

日本の男女雇用機会均等法の現状

— 旧法と新法との比較を中心に —

福田 健一

要約

本稿では、雇用における女性保護を男女雇用機会均等法の旧法と新法との比較を中心に論じていくことにする。雇用における女性保護は1972年（昭和47年）に「勤労婦人福祉法」が制定、施行されて保護が拡大していった。国連で成立した女子差別撤廃条約を批准するために1985年（昭和60年）に男女雇用機会均等法が制定、施行された。法律の制定にあたって、旧来とは異なった考え方を取り入れていった。また、それらの考え方も労働基準法にも反映されて妊婦の育児時間、出産前後の育児休暇の規定なども取り入れられた。しかし、この均等法が施行されたが女子差別撤廃条約を批准したことと、1985年（昭和60年）が国連で規定した「女性の10年の最後」の年にあたるためによく議論、検討を重ねて制定、施行したとは言いがたい。なぜなら、多くの「努力目標」があり司法、行政などにより企業が違反してもそれに強制力を持って解決できないようになってきている。これでは男女雇用機会均等法の現実的な運用に限界があると言わざるを得ない。だから、その後の1999年（平成11年）、2007年（平成19年）の改正で企業の禁止項目を増やし、男女平等を基本としながらも女性保護を進めてきた。少しずつ改善されてきているが現状としては、社会の指導層の中の女性の比率は依然として低いままである。どうして、いまだにそういう状況が継続しているのか。アメリカやカナダの事例も含めて真の男女の雇用における平等を論じて行くことにする。

キーワード 勤労婦人福祉法、女子差別撤廃条約、男女雇用機会均等法、国連女性の10年、アファーマティブ・アクション（ポジティブ・アクション）、カナダ人権法、アメリカ公民権法、セクシャルハラスメント、母性健康管理、カナダ人権委員会、改正雇用均等法、男性労働者、女性労働者

目次

1. 序論
2. 序論：注
3. 本論
4. 結論
5. 本論・結論：注

序論

雇用管理における女性の不平等の概念規定

福澤諭吉は『学問のすすめ』で社会での不平等を、個人の出自などに求めずに、学問をすることによる業績社会を確立することにより、解消させようとした。現代では、業績社会がより多様になっているおり、学問をすることにより、希望を叶えられるので、福澤諭吉の言う社会は達成していると考える。もちろん、学問を修めれば、望む結果を得ることができるなど、単純な社会ではないのは、当然で、個人の運不運などに左右される要素はあり、完全な形ではないが、業績社会は多様に変動しながらも、社会の中で成立していると考ええる。

福澤は、この著書の中で、以下のように言及している。「その本を尋ねればただその人に学問の力あるとなきに由ってその相違も出来たるのみにて、天より定めたる約束にあらず。諺に曰く、天は富貴を人に与えずしてこれをその人の働きに与うるものなり」としている[1]。これは、人々の間の所得や資産、社会的な権威、威信の差異、他者に対する権力、影響力の違いである不平等のメカニズムを業績社会の形成することにより、機会の平等を達成するものとするわけである。また、近代国家形成との要請も存在したとも言える。これを達成することにより、社会秩序が安定すると考えられるのである。理由として、不平等の存在が国民の不満を増大させることになる。国民の不安の大部分は、富や権力などの社会的報酬の不平等な分配に起因しているからである[2]。つまり、これを推し進めることは、雇用での同一労働、同一賃金の原則に行き着くものと考ええる。

しかし、これは男性を念頭に考えられており、女性は念頭にないと言える。現在の個人の社会での不平等は、法の施行や意識の向上などである程度は、解消されていると考えられるが、女性の雇用での差別は解消されていない。なぜなら、事実として、男性と同一労働、同一賃金は実現されていない。もちろん、理念としては、成立している。つまり、男女雇用機会均等法[3]などにより、男女の性別による差別は禁止されている。だから、理念による差別禁止は一応、成立していると言える。ただ、大卒の女性の採用区分に総合職と一般職があるが、男性にはそういう区分は基本的には無い。これは、法的には違法性は無いが、運用面では男女平等の精神から外れたものであると考えられる。

つまり、組織における幹部候補生として女性よりも男性を重視しているということである。特に、重厚長大と言われる歴史のある伝統的な企業にはこの傾向が強いと考える。例えば、メガバンクなどの頭取は全て男性である。役員さえも、ほとんどいない。男性よりも優秀な女性はいるはずで、その優秀さが地位に反映されていないと考える。

