

杉浦 浩美 埼玉学園大学大学院専任講師

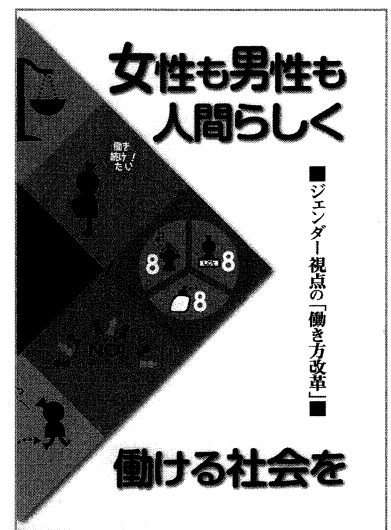
真に求められる「働き方改革」  
雇用平等実現のための5つの提言

本特集は、2017年3月28日に示された「働き方改革実行計画」への異議申し立てである。「一億総活躍社会への最大のチャレンジ」と位置付けられた「働き方改革」とは、言い換えれば「あらゆる人を労働力として動員していくための改革」であろう。今回示された「実行計画」は、いわばその処方箋とも言えるものだ。

「一億総活躍」という名のもとに、女性も、病気を抱える人も、障害のある人も、高齢者も、いまやあらゆる人が「賃金労働への参加」を要請されている。もちろん「働きたい人」が「働く機会」を得ることは望ましいことではある。だが問題は、その「働き方」である。家族的責任や身体的制約など、さまざまな事情を抱えた人々が労働に参加するためには、その事情を、会社や職場が包摂していく仕組みを作らなければならない。「改革」がなすべきはそこであるはずだ。だが、そうした観点から「計画」やそこに至る会議の議論を点検すると、その発想は見えてこない。むしろ、事情をいかに持ち込ませないまま「労働力」として活用するか（例えば女性のテレワークの推進など）、パーツとして組み込むことに知恵を絞っているように見える。「生産性向上のための働き方改革」という批判がなされる所以であろう。「計画」の冒頭に掲げられている「働く人の視点に立った働き方改革の意義」の「働く人の視点」は、このタイトル部分にしか見えてこないのである。

「同一労働同一賃金」「非正規雇用の処遇改善」「労働時間規制」「柔軟な働き方への環境整備」「子育て・介護と仕事の両立」等々、「実行計画」で謳われていることは、すべて、労働者の側が、願い、要求してきたことである。これらが政策の場で審議され、時に政権のキャッチフレーズとして掲げられながら、しかし、要求してきたこととは違う形で実行されようとするに、怒りと悔しさを抱いている人は多いのではないだろうか。であるならば「働く人の視点にたった働き方改革」とは何か、それを試みよう、というのが本特集の意図である。

ここに掲載した5本の論稿は、「真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）」の呼びかけで集まった労働ワーキングチームでなされた報告がベースになっている。ワーキングチームでの議論の成果は「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の「働き方改革」という冊子となっている。もうひとつの「働き方改革」として、ぜひ、そちらも参照願いたい。



# 雇用平等の展望と包括的差別禁止法

浅倉 むつ子

早稲田大学法学学術院教授

## はじめに

2016年8月の内閣改造時に、安倍首相の私的諮問機関として設置された「働き方改革実現会議」は、翌2017年3月28日に「働き方改革実行計画」（以下、「実行計画」とする）をとりまとめた。「実行計画」は、「働き方改革」こそが、「労働生産性を改善するための最良の手段」であるとして、①非正規雇用の処遇改善、②賃金引き上げと労働生産性向上、③長時間労働の是正、④柔軟な働き方がしやすい環境整備、⑤女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑥病気の治療と仕事の両立、⑦子育て・介護と仕事の両立、障害者の就労、⑧雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、⑨教育環境の整備、⑩高齢者の就業促進、⑪外国人材の受入れ、などの課題を扱う。その中心は「同一労働同一賃金」による非正規雇用の処遇改善と長時間労働の是正策である。さっそく、議論の場は労働審議会に移り、立法化が進められようとしている<sup>1</sup>。

### あさくら むつこ

東京都立大学大学院博士課程修了。法学博士（1993年、早稲田大学）。労働法、ジェンダー法専攻。東京都立大学法学部教授を経て、2004年から現職。

主な著書に『雇用差別禁止法制の展望』（有斐閣、2016年）、『労働法とジェンダー』（勁草書房、2004年）、『男女雇用平等法論－イギリスと日本』（ドメス出版、1991年）など。

「働き方改革」のねらいはあくまでもアベノミクスの成果とされる経済再生にあり、「実行計画」の冒頭に登場する「働く人の視点」は空疎化している。ましてや、「実行計画」のどこにも、労働者の基本的人権である雇用差別禁止政策は位置づけられていない。「実行計画」が女性・高齢者・外国人労働者などの活躍に期待し、本当に既存の「働き方」を改革しようとするのであれば、雇用における実質的な平等の保障こそが、まずもって優先されるべき重要な施策でなければならないはずである。本稿は、今回の「働き方改革」に欠落している施策としての「雇用差別禁止法制」のあり方について検討する。

## 1 雇用平等はなぜ重要なのか

「働き方改革」にとって、なぜ雇用差別の禁止が重要なのか。「実行計画」は、一応、以下のように述べる。すなわち、「不合理な処遇の差」は、正当な処遇をされていないという気持ちを労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲を喪失させる。一方、格差をなくしていけば、労働者には自分の能力を評価されているという納得感が生まれ、働くモチベーションを誘引するインセンティブとなり、生産性が向上する、というのである。しかし「働き方改革」には、労働者が公正に扱われず人格的に差別されている実際の職場状況についての現状分析はなく、「差別禁止」や「雇用平等」の原理的重要性についてもまったくふれられてはいない。

ところで、イギリスの労働法学者であるSandra

Fredmanは、平等というものは、以下の4つの重層的な目的をもつ、と論じている<sup>2</sup>。第一に、平等には、不利益を被ってきた特定の集団の構成員に対して、経済的・潜在能力的な不利益サイクルを是正して「再配分」をはかるという目的がある。ここにいう不利益とは、経済的な不利益とともに、本人による真の選択を実現する「潜在能力」における不利益も含む。

第二に、平等には、あらゆる人々の尊厳と価値に平等に敬意を払うという目的がある。すべての人は能力や理性や特定の集団であることなどによってではなく、人間であることそのものによって「承認」されなければならない。第三に、平等は、各人の属性を否定するのではなく、個々人ごとの属性の差異を尊重・配慮しながら、不利益を取り除くという目的がある。各人ごとに「差異」があることを認めることによって、たとえば建築物の仕様を障害者のニーズにあわせて変更することなど、個別に必要な配慮が生まれるのである。そして第四に、平等は、過去の差別や社会構造によって、これまで参加を妨害されてきた人々に対して、政治への参加やコミュニティへの参加を実現する、という目的がある。

このような議論によって、私たちは、「雇用」の分野においてのみならず、社会のあらゆる分野にわたって、平等の必要性に気づくことになる。日本社会の将来展望を描くためには、平等をめぐるかかる理解を深めることが重要なのではないだろうか。それによって初めて、私たちは、平等を阻害する差別というものが反規範的な行為であること、すべての人にとって差別されないことは基本的人権であることを、確認しうるのである。

## 2 ジェンダー平等を阻害する要因

現実に目を転じれば、日本のジェンダー平等はきわめて低迷しており、2016年のジェンダー・ギャップ指数は世界の中の111位である。雇用分野ではとくに、ジェンダー格差が顕著であるが、私は、その要因について、第一に、日本社会に根強い性別役割分業とそれを支える法制度、第二に、企業社会に定着している性差別的な制度や慣行にある、と考えている。

前者(性別役割分業)については、育休取得率の男女格差(2015年には男性2.65%、女性81.5%)や、6歳未満の子をもつ夫の家事関連時間が67分という数字が、これをよく物語っている。もちろん労働者の意識ばかりに問題があるわけではない。「実行計画」も、問題が日本の長時間労働にあるという認識はあり、だからこそ長時間労働是正の必要性を課題としているのだろう。もし女性労働者の活躍に期待するのなら、家事・育児が女性のみ集中し、出産によって多くの女性が中途退職するという現実を変える必要があること、そのためには、男性も含むすべての労働者にワーク・ライフ・バランスを確保して、長時間労働という「働き方」の実態を変える必要がある、という認識に到達するのは、しごく当然のことであろう。

ところが、「実行計画」における長時間労働の是正策は、ほとんど「過労死対策」に焦点化されており(いや過労死対策の焦点化すらできていない、という声も強いのだが)、実際のワーク・ライフ・バランスにつながる時間短縮効果は、ほとんど期待できない。本稿ではこの点について十分に論じる紙幅がないため、別稿を参照していただきたい。

さて、ここでは、ジェンダー格差をもたらす第二の要因、すなわち、企業社会に定着している性差別的な制度や慣行についてとりあげる。ただ「性差別的」といっても、一方の性別の者を排除するという明白な差別ばかりではない。むしろ問題は、日本の企業にある性中立的な制度・慣習であり、これらのいくつかは、判例法理によっても強固に支えられてきている。たとえば、使用者による裁量が大きな仕組みとして、包括的配転命令や時間外労働の業務命令があり、さらには、運用基準がきわめてあいまいな職能資格給制度などがある。詳しくいえば、職能資格給制度における人事考課や査定は、職務上の知識や判断力のみではなく、「熱意、協調性、指導性」などの不明瞭な基準に基づいて行われている。査定の基準が曖昧であれば、上司による裁量の幅は大きい。管理職男性が、「女性は子育てが大事。子育てしながらの勤務は熱意が不足するはず。責任ある仕事は女性には任せられない」という無意識な

ジェンダー・バイアスの保有者であれば、「熱意」などの情意評価にその意識が反映することになるであろう。それだけに、これらの制度や慣行は、性別役割分業とあいまって、企業内におけるジェンダー格差を温存・強化してきたといえる<sup>3</sup>。

以上のような認識にたてば、日本の社会においてジェンダー差別をなくすためには、まずもって、直接差別のみならず間接差別も含めて、雇用差別を禁止するための法制度の充実が優先課題であるといわねばならない。

### 3 雇用差別関連法制の現状

#### (1) 国際社会からの指摘

雇用における差別禁止の法制度に関して、日本は、国際条約に照らしても、いくつかの解決しなければならない課題をかかえている。国際機関から指摘されていることを、二点、紹介しておこう。

第一は、ILO 111号条約(1958年「雇用および職業についての差別待遇に関する条約」)の批准という課題である。この条約はILOの8つの基本条約<sup>4</sup>の一つであるにもかかわらず、日本は批准していない。111号条約における差別待遇とは、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身に基づいて行われるすべての区別、除外、または優先である。この条約が、募集・採用から解雇に至るあらゆる差別を禁止していることに照らせば、日本の労基法3条が、国籍、信条、社会的身分を理由とする労働者の処遇全般の差別を禁止しながらも、労働契約を締結する前の募集・採用時の差別を明示的に禁止していないことは、問題である。

第二は、日本の法律には、差別に関する定義が存在しないことである。女性差別撤廃委員会(CEDAW)は、日本に対する5回目の審査を2016年2月16日に行い、その後に出した「総括所見」(2016年3月7日)において、日本には「女性差別撤廃条約1条に則った、…直接・間接の差別を網羅する、女性に対する差別の包括的な定義がないことを…懸念する」と述べ、「女性に対する差別の包括的な定義を早急に採り入れる」ように求めている<sup>5</sup>。同時に、マイノリティグループに属する女性に対する

