に基づき，日本政府に対し，男女間賃金格差を是正するための具体的な措置を講ずるよう勧告し（パラグラフ４６），また，家族的責任の分担を通じたワーク・ライフ・バランス実現の取組を奨励している（パラグラフ４８）。

イ　最近では，国連の社会権規約委員会も，日本政府に対する２０１３年５月の最終見解において，「固定的性別役割分担意識が女性の経済的，社会的及び文化的権利の平等な享受を妨げ続けていることに懸念を表明」した上で，「社会の性別役割分担意識を変えるための啓発キャンペーンを実施すること」や「女性に対する差別であるコース別雇用管理制度及び妊娠を理由とする解雇といった慣行を廃止すること」などを日本政府に要求している（パラグラフ１３）。当連合会も，２０１３年１１月２２日付け「『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』の改正に向けた意見書」において，男女雇用機会均等法を改正して，男女賃金格差の解消や，コース別人事管理や雇用形態による間接差別の禁止を提言している。

ウ　国際労働機関（ＩＬＯ）の第１５６号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）は，家族的責任は男女労働者が平等に果たすべきものであるという理念を謳いあげて，各国政府に対し，「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため（中略）できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする」ことを求めている。日本は，同条約を１９９５年に批准しており，男女労働者による家族的責任の平等な分担は，日本国政府の政策目的とされている（内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」）。

エ　更にＩＬＯは，２００９年の第９８回総会において「ディーセント・ワークの中心にある男女平等」を採択して，人間らしい働き方（ディーセント・ワーク）を実現するためには，男女平等の促進が不可欠であることを宣言した。

同決議は，「男女平等は，社会正義の問題であり，権利と経済効率の双方に根ざしている。社会のすべての活動主体が参加できるのであれば，経済成長や開発と同様に，社会正義や経済効率が実現する確率は高い。」（パラグラフ４）と述べており，男女平等が経済成長を促進する側面を評価している。

アベノミクス政策が，「女性の活躍」が「成長戦略の中核である」として，経済成長に資するための女性政策という方向性を明確に打ち出していることは，上記ＩＬＯ決議に重なる部分もある。

しかし，その具体的施策となると，ＩＬＯ決議とアベノミクス政策の内容は対照的である。ＩＬＯ決議は，２００８年のいわゆるリーマン・ショックによる世界経済危機を「男女平等の新しい政策対応を形成する好機として捉えられるべきである」とし，「経済危機に対する景気回復策は，男女への影響を考慮して，あらゆる対策にジェンダーの配慮を組み入れる必要がある」と提言する（パラグラフ９及び１０）。そして，「短期的対策」として，「仕事の創出と維持，家族のケアに携わる男女を支援する所得補填策，技能訓練及び再訓練，中小企業支援」（パラグラフ１０）を挙げ，「中・長期的対策」として，「仕事と家族的責任の両立に向けて，より良い機会を男女に提供するため，適切な場合には，労働法を含む法律の改正を模索

すべき」であり，その際には，「女性と女児が家事労働の大半を担い続けることがないよう，ケア及び家庭責任のより多くを共有することに焦点があてられるべきである。」（パラグラフ１１）としている。同決議は，別の箇所でも「仕事と個人の生活を両立するため，特に育児と扶養者のケアに関する家族的責任への男性の積極的な参加を促す条件を整備することが重要」（パラグラフ３）としており，家族的責任の分担の重要性を繰り返し指摘している。

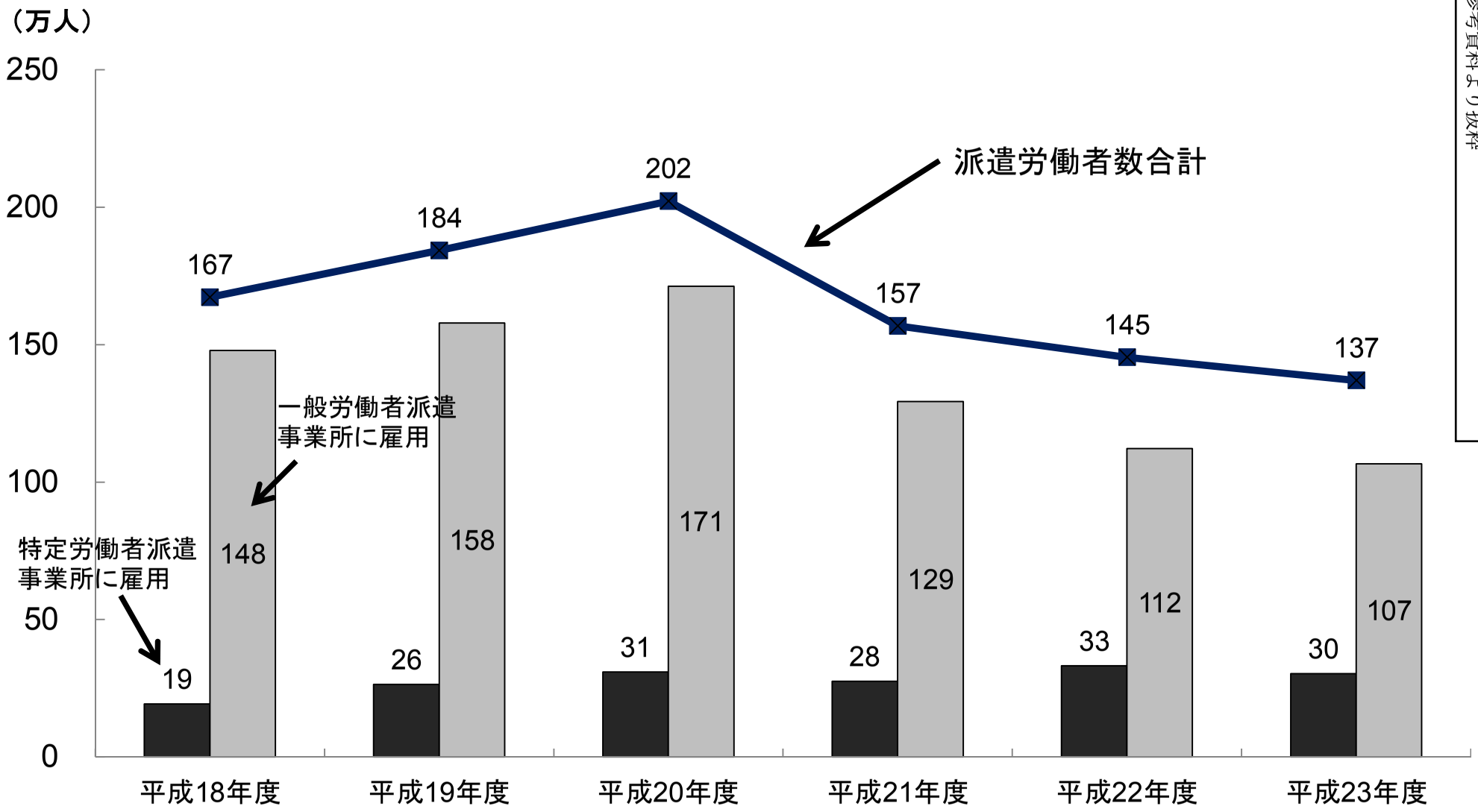
このように，ＩＬＯが男女による家族的責任の共有に焦点を置いた労働法制の改正を目指すのに対し，アベノミクス政策の下で提起された固定的性別役割分担回帰の政策は，均等法改正の見送りや小幅に留まるパートタイム労働法改正と相まって，むしろＩＬＯ決議とは逆のベクトルを有している。アベノミクス政策には，「女性と女児が家事労働の大半を担い続けることがないよう，ケア及び家庭責任のより多くを共有することに焦点があてられるべきである」（パラグラフ１１）という観点が欠如しているのである。

また，ＩＬＯ決議は，「ジェンダーの均衡がとれ，ジェンダーに配慮する労働行政，男女平等に取り組む用意のある労働監督制度及び裁判所を通じて，機会均等と均等待遇に関する法的枠組みをより強力に実施し，施行することも必要である。」（パラグラフ３２）としている。当連合会も，２０１３年１１月２２日付け「『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』の改正に向けた意見書」において，均等法を改正して，実効性のある積極的差別是正措置と禁止規定違反の効果・救済制度・制裁等の強化を提言してきたところである。

オ　以上のとおり，国際人権基準に従えば，固定的性別役割分担に基づく家族的責任の女性への偏在は，人権問題として捉えるべき課題である。それゆえに多くの人権条約機関が，日本国政府に対し，その解消を求める勧告を発している。日本政府は誠実にこれに従い，又はこれを指針として政策立案に当たらねばならないのである。また，今必要なのは，労働時間規制の緩和や「３年間抱っこし放題」の育休制度でなく，労働時間規制と均等待遇により男女がともにワーク・ライフ・バランスを確保しながら労働市場に参加し，家族的責任を果たせるような法整備である。この点で，均等法の抜本的な改正は，今なお重要な課題といえるのである。

以上

参考5　派遣労働者数の推移



※各年6月1日時点の人数

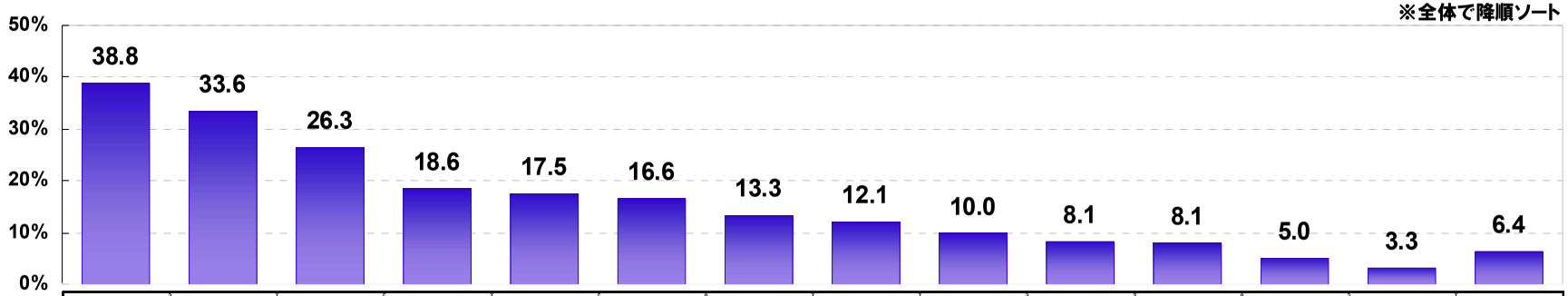
資料出所：労働者派遣事業報告

基調報告書４(1)　労働者派遣法のさらなる規制緩和　関連資料
厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」
（2013年8月20日）参考資料より抜粋

