

男女雇用機会均等法制定から今日

南部 美智代

連合副事務局長

はじめに

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）の省令・指針改正が、2013年12月24日に公布されたが、抜本的法改正に至らなかったことは、極めて遺憾である。

今回の改正内容にも含まれている「間接差別」については、性差別禁止に極めて有効な手法であるにもかかわらず、現場における、定義や概念の定着・普及が今一步であることも浮き彫りとなった。間接差別の意義は、直接差別が基準（ものさし）自体を問題としないのに対し、基準そのものの中立性に疑義をはさみ、その偏りをあぶりだすことができる点である。つまり、構造化された性差別を排除し、実質的な平等に大きく資する概念である（浅倉2007）と言える。このことは強調すべき点であろう。

本稿は改めて、均等法を性差別禁止法としての観点から日本社会の女性参画および雇用における男女差別是正に一定の効果をもたらした経緯を振り返る。中でも間接差別の制定過程に注意を払い、今後の男女平等、性差別禁止に向けた運動の展望を検討していく。

なんぶ みちよ

2012年3月、明治大学ガバナンス研究科卒業。
大阪市従業員労働組合書記、大阪市職員、自治労中央執行委員などを経て2013年10月より現職。

女性の社会参画の原点

今日の女性の社会参画および性差別禁止の原点である均等法は、そもそも「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女性差別撤廃条約」）の批准を目的として制定された経緯があり、この条約の存在抜きには考えられない。そこで本節では、この条約を日本が採択および批准する過程を検討する。これは均等法の制定の経緯検討に繋がるものである。

1 女性差別撤廃条約に至るまでの国際社会の動向

「女性差別撤廃条約」の採択および批准には、1967年「女性差別撤廃宣言」を源流に見ることができる。同宣言はあくまで国連の採択宣言であり法的拘束力を持たなかったため、女性差別排除に直接繋がるものではなかった。

一方、アメリカでは「ウーマンリブ運動」が1960年代後半から起こり、西欧諸国にも広がっていた。これらの潮流により、第24回婦人の地位委員会において、女子に対する差別の撤廃のために法的拘束力を有する新たな包括的な国際文書の起草作業を開始させることとなった¹。

一方1975年は「国連婦人年」と位置づけられ、翌年から10年間を「国連婦人の10年」とし、女性課題に関して取組みを行うことが確認さ

れた。前述の国際文書はこの「国連婦人の10年」の中間年直前の1979年12月18日に採択されるのである²。この条約こそ女性差別撤廃条約であり、女性に対するあらゆる差別の禁止、男女平等の達成を基本理念としており、今日の国際社会における女性の人権に関する基本的な条約であることを踏まえなくてはならない。

2 均等法制定までの日本国内の経緯

日本は1980年7月17日、国連婦人の10年中間年世界会議の署名式³で、高橋駐デンマーク大使(当時)がこの条約に署名、1985年には国内法整備を経て条約を批准している。均等法は、この条約の批准に際し整備が必要とされた国内法であった。

均等法制定の背景には、こうした国際的要因のみならず、高度成長期以降、働く女性が増えたこと、男女平等意識が高まったこと、一つ一つ積み重ねられた女性労働に関する判例などがあげられる。また、1975年11月の市川房枝氏ら呼びかけにより41の全国規模の女性団体が結集し「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」の結成する(1981年に「国際婦人年連絡会」に改称)など、女性NGOの強力なロビー活動なども原動力であった。

このような背景から均等法は、1972年に制定された「勤労婦人福祉法」を母体に、雇用における男女の機会及び待遇の平等の確保を目的として1985年に制定された。だが制定前後の日本社会の状況を、大沢は「ジェンダー視点で見れば、日本の労働と社会政策は、例外やハイブリッドでなく、『男性稼ぎ主』型の典型といえる。注意すべきは、それが『伝統的』なものでなく、高度成長期に形成され1980年代に強化されたと言う点である」(大沢2002)と言及している。

確かに制定された均等法は、定年と解雇のみ差別を禁止し、募集・採用、配置・昇進については努力義務規定に留まっている。労働側委員にとって、母性保護の大幅な削除や長時間労働の是正の欠如等、苦渋の判断の産物でもあった。

