

# 労働組合

組合費の平均月額額は五・〇七円

## 組合員減少で財政逼迫

労組の多くが組合員の減少により組合費収入の減少が大きな課題となっており、専従役員員の削減や活動費カットなど財政の見直しを迫られていることが、連合と連合総研がこのほどまとめた「第一五回労働組合費に関する調査」でわかった。

調査は、一九七五年からアジア社会問題研究所が二年おきに実施してきたもの。同研究所が解散したため、二年前の第一四回調査から、連合と連合総研が引き継いで実施している。調査は、昨年一二月から今年一月にかけて実施。「単組調査」と「産業別組織調査」に分かれており、連合加盟の五九〇組合（組合員数約二三〇万人）と三九組織（組織人員約五八〇万人）から回答を得た。

## パートの平均組合費は三五八四円

単組調査の結果からみると、フルタイム正規従業員一人当たりの平均月額組合費（加重平均）は、五一〇七円で、平均月額に占める割合は、一・六九％となっている。二年前に比べて月額賃金が約四千円減少しているため、組合費も七〇円減少しているが、割合は同率だった。

パートタイマーや臨時雇用労働者を

	正規従業員					パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合費	
	平均月額組合費	平均月額賃金	組合費の割合		2003年調査		
2005年調査	2003年調査	2005年調査	2003年調査	2005年調査	2003年調査	2005年調査	
総計	5,107	5,177	302,405	306,375	1.89	1.69	1,584
299人以下	5,027	5,345	270,296	276,052	1.86	1.94	2,119
300人以上	5,188	5,321	284,374	282,112	1.82	1.89	1,793
1000人以上	5,163	5,166	302,345	296,328	1.71	1.74	1,843
5000人以上	5,229	5,409	308,766	313,355	1.69	1.73	2,097
10000人以上	5,037	5,091	302,412	310,815	1.67	1.64	1,406

組合化している組合は、一六・三％で、前回調査より三ポイント増加している。組合費の徴収基準をみると、正規組合よりも「減額している」単組が約六五％を占め、「同一基準」(約三四％)とする単組を大きく上回る。減額の割合は、平均四五・一％で、平均月額組合費は、一五八四円となっている。組織規模別に組合員化している割合をみると、一〇〇人以上五〇〇〇人未満で二割強、一万人以上で三割弱となっている。

過去二年間における組合費の引き上げあるいは引き下げといった変更の有無では、「変更なし」とする単組が約

八割と大勢を占めている。ただし、「引き下げを行った」とする単組が一五・三％あり、「引き上げを行った」(四・四％)を大きく上回っている。

単組の支出内容を見ると、最も多いのは「人件費」の三四・七％。次いで、「活動費」(二四・六％)、「交付金」(二四・五％)、「上部団体費」(九・一％)となっている。

役員体制では、専従役員が前回調査の八・五人から七・六人に、半専従役員も三・五人から二・六人に減少している。組合専従の正規職員も五・二人から四・四人に減っている。

## 産別も厳しい財政状況

産別調査の結果からみると、産別が加盟単組から徴収している組合員一人当たりの月額会費は、平均五一〇円で、前回調査(五一二円)とほぼ同水準となっている。平均賃金に占める産別組織への月額会費の比率は〇・一七％で、前回調査と変化なく一定の水準で推移している。

会費の変更については、二九組織(八七・九％)が「変更はなかった」としている。しかしながら、会費変更を余儀なくされた組織もあり、そうした組織は組織人員一〇万人未満の組織が多い。連合総研はその背景として、「組合員の賃金水準の低下や、組合員数の

減少、組合費水準の低いパート、派遣労働者の増加といった組織事情がある」と指摘している。なお、今後二年間にわたる会費変更に対する方針では、「会費変更を検討していない」とする産別が約六割にのぼっている。

組合員数の減少を背景とした産別の財政悪化の影響は、専従役員員の削減にまで及んでおり、一組織の専従役員員の平均人数は、一〇・五人で前回調査より〇・七人減少。こうした専従役員員の減少は、とくに二〇万人未満の組織で顕著となっている。

産別が連合へ納入する年間額は、一組織平均一億五九〇二万円で、前回調査に比べ一八一九万円減少している。ストライキ資金積立制度は半数の組織でなく、また制度があっても、直近の会計年度では八割以上の組織で積立を行っていない。