参考資料　1

参考8　派遣という働き方を選んだ理由（派遣労働者調査）

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
- 全体値＋10pt
- 全体値＋ 5pt
- 全体値－ 5pt
- 全体値－10pt

（N=30未満は除く）

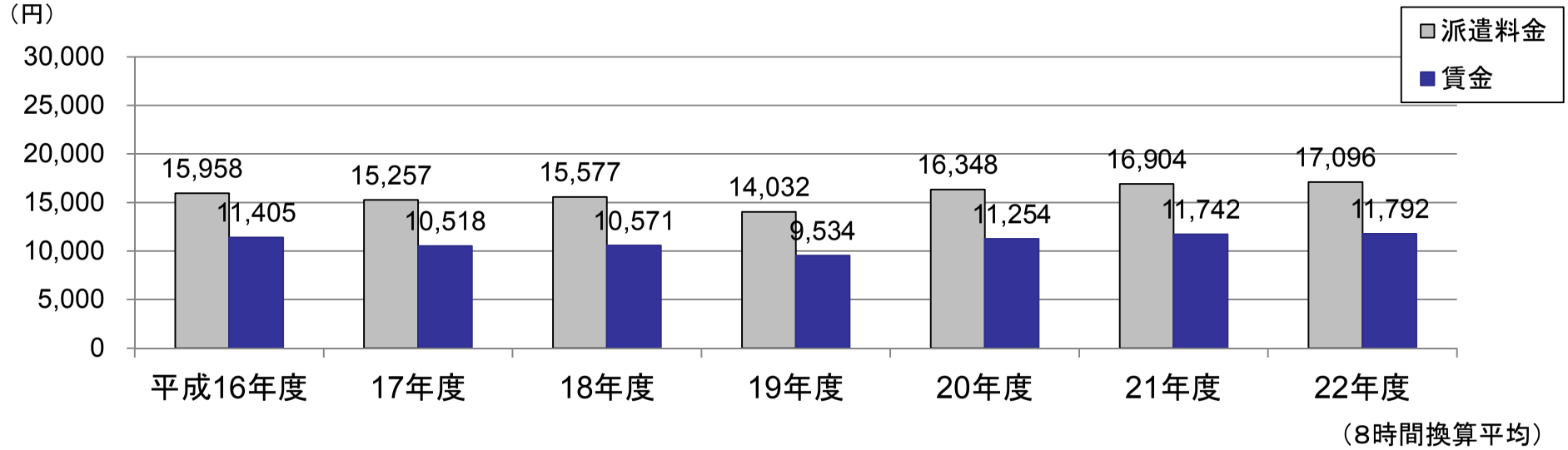
		n=	正社員として働きたいが、職がみつからなかった	好きな勤務地、勤務期間、勤務時間を選べる	働きたい仕事内容を選べる	私生活（家庭、趣味、育児、介護）との両立が図れる	派遣会社の仕事紹介が迅速で便利（就職活動が不要）	他の非正規雇用（パートや契約社員）と比べて賃金水準が高い	残業や休日出勤が少なくて済む	会社の人間関係に煩わされずに済む	専門的な知識や資格を活かせる	様々な仕事・職場を経験できる	経験や学歴がなくても希望する仕事に就ける	実務経験を積み、キャリアアップ（正社員への登用や転職）を図れる	その他	特に理由はない
全体		(4,000)	38.8	33.6	26.3	18.6	17.5	16.6	13.3	12.1	10.0	8.1	8.1	5.0	3.3	6.4
性別×年齢別	男性 計	(1,057)	49.5	16.8	18.9	8.1	14.4	9.5	8.5	9.8	13.2	6.6	9.1	6.5	4.1	11.2
	20～24歳	(19)	36.8	31.6	36.8	5.3	21.1	5.3	10.5	5.3	5.3	10.5	21.1	5.3	5.3	10.5
	25～29歳	(44)	52.3	20.5	18.2	6.8	18.2	6.8	6.8	4.5	6.8	9.1	11.4	11.4	-	4.5
	30～34歳	(131)	38.9	13.0	22.9	9.9	15.3	12.2	9.9	6.9	6.1	6.9	14.5	10.7	4.6	11.5
	35～39歳	(203)	40.4	19.2	25.1	11.3	19.7	9.4	5.9	10.8	12.8	10.8	13.8	10.8	5.4	12.3
	40～44歳	(219)	53.9	15.5	18.3	8.2	11.4	8.7	5.9	11.0	8.7	6.4	8.2	6.4	4.1	13.7
	45～49歳	(194)	63.9	18.6	17.0	4.1	13.9	8.2	7.2	8.8	13.9	5.7	4.6	5.7	2.6	6.2
	50～59歳	(171)	55.0	11.7	11.7	6.4	12.3	11.1	11.7	12.3	19.3	4.7	5.3	0.6	3.5	12.9
	60歳以上	(76)	31.6	22.4	14.5	11.8	9.2	9.2	17.1	10.5	30.3	-	5.3	1.3	6.6	13.2
	女性 計	(2,943)	35.0	39.6	29.0	22.3	18.6	19.2	15.0	12.9	8.8	8.7	7.7	4.5	3.0	4.7
	20～24歳	(31)	19.4	32.3	25.8	22.6	9.7	16.1	32.3	16.1	3.2	6.5	19.4	9.7	6.5	6.5
	25～29歳	(259)	29.0	38.2	25.5	23.6	16.6	21.2	19.3	13.5	7.3	5.8	14.3	7.3	2.3	6.9
	30～34歳	(550)	31.5	45.1	33.1	24.2	22.2	18.0	17.5	12.7	5.5	8.2	10.4	3.8	2.4	3.8
	35～39歳	(800)	34.0	41.0	33.6	23.4	19.5	17.4	13.3	12.6	7.6	10.0	7.0	5.5	3.8	4.3
	40～44歳	(689)	37.6	41.9	28.7	19.3	20.6	20.6	12.9	12.9	9.9	8.9	6.7	3.3	2.5	4.4
	45～49歳	(386)	40.7	33.7	21.8	22.0	11.9	17.4	15.3	14.0	10.9	9.1	4.7	4.7	3.4	5.4
	50～59歳	(211)	37.4	27.0	21.3	22.7	15.6	25.1	12.8	12.3	14.2	6.6	3.3	1.9	3.8	5.7
	60歳以上	(17)	47.1	17.6	-	17.6	5.9	23.5	23.5	5.9	41.2	17.6	-	-	-	-

(%)

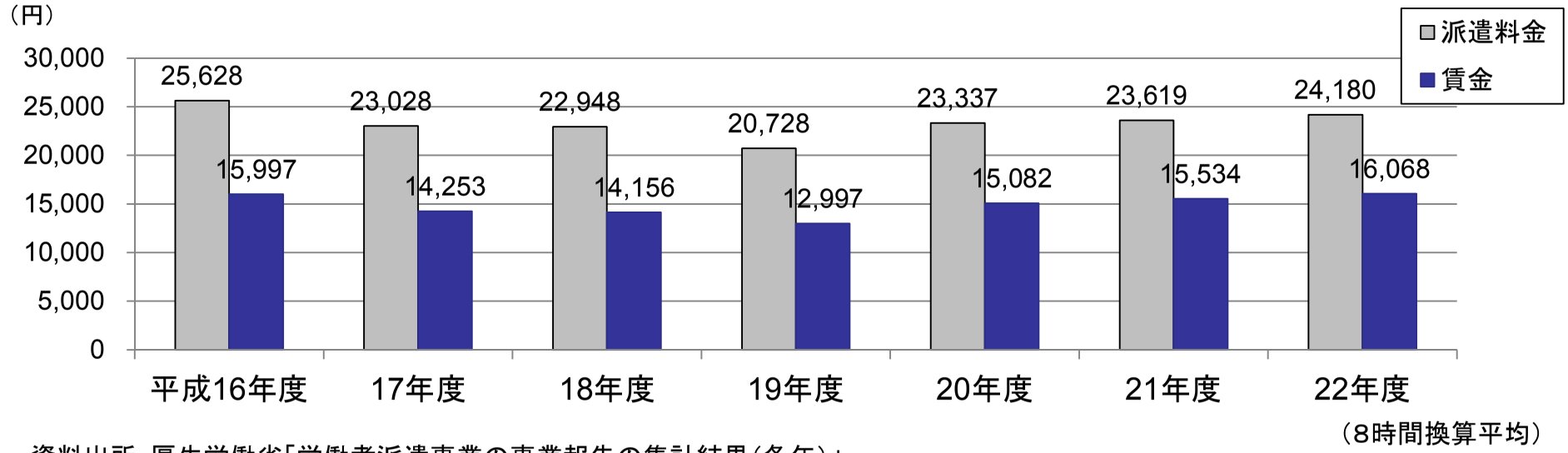
（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」（インターネットを利用したアンケート調査）（平成2013年3月）

