

男女雇用機会均等法改正の課題

今野 久子

1. 全面的な労働諸法制改悪の動きのなかで——すすむ均等法見直し作業

昨年10月25日に、婦人少年問題審議会は、97年国会への改正案提出をめざし、男女雇用機会均等法（均等法）の見直し作業を再開した。かなりの頻度で、審議がすすめられているとのことである。

資本の側の動きははやい。政府・財界は、21世紀にむけて、労働者を、少数精鋭のストック型労働者と圧倒的多数の不安定なフロー型労働者へと仕わけようとしている（昨年8月に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」参照）。財界の長期戦略は、正社員を削減し少数精鋭化し、一方専門職も含めて多様な雇用形態を利用しながら、総額人件費を抑制することにある。

そして、この戦略は、すでに着々と実行されつつある。女性労働者についていえば、現在でも、女性雇用者の実に3分の1以上はパートタイム労働者であり、その他派遣労働者、契約社員、臨時社員、アルバイト、嘱託等々、名称はさまざまだが、「雇用形態の多様化」は急ピッチですすんでいる。また、正社員についても、雇用不安をあおりながら、リストラによる労働条件の切下げや、労基法違反の不払残業、大幅な裁量労働制の採用、さらには出向や分社化など、資本の側の目にあまるような人権侵害、いわば

アウト・ロウ的な働かせ方が進行している。

このようなときであるからこそ、政府は、憲法27条が保障する労働権を国民にいかにも保障するのかという政治責任が問われているのであるが、政府は全く逆に財界の「規制緩和」の要求にあわせ、法的枠組みをつくりかえようとしている。労働者派遣法の対象業務の拡大、有料職業紹介事業の原則自由化、最長5年の有期雇用を認める労基法の改定など、全面的な労働諸法制の改悪をねらっているのである。

均等法や労基法の改定についても、このような大きな動きの一環であることをしっかりとらえた議論と運動が必要と思う。

2. 均等法改正の基本的視点

均等法改正を検討するにあたって、その基本的視点として、次の点を指摘したい。

第1に、いうまでもないが、労働者の実態と要求にあった内容であること。第2に、女子差別撤廃条約にたちかえり、さらにILOの諸条約、国際人権規約等によって確立された国際的な労働基準に基づくことである。

これら国際的に確立された労働基準を遵守せよと主張するのは、単に「外圧を利用せよ」ということではない。日本が批准している国際条約を誠実に遵守することは、国の憲法上の義務であるばかりでなく(98条2項)、使用者側にも

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

それをまもるべき社会的責務があるといわなければならない。政府が外に対し遵守を約束しながら、内では、条約の実施に消極的であるという不誠実な対応を許すかどうかは、この国の民主主義にかかわる重大な問題である。

日本の雇用面での男女差別については、国際的にも、厳しい批判を受けている。たとえば、国連の女子差別撤廃委員会は、日本が提出した女子差別撤廃条約の実施状況に関するレポートについて、1995年に最終コメントをまとめたが、それでは次のように指摘している。

委員会の最重要憂慮事項は、「国連によれば、総合的な資源開発の面では世界第2位であるにもかかわらず、日本の女性の社会的経済的地位を勘案したときは世界第14位に落ちてしまうこと」であり、日本政府の報告は条約の実施を妨げる障害についての批判的な分析を欠いている。今回の報告では、私企業等が均等法を遵守するように保証し、かつ、「私企業等において、昇進および賃金に関して女性が受けた間接的差別に対処するために執られた措置について報告しなければならない」、と。

昨年6月、日本はILO156号「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」を批准した。この条約の目的は、男女ともに家庭生活と職業生活を両立させることにある。本来仕事と家庭を両立させた人間らしい生活、人間らしい労働は、憲法13条が保障する人間の尊厳と幸福追求権や14条の法の下での平等の具体的な中身であり、かつ労基法1条の定める「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」条件である。同条約は、第1に、家族的責任を有する男性労働者と女性労働者が均等に、第2に、家族的責任を有する労働者とそうでない労働者が均等に、働くことが可能なことを目的としている。そのためには、①家族的責任を

有する労働者のための政策や措置、及び②労働者全体の労働条件の向上等がはかられるべきであるとしている。

大切な視点は、この条約が、①だけでなく、②の労働者全体の労働条件の引き上げが家庭と仕事の両立のために不可欠であるとしてとらえている点である。

均等法の改正は、このような労働基準の実現をめざすものでなければならない。

3. 均等法の問題点

それでは、具体的に現行の均等法にはどのような問題点があるのか。

女子差別撤廃条約は、締約国に対し、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」（11条1項(a)）を保障し、職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障の権利などを確保するため、「女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。」こととしている。