しかし、なぜ雇用に於ける男女平等が達成されていないのであろうか。日本独自の雇用に

ついでに性別役割意識のある価値観などが男女雇用機会均等法を施行した後も反映されているからであると考え。また、日本の企業は、男性のみが主な労働力で女性はあくまで補佐的な存在として捉えられている事も多い。最近では、総合職と一般職に分離されているが、本来ならば、カナダなどでは、実施されているペイ・エクイティ(同一価値労働同一賃金 [4] [5] [6] [7]) が日本でも確立する必要があると考える。それにより、雇用における男女平等を確立する一つになりうるだろう。法制化も必要になると考える。また、男女相互の意識向上も必要と思う。

[序論：注]

- [1] 福澤諭吉『学問のすすめ』岩波書店、1992年、pp.11-26.
- [2] 今田高俊『社会階層と政治』東京大学出版、1990年、pp.1-2.
- [3] 厚生労働省労働局雇用均等室、「改正男女雇用機会均等法」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/index.html> 2007年12月30日
- [4] 東京女性財団ペイ・エクイティ研究会、2007年12月30日「商社における職務の分析とペイ・エクイティ」
<http://www.arsvi.com/b1990/9703pe.htm>
- [5] 「カナダ連邦人権法」
<http://www.moj.go.jp/SHINGI/refer07.html> 2007年12月30日
- [6] 「カナダ連邦雇用衡平法」
同上
- [7] 「カナダ公正労働実務法」
同上

本論 日本の男女雇用機会均等法の現状

旧法と改正法との比較

日本の男女雇用機会均等法は、1986年4月に「雇用の分野における男女の均等の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」（以下「均等法」と言う）と施行された。特徴としては、女性が家庭における男女の役割を否定はしていない。その上で、同法が男女平等を実現することを言及している。同法は母性保護を守りながら女性差別を禁止している。女性の就職に対する意識や実態を配慮して立法している。その後、男女雇用機会均等のよりいっそうの発展のために、「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及び労働基準法の一部を改正する法律」（以下「改正法」と言う）が成立して、それらに基づく省令、指針と共に2007年4月1日に施行された。企業がより性別により差別せず、母性を尊重して能力を発揮できるように雇用環境を整備することが求められている。だから、これらを具体的に、事項に分けて論じることにする [1]。

①性別を理由とする差別の禁止

(改正前) 女性に対する差別的取扱いの禁止

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について禁止

(改正後) 男女双方に対する差別的取扱いの禁止

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格

教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新

(同 様) 女性に対するポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組）は法違反にならない

改正後は、女性に対する差別的取扱いだけでなく、男女双方に対する差別的取扱いも禁止している。これは、改正前の法施行において女性の雇用における差別を禁止しようとの視点で立法している。その中には、差別されているのは、単に女性だけであって男性は含まれないとの発想がある。これは、ある意味で日本的な考えであると思う。例えば、カナダではカナダ人権法がこれにあたりアメリカでは公民権法が該当するが、日本との違いは両国とも女性の差別だけを禁止するのではなく、男女の関係なく差別を禁止し、その上に人種、国籍、宗教、などの差別をも禁止している。これは、両国共に白人の黒人などに対する反省が根底にあると思う。また、人種の多様性、移民による建国などの要因も基礎にはあるだろう。しかし、改正前の日本の法と比較するとより包括的であるのは否定できず、そのため、今回の改正では両国を含む海外の法の影響を受けて、より包括的な改正法になった。

改正法では、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更新、などが新たに加わったがこれは近年の日本の労働を取巻く環境が変化した結果であろう。特に企業がコストを抑えるために、女性を中心に派遣などの非正規雇用を増大させたために、雇用が安定しなくなった傾向にあるのが大きな理由と考えられる。職種の変更・雇用形態の変更はリストラの目的のために、これらが行われる例もある。退職の勧奨、労働契約の更新も同様の理由で行われることも多いが、結婚、出産などの理由で離職、休暇などを取る場合の多い女性が企業によって不利に扱われる事例も多いためにこの様な項目の追加がなされたと思う。女性に対するポジティブ・アクションは法違反にならない、としているのは実際に女性が雇用で不平等に扱われている例が多いが、なるべく調停などに移行せず企業側の自助努力をすることにより、企業側にも意識向上を促し早い段階での解決や雇用における差別を無くすシステム作りをさせる意図があると言えるだろう。

