

雇用平等の立法課題

あさくら

浅倉 むつ子

早稲田大学大学院法務研究科・教授

均等法を「大きく育てる」

1985年に均等法が制定されたとき、もっとも深刻な議論の争点は、「保護」と「平等」をめぐる立法課題だった。労働側は「保護も平等も」と主張し、経営側は「平等なら保護なし」と主張し、熾烈な駆け引きを展開した。その結果、均等法は中途半端な「努力規定」の立法にとどまり、女性「保護」の廃止も部分的となった。

当時の労働省婦人少年局長、赤松良子氏によれば、法案要綱の段階で均等法が新法制定という形ではなく、勤労婦人福祉法の一部「改正」となった理由は、労基法「改正」と勤労婦人福祉法「改正」をセットにした「整備法」という一本の法案にするためであったという。もし「新法」と労基法「改正」という二本の法案にした場合、万が一にも国会の駆け引きの中で、一方だけが積み残しになる不測の事態が招かれたとしたら、後に労使のいずれかに禍根を残すから、それを避けねばならないという理由からだったという^(注1)。私は、最近この下りを読み、初めて、なぜ均等法が勤労婦人福祉法の改正になったのかを知った。

1985年の均等法は、このように、たしかに「妥

協の産物」であった。それは当時の事情に照らしてみれば、時代のなせる業であったと思う。しかし、このことは、小さく産まれた均等法を大きく育てることが、後の世代に課題として託されたということでもある。その後、1997年の改正を経て、均等法はより「雇用平等法」に近づいた^(注2)。そして今回、もう一度、均等法を改正するチャンスが巡ってきている。この機会に、さらに均等法を、私たちが期待する雇用平等法に近づける努力をしなければならない。

間接性差別禁止規定を

今回の均等法改正の最大の課題は、間接性差別の禁止を立法化することである。この課題は、長い間、議論の都度、積み残されてきたが、ようやく具体化の光明が見えてきたように思う。

労働法の学説は比較的早くから間接性差別概念に学問的関心を寄せていたが^(注3)、幅広い関心を呼びおこしたのは、三陽物産事件判決（東京地判平成6年6月16日労働判例651号15頁）によるところが大きい。CEDAW（女子差別撤廃委員会）の審査も大きな影響を与えた^(注4)。1997年の均等法改正時の衆参両議院の労働委員会の附帯決議

は、「いわゆる『間接差別』については、何が差別的取扱いであるかについて引き続き検討すること」とした（衆議院平成9年5月16日、参議院平成9年6月10日）。1999年の男女共同参画社会基本法の立法時の議論でも決着はつかなかったが、2000年7月17日に公示された「男女雇用機会均等対策基本方針」（平成12年度～16年度の5年間の計画）には、「いわゆる間接差別については、どのようなケースが差別になるのかについて、コンセンサス形成のための十分な議論が必要であり、諸外国の施策や判例の動向、事例の収集に努め、引き続き検討を行う」という下りが盛り込まれた。2002年に厚生労働省の「男女雇用機会均等政策研究会」（以下、「均等政策研究会」とする）が発足したのは、「基本方針」の5年計画が完了する2004年度までに、この「検討」を終える必要があったからでもある。

均等政策研究会（座長は奥山明良成城大学教授、私もこの研究会に参加した）は、15回に及ぶ会合をもった末に、2004年6月22日に報告書を公表した。同報告書は、間接差別の概念化の必要性を指摘し、それを定義し、諸外国でもこの概念の適用状況にはさまざまな違いがあるとしつつも、「間接性差別として考えられる例」として、7つの事例（募集・採用時の身長・体重・体力要件、総合職の募集・採用時の全国転勤要件、募集・採用時の学歴・学部要件、昇進時の転勤経験要件、福利厚生や家族手当支給時の世帯主要件、処遇決定時の正社員の優遇、福利厚生や家族手当からのパートタイム労働者の除外）を示すに至った。いずれの類型についても、注意しなければならないことは、まずは「外見上の性中立的な基準等」が存在し、それらが「一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える」ことが証明された場合に、使用者は、合理性・正当性の抗弁を行わなければならないということである。使用者が抗

弁に成功しない場合には、それらは間接性差別となる。

長い間、間接性差別の概念についてはコンセンサスがないとされてきており、そのことが立法化のネックであったが、今回、均等政策研究会報告が初めて間接性差別の「定義」を示し、また、限られたものではあるが7つの具体的な事例を表示したことによって、ようやく間接性差別禁止の立法化の準備が整ったといえよう。あとは労働政策審議会の判断に委ねられた。間接性差別の禁止規定が立法化されることによって、小さく産まれた均等法も、雇用平等法として大きく育つことになる。

