

# 企業の差別是正の取組みを促進する 法的なしくみのあり方

—イギリスの規制手法を参考に—

内藤 忍

労働政策研究・研修機構副主任研究員

## はじめに

現行の安倍晋三政権が成長戦略の一環として「女性の活躍」政策を打ち出している。2014年6月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』では、その具体策の一つとして、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けた新法の制定が挙げられており、議論を呼んでいる。

その政治的意図はともかく、女性管理職の積極的登用という方針自体に反対する理由はない。しかし、問題は、そうした政策が、多くの女性労働者を「輝かせる」ことができそうにない政策であるという点にある。

現在、パート・アルバイト、派遣社員などの非正規労働者は女性労働者の過半数を占め<sup>1</sup>、女性非正規労働者の年間平均給与は約144万円足らずである<sup>2</sup>。また、コース別雇用管理制度が導入されて

いる企業においては、その約8割の企業において、管理職に登用される可能性の高い総合職に占める女性割合が1割以下という実態がある<sup>3</sup>。

さらに、約6割の女性が第1子出産を機に退職しており<sup>4</sup>、うち4人に1人(26.1%)は、仕事と育児の両立の難しさで仕事を辞めている<sup>5</sup>。具体的には、長時間労働、子育てしながら就労を継続できる制度や職場環境の不備の問題などがネックとなっている。そして、退職した女性の10人の1人(9.0%)は、「解雇された、退職勧奨された」と回答しており、企業による男女雇用機会均等法(以下、均等法)違反の行為によって仕事を辞めざるを得ない状況がある。

つまり、多くの女性労働者にとっては、まず、就労継続や正社員就業等が困難という問題が立ちのびかかっているものであり、管理職登用の話は残念ながら無関係な話となっている。このような現実を踏まえると、女性管理職の積極的登用という政策は、それ単独では、女性労働者間の格差を拡大することに寄与し、かつ、一部女性労働者の管理職登用によって、男女労働者間に生じている格差があたかも解消したかのように解釈される危険性すらある<sup>6</sup>。真の女性の活躍のためには、これに加えて、より幅広い差別是正策が必要である。

本稿は、以上のような問題意識から、国がいかなる法的なしくみで企業の差別是正の取組みを促進することが可能かについて、イギリスの規制手法を参考に検討するものである。

### ないとう しの

2006年、早稲田大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得満期退学。修士(法学)。専門は労働法。  
労働政策研究・研修機構(JILPT)研究員を経て現職。  
関連著作に、「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの『平等賃金に関する行為準則』を素材に」季刊労働法226号(2009年)、「イギリスの行為準則(Code of Practice)に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して」JILPTディスカッション・ペーパーNo.09-05(2009年)、「イギリスにおける同一賃金紛争の解決手続」労働法律旬報1675号(2008年)など。

## 日本のポジティブ・アクションとこれを促進するしくみ

### (1) ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションとは、女性の管理職登用のような取組みのみを指すと思われがちだが、そもそも法的にはポジティブ・アクションとはこうした取組みだけを指すものではない。均等法4条で大臣が定めるとされている「男女雇用機会均等対策基本方針」(厚労省告示第394号)においては、「過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい」とし、ポジティブ・アクションには、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組のみならず、評価基準の明確化や透明化など、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組も含まれ、…仕事と生活の調和の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの一環として位置付けられる」としている。

そして、均等法8条において、このようなポジティブ・アクションは同法の禁止する差別に該当しない(「逆差別」にはあたらない)としたうえで、14条においては、国が企業のポジティブ・アクション実施に対する援助を行うことができる旨規定している。厚労省の援助の主な内容としては、ポジティブ・アクション推進企業の表彰、男女間格差の「見える化」のための支援ツールの作成・普及、ポータルサイトでの情報提供等がある。内閣府も「女性の活躍『見える化』サイト」を立ち上げ、上場企業(上場企業の34.4%、2013年4月時点)等について、役員・管理職への女性の登用、仕事と生活の両立推進等に関する情報を公表するなどしている。