## 組織強化・拡大が急務

調査票の自由記入意見をみると、「組合員数の減少に歯止めがかからず、組合費収入が減少」が大きな課題として共通して指摘されている。そのため、財政の見直しが不可避な状況にある。対策として、専従役員員の削減や活動費の見直しなど支出削減策を講ずる一方で、「契約社員の新ユニオンショップ化」「パート・有期契約社員を組織化」「グループ・関連企業の組織化」することにより、組織強化・拡大を進めるとする意見が多くあがっている。

(調査部 才川智広)

## 労働法制

## 労働契約・時間法制の素案提示、労使の反対で審議が中断

労働政策審議会労働条件分科会（分科会長 西村健一郎・京都大学教授）が六月二十七日に開催され、労働契約法の制定や「自律的労働にふさわしい制度」の創設などを盛り込んだ厚生労働省の素案の全体像が明らかになった。

労使双方は、提示された素案に対し、それぞれ反対意見を表明。七月の中間とりまとめについて、「拙速は避けるべき」との認識で一致し、次回日程が決まらぬまま分科会は閉会となり、審議は一時中断することとなった。

分科会で使用者側委員は、素案に盛り込まれた一定時間数を超える残業の割増率の引上げなどについて議論が不十分であると批判し、「七月の中間とりまとめには断固反対」と主張。中小企業を代表する使側委員からは、労働契約での書面確認について、実務上対応が困難などの意見もあがった。一方、労働側委員からは、就業規則のあり方や自律的労働にふさわしい制度、解雇の金銭解決などについて、「議論不足で労働側の意見も反映されていない」などと批判し、審議の一時中断を求めた。

こうした意見を踏まえて公益側委員は、「労働契約に関するルールの明確化が必要であることについては労使で合意しており、個別労働関係紛争が増加するなかで、審議の中断はあつては

ならない」などと主張。議論の継続を呼びかけた。西村会長は、「少し中断してでも、議論は続けるべき」との見解を示し、調整したうえで次の分科会を開くこととした。法案の二〇〇七年通常国会への提出は、微妙な情勢になってきた。

## I. 労働契約法制の立法化

## 就業規則の変更ルールの明確化

素案は、就業規則で定める労働条件と労働契約の関係を明確化することを打ち出した。まず、労働契約締結の際に、就業規則の内容が合理的でない場合を除き、個別に労働契約で労働条件を定める部分以外については、当該事業場で就労する個別の労働者と使用者との間に、就業規則に定める労働条件による旨の合意が成立しているものと推定するとの考えを示した。

就業規則の変更に際しても、使用者が労基法を遵守して就業規則の変更を行い、その変更によって労働者が被る不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容、変更に係る協議の状況などに照らして、その労働条件にかかわる就業規則の変更が合理的であるならば、個別に労働契約で労働条件を定める部分以外については、個別の労働者と使用者との間に、変更後の就業規則に定める労働条件による旨の合

意があるものと推定するとしている。

この場合、事業場に過半数組合があり、「当該事業場の労働者に見解を求めた過半数組合」との間で合意があれば、変更後の就業規則が労働条件になることを合意したものと推定するとしている（ただし、労働者がその就業規則の変更が不合理なものであることの反証を行った場合には、この推定は覆される）。

一方、事業場に過半数組合がない場合は、事業場の労働者を代表する者との間で合意していれば、過半数組合との間で合意に準ずる法的効果を与えることについて検討するとしている。その前提として、労基法の過半数代表者の選出手続きなどについて検討を行う必要があることも提示。具体的には、選挙や信任または労働者による話し合いといった民主的な選出手続きであることを明確にするとともに、事業場の多様な労働者の利益を公正に代表することができるよう改める必要があるとしている。

そのような手続きを経て選出された「事業場のすべての労働者を適正に代表する者（複数）」については、事業場の労働者を代表する者として認めることも検討が必要だとしており、そのうえで、使用者が、就業規則を作成・変更する際に、「事業場のすべての労働

