

男女雇用機会均等法 30年の歩み

中窪 裕也

(一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授)

はじめに

1985年に男女雇用機会均等法、いわゆる均等法が制定されてから、はや30年。1984年に初めて大学の教壇に立った私にとって、この法律は特別の存在である。立法の可否や内容をめぐる様々な議論を、新米教員として学生たちに伝え、成立後はその意義や問題点を、授業やゼミで検討した。当初の均等法は、たしかに軟弱で不徹底な面が目立ったが、以後、2度の改正により、平等立法としてかなりの成長を遂げてきたことも事実である。ここで本格的な検証を行う余裕はないが、この間の均等法の歩みを、若干の主観を交えながら辿った上で、今後の課題について考えてみたい。

1 均等法制定の背景

均等法の制定を促した大きな要因が、1979年に国連総会で採択された女子差別撤廃条約であることは、よく知られている。その批准のための国内法整備として、国籍法の改正とともに、新たな雇用平等立法が必要とされたものであり、いわば「外圧」が契機となったことは間違いない。しかし、もう1つの背景として、判例による男女平等法理の定着があったことも、見逃してはならない。

男女の雇用平等に関し、労働基準法は4条で「賃金」に関する差別禁止を定めるのみであるが、判例は、民法90条を通じて憲法14条の理念を援用し、様々な差別的慣行を「公序」違反で無効とする法理を発展させた。女子結婚退職制を否定した住友セメント事件（東京地

判昭和41・12・20労民集17巻6号1407頁）に始まり、5歳差の男女差別定年制を無効とした最高裁の日産自動車事件（最3小判昭和56・3・24民集35巻2号300頁）で一応の完成に至る。その裏に関係者の多大な努力があったことは言うまでもないが、抽象的な公序の概念に頼るのでは、適用対象や法的効果の面でも限界がある。立法によって平等規範を明確化し、さらに発展させることの必要性が、認識されることとなった。

ただ、その内容をめぐって様々な意見があり、当時の労働省の婦人少年問題審議会では、雇用の全段階について罰則付きの強行法規を求める労働側と、判例で確立された解雇等を除けば努力義務にとどめるべきだとする使用者側が、鋭く対立した。また、労基法における女性保護規定の扱いをめぐっても意見が分かれ、いわゆる「保護」と「平等」に関する議論が展開された。

その一方で、男女平等法制そのものに反対する勢力も強く、かかる立法は「文化の生態系」を破壊するとの批判までなされ、社会的な論争となった。30年を経た今日ではつい見落としがちになるが、このような状況下で均等法を誕生させること自体、たいへん困難な作業であったことは、理解しておく必要がある。

2 制定時の均等法

とはいえ、実際に成立した均等法が多くの弱点を抱えていたことは、紛れもない事実である。最も根本的な問題は、それが新立法ではなく、

既存の「勤労婦人福祉法」の改正という形をとったことである。正式名称は、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」であり、均等な機会・待遇の確保を求める平等規定は、「女子労働者の福祉の増進」の一環として追加され、位置づけられた。

具体的な条項については、すでに多くの指摘がなされてきたところであるが、いくつかの点を確認しておこう。第1は、募集・採用(7条)と、配置・昇進(8条)が、明確な差別禁止ではなく、努力義務規定にとどめられたことである。募集・採用については、それまでほとんど無制約とされてきた、使用者の「採用の自由」に配慮し、まずはソフトな形で法規制を及ぼそうとしたものとして、理解することもできる(決して必然ではないが)。しかし、採用後の配置・昇進にまでこれを及ぼしたのは、コース制などによる募集・採用との連続を考慮した結果とはいえ、いかにも腰の引けた対応であり、公序法理よりも後退したものと言わざるをえない。

第2に、平等規定の対象となる事項が、上記の2つのほか、教育訓練(9条)、福利厚生(10条)、定年・退職・解雇(11条)に限られ、しかも、教育訓練、福利厚生については、労働省令で定めるものという限定も付いていた。雇用平等法制として、このような列挙方式が果たして妥当か、また、賃金については労基法4条に分かれたままでよいのか、という点は、事項が拡大された現在でも残る、大きな問題である。

第3に、それらの平等規定に関し、前述のような女子労働者の福祉の増進という法目的から、女子のみの募集のように、男子よりも女子が有利に取り扱われていることは、均等法に関与するところではないとの解釈が示された(昭和61・3・20婦発68号等)。このような取扱いが、真の平等の理念に反するばかりか、女性の就業を固定化し、かえってその利益を損なう危険があるとの批判を浴びたのは、やむを得ないところであろう。「関与するところではない」という、突き放したような感じの言葉遣いが、今でも印象に残っている。