参考22　派遣料金と派遣労働者に支払われる賃金の推移

【一般労働者派遣事業】

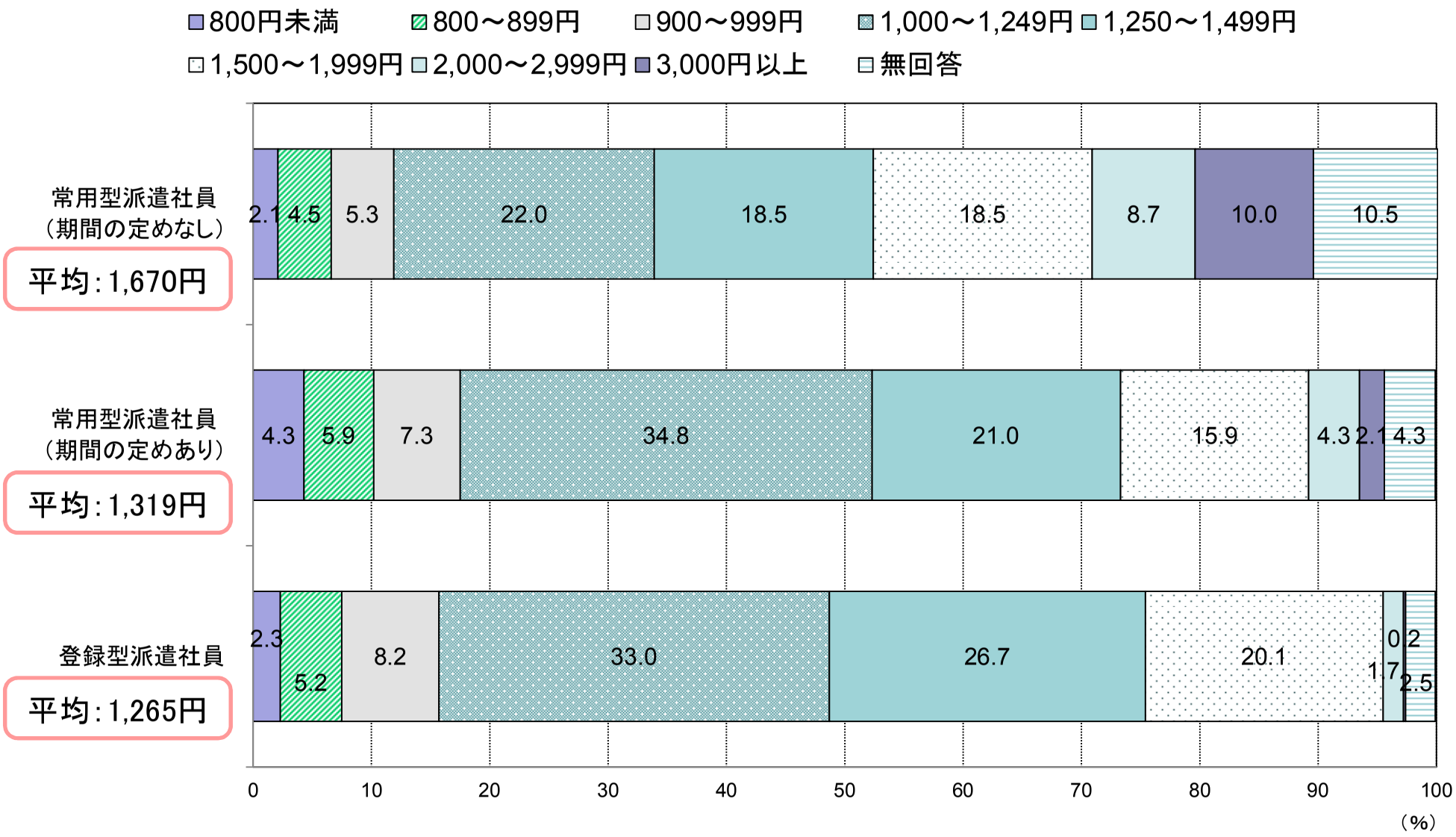


【特定労働者派遣事業】



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果（各年）」

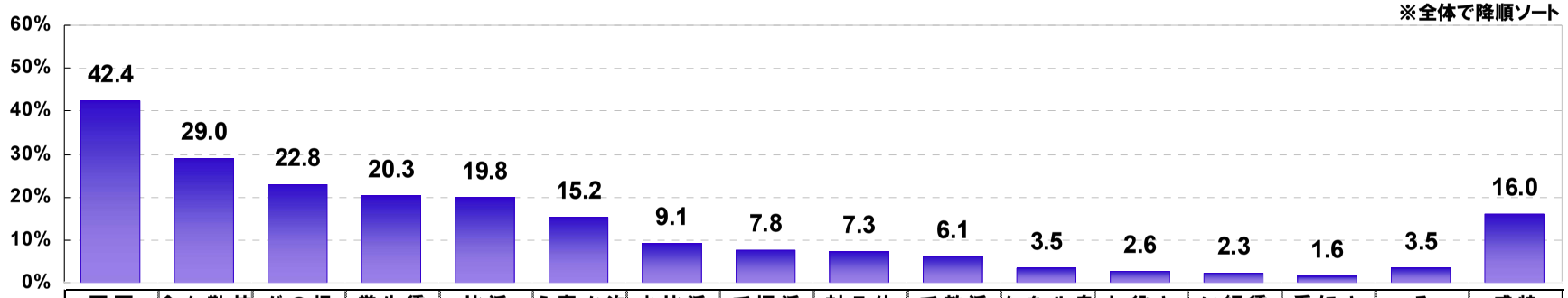
参考23　派遣労働者の時給の比較（派遣労働者調査）



（出典）JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」（2011年）

参考26　派遣元事業主への不満（雇用形態別・派遣形態別）（派遣労働者調査）

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
- 全体値＋10pt
- 全体値＋ 5pt
- 全体値－ 5pt
- 全体値－10pt

（N=30未満は除く）

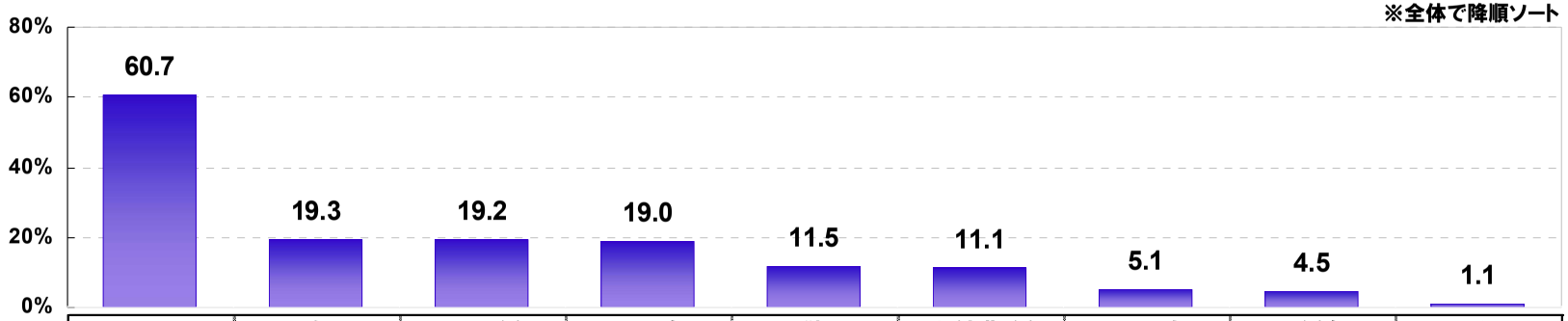
		n=	雇用・収入が不安定である	技能が向上したり勤続期間が長くなったりしても賃金が上がらない	担当している仕事のわりに賃金水準が低い	賃金水準が低く、生活していく上で厳しい	派遣先の従業員と比べて賃金が低い	次の派遣先が見つからないため、仕事が途切れてしまうことがある	派遣先の従業員と比べて福利厚生の水準が低い	福利厚生が不十分である	派遣会社における仕事上の悩みやトラブルにきちんと対応してくれない	派遣会社における教育訓練が不十分である	自分の経験やスキルが生かせる仕事を紹介してもらえない	キャリアアップに役立つ仕事を紹介してもらえない	賃金の高い仕事を紹介してもらえない	キャリアや働き方に関する相談に乗ってもらえない	その他	特に不満は感じない
全体		(4,000)	42.4	29.0	22.8	20.3	19.8	15.2	9.1	7.8	7.3	6.1	3.5	2.6	2.3	1.6	3.5	16.0
性別	男性	(1,057)	44.6	24.8	23.7	29.4	21.5	12.6	7.9	6.1	4.8	7.9	4.0	3.5	2.3	1.3	2.1	15.9
	女性	(2,943)	41.7	30.5	22.4	17.1	19.2	16.1	9.5	8.4	8.1	5.5	3.3	2.3	2.3	1.6	3.9	16.0
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	39.0	28.0	25.3	21.2	19.7	10.4	10.0	9.2	7.8	6.3	2.9	2.0	1.3	1.9	3.4	15.3
	有期雇用	(2,807)	43.7	29.8	21.8	20.0	20.3	17.1	9.0	7.2	6.9	6.3	3.7	2.9	2.6	1.5	3.5	15.6
	わからない	(175)	41.1	22.3	22.9	20.6	10.9	11.4	5.1	8.6	9.1	1.7	2.9	2.9	2.9	0.6	2.9	26.9
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	38.5	30.8	23.7	21.0	21.5	9.2	9.4	8.7	7.4	6.4	3.0	2.3	1.7	1.9	3.0	17.5
	登録型派遣	(1,650)	47.9	27.9	21.6	19.9	18.4	23.8	9.0	6.8	7.2	6.2	4.0	3.0	3.1	1.0	3.9	12.8
	わからない	(215)	39.1	19.5	22.3	17.2	13.5	8.4	7.0	5.1	6.0	2.8	4.2	2.8	1.9	1.9	4.2	25.1

(%)

（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「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）

参考29　希望する働き方（雇用形態別・派遣形態別）（派遣労働者調査）

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
- 全体値＋10pt
- 全体値＋ 5pt
- 全体値－ 5pt
- 全体値－10pt

（N=30未満は除く）

		n=	正社員として働きたい	今のままの働き方がよい	派遣会社で無期雇用される派遣労働者として働きたい	無期雇用のパート・アルバイト・準社員として働きたい	独立・起業したい	派遣会社と1年以上（無期を除く）の雇用契約を結ぶ派遣労働者として働きたい	有期雇用のパート・アルバイト・契約社員として働きたい	短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい	その他
全体		(4,000)	60.7	19.3	19.2	19.0	11.5	11.1	5.1	4.5	1.1
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	55.9	23.2	18.0	17.0	11.9	6.8	4.0	3.7	0.4
	有期雇用	(2,807)	63.3	17.0	20.0	19.8	11.6	12.8	5.4	4.8	1.3
	わからない	(175)	46.9	33.7	14.9	18.9	6.9	8.6	6.3	4.0	1.1
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	60.3	20.5	17.6	18.8	11.3	9.5	4.4	1.8	1.2
	登録型派遣	(1,650)	62.0	16.3	22.7	19.7	11.8	13.8	6.1	8.3	1.1
	わからない	(215)	54.9	30.7	8.4	15.8	10.7	6.5	4.7	1.4	-

(%)

（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「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）

参考32　雇用形態別の賃金の比較

雇用形態別の時給比較

（円）

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	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

雇用形態の区分の定義
「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。
「常用雇用型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者（短時間労働者以外の者）である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。
「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
※ 統計上、常用労働者（①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者）を一般労働者と短時間労働者に区分している。

（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」

参考34　社会保険・労働保険の加入状況

（単位：%）

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

（出典）厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
（注）この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者（①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者）として雇用されている状態を、それぞれ指す。

参考資料１

ILO条約の概要と日本の規制の変遷

ILO

1949年採択

【第96号】有料職業紹介所に関する条約

・営利目的での有料職業紹介所の廃止（第2部）
もしくは、
・有料職業紹介所への規制を定める第3部
を受諾しなくてはならない。

その後、

アメリカから派遣事業が欧州・日本へ進出。
それに伴い、96号第2部批准国の条約破棄が見受けられるように。
ILOとしても、社会変化の中で労働者保護のため条約見直しの必要に迫られるように。

1997年採択

【第181号】民間職業紹介事業に関する条約

・加盟国は許可又は認可の制度により民間職業紹介事業の運営を規律（従来より緩和）
・民間職業紹介事業は労働者からいかなる手数料又は経費についても徴収不可。
（但し、特定の労働者・サービスでの例外あり）