ところが、均等法は、この要請には十分答えていない。均等法施行後10年間の実態は、法の不備を証明している。

第1に、均等法が女性のみを対象とする片面的効力しかもっていない点である。均等法は、勤労婦人福祉法の改正として制定されたために限界がある。目的としては「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の機会均等及び待遇の確保……」とうたっているものの、具体的な規定をみると、あくまでも女子労働者の福祉の増進が基本である。そのため、たとえば、均等法12条に基づき定められた「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」では、募集・採用に当たって「募集・採用区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子

を排除しないこと」とされている。すなわち、女性を排除しなければよいというのである。たとえば「正社員・男女、パート女子」という募集・採用、あるいはコース別雇用管理制度をとる会社での「総合職・男女、一般職・女子のみ」の募集・採用も、「女性を排除するものではないから、均等法には違反しない」というのが行政の解釈である。

これでは、採用区分をわけることにより、男女を差別することが事実上許されることになり、結局、女性は賃金など低い処遇の差別的雇用形態やコースにおしこめられることになる。

第2に、雇用のあらゆる段階における性差別を禁止する規定となっていない点である。

均等法では、募集・採用及び配置・昇進については、事業主の均等取扱いの努力義務を定めるのみで、女性差別を禁止する規定にはなっていない。また、均等法の違反については罰則もなければ、なんらの制裁規定もない。

募集・採用での女性差別の禁止は、女性の働く権利を保障するうえで、不可欠である。「超氷河期」といわれる就職難に苦しんでいる女子学生に対し、「女子には募集要綱が送られない」といった差別的取扱いがおこなわれるのも、募集・採用での女性差別の禁止規定がないことが要因となっている。

また、昇格・昇進は、賃金にも直接関連するとともに、労働者が生きがい、働きがいを感じて自己の労働者としてのキャリアをのばしていくためにも重要な労働条件である。日本は先進国中でもっとも男女賃金格差が大きい（労働省「賃金構造基本統計調査」によると、94年の女性の所定内給与はパートを除いても、男性の62%にすぎない）が、これを解消していくためにも、配置・昇進での女性差別の禁止は、不可欠である。

第3に、均等法で定める救済制度では、男女差別の解消には実効性が乏しい。均等法には、男女差別が行われた場合の救済制度について、①企業内での自主的解決（苦情処理機関等）（13条）、②都道府県婦人少年室長による解決のための援助（助言、指導または勧告）（14条）、③労働大臣の職権に基づいて婦人少年室長が実施する助言、指導または勧告（33条）、④機会均等調停委員会による調停（15条以下）、が定められている。

②による行政指導は、毎年2千から3千件あり、また③による助言なども、受理件数は毎年平均40件前後ではあるが、定年・退職などについての女性差別については一定程度の効果をあげている。

しかし、④の機会均等調停委員会は、機能していないといっても過言ではない。裁判は、一般に長い時間がかかるし、精神的経済的負担も決して軽くはない。「簡易、迅速に費用もかからず女性差別から救済される機関を」というのは、女性たちの切実な要求である。だが、現行の機会均等調停委員会は、調停が申請されても、開始されるには、①調停対象事項であること、②婦人少年室長が当該紛争解決のために必要があると認めること、③他の関係当事者の同意、という要件を満たさなければならない。そもそも、婦人少年室長が調停は必要でないと判断すれば、企業の同意を確認するまでもなく調停に付されない。また、室長が必要と認めても、企業の側が同意しなければ、調停は開始されないという制度なのである。実際、均等法施行後95年12月末までに、人数にして103人（関係企業数にして11社）の申請がなされているが、調停が開始されたのは住友金属に関する1件のみである。調停が開始されなかった理由は、企業の同意を得られなかった2件を除いて、他は婦人少年室長

特集・女性労働者の状態と男女平等要求

の「調停対象事項ではない」という判断による。ここでも、均等法に関する指針や通達がネックになっており、たとえば、コース別人事管理制度は実質男女別管理ではないかと問題にしているにもかかわらず、室長は、前記の指針をもとに、総合職の男女間あるいは一般職の男女間の差別でなければ対象としないといってとりあげようとしなど、問題点が多い。

このため、差別された労働者が、裁判以外に救済を求める道はないという結果になっている。最近、昇格・昇進・賃金での差別の是正を求めて、訴訟提起が相次いでいるのも、この均等法の致命的欠陥によるものである。

4. 均等法改正にむけて

以上のような情勢と問題点を踏まえ、均等法改正の方向については、次の点が不可欠と考える。

第1に、抜本的には、均等法を男女平等を確保するための法律として「雇用平等法」（名称は「性差別禁止法」などでもよい）に改正する。なお、そのような抜本的改正までいたらない場合でも、少なくとも現行のような「女性を排除しなければよい」といった片面的な規則や指針・通達は廃止する。

第2に、募集・採用及び配置・昇進をふくめ雇用のあらゆるステージでの女性差別を禁止する規定とする。セクシャルハラスメントの禁止も明記する。違反については、罰則を課すことを原則とし、違反した企業名の公表等の制裁措置をも定める。