### (2) 企業の取組みと認識の実態

しかし、こうした国の支援にもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組む企業は約2割と少ない。平成25年度雇用均等基本調査(厚労省)によ

れば、ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業の割合は20.8%、「今後、取り組むこととしている」企業が14.0%、「今のところ取り組む予定はない」企業が63.1%という結果であった。企業が取り組まない理由は、「男女にかかわらず人材を育成しているため」(50.9%、複数回答)、「女性が少ないあるいは全くいない」(29.5%)、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」(23.6%)、「女性の意識が伴わない」(21.0%)となっている。こうした回答からは、企業が、性差別や男女労働者の間に事実上生じている格差の存在に気がついていないために、ポジティブ・アクションに取り組んでいないことがわかる。

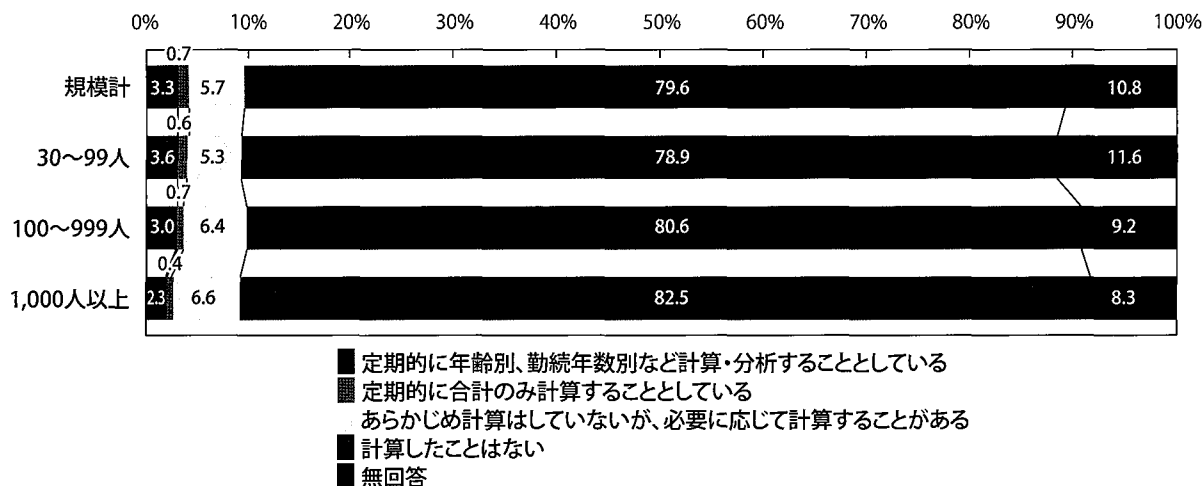
例えば、男女間賃金格差についてみると、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者の給与水準は71.3となっており<sup>7</sup>、日本の企業全体に大きな格差が存在することがわかっているが、男女間賃金格差について調べている個別企業は大変少ない。労働政策研究・研修機構の調査によれば、男女間賃金格差指数(女性社員の賃金額÷男性社員の賃金額×100)を定期的に計算・分析している企業はわずか3.3%であり、ほぼ8割(79.6%)の企業が計算したことはないと回答している(図表1)。

日本企業における認識・行動の実態を踏まえると、企業の自主性に委ねる形の現在の促進策では、取り組む企業が少なく、効果に限界がある。企業に性差別の解消や男女間の格差縮小に向けて本当に取り組んでもらうには、まず企業自身が必ず気づきを得るようなしくみが必要である。そこで、企業の差別是正の取組みを促進するために法的なしくみを整え始めたイギリスの規制手法を以下みてみよう。

## 企業の差別是正の取組みを促進するイギリスの法政策

イギリスでは、1975年性差別禁止法や1976年人種関係法など、従前点在していた各種の差別禁止法を包括する単一の差別禁止法として、2010年平等法(Equality Act 2010)が制定され