日本

1921年 公営無料職業紹介所の導入
有料職業紹介は許可制
（職業紹介法制定）

1938年 職業紹介所の国営化
（職業紹介法改正）

1947年 職業紹介法⇒職業安定法
（有料職業紹介は原則禁止のまま）

1956年 第96号第3部批准
（有料職業紹介は許可制へ）

1985年 労働者派遣法制定

1999年 職業安定法改正
（許可要件緩和）
※但し、求職者からの手数料徴収制限は残る。

1999年 第181号批准

基調報告書４(4) 有料職業紹介について　関連資料
内閣府規制改革会議第３回雇用ワーキンググループ
（2013年4月19日）資料抜粋

参考資料 2

参考資料４

有料職業紹介事業に係る規制

			ＩＬＯ第181号条約批准		ＩＬＯ第96号条約批准	ＩＬＯ第96号・181号条約批准せず			ILO第96号条約を1992年に廃棄
			日本	イタリア	フランス	イギリス	カナダ	アメリカ	ドイツ
参入規制			許可制	許可制	届出制	自由	州ごとに規定（首都のあるオンタリオ州は2001年に自由化）	州ごとに規定（50州中43州が許可制） 多くの州では求職者から手数料を徴収しない場合、規制適用除外	自由（2002年に許可制撤廃）
紹介職業の制限			原則自由（港湾運送、建設業務に就く職業は禁止）	なし	なし	なし	州ごとに規定	なし	なし
労働者からの手数料徴収			原則禁止	原則禁止	原則禁止	原則禁止	州ごとに規定	原則自由	原則自由
	徴収可	年収要件なし	「芸能家」 「モデル」	調査中	「芸能人」 「スポーツ選手」	「俳優」 「歌手」 「モデル」 「演奏者」			
	徴収可	年収要件あり	〈700万円超〉 「経営管理者」 「科学技術者」 「熟練技能者」	調査中	―	―			

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「2012データブック国際労働比較」などに基づき規制改革推進室作成

朝日新聞　1971年3月12日第3種郵便物認可

看護師紹介 250億円市場

競争過熱 転職迫り稼ぐ例も

慢性的な看護師不足が続くなかで、「看護師紹介ビジネス」が広がっている。就職や転職する看護師の4人に1人が利用しており、全国の病院が紹介業者に支払っている紹介料は年約250億円になるという。看護師を金券で勧誘したり、転職をしつこく促したりする業者も現れ、競争は過熱している。医療費が、医療とは直接関係のない業界に流れており、厚生労働省も対策に乗り出す。

▼3面＝争奪、業者任せ

原資は診療報酬

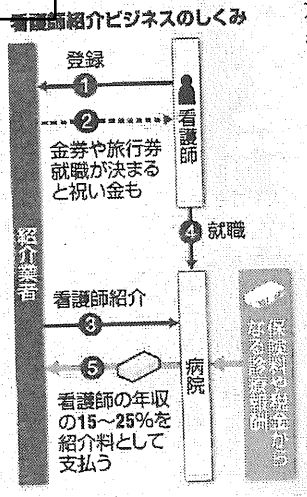
全国約2500の病院が加盟する全日本病院協会が昨年夏に調べたところ、過去3年間に看護師の紹介業者を利用したことがある病院は7割にのぼった。東京、大阪など大都市圏に限ると85%になるという。

紹介料は看護師の年収の15～25%程度で、約100万円が相場だという。市場規模は、大手人材会社エス・エム・エス（東京都港区）の推計で2012年度は約250億円。年約15万人いる就職・転職者のうち、4万人前後が利用しているという。業者は、全国に数百社はあるとみられる。ただ、なかには紹介料を多く稼ごうと、強引に紹介を成立させる業者もある。看護師の希望を無視して、とにかく採用してくれる病院に就職させる。その看護師が「希望と違う」と訴えてきたら別の病院に転職させ、さらに紹介料を稼ぐケースもあるという。ある関係者(32)は「業者の担当者同士では『売り投げ』『売りっぱなし』などと呼んでいる」と打ち明ける。

紹介する看護師を確保しようと、業者は数千円の商品券や金券で引きつける。さらに就職が決まれば「お祝い金」を支払う業者も多く、50万円にのぼる事例もあり、看護師の争奪戦が激しくなっている。

病院が業者に払う紹介料には、税金や保険料、患者の窓口負担でまかなわれる診療報酬が使われている。厚労省は「診療報酬では想定されていない使われ方」（看護課）として、診療報酬制度を改定したり、公的な看護師紹介事業を充実させたりする方針だ。

（月館彩子、多田敏男）



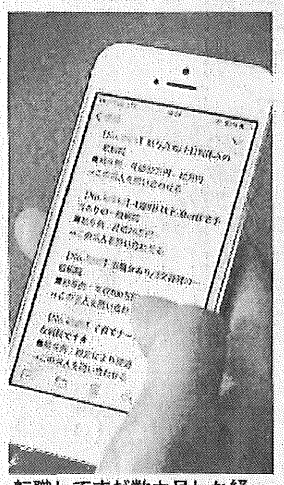
朝日新聞　第3種郵便物認可

看護師争奪 業者任せ

看護師の紹介ビジネスが過熱している。病院から高額の手数料がもらえるため、看護師に数十万円払って人材を集める業者もいる。やり取りされるお金のもとは、国民が負担する税金や保険料。問題視する厚生労働省の対策は、これからだ。

▼1面参照

連日求人メール／現場にしわ寄せも



転職してまだ数カ月しか経っていないのに、看護師の元には「高待遇の求人」を紹介するメールが毎日のように届く（画像の一部を修整しています）＝飯塚晋一撮影

「新規登録でもれなく商品券5000円プレゼント」「転職お祝い金最高30万円プレゼント！」

紹介会社のサイトには、看護師を引きつける文句が躍る。1人につき約100万円の紹介料が得られるため、金を払ってでも看護師を集めようとしている。

東京都内の訪問看護ステーションで、常勤で働く看護師(47)の携帯電話には、紹介業者からメールがほぼ毎日のように届く。

「高待遇の求人から面談のオファーをいただいております。一度、条件をご覧になりませんか」

いまの職場に転職が決まり、5カ月が過ぎても続いている。看護師は「職場が決まったから『もういいです』と何度も伝えているのに、毎回別の担当者から連絡が来る」と話す。再び転職するつもりはないが、「高待遇」の文字に期待して、つい条件を問い合わせることもある。

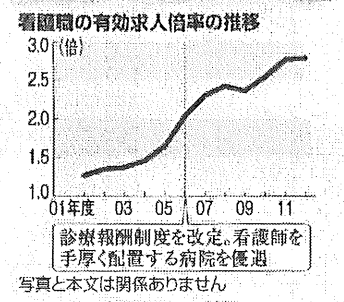
福島県内に本部を置くある病院グループの人事担当者には、苦い経験がある。紹介業者を通じて採用した常勤の看護師が、3カ月過ぎたころから勤務体制への不満を急に言い始めた。二言目には「だったら辞めます」と言うようになり、それから1カ月もしないうちに辞めていったという。

他の病院でも、3カ月から半年で辞める看護師が多いと聞く。この担当者は「看護師を転がしている業者もいるのでは」と紹介業者に不信感を抱く。

日本病院会（加盟約2400病院）が2011年に行ったアンケートによれば、紹介された看護師や医師が半年以内に辞めたことがある病院は約55%。紹介料の支払いが終わった時点で退職し、同じ業者の紹介で次の転職先が決まっていた、というケースもあった。

看護師が頻繁に入れ替わると、医療現場への影響も出てくる。東京都足立区の医療法人で採用担当の看護師は「病院によって医療器具の場所や、薬の投与時間などルールが違い、覚えることがたくさんある。未熟な看護師がたくさんいる現場は、医療事故につながりかねない」と心配する。

（月館彩子）



写真と本文は関係ありません

診療報酬改定で拍車

病院が看護師を集めるために、かつては独自に求人したり、各都道府県が実施している紹介事業を利用したりするのが一般的だった。10年ほど前から紹介業者がネットで幅広く求人し、病院に有料で紹介する事業が登場した。

看護師でつくる各都道府県の看護協会は、各都道府県の委託を受けて無料で看護師を紹介する「ナースセンター」を置いている。ただ、看護師への知名度が低いこともあり、紹介実績は右肩下がりだ。12年度はピークの半分以下の約1万2千人に落ち込んでいる。

看護師紹介ビジネスが一気に広がるきっかけになったのが、06年の診療報酬制度の改定だ。厚労省は、重症患者に高度な医療を提供するために看護師を手厚く配置した病院に対し、報酬を増やす仕組みを導入。その結果、病院間で看護師の争奪戦が起きている。

紹介業者側は、病院や看護師の要望に沿ってサービスを提供しており、医療に貢献しているとの立場だ。「公的サービスでは細かな要望に対応できない」（業界関係者）と、今後も市場は拡大するとみている。

ただ、業者への紹介料は、国民の保険料や税金、患者の窓口負担でまかなう診療報酬からひねり出されている。病院経営を圧迫していることもあるとして、厚労省は対策に乗り出す。

各都道府県のナースセンターをてこ入れしようと、14年度から公共職業安定所（ハローワーク）の求人情報を全国のセンターに提供する。さらに看護師資格を持つ人をセンターに自動的に登録し、就職を促す仕組みも15年度以降につくる方針だ。資格があるのに働いていない「潜在看護師」は約70万人いるとされる。仕組みを盛り込んだ医療法などの一部改正案を、今年の通常国会に出す予定だ。

また、そもそも看護師不足が深刻化するきっかけとなった診療報酬の仕組みも今春から見直す。重症患者が少ないのに、看護師の数だけをそろえて報酬を多く得ようとする病院が増えすぎたとして、そうした病院の数を厚労省は抑える方向だ。そうすれば、看護師の争奪戦は下火に向かうという見方がある。

（多田敏男）

就職困難者等（※1）の受講対象者の方に
講座受講料を市が助成します！

泉佐野市在住の方で、 就職困難者等の方のための、 就職のために支援する制度をはじめます。
面接を受けて受講対象者となれば、 市が受講料を助成します。

受講までの流れ

①まず相談窓口で就労の相談をする。

②受講対象者は講座メニューから希望する講座を選択する。

③受講が決まると、市から「バウチャーチケット（講座受講券）」（※2）を受け取る。

④自身で受講の申込みをしバウチャーチケットを受講先へ提出。

⑤受講開始～終了。

⑥受験～資格取得。

⑦求職活動に活かす。

講座メニューの一例

- ●医療事務
- ●調剤薬局事務
- ●簿記２級・３級
- ●フォークリフト運転技能
- ●FP（ファイナンシャルプランナー）技能検定２級など

（受講形式は通学・通信（DVD）・WEB など講座により異なります）

※1　就職困難者等の受講対象者とは…
障がい者、母子家庭の母親、中高年齢者（概ね 45 歳以上）、就労経験の少ない若年者（概ね 39 歳以下）などで、働く意欲がありながら、年齢・身体的機能・家族構成・出身地などさまざまな要因で雇用・就労を妨げられ、実現できない人で面接を受けて受講対象者となった人。