このように、女性差別撤廃条約の謳う普遍的な性差別禁止に向けては、多くの課題が残された内容であった。

男女雇用機会均等法制定から1997年改正

続く97年改正では、性差別禁止の強化のみならず、セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)やポジティブアクションなど新たな手法が均等法に導入された。

1985年に制定された均等法(以下「旧均等法」)は多くの問題点が指摘されていた。浅倉は「旧均等法は性差別の『形式的禁止』すら規定するものではなかった。すなわち、この法律は、勤労婦人福祉法の改正として成立したので、女性のための福祉法ではあっても、福祉に無関係と解釈させる性差別を規制する法律ではなかった。」と指摘している(浅倉2004)⁴。

こうした議論⁵を経た1997年改正では、直接差別禁止の強化、ポジティブアクションやセクハラなど新たな概念の導入が行われた。また、付帯決議において間接差別に触れるなど、続く改正に繋がる重要な道筋も作られた。

大沢はこの改正について「1997年には労働基準法的女子保護規定が解消され、男女雇用機会均等法が大きく強化された(1999年4月実施)(中略)働く女性が『女』としてではなく、一人前の職業人として承認させるべきことを意味している」と評している(大沢:2011)。

男女雇用機会均等法2006年改正

2006年改正では、均等法の「片面性」の解消や新たに間接差別の導入など、いよいよ性差別禁止法として一定の水準に達していく。

均等法改正の議論は2002年から厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会(以下「研究会」)において開始され、2004年6月に研究会報告がとりまとめられた。報告を受け、同年9月からは、労働政策審議会雇用均等分科会(以下「分科会」)

にて検討が進められ、2006年に2度目の均等法改正が行われた。

この2006年改正に関して、以下の2点に着目したい。

一つ目はいわゆる「片面性」の解消である。均等法は当初「女性だけに適用される法律」であったが、これを1997年改正の際に指針にて一定の「女性のみ」の取り扱いを禁止の対象とした。さらに今回の改正では、法律として男女双方に適用する形となり、性差別禁止法としての体裁を整えたのである。

二つ目は、間接差別についてである。研究会では97年の附帯決議を踏まえ、間接差別に関する報告がなされた。報告では、一方の性が一方の性に比べて相当程度不利益になり、かつ、合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められなければ、間接差別になりうるとし、間接差別として考えられる例を7項目例示している。実際のケースでは個別具体的な事案ごとに間接差別の事実認定が行われ、判断されていくものであるとしている。この報告を受けた分科会では、労働側が研究会報告の挙げる7項目すべてを例示列举とし、間接差別として規定するよう強く求めたのに対し、使用者側は、間接差別は分かりにくく、事例や判例を積み上げるべきで、法令化は時期尚早としていた。結果、法律として間接差別の規定はなされたが、想定される適用対象は厚生労働省令に規定された3例のみの限定列举に留まった。最後まで労使の意見の隔たりが埋まらなかったためである。

このように2006年改正は、片面性の解消や間接差別の導入など、均等法を「性差別禁止法」として一定の水準にまで高めた。だが、法違反の判断規定の問題や間接差別の限定列举など、残る課題の解消が次の改正に望まれた。

法改正に至らなかった男女雇用機会均等法

今次改正では残る課題に対しどのような改正を成し得たのだろうか。性差別禁止の観点から特に間接差別について重点的に検討し、運動の展望

を考えたい。

改正論議は、2006年の均等法改正時の「施行後5年をめどに見直し」との附帯決議を受け、2012年10月から始まった。約1年かけた議論の末、2013年9月には報告書がまとめられ、同年12月には報告書に基づいた省令・指針の改正が行われた。議論に際しては、これまでの改正においてなされた事前の研究会等の設置もなく、分科会のみでの議論となったことに留意が必要である。

1 2013年男女雇用機会均等法見直し議論

分科会で労働側は、賃金格差是正や仕事と生活の調和の法律への明記などとともに、法違反（性差別）を判断する際の雇用管理区分ごとに判断する規定の削除や、間接差別の例示列举など残る課題の解消を求めた。これに対し使用者側からは、性別による雇用管理実態への疑義、賃金は労基法の範囲であり均等法の範囲でない、間接差別の事例は少なく新たに法律等で規定する必要はない、などの意見が出された。

