

公募特集「雇用環境・均等政策の効果と課題」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

これまで、本誌は、随時受付・随時掲載の審査体制のもと、幅広いテーマで投稿論文を受け付け、掲載に値する水準まで期間に上限を設けずに修正を重ねることを行ってきた。研究の持久力を問われる審査を経て掲載された論文の中には、歴史の風雪に耐え学説史に残るようなものもある。しかしながら、持久力が研究の唯一の価値ではない。特に実践的関心の強い応用研究においては、現場の動きに即応し、時に動きを導くような瞬発力が求められる。

そうした異なるタイプの投稿論文の掲載を目的に、テーマを限定し、掲載号を確定した上で、通常のプロセスよりも速く審査を行い、最新の研究成果を学術研究者や政策担当者を含む幅広い読者に届けることを目指す公募論文特集を企画した。

今回のテーマである雇用環境・均等政策は、主として厚生労働省雇用環境・均等局が所管する政策、具体的には男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム・有期雇用労働法といった法律や、在宅勤務に代表されるテレワークに係わる政策が該当する。

2022年6月25日に受付を締め切った投稿論文は15本であった。このうち、論文3本・研究ノート1本の計4本が採択されて、本号に掲載されている。

1本目の内田大輔・浦川邦夫・虞尤楠「日本企業における男性の育児休業の普及——先行要因の解明と業績への影響の検証」は、今最も関心の高いテーマの1つとあって良い男性育休についての本格的な計量分析である。分析結果は、WLBに積極的な企業において、ひとたび男性育休の普及が始まれば、企業内におけるピア効果を通じて普及が自走していくことを示唆している。男性の育休取得率は今なお低い水準にあるが、時系列的にみれば上昇傾向にある。2005年施行の次世代育成支援対策推進法は、両立支援の優良企業である認定マークを取得するために男性の育休取得者が1名以上いることを要件の1つとしていた。この1

人の男性育休取得が契機となってピア効果が生まれ、企業の中に男性育休取得者が次々と生まれている可能性を示唆する分析結果といえる。

その一方で、男性育休は企業の業績にプラスの影響があるとはいえ、WLB施策に積極的といえない企業にとって、男性育休に取り組むメリットは小さいことも同論文は指摘している。企業の自主性に委ねるのでなく、個々の企業において男性の育休取得者が増えていくような政策の介入が必要であるという結論になる。政府の「イクメンプロジェクト」や民間の男性育休推進運動によって、近年は、男性育休に積極的な企業が目立ち始めている。だが、そのような一部の企業の熱意が際限なく共有されていくと考えるのは楽観的過ぎるという話になるだろう。

2本目の小澤真「テレワークによる孤立の問題と対策——コロナ禍におけるフランスの事例から」も、近年関心の高いテーマに関する研究ノートである。コロナ禍を機にテレワークは世界各国で新しい働き方として注目を集めており、その普及に向けてテレワーク先進国から示唆を得ようとする研究もみられる。しかし、フランスは、もともとテレワークにそれほど積極的ではない。この点で、フランスと日本はよく似ているといえる。そうした状況で、コロナ禍を契機とするテレワークへの関心の高まりと、どのようにフランスは向き合っているのかを問い、そこから日本のテレワーク政策に向けた示唆を得ようとしている。

テレワークの功罪はさまざまにあるが、本論文が着目しているのは労働者の「孤立」の問題である。その観点から、コロナ禍をまたぐフランスの動向を整理している。2005年にはテレワークに関する全国職際協定（労働者組合と事業主組合の間に交わされる合意）が締結されているが、その中にテレワーカーの孤立防止に関する規定がある。また、テレワークは月あたり13日、週あたり2日を超えると生産性が下がるという調査結果を企業やコンサルタントが認識しており、

テレワークの日数制限は生産性という意味でも有効であると考えられている。こうした背景のもと、完全テレワークを余儀なくされたコロナ禍においても、週1日の出勤を認める緊急措置が行われている。その措置に至るまでに、職協協定、労働省のガイドライン、ガイドラインに対する行政裁判など、リスク回避の方法がさまざまに模索されていたが、テレワークの過剰な運用を回避する方向での調整が行われていた。