※2　バウチャーチケットとは…
受講できるのは 1 講座とし、受講料のみ（上限 10 万円）を市が助成します。但し、入会金・テキスト代・受験料等は自己負担となります。

相談窓口・お問合せ

泉佐野市まちの活性課　泉佐野市上町 3 丁目 11-48　TEL.072-469-3131　FAX.072-463-1827
泉佐野市南部市民交流センター　泉佐野市南中樫井 476-2　TEL.072-466-1641　FAX.072-466-4744

泉佐野市ホームページより

基調報告書４(4) 有料職業紹介について　関連資料
大阪府泉佐野市ホームページより

平成25年度資格取得支援助成（バウチャー）事業　指定講座

NO	講　座　名	受講形式		
		通学	通信（DVD）	WEB
1	医療事務	◎	○	●
2	医療事務+医科コンピューター	◎		
3	調剤薬局事務	◎	○	●
4	歯科助手認定・スペシャリスト	◎	○	
5	ドクターズ・オフィス・ワーク総合講座	◎		
6	メディカルドクターズクラーク	◎		
7	メンタルヘルス・マネジメント検定Ⅱ種・Ⅲ種		○	
8	衛生管理者第1種・第2種		○	
9	簿記2級・3級	◎	○	
10	キャリアカウンセラー養成講座		○	
11	販売士検定1級・3級		○	
12	FP技能検定2級		○	
13	証券外務員二種		○	
14	国内旅行業務取扱管理者		○	
15	秘書技能検定2級		○	
16	ITパスポートマスター		○	
17	基本情報技術者・応用情報技術者マスター		○	
18	福祉住環境コーディネーター2級・3級		○	
19	危険物取扱者　乙種第4類		○	
20	フォークリフト運転技能	◎		
21	特区ガイド養成研修	◎		

各指定機関が実施する講座と受講形式　（◎通学　○通信　●WEB）

○株式会社ソラスト　大阪南支社
No.1・3　（◎○）　・　No.2・5　（◎）

○泉佐野商工会議所
No.9　（3級◎）

○株式会社日本マンパワー　関西支社
No.1・7・8・9・10・11・12・13・14・15・16・17・18・19　（○）

○株式会社エース産業　ドライビング・スクールかいなん教習所
No.20　（◎）

○株式会社二チイ学館　堺東支店
No.1・3　（◎○●）　・　No.2・6　（◎）　・　No.4　（◎○）

○近畿日本ツーリスト株式会社
No.21（◎）

※講座の詳細につきましては、お問い合わせください

参考資料　4

5分でわかる！
アベノミクスの
女性“活用”政策

「女性が輝く日本へ」の概要

安倍内閣が行うとしている女性政策

①待機児童の解消

②職場復帰・再就職の支援

③女性役員・管理職の増加

など

「女性が輝く日本へ」の概要

その具体的な中身は・・・

①2017年末までに待機児童の解消

「を目指します」！

②職場復帰・再就職の支援　「を助成します」！

③全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性を登用　「していただきたい」！

「女性が輝く日本へ」の概要

ちなみに・・・

①2017年末までに待機児童の解消

「を目指します」！

と言ってはみたものの・・・

「子育て支援の新制度、年4000億円財源不足」（読売新聞　2014年2月13日）

「女性が輝く日本へ」の概要

ちなみに・・・

②職場復帰・再就職の支援 「を助成します」！

と言ってはみたものの・・・

妊娠・出産後の離職理由は、

両立困難・解雇・退職勧奨などの

「非自発的」が多数派

「女性が輝く日本へ」の概要

ちなみに・・・

③全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性を登用 「していただきたい」！

と言ってはみたものの・・・

すでにヨーロッパでは、法律で

クオータ制の義務づけも

（ノルウェー、オランダ、フランス・・・）

その裏側で・・・

雇用規制緩和の概要

安倍内閣が行おうとしている雇用規制緩和

①派遣法の改正
②限定正社員（ジョブ型正社員）の雇用ルール見直し
③労働時間規制の見直し
④有料職業紹介の規制緩和
⑤有期雇用の規制緩和

①派遣法改正の概要

今回の主な改正点

・すべての業種において派遣可能期間の制限を撤廃。

・3年後に派遣先「部署」を変更すれば，ずっと同じ人を派遣で使ってよい。

・派遣元会社との雇用契約が無期契約であれば，ずっと派遣労働者のまま雇用を続けてよい。

⇒　多様な働き方の実現？

②限定正社員（ジョブ型正社員）とは？

・定義

（1）職務が限定されている。

（2）勤務地が限定されている。

（3）労働時間が限定されている。

これら3要素のうち，いずれかあるいは複数の要素を持つ正社員のことをいうとされている。

⇒　正社員が増えて、ラッキー？

③労働時間規制の見直し

・日本型新裁量労働制の導入

・在宅勤務に適合した制度の導入

⇒　好きな時に、好きなだけ働ける？

④有料職業紹介の規制緩和

・許可制から届出制に
・労働者からも手数料徴収
・バウチャー制度の導入

⇒　業者が増えて、（お金さえ払えば）素敵な仕事に出会える可能性もアップ？

⑤有期雇用法制の改正

・平成25年4月1日

有期雇用が5年継続した場合に無期転換申込権を付与【労働契約法18条】施行

↓

・平成25年12月

大学・研究機関の教員について，労働契約法18条の「5年」を「10年」とする特例法案成立（平成26年4月1日施行）

↓

・平成26年2月

労働政策審議会に「無期転換ルールの特例」として，特定の者につき無期転換申込権が発生しない、という特別措置法案要綱

さて、

どんな未来が

あなたを待っている？

2014年3月1日 弁護士会館2階

2014.3.1 シンポジウム
「アベノミクスで女性は輝けるか？」 資料 2

アベノミクス「労働規制改革」の全体像とその問題点

脇田　滋（龍谷大学）

一　日本的雇用慣行の光と影

１　西欧の雇用慣行と「日本的雇用慣行」

（１）欧米労働法と民主的労働関係

第二次大戦終了前後　世界的に新たな労働法体系形成
アメリカ　労働組合結成を助成（1935年ワグナー法）
ＩＬＯ（国際労働機関）憲章（1944年フィラデルフィア総会）
①労組の権利・自由の保障による労使の集団的自治尊重
②国による労働行政
③社会保障の充実

西欧諸国では、主に産業別の労使による集団的自治が発達。
産業別労働協約を未組織労働者にまで拡張適用
多くの重要な労働法の基本原則確認
（ア）自由で民主的な集団的労働関係
（イ）常用雇用
（ウ）均等待遇＝同一価値労働同一賃金
（エ）間接雇用の禁止（直接雇用）
ＥＵ諸国では、1960年代末に、企業内にまで労働組合が力を伸ばす
1970年代以降、「男性片働き」から「男女共働き」へ転換する政策

（２）高度経済成長と日本的雇用慣行

プラス面　　①長期安定雇用、②ＯＪＴ訓練、③年功賃金
マイナス面　①企業別慣行、②男性正社員中心、③企業別労組
同一価値労働同一賃金原則（非差別原則）の欠如
　　→男女差別、企業規模間差別
　　非正規雇用を生み出す原因の一つ
労働組合　企業別、組合員のみに適用（拡張適用なし）
　　代表性なし　西欧の集団的労働関係との大きな違い

２　労働分野の規制緩和と雇用社会の激変

（１）「日本型」非正規雇用の登場と拡大

①家計補助的就労と決めつける非正規雇用
・パートタイム労働（＝主婦パート、学生アルバイト）
・失業保険法→雇用保険法（家計補助者を排除）
・厚生年金・健康保険法にも拡大
1980年 厚生省「内翰（ないかん）」
1985年 公的年金改革「第３号被保険者」→公的制度化
→一定の「優遇」（医療、年金）の代わりに超低賃金労働

②1985年 労働者派遣法　→「悪法中の悪法」
・間接雇用の合法化　使用者責任の回避を公認
・均等法と抱き合わせ＝総合職・一般職＋派遣職コース
→「男性片働き」への固執＝男女差別の実質温存
性差別の雇用形態差別、所属企業格差による隠蔽

③「解雇自由」な労働者の創出
・派遣先による「痛みのない解雇」
→女性＝登録型派遣＋有期雇用、契約社員も増加
→情報処理分野労働者の派遣化

④民間労働組合運動の「代表性」喪失促進
→労組の特権組織化・孤立化

⑤「保護抜き平等」論＝労働時間短縮には逆行
当時、「過労死」が問題となり始めていた

（２）日本的「雇用ポートフォリオ」
・1995年 日経連「新時代の『日本的経営』」
①「長期蓄積能力活用型」（従来の正社員に当たる）
②「高度専門能力活用型」（長期雇用を前提としない）
③「雇用柔軟型」（非正規雇用）
1980年代規制緩和の中間総括
集団的労働関係の消滅　→　日経連から日本経団連へ
集団的労働関係抜きの「雇用ポートフォリオ」
経営者（企業別）による従業員の身分的分断

・国が経営者（団体）に追随して雇用劣化を促進
1999年 労働者派遣法の大改悪（ネガティブ方式への転換）
非正規公務員（官製ワーキングプア）の拡大
少子化、人口減少、社会保障崩壊などの原因へ
→「総資本の理性」　理性の放棄

二　2009年政権交替と労働改革

１　規制緩和政策の弊害・矛盾が噴出・可視化

従来の安定雇用から不安定劣悪雇用へ大きく変化
働く貧困、非正規雇用、格差拡大などの諸問題が爆発
2005～2009 若年男性の派遣・有期労働者化への注目
09総選挙の争点 新政権への国民的な期待
当初の積極的な取り組み→失速→結果としての不十分な規制

問題の原因はより深い所。その捉え方が表面的であった。
1980年代(ないしは、それ以前)から女性は先行

２　連合政権・民主党政権の労働改革

（１）労働者派遣法改正（2012年）
2008年「派遣切り」への反省＋2009年政権交代

課題と結果：△日雇派遣禁止、×登録型派遣禁止
×派遣先責任強化、×均等待遇、
△違法派遣の場合、直接雇用（３年後に施行）

（２）有期雇用規制導入
解雇　労働契約法 2012年改正
18条　５年を超えたときの無期雇用転換権
19条　雇止めに合理的理由必要。更新みなし。
20条　不合理な労働条件の相違の禁止
→現実の職場では「空文化」の動き