特に、間接差別については、労働側から、現行の限定列举を例示列举とし、前回改正時の研究会報告に掲げられた7つすべてを例示するよう強く求めた。しかし使用者側は、事例が出ていない旨などを繰り返し主張。例えば、5年間の行政指導が19件にすぎないこと、現行規定にない間接差別による不利益実態への疑義などである。このような間接差別は定義の周知がまず必要であり、「いろいろなものを（法律に）入れるのは反対」と主張した。

労働側は、諸手当の世帯主要件については現場から声があがってきていると抗弁したが、手当すなわち賃金に関する部分は労基法の範囲であるとの反論にあい、さらに一部の公益委員からも、賃金に関わる労基法4条に関して、間接差別概念を導入するとなれば、これは現行の労基法から「かなり踏み出すことになる」との否定的な見解が述べられた（この労基法4条に関しては後述通り「間接差別の法理に基づく救済の可能性を含んでいる」（中

図1 雇用均等室 内容別相談件数の推移

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
第5条関係(募集・採用)	1,591 (5.5%)	1,392 (5.5%)	1,287 (5.5%)	1,244 (5.3%)	1,100 (4.7%)	1,088 (5.3%)
第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	1,074 (3.7%)	759 (3.0%)	567 (2.4%)	561 (2.4%)	493 (2.1%)	475 (2.3%)
第7条関係(間接差別)	462 (1.6%)	100 (0.4%)	73 (0.3%)	82 (0.3%)	67 (0.3%)	47 (0.2%)
〈身長・体重・体力〉	〈115 (0.4%)〉	〈23 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉	〈22 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉	〈17 (0.1%)〉
〈総合職の転勤要件〉	〈161 (0.6%)〉	〈35 (0.1%)〉	〈26 (0.1%)〉	〈31 (0.1%)〉	〈32 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉
〈昇進の転勤経験要件〉	〈114 (0.4%)〉	〈23 (0.1%)〉	〈12 (0.1%)〉	〈11 (0.0%)〉	〈10 (0.0%)〉	〈6 (0.0%)〉
〈その他〉	〈72 (0.2%)〉	〈19 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉	〈18 (0.1%)〉	〈8 (0.0%)〉	〈6 (0.0%)〉
第9条関係(婚姻・妊娠・出産等を理由とした不利益扱い)	3,600 (12.4%)	3,710 (14.6%)	3,654 (15.7%)	3,587 (15.3%)	3,429 (14.7%)	3,186 (15.4%)
第11条関係 (セクシュアルハラスメント)	15,799 (54.3%)	13,529 (53.1%)	11,898 (51.1%)	11,749 (50.0%)	12,228 (52.5%)	9,981 (48.3%)
第12条、13条関係(母性健康管理)	3,708 (12.7%)	3,600 (14.2%)	3,312 (14.2%)	3,477 (14.8%)	3,169 (13.6%)	2,950 (14.3%)
第14条関係(ポジティブ・アクション)	338 (1.2%)	239 (0.9%)	273 (1.2%)	300 (1.3%)	225 (1.0%)	403 (1.9%)
その他	2,538 (8.7%)	2,149 (8.5%)	2,237 (9.6%)	2,496 (10.6%)	2,592 (11.1%)	2,547 (12.3%)
合計	29,110 (100.0%)	25,478 (100.0%)	23,301 (100.0%)	23,496 (100.0%)	23,303 (100.0%)	20,677 (100.0%)

野 2013) との見解もある)。

こうして極めて多くの論点で使用者側と労働側の意見の隔たりは埋められないまま、報告書は取りまとめられた。

当時、分科会に参加していた労働側委員は「私たちがいくら職場の状況を伝え理解を求めても使用者側は議論にのってこない状況で、具体的なデータや事例がなければ議論できないという姿勢を最後まで崩さなかった」と使用者側の頑なな姿勢を振り返り法に至らなかった悔しさを噛みしめていた。また、傍聴していた NGO からは、「まったく評価ができない結果になって悔しくて仕方がない。今も多くの女性たちが格差に苦しんでいることを思うとやるせない」と怒りを露わにした声が聞かれた。