「複合的/交差的差別」を禁止していないことも、CEDAW から指摘されていることである。

以上の2点から言えることは、日本ではこれまで、雇用分野においても、正面から差別禁止の意義や目的を論じつつ、立法政策に取り組むという姿勢が欠如していたということであろう。たしかにいくつかの立法の中には、雇用差別を禁止する条文が散見される。しかしそれらは、必要に応じていわば場当たり的な政策的対応が行われたにすぎず、差別禁止の目的や理念について正面から論じられた結果とはいえない。このようなモザイク的な立法状況では、とうていILO 111号条約の批准はおぼつかないというべきである。

#### (2) 雇用差別をめぐる現行法制の概要

雇用において禁止される差別事由には、二つの類型がある。一つは、社会的差別事由であり、本人が自ら選択することができない人的属性としての人種、性別、年齢、障害などである。もう一つは、雇用分野に特化される差別事由としての労働契約的属性(短時間、有期、派遣など)である。

一つ目の社会的差別事由に関わる現行法の条文には、以下のような規定がある。まず、労働基準法3条が、国籍、信条、社会的身分を理由とする労働条件差別を禁止し、同法4条が、性別を理由とする賃金差別を、それぞれに罰則つきで、禁止している。ただしこれらの条文は、先に述べたように、募集・採用という入口の差別的行為を規制するものではないと解されている。男女雇用機会均等法は、性別を理由とする募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約更新差別を禁止している(同法5条~7条)。ただし、均等法は、労基法4条が対象とする賃金に関する性差別行為を規制していない。

高齢者雇用安定法は、60歳を下回る定年年齢の定めを禁止し(同法8条)、65歳までの高齢者雇用確保措置を定め(同法9条)、雇用の出口に関する年齢規制を行っている。一方、雇用の入口に関しては、雇用対策法10条が、募集・採用における年齢に関わりない機会均等の確保を定めている。

障害に関しては、障害者基本法が、障害を理由と

する差別を禁止し(同法4条1項)、社会的障壁の除去のための必要で合理的な配慮の定めをおく(同法4条2項)。障害者差別解消法は、障害を理由とする不当な差別的取扱を行政機関と事業主に対して禁止し(同法7条1項、8条1項)、社会的障壁の除去のための必要で合理的な配慮を、行政機関等の義務とし(同法7条2項)、事業主の努力義務としている(同法8条2項)。雇用分野に関しては、障害者雇用促進法が、障害を理由とする募集・採用から定年・退職・解雇に至るすべての雇用ステージにおける差別禁止を定め(同法34条、35条)、事業主の合理的配慮義務を定める(同法36条の2、36条の3)。

さて、二つめの差別事由である労働契約的属性に関わる差別については、近年、いくつかの法制が整備されている。短時間労働者(パートタイム労働者)に対しては、パートタイム労働法が、短時間労働者と通常の労働者との待遇の相違は「不合理と認められるものであってはならない」と規定し(同法8条)、また、通常の労働者と同視すべき短時間労働者を「差別してはならない」(同法9条)と定める<sup>6</sup>。

労働契約法は、有期労働者に関して、有期労働者と無期労働者の待遇の相違は「不合理と認められるものであってはならない」と規定する(同法20条)。派遣労働者については、労働者派遣法が、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を決定する際に、同種の業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡や一般の労働者の賃金水準等を勘案するという配慮義務(同法30条の3第1項)、教育訓練や福利厚生など必要な措置を講じる配慮義務(同法第2項)を定め、また、派遣先事業主が派遣労働者に対して、業務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を実施し、福利厚生施設の利用を認めること(同法40条2項、3項)等を定めている。さらに、冒頭でも述べた「行動計画」に基づき、同一労働同一賃金の推進をめぐる法改正が、現在、検討されている最中である。

#### 4 包括的差別禁止立法の意義

上記のように、現行の差別禁止立法を雇用分野に限って概観すると、障害をめぐる法制(障害者基

本法、障害者差別解消法、障害者雇用促進法)と、性別をめぐる法制(労基法、均等法)が、募集・採用から解雇に至るまでの雇用ステージにわたって、差別を禁止していることがわかる。とはいえ、これらの法制においても、差別禁止のための目的、理念、手法がどこまで共有されているのか、疑問である。性別と障害以外の差別事由に関しては、ほんの部分的な規定が散見されるにすぎない。

一方、EUでは、2000年の「雇用職業平等待遇一般枠組指令」が契機となり、加盟各国において、包括的で統一的な差別禁止の立法化が目指されるようになった。中でもイギリスの2010年平等法は、9つの差別事由を禁止対象とする包括的な差別禁止立法の一例として、日本も参考にすべきことが多い。ここで詳しく述べる余裕はないが、この法を作るにあたっては、イギリスの指導的立場にある労働法学者たちが、10数年もかけて、さまざまな差別概念の統合と調整をはかる議論を重ねてきた。このことが、イギリス国内での差別概念の深化をもたらし、社会的理解を大きく広げたとと思われる<sup>7</sup>。

日本でも、上述したように、国際機関の指摘に応じてILO111号条約を批准し、差別に関する定義を立法化し、複合差別を禁止する法改正を行うのであれば、現在のような個別立法のモザイク的条文のあり方を克服して、包括的差別禁止法制を立法化すべきであろう。ここでは、そのような立法化のための検討項目について、いくつかの提言を行っておきたい。

第一に、包括的差別禁止法では、禁止されるべき差別事由としては、少なくとも、①人種、民族的出身、国籍、皮膚の色、②性別、性的指向、性自認、③婚姻上の地位、④妊娠・出産、⑤年齢、⑥障害、⑦宗教、信条、⑧社会的身分、⑨雇用形態について、規定すべきである。②の「性的指向、性自認」を理由とする著しい差別について、現在では、権利濫用や公序良俗違反を根拠に救済を命ずる裁判例があるに過ぎないため、正面から、これらを差別禁止事由とする法規定は必要であろう。

⑨については、①から⑧までの社会的差別事由とは異なる文脈において、現在、法改正の議論が

進行中である。じつは、欧米では、正規／非正規いづれにも職種・職務給制度が存在し、産業別に設定される協約賃金が適用されるために、そもそも同一職種における賃金格差は「不公正」なものとしてされている。しかし日本では、はじめから正規／非正規労働者に異なる賃金制度や雇用管理が適用されることが通常である。このような彼我の違いを考慮すると、日本においてこそ、正規／非正規間の雇用形態差別は、雇用における身分差別と同じように、差別禁止原則によってまずは規制されるべきではないか、と考える。

第二に、包括的差別禁止立法では、禁止されるべき差別類型として、直接差別と間接差別、ハラスメント、報復的差別について、検討すべきである。現在の日本の法制度では、均等法7条が性別に関する間接差別を禁止するのみであって、他の差別事由に関してはどこにも間接差別を禁止する規定はない。私見でも、すべての事由に関して間接差別が禁止されるべきだとは考えていないし、イギリスの2010年平等法にも間接差別禁止規定を備えていない差別事由があるのだが(妊娠・出産・育児などの差別事由)、少なくとも、なぜ、差別事由ごとにかかる差異が生まれるのかという議論は、徹底して行われている。そのこと自体が、社会に有益な影響をもたらすというべきだろう。また、ハラスメントについては、禁止される差別事由に関わって他者の尊厳を侵害する言動があれば、それは差別行為の一類型として、禁止されるべきである。もちろん現在でも行われている数多くのハラスメントにかかる民事訴訟は、民法の一般条項である不法行為や使用者が負うべき契約上の義務違反として、今後とも提起されることになる。ただし、これら訴訟では、一定の「度を越した」差別事案でないかぎり救済されることはないのであるから、包括的差別禁止法で、ハラスメント言動を禁止する条文をおくこと、従業員が行ったハラスメントは事業主が知り得なかった場合以外は、原則として「事業主の行為」とみなして、事業主の責任を問うる仕組みをつくることは、必要で

はないだろうか。

このような包括的差別禁止立法では、2つ以上の差別事由によって差別されている人々に対しては、複合差別対策として、差別根絶のための政策が他にさきがけて実施されなければならないであろう。CEDAWから指摘されている複合差別への対応は、このような法政策をとれば、当然の政策課題として浮上すると考えられる<sup>8</sup>。■

#### 【注】

- 1 労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会の各同一労働同一賃金部会「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」(2017年6月9日)、労働政策審議会「時間外労働の上限規制について(建議)」(2017年6月5日)。
- 2 S. Fredman, *Discrimination Law* 2nd ed., (Oxford University Press, 2011), pp.25-33.
- 3 浅倉むつ子「労働時間法制のあり方を考える～生活者の視点から～」『自由と正義』67巻2号(2016年2月)41-49頁、同「『生活時間アプローチ』による労働時間短縮」『月刊社会民主』735号(2016年8月)7-10頁、同「生活時間をとりもどす 長時間労働の是正、男女均等待遇へ」『経済』253号(2016年10月)28-46頁、同「『かえせ☆生活時間プロジェクト』がめざすもの」『女も男も』129号(2017年6月)4-11頁。
- 4 そのよい表れが、中国電力事件(広島地裁平成23年3月17日判決・労経速2188号14頁、広島高裁平成25年7月18日判決・労経速2188号3頁)である。浅倉むつ子「雇用差別禁止法制の展望」(2016年、有斐閣)101頁参照。
- 5 ILOは、普遍的で基礎的な基本的人権を扱う8条約を基本権条約とよび、これらの条約の早期批准を各加盟国に訴えている。8条約とは、結社の自由に関する87号条約、団体交渉権に関する98号条約、強制労働禁止に関する29号条約と105号条約、児童労働の廃止に関する138号条約と182号条約、男女同一価値労働同一賃金に関する100号条約、そして111号条約である。
- 6 浅倉・前掲注4)520頁以下参照。
- 7 パートタイム労働法8条と労働契約法20条は、いわゆる「均等待遇」規定、パートタイム労働法9条は、いわゆる「均等待遇」規定として位置づけられている。前掲注1)「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」(2017年6月9日)。
- 8 2010年平等法については、浅倉・前掲注4)532頁以下を参照。

# 非正規労働者の賃金の「公正な評価」をどのように行うか

—ポジネットからの提案：同一価値労働同一賃金法の立法化に向けて—

森 ます美

昭和女子大学大学院特任教授

## 1 公表された「同一労働同一賃金に関する法整備」の内容

2017年6月9日に労働政策審議会の3分科会（労働条件・職業安定・雇用均等分科会）の下におかれた同一労働同一賃金部会が「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」（以下、「報告」と省略）を公表した。本「報告」の内容は、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定）に沿って、非正規労働者の待遇改善を目的に同一労働同一賃金を実現するための法改正の内容を提示した厚生労働大臣への「建議」となるものであり、同時に2016年12月末に働き方改革実現会議が発表した「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」の実効性を担保する法整備の体系でもある<sup>1</sup>。

2017年秋の臨時国会での法改正を目指し、

### もり ますみ

法政大学大学院社会科学部研究科経済学専攻博士課程単位取得満期退学。博士（経済学）中央大学。専門分野は社会政策、労働とジェンダー。2017年より現職。

著書に『ジェンダー社会科学の可能性 第2巻 承認と包摂へ—労働と生活の保障—』（岩波書店、2011年、共著）、『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公正な賃金の実現に向けて—』（有斐閣、2010年、共編著）、『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』（有斐閣、2005年）など。

4月以降、40日ほどの間に6回の同一労働同一賃金部会が開かれ、「報告」公表という速いピッチで事が進んでいるが、「報告」が提示する法整備によって同一労働同一賃金は実現し、非正規労働者の待遇差は解消するのだろうか。