②間接差別の禁止

(改正前) 規定なし

(改正後) 厚生労働省令で定める措置については合理的な理由がない限り禁止

これは、改正前の法では間接差別の規定が無かったので間接差別が行われた例が生じた。例えば、男子だけの採用をしたい場合に一般的な男子の特徴にあった募集条件を設定し、事実上、女子の採用を阻止する例があった。例えば、労働者の募集又は採用に当たって労働者の身長、体重、体力要件、が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」と言う）を選考基準とする全ての場合が挙げられる。具体的には選考基準で身長170センチ以上と要求すれば、ほとんどの女性はこの基準に当てはまらず事実上は、女性を排除して男性だけを選考するものであると言える[2]。

③妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

（改正前）妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇を禁止

（改正後）妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止
妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

改正後に能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止したのは、企業側の視点から見ると、そうでない状態に比べると生産力は減少すると考えているからだろう。しかし、現代社会は、企業の仕事内容においても多様化かつ複雑化している。一つの分野においても熟練が必要になっていると考える。むしろ、熟練した女子労働者を妊娠・出産等で解雇するのは、長期的に見て企業に不利益が生じるとの見方が妥当とも考えられる。むしろ、併設保育所などを整備して働きやすい環境整備をすることが必要だと思う。

④セクシャルハラスメントの防止

（改正前）女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務

（改正後）男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務
調停などの紛争解決援助の対象にセクシャルハラスメントを追加
是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシャルハラスメントを追加

女性労働者のみから、男女労働者を対象にしたのは以前と異なり女性の社会進出が進んだ結果、女性が男性の上役になる状況も当たり前になってきたことも一つの理由として挙げられる。地位が上位にあることで女性が男性に対してセクシャルハラスメントすることも有り得る。また、意識の向上により以前は見過ごしていた男性への職場の忘年会などでの衣服を着ない形での余興などの強制は男性へのセクシャルハラスメントとして認識されるようになったこともある。また、是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に追加されたのは良いことである。カナダの人権法は人権委員会に人権侵害があった時に救済命令権限が与

えられている。是正指導に応じない時は収監等を裁判所に訴えることもできる。それに比べて、日本の改正前の法では、あまりにも強制力が無かった。単に努力義務だけだと実効性に疑問があるのは当然である。まだ、初期段階であるが企業名公表はその一步であると思う。これにより法の実効性の確保が進むと思う。

⑤母性健康管理

(同 様) 事業主の措置義務(妊娠中及び出産後の女性労働者が保護指導又は健康診察を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置の実施)

(改正後) 苦情の自主的解決、調停などの紛争解決援助の対象に母性健康管理措置を追加
是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に母性健康管理制度を追加

改正法では、以下のように言及している。法9条第1項の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上(1ヶ月は28日として計算する。したがって、4ヶ月以上というのは85日以上のことである。)の分娩をいい、出産のみならず死産も含むものであること[3]。と明確に定義づけている。このことは法の適応についてあいまいな部分を残さず非常に適切である。また、4ヶ月というのは、母体健康管理には重要な時期である。日本の企業主の中には、これらについての意識の低い人も多いため、具体的な時期を示して、このような実効性を増す制度は必要だろう。

⑥ポジティブ・アクションに対する国の援助

(改正前) 労働者の配置等状況の分析

分析に基づく計画の作成

計画で定める措置の実施

実施体制の整備を行う事業主に対する相談その他の援助

(改正後) 労働者の配置等の状況の分析

分析に基づく計画の作成

計画で定める措置の実施

実施体制の整備

取組状況の外部への開示を行う事業主に対する相談その他の援助

取組状況の外部への開示を制度化する必要があると考えられる。制度化しているのが普遍化することにより、意識向上が促進すると思う。実施体制の整備を行う事業主に対する相談その他の援助、から取組状況の外部への開示を行う事業主に対する相談その他の援助、に変更されたが実施体制の整備は初期段階であると言える。むしろ、実施体制を整備してもそれを効果的に運用しなければ意味がない。であるので、事業主が外部への開示が当り前の体制を作り上げなければならないが、そのためには、法律の整備だけではなく、事業主、労働