（３）労働時間短縮
目立った動きなし
「過労死防止基本法」制定を求める運動の広がり

（４）反貧困への取り組み
雇用保険法の改善（延長給付）、社会保険法の適用拡大
「求職者支援法」

三　安倍政権と「雇用のポートフォリオ」

（１）労働ビッグバンを引き継ぎ、より悪化させる
日本　西欧、韓国とは大きく異なる集団的労働関係
・「正社員改革」　雇用のポートフォリオ論
・間接雇用の見直し　労働者派遣法改正（2014年）の動き
・ブラック企業（軍隊的社風）「将校」「下士官」「兵卒」
＝労働法（ノン・エリート中心の保護）とは無関係の議論

（２）日本的「雇用ポートフォリオ」
無限定正社員＝長期蓄積能力型（１万円札）
限定正社員　＝高度専門能力活用型（千円札）
非正社員　　＝雇用柔軟型（小銭）
→労働者を雇用類型（＝身分）的に分断して、
それぞれに対応する対策を構想
※2013年4月11日の規制改革会議雇用ワーキンググループ
第2回会議　佐藤博樹教授（東京大学大学院情報学環）の提言参照

ア）無限定正社員（従来型正規雇用）
勤務地限定なし、長時間労働容認、＝男性片働きの会社人間
〔初期キャリア3割、後期キャリア1割〕（佐藤博樹）
ライフスタイル面からの問題だけ指摘。
●「裁量労働制の拡大」

イ）限定正社員
解雇の容易な正社員への移行
（無限定正社員から限定正社員へ）
有期雇用から無期雇用化（2012年労働契約法）

ウ）非正規雇用
①パートタイマーの温存

一定の改善が進む（パート法改正、雇用保険拡大）
しかし、抜本的な矛盾を内包（低賃金差別労働、社会保険加入）
→最低賃金の算定根拠＝日本の最低賃金はＯＥＣＤ最低
②有期雇用
無期雇用化・雇止め制限、不合理な相違禁止規定
2013年　労働契約法の一部適用延長（大学研究者、教員）
→「空文化」「歪曲」の危険性
③間接雇用
労働者派遣法の再改正（←「風船効果」）
2013年8月20日
「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」
99年改正での新自由化業務(期間制限「3年ルール」)
現在：派遣先での同一業務に制限
改正：派遣元での無期雇用であれば、→業務関係なく長期受入れ
派遣元での有期雇用であれば、労働者を単位に
→[3年]で入れ替え→長期受入れ可能
労働者を入れ替えれば長期受け入れ可能に
→「通常国会」へ上程

労働側には、企業別「雇用ポートフォリオ」による労働者分断に対抗する戦略が見られない。

※ブラック企業（軍隊的社風）「将校」「下士官」「兵卒」
＝労働法（ノン・エリート中心の保護）とは無関係の議論

四　今後の課題

（１）均等待遇＝同一価値労働同一賃金原則の徹底

企業別労働条件、労働者の分断（雇用ポートフォリオ）に対抗
西欧諸国　職種・職務、それに就く資格を客観化
経営者による恣意的な労働者分断を許さない
韓国　2006年　非正規職保護法

★第2次大戦後、日本でも、広く統一的な「労働者」概念が労働法の中で重視された。

（２）労働組合の全体労働者代表的役割

ＥＵ　民主的・自主的集団的労働関係
産業別労組と業界団体の全国協約→未組織へ拡張適用
ドイツ　労働組合（ＤＧＢ）が個別労働紛争の争訟費用を援助
韓国　金属労組（産別）が非正規労働者を支援して裁判増加
非正規労働者、未組織労働者を含む労働者全体を代表する課題

（３）労働時間短縮

裁量労働制への警戒
健康・生活時間確保＋男女平等、ワーク・シェアの視点

◆2014年３月１日　日弁連シンポ

「家事労働ハラスメント」を強めかねないアベノミクス

ジャーナリスト・和光大学教授　竹信三恵子

１.「GGI１３６カ国中１０５位」の奥に家事ハラ
・GGI１３６カ国中１０５位が意味する「女性の安さを生かした経済成長」
・「ケア労働」の言葉をあえて使わないわけ
・生を支える労働をなめるな～人間の再生産労働の軽視・無視・蔑視
・賃労働と生命維持活動しか視野に入っていない日本の労働時間設計
・賃労働でも買いたたかれるケア労働

２、非正規の低処遇と家事労働
・家事負担を無視した長時間労働→家事をしているために正社員になれない→非正規へ追い込まれた女性たち→「家事の片手間仕事だから安くても不安定でも当たり前」
・少子化の進展／均等法後に増え続けた女性の非正規
・「夫に養われている女性と父に養われている若者はお小遣い賃金でいい」→非正規の低処遇の放置と蔓延

３．猛スピードで進む雇用の規制緩和と生を支える労働の破壊
・改正パート法では転勤ありなどの雇用管理が正規と同じでないと均等待遇はダメ
・労働者派遣法の改定→「生涯派遣」への道
・限定正社員→一定地域内だけで働く転勤がない無期雇用者→低賃金でもOK
・安倍政権下の規制改革会議・産業競争力会議
→改正労働契約法→５年超えたら無期雇用だが、労働条件は非正規のときと同等→これさえもで「雇用特区内では無効」「５年を１０年に」案
→EU並みの「休息時間」はOKだが、代わりに８時間の労働規制緩和という案も
★家庭との両立のため転勤を断ったら低賃金でも仕方ない？

４．イクメン・キャンペーンの落とし穴
・男性の身体の国家管理→「働く機械」へ→家事労働からの疎外
・リストラで増す正社員の負担→一方で「イクメン・キャンペーン」→女性の二重負担から男性の二重負担へ

５．貧困主婦の出現
・１９７９年の「日本型社会福祉構想」（自民党福祉部会）→福祉は家族で→家事労働への社会的支援抑制の欠如
・保活デモ→保育園不足で働けない
・「貧困主婦」の発見＝夫の低賃金で働けば豊かに→でも妻の賃金が安くて保育費用を払えない→だから専業主婦

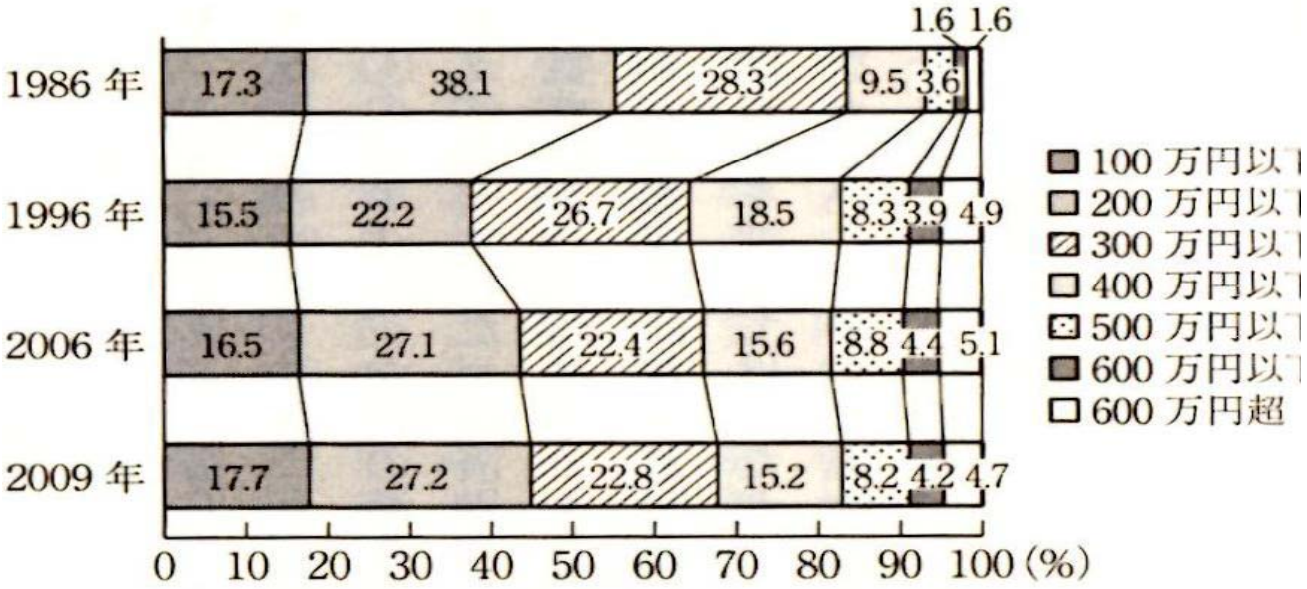
６．ブラック化するケア労働
・介護・保育の低賃金
・潜在保育士の４７％が「賃金合わない」
・規制改革会議による保育士試験の簡素化＝合格科目の免除期間を延長、試験回数を１回から２回に→労働条件の向上ではなく単なる数の増加（供給の増加による条件引き下げ）
→民営化による利益の向上で働き手の分配を増やすという論理？
→準公務員から民営化＝歯止めは最低賃金だけ
７．家事の再配分こそが男女を救う
・３者による女性の家事の再配分＝社会：保育、介護サービスの強化／企業：労働時間規制／男性：家事の分担
・移住家事・ケア労働者の労働権確保＝家事労働者条約の批准／労組やネットワークによる組織化

８．家事ハラを強化しかねないアベノミクス女性活用
・３年育休・３歳になるまでの希望者の育休と短時間勤務、テレワークの促進→**労働時間全体の規制とゼロ歳児保育の充実こそ必要**
・長時間労働の抑制：産業競争力会議では裁量労働制などの「ホワイトカラーエグゼンプションの検討、解雇特区内でのエグゼンプション導入案」、テレワークは裁量労働で、との意見、休息時間の導入の代わりに８時間労働の撤廃案、偽装雇用とも言える派遣労働の固定化を目指す労働者派遣法改正→**必要なのは１日の労働時間規制と同一労働同一賃金の国際基準の導入、女性ユニオンの労働相談の強化など働き手の権利を守ることの支援**
・女性手帳→**まともな性教育こそ必要**（性教育は官房長官時代に抑圧）
・待機児童 40 万人の解消：①賃貸方式の活用②保育士確保③小規模保育事業など新制度の先取り④認可外保育施設への支援④事業内保育所→子供にとっての最低基準を守る公的保育から、企業任せの基準緩和へ→保育所が足りている地方都市まで基準下げ？　**必要なのは公共事業やオリンピックへの過大な投資から公的福祉への強化への転換、保育所での死亡事故などの的確な把握**
・女性の活用：２０２０年までに重要な地位の女性を３０％に。官界での女性登用など→**登用だけなら「努力すれば登用されるのに努力しないあなたが悪い」という自己責任主義のシンボルに転化。数値目標は、女性が働きやすい社会の達成度を図る指標であって目的ではない。**
・ホームページでの企業の情報公開＝承諾企業のみ。**社民党案：１９９９年までの有価証券報告書で男女別賃金公開の義務付けの復活など、男女別データの公開義務付け**
・２０１３年度補正予算：子育て支援２４４億円、女性の活躍促進１４４１億円（雇用の創出、賃上げ中小企業への支援、人材ビジネスの活用）
・２０１４年度：待機児童解消６５８０億円（受け入れ児童数の拡大、小規模保育などの支援、勤続年数に見合った保育士賃金上乗せと保育士の資格取得支援（規制改革会議では保育士試験の簡素化案）／女性の活躍促進：１０４億円
・公共事業：６兆円