労働者間の平等取扱いの「指標」

均等政策研究会報告は、間接性差別の一例として、「処遇の決定にあたって正社員を有利に扱うことにより、有利な処遇を受けられる女性が男性よりも相当程度少ない場合」を掲げた。しかしその場合でも、正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用が実質的に異なることを、使用者が抗弁として示すことができれば、それは間接性差別ではないとされている。

したがって、今後は、パートと正社員、あるいは、総合職と一般職という、異なる雇用管理区分にある労働者であっても、彼らがどのような状況にある場合に平等に取り扱われるべきかという「指標」（＝ルール）の確立が、最重要課題になることは間違いない。これは、パート労働法の改正をめぐって、あるいは、法に基づく指針の改正をめぐって、長期間にわたって検討されてきた事項でもある^(注5)。

2003年10月から実施されている改正パート指針は、通常の労働者と職務が同じパート（短時間）

労働者については、事業主は、人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成のあり方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と実質的に異なる場合には、「処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で」、均衡の確保を図るように努めること、人材活用の仕組み、運用等が通常の労働者と異なる場合には、「その程度をふまえつつ」、均衡の確保を図るように努めるという基本的な考え方を示している。

このようにパート労働者と通常の労働者について「働きに見合った処遇」を実現する方向へ議論が進んだことは評価すべきだと思う。しかし、改正パート指針によれば、「職務が同じ」者でも「人材活用の仕組み、運用等」によって格差が付くことを容認していることになるし、また、大半のパートは「職務が同じでない者」として、ここから除外されてしまうだろう。これではパート労働者と正社員との平等処遇の実現はほど遠い。

本来であれば、パート労働者の処遇については、「類似の通常の労働者と差別的取扱をしてはならない」旨の条文化が不可欠であるはずだが、この平等待遇原則の立法化については、国は及び腰である。しかし雇用平等の課題を考えるにあたって、この問題から目をそらすことはできない。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

さて、「保護と平等」をめぐる激しい論争を経過した現在、家族的責任は男女が担うべきであること、女性のみ保護は、妊娠・出産という女性特有の生理的機能の保護に限るべきであること、それ以外の一般女性保護は、できるかぎり男女平等にすべきであるということは、理論的には納得が得られているといってよいだろう。重要なことは、女性は決して労働の世界における「二

級市民」ならぬ「二級労働者」ではないということである。そして、一般女性保護規定と同レベルの労働条件を男性も獲得する制度改革が今後の重要課題であること、それがすぐにも実現できないのなら、女性保護の撤廃がもたらす悪影響をできるだけ縮減する法解釈が不可欠なことである。さらに、運動論的には、「家族的責任は男女が果たすもの」という考え方をいかにして男女労働者の意識や企業文化の中に浸透させていけるのか、また、相変わらず「女性は産むもの」という発想にとらわれている企業や男性の意識改革をどうしたら行えるのかという課題にも取り組む必要がある。

しかし、現在、少子化対策が声高に叫ばれることによって、性別役割論が繰り返し登場していることに、私は大いに懸念を感じている。国は、国策としての少子化対策を推し進めるのに懸命である一方、妊娠・出産が女性自身の選択に委ねられるリプロダクティブ・ヘルス/ライツであることの認識を欠如させがちである。人口問題を国策として検討することは、その内容が人口の増加であれ抑制であれ、女性の出産行動を対象にすることであり、女性の出産行動を上から管理することに結びつきやすい。国としては、「性別役割論」を否定しながら、個々の女性が直面している妊娠・出産・育児の困難を取り除き、必要な対策を講じなければならないはずである。しかしそのような思慮深さが、国の少子化対策には決定的に欠けている。

2003年の第156回通常国会において、少子化対策二法（「少子化社会対策基本法（少子化基本法）」、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」）が成立した。少子化基本法をめぐる国会の論議において、繰り返し示された懸念と批判は、出産・育児に関する女性の自己決定権や個人のライフスタイル選択権の保障・配慮という視点の欠落、国

