



職場における「ビッグバン」迫る!

中内 哲

北九州大学法学部専任講師

昨年(1997年)6月、労働分野にとって重要ないくつかの法律がそろって改められました。その結果、とくに来年(1999年)4月1日以降、女性にとっての働く条件・環境が大きく変化することになりそうです。そのすべてをここで説明することはできませんが、「職場の憲法」と呼ばれる労働基準法(労基法)といわゆる男女雇用機会均等法(均等法)の主な改正点についてお伝えします。

労基法は、これまで、満18歳以上の女性が1週40時間を超えて、または休日に働くことを厳しく制限し、さらに深夜(午後10時～午前5時)に働くことを原則的に禁じていました(現行64条の2、同条の3参照)。この規制がなくなります。女性は、労働時間の長さや就労時間帯にとらわれることなく働くことができるようになるのです。ということは、将来、職場ではあらゆる時間帯に男性と机(または肩)を並べて働く女性の姿が見受けられるのでしょうか。新しい均等法は、それを見越してか、女性が募集・採用・配置・昇進・教育訓練の際に男性と区別されて取り扱われることを明確に禁じました(5条、6条参照)。それだけにとどまらず、女性労働者に対するセクハラが起こらないように配慮する義務まで使用者(会社側)に課したのです(21条参照)。

つまり、今回の法律改正は、これまでなら女性にとって働きにくい、あるいは、そもそも働けなかった職場に女性が進出できる可能性を開くとともに、働く女性がより快適に、よりフェアに男性と仕事をする環境を、曲がりなりにも整えたと評価できます。職場で男性と女性がより平等に働けるようにするためという法律改正のねらいは、それなりに実現されたといえるでしょう。まさに職場の「ビッグバン」とでも表現できるような一大改革が起こったのです。

ところが、このビッグバンは、働く女性にとって

必ずしも「バラ色」というわけではありません。というのも、日本の男性労働者は、「過労死(カロウシ)」という言葉が世界で通用してしまうほどに先進諸国の中で最も長く働いているのが実状です。そうすると、女性労働者は、新しい法律によってむしろ男性並に「働かされる」ことになるかもしれないからです。

働く女性に対する「両刃の剣」のような今回の法律改正(ビッグバン)から私たちが学ぶべき点は、良い意味でも悪い意味でも、労働分野の法律が女性を「か弱き者」として保護する姿勢から、職場を支える多くの労働者の中の一人の「パートナー(協働者)」として男性と区別することなく捉えるという姿勢へと大きく転換したことです。このことは、もちろん現実には家事や育児の大部分を担い、さらに仕事と両立させている多くの女性を悩ませる重大事件ですが、同時に、仕事をする上で、ひいては生活する上で相手方となる男性にとっても他人事ではなく、これまでの労働観・生活観や人生観を揺るがすに違いありません。私たちは、職場のビッグバンを前に、男女がともに働き生きる(協働・共生)ことの意味やそのあるべき姿を、真剣に話し合う必要に迫られています。