図表1 男女間賃金格差指数の計算の有無



(資料) 労働政策研究・研修機構『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果—「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」—』調査シリーズNo.52 (2009年) 99頁。

た。同法の特徴の一つは、差別が複雑化、多様化する現代においては、単に差別を禁止しただけでは社会に存在する不合理な格差を是正していくことは不可能であるから、構造的な差別是正に向けた積極的な方法が必要であるという考え方にに基づき、新たな規制手法が導入された点にある<sup>8</sup>。

近年、大陸欧州において、法律による画一的な規制の方法について、多様な社会実態になじまず、その規制の効果に限界があることが指摘されている。そして、これに代わり、すべての当事者に開かれた交渉・対話というプロセスを要求するという「自律的規制」(self-regulation) (手続的、応答的、自省的、内省的とも表現される)が提案されるようになってきている<sup>9</sup>。このような「法の手続化」と呼称される考え方は、イギリスにおいても、労働法の様々な局面における適用可能性やその是非が議論され、平等法を含む法律で既に導入されている<sup>10</sup>。以下では、平等法を中心に、voluntary self-regulation (自主的な自律的規制)から、enforced self-regulation (義務付けられた自律的規制)を目指すイギリスについてみていく。

### (1) ポジティブ・アクションの範囲の拡大

ポジティブ・アクションについては、従前の差別禁止法では、認められる行為が限定されていたが、平等法においてその範囲が拡大された(平等法158、159条)。具体的には、性差別禁止法と人種関係法では、特定の職域において過少であると合理的に

考えられる集団に対する教育訓練を命じたり、当該集団からの応募を奨励するなどの措置を使用者が行うことが認められていたが、採用や昇進の選考に関してはいかなる措置も認められていなかった。平等法制定時のブラウン労働党政権は、格差と根強い職域分離是正の進歩を加速化させる必要があると考え、ポジティブ・アクションの範囲を欧州裁判所によって解釈されたEU法に沿う形で、範囲を拡大することにした。

平等法は、年齢、障害、性別再指定、婚姻及び民事パートナーシップ、妊娠及び出産、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向といった9つの保護特性に関連する様々な領域の差別を禁止する法律となったため、①性別と人種以外の保護特性を有する者についてのポジティブ・アクションも認められるようになったこと、それから、②保護特性を共有する集団が、特性と関連した不利益を受けている、もしくは、不均衡に少ない場合に、この不利益を克服もしくは最小化する、もしくは、職域に参入するという目的のために、採用及び昇進において、使用者が、保護特性を有する者を、有しない者よりも有利に取り扱うことを禁止しないとしたことなどが主な改正点である<sup>11</sup>。

### (2) 男女間の賃金格差情報の公表義務に関する規則の制定

EOC (機会均等委員会、現EHRC (平等人権委員会))<sup>12</sup>、TUC (英国労働組合会議)<sup>13</sup>、研究者

ら<sup>14</sup>は、男女間の賃金格差の是正に向けた一つの方法として、各使用者に賃金格差の審査を義務付けることを長らく要求してきた。平等法制定にあたり争点の一つとなった審査の義務付けは最終的に導入が見送られたが、EOC等が求めていた賃金の透明性に関する最初の一步として、男女労働者間に賃金格差があるか否かを明らかにするために、250人以上の労働者を雇用する民間及びボランティアセクター（民間非営利部門）の使用者に、男女間の賃金格差に関する情報の公表を義務付ける規則を国務大臣が作成しようとする規定が導入された（平等法78条）<sup>15</sup>。違反には罰則が導入されており、規則に従わない使用者は、刑事上の略式起訴により5,000ポンド以下の罰金が科せられるほか、民事上の強制手続の対象となる。

これまで、男女の賃金格差に関しては、賃金その他の雇用契約上の条件に関する性差別を禁止してきた1970年同一賃金法の下で、一人ひとりの労働者が、雇用審判所に同法違反を訴え、救済を求めることしかできず、組織の賃金格差の構造自体を是正することは難しかった。そのため、平等法において、男女間の賃金格差是正に向けた民間使用者の義務に関する規定が初めて導入されたことには大きな意義がある。