者の意識向上が重要である。

ポジティブ・アクションとは、「一方の性（特に女性）の労働者に対するこれまでの事実上の不平等を是正することを目的としてとられる一時的な改善措置」のことをいう（改正均等法8条、厚労大臣指針）。ポジティブ・アクション規定の趣旨は、改正均等法5条～7条の差別禁止規定では、人事労務管理を行ううえで、直接または間接的に男女いずれかを有利にとり扱うことを禁止している。このため、事業主が職場での男女の機会均等取扱いを促進するために、例えば女性の少ない部署に優先的に女性を配置する、女性に教育訓練を優先して受けさせる、女性を抜擢し管理監督者に登用するといった行為もこれらの差別禁止規定に違反することになる。そこで均等法では、事業主の固定的な男女の役割分担意識に基づく「女性のみ」または「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、雇用分野における男女の均等な機会待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として、女性労働者に関して行う措置を講じることを妨げるものではない（改正均等法8条）[4]。

ポジティブ・アクション規定の目的は、女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみ募集・採用や配置の対象とすることなどは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらす。改正均等法8条は、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行うことは、法律違反にならないことを定めた。逆に、上記のような見地から、それ以外の女性労働者に係る措置は違法となることを明らかにしている。支障となっている事情とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における制度や慣行が原因になって、雇用の場において男女労働者間に事実上の格差が生じている。この格差は最終的には男女労働者の差となって表れるものであることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かについて判断することが適当である。

女性労働者に関して行う措置、とは、女性のみを対象にした措置、または男性と比較して女性を有利に取り扱う措置をいうものである。妨げるものではない、とは、均等法に違反することにはならない旨を明らかにしたものである。事業主に対して支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関する措置を講ずることを義務付けるものではない。改正均等法8条により特例とされる「女子労働者に関して行う措置」は、過去の女子労働者に対する取扱い等により女子労働者に現実に男性労働者との格差が生じている状況を改善するために暫定的、一時的に講じることが許容されるものであり、指針の相当程度少ない状態にあるかぎり認められる[5]。

では、ポジティブ・アクションで適法と認められる措置はどのようなものであるだろうか。そのことについて論じる。厚労大臣指針によると女性労働者が男性労働者よりもかなり雇用管理区分などが少ないのだが、それについて①募集・採用②配置③昇進④教育訓練⑤職種の変更⑥雇用形態の変更、に関しては女性労働者を男性労働者より有利な取扱いをするのは違法ではないとされている。公式には、女性労働者の雇用管理区分などに占める割合が相当程度少ないとされる理由は、全労働者に占める女性の割合が4割を下回っているとしている。しかし、それが雇用管理区分に占める割合が少ない理由とは思えない。女性労働者に対する結果であると考え。具体的には、基幹的職務は男性が占め、女性労働者は補助的な仕事を中心に行っているために雇用管理区分に占める割合が4割を下回っていると思う。

同じ経験、知識、能力、同一の仕事であり同期入社の男性労働者と事実としての同一の賃金と昇進がなされているとは思えない。前述のように、メガバンクで女性の頭取がないし、特に上場企業ではほとんど役員さえもない。女性労働者は、出産などがあるにせよ大学への進学率は男女がほぼ同一水準にある現状からして公正な取扱いがされていないのは明白である。

この様な状況について厚生労働省はどのような方策を取っているのでしょうか。この件について各都道府県労働局長にあてた厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知〔6〕から考察することにする。改正雇用均等法の1.目的（法第1章）の（1）では以下のとおり記載している。法第1条は、法の目的が、第一に雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ること、第二に女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康を図る等の措置を推進することにあることを明らかにしたものであること、と記載されている。

このことは女性が男性と異なり妊娠、出産があることにより差別的な取扱をされないために明文化されたものである。では、女性は改正雇用均等法では完全に男性との差別的な取扱がされないのでしょうか？その事について事例を基に検証してみる。

まず、男女間で異なる取扱ができる職務について、検証してみる。①芸術・芸能の分野での表現の真実性の要請から男女いずれかのみ従事させることが必要である職務が挙げられている。例えば、モデル、クラシック歌手、俳優、などがある。モデルは男性用の衣服、女性用の衣服が存在するので男女別のモデルが必要なのは当たり前である。クラシック歌手も男女でソプラノ、バリトンなどの違いがあるので男女別区分が必要である。俳優も当然の事ながら役に男女の別があるので区別が必要である。この区別は男女差別的な意図から出ているわけではないので問題はない。