者を適正に代表する者」を複数選出したうえで、それらの者との間に合意した場合には、過半数組合との合意に準ずる法的効果を与えることも検討すべきだとしている。

## 労働条件変更の際の書面確認

素案では、賃金や労働時間などの重要な労働条件の変更（後述の「自律的労働にふさわしい制度」の適用を含む）について、使用者に対して、変更内容を書面で明示のうえ、説明することを求めるとの考え方を示した。例えば、転籍の場合、使用者（転籍元）は、転籍を申し出る際に改めて書面による明示・説明を要することとするよう検討すべきであるとしている（なお、転籍の場合、労働者の個別の承諾がなければ無効）。

## 解雇の金銭解決の仕組みを検討

素案は、解雇無効の判決がなされても、実際に原職復帰が困難な場合について、金銭で迅速に解決する仕組みの検討をあげた。具体的には、労働審判制度の調停、個別労働関係紛争解決制度のあっせんなどの紛争解決手続きで、労使双方が金銭による紛争の処理を申し出ることができることを明らかにするとしている。

さらに、審判または裁判で解雇が争われ、労働者の原職復帰が困難な場合も、金銭で迅速に解決できる仕組みを検討すべきだとしている。検討課題としては、①解雇無効の判断が出る前に、



一回的に解決できる裁判手続き②の金銭をもって解決する場合の金額は一律の額とするのか、一定の基準に基づき事業場（または企業）ごとに決定できるようにするのか、あるいは事業場（または企業）ごとの実情に応じて決定できるようにするのか——などをあげた。

## 反復更新の有期に応募機会の付与

有期労働契約については、労働契約の締結に際し、有期契約とする理由を示すことや、その契約期間を適切なものとするよう努めなければならないものとするなど、ルールの明確化が必要との考えを示した。有期労働契約が更新されながら、一定期間（例えば、一年）または一定回数（例えば、三回程度）を超えて継続している場合には、労働者の請求があったときに、使用者は期間の定めのない契約の優先的な応募機会を付与しなければならないとする。ことに付いて検討するとしている。

## II. 労働時間法制（労基法改正）

### 一定時間数超の残業割増率引上げ

素案では、過労死の防止や少子化対策の観点から、長時間にわたる恒常的な時間外労働の削減や年次有給休暇制度の見直しなどを盛り込んだ。具体的には、一定時間数（例えば、一カ月について四〇時間程度）を超えて時間外労働をさせた場合に、時間外労働をした時間数に応じて算出される日数（例えば、一カ月の時間外労働が四〇時間超七〇時間以下の場合に一日、七五時間超の場合に二日）の休日（法定休日）

を、一カ月以内に付与することを義務づけることをあげた。この場合、労働

者の人数が少ない中小企業については、業務の繁閑に対応できるように、労使協定により弾力的に運用できるようにすることを検討すべきとした。

また、時間外労働の抑制策として、割増賃金の引上げも盛り込んだ。具体的には、時間外労働の実態を考慮して設定した一定時間数（例えば一カ月について三〇時間程度）を超えて時間外労働をさせた場合の割増賃金の割増率を引き上げる（例えば五割）。その場合、事業場ごとのニーズに対応できるようにするため、労使協定により、当該割増率の引き上げ分については、金銭での支払いに代えて、労働者の健康確保のために、一定数の休日（有給）の付与を選択できるようにすることを引き続き検討するとした。

一方、年次有給休暇制度の見直しでは、計画付与制度を導入していない事業場の使用者が、年次有給休暇のうち一定日数（例えば五日程度）は、あらかじめ労働者から時季について意見を聴いたうえで付与しなければならないこと、また、この付与に当たっては、連続休暇となるよう努めなければならないことを盛り込んだ。

また、子供の看護などで年次有給休暇を活用できるように、労使協定で、日数を限定し（例えば五日程度）、具体的な運用を取り決めた事業場については、時間単位での取得を可能とすることもあげた。

### 自律的労働にふさわしい制度の創設

素案は、わが国でも高付加価値の仕事を通じて、自己実現や能力発揮を望む自律的な労働者が見られ始めている

と指摘。自律的な働き方をするのがふさわしい仕事に就く者について、いっそうの能力発揮ができるように、労働時間規制の適用を除外する「自律的労働にふさわしい制度」（以下、「新制度」と略）の創設を提案した。新制度が適用された場合、対象労働者には法定休日（労基法三五条）と年次有給休暇（労基法三九条）については適用されるが、その他の労働時間、休憩及び休日の労働及び割増賃金に関する規定、深夜業の割増賃金に関する規定については適用除外となる。

