

男女雇用機会均等法案の問題点

後藤 敏夫

はしがき

前国会に提出された男女雇用機会均等法案は、1984年7月27日、政府原案のまま衆院本会議で可決され、参院へ送られたが、結局継続審議となり次国会へもちこされることとなった。本稿は同法案の制定にいたるまでの背景や経緯および国会における審議等を通じての問題点を整理すると共に、若干の私見を止めおくために、書かれたものである。

I 背景と経緯

(1) 国連の差別撤廃条約

1975年、国連の国際婦人年は、「平等、発展、平和」を目標に、国連婦人の十年世界行動計画をよびかけたが、1985年でその十年は終わることとなる。1979年に国連総会で採択された「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」（以下「差別撤廃条約」という。）の署名国であるわが国は、同条約を批准するために、わが国における差別撤廃の国内法の整備をはからなければならない。差別撤廃のための問題点は多々あるが、国籍問題、教育課程等とならんで雇用関係問題が最も重要な課題である。

従来、雇用問題については、1951年のILO第100号（同一労働同一報酬）条約（1967年批准）1958年のILO第111号（雇用・職業差別待遇禁止）条約（未批准）があるが、国連の差別撤廃条約は「国連婦人の十年」の最重要目標であるだけに、その重みは否定すべくもない。

さて、差別撤廃条約において、雇用に関しては第11条にその規定がある。すなわち、まず第11条第1項(a)には、「労働の権利は、すべての人間の奪うことのできない権利である」と労働権の確立が高らかにうたわれている。ついで、(b)同一の雇用機会についての権利、(c)職業選択の自由、昇進、雇用の安定、労働条件の平等、職業訓練を受ける権利、(d)同一価値労働、同一報酬、同一待遇を受ける権利、(e)退職・失業・傷病・老齢等の社会保障及び有給休暇の権利、(f)健康の保護及び安全についての権利を確保するため、婦人に対する差別を撤廃するためのすべての適当

な措置をとることとされている。

また、同条第2項では、婚姻または母性を理由とする婦人に対する差別を防止し、効果的な女性の労働に対する権利を確保するために、妊娠・出産による解雇を制限付で禁止し、給料またはこれに準ずる社会的給付を保障された母性休暇と先任権の確保、保育施設と社会サービスの整備、妊娠中の有害業務に対する保護について規定している。

さらに、同条第3項は「本条に規定する保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして定期的に再検討するものとし、また必要に応じ、修正し、廃止し、またはその適用を拡張するとしている。この第3項は、たとえば科学あるいは技術の進歩による妊娠中の有害業務の見直しなどを想定したものといえよう。ところで、本条約の総論にあたる第4条第1項では、「男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的特例措置は差別とみなしてはならず、……これらの措置は機会及び平等が達成されたときは停止する」と規定しており、また同条第2項では、「母性保護は差別とみなしてはならない」と規定している。そうすると、女性に対する深夜業や休日労働の禁止、危険有害業務の禁止、生理休暇、時間外労働の制限などが、ここにいる暫定措置にあたるのか、母性保護にあたるのか、あるいはそのいずれにもあたらないのかが問題となる。この点が、差別撤廃条約の批准を前提とする男女雇用機会均等法の制定に際して、女子保護規定の存廃をめぐる論争の遠因となっているといえよう。

(2) 婦人少年問題審議会等における審議

さて、国連において差別撤廃条約が採択された1979年、わが国においても労働大臣の私的諮問機関として、「男女平等問題専門家会議」が設置された。同会議では、確保さるべき男女平等の具体的な姿についての検討が行われ、1982年5月に「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」として報告された。これを受けた婦人少年問題審議会は、法的整備を含めた雇用における男女平等を確保するための諸方策を同審議会の婦人労働部会（渡辺道子座長）において審議することとした。婦人労働部会は、わが国の婦人労働の実態及び婦人労働に関する法制、欧米先進諸国における男女雇用平等法制等の検討や実地調査、ヒヤリングなどを行い、1983年10月「雇用における男女平等実現のための諸方策の検討に当たった問題点」としてとりまとめた。ここでとりあげられた問題は多岐にわたるが、従来の実態にあらわれた日本的雇用慣行（たとえば、勤続年数による昇進など）との調和の問題と現行労働基準法の女子保護規定の存続に関するものであった。同部会は、これらの問題点をめぐって鋭意審議を進め、1983年末までに結論を得るべきところ、労使の意見の対立点が浮き彫りにされ、審議は翌年に持ちこされた。