初めに「報告」が提示する法整備の内容を見てみよう。短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者をそれぞれ対象とするパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正の柱は、「労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」、「労働者に対する待遇に関する説明の義務化」、「行政による裁判外紛争解決手続の整備等」である。

各論に先立ち「報告」は冒頭の「基本的考え方」において、正規・非正規間の不合理な待遇差を是正するための重要な観点として、「(1) 正規雇用労働者—非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、(2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図る、(3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図る」という3点を確認している。また、これを受けて、「雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきである」ことを法に明記することが適当と述べている。

さらに、労使においても、「職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体の確認・共有や、職務や能力等の内容の明確化、それに基づく公正な評価の推進とそれらに則った賃金制度の構築等が速やかかつ計画的に行われるよう、非



正規雇用労働者を含めた労使の対話を促進することの重要性を指摘している。

3法改正の要点は、「労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」、すなわち、法の整備によって非正規労働者全般に正規労働者との均等待遇・均衡待遇を保障することである。具体的には、現行パートタイム労働法が短時間労働者に担保する「均衡待遇規定(第8条)」及び「均等待遇規定(第9条)」の双方を、労働契約法(均等待遇規定の新設)、労働者派遣法(均等待遇規定と均衡待遇規定の新設)にも整備し、有期契約労働者と派遣労働者にも均等・均衡待遇を確保することである。

非正規労働者の均等・均衡待遇の「比較対象」については、同一事業所内に正規労働者がいないケースも考慮し、「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者」を比較対象とすることが適当と述べている。しかし、間接雇用下にある派遣労働者については、雇用の特殊性に鑑み、短時間・有期契約労働者と同様の「派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善」(派遣先の労働者との均等・均衡方式)か、「労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善」(労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式)かの選択制を提案している。

## 2 賃金の「均等・均衡待遇」の評価基準は何か

### (1) 賃金決定・格差の考慮要素を拡大

前述のように、「報告」は、正規・非正規「両方の賃金決定基準・ルール」や「職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性」の明確化と、「雇用形態にかかわらず公正な評価」の重要性を謳っているが、「均等・均衡待遇方式」においてこれらの点はどのように考えられるのだろうか。

周知のように、均等待遇を規定するパートタイム労働法第9条は、短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する要件に、正規労働者と「①職務の内容、②職務内容及び配置の変更の範囲が同一」であることを挙げている。これらが同一の場合には、賃金の決定においても差別は許されない。しか

し、この2つの要件を満たす非正規労働者はほとんどおらず、均等待遇規定が画餅に帰していることはよく知られるところである。すると必然的に、多くの非正規労働者が「司法判断を求める際の根拠となる規定」は「均衡待遇規定」となる。

均衡待遇を規定する労働契約法第20条及びパートタイム労働法第8条は、有期契約/短時間労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」の要件に、「①職務の内容(業務内容及び責任の程度)、②職務内容及び配置の変更の範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」、③その他の事情」という3つの考慮要素を設定し、これらを考慮して正規労働者との均衡のとれた待遇(不合理な待遇差の禁止)を求めている。非正規労働者の賃金の決定、正規・非正規間の賃金格差についてもこれらの考慮要素によって不合理性が判断されることになる。

ところが「報告」は、3要素のうち「③その他の事情」は解釈による範囲が大きいことを踏まえ、「考慮要素として、『その他の事情』の中から、新たに『職務の成果』『能力』『経験』を例示として明記すること」を提案する。その理由に、これらの要素は現行法(パートタイム労働法第10条)でも賃金決定に際し勘案される要素であり、一般にも待遇差の要因として広く受け入れられていることを挙げている<sup>2</sup>。賃金決定・賃金格差の考慮要素の拡大である。

そもそも労働者の「職業経験・能力」、「業績・成果」、「勤続年数」を正規・非正規(有期契約及び短時間)労働者の賃金(基本給)の支給基準として提示したのは「同一労働同一賃金ガイドライン案」(以下、「ガイドライン案」と省略)である。各支給基準において、正規労働者と同一の基準を満たしている非正規労働者には同一の支給を、当該基準に一定の相違がある場合には、その相違に応じた支給をしなければならないことを事業主に義務付けている。

しかし、「同一労働(職務)」には「同一賃金」の支給を義務づけるはずの「ガイドライン案」には、「基本給」の支給基準に「仕事・職務」が登場しておらず、正規・非正規労働者が担当する「職務の同一性」や担当職務の「一定の相違」と賃金(基本給)との関係性への言及は見られなかった。「職業経験・



能力」(属性基準)は、労働者が担当する「仕事・職務」(職務基準)とは異なるものであることを確認したい。

## (2)見えない「公正な評価」の方法

今回の同一労働同一賃金部会の「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」は、均衡待遇の考慮要素に、「ガイドライン案」が提示した賃金(基本給)の支給基準のうち「職業経験・能力」と「業績・成果」を取り込み、その結果、正規・非正規間の賃金格差の不合理性は、「1. 職務の内容(業務内容及び責任の程度)、2. 職業経験・能力・成果、3. 職務内容及び配置の変更の範囲、4. その他の事情」によって評価されることになる。これまで正規労働者と同一の職業経験・能力を有し、同一の業績・成果を上げながら、非正規と言うだけで不当に低い賃金を支給されてきた非正規労働者に「同一の賃金」の支給が義務化されることは前進と言えるが、反面留意しなければいけないのは、考慮要素として、仕事の「成果」が同一性や相違を客観的に把握しやすいのに対し、属性基準の「職業経験・能力」の評価には曖昧さや差別性が伴うことである。この点は、人事考課による日本の能力評価を基礎とする職能資格制度・職能給においてすでに検証されているところである(森ます美 2005, 2016)。

「ガイドライン案」は、基本給を労働者の「職業経験・能力に応じて支給」する場合に、職業能力向上のための「特殊なキャリアコース」を設定しているA社において、このキャリアコースを選択し、「職業能力を習得」した正社員に相応の賃金を支給し、職業能力を習得していないパートタイム労働者には支給しないことは、正規・非正規間の同一労働同一賃金の観点から「問題とならない例」として掲載している。「職務遂行能力」を核とする職能資格制度・職能給を想起させる「特殊なキャリアコース」がパートタイム労働者にも開かれているのかどうかについては言及されていない。

「均衡待遇規定」は、「司法判断を求める際の根拠となる規定」とはいえ、3法改正後には、企業の中で正規・非正規労働者双方の賃金決定基準や

ルール、職務内容・能力等と賃金水準の関係性の明確化を図る際には、均衡待遇の考慮要素が基本給の支給・評価の基準におかれるであろうことは推測できる。その意味で、考慮要素の内容は重要である。

ところで、「報告」は、「基本的考え方」をはじめ随所で雇用形態にかかわらない「公正な評価」の重要性を強調している。しかし、「公正な評価」の理念及び「均等・均衡待遇」と「公正な評価」との関連、また具体的評価の方法等について「報告」では何ら言及されていない。3法改正によって、事業主が非正規労働者に正規労働者との賃金の待遇差について説明する場合に、公正な理由や合理性をどこに求めるのであろうか<sup>3</sup>。

## 3 ポジネットの「同一価値労働同一賃金法案(要点)」—公正な職務評価を提案

### (1)「同一価値労働同一賃金法」の立法化に向けて

筆者も呼びかけ人に名を連ねる「真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク」(略称 ポジネット)は2017年4月に「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の『働き方改革』—」と題する政策集を発表した。そのII項に「『同一価値労働同一賃金法』の立法化」がおかれている(「資料」参照)<sup>4</sup>。

同一価値労働同一賃金とは、日本が1967年に批准したILO第100号条約(「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」1951年採択)に基づく公正な賃金である。同条約が規定する同一価値労働同一賃金原則とは、看護師と電車運転手のように異なる職種・職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。別称、ペイ・エクイティとも呼ばれるこの原則では、男女の従事する職務の価値が「同一価値」でない場合でも、職務の価値に比例した賃金の支払いを求める「比例価値労働比例賃金」がその論理にかなった拡張概念として認められている。また、同一価値労

## 《資料：ポジネットからの提案》

### 同一価値労働同一賃金法案(要点)

#### 1. 目的

労働者の性別及び雇用形態の相違を理由とする賃金の差別を禁止する。

雇用形態の相違とは、短時間労働契約、有期労働契約、派遣労働契約を指す。

#### 2. 基本理念

賃金とは労働の基本的対価としての基本給を指す。(基本給とはいずれの給与形態でも固定的に支給される手当等を含む給与総額を指す)

賃金は性別及び雇用形態にかかわらず労働者が従事する職務の価値に応じて支払う。

同一価値の労働(職務)に従事する男女労働者並びに正規・非正規労働者には同一賃金を、比例価値労働に従事する男女労働者並びに正規・非正規労働者には比例賃金を支払う。

#### 3. 職務評価による労働(職務)の価値の測定

労働者が従事する労働(職務)の価値は、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価する。

#### 4. 同一価値労働(職務)の定義

同一価値労働(職務)とは、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価された労働(職務)の価値が同一または同等の労働を指す。

比例価値労働(職務)とは、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素によって評価された労働(職務)の価値が、比較対象者の労働(職務)と比較し比例的な価値を有する労働を指す。

#### 5. 比較対象者

同一価値労働(職務)あるいは比例価値労働(職務)を比較する対象者は、同一企業内あるいは同一事業所内の労働者とする。但し、派遣労働者の労働(職務)を比較する場合は、派遣先企業あるいは派遣先事業所の労働者を比較対象者とする。

#### 6. 賃金格差の合理性／不合理性の判断要素

(法改定を見越して)

労働契約法等において「合理的理由のない処遇格差(不利益取扱い)の禁止」原則が採用され、男女間並びに正規・非正規間における賃金格差の合理性を判断する要素として、職務内容及び労働の質以外にも、職業経験、資格、職業格付け、学歴、勤続年数、キャリア展開等が是認されるが、これらの諸要素は、すべて、前3項の労働(職務)の価値を評価する4つの評価要素のなかに含まれている。

#### 7. 客観性の確保

本法に基づく訴訟が行われた場合には、独立の専門家による職務評価の実施により、客観性を確保する。

各企業において職務評価を行う際には、労使双方による職務評価委員会を設置し、その合議によって職務評価の客観性を担保する。

労働組合がない企業に対しては、労働関連の行政部門に独立の専門家を配置し、職務評価を支援する。

8. 同一価値労働同一賃金の実施に当たってはいかなる労働者の賃金も引き下げてはならない(比較対象労働者の不利益取扱いの禁止)。

9. 同一価値労働同一賃金の原則に基づいて設定される賃金水準は、今日の標準的な生活水準において労働者の生活を保障することを原則とする。

10. 職務の価値と関連しない給付については、別途、個別に給付・配分の合理性を定める。

(出所) 真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク [略称 ポジネット]

「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の『働き方改革』—」2017年4月 pp.7-8

働同一賃金原則は、その理念と歴史的展開の両面において同一労働同一賃金原則を発展させたものである。ILO第100号条約は、男女労働者間への適用を謳っているが、同一価値労働同一賃金原則は、異なる労働に従事する正規・非正規労働者間の賃金格差是正にも有効な戦略であり、筆者らは正規労働者とパート労働者間におけるペイ・エクイティ実践を行ってきた(森ます美・浅倉むつ子編2010)。

「同一価値労働同一賃金法案(要点)」の発表の背景には、上述したような政府の同一労働同一賃

金論議がある。50年も前にILO第100号条約を批准しながら、今日、賃金平等の国際基準である同一価値労働同一賃金原則を一顧だにせず、男女間／正規・非正規間の賃金格差の有効な解消策を提示できていない現状に対し、同原則の立法化を目指し、実効性のある同一価値労働同一賃金の制度構築を求めるものである。