対象労働者として考えられる者としては、次の四項目をあげている。第一に、使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがなく、使用者から業務の追加指示があった場合にも既存の業務との調節ができる者。例えば、労働者が追加の業務指示について一定範囲で拒絶できることや、労使で業務量を計画的に調整する仕組みの対象となる者がこれにあたる。

第二に、健康確保の観点から、年間を通じ週休二日相当の休日があることや、一定日数以上の連続する特別休暇があることなど、通常の労働者に比し相当程度の休日が確保されている者。また、健康をチェックし、問題があった場合に対処する仕組み（例えば、労働者の申出に基づく医師の面接指導等）が適用される者。

第三に、出勤日または休日が一年間を通じてあらかじめ確定し、出勤日における出勤の確認が確実に実施されている者。第四に、一年間に支払われる賃金の額が、自律的な働き方を決定できると評価されるに足る一定水準以

上の額である者。これらの事項については、対象労働者と使用者による個別労働契約の書面合意を求めるとする。導入要件については、当該事業場の労使の実質的な協議に基づき合意により定めることができるようにする。新制度の適正な運用確保のための措置として、苦情処理制度の設置義務づけのほか、重大な違背があった場合に、労働者の年収に一定の割合を乗じた補償金を対象労働者に支払うこと、行政官庁の改善命令に違背した場合には、当該対象労働者を通常の労働時間管理に戻す命令や、制度全体の廃止命令を発出することができることなどについて、検討すべきとしている。

### 管理監督者の範囲を明確化

なお、素案は、管理監督者の範囲等の見直しも提示している。管理監督者の範囲とは、「労働条件の決定その他労務管理について事業主と一体的な立場にある者」のこと。スタッフ職が多様化している現状を踏まえ、管理監督者の範囲を明確化するため、基本的な要件について労基法で規定する。また、管理監督者の範囲の適切さの確保に資するため、管理監督者である旨を賃金台帳に明示することもあげた。

（調査部 奥田栄二）

# 改正均等法

## 「性差別禁止法」へ転換、「間接差別」の理念も盛り込む

男女雇用機会均等法の施行から、今年でちょうど二〇〇年。その改正法案が六月一五日、先の通常国会の衆議院本会議で、全会一致で可決、成立した。前回の改正（九七年）から約一〇年を経た今回の改正は、男女双方を対象とした「性差別禁止法」への転換や、「間接差別」理念の導入、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止——などを盛り込んだ法律の抜本的な見直しとなった。来年四月からの施行に向けて、厚生労働省は省令や指針づくりを進める。

### 性差別禁止法 への転換

今回の改正の主な柱は、五本（図1参照）。まず、最大の改正点として、均等法の性格が基本的に大きく変わった。もともと均等法は、憲法一四条が保障する法の下での男女平等を、雇用分野で具体化する法律だが、これまではどちらかという性と女性への差別（不利な扱いだけでなく優遇措置も含む）を禁止する、いわば女性差別禁止法だった。これが今回、先進諸外国と同じような、男女双方を対象とする性差別禁止法に転換した。女性保護的な均等法の「片面性」は、逆に女性差別の温存につながりかねないと、法制定当初から批判の対象となっていた。

る男性に対する差別の禁止は、女性の差別禁止を当然反映させるものとして、期待されているにすぎない。しかし今回、募集、採用、配置（業務の配分、権限付与含む）、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・解雇、降格、職種変更、雇用形態の変更、退職の勧奨・労働契約の更新——の全ステージにわたり、男女双方に対する「性別を理由とする差別禁止」の理念が明確化した。これにより、男女間の職域分離の是正が促され、賃金格差の縮小につながることに期待されるほか、職場での性差別問題について、男性から共感が得られやすくなる効果も見込まれている。

### 「間接差別」概念の導入

改正均等法の二つめの大きなポイントは、日本の法律で初めて、「間接差別」の理念とその禁止規定が盛り込まれた点だ。改正法のなかで「間接差別」は、「要件を満たす男性、女性の比率その他事情を勘案して、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置で、当該業務の遂行上あるいは事業運営に照らした雇用管理上の必要性など、合理的な理由のないもの」（外見上は性に中立だが、実質的には一方の性に相当程度の不利益を与える規定、基準や慣行で、職務との関連性など合理的、正当な理由のないもの）と定義