②防犯上の理由から男性が従事することが必要な職務として守衛、警備員がある。これらの仕事は女性でも出来るが、犯罪多発地帯での勤務になると限界があることは否定できない。

そういう所での勤務に於いては男性の配置が必要である。ただし、アメリカの軍隊などでは危険な場所であるからといって、女性を配置しないのは逆差別であるとの考え方もある。実際、以前、女性兵士は後方勤務が当たり前であったが近年では希望などにより最前線に配置することもある。ある面では男女平等を究極に考えると男女問わず職務配置はある種の妥当性もある。しかし、日本では妥当と判断されないであろう。日本とアメリカでは男女平等についての考え方に差異がある。アメリカは理念重視で背景として60年代のマーチン・ルーサー・キング牧師の運動などに見られるように人種、性別、宗教の如何を問わずの全ての平等を求める傾向があり、軍隊での男女平等もその一貫にある。

それに対して日本は理念先行型ではなく現実重視型である。つまり、文化の違いでもあるわけだがアメリカの軍隊の女性兵士だと捕虜になった時に男性兵士と異なる虐待を受けたりする。男性よりもよけい結果として虐待、差別を受けることもあるので、日本では危険な場所では男性が勤務することに対して理念的な平等についての論議は少ないと言っていいだろう。ただし、今後は男女平等の意識が進展するに伴ってアメリカ型の理念型に移行する傾向にあると考える。③これら①と②の同様な職務としては、他には宗教、風紀、スポーツあるいは業務の性質上として男女のどちらかを従事させるの必要性のある女性浴場、女性用更衣室の受付係などが挙げられる。

次に、労働基準法により女性が就業できないものは、満18歳未満の男女労働者の深夜勤務の禁止（午後10時から午前5時まで）である〔7〕。もっともこれは男女共であり青少年の保護であるから男女雇用差別とは全く関係ないものである。また、満18歳以上の女性の坑内労働の禁止もある〔8〕。他には、女性の危険有害業務の就業禁止〔9〕これらはアメリカ的な理念重視型であれば逆差別であるとも言えるが現実的な日本的な観点だと女性の坑内労働を禁止するのは常識的であると考え。事実、戦前などでは筑豊炭鉱などでは女性の坑内労働も行われていたが、かなりの労働災害が出たこともあり、また、母性保護の問題もあるので、これらは男性労働のみに限られてもおかしくない。以上のことから旧法と改正法ともにこれらの女性保護の内容が継続しているが、これについては変更する必要はないと考えている。

しかし他の国は、これらの件に対してどのような考えに立脚し対応しているのか論じてみることにする。まず、アメリカの現状を判決により考察する。アメリカでの雇用に於ける平等性を担保する根拠として、連邦雇用機会平等法があるわけだが日本と同様に様々な判例が成立している。そこで危険有害業務について日米の異同について論じる。

判例（Dorhard v. Rawlinson事件：連邦最高裁判決）〔10〕

この判決はダイアナ・ローリーソンという大学では更生心理学を修めて、刑務所の囚人に対して犯罪についてのカウンセリングを行う能力があり、警察署で少年課を非常勤で勤務し

た経験のある女性を体格の理由でアラバマ州矯正局が不採用にした。このことに対して彼女は連邦雇用平等委員会に対して、体格による制限は事実上女性を排除するものであり雇用に於ける性による差別であると申立てをした。体格による制限は身長が5フィート2分の1インチ以上であり、体重は120ポンド以上300ポンド以下である。身長は150センチ少々以上であり、体重は54キロ程度以上であるので必ずしも多くの女性を排除するものではない。しかし、ほとんどの男性は排除されない制限であると考えられる。また、これらの業務にはある程度の体格が必要であり雇用における男女差別とは異なるとの考えも存する。そこで、同委員会は調査をした後に「性差別と考えられる大きな理由が存在する」との結論を出して、彼女と同矯正局の両当事者に対して任意の斡旋を行ったが同意に至らなかった。その委員会の通知を基に彼女は地裁に提訴した。