第4に、上記平等規定に関する紛争につい

ては、都道府県婦人少年室長による助言・指導・勧告(14条)に加えて、機会均等調停委員会における「調停」の手続が設けられたが(15条以下)、そもそも強制力がない上に、調停の開始にあたっては、室長が必要ありと認め、かつ両当事者が同意することが要件とされており(15条)、實際上、ほとんど機能しなかった。立法に至る議論の中では、労働委員会のような特別の行政機関が救済命令を発することも提案されたが、実現には至らず、法のエンフォースのシステムとしては、かなり寂しい内容となっている。

3 1997年改正による「セカンド・ステージ」の均等法

ともあれ、1986年4月より施行された均等法によって、それまで門戸が閉ざされていた総合職や技術職に女性が採用されるなどの積極的な変化がもたらされ、「均等法世代」という言葉も生まれた。そのことの意義は、決して軽視されるべきではない。けれども、1990年代に入ると、バブル経済崩壊後の厳しい経済状況の下で、いわゆる就職氷河期が到来し、特に女子学生の就職難が深刻な問題となった。その中で均等法見直しの機運が高まり、1997年の改正へとつながった(施行は1999年4月)。このときの改正で、様々な法律における「女子」や「婦人」という言葉が「女性」に変更されたことも(1997年10月施行)、記憶にとどめておくべきであろう。

当初の均等法に関する上記の4点について言えば、第1に、募集・採用、配置・昇進に関する努力義務規定は、いずれも差別禁止規定へと強化された(5条・6条)。第2に、対象事項については大きな変化はないが、教育訓練に関し、労働省令による限定がなくなった(6条)。第3に、女性の優遇を許容する片面性については、法文上は「女性」に対する差別の禁止という形を維持しつつ、女性の優遇も差別的な効果を有することから、原則として許されない、との解釈に変更された(平成10・6・11女発168号)。それを前提に、例外として、いわゆるポジティブ・アクションを許容する規定が新設された(9条)。第4に、機会均等調停委員会の調

停については、相手方の同意要件が撤廃され、一方当事者による申請が可能となった(13条1項)。また、都道府県女性少年室長に紛争解決の援助を求めたことや上記の調停申請を行ったことを理由とする不利益取扱いの禁止や、労働大臣による違反事業主名の公表規定も新設されたが、法施行のメカニズムが著しく強化されたとまでは、言いがたいであろう。

これらのうち、第1の点については、特に強固な反対は見られず、淡々と改正が実現したように記憶している。遅すぎたという批判はありうるものの、10年余りの経過による法の定着と進化を示すものといえる。同様に、第3の点も、重要な進化である。法律の名称も、現在と同じ「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」に改められ、「福祉の増進」という言葉は削除された。また、法律の目的規定も、現在と同じ文言となった。

このような平等規定の進化は、労基法の女性保護規定の撤廃を伴うものであった。均等法制定時の労基法改正では、女性の時間外・休日労働および深夜業の制限について、規制の「緩和」にとどまったのに対し、1997年改正では条文そのものが削除され、男性と同じ取扱いとなった。ただし、「激変緩和措置」という、今となっては懐かしい響きのある経過規定によって、育児・介護を行う女性労働者に対しては3年間、時間外労働に関して特別の限度時間が適用された。また、新たに女性を深夜業に就かせる場合に備え、安全確保など就業環境の整備が努力義務として求められた。

もう1つ、1997年改正では、「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮」の規定も設けられた(21条)。1990年代に入り、民事の損害賠償訴訟としてセクシュアル・ハラスメントの事案が急増したことを受けて、いわば後追いの形で事業主の配慮義務を定めたものであるが、上記の平等規定とは別に、第3章「女性労働者の就業に関して配慮すべき措置」の中に置かれた。

4 2006年改正による現在の均等法

こうして進化を遂げた均等法であるが、その9年後となる2006年、再び大きな改正を受けた

(2007年4月施行)。私にとっては、厚生労働省に設置された研究会の委員として、立案の準備段階に関わった点で、特別な意味を持つ改正であった。

その点はともかく、今回の改正は、あえて言えば、同法の性格を根本から変えるものであった。それまでの「女性」に対する差別の禁止が、男女を問わない「性別」を理由とする差別の禁止に改められたからである(5条・6条)。第2期の均等法で、たしかに女性の優遇も許されないとの解釈が取られ、男性に対する差別も、いわば反射的に禁止されていた。これに対して、第3期の均等法は、男性労働者も法の保護対象に取り込み、正面から認知するものである。それまでの片面的な性格は一掃され、国際標準といえる「性差別」の禁止立法へと変貌した。これを受けて、法の基本的理念においても、従前の「女性労働者が性別により差別されることなく」という文言から、「女性」という言葉が削除された(2条1項)。