論文中でも言及されているが、テレワークにともなう労働者の孤立という問題はフランスに限ったことではなく、日本でも、またフランス以外の海外でも、同様の問題意識をもつ研究は行われている。しかし、これを個別企業の労務管理の問題にとどめず、全国レベルの集団的労使関係や政府による政策のレベルで考えることの重要性がフランスの事例から示唆される。

このように前半の2本は、実践的な問題関心にもとづいているが、後半の2本は、理論的な関心にもとづく問題提起を行っている。

3本目の日原雪恵「カナダにおける実質的平等志向の差別概念の展開と差別の救済——包括的・実効的な雇用差別禁止法制の発展に向けて」は、雇用環境・均等政策の中核にある差別禁止法制についての法学的考察である。著者は、カナダの差別禁止法制の特徴として、1) 差別の救済について専門機関である人権委員会・人権審判所が存在し、人権審判所は損害賠償のみならず法遵守促進のための構造的救済を命じることができること、2) 私人間の差別を包括的に禁止する人権法を世界的にも早期に整備し、差別禁止事由を包括的に定めて時代の変化に応じて拡大させてきたこと、3) 直接差別と間接差別の区別を重視せず、配慮義務をすべての差別の判断で問題としたり、構造的差別や交差性を議論する等、実質的平等志向の差別概念が発達していることを指摘する。そして、カナダの議論は、日本で間接差別や交差性・複合差別の概念（及び包括的差別禁止法の制定）を議論する際に参考になりうると結論づける。また、配慮義務を性差別や（育児・介護を含む）家庭状況差別でも問題にすること、構造的救済により差別の防止が目指されること等は、特に家族責任を負う女性労働者に関わる政策を考える上で示唆に富むとも述べている。

4本目の百瀬由璃絵「埋もれたインターセクショナルリティ——『障害者／健常者』の境界にいる女性」は、女性の多様性に目を向けることで、今後の女性労働政策が光を当てるべき問題を提起している。著者は、日本の雇用環境・均等政策が扱ってきた男女格差は健常者のみを対象としてきたこと、その一方で、障害者雇用政策は男女格差に対する問題意識が希薄であるために、障害をもつ女性が直面する困難への対策が遅れていることを問題にする。さらに、健康上の問題があっても、国や行政が定める「障害者」の定義に該当しない場合は、障害者としての保護も受けられない。結果として、健康上の問題がある者の経済的機会には男女差と障害者手帳の所持状況による差があり、健康上の問題があっても障害者福祉制度を利用できない人がいることを個票データの分析から明らかにしている。著者は、今後の雇用環境・均等政策の方向性として、女性の多様性を前提に、複数の格差に配慮することの重要性を説いているが、これはポストモダンフェミニズム以降の現代フェミニズムが有する観点である。

雇用環境・均等政策の推進には、大きく分けて倫理と利害という2つのアプローチがある。少子化対策や経済対策のために両立支援や女性活躍を推進するアプローチは、企業や社会にとっての損失という利害関心に訴えている。1本目の内田・浦川・虞論文と2本目の小澤論文は利害にもとづくアプローチに焦点を当てており、経済的なメリットを訴えるだけでは政策を推進しきれない局面があることを示している。一方、倫理的アプローチとは、損得抜きに正しくないことは正しくないという価値意識に訴える方法である。日原論文や百瀬論文は、ともにこの観点を強調し、差別問題の多様性に光を当てている。啓発的性格をもつ雇用環境・均等政策は、倫理的な問題提起を労使の利害関心に接続することで、男女雇用機会均等法をはじめとする新たな規範を社会に浸透させる努力をしてきた歴史がある。その最新の論点を4本の論文はそれぞれに示している。本特集が今後の雇用環境・均等政策を考える議論の一助になれば幸いである。

責任編集 池田心豪・江夏幾多郎・小原美紀
(解題執筆 池田心豪)