しかし、法制定時の労働党政権は、使用者の定期的な公表について本来は自主的に行うことが望ましいとして、当面は使用者に自主的に実施させるとして、2013年4月までの猶予を与え、もしもこのときまでに十分な進展が見られない場合には規則を制定するとした<sup>16</sup>。平等法制定直後に成立した保守党・自由民主党のキャメロン連立政権もこうした方針を維持し、2011年9月以降、大企業を中心に、自主的な取組みを促進するキャンペーンThink, Act, Reportなどの政策を展開している。しかし、2014年に入ってから、このキャンペーンに参加した200社のうち格差情報について公表したのは4社（2%）のみであることが明らかになるなど、進展がほとんど見られないとして<sup>17</sup>、野党の労働党はもちろん、与党（自由民主党）のクレイグ副首相さえも、使用者に公表を義務付ける

べきだと主張し始めている<sup>18</sup>。

また、こうした自主的な取組みに期待するアプローチの限界は、政府の2011年の委託調査でも明らかになっていた。これによれば、4%の使用者しか賃金格差情報を公表しておらず、公表しない主な理由は「賃金について議論しないという会社の方針」（28%）、「男女間の賃金格差は取り上げるほどの問題ではないから」（25%）となっており、法的な義務付けが必要と結論付けている<sup>19</sup>。

### （3）雇用審判所の平等賃金監査命令

キャメロン連立政権は、2013年4月に2013年企業・規制改革法を成立させ、これにより、平等法に平等賃金監査に関する新しい規定（139A条）及び規則<sup>20</sup>を導入した。これは、男女の平等賃金に関する審判で違法だと認められた使用者に対し、雇用審判所は原則として平等賃金監査を命じなければならないとするものである。命じられた使用者は期間内に監査結果を雇用審判所に提出し、審判所によって審査され、それが規則の要件に従ったものである場合には使用者のウェブサイトでも少なくとも3年間公表することや関係者への通知などが定められている。合理的な理由なくこの命令に従わない、もしくは提出された監査の修正命令に従わない場合、雇用審判所により5,000ポンド以下の罰金が科せられる。同規定は2014年10月1日から施行予定である。

イギリスでは2013年7月より雇用審判所の申立てが有料（最大1,200ポンド）になったことに加え、企業・規制改革法により2014年5月から労働紛争は雇用審判所への申立て前に独立行政機関のACASへ「早期あつせん」を申し立てなければならないことになっており、これらの結果、雇用審判所への申立ては現在45%ほど減少している。本規定は、雇用審判所での審判を下された場合にのみ命じられるものであるため、雇用審判所改革を経た今、そのインパクトはこれまでよりは小さいかもしれない。また、労働者10人未満もしくは創業1年以内の使用者については対象から除外されており、TUCなどはこの点を批判している<sup>21</sup>。過去3年以内に規則の要件に従った監査をしている使用者も

除外されるが、これは命令を避けるための自主的な実施を促す可能性もある。いずれにせよ、本規定については、多くの関係団体が賛成を表明しており、今後の運用が注目される。

#### (4) 平等賃金監査の推奨

男女の平等賃金の監査については、従来、EHRCが作成する制定法に基づく「平等賃金に関する行為準則 (Code of Practice)」において推奨されてきた。紙幅の関係で同行為準則の内容の詳細は別稿に譲るが<sup>22</sup>、平等賃金監査のモデルプロセスや使用者向けのツールキットなどが発表されている<sup>23</sup>。前述のように雇用審判所により監査が命じられた場合にも、この行為準則に従うことが推奨されている。