## (2) 同一価値労働同一賃金原則に基づく公正な評価・公正な賃金

本原則によれば賃金(基本給)は性別及び雇用

形態にかかわらず労働者が従事する職務（労働）の価値に応じて支払われる。異なる職種・職務（労働）の価値は、その遂行に求められる知識・技能、責任、負担、労働環境の4つの要素（ファクター）によって比較・評価される。ILOは同一価値労働同一賃金原則に最もふさわしい職務評価制度として得点要素法の使用を推奨している（ILO 2008）<sup>5</sup>。

得点要素法による職務評価によって、正規労働者と非正規労働者が従事する職務の価値が可視化され、性と雇用形態にかかわらず同一価値の労働（職務）には同一賃金が、比例価値労働には比較対象者の労働の価値に比例した賃金が支給される。

さらに、職務評価を用いれば、正規・非正規間の賃金格差の「不合理性／合理性」も検証可能である。労働契約法20条及びパートタイム労働法8条が不合理性の判断基準に掲げる「考慮要素」は4つの職務評価ファクターによって評価できる。すなわち、①「職務の内容」は評価ファクターによってトータルに評価される。②正規労働者が対応する可能性の高い「職務の内容及び配置の変更の範囲」については、担当職務の変更がしばしば配置転換や転勤に伴って生ずることに鑑みて、「労働環境」のなかにサブファクターとして「転居を伴う転勤可能性」を設定することで対応可能である（但し、ウェイトは6%程度）。

今回、同一労働同一賃金部会「報告」が、これらに加えて、考慮要素として明記することを提案した「職業経験、能力、成果」については、「職務の遂行に求められる職業経験（年数）」、「職務の遂行に必要な職務関連の能力」（いずれも4大ファクターの「知識・技能」に含まれる）<sup>6</sup>として、他方「成果」は「利益目標（成果）の実現に求められる責任」（同じく「責任」に含まれる）としてすでに評価ファクターに包含されている。

以上のように、job-relatedな評価要素による職務評価によって、賃金格差の不合理性が客観的に明らかになり、非正規労働者に職務ベースの均等・均衡待遇に基づく公正な賃金が実現されるのである。■

#### 《注》

- 1 安倍政権による同一労働同一賃金実現の提案から「同一労働同一賃金ガイドライン案」策定に至るプロセスについては森ます美（2017）を参照されたい。
- 2 「同一労働同一賃金ガイドライン案」では基本給の支給基準に「勤続年数」も設定されていたが、同一労働同一賃金部会の「同一労働同一賃金に関する法整備について（報告）」では、「勤続年数」は均衡待遇の考慮要素に取り込まれていない。これから確定される「同一労働同一賃金ガイドライン」での取扱いに注目したい。
- 3 「働き方改革実行計画」（2017年3月28日 働き方改革実現会議決定、p.4-5）は、「同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる」と述べた後に、「職務や能力等の明確化と公正な評価については、法制度のみでなく、年功ではなく能力で評価する人事システムを導入する企業への支援や、様々な仕事に求められる知識・能力・技術といった職業情報の提供、技能検定やジョブカード等による職業能力評価制度の整備などの関連施策と連携して推進を図っていく」と述べている。
- 4 同「政策集」（pp.9-11）には、「同一価値労働同一賃金法案（要点）」の他に資料として「同一価値労働同一賃金の原則と同一労働同一賃金の違い」および「職務評価のやり方」が添付されている。参照されたい。
- 5 得点要素法による職務評価の詳細については、森ます美・浅倉むつ子編（2010）に掲載の医療・介護サービス職（看護師、施設介護職員、ホームヘルパー、診療放射線技師）の職務評価実践及びスーパーマーケット販売・加工職（7部門の正規従業員・役付きパート・一般パート）の職務評価実践を参照されたい。
- 6 同一価値労働同一賃金原則における職務評価ファクターとしての「職業経験」、「能力」は、あくまで当該職務の遂行に求められる職業経験、能力であり、日本の雇用慣行に親和的な属性基準としての「職業経験・能力」ではない点に注意されたい。

#### 《参考文献》

- ILO（2008）Promoting equity : Gender-neutral job evaluation for equal pay : A step-by-step guide, Geneva, International Labour office.（林弘子訳〔2014年〕『衡平の促進—性中立な職務評価による同一賃金 段階的ガイドブック』一灯舎）
- 森ます美（2005）『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』有斐閣
- 森ます美（2016）「有期契約労働者の待遇格差は正と職務評価」『日本労働法学会誌』128号，pp.73-82
- 森ます美（2017）「安倍政権の『同一労働同一賃金』批評—公正への途は職務評価実践—」『女性労働研究』61号，pp.42-65
- 森ます美・浅倉むつ子編（2010）『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

# 賃金平等に向けた司法・行政の課題

中野 麻美

弁護士

## はじめに

所得格差の拡大と貧困の連鎖が止まらない。日本のジェンダー平等指数は2016年で111位、経済的な平等は118位と低下の一途をたどっている。女性労働者の6割は、非正規雇用であり、自立して生きていけない家計補助的低賃金を余儀なくされ、自立しようとするれば死ぬほど働かなければならない。正規雇用も、男女間賃金格差の改善は遅々として進まない。

そうしたなか、政府は「働き方改革」の一つに正規・非正規の賃金格差を現状の5割から西欧並みの2割程度に縮小するとして、「同一労働同一賃金」に関する法整備を進めようとしている。不合理な待遇差の実効ある是正のため「同一労働同一賃金ガイドライン」を示し、その実効性を担保するため、労働者が司法判断による救済を求める際の根拠となる規定の整備や労働者に対する待遇に関す

る説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段等の整備などについて法改正を行うとする。司法判断の根拠となる法整備としては、有期・パート関係では、1) 考慮要素は、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲のほか、あらたに③「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記する、2) 有期契約労働者についても、「均等待遇規定」(パート法8条)の対象とするなどである。

しかし、この案には日本の正規雇用と非正規雇用の格差要因に雇用システムに構造化された「ジェンダー」に基づく差別があり、この問題を解決しない限り雇用形態による格差を西欧並みに近づけることなど不可能であるという問題意識は皆無である。そればかりか、ジェンダー差別を構造化した雇用区分要素(職務・職責/職務・勤務場所の配置/将来にわたる勤続期待)を格差の合理性判断要素とする(ジェンダー差別を容認する)法制度はそのままにしたうえ、「成果」「能力」「経験」を格差の考慮要素の例示として明記するという。しかし、これらの要素は、すべて企業の広範な裁量権行使を前提にしているから、現状の司法救済及び行政救済手続きでは、それにメスを入れられないどころか、格差は、拡大する恐れがある。そして、こうした制度を利用した正規雇用者の賃金の見直し＝不利益変更が加速する危険もある。

本稿では、こうした動きと照らし合わせながら、平等賃金の実現のために必要な司法行政救済の在り方について考察するものである。

### なかの まみ

1979年弁護士登録(東京弁護士会)。NPO派遣労働ネットワーク理事長。日本労働弁護団常任幹事。

著書に『労働ダンピング～雇用の多様化の果てに』(岩波新書)、『労働者派遣法の解説(3訂版)』(一橋出版)、『雇用破綻最前線～雇い止め・派遣切り・条件切り下げ』(岩波ブックレット)、『最新労働者派遣法Q&A』(編著:旬報社)など。

## I 差別の禁止か同一(価値)労働同一賃金か〜救済のための法的枠組み

労働者の自尊を損なうような正規・非正規の雇用格差は、賃金、労働時間や休暇などの労働条件、勤務シフトや担務指定、ハラスメント、雇用継続の条件保障など、多様かつ広範囲にわたる。そして、これらの格差は、身分固定的で、雇用区分を構成している要素を解析していくと、性別や家族的責任、年齢といった社会的差別に行きつく。

雇用を区分する要素は、一般的に①職務・職責、②人事ローテーションの有無及び幅、③長期貢献期待に取れんされる。これらの要素は、長期雇用と引き換えに労働処分権を企業に包括的に委ねることを内容とする(日本型雇用システムの適用を受けた)労働契約を因数分解したもので、長期貢献期待によって人事ローテーションの適用を受け、その結果として処理できる仕事の困難度が高まるといったように相互に関連しあっている。これによって賃金等待遇を分けて雇用管理する手法は、均等法の制定を前後して広がったコース別雇用管理に典型であり、非正規雇用はその文脈に位置づけられることは、これらの雇用区分要素を待遇格差の合理的根拠とするパート法や労働契約法の有期雇用法制の建付けをみれば明らかである。

しかし、これらの要素はそもそも待遇格差の合理的根拠とはなりえない。なぜなら、職務分離は往々にして性別分離を示すが客観的・中立的な職務評価の篩にかけたときには性別による待遇格差であることが浮上する。また人事ローテーションによる区別は、企業の包括的労務指揮権に服する可能性という点で男女の分離を結果するもので、「間接差別」ないし「合理的配慮の欠如による差別」となる可能性がある。さらに、長期貢献期待は、一般的に勤続年数が短い女性を排除することになるし、その要因が妊娠・出産・家族的責任への合理的配慮に欠ける包括的労働契約関係によることからすれば、性差別となる基準である。

したがって、賃金平等の実現には、間接差別や

合理的配慮の欠如に基づく差別を禁止することを明文化するとともに、雇用区分に基づく不利益な賃金等待遇についてもこれを禁止すること、待遇格差を生じさせる要素には聖域を残さず、合理的根拠の有無を究明する法的仕組みが求められる。

政府の「働き方改革」は、「同一労働同一賃金」アプローチをとっているが、こうした手法は差別を解消するという人権アプローチとは似て非なるものである。建議によれば、パート法8条の①職務職責、②人材活用の幅、③その他の点で同一の労働者については、短時間労働者であることを理由として差別的取り扱いをしてはならないとする規定を有期労働者の均等待遇規程として労働契約法に盛り込むとしているが、これでは「同一」の労働者として救済される範囲はほんのわずかにとどまるであろう。

## II 性差別賃金の司法・行政救済

### 1 労働基準法4条の趣旨とILO100号条約

労基法4条は、女性に対する賃金差別を刑事罰を課して禁止している。賃金平等は、女性が人として生きるうえで不可欠の原則であり、産業社会において女性が男性に等しく尊重される基本である。戦争放棄と女性解放は不即不離の関係にあるが、女性の経済的自立と地位の向上がその不可欠の基盤であるとの認識にたち、労働基準法は、賃金について女性差別を禁止した。労働省労働基準局監督課長寺本廣作「労働基準法解説」(昭和23年7月10日)は、労働基準法4条に定める法秩序のなかに、「価値労働」に基づく賃金是正が含まれるとし、その後ILO100号条約を批准した政府は、労基法4条は同条約の要請を満たしていると説明を重ねてきた。しかし、その内容は、「何もしなくてもよい」というレベルを超えるものではなく、行政監督の場面ではまったく活かされてこなかった。

### 2 労働監督の実施状況と厚生労働省の解釈

アパレルメーカーのデザイナー等企画職と営業職との男女間賃金格差について、中央労働基準監督署は、賃金格差は、職務ないし雇用区分によるも

ので労基法4条には該当しないと判断した(2009年)。これは、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に個人的差異のあることは本条に違反しない、労働者が女子であることのみを理由として又は社会的通念として若しくは当該事業場において女子労働者が一般的に又は平均的に能率が悪いこと、(知能が低いこと)、勤続年数が短いこと、主たる生計維持者ではないこと等を理由として、女子労働者に対し賃金に差別をつけることは違法である、とする昭和22年9月13日発基17号及び昭和63年基発第150号婦発47号に基づいている。その後厚生労働省は、2012年12月になって解釈例規を付加したが、これも直接性差別が明確であるケースしか行政権限を発動しないことを改めて確認するに過ぎないものであった。