2 一部の見直しに終わった均等法

このような議論を経た結果、間接差別の適用拡大や、セクハラの対象拡大等、婚姻を理由とした性差別の例示追加、コース別雇用管理区分の留意事項を行政内部通達から指針への格上げさせるなど、一定の前進を確保はできたものの、法改正とならなかったことから、年限を区切った法の検討規定が設けられなかったのは、大変忸怩たる

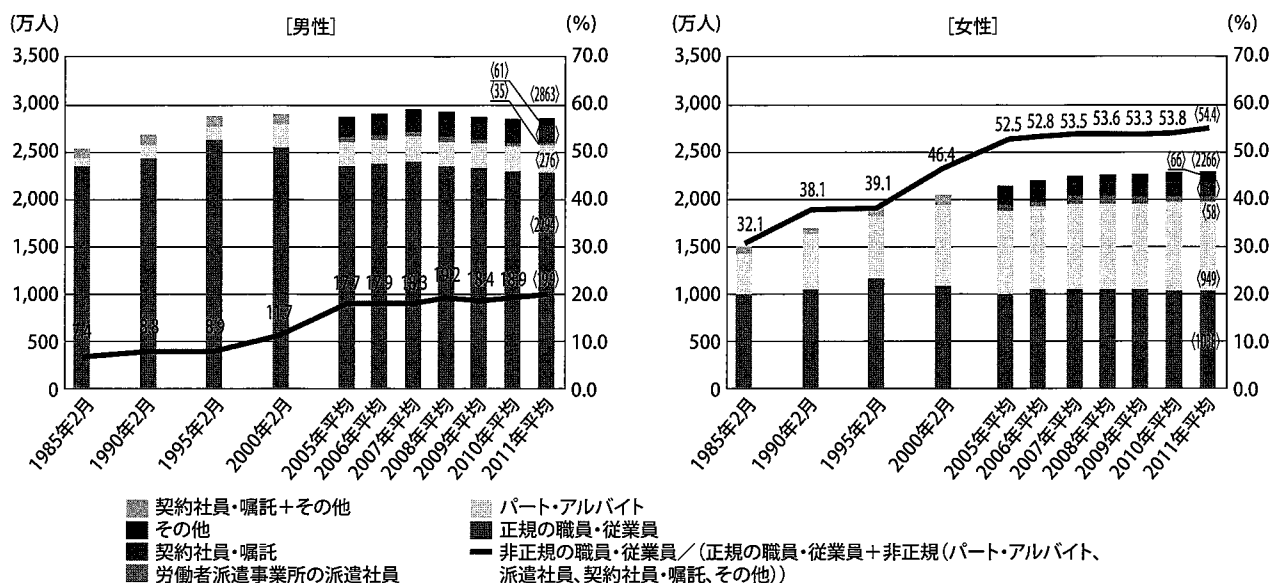
想いである。

間接差別については、間接差別の該当事項である転居を伴う転勤要件の「総合職」限定を削除し、すべての職種に適用が拡大、さらに従来の「募集」「採用」に加え「昇進」「職種の変更」についても追加されることになったことに着目したい。特に「昇進」が加わったことにより、職場における間接差別の事例発掘および各種基準および規範における性差別是正に、取り組みの余地が生まれた。一方限定列举が維持され、本質的な改善とならなかったことは、引き続き課題である。

ここで使用者側が繰り返し訴えた事例の少なさを検討したい。この5年間の雇用均等室における指導状況を図1で見ると、均等法全体の相談件数は、2008年の29,110件に対し2013年は20,667件と減少傾向にあることが読み取れる。間接差別についても、2008年462件をピークに2013年は47件(0.2%)と大きく落ち込んでおり、事例の少なさが際だっている。

これまでも連合では、間接差別など均等法のトピックについて、春闘の女性課題に関するリーフレット「Action!」などに事例を記載し、その理解と定着に努めてきた。今後は、間接差別をはじめ

図2 正規雇用者と非正規雇用の推移



(注)

1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。
4. 2011年の()内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