地裁は体格による制限は「アメリカ公民権法第7篇703条e項」に規定されている「特別な仕事あるいは会社の正当な経営で常識的に考えられる必要な職業適性基準」に該当しないと考へて、不採用決定を違法であるとの判決を下した。彼女の訴訟提起を理由のあるものとし勝訴したのである。しかし、同矯正局が上告をして舞台が最高裁に移った。最高裁はこの判決を覆して法律にある「必要な職業適性基準」の解釈を間違っていると断定して地裁判決を破棄して差し戻しをしたのである。理由としては女性看守は男性看守と異なり男性囚人からの傷害暴行の可能性が高まり、そういう状態が常態化すると女性看守だけではなく他の囚人の動向にも影響を与え、そのような事件に対応する他の男性看守の危険度が増大するとの判断を下したのである。これらから考察するとアメリカも全て考え方が統一していないのが分かる。地裁の判決はアメリカの平等に対する理念を体現したものだと言える。これは雇用という枠を超えて徹底した平等を目指している理念とも言える。

これに対して最高裁の判決は現実を体現していると思える。つまり、アメリカは平等の理念は尊重しているが最終的な判断としては現実的な判断をするという事である。しかし、本来は規定の体格に適合しなかったのが、不採用の理由であるはずだが実際は女性であるというのが本当の理由であることが明白になった。日本では男女間で異なる取扱をできる職務として、守衛、警備員などが挙げられているが、結局のところアメリカの最高裁判決と同一の考え方にあると言える。ただ、日本はアメリカのように理念としての徹底的な平等を追求していない。

次に、カナダの事例を基に検証してみる事にする。カナダは、アメリカと同様に男女同権というよりも全ての平等を追求しており、カナダ人権法により雇用に於ける平等を確保している。

自主解決事案（Prince Edwards Island Militia事件 連邦人権委員会申立中に自主解決）^[11]

カナダのプリンスエドワードアイランド州の軍の募集広告の中で「体力があり、元気で任務遂行能力の高い若い男性」を応募対象としていた。申立人はカナダ在住の女性であるがこ

の広告を見て男女差別であるとして申立をしたのである。この申立により国防省から指導が行われ州は募集広告を訂正して「若い男性と若い女性」を応募対象に変更した。彼女は当事者ではないのに申立したわけだが、日本だとあまりない事例であるが、ある意味ではカナダでの人権意識が高い事を示している。人権委員会で審議する必要も無いと国防省が考え州もすぐに訂正したわけである。日本だと人権の意識が異なるので人権委員会での審議や勧告後に国防省、州などが結論を出すものと考えられる。

結論

ここでこれらの外国の事例を基に日本との比較をしたわけだが、再び旧法と新法の比較に戻ってみることにする。均等法は1972年に勤労婦人福祉法の改正として成立しているわけだが、「婦人」という用語の使用でわかるように「主婦」に通じる子供のいる女性が投影しているように思える。つまり、女性を自立した職業人として考えるわけではなく、子供のいる保護されるべき女性として「婦人」という用語として使用していると感じる。現在では自立した女性ということで法律用語としては「女性」という用語を使用していると考えられる。最近では、法律用語として「婦人」という用語を使用しないのはそういう発想があると感じる。だから、この法律の改正は勤労婦人福祉法の改正というよりは、実質的には1979年に国連で採択^[12]されて、1980年から発効した「女子差別撤廃条約」^[13]の国内法整備の要素が強いと考える。日本は1980年に高橋展子駐デンマーク大使が署名^[14]したわけだが、人権意識の高いアメリカではあるが、1980年に署名したのみで現在も批准していない。アメリカ上院の反対が強くまた、考えが民主党内、共和党内いずれも多様で批准への意見集約がされず、オバマ大統領になっても未批准のままである。女性差別の概念が多様であり、また宗教的な概念も多様なために意見集約が難しいとも言える。日本は国会においてほぼ全会一致で批准されたのと大きな違いがある。

日本はその後、1985年の改正により法律の名称が「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」となった。構成としては以下のようになる。

第1章 総則（第1条～第4条）

第2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

第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条～第10条）

第2節 事業主の講ずべき措置（第11条～第13条）

第3節 事業主に対する国の援助（第14条）

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助（第15条～第17条）

第2節 調停（第18条～第27条）

第4章 雑則（第28条～第32条）

第5章 罰則（第33条）

これらの内容から考えると旧法よりも事業主の責任の明確化とそれに対して、国が援助することで実行性をより強化していることが分かる。紛争の解決として調停などの実効的な手段を明確化していると共に、以前は事業主の努力目標だったのが実効性を高めるために罰則を加えたことが言える。