このように、行政救済では、「契約形態(区分)」「職種」「職務」「能力」を理由にした格差は、女性であること「のみ」を理由とした差別とはいえず、労働基準法4条には違反しないというスタンスで一貫しており、労働監督が実施されるケースは今日では全くといってよいほどない。

### 3 最近の司法救済

#### (1) 差別を認定する司法判断の枠組み

これまでの司法判断は、労基法4条の適用範囲を極力限定し、女性であること「のみ」を理由とする差別であることが明確でなければ性差別賃金とはいえないとする立場を強固に維持してきたといえる。1998年の裁判官会同の結果は、採用の基準や手続きが異なる以上は男女の賃金は比較可能とはいえず(したがっていくら格差があっても差別はない)、労働内容が異なる場合には(たとえILO100号条約に基づく職務の価値評価によろうと)男女間の賃金格差を違法とすることはできないし、男女間の処遇の顕著な格差が認められる場合でなければ賃金格差はあっても性差別とはいえないとする方向で議論を整理しているが、これは前記の行政解釈と軌を同じくするものといえる。

#### 1) 職能資格等級制度に基づく格付・賃金格差

～中国電力男女差別事件広島高裁判決(平成25年7月18日)

職能等級制度による男女間にある相当程度の格付格差とこれに連動した賃金格差について、広島高等裁判所は、女性従業員のほとんどの賃金が男性従業員より低額になっていることを認めながら、①人事考課の基準等に男性従業員と女性従業員とで取扱いを異にする定めはないし、評価基準も作成・公表されるなど評価の客観性が担保されている、②同じ男性間にも昇格の早い者・遅い者があり男女間で層として明確に分離しているとはいえない、③性別による恣意的な評価を認めるに足る証拠はないなどとした。このような判断は、人事考課をサブシステムとする職能資格等級制度を通じた男女間賃金格差を性差別として救済する可能性を極小化するものである。また、統計学上性差別という以外にない男女間格差が人事考課制度の結果生じたのであれば、人事考課システムの歪みがあると推定すべきであるが、裁判所は、「企業の裁量」のうえに胡坐をかいて、性差別からの救済を放棄している。

#### 2) 異なる職種間の賃金格差

～フジスター賃金差別事件東京地裁判決(平成26年7月18日)

男性職である営業職と女性職である企画職(デザイナー・パタンナー・グレイダー)との間の基本給・職能給・役職手当・家族手当・住宅手当・一時金等格差について、東京地裁は、企業の賃金決定における裁量=自由を、性差別賃金を禁止した労基法4条より上位の規範とし、かつ、職務の同等・同価値性に関する主張立証責任を労働者側に課して、基本給・職務給・決算賞与の格差の差別性を否定した。ただし、この判決は、原告が実施したILO条約に基づく職務の価値評価について、職種ごとの職務を細分化した上で、要求される能力、責任の重さ等を評価する手法それ自体は一定の合理性を有しているといえりとし、職種間の待遇格差を職務評価を通じて是正する可能性とともに、ILO100号条

約に基づく職務の価値評価の手法を合理性判断の根拠となりうることを認めている。

## (2) 性差別の是正

上記のハードルを越えて性差別賃金であるとされても、その完全な是正にはさらに障害がたちはだかっている。

### 1) 差別のない格付・賃金を受ける地位の確認

#### ～芝信用金庫事件判決の到達点

裁判所は、一定の格付けないし賃金テーブルの適用を受ける地位の確認はなかなか認めない。唯一、芝信用金庫事件で、賃金に連動する格付を労基法4条と13条ならびに労働契約上の根拠に基づいて認めたのみである（東京高裁平成12年12月22日労働判例796号5頁）。裁判所は、同期同学歴の男性を比較対象者とし、男性であれば一律に適用を受ける基準があったり（年功的基準に基づく昇格運用が典型）、一律な取り扱いがなされていれば、それを女性にも適用させるよう求める権利があると、それには基準がはっきりしていることや、同期同学歴など比較対象となりうる男性が例外なくあるいは殆どが格付られていることが前提であるという。そのうえ、将来にわたる地位を確認するには、労働契約上昇格請求権が認められるかどうかを問題にし、差別による無効部分を補充する法律上・労働契約上の根拠がなければならないとする。

### 2) 差額賃金請求権

#### ～二つの昭和シェル石油事件

過去の男女間賃金格差分の支払い請求権（賃金相当損害金として請求する場合を含む）についても、そう簡単なことではない。職能資格等級制度に基づく男女間の格付け・賃金格差が問題になった二つの昭和シェル石油事件で、野崎訴訟では、男女別滞留年数表による昇格管理が実施されていたことが認定されていることから、差額賃金（年金格差分）相当損害金が認められた。しかし、その後提訴された現役女性集団訴訟では、東京地裁は、男女別滞留年数管理から成果主義が導入されて男女

の格付実態にも多少のばらつきが生じるようになった時期の男女間格差について、格付・賃金における差別は認めて慰謝料の支払いを命じたものの、賃金格差相当損害金は認めなかった。

### 3) 男女別コース制に基づく賃金格差の救済

裁判所は、男女別コース賃金についてさえ差額賃金（相当損害金）の支払いには消極的である。兼松男女別コース賃金差別事件では、コース別賃金が労働基準法4条に違反するとして差額賃金について民事訴訟法248条に基づいて金額を認定し、あわせて慰謝料請求についても認容しているが、東和工業男女差別事件金沢地裁（平成27年3月26日）及び名古屋高裁金沢支部判決（平成28年4月27日）は、コース別賃金制度が労基法4条に違反し、女性である原告に適用されていた賃金は違法無効であって、労基法13条に基づき無効部分が補充されることを認め、年齢給差額は認容した。しかし、職能給については原告主張の等級評価の蓋然性はないとして認めなかった。このような判断では、差別した企業を免罪してしまう。

## 4 司法・行政救済の壁

以上のように、労基法4条に関する労働監督の実施状況は、男女による区別が明確に定められているというきわめて稀有なケースしか指導監督できておらず、ILO 100号条約に基づく賃金格差の是正などまったく眼中にない。司法救済も、古色蒼然とした「女子であることのみを理由とする差別」であるか否かにこだわり、企業の裁量を差別禁止規定の優位に置き、具体的な救済レベルも「差別のやり得」を許容して平等賃金に向かう社会の流れを阻止するかのように機能している。それは、コースなどの雇用区分や担当職務の複雑化や能力・実績による人事考課制度の広がりとともに企業の裁量を神聖化し、市場原理＝合理的という言葉に支配された結果のようにもみえる。支配的な見解は、雇用管理区分や人事考課制度を通じて社員を採用・位置づけ・配置し、賃金等の処遇を実施することを、企業の自由な裁量の範疇にあるとして聖域化し、しか



も労働者に過重な立証責任（後述）を負わせることによって、女性の経済的自立を「女性解放」の橋頭堡と位置付けた労働基準法4条を無力化してしまう。

### III 雇用区分による格差の司法行政救済

#### 1 パート法・労働契約法以前の司法救済

短時間労働者であることや有期雇用労働者であることを理由とする賃金等待遇上の不利益の違法は、パート法・労働契約法に均等・均衡処遇についての規定が盛り込まれる以前から争われてきた。丸子警報器事件長野地裁上田支部1996年3月15日は、「均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、一つの重要な判断要素として考慮されるべき」として正社員の賃金の8割を下回る賃金を公序に反して違法と判断していた。しかし、その後の日本郵便通送医療事件大阪地裁2002年5月22日判決のように、同じ労働時従事する臨時従業員の賃金格差が生じるのは労働契約の相違から生じる必然的結果であってそれ自体不合理ではないとした。また京都市女性協会事件大阪高裁2009年7月16日判決は、パート法、労働契約法、憲法第14条及び労基法の基底には、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における賃金が、同一（価値）労働であるにもかかわらず、均衡を著しく欠くほどの低額である場合には、改善が図られなければならないとの理念があるとしたが、不法行為が成立するには、一般職員との比較において同一（価値）労働であると認められること、事業所の慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じていることが必要であるとして請求を認めなかった。ここでも、一般法理としての「均等待遇原則」の法規範性を容認しつつ、賃金決定における労使自治ないし企業の裁量の中を考慮して、その範囲を超えて不合理と評価できるかどうかどうかを判断している。

#### 2 パート法8条に基づく司法救済

パート法8条の適用を受ける労働者がきわめて

少数であることは共通の認識であるが、ニヤクコーポレーション事件大分地裁2013年12月10日判決は、原被告間の労働契約は、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当認められる期間の定めのある労働契約（パートタイム労働法8条2項）に該当するものと認められるとし、賞与、週休日、退職金について差別的取り扱いをしたものとして、パート法第8条第1項違反とし、これらによる差額を損害賠償として支払うよう命じている。しかし、この判断が、女性パートの一般的な就業実態に適用できる可能性はない。

#### 3 労働契約法20条に基づく司法救済

これまでのハマキョーレックス大阪高裁判決、長澤運輸事件東京高裁判決、メトロコマース東京地裁判決を総括すると、裁判所の判断は、①格差の不合理性は問題となる待遇ごとに審査をする、②不合理性の立証責任は労働者が負担し、使用者は合理性を主張立証して労働者側が主張する不合理性を崩せばよい、③不合理性立証の前提となる「同一性」は正社員全員を対象とすること、④不合理性を崩す格差の要因として「長期雇用者に有為な人材を確保する」あるいは「社会一般の傾向」は使用者側の合理性の主張立証として採用に値する、⑤労働契約法20条は裁判規範となるものであってこれに違反する取り扱いは違法である、⑥しかし契約の違法（無効）部分を補充する労働基準法13条のような規定はないから、賠償請求はできても将来にわたって格差のない賃金の支払いを受ける地位の確認はできない、というものである。

### IV 立証責任と説明責任

日本の裁判所は、法律上の規定に基づく権利を主張する側に主張立証責任を負担させるという法律要件説を採用している。労働組合法や労働基準法、均等法、パート法、労働契約法など均等待遇に関する規定が整備されても、立証責任を転換させる規定はごく僅か（均等法9条のみ）である。しかし、

証拠のほとんどは使用者側が掌握しているから、差別を立証することは著しく困難である。主張立証責任を負担する労働者が使用者側の手中にある証拠を確保・提出してその不合理を十中八九確信できるところまでに持ち込まなければ救済されないの、憲法や実体法に定められた差別禁止や平等原則の保障は「絵に描いた餅」になってしまう。賃金差別訴訟においては、ある程度の立証に成功したときには使用者側において差別事由には該当しない他の合理的根拠によることを立証することが求められるという「間接反証」を前提に実務運用されているが、それがどの程度それが成功するかはケースにより、また裁判官の判断にもよるので透明性に欠ける。今般の「建議」では、立証責任の転換については触れず、使用者に「説明義務」を課することになっている。こうした義務付け規定は、労使の話し合いを促進し、司法救済の場面では、民事訴訟法に基づく文書提出命令（文書提出義務）の範囲を広げて実質的な労働法上の権利保障に基づく権利救済の迅速かつ適正な手続きを可能にする道につながるかもしれない。しかし、それはあくまで可能性にすぎず立証責任の転換と同じものではない。