による私生活への過剰な干渉への懸念、子をもたない夫婦やシングルの人などのライフスタイルの選択が否定されかねないことへの批判、国の環境整備義務の遅れよりも個別家庭の責任が強調されることへの懸念、不妊治療の規定が突出しているため、不妊に悩む女性を心理的に抑圧するのではないか等の不安などであった。少子化基本法のように、家庭の役割が強調され、子育てに誇りと喜びを感じることものみが推奨されれば、出産や育児へと個人を誘導する施策が強化されるのではないかという懸念が当然に生まれるだろう。この懸念を払拭するためには、なんとしても妊娠・出産が、「女性自身の権利」であり、女性自身の選択にかかっているリプロダクティブ・ヘルス/ライツであるという当たり前のことを再確認するしかない^(注6)。

少子化対策が進められる一方で、職場においては、妊娠・出産・育児を理由とする不利益取扱が拡大・蔓延している。実際、均等法8条(すなわち妊娠・出産に関する定年・退職・解雇の差別禁止規定)違反の事例だけみても、この数年の間はかなり増大していることがわかる^(注7)。均等室に持ち込まれる紛争解決事例は、氷山の一角であり、実際には全国的に妊娠・出産を理由とする差別的取扱が増大していることが想定される。少子化対策といいながら、いったい国はどこをみているのだろうか。「子育てに誇りや喜びを感じるべき」個人の責任を述べる前に、妊娠・出産・育児の権利を阻害している労働環境をまずは改善すべきではないか。

なんのための雇用平等か

この動向と関わって、近年の憲法改正の動向には大きな危惧がある。2004年6月の自民党の憲法改正プロジェクトチーム「論点整理」は、基本的人権について、「近代憲法が立脚する『個人主義』が戦後のわが国においては正確に理解されず、『利己主義』に変質させられた結果、家族や共同体の破壊につながってしまったのではないかと懸念し、「権利が義務を伴い、自由が責任を伴うことは自明の理であり、われわれとしては、家族・共同体における責務を明確にする方向で、新憲法における規定ぶりを考えていくべきではないか」という。憲法24条は、家族や共同体の価値を重視する観点から見直すべきであるというのである。

個人を家族や共同体の価値に埋没させようという意図には、危険きわまりないものを感じる。家族を構成する一人ひとりの個人は、あくまでも平等でなければならぬし、それぞれが自立した人生を歩む自由を奪われてはならない。妻も、児童も、老人も、家族内部の暴力から自由でなければならない。女性の自立は、人間としての自尊心を保つためにも、きわめて重要である。雇用平等の課題は、女性個人が働いて自立できる方策を確保するところこそあるのであって、そこから両性の真の平等実現の可能性が生まれるのである。家族の幸福は個人の幸福に付随して達成される。少子化対策への「狂騒」によって、道を誤ることがあってはならない。

-
- (注1) 赤松良子『均等法をつくる』(勤草書房、2003年)118頁。
- (注2) 浅倉むつ子『均等法の新時代』(有斐閣、1999年)参照。
- (注3) たとえば、浅倉むつ子「雇用上の間接性差別禁止立法の意義」『青木宗也先生還暦記念論文集労働基準法の課題と展望』(日本評論社、1984年)。
- (注4) 浅倉むつ子「女性差別撤廃条約 - CEDAWコメントをめぐって」労働の科学59巻2号(2004年)
- (注5) 厚生労働省の「パートタイム労働研究会」は、正社員も含めた雇用システムの幅広い議論を行い、2002年7月に最終報告書を公表した。報告書は、正社員・パートにかかわらず「働きに見合った処遇」とすることへの労使の合意形成が必要であること、日本の実情に見合った「日本型均衡処遇ルール」の確立が必要であると述べた。しかしこの実現は、法改正ではなく、パート指針の改正として実現したに留まった。
- (注6) 浅倉むつ子「少子化対策をめぐる法政策とジェンダー」法学セミナー588号(2003年12月)
- (注7) 雇用機会均等法の施行状況を見ると、雇用均等室における個別紛争解決の援助(均等法13条に基づく援助)の件数が、毎年増加しており(平成12年度は98件、平成13年度は107件、平成14年度は122件)、中でも、法8条関係(定年・退職・解雇)の援助件数は、69件(12年度)、84件(13年度)、98件(14年度)と増加傾向が著しい。平成14年度の8条関係の紛争解決援助件数98件のうち、77件は、妊娠・出産等を理由とするケースであった。この事例の中には、産前産後休業を請求したところ解雇を通告された事例、子どもを有する女性のみが転居を伴う遠方への配置転換を命じられ、応じられなければ退職するように勧奨された事例、出産後の職場復帰にあたって、本人が希望したわけではない時間外労働のない補助的業務に配置転換された事例など、看過できない差別的な取扱いがあった。厚生労働省「第4回男女雇用機会均等政策研究会」資料より(平成15年6月13日)。