とする各トピックについて、端的で分かりやすい事例理解に加え、概念の持つ意義を両輪で広める必要がある。

その中で、間接差別、特に前述した世帯主要件に関する議論については、長年労働側が求めてきた賃金格差是正の突破口として重要である。中野は男女賃金格差是正について、労基法4条に間接差別法理に基づく救済の可能性を含むなど「労働基準法4条と均等法の差別禁止規定をどう連動させるか」に活路を見いだしている(中野2013)。こうした論点にはさまざま議論があるが、間接差別の観点から賃金格差の是正を担保していくという議論、およびこうした議論を基盤とした活動は、均等法の抜本改正、賃金も含めた性差別の是正へと導く一つの途ではないだろうか。いずれにせよ、私たちはより強力な体制で、均等法の抜本改正に向けた運動を始めなくてはなるまい。

おわりに

均等法制定から今日に至るまで、女性の就業

状況は刻々と変化している。図2で見られるように、働く女性の数は1985年の1463万人から、2011年の2266万人へ大きく増加している。しかし、正規の推移はほぼ横ばいで、増加のほとんどがパート、アルバイトなどの非正規であることがわかる。非正規の割合推移を男女別に見ると1985年以降、男性が20%程度、女性が50%を超え、女性が著しく多いと言える。

日本経済成長のために「女性の力の活用」と安倍首相が主張するのならば、ILO第111号条約未批准などに対する国連等の勧告を真摯に受け止め、同一価値労働同一賃金の実現など、正規・非正規、男女間の格差是正に取り組まなければならない。当然均等法についても実効性を強化する必要がある。

一方で、労働組合としても働く者にとって必要な情報を正確に伝える役割を強化すべきである。だが、多様な雇用形態で働く女性が増え、労働組合の組織率もまた低下していることは、労働組合に属さない女性が数多くいるということでもある。この壁を乗り越え、運動を前進させることは私た

ちの使命と言えよう。

今回の均等法改正は、研究会議論もなく、世論の盛り上がりもない中での改正審議であった。私たちは今回のことを教訓にしなければならない。次の法改正に繋げるためにも働く女性すべてが立ち上がり「声」をあげなければならないのである。今一度、性差別撤廃を謳った女性差別撤廃条約の原点に立ち戻り、女性の知恵と力を結集してネットワークをもっと広げ、女性が生き活きと輝き働き続けられる社会をめざしたい。■

《注》

- 1 この条約草案作成期間は1974（昭和49）年～1976（昭和51）年である。
- 2 条約は現在、187カ国が批准している（2013年5月）。
- 3 デンマークで開催
- 4 労働省は、職場環境の変化やコース別雇用の実態調査を行い『コース別雇用管理の望ましいあり方』（1991年10月8日）をとりまとめている。このとりまとめは今次の省令・指針改正にも繋がるものである。
- 5 当時の議論にはセクハラに関するものもあり『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』として21世紀職業財団がまとめている（1993）

《参考文献・資料》

【文献】

- 赤松良子（2003）『均等法をつくる』勁草書房
大沢真理（2011）『ジェンダー-社会科学の可能性』岩波書店
浅倉むつ子（2004）『労働法とジェンダー』（双書 ジェンダー分析）勁草書房
浅倉むつ子（2007）『日本における間接差別禁止とポジティブアクション』、『ジェンダーと法』No4,pp55-67.
中野麻美（2013）『中国電力男女差別賃金事件広島最高裁判決～その問題点と法制度上の課題』労働法律旬報 NO. 1804、PP,18 - 25

【資料】

- 永井美江子（2008）『男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点』平安女学院大学研究年報 第9号
坂井邦子（2004）『雇用における男女平等法とその課題 1-『女性労働白書』の現状分析-』福岡女子短大紀要 No.64
柳沢房子（2006）『男女雇用機会均等法政策の動向と改革』社会労働調査室 調査と情報 第538号 論文
労働省（1992）『コース別雇用管理の望ましいあり方』
21世紀職業財団（1993）『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』
労働省（1995）『男女雇用機会均等問題研究会報告』
婦人少年問題審議会（1997）『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について（建議）』
内閣府（2013）『仕事と生活の調和レポート2012』
厚生労働省（2004）『男女雇用機会均等政策研究会報告』
厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2013）『働く女性の実情』
連合（2014）『連合白書』