## V 賃金平等を実現する司法・行政救済の在り方

### 1 賃金等待遇差別の禁止と企業の裁量を聖域化させない審査ルールの確立

まずは、性別等の社会的差別（禁止されるべき差別の定義のなかに間接差別や合理的配慮の欠如を盛り込む）に加え、雇用形態による不合理な不利益取り扱いを禁止する規定を置くことである。賃金や格付に相当程度の男女間格差が認められるときには、女性差別を意図しようとしまいと差別を推定すべきであり、賃金・格付を決定した使用者において格差の性別以外の合理的な根拠を主張立証する責任を負うことにし、それに成功しない限り差別と認定する。職種・雇用区分・雇用形態についても、区分要素の一つひとつについて「間接性差別」の法理や「職務の価値評価」のような差別を可視化

するツールを用い、あるいは「合理的配慮の欠如」について審査するなどの手続きによらなければならないことをきちんと定めておく必要がある。

### 2 企業の裁量を聖域化しない審査ルールの確立

企業の裁量を聖域化させないルールが求められる。配置・昇進などの待遇の決定、人事考課、賃金原資の分配に行き渡る企業の裁量に、経済的・社会的に構造化された差別が反映されないわけではない。政府の働き方改革では、企業の裁量が大きく幅をきかせる「成果」「能力」「経験」などの判断要素を例示するとしているが、そもそも企業の裁量判断を野放しにすうよるでは、これまでの司法判断のように、結局「差別のやり得」を許してしまう。

しかし、企業ないし職場とは、仕事と人を結び付けて力を発揮する場であり、不合理な差別は活力を損なうから、企業の合目的性に照らせば排除しなければならない。そうした認識にたてば、自ずと企業の裁量から不合理な差別を取り除くという法的要請が働くというものである。以下の義務付けないし審査手続き上の原則の確認が求められる。

#### (1) 賃金・格付等待遇の開示義務

企業の裁量権行使の結果（格付・賃金等）については、雇用区分の別を問わず、労働者が求めたときには開示することを義務付ける。

#### (2) 差別の推定と主張立証責任の転換

開示結果に偏りが生じているときには差別（間接差別）を推定し、性別以外の合理的な要因について主張立証責任を使用者に負わせる。どの程度の偏りが生じていれば差別を推定するかは統計学など学際的な研究成果をもとに指針を示す必要がある。

#### (3) 格差の合理性の判断枠組みの透明化・適正化

1) 使用者側が、この格差が仕事や責任の違いによると主張するときには、性差別救済手続のなかに性中立的な職務評価の手法を位置付ける。その場合には、

- ①職種・担当職務に一定の割合で男女に偏りがあって男性職・女性職の間に賃金格差が認められる場合には性別による賃金等の決定が行われていることを推定し、
- ②職務評価の手順にしたがった職務の価値評価を実施し、
- ③賃金格差が職務評価に見合わないときには是正が求められる差別と認定する。

2) 賃金の決定は企業の裁量によるものであるとしても、公正に行使され、不合理なものであってはならない。したがって、その趣旨を示して、賃金・格付決定は客観的に合理的でなければならないことを明らかにし、待遇制度のサブシステムとなる人事考課制度についても客観的合理性をそなえた制度であるための審査基準を確立する。

### 3 差別賃金を是正する法的根拠を確立する

差別がなければ保障されるはずの賃金を確定してその支払いを権利として確保できなければ、差別禁止条項は「絵に描いた餅」になってしまう。下記の司法及び行政救済権限を明確化し、義務付ける必要がある。

- 1) 差別による違法無効な契約を補充する権限があり、また差別を認定したときには、その権限を行使して差別のない契約関係に修復する必要がある。それには、労基法13条のような規定をおくか使用者に労働契約上の格差是正義務を負わ

せる。

- 2) 比較対象者がいなくても、全体の賃金分布や職務評価の結果から推定できる「あるべき賃金額」を判断して将来にわたって差別のない賃金の支給を命じなければならない。賃金額の確定が困難であっても民事訴訟法248条（損害額の認定）のような規定を設ける。
- 3) 均等待遇など法整備を理由とする賃金減額措置など不利益扱いを禁止する。

### 4 簡易迅速な差別救済とポジティブアクション

格差を究明して救済までこぎつけるには、労働者の側が、資料開示を実現し、それを分析し、職務評価の実施などに努力と時間を注がなければならない。しかし、その間に制度は形を変え、差別は生き続けるため、結局差別は「やり得」になってしまう。そうした連鎖を断ち切るには、ポジティブアクションのような日常の取り組みを、間接差別の撤廃や簡易迅速な差別からの救済システムに架橋して機能させることが求められる。また、専門的知見に基づき、男女間の賃金等待遇分布の分析や職務の価値評価を実施する専門家・専門委員会を差別解消手続きのなかに位置づけることが不可欠である。司法手続における専門家の関与は、建築紛争や借地借家紛争などで以前からおこなわれ、責任の所在や損失の算定に役割を發揮しているが、同様のことは行政救済においても検討すべきである。■



# 女性活躍推進法の実効ある改正のために

皆川 満寿美

清泉女子大学ほか非常勤講師

## 「ゴール&タイムテーブル方式」の ポジティブ・アクション法として

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は、2015年8月28日午前の参議院本会議で成立し、2016年4月から完全施行された。この法律は、第二次安倍政権による「アベノミクス」の「3本の矢」の3本目である「成長戦略」の中核をなすものと位置づけられるはずのものであった。なぜなら、総理大臣は、2013年のいわゆる「成長戦略スピーチ」において、「女性の活躍」を「私の成長戦略の中核」と位置づけたのだからである<sup>1</sup>。同スピーチには、新法の記述はないが、翌年6月24日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—』において「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」として登場、「今年度中に結論を経て、国会への法案提出を目指す」とされた<sup>2</sup>。ところが直後にスケジュールが

前倒しとなり、労働政策審議会雇用均等分科会での猛スピードの審議を経て同年秋の臨時国会に法案提出となるも、会期中に衆議院解散、総選挙となって廃案。翌年の通常国会に再提出され、自民・公明・民主による修正案が提出されて、8月末に成立するという経緯をたどった。

この法案については、報道において女性の管理職登用についての数値目標設置を義務づけるかどうかという点がクローズアップされたこと（建議から法案要綱へと進む最後の段階で、企業ごとに定量的に定めるものとされた）、また、年末が迫っての衆議院解散、総選挙へと進んだこともあり、「その後」については報道のフォローはほとんどなかったため（日本経済新聞が、修正案提出について報じているくらいである）、この修正案がどのような意味を持っているか、また、成立したこの法律の性質はどんなものなのかについて、一般にはほとんど知られていないと思われる。

その詳細については、別稿をご覧いただきたいが（皆川 2016）、この法律は、事業主に対し、行動計画の策定を義務づけて、数値目標を掲げ、期限を切ってそれを実現させることによって、職場における男女平等を実現する「ゴール&タイムテーブル方式のポジティブ・アクション」を義務づける法律である<sup>3</sup>。これは、審議会での議論にも含まれていた論点だったが、修正案によって、明確にされた。同法成立後に閣議決定された「基本方針」（第5条に規定）においても、男女共同参画社会基本法との関連で、そのことは明記されている。

### みながわ ますみ

お茶の水女子大学大学院博士課程単位修得退学。専門分野は、社会学、ジェンダー研究、エスノメソドロロジー。1993年より首都圏の複数の大学で非常勤講師を務める。近著に「女性活躍推進法の成立—『成長戦略』から『ポジティブ・アクション』へ」（『国際ジェンダー学会誌』vol.14、pp.5-31、国際ジェンダー学会、2016年）、『結婚支援』と少子化対策—露骨な人口増加政策はいかにして現れるか（柘植・西山編『文科省／高校「妊活」教材の嘘』論創社、pp.191-214、2017年）など。

男女雇用機会均等法は、第一次改正時に、第14条としてポジティブ・アクションを規定し、優秀企業の表彰制度などをつくって取り組みを進めてきたが、それは、企業の自主性に任せ、国は、企業に対して「相談その他の援助を行うことができる」のみであって、取り組みは進まなかった。女性活躍推進法は、この膠着を打ち破り、ポジティブ・アクションによって「男女間の事実上の格差」を解消しようとするものである<sup>4</sup>。

## 「働き方改革」の手段としての「女性活躍」

また、「男女の事実上の格差」の解消のため、企業が掲げる数値目標やその実現のための対策が適切なものであれば、その実行は、企業自身による「働き方改革」そのものとなる。例えば、女性管理職を増やそうと数値目標を掲げるとしても、そうした女性に対して、これまで通りに「男性なみの働き方」（同一企業での長期的な就業継続や、長時間労働、数度の転勤など）を求めるのであれば、家族形成（出産、子育て）も困難となるため、女性の管理職志望者は増えず、目標達成は難しいであろう。あるいは、女性管理職を増やすために、企業の外からリクルートして事足りるとするようなやり方でも<sup>5</sup>、本質的な改革とはならず、さらには、企業組織に軋轢が発生する可能性が高いのではないかと（松浦 2015）。必要なことは、例えば、管理職候補者を増やすために、新入社員の募集、採用の段階から男女の偏りをなくし（雇用均等分科会では、大企業の約4割が、男性しか採用していないという資料が示された）、長時間労働を削減し、転勤を昇進の要件とすることをやめるなどといった「働き方改革」を実行することである（雇用均等分科会で事務局から示された詳細な資料は、そのための基礎資料となるものである）。

もちろんその改革に際しては、トップからの有無を言わさぬ指示ではなく、働く人たち全員の納得を得るための十分な話し合いが必要だろう。その意味では、労働組合の果たす役割が重要なのは当然であり、また、組合のない職場では、そうした納得を得ていくために、管理職を含め、話し合いの場をつくる必要がある。

図表1 厚生労働省「女性活躍推進企業データベース」



(2017年6月20日取得)

このように「働き方改革」実現のためには重要な役割を果たす法律であるにもかかわらず、女性活躍推進法は、上述のように、マスメディア報道においては、ポジティブ・アクション法としての意義や、そうした性格を前面に出した解説は不十分であった。そのため、この法律についての一般の理解は浅く、単に、女性管理職を増やすための法律、つまり、多くの女性たちに「自分とは関係のない法律」としてしか理解されていない可能性が高く、「働き方改革」にとってのその意味も、十分に知られているとはいえないだろう。

この法律の制定過程では、ジェンダー平等について関心をもつ人々からは、「実効性の確保」が強く求められたが、この法律が、一部の女性だけのものだと解され、企業自身の「働き方改革」とは関係ないものだとされることじたい、ポジティブ・アクション法としてのこの法律の実効性を損なうものとなる。この法律は、確かに「企業の自主的取り組み」を基本としたものであり、義務づけ規定は少ないから、その意味では、実効性は弱いとみえるかもしれない。しかしながら、この法律は、これまでになかった手法をもっている。それは、事業主自身による情報開示である<sup>6</sup>。それも、事業主が個々に行うものではなく、多数の事業主の開示情報が一覧できる場所をつくり、そこに開示させるものである。

図表2 特定事業主行動計画・情報公表 都道府県の状況

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
北海道													
青森県													
岩手県													
宮城県													
秋田県													
山形県													
福島県													
茨城県													
栃木県													
群馬県													
埼玉県													
千葉県													
東京都													
神奈川県													
新潟県													
富山県													
石川県													
福井県													
山梨県													
長野県													
岐阜県													
静岡県													
愛知県													
三重県													
滋賀県													
京都府													
大阪府													
兵庫県													
奈良県													
和歌山県													
鳥取県													
島根県													
岡山県													
広島県													
山口県													
徳島県													
香川県													
愛媛県													
高知県													
福岡県													
佐賀県													
長崎県													
熊本県													
大分県													
宮崎県													
鹿児島県													
沖縄県													