そして、重要なことは、制定法に基づく行為準則においてこれが推奨されているという点である。行為準則とは、イギリスの労働分野において、特定の領域の行為に関する実務的ガイダンスを提供する法的文書である<sup>24</sup>。これを作成するのは、雇用担当の国務大臣や行政機関であり、通常、制定法に作成の根拠規定が置かれている。当事者は、行為準則に従わなくても、それだけで法的責任を追究されることはない。しかし、行為準則は、雇用審判所や裁判所等の手続において証拠として認められる。特に、手続上生じる争点においては、雇用審判所や裁判所等がそれに関連する行為準則の規定の遵守を考慮して判断することを法律上義務付けることが多い。したがって、行為準則は、それ自体としては法的拘束力を持たないが、当該規定を遵守しているかどうかは、雇用審判所や裁判所における手続の結果に影響を与える可能性があり、その意味で、労使双方にとって無視できないルールである。このことから、労働関係の当事者が自律的に行為準則に即した措置をとるインセンティブ効果が期待されているのである。

#### (5) 公的機関の平等義務

平等法により、すべての公的機関 (公的機関の機能を果たす民間及びボランティアセクターの機関を含む) は、その行政施策の実施に際して、差別など平等法で禁止される行為の撤廃および保護特性を有する人々と有しない人々の機会の平等の促進を考

慮する義務を負う (平等法 149 条)。また、使用者としても、当該公的機関の職員に対し同様の配慮が要請される。

一方、このような公的機関の平等義務は、その事業の実施に伴う公共調達および委託の際、入札者となる民間及びボランティアセクターの使用者の平等に関する取組み状況を積極的に考慮することによって、民間等の使用者の取組みに影響を及ぼしうる点が重要である<sup>25</sup>。

#### (6) 労働組合の平等代表の養成

企業の自律的な取組みを促すしくみには、使用者の計画を協議し、運用をモニタリングするための関係者の関与、とりわけ、労働者の代表の関与を位置づけることが重要である。

イギリスでは、2006年、男女の賃金及び機会における格差の原因を探るために首相が招集した独立の「女性と雇用委員会」が、労働組合の平等代表 (equality representatives) が各職場の平等達成に果たす役割の大きさについて指摘したうえで、政府に対し、平等代表に対する教育訓練の機会を与えるために500万ポンドを提供することを勧告した<sup>26</sup>。これを受けて政府は8労組が実施した訓練プロジェクトに資金を提供し、2009年半ばまでに500人の平等代表が訓練を受け、各職場で活動している。彼らが果たす役割について評価するのは時期尚早であるが、平等代表として一定の活動時間を確保できる場合には、使用者の差別是正の取組みに一定の影響を与えることができる等の調査結果が出ている<sup>27</sup>。ただし、TUC等の要求にもかかわらず、平等代表は現在、組合役員等とは異なり、その活動に充てるためのタイム・オフ (時間単位の休暇) についての制定法上の権利を付与されておらず、この点は今後の法改正の争点となると思われる。

#### おわりに—日本への示唆

以上でみたようなイギリスの規制手法の経験から、日本に対する示唆を以下4点述べたい。

第一に、前述したように、日本においては男女間の格差・差別の存在に無自覚な使用者が多い。現在のポジティブ・アクションの援助 (voluntary self-

regulation)では、使用者に取組みの契機を与えることが難しいため、各企業におけるこれらの情報の洗い出し及び公表を義務化し、時に社会的な評価にさらされることを通じて、使用者に気づきを与えることによって、その取組みを開始させる方法が考えられる(enforced self-regulation)。

日本においては、次世代育成支援対策推進法で、両立支援等に関する行動計画の作成を使用者の義務もしくは努力義務とし、行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」としての認定(くるみんマークの認定)を受けることができるというしくみが既に存在する。こうしたしくみを男女間の格差・差別に対する取組みについても導入することが一つの方法として考えられる。ただし、次世代法のように、取り組む内容については企業の状況やニーズに合わせて労使が選択できるとしても、どの情報を公表すべきかについては法で規定すべきであろう。上述したような賃金格差に関する情報以外に、採用者の男女比率、男女のコース別応募者・採用者比率、非正規労働者の男女比率、男女の管理職比率、男女の平均勤続年数、男女の平均業績評価、職能等級ごとの男女分布、男女の平均労働時間(時間外労働を含む)、妊娠・出産時の離職率、男女労働者の育児及び介護休業(平均日数含む)・育児及び介護短時間勤務・看護及び介護休暇の取得率、育児休業後の原職復帰率、ハラスメント窓口の設置・運用状況(相談実績が適切にあるかどうか)等がさしあたり考えられる。

