

女性と職業—働く女性に関する 法律・社会保険等の基礎知識

09 / 6 / 2

重村達郎 (弁護士・大阪弁護士会)

t-shigemura@himawarilaw.com

第1 女性労働の現状と格差社会、階層の固定化

一 非正規雇用の増大—雇用における格差が所得格差の拡大へ

1995→2005 正規労働者3779万人→3374万人に減少
同 非正規労働者1001万人→1633万人に増加

増大した要因

コスト削減—正規労働者賃金の6 - 7割

社会保険料負担の軽減

景気の安全弁

サービス業等の特異性

サービス残業の存在

生涯賃金—正社員・職員2億791万円、常用の非正社員・職員1億426万円、パート労働者4637万円、教育を通じた所得格差の拡大、階層の固定化へ 2

二 女性と若者・高齢者の貧困化

29歳以下の若者の貧困率—25.9%、
母子世帯53.0%、
高齢単身者43.0% (全体では17.0%)—離婚・死別による貧困化

女性パート労働者の10%以上が最低賃金以下
フリーターの増加—50万人(82年) ⇒ 約200万人(00年)、家事手伝いや求職中を含む広義では417万人(02年内閣府調査)

年収平均140.4万円 ⇒ 自立困難

15～34歳までのニート40万人(93年)→60万人強(02年)、
00年代以降、30歳前後の壮年ニートが増大
格差社会の進行と希望格差(インセンティブ・デバイド)の状況

参考文献 橘木俊詔著『格差社会』(岩波新書)
山田昌弘著『希望格差社会』(筑摩書房)

第2 労働者保護一般—労働者の権利に関する基礎知識

一 憲法

労働条件法定主義と労働基本権の保障

労働条件法定主義(27条) → 労働基準法、労働契約法

労働基本権の保障 → 団結権、団体交渉権、及び団体行動権の保障(28条)と公務員労働者に対する労働基本権の制限

労働法体系—社会政策立法

使用者と被用者の実質的対等の確保

二 労働基準法

労働者の定義(9条) — 労働と賃金との対価関係、及び指揮監督関係の有無、偽装請負、業務委託契約による潜脱

【労働契約】

強行法規性

最低基準(1条、13条)、罰則規定あり(117条以下) - 労基署 — 労働基準監督官

労働条件明示の要求(15条1項)

書面交付義務と労働条件違反の場合の即時契約解除権(同条2項)
就業規則と不利益変更の効力

解雇制限

合理的理由のない解雇は解雇権濫用として無効(18条の2)

判例における整理解雇の4要件

経営上のさし迫った必要性

解雇回避努力

選定基準の合理性

適正手続き

30日前の予告または30日以上平均賃金の支払い義務(20条1項)

療養及び産前産後の休業期間及びその後の30日間の解雇禁止(19条1項)

解雇予告手当

【賃金】

直接通貨払いの原則(24条1項)

毎月定期払いの原則(24条2項)

男女同一賃金原則(4条)

最低賃金(28条)－最低賃金法による下限の定めあり
(各都道府県別)

倒産の場合－賃金確保法による立替払制度

【労働時間、休憩、休日、年次有給休暇】

週40時間、一日8時間労働原則(32条)

但し、変形労働時間制、及びフレックスタイム制あり(法32条の2～4)

休憩時間及び一斉休暇の付与(34条)

6時間超－45分、8時間超－1時間

週一日の休日(35条)

但し、変形休日制あり

時間外及び休日労働(36条、37条)

三六協定の締結—労基署への届出と割増し賃金の付与

時間外—平均賃金の25%増、

休日—同35%増、

深夜(午後10時—午前5時)更に25%

→時間外かつ深夜—50%増

但し、見なし労働、裁量労働の規定あり(38条の2,3)

年次有給休暇(39条)

6ヶ月以上、労働日の8割以上勤務した場合10日、
その後加算

一定の要件をみたすパート労働者にも適用あり。

雇用主の時期変更権とその制限(39条4項)

【女性労働制限と保護】

(財)女性労働協会「女性と仕事の未来館」HP

働く女性に関する法律の基礎知識

妊産婦に係わる坑内業務等危険有害業務の就業制限(64条)

産前産後—請求があった場合

産前6週間、産後8週間の就業制限、
軽易業務への転換(65条)、
変形労働時間、時間外・休日・深夜労働の禁止(66条)

育児時間(67条)生後1年未満—1日2回、各30分

生理休暇(68条)

三 労働者の団結権と労働組合—労働組合法

労働組合の定義(法2条)

実質的当事者対等の確保

労働協約の締結等交渉権限

不当労働行為の禁止(法7条)

組合結成・加入を理由とする
解雇・不利益処分、団体交渉
の拒否

各都道府県労働委員会への救済申立てが可能

労働協約の効力(14条)

一般的拘束力

四 労働契約法 H19 / 12制定、20 / 3施行

背景

就業形態の多様化、個別労働紛争の増加

H13 ~ 個別労働紛争解決制度、H18 ~ 労働審判制度の施行

労働契約の基本的なルールの明文化

労働法から民事契約法体系へ

内容

労働者の定義—労基法とほぼ同じ

労働条件書面締結・説明義務

例—有期労働契約における契約更新の有無、雇止め理由の明示

労働契約と就業規則との関係

労働条件・就業規則の不利益変更の有無

出向・懲戒・解雇について

第3 女性労働保護立法

一 男女雇用機会均等法—職場の男女平等

H19 / 4 改正男女雇用機会均等法の施行

【雇用管理の各段階における性別を理由とする差別の禁止】

募集・採用、配置・昇進及び教育訓練、福利厚生、
定年・退職・解雇(法5 - 8条)

具体例

間接差別の禁止

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるもの

—合理的理由の有無

【女性労働者の就業に関して配慮すべき措置】

セクハラ 雇用管理上必要な措置の要求(法21条)

婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
出産前後の保健指導、健康診査への配慮(22, 23条)
—派遣先にも適用あり(労働者派遣法47条の2)

【紛争解決、事業主が講ずるポジティブ・アクションに対する国の援助】

都道府県労働局長による助言・指導・勧告

調停申立て

セミナーの開催

情報提供等

二 育児・介護休業法—仕事と育児・介護の両立

資料 前記HP「育児・介護休業法のあらまし」

育児休業

1月前に休業申出書を提出、原則生後1歳に達するまで、例外1才6ヶ月まで

介護休業

対象家族(2条)、2W前に休業申出書を提出、通算93日

看護休暇

小学校入学前の病気・けがをした子の看護、年5日まで

育児・介護休業、看護休暇の取得を理由とする不利益取り扱いの禁止



小学校入学前の子の育児・介護を行う労働者の時間外労働の制限月24H、年150H以下と深夜労働の禁止(午後10—午前5時)

勤務時間短縮等措置義務(3歳未満、介護休業と通算して93日までの介護)と同努力義務(3歳から小学校入学前、介護)と職場配置配慮義務

職場の安全衛生－労働安全衛生法

当事者の責務

安全管理者、衛生管理者等の選任

危険又は健康障害防止のための措置

健康診断実施、保健指導義務(66条)

快適な職場環境形成努力義務

喫煙などの対策