次の改正^[15]は1999年に行われた。改正内容としては、旧法と異なり採用、昇進、募集、配置、福利厚生、定年、退職、解雇、教育訓練、での男女差をつけることを禁止した。以前は努力目標に留まっていたが、改正後は禁止規定となる。男性のみ女性のみの募集も禁止された。ただし、特例として、該当企業が以前に慣用的な男性優位の雇用制度を取っていたために従業員比率や雇用管理の運用についての差が現状として存在している場合にアフーマティブ・アクション（積極的格差是正策）として差を解消するために、女性を優先させて雇用する場合は法に違反しない^[16]。これには批判の意見もある。その主なものは逆差別であり能力の差で生じることもあるので女性を優遇することにより、男性を逆に差別するというものだ。しかし、能力差が雇用などに完全に反映されているだろうか。もし、完全に反映されているなら、企業における女性の地位はもっと高い地位であるべきだろう。多くの女性はこれらの企業に採用されている。だが、社長、重役まで地位を達成できないのである。もちろん、女性は結婚、出産などで地位向上が阻害されているとの考えがあるかもしれない。しかし、継続して定年まで勤める女性も現在では増加している。それでも皆無に近い状況が現在も継続しているのは、女性の能力が地位に正当に反映されていないと考えるべきである。理由としては、慣用的な伝統的職業観などが反映して正当な職務評価がされていないと考える。

北欧などでは、クォーター制の導入により積極的に格差是正に取り組んでいるが、日本でもアフーマティブ・アクション（日本独自の言い方として：ポジティブ・アクション）^[17]の観点から2020年までに指導的地位の女性が少なくとも30%になるように期待して各分野の取組を推進すると規定している^[18]。法制度をいくら整備してもいまだに雇用における男女平等が達成されない現状からみてポジティブ・アクションで指導的地位に女性が30%占めるのは「期待」だけでは達成するのは難しいと考える。30%を占めるのは強制手段、例えばカナダのように行政委員会の強制力の付与や裁判所の命令などが必要であろう。しかし、その実施には男性に対する逆差別にならないように公聴会を開いて意見を集約してその結果を審議会での検討やマスメディアを通じての世論調査なども実施すべきと考える。いずれにしても、平等と文化、現状を深く考察することが重要であると思う。その上で雇用における真の男女平等を積極的に達成すべきである。

[本論・結論：注]

- [1] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局（雇用均等室）「改正男女雇用機会均等法のポイント、1-2頁」2007年
- [2] 厚生労働省「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）、50-52頁」2006年
- [3] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通達「改正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の施行について：雇児発第1011002号、10-12頁」2006年
- [4] 布施直春『女性労働者の労働法実務ハンドブック』63頁（セルバ出版、2007年）
改正均等法8条の規定は、以下のようになっている。
(女性労働者に係る措置に関する特例)
前三条（性別を理由とする直接差別の禁止及び間接差別の禁止）の規定は、事業主が、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支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講じることを妨げるものではない、としている。
これは、欧米の先進国が行っている「アファーマティブ・アクション」の影響もあると考える。アメリカの公民権法やカナダの人権法も包括的な人権保護を目的にしているが、その促進のために、様々な格差是正策を取っている。日本においても、具体的な実現のためにこのような条項を入れたのであろう。
また、著者は、国家公務員上級職（行政甲）試験を合格後に労働省婦人少年局（当時）にて勤労婦人福祉法の法案作成作業・労働基準法（女性労働者に係る部分）の施行事務に従事していたので、法案作成の趣旨がよく理解できる。
- [5] 同上64頁
- [6] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知（平成18年10月11日・雇児発第1011002号）の法第1条の（2）は、「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念」について言及しており、同（1）では、雇用の視点からである。憲法の理念から広汎な視点で雇用での男女平等を唱えている。このことから考察しても「雇用における男女平等」はあらゆる視点から保障されたものであることが言える。
- [7] 労働基準法64条1項
- [8] 労働基準法64条2項
- [9] 労働基準法64条3・2項
- [10] Dorthard v Rawlinson, 418 F. Supp1176,97 S Ct.2720(1977).
- [11] Prince Edwards Island Militia The Dep't of Nat'l Defence, CHRC, The 1981 ANNUAL REP.27.
- [12] 第34回国連総会にて賛成130カ国、反対0カ国、棄権11カ国にて採択、1979年12月18日
- [13] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約：女子差別撤廃を規定した多国間条約）これを一般的には女子差別撤廃条約と称する。国連第34総会で1979年に採択されたものであり、1981年に発効された。2009年現在、署名国は98カ国、締約国は186カ国である。内容としては前文、30カ条で構成されている。あらゆる分野の差別を撤廃して男女平等を達成するためどちらかの性別優位性や性的役割のステレオタイプの判断を無くす必要措置を規定している。特徴的な事は法的な差別だけではなく、社会通念上の慣行も差別に含まれることをあえて指摘している。また、公的な分野だけではなく私的な分野も同様に差別撤廃することを締約国の義務としていることも挙げら