第二に、裁判や労働審判で差別が認められた使用者に対して、組織の構造的な差別を監査する命令を下す権限を裁判所等に与えることが考えられる。イギリスの場合は雇用審判所に対する差別の訴えが多いがゆえの対策という側面があったが、日本の場合は反対に、様々な理由から裁判等の紛争解決にゆだねることが多くの場合難しい。そのため、よりいっそう使用者による構造的な差別是正への取組みが求められるのである。

第三に、公的機関に対し、公共調達の際に、相手方事業者が差別是正の取組みを行っているかどうかを評価項目にすることを義務付けることが考えら

れる。既に、政府や自治体では男女共同参画・ワークライフバランスに関する評価項目を設定する試みが少しずつ始まっている<sup>28</sup>。今後はこれらの効果を検証しつつ、行政に対する義務付けを検討すべきであろう。

第四に、使用者の自律的な差別是正の取組みの実施にあたっては、労働組合や従業員の代表の関与を組み込むことが最も重要であり、労使が共同で取り組むという観点が必要である<sup>29</sup>。さもなくば、たとえ格差情報の公表を義務付けられたとしても、その後の取組みを促す主体がおらず、取組みの実施に結びつかない。また、職場の問題の解決に労使で取り組むことで内容の公正性を保つこともでき、かつ、労使の事後の紛争を予防することもできる。

そして、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会のように、平等問題を検討する労使委員で構成される常設の委員会を設置することが望ましい。ここでは、差別是正の取組みの計画を協議し、運用状況をモニタリングするほか、均等法15条等(苦情の自主的解決)で要請されている苦情処理機関としての任務を担わせることも考えられる<sup>30</sup>。

以上述べてきたように、真の女性の活躍には、女性管理職登用にとどまらない、性差別や格差の是正を目指す幅広い取組みが重要であり、法的には、これを促進する義務付け、罰則、法的インセンティブ、社会的評価への影響等の様々な規制戦略が必要なのである。■

なお、本稿は、公益財団法人労働問題リサーチセンターの研究助成(研究課題「差別および非正規雇用に関する法の実効性確保のあり方に関する調査研究—イギリスのシステムを手がかりに」)の交付を受けた研究成果の一部である。

#### 《注》

- 1 55.8%、総務省統計局「平成25年労働力調査」。
- 2 国税庁「平成24年分民間給与実態統計調査」。
- 3 厚労省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)。
- 4 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)。
- 5 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年、厚生労働省委託調査)。
- 6 そのような危険性は、中国電力事件高裁判決にお