「家事ハラ」放置が生んだ 均等法後の 女性「活用」の道

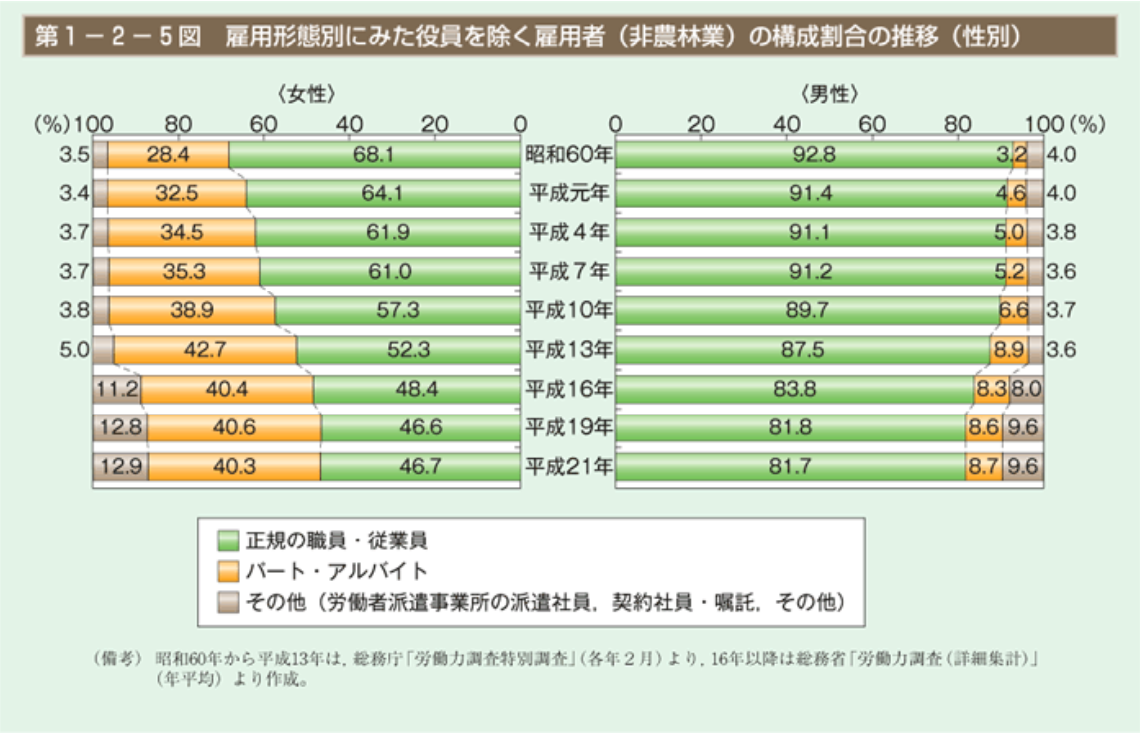
和光大学教授・ジャーナリスト
竹信三恵子

均等法後の女性の給与分布



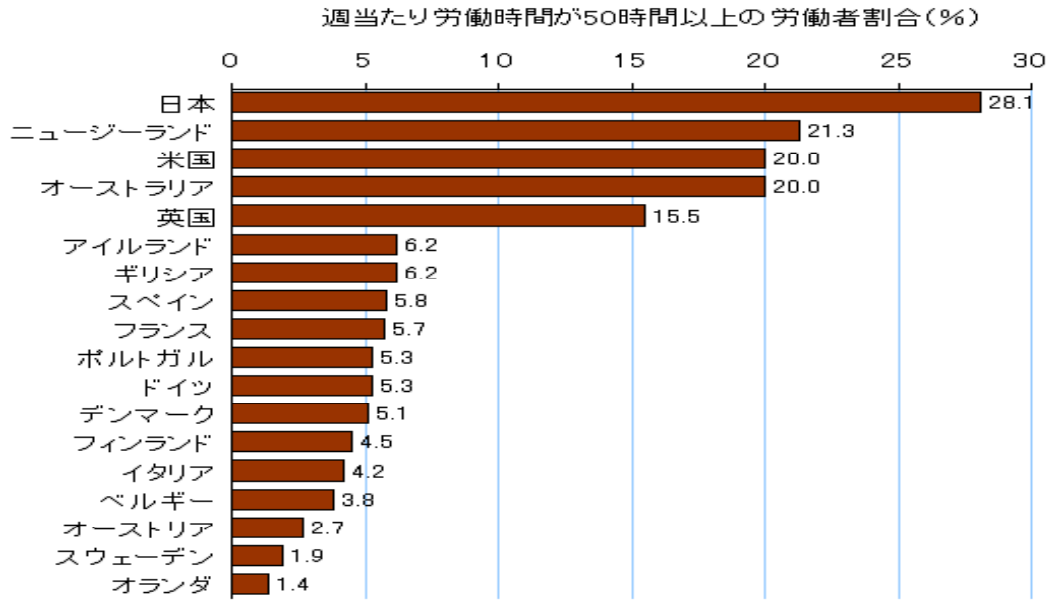
（資料）国税庁「民間給与実態統計調査」（各年度）より作成.

図表 1-2　女性の給与所得の分布の変化



週50時間以上の労働者割合

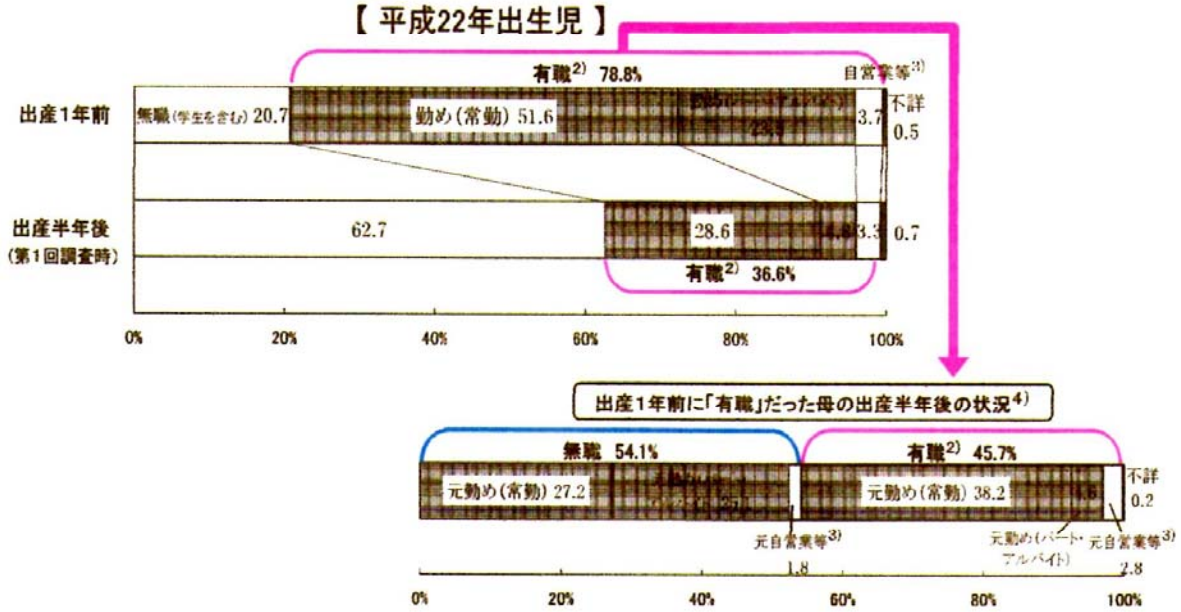
長時間労働者比率（2000年）



（注）米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。
原資料はILO,"Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance"（2004）
（資料）内閣府「平成18年版国民生活白書」

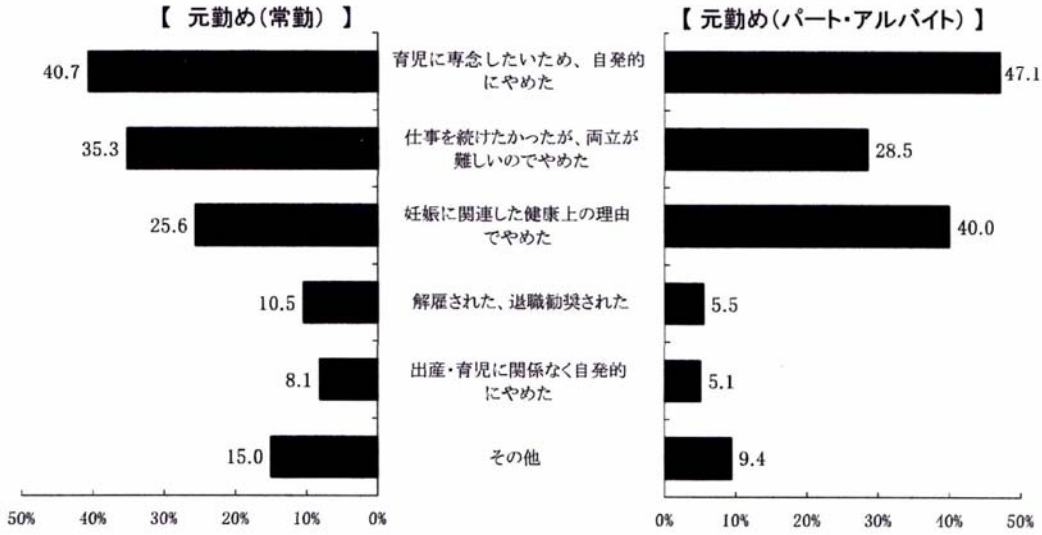
出産半年後に54%が退職

図1　きょうだい数１人（本人のみ）の母の出産１年前の就業状況別にみた出産半年後の就業状況



退職理由の7～8割は「両立」

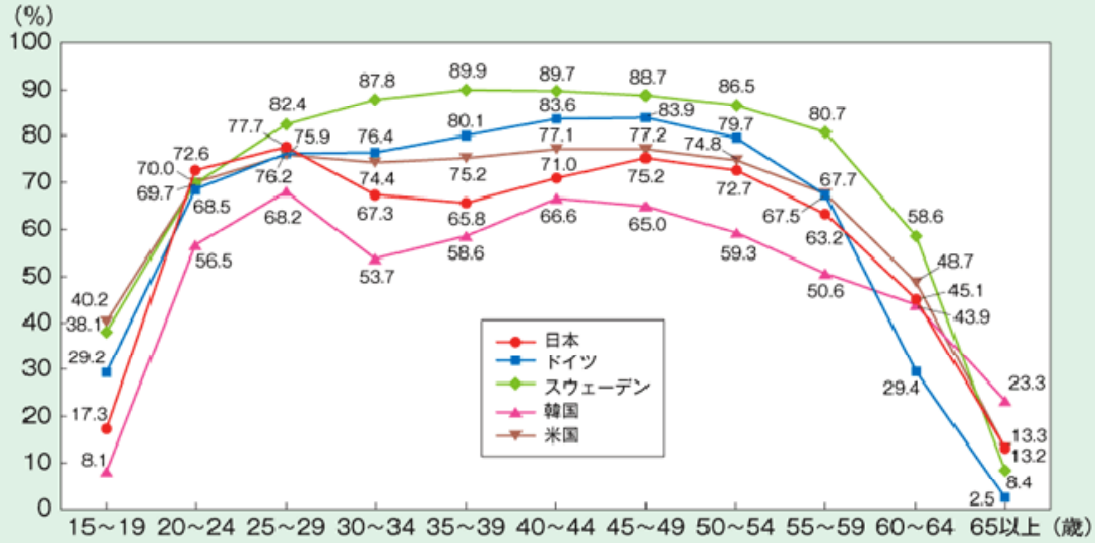
図2　きょうだい数１人（本人のみ）の出産半年後「無職」の母の出産１年前の仕事をやめた理由（複数回答）