れる。ただし、母性保護は差別の概念は適用されていない。売春、人身売買は項目を設けて禁止されている。

- [14] 国連婦人の10年中間年世界会議の際、高橋展子駐デンマーク大使が署名、1980年7月17日
- [15] 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」（以下1999年改正法と表記）1999年4月1日
- [16] 1999年改正法第8条、第9条
- [17] Stanford Encyclopedia of Philosophy, First published Fr Dec 28, 2001; substantive revision Wed Apr 1, 2009
- [18] 男女共同参画社会基本法に規定された男女共同参画基本計画により定めている。3章26条により構成されている。あらゆる場面での基本的平等を理念とし、男女が相互に人権を尊重して能力を充分に生かすことのできる男女共同参画社会実現を目標としている、1999年（平成11年）6月23日、法律第78号

[参考文献]

- [1] Canadian Human Rights Act, 1985
- [2] Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979
- [3] Dorthard v Rawlinson, 418 F.Supp1176,97Sct.2720 (1977)
- [4] Prince Edwards Island Militia The Dep't of Nat'l Defence, CHRC, The 1981 ANNUAL REP.27.
- [5] Stanford Encyclopedia of Philosophy, First published Fr Dec 28,2001; substantive Revision Wed Apr 1,2009
- [6] 今田高俊『社会階層と政治』東京大学出版、1990年
- [7] 厚生労働省労働局雇用均等室、「改正男女雇用機会均等法」2007年
- [8] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局（雇用均等室）「改正男女雇用機会均等法のポイント」2007年
- [9] 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通達「改正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の施行について：雇児発第1011002号」2006年
- [10] 厚生労働省「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）」2006年
- [11] 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」（以下1999年改正法と表記）1999年
- [12] 東京女性財団ベイ・エクイティ研究会「商社における職務の分析とベイ・エクイティ」2007年
- [13] 福澤諭吉『学問のすすめ』岩波書店、1992年
- [14] 布施直春『女性労働者の労働法実務ハンドブック』セルバ出版、2007年

Summary

The Present State of the Equal Employment Opportunity Act in Japan
— Focusing on the Comparative Study of the Old and New Acts —

Kenichi Fukuda

This monograph discusses the protection of female workers focusing on the comparison between the old and new Equal Employment Opportunity Acts. Employed women's protection has expanded since the Female Worker Welfare Act (enacted in 1972 (Showa 47)). Furthermore the Equal Employment Opportunity Act (enacted in 1985 (Showa 60)) was enforced to ratify the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women enacted by the United Nations. This act introduced new ideas that were different from the usual considerations. These new ideas were also introduced to the Labor Standards Act such as the provisions of child care time for pregnant woman, child-care leave before and after childbirth, etc. However, because the equality act was enacted in the final (10th) year of the United Nations regulated International Women's Year (1985, Showa 60), and the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women was ratified, it was difficult to say that the enactment and enforcement of the equality act were sufficiently discussed and verified. This act included many provisions of "goals to work toward" and these provisions had no administrative and legal effects to solve violations by companies. There was a limit to enforce the Equal Employment Opportunity Act in real situations. Therefore the company's prohibition clauses were increased in the revised Equal Employment Opportunity Act in 1990 (Heisei 11) and 2007 (Heisei 19) to promote female protection based on the equal rights of both sexes. Equality has gradually improved. However, female workers' percentage in social leaders is still low. This monograph considers the reasons why such a situation still continues and studies the ideal sex equality in employment including the consideration of American and Canadian cases.

Keywords Female Worker Welfare Act, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Equal Employment Opportunity Act, 10th Year of the International Women's Year, Affirmative Action (Positive Action), Canadian Human Rights Act, American Civil Rights Act, Sexual Harassment, Maternity Health Care, Canadian Commission on Human Rights, Revised Equal Employment Opportunity Act, Male Workers, Female Workers

(2011年5月19日受領)