- いて実際に顕在化している（広島高判平25・7・18 労経速2188号3頁）。広島高裁は、「昇格や賃金において男女が層として明確に分離していないこと」（すなわち、ほんの一握りの女性管理職が存在していたこと）を男女労働者間の賃金格差の合理的理由の一つとして、男女差別を否定した。同判決については、浅倉むつ子「中国電力の賃金差別」生活経済政策212号（2014年）も参照。
- 7 厚労省「平成25年賃金構造基本統計調査」。
  - 8 詳しくは、宮崎由佳「イギリス平等法制の到達点と課題」日本労働法学会誌116号（2010年）124頁以下参照。
  - 9 水町勇一郎『労働社会の変容と再生—フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001年）185頁以下参照。
  - 10 Hugh Collins, *Employment Law*, Oxford University Press, 2003, p.27; Bob Hepple et al., *Equality: A New Framework*, Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation, Hart Publishing, 2000, pp56.
  - 11 ただし、採用と昇進の選考におけるポジティブ・アクションが認められるのは、(a) 保護特性を有する候補者とそうでない候補者が同等の資格を有し、(b) 保護特性を有する者を一律的に有利に取り扱うとする方針を使用者が持つておらず、(c) 不利益の克服・最小化もしくは職域参入の目的達成にとって均衡的な方法をとる場合である（159条(4)）。
  - 12 EOC, *Equality in the 21st Century—A New Sex Equality Law for Britain*, 1998.
  - 13 TUC, *Equality in the 21st Century—A TUC Response to the Equal Opportunities Commission*, 1998. TUCは、54の組合を組織するイギリスの労働組合のナショナル・センター。組合員数は620万人。
  - 14 例えば、Hepple et al., *supra* note 10 at 72.
  - 15 詳しくは、浅倉むつ子「イギリス2010年平等法における賃金の性平等原則」根本到ほか編『労働法と現代法の理論—西谷敏先生古稀記念論集（下）』（日本評論社、2013年）299頁参照。
  - 16 *Equality Act 2010: Explanatory Note*, 2000, para 274.
  - 17 労働党議員 Gloria De Piero の質問への政府回答による。The Guardian, 12 August 2014.
  - 18 The Independent, 18 July 2014.
  - 19 Sara Dewson et al. (IES), *Voluntary Gender Equality Reporting in Organisations with 150 to 249 employees*, Government Equalities Office Research Report, 2011.
  - 20 The Equality Act 2010 (Equal Pay Audits) Regulations 2014.
  - 21 TUC, *TUC Response to further consultation on equal pay audits*, 2013.
  - 22 内藤忍「当事者の自律的規制を促すしくみ—イギリスの『平等賃金に関する行為準則』を素材に」季刊労働法226号（2009年）173頁以下参照。
  - 23 内藤忍「実効性の確保に向けて」森ます美、浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて—』（有斐閣、2010年）291頁。
  - 24 行為準則の法的性質について詳しくは、内藤忍「イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組みを促す機能に注目して」JILPT ディスカッション・ペーパー No.09-05（2009年）参照。
  - 25 宮崎・前掲注8論文126頁以下、Christopher McCrudden, *Procurement and Fairness in the Workplace*, in Linda Dickens 'Making Employment Rights Effective', Hart Publishing, 2012, pp108.
  - 26 *Women and Work Commission* (2006), *Shaping a Fairer Future*, pp85-87.
  - 27 75%の平等代表は何らかの影響を与えることができたと回答している。Nicolas Bacon and Kim Hoque (2012), *The Role and Impact of Trade Union Equality Representatives in Britain*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol 50, 2, pp239.
  - 28 内閣府の発表によれば、2013年度は、6府省25事業で、女性の雇用率、女性管理職割合、ポジティブ・アクションへの取組みの公表の有無、短時間制社員制度の導入状況、次世代法に基く取組み状況、所定外労働時間削減・年休取得の推進等を評価項目として設定したという。[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/pdf/positive\\_action\\_018.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/positive_action_018.pdf)
  - 29 厚生労働省が発表している「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール」においてもポジティブ・アクション推進体制に「労使協議会」の存在が組み込まれている。
  - 30 苦情処理委員会を設置している企業は16.0%にとどまっているため、均等問題の苦情処理の観点からも委員会設置は重要である。労働政策研究・研修機構『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No.98（2008年）46頁。

《参考文献》

- 注に挙げたもののほか、
- Deakin, McLaughlin and Chai (2012), *Gender Inequality and Reflexive Law: The Potential of Different Regulatory Mechanisms*, in Linda Dickens 'Making Employment Rights Effective', Hart Publishing
- 山川隆一「労働法の実現手法に関する覚書」根本到ほか編『労働法と現代法の理論—西谷敏先生古稀記念論集（上）』（日本評論社、2013年）75頁参照。