された。

「間接差別」の具体的な中身は、省令で定めるとしているが、想定されているのは、①募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力要件を課す②総合職の募集・採用にあたり、全国転勤を要件にする③昇進にあたり転居を伴う転勤経験を要件にする——の三ケース。これまで、均等法は「男性のみ採用・募集」「総合職は男性のみ」といった、明らかに女性を排除する直接的な差別を禁止の対象にしてきたが、今後は、「職務上必要がないのに「身長一七〇cm以上」という要件を設けたり、幹部となる職務能力に全国転勤は必ずしも必要でないのに、「総合職は全国転勤あり」とするなど、実質的に対象女性が少なくなっている状況も問題になる（図2参照）。

理の導入企業に、「間接差別」規定が与えるインパクトは小さくない。「間接差別」の中身を「限定列举」することに関しては、国会審議でも「なぜ三つに限定するのか」「一部しか禁止対象とならず不十分」といった質問や意見が相次いだ。これに対し、政府側は「間接差別は、性中立的な要件ならどれでも狙上にのり得る、広い概念。わが国では判例の蓄積もなく、同概念が社会に浸透しているとは言えない。間接差別を初めて取り込むにあたっては、対象をまず省令で規定し、必要に応じて見直せる枠組みにした」などと答弁した。

「間接差別」の中身が三つに絞られた背景には、「差別の概念が曖昧」と反対する使用者側と、対象の拡大を求めた労働者側意見との妥協の産物といった面がある。審議会の段階では、「福利厚生の適用や家族手当等の支給にあたり世帯主を要件にする」「募集・採用にあたり学歴・学部を要件とする」「処遇の決定にあたり正社員を有利に扱う」といったケースについても、対象に含めることが検討された。だが、使用者側の反対から見送られた。諸外国の例を見ても、「間接差別」の中身を限定するのは例がない。国会審議では、「限定列举によりそれ以外は該当しないと解釈され、裁判に影響を与えないか」などとする指摘も出た。政府側は「行政が指導、勧告するのは三つだが、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在し得る。司法の場で、



図1 改正男女雇用機会均等法の概要

- 差別禁止の範囲拡大
  - 男女双方に対する差別の禁止
  - 差別的取扱いを禁止する雇用手分野の明確化・追加  
配置に権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化  
降格、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新を追加
  - 間接差別の禁止  
省令で列挙する要件について、合理的な理由がある場合を除き禁止  
    - 募集・採用における身長・体重・体力要件
    - 総合職の募集・採用における全国転勤要件
    - 昇進における転居転勤経験要件
 を想定
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
  - 妊娠・出産等の理由による解雇（現行）だけでなく、その他不利益取扱いを禁止
  - 妊娠中・産後1年内の解雇は、事業主がそれを理由とする解雇でないことを証明しない限り無効
- セクシュアル・ハラスメント対策の強化  
男性も対象とし、雇用管理上の措置を義務化
- 調停、企業名の公表  
セクシュアル・ハラスメント、母性健康管理措置を、調停及び企業名公表制度の対象に追加
5. (労働基準法関係) 女性の坑内労働の規制緩和  
女性の坑内労働の禁止（現行）について、妊産婦及び省令で定める女性に有害な業務等（作業員業務等）を除き解禁  
(施行期日：2007年4月1日)

図2 参考：間接差別として考えられる例

以下、1、2、3を要件としたことにより、女性の該当（採用、昇進等）採用が男性に比べ相当程度少ない場合で、当該基準等の合理性・正当性に関するそれぞれ次のような使用者抗弁が認められない場合。