《情報公表項目》	割合（新規学卒者等に限る）	い職員を除く
(1) 女性職員の採用割合	(6) 男女別の育休取得率	(10) 年次休暇等の取得率
(2) 採用試験受験者の女性割合	(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率	(11) 管理職の女性割合
(3) 職員の女性割合	(8) 超過勤務の状況（時間外手当等が支給されな い職員を除く）	(12) 各役職段階の職員の女性割合
(4) 継続勤務年数の男女差（又は離職率の男女差）	(9) 超過勤務の状況（時間外手当等が支給されな い職員を除く）	(13) 中途採用の男女別実績
(5) 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合		

出所：「内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法『見える化』サイト」より皆川作成（2017年6月23日閲覧）。  
色の薄いセルは、開示が部分的であることを示す。この表については、河野銀子山形大学教授より示唆を受けた。

## 「女性活躍情報の開示」という手法

一般事業主については、厚生労働省が「女性活躍推進企業データベース」（以下「データベース」）を設置、運用している（図表1）。「女性活躍情報」として13項目が設定されており、企業は1項目以上を掲載しなければならない。当初は別サイトで掲載していた一般事業主行動計画も、昨年度の途中から、ここでみることができるようになった。利用者は、企業名、都道府県、業種、企業規模などを自身で検索し、現れたデータを比較することができる。2017年6月22日時点で、データ公表企業は7,721社、行動計画公表企業は8,904社となっている。

特定事業主（国、都道府県（首長部局、教育委員会、警察）、政令指定市、市区町村）については、内閣府男女共同参画局が、自らのウェブサイト内に、「女性

活躍推進法『見える化』サイト」を設けて、特定事業主行動計画による情報公表を一覧表で示している（特定事業主行動計画については自治体の当該ウェブページをリンクしている）。図表2は、都道府県の情報開示状況を簡略化して示したものである。13項目についてすべて開示しているのは大阪府のみである。最も開示状況がよくないのは、岐阜県であり、2項目（男女別の育児休業取得率と管理職の女性割合）しか開示していない。開示状況が最もよいデータは、「管理職の女性割合」（奈良県のみ非開示）、よくないのは、「約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合」「中途採用の男女別実績」（4府県）である。特定事業主については、規模に関係なく、行動計画の策定、情報開示（1項目以上）が義務づけられているので、市町村の状況についても、都道府県別にこうした表をつくり、比較対照することを考えてよい。

一般事業主についても特定事業主についても、事業主行動計画の公表は義務づけられているが、それぞれすでに紹介した政府ウェブサイトでの公表が義務づけられているわけではない（他方、一般事業主が女性活躍推進法による認定制度である「見える化認定」を受けるには、このデータベースに登録しなければならない）。義務づけられている企業数（労働者301人以上）は、2017年3月31日現在で15,848、届出企業数は15,825で、届出率は99.9%であるが<sup>7</sup>、「データベース」での登録数は上記の通りであり、半数程度であるから、まずそこで、「企業の意欲」を測ることができる。また、公表の義務づけが「1項目以上」とされたのは、「企業の自主性」を尊重してのことであり、データの提示のしかたは実際ヴァリエティに富み、「事業主の姿勢」をよく物語るものになっている。

## 企業の「中」を「見える化」する 一挫折と復活

企業の情報開示についての動きは、この法律がつくられる前から始まっていた。例えば、2014年1月31日に、男女共同参画局は、「女性の活躍『見える化』サイト」を設けて、上場企業のうち了承した1,150社（全上場企業の32.4%）について、13項目を統一フォーマットにより開示したのである（現在は、「女性活躍推進企業データベース」に統合）。これは、2012年9月20日から開始された「女性の活躍状況の資本市場における『見える化』に関する検討会」<sup>8</sup>での検討の結果設置されたものであるが、この検討会は、12月4日まで、月1回で4回という短期間で報告書をまとめている。それは、民主党政権の「働く『なでしこ』大作戦」<sup>9</sup>をその一部とする「日本再生戦略」<sup>10</sup>による工程表策定に合わせようとする動きだったが、同年12月の総選挙で政権交代し、「見える化」の企画は頓挫したかと思われた。

しかしながら、新自公政権で、この企画は「女性の活躍『見える化』サイト」として実現、その後女性活躍推進法によって法的根拠を得て、現在に至っている。そして同法は、附則第4条において、施行3年後の見直しについて規定した。また、「ニッポン

一億総活躍プラン」においても、「施行後三年後の見直し時に、企業等の取り組み実態を踏まえ、情報公表項目の一部必須項目化や行動計画策定義務の範囲拡大など取り組み強化の在り方について、女性の活躍をより一層推進する観点から、男女雇用機会均等法の改正も含めて検討を行う」（p.40）と明記されている<sup>11</sup>。これに関連して、最近、「残業時間の公表を義務付け」という報道もあったところである<sup>12</sup>。

## 実効性ある改正に向けて

女性活躍推進法の改正については、「実効性の強化」ということが当然目的となる。そのためには、事業主行動計画策定との関連で関係文書に定められている25の情報について必須把握項目とし（現在は、一般事業主は4、特定事業主は7）、さらに、全項目を開示することが目指されてよいし、行動計画の実施状況を監視するしくみが必要であろう。その詳細については、「真の女性活躍推進法を目指すネットワーク」（ポジネット）による『女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の「働き方改革」』のVI章に整理しておいたが、ここで述べておきたいのは、データベースを利用した利用者自身による検証である。

例えば、「一般事業主行動計画策定指針」においては、「女性活躍」に関する数値を把握した上で女性活躍のための「課題」を分析し、取組を考えるよう指示されているが、現在この「課題」については公表の義務はなく、取り組みに論理的必然性があるかどうかはわからないようになっている。「課題」を計画に必ず明示するようにすれば、データベースの利用者は、その課題が導き出された経路を推測し、取組が適切なものであるかどうかを評価することができる。利用者としては、就職活動を行っている大学生が想定されており、企業による説明会等で、このデータベースを元にしたやりとりが活発に行われていくことは、企業の取り組みへの真剣さを加速させると考えられる。

また、研究者や労働団体などによる検証の取り組みも重要である。2017年4月24日、「学校法



人東洋大学人間価値研究会ダイバーシティ研究グループ」は、「女性活躍インデックス」を開発し、「法人ランキング2017」を公表した<sup>13</sup>。これは、910法人について、2017年3月31日段階のデータにもとづき、「女性活躍インデックス」で順位づけしたものであるという。この他にも、コンサルティング会社による調査(神尾 2016)や、研究者による論文がすでに現れている(金井 2016)。また、先ごろ閣議決定された『男女共同参画白書』の特集は「女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて」であり、取り組み状況についての整理、状況の調査報告が行なわれている<sup>14</sup>。このような「外部の目」によって事業主の取り組みが加速し、法制度の実効性がより高まっていくことこそ、『見える化』の狙いとするところであろう。たくさんの目によって、そのことが果たされていき、実効ある法改正につながることを願う。■

#### 《注》

- 1 [http://www.kantei.go.jp/jp/96\\_abe/statement/2013/0419speech.html](http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html)
- 2 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>
- 3 (浅倉 2015) (黒岩 2016) (相澤 2016) も参照。
- 4 「事業主行動計画策定指針」には、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)の制定から三十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。／我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある」と書かれている。
- 5 2015年11月30日に男女雇用機会均等法に基づく指針が改正され、当該役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合に、特例として、女性を有利に取り扱うことが認められるようになった(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106213.pdf>)。
- 6 もう一つの手法は、「公共調達」であるが、これは紙幅の関係上省略する。
- 7 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujo-uhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000164662.pdf>

- 8 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>
- 9 2012年6月22日『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画(<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/npu/policy09/pdf/20120626/keikaku.pdf>)
- 10 <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/rebirth.html>
- 11 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>
- 12 『日本経済新聞』2017年5月18日付け記事「大企業の残業時間、公表義務付け 厚労省が20年メド」において、従業員数301人以上の約1万5千社を対象とし(300人以下企業については努力義務)、厚労省のデータベースや企業のウェブサイトで年1回開示し、虚偽情報を出した場合にはペナルティも考えると報道された。「厚労省は制度導入へ女性活躍推進法の改正を視野に入れている。同法は採用時の男女別の競争倍率や月平均残業時間の公表などを求めている。残業時間などについては公表を義務に切り替える。法改正が必要な場合、19年の通常国会に関連法案を提出する方針」とされており、労政審での議論は来年開始と書かれている。
- 13 <https://www.toyo.ac.jp/site/joseikatsuyaku/>
- 14 [http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html)

#### 《文献》

- 相澤美智子(2016)「新法解説 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性の活躍推進に向けたポジティブ・アクションの義務づけ」『法学教室』No.425、pp.62-68
- 浅倉むつ子(2015)『『女性活躍推進法』とポジティブ・アクション』『ジェンダー法研究』第2号、pp.19-36
- 金井郁(2016)「女性活躍推進法における企業行動：生命保険会社9社を事例に」『日本労働社会学会年報』27号、pp.3-31
- 神尾篤史(2016)「企業における女性活躍の状況と取り巻く環境—女性の活躍推進企業データベースから見えるもの」『経済・社会構造分析レポート』2016年8月12日、大和総研([http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mlothers/20160812\\_011155.pdf](http://www.dir.co.jp/research/report/japan/mlothers/20160812_011155.pdf))
- 黒岩岩子(2016)「女性活躍推進法の意義および課題」『季刊労働法』253号、pp.83-92、労働開発研究会
- 松浦民恵(2015)「女性活躍推進法が成立～均等法施行から30年で、次のステージへ」『研究員の目』2015-08-31、ニッセイ基礎研究所([http://www.nli-research.co.jp/files/topics/42702\\_ext\\_18\\_0.pdf](http://www.nli-research.co.jp/files/topics/42702_ext_18_0.pdf))
- 皆川満寿美(2016)「女性活躍推進法の成立—『成長戦略』から『ポジティブ・アクション』へ」、『国際ジェンダー学会誌』vol.14、pp.5-31、国際ジェンダー学会

# 職場における妊娠・出産の権利

杉浦 浩美

埼玉学園大学大学院専任講師

## はじめに

雇用平等実現のために確立すべき欠かせない権利として、職場における妊娠・出産の権利がある。妊娠・出産の権利とは、産休・育休の取得保障はもちろん、妊娠中の労働に生じるさまざまな身体的制約に対しても、必要な母性保護措置を利用できること、かつ、それによって差別されない権利のことである。さらに、妊娠・出産が職場でいかなる抑圧にもさらされないことが重要であると考えられる。

現在、労働基準法には、産前・産後休業をはじめとし、軽易業務転換や危険有害業務の就業制限等の各種母性保護措置が設けられており、また、男女雇用機会均等法には、通勤緩和措置や休憩措置等の母性健康管理制度が定められている。これらは、長年の運動・取り組みの中で勝ち取ってきた成果と言える。だが、法や制度が調えられているにもかかわらず、日本の職場で妊娠・出産の権利が守