第3に、「間接差別の禁止」を明記する。均等法以降、かつてみられたような男女別建賃金表のようなあからさまな女性差別は解消されつつある。しかし、依然として世帯主であることを手当等の支給基準として、女性に支給しないと

いう事例も多い。また、転勤の可否などを採用区分の基準とするコース別人事管理制度のもとで、家族的責任のために転勤できない女性は、昇格・昇進・賃金などで不利な状況におかれ差別されている。このような表面上は直接性別を理由に差別するものではないが、実質的には間接的に女性を差別する巧妙な差別の仕組みや制度を改めていかなければ、実際に男女平等はすすまない。「間接差別の禁止」は、各国が法律上明記したり、あるいはその取組みを強めている原則であり、法理論としても熟してきている。前述のとおり、女子差別撤廃委員会の指摘もあり、間接差別の禁止を法定する時期にきているといえる。

第4に、「同一価値労働・同一賃金の原則」を明記する。この原則をうたった「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、ILO100号条約および女子差別撤廃条約を、日本は批准している。批准の際に、特に国内法の改正がなされたわけではないから、労基法4条はその趣旨をふくんでいるという解釈もある。だが、最近の丸子警報器判決（長野地裁上田支部96・3・15）でも、この原則について法律上明記されていないと判断している。この国際的に確立した原則を均等法（および労基法）に明記すべきである。

第5に、救済機関の整備である。抜本的には、救済命令を発する権限のある独立の行政委員会の創設が検討されるべきである。当面の最低限の改正としては、調停委員会の権限を強化する。具体的には、事業所立入り、出頭命令、関係書類の提出命令等の権限を与え、応じない場合の制裁措置を定める。委員会には裁定の権限を与え、その裁定には法的拘束力を与える。調停の開始は、婦人少年室長の裁量や相手方の同意なしに、申立により開始する。

5. 労働基準法の改正——男女ふくめた規制を

今回の均等法改正を前に、またもや「保護か平等か」の論議が再燃している。財界は「女性の能力をのばし、男女平等を実現していくためには、労基法上の女子保護規定の時間外、休日、深夜業の規制は取り払うべきである」と主張し、さらに「個の尊重」「個人の選択のはばをひろげる」という生き方論にまで踏みこんで、労働者を揺さぶっている。婦人少年問題審議会に出された婦人局長の私的研究会である「男女雇用機会均等問題研究会」の報告でも、「母性保護を除く女子保護規定については、男女労働者の機会及び待遇の確保という観点から将来的には撤廃すべきもの」という見解にたち、政府もその方向をとるものと思われる。

ILOでは、1990年に「夜業条約」が採択されて、工業的業種についても、母性保護などに一定の措置をとることを条件に、女子の深夜業の禁止を解除し、その上で男女共通の基盤で深夜業について必要な制限をしていくことがうちだされている。こうした状況のもとで、最近では、深夜業が、健康や家庭生活、市民生活に障害を与えるのは男女でかわりがないのであるから、女子のみの保護をやめて男女共通の基盤で考えればよいという主張がみられる。しかし、これは、実態を無視した議論といわなければならない。

男性には、現行法では深夜・時間外労働等の上限規制がない。そのため、過労死するほどの長時間労働や深夜労働におわれている。それに、女性が従事するようになったら、どうなるのか。しかも、専門職でも管理職でもない、一般の女性労働者の保護をはずそうというのである。すでに一部深夜業の制限が解除されている民間放

送の職場や、郵便の区分の業務の実態をみるならば、労働者の健康や家庭に深夜業が深刻な影響を与えることは顕著である。結局は、「強い人間」だけが生きのこり、「ふつうの人間」は、たえられずに、正社員として働くことを断念せざるをえなくなるであろう。

女子差別撤廃条約は、女性の労働基準を男性の労働基準にあわせることを求めているわけではない。基本は、健康の保護と安全を確保し(11条1項(f))、育児等を男女が担うことが可能である労働基準を実現することにある。女性の保護を削除するのではなく、ILO156号条約の内容に則した1日の労働時間の上限規制(同165号勧告18項)など、男性に保護をひろげることこそ、いま求められているのである。

6. 雇用形態別の差別の是正を

均等法を抜本的に改正したとしても、非正規労働者として働く女性が急増している状況のもとでは、これらの労働者の労働条件の向上を放置しておいたのでは、ほんとうの女性の地位向上ははかられない。「雇用形態がちがう」ということが、女性差別の隠れ蓑とされるならば、均等法も尻抜けとなってしまふ。これは、男性にもいえることであり、「現代版身分差別」ともいえるべき差別が是正されなければ、公正で合理的な労働基準は実現しない。そのためには、ILOパート条約の批准を求める運動をおおきくひろげ、「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(「パートタイム法」)を抜本的に改正するなど、法整備が必要である。非正規社員の不合理な差別を是正していくことは、女性の地位向上だけでなく、男性をもふくめた公正な労働基準をかちとっていくための、重要な課題である。

(弁護士)