- 募集・採用に当たっての身長・体重・体力要件
    - 職務関連性がある
    - 他の方法により身長・体重・体力を補うことが困難、または機械を購入する等、一方の性に不利とならない他の方法を採用すると、使用者に過大な負担を生じる等
  - 総合職の募集・採用に当たっての全国転勤要件
    - 全国に支店・支社等がある場合で、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積む、生産現場の業務を経験する、地域の特殊性を経験すること等が、幹部としての職務能力の育成・確保に必要
    - 組織運営上、全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要等、業務上の必要性がある
    - 実際の運用では、転勤時点で個々の労働者の状況に配慮する等、労働者の不利益を緩和する措置を講じており、そのことが労働者にも周知されている等
  - 昇進に当たっての転居転勤経験要件
    - 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特殊性の経験等を必要とする
    - 人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合で、組織運営上、転居を伴う転勤経験者に一定の処遇を与え、企業内のモラルを維持することが必要等、業務上の必要性がある
    - 実際の運用では、転勤時点で個々の労働者の状況に配慮する等、労働者の不利益を緩和する措置を講じており、そのことが労働者にも周知されている等
- <厚労省「男女雇用機会均等政策研究会」報告書より>

個別に民法九〇条や間接差別法理を用いて、公序良俗違反とすることを妨げるものではない」などと答弁した。附帯決議には、①「間接差別」は省令で規定する以外にも存在し得ることや、省令以外でも司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があるあることを広く周知する②法施行五年後の見直しを待たずに、機動的に（省令への）対象の追加、見直しを図る——ことなどが盛り込まれた。

### 妊娠・出産等による不利益取扱いを禁止

改正均等法の三つめのポイントとして、妊娠・出産等を理由にした不利益取扱いの禁止も、職場に大きな影響を与えそうだ。

現行法でも、妊娠・出産等を理由にした「解雇」が禁止されているが、全国の労働局均等室に寄せられる訴えは

後を絶たない。均等室が紛争解決援助に乗り出した解雇事案の八割は、妊娠・出産等を理由とするもので、増加の一端をたどっている。さらに、解雇だけを禁止している点が裏目に出て、妊娠・出産等を企業に告げたとたん、不利益な配転やパートへの身分変更が強要され、反復更新してきた有期雇用の契約が突然、打ち切られるなどの扱いが、横行しているのが現状だ。

改正法では、妊娠中または産後一年たたない女性社員を解雇した場合は、企業側が妊娠・出産以外に理由があることを証明しない限り無効として、企業側の立証責任を明確にした。また、妊娠・出産・産休取得、その他省令で定める理由（母性保護措置等）による解雇（現行）だけでなく、不利益取扱いも禁止した。不利益取扱いの内容は、別に指針に定められるが、育児・介護休業の取得・申し出に係る不利益取扱

### セクハラ防止は措置義務へ

改正法では、職場におけるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）に関する企業の防止義務について、男性に対するセクハラも対象に含めるとともに、これまでの「配慮義務」から「措置義務」へと規定を強化した。企業はこれまで、セクハラを許さないという方針の明確化・周知や、相談窓口の設置、セクハラ教育の徹底、セクハラ発生後の適切な対応など、セクハラ未然防止と事後対応に「配慮」しなければならぬとされてきたが、今後はこれら必要な措置を、具体的に「講じる」義務を負う。

企業の負う措置義務の内容は、指針に定められるが、とくにセクハラが起った場合には「事実関係を確認し、確認した時はあらかじめ定めたルールに則り対応すべき」旨が盛り込まれるほか、今回の改正で、セクハラに関する紛争も労働局が行う「調停」の対象に加わったため、「セクハラに関する紛争は、調停に付すことも事後措置の一つになる」ことなどが示される見込み。セクハラに関する紛争をめぐっては、使用者が労働局の「報告徴収」に応じないケースも多い。改正法では、企業が報告に応じなかったり、虚偽の報告をした場合に「二〇万円以下の過料」を課す規定も新たに設けた。

△ △ △

今回の改正は法律の抜本的な見直しとなったが、参院七項目、衆院一項目におよぶ附帯決議がついたことから明らかのように、一方で課題も残った。長年積み重ねられてきた女性差別を是正するために、企業が行うポジティブ・アクション（積極的な特別措置）の「義務化」は見送られ、均等法審議に併せて野党から均等待遇確保法案が提出されるなど、国会審議で大きな争点になったパート問題も持ち越した。

附帯決議では、①ポジティブ・アクションの普及促進のため、企業に対する援助をとくに強化する②パート労働者が意欲を持ち能力を十分発揮できるように、正社員との均衡処遇に関する法制化を進める——ことなどが確認されている。改正法は、五年後の見直しが予定されている。

（調査部 渡辺木綿子）