られてきたとは言い難い。なぜなら、女性労働者が制度を利用しようとする（あるいは利用に至る以前に）、差別され、排除される、というケースが後を絶たなかったからである。そうした差別や排除について、近年、わかりやすい形で社会に問題提起したのが「マタニティ・ハラスメント」（杉浦2009）という概念であった。2013年5月に実施された連合調査をきっかけに広く認知されるようになったこの言葉は、妊娠した女性労働者が職場でどのような経験をしているのかを社会に訴える役割を担った。当事者である女性たちが声をあげはじめ、裁判に訴える女性たちも続いている。こうした一連の動きを受け、2016年3月にはマタニティ・ハラスメント防止措置の義務化が国会で可決され、2017年1月1日から、施行されている。妊娠した女性の「働き方」や「職場環境」に関心がよせられるようになったこと、防止法が作られたことの意義は大きいだろう。その一方で、防止法の対象とされていない問題、さらに、法ができ、行為が限定されてしまったがゆえに、かえって見えにくくなってしまった問題もある。本稿では、今回の防止法の意義と課題を確認することで、雇用平等を達成するための職場改革として、何が必要とされているのか考察したい。

## 妊娠・出産差別の禁止と今回の防止法

均等法は1985年の制定時から妊娠・出産・産休取得による解雇の禁止が規定されており、さら

### すぎうら ひろみ

埼玉学園大学大学院専任講師。専門は労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント。

著書に『働く女性とマタニティ・ハラスメント』（大月書店、2009年）、共著に『セクシュアリティの多様性と排除』（明石書店、2010年）、『なぜ、女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015年）、『新版・排除と差別と排除の社会学』（有斐閣、2016年）等がある。

に、2007年の改正で、解雇のみならず、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止の規定が設けられた(9条3項)。しかし、実質的な罰則規定をもたない均等法のもとでは、妊娠・出産差別事案が後を絶たなかった。さらに、職場で必要に応じて利用が認められているはずの各種の母性保護制度も、十分に活用されてはこなかった。女性たちは妊娠によって、解雇や契約切りといった雇用の危機にさらされるだけでなく、たとえ就業継続ができたとしても、必要な制度利用を保障されないまま、かなり「無理をした」「危険な」働き方を強いられてきた。解雇や降格といった目に見える不利益取扱いが大きな問題であることはもちろんであるが、目には見えないところで重ねられている、女性たちの「無理をした」「危険な」働き方ももっと問題化されるべきである。

均等法9条3項が、妊娠した女性への直接差別(退職勧奨や降格人事など)を禁止する法律であるとすれば、今回の防止法は、そうした直接差別に加え、「就業環境を害する行為」という、いわば間接差別を防止するためのものとも言える。2016年3月の改正において、第11条(セクシュアル・ハラスメント防止が規定されている)に新設される形で、「職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」(11条2項)が設けられた<sup>1</sup>。この法を運用するにあたっての具体的なガイドラインとなるのが、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」である<sup>2</sup>。指針では、「妊娠、出産等に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」を「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」とし、その具体的な内容を、「妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」(「制度等の利用への嫌がらせ型」)、「妊娠又は出産に関する事由に関する言動により就業環境が害されるもの」(「状態への嫌がらせ型」)<sup>3</sup>とし、2つに分類している。ここでは「就業環境が害される」行為が「言動に起因する問題」として設定され、さらにそれが「制度」と「状態」という2分類の「嫌が

らせ行為」として示されている。例えば、「制度等利用への嫌がらせ型」の典型例は、以下のように示されている。

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ②制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの
- ③制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

これにより「制度利用を認めない」「制度利用によって減給(降格)する」といった直接的差別のみならず、「申請させないよう圧力をかける」「言い出しにくい雰囲気をつくる」といった間接的な差別(職場の行為)も、問題化できるようになり、防止が義務付けられることとなった。

## 「嫌がらせ行為」以前の問題

これまで問題化されにくかった職場の様々な行為が「就業環境を害する」として防止の対象とされたことは評価できる。だが、逆に言えば、「就業環境を害する行為」が「言動による嫌がらせ行為」に限定されてしまった、とも言える。妊娠・出産の権利という観点から言えば、「嫌がらせ行為」の防止以前に、職場が取り組むべき課題についても明らかにしていく必要がある。

先ほどの「制度利用への嫌がらせ」を例に用いれば、制度利用の申請という段階以前に、制度そのものが認知されていない、利用率が低い、職場での普及や利用促進が図られていない、という実態がある。厚生労働省が実施する雇用均等基本調査では、定期的に、母性健康管理制度の規定の有無や利用状況について調査がなされているが、直近の平成25年度の結果をみても、規定がある事業所は「通院休暇」が44.2%、「通勤緩和」が36.7%、「休憩」が37.9%、「症状等に対応する措置」が46.5%と、いずれも、4割前後にとどまっている。1997年の改正で義務化されてから16年を経ているが、半数以上の事業所では、いまだ規定化され

ていない。利用状況についても、妊産婦のうち制度利用を請求した者の割合は「通院休暇」が12.5%、「通勤緩和措置」が5.5%、「休憩」が5.3%、「症状等に対応する措置」では「休業」が18.2%、「勤務時間の短縮」が14.9%、「作業の制限」が6.1%となっている。「通院休暇」については、前回の平成19年度が1.2%であったので、それに比べれば大幅にアップしているが、働く妊婦にとって必要と思われる「通勤緩和措置」や「休憩」などは、ほとんど利用されていない。制度を知らない、あるいは、たとえ知っていたとしても、「職場に迷惑をかけたくない」「代替要員がないから言い出せない」など、女性側が自己規制をする場合も多い。「利用したい」と申し出て「嫌がらせ行為」に合う以前に、「利用を申し出る」状況にない女性たちが多いと思われる。妊娠期の症状は個人差が大きく、制度利用の切実さについても、その状況は大きく異なる。であるからこそ、必要な人が「遠慮」や「自己規制」することなく、必要に応じて「あたりまえ」に利用ができる職場環境を作り出す努力が必要である。「嫌がらせ行為」の防止は当然であるが、もっと根本的なところで制度の措置率を上げ、利用を促進する取り組みが求められる。政策的に、企業に措置率の数値目標を設定させるような取り組みが必要ではないだろうか。

## 対象となるのは妊娠した女性労働者だけではない

職場の妊娠・出産差別は、妊娠した女性だけを対象として起こるわけではない。それは、男性を対象として、あるいは妊娠していない女性を対象としても起こりうる。また、企業で慣習的に行われている行為そのものが、差別を内包している場合も多い。冒頭に述べた妊娠・出産への抑圧である。

### ① 男性労働者へのハラスメント

妊娠したパートナーの健康状態が著しく悪化したことを理由に、時間外労働を拒んだ際の不利益取り扱いが違法とされないなど、男性が家族的責任を負担するうえでも、さまざまな困難が生じてい

る。3年ほど前になるが、男性労働者が多く参加する会合で、マタニティ・ハラスメントについて話をしたことがある。会の終了後、ひとりの男性(40代後半から50代くらいだろうか)が「自分もマタニティ・ハラスメントの被害者である」と訴えてきた。かつてパートナーが妊娠した際、つわりが非常に重く、起き上がれない状態が続いたのだという。彼が食事の支度をしなければ、パートナーとお腹の赤ちゃんの命が守れない。そこで、当時の上司に「少しの期間、残業を免除してほしい」と申し出たそうだが、「妻が妊娠したからといって、残業できない男性などいない」と一蹴されたのだという。育児休業取得を申し出た男性労働者に対するハラスメントは、パタニティハラスメント(パパに対するハラスメント)とも呼ばれているが、育休取得のみならず、この男性が経験したような事例は少なくないのではないかと考える。職場における妊娠・出産の権利は、何も、女性労働者に限ったことではないことがわかる。そこには「男性労働者が配偶者をケアする権利」が、当然含まれなければならない。男性労働者へのこうした差別や不利益取り扱いを禁止し、防止する法も、これから取り組まれるべきだろう。

### ② 妊娠していない女性へのハラスメント

さらに、妊娠・出産差別に悩んでいるのは、何も妊娠した女性ばかりではない。職場で日常的にみられる「まだ、産まないの?」「少子化解消のためにも早く子どもを産んだ方がいい」などの言葉は、まさしくハラスメントであろう。かつてセクシュアルハラスメントが女性の身体への揶揄や心無い発言を問題化したように、マタニティ・ハラスメントも「産む・産まない」を含む女性の身体性への抑圧的発言を問題化していかなければならないし、また、その力をもたなければならない。少子化を背景にあらゆる場面で、女性たちへの「出産圧力」が高まっている現在であるからこそ、これらの行為も防止の対象とすべきであろう。

### ③ 企業の慣習的行為を見直す

就職面接や人事面接等で未だ、「妊娠・出産の

予定を聞く」等の行為を行っている企業もある。先ほどの「出産圧力」とは逆に、「産むな」という圧力にもなりかねない行為である。女性が子どもを産むか産まないか、あるいはいつ産むかなどは、あくまで女性の自己決定権であり、企業や職場がそれに介入したり、圧力をかけるようなことがあってはならない。そうした行為は、1994年のカイロの国連会議で提唱され、国際的にも承認を得ている「性と生殖に関する健康・権利＝リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」にも反する。こうした企業の慣習的行為を問題化していく作業も必要である。

## 真の「働き方改革」とは？

政府が掲げる「働き方改革」には、「日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である」と掲げられている。それに寄せて言えば、日本の企業文化は、「妊娠・出産しない男性の身体」を基準とした「働き方」を作ってきたし、多くの女性たちもそれに「あてはまる努力」を強いられてきた。妊娠した女性は「非効率的な身体」として「一人前」とはみなされなかった。これまで、職場の妊娠・出産差別が容認されてきたのは、「妊娠した女性が差別されるのはあたりまえ」という根強い職場意識があったからである。そこには「女性であること」さらに「妊婦であること」への二重の差別構造があった。

あらゆる人が労働参加できる社会を目指すのであれば、なにより、この「働き方」の基準とされている男性身体モデルを問い直す必要がある。妊娠・出産のみならず、病気や障害などの身体的事情を負わない身体を「あたりまえ」とし、そこからはずれる身体を排除の対象としてきた職場に対し、さまざまな事情を負いながら働くことの「あたりまえさ」を確保していくことである。さまざまな事情には、ケア役割といった家族的責任も、当然含まれる。身体の多様性を保障し、生活上の様々な事情を抱えながらも「働く

こと」を喜びとできるような社会をつくる、「働き方改革」とは、経済再生のためでも生産性向上のためでもなく、人々が「働くこと」を自分たちの手に取り戻すためのものでなければならないはずだ。■

### 《注》

- 1 第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働省のホームページでは、当初「いわゆるマタハラ防止措置の適切かつ有効な実施を図るために定められたもの」とされていた。この「いわゆるマタハラ」という表現に「あいまいさ」が残されている。マタニティ・ハラスメントがどのような行為を指すのか、職場の何が問題とされているのか、さらに議論を重ねていく必要がある。
- 3 「状態への嫌がらせ型」の典型例も示されている。「妊娠したこと」「出産したこと」「坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと」「産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと」「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと」という「状態」に対する嫌がらせ行為であるとされ、以下のような事例が示されている。
  - ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
  - ②妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

### 《参考文献》

- 厚生労働省 2014 「平成 25 年度雇用均等基本調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf> (2017 年 6 月 15 日アクセス)
- 杉浦浩美 [2009] 『働く女性とマタニティ・ハラスメント—「労働する身体」と「産む身体」を生きる』 大月書店
- [2015] 「事情をかかえた身体」の困難と可能性— 「マタニティ・ハラスメント」とはいかなる問題か— 『女性学 Vol.22』 新水社, P.30-41.
- [2015] 「マタニティ・ハラスメントは何を問題化したのか— 「妊娠しても働き続ける権利」をめぐる」 『労働法律旬報』 No.1835, P.19-23.