注：第1回調査の回答を得た者（総数 38,554）のうち、母と同居、きょうだい数1人（本人のみ）の母の出産半年後の就業状況「無職（学生を含む）」で母の出産1年前の就業状況「勤め（常勤）」の者（総数 3,881）、「勤め（パート・アルバイト）」の者（総数 3,576）をそれぞれ集計している。

女性の年齢階級別労働力率

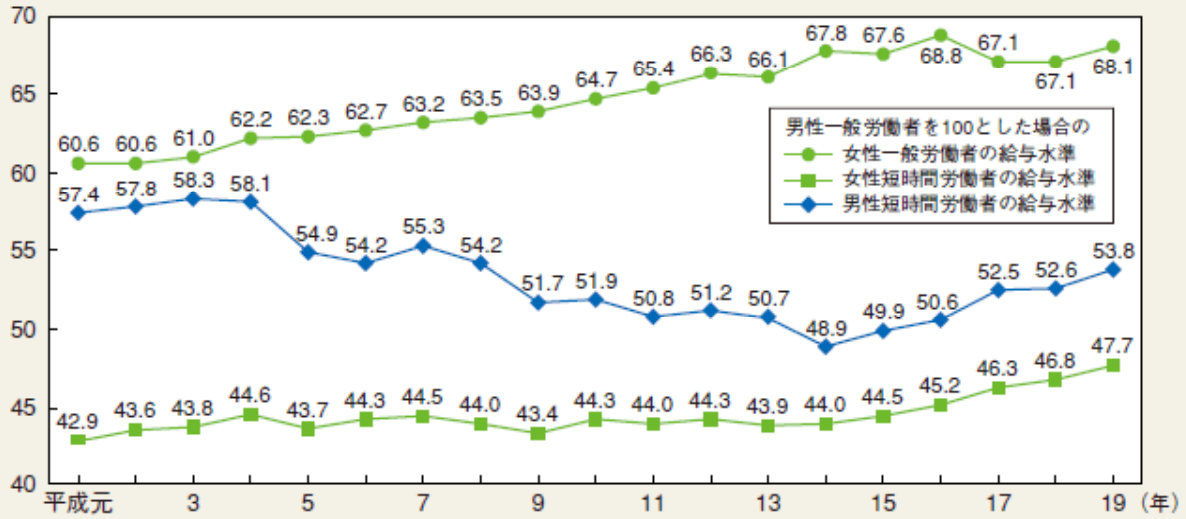
第１－特－２図　女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



（備考）１．「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口（就業者＋完全失業者）の割合。
２．米国の「15～19歳」は，16から19歳。
３．日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年）。その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
４．日本は平成21年（2009年），韓国は平成19年（2007年），その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

男女賃金格差の推移

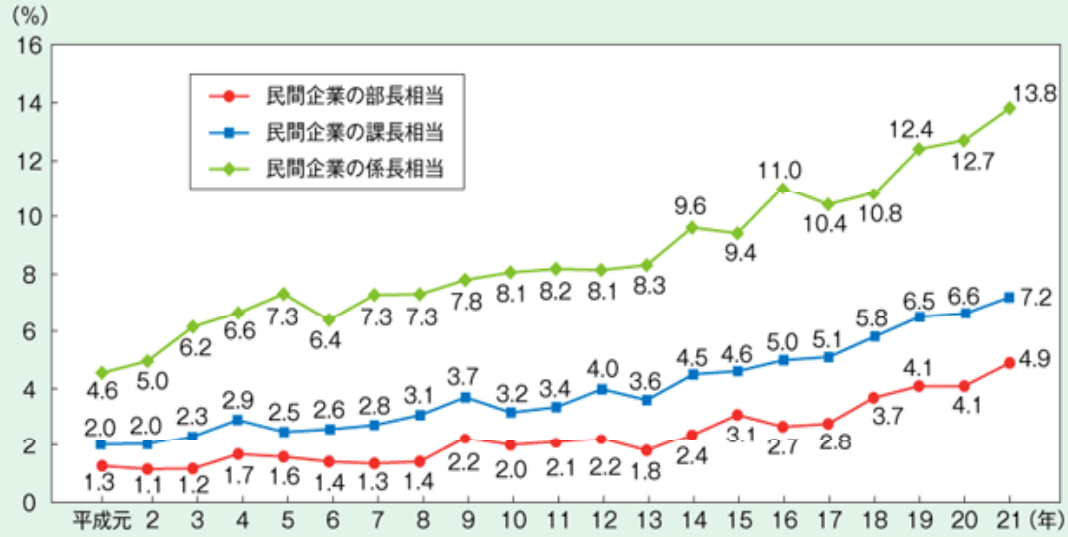
第1―2―13図　労働者の１時間当たり平均所定内給与格差の推移



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．男性一般労働者の１時間当たり平均所定内給与額を100として，各区分の１時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

役職別管理職に占める女性割合の推移

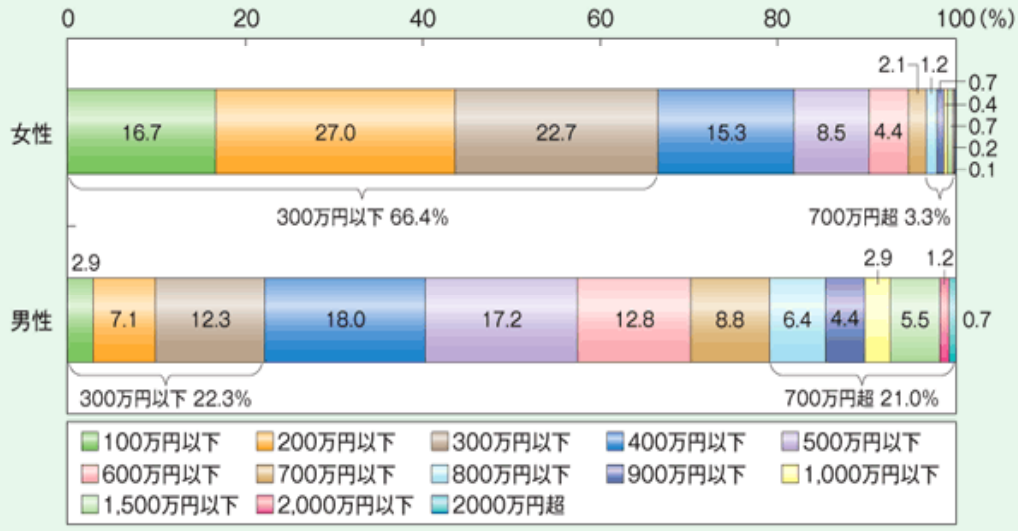
第１－２－11図　役職別管理職に占める女性割合の推移



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

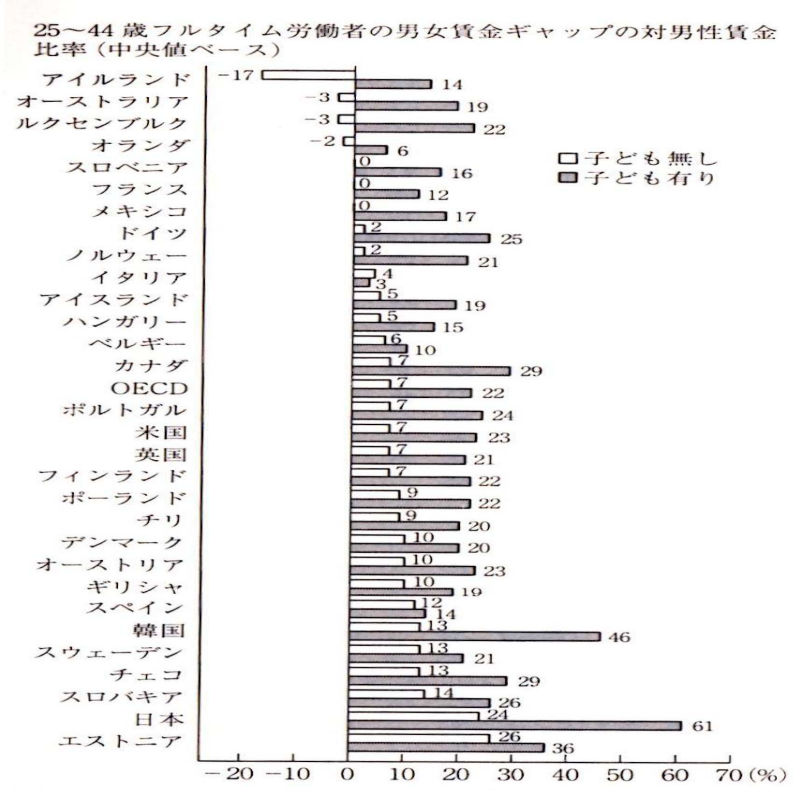
給与階級別給与所得者の構成割合（性別）

第１－２－12図　給与階級別給与所得者の構成割合（性別）



（備考）国税庁「民間給与実態統計調査」（平成20年度）より作成。

子供ありの男女賃金格差が目立つ日本



（注）2007～10年の諸資料にもとづくOECD事務局推計．子どもの定義は16歳未満．日本は08年値（テレビ報道）．国の並びは子ども無しの男女賃金ギャップの低い順．
（資料）OECD（2012），Closing the Gender Gap: Act Now−図13.3「OECD諸国を通じて母親であることは高くつく」

図表1−4　子どもの有無による男女賃金格差の違い（国際比較）