これが最大の変更点であるが、第2に、そのような差別禁止の対象となる事項が少し拡大され、「降格」、「職種及び雇用形態の変更」、「退職の勧奨」、「労働契約の更新」が追加された(6条。規定の形式も、募集・採用以外のものを一括する形に変更)。他方で、定年・退職・解雇については、後述のように、女性労働者の妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが別の規定に切り出されたため、男女を問わないものにスリム化されている。

第3に、いわゆる間接差別の禁止規定が、新たに設けられた(7条)。2006年改正にあたり、マスコミ等で最も注目が集まったところである。ただ、審議会において労使間で意見が対立したことから、その適用対象を厚生労働省令で定めるという、特異な方式がとられることとなった。現在、①募集・採用に当たり、身長・体重・体力を要件とすること、②募集・採用、昇進、職種の変更に当たり、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること、③昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること、という3つが定められているが(均等則2条。②は2013年に若干拡大されたもの)、なぜ、これらに限られるのか、これらは果たして適切

か、等々の疑問も生じるであろう。

第4に、女性労働者のみに生じる妊娠・出産等に関して、上記の「性別」による差別禁止規定とは別に、規定が設けられ(9条)、その中に、解雇その他の不利益取扱いを禁止する規定も新設された。実際、「妊娠リストラ」の横行が報じられるなど、妊娠・出産をめぐる紛争は多く、これを放置しては、男女の平等を実質的に確保することはできない。性差別の1つとして妊娠差別を掲げる立法例もあるが、均等法は、そこを区別した形となっている。昨年には、妊娠中の軽易業務への転換を求めた女性労働者に対する降格は、原則として違法となるとの最高裁判決も出され(広島中央保健生協事件・最1小判平成26・10・23労判1100号5頁)、この規定が注目を集めることとなった。

第5に、セクシュアル・ハラスメントに関しては、事業主の義務が「配慮」から「措置」へと強化されるとともに、女性のみならず男性の労働者も対象となるように、「女性労働者」という言葉が「労働者」に改められた(11条)。また、条文の位置も、第1章「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」の中へと移され、差別禁止等の平等規定とは節が異なるものの、それと連続する性格のものであることが示されている。

そのほか、紛争解決の手続について若干の強化がなされたが、ここでは省略する。ただ、行政機関に関する別の法改正の結果、都道府県労働局長が(雇用均等室を窓口として)助言・指導等を行い、また、調停は紛争調整委員会が担当するようになったことを、注記しておきたい。

むしろ、均等法と同時に行われた労基法の改正で、第6章の2のタイトルが「女性」から「妊産婦等」に変更されたことが、注目に値しよう。上記のような、性別を理由とする差別の禁止という新均等法の理念に対応し、労基法における保護の対象も、女性一般ではなく妊娠・出産した(する)女性労働者であることを示すものである。

5 これからの課題

以上、均等法の制定から現在までの歩みを

見てきた。これをどう評価すべきか、意見は様々であろうが、私自身は、法が正しい方向に進化したことを肯定的にとらえている。過去の欠点に目を閉ざすつもりはないが、むしろ将来に向けて、均等法が十分に活用され、機能を果たすような方策を考えるべきではないだろうか。

特に重要なのは、現実の事案において「差別」をどのように認定するかである。ステレオタイプによる評価の歪みのように、目に見えにくい差別も少なくない。究極的には裁判所の姿勢が問われることになるが、それをサポートする理論の構築が不可欠であるし、立法や行政上の措置も検討される必要がある。

その一方で、多くの女性が家庭責任を負担し、正社員としての勤務に困難を感じるのも、否定しがたい現実である。そのため、均等法にワークライフバランスの理念を盛り込むべきだとの議論もあるが、私は異なる考えを持っている。ワークライフバランスはもちろん重要な政策課題であり、実現に向けて真剣な取り組みがなされなければならないが、そのためには育児・介護休業法や労基法の労働時間規制など、他に適切な場があるように思われる。均等法はむしろ、同じ条件にある男女を同じに扱う「差別」禁止立法として、さらに発展すべきであろう。

私は昨年、賃金差別を連邦最高裁まで争ったアメリカ人女性の自伝を翻訳したが(リリー・レッドベターほか『賃金差別を許さない!——巨大企業に挑んだ私の闘い』岩波書店、2014年)、職場においても家庭や地域社会においても、女性に対する多くの偏見や障壁が残っていることが、克明に描かれている。アメリカでは、1964年公民権法第7編、いわゆるタイトル・セブンによって、人種差別とともに性差別が禁止されて以来、きわめて大きな社会変革がもたらされたはずであるが、それでも課題は山積している。日本においても、30年という年月は、均等法をたしかに成長させたが、その理念を真に実現するための途は、まだ始まったばかりなのである。