労使の争点を整理すれば、次のごとくである。

まず、新法の性格について、労働側は①現行労働基準法第3条（均等待遇）に「性」による差別禁止を明示し、②新法はガイドラインを明示した罰則付きの強行規定ですべての差別を禁止す

ること、③差別救済機関として、中央・地方に独立した行政委員会を設置することを主張したのに対して、使用者側は、新法は漸進的に機会均等と待遇の平等を達成すべきで、罰則はもとより一律に法律で強制するのに反対して、特に昇進・昇格は評価の問題で法律の規制になじまないと主張した。

女子保護規定に関しては、時間外・休日・深夜業の規制について、労働側が、労働時間短縮・週休二日制の実施など労働環境の整備や保育施設充実などを進めたいことで解消すること、深夜業は人間らしい労働、生活という観点から男女ともに規制すべきであると主張するのに対し、使用者側は、男女平等を推進するなら男女が同じ基盤で働くことが前提となるべきで、妊娠出産に関する母性保護を除いて保護規定を廃止すること、最少限、管理職・専門職・事務職・パートなどについては廃止すべきであると主張する。

生理休暇については、労働側が母性保護に必要で廃止に反対するのに対して、使用者側は廃止すべきであるとする。産前産後休業等については、労働側がそれぞれ8週間に拡充するとともに、育児休業についても法制化を求めたのに対して、使用者側は、産前産後は現行どおり、育児休業は要員計画など困難が多く一律法制化には反対を表明した。

これらの意見の対立を要約すると、労働側は「保護も平等も」という立場に立っているのに対して、使用者側は、産前産後の母性保護は別として、その他の保護規定は結果的に女性の職場進出を妨げているとして、保護の撤廃を主張していることになる。

1984年2月20日、婦人労働部会の公益側委員は、いわゆる試案を発表した。この試案は、ほぼ真っ向から対立している労使の主張を調整し、審議を促進するためのたたき台として発表されたものであるが、その内容は大きく分けて、①機会均等、待遇の平等を確保する範囲と措置、②労働基準法の女子保護規定、③育児休業の普及対策などの3部からなっている。

まず、①では、使用者側委員から「昇進・昇格は評価にかかわる問題で、法律の規制になじまない」との意見が出ていたが、試案は「募集（入口）から退職（出口）にいたる全段階」を対象にすべきだとしている。そのうえで、募集・採用については、わが国の雇用慣行、女子労働者の就業実態などを考慮すると「企業へ直ちに平等を強制することは適当ではない」と述べて、労働側が主張する罰則付きの強制規定でなく努力義務の規定にとどめ、行政指導による平等促進を求めている。企業内の配置・昇進・昇格・教育訓練・定年・解雇などについても、「男子と同一条件で採用された以上、合理的理由のない差別扱いは許されない」と指摘、罰則抜きの禁止規定にすることが望ましいとしている。そして、罰則なしの法律に実行性を持たせるため、各都道府県に労使代表が参加する紛争調停機関を新設するなどを提案している。

次に、②の女子保護規定については、「母性」保護を除いて原則的に廃止すべきだという主張が骨格となっている。しかし、女性の家事労働や育児負担が重いなどの現状を考慮すると、一律廃止は適当ではないとし、当面の段階的措置を挙げている。たとえば、深夜業の禁止（労基法第

62条)については、肉体上の負担が大きい製造業・建設業・鉱業などの場合、管理職・専門職を除いて現行規定を存続させ、その他は廃止する。また、生理休暇(同第67条)も、母性保護とはいえないので廃止する。他方、母性保護の産前産後休暇(同第65条)に関しては、産後休暇を現行の6週間から8週間に拡大するなど、充実を求めている。

さらに、③の育児休業の普及対策については、現段階で全企業に実施を強制することは困難であるから、当面行政側の積極的な指導、援助などによる一層の普及を図ることが先決であるとしている。また、再就職の援助については、国は再就職女子労働者に対し労働能力の開発向上の機会を拡充するほか、事業主が再雇用する制度を導入することを奨励することなどで、希望に応じて雇用機会を得、能力を有効に発揮することを促進するよう努めることが必要としている。

この試案が発表されると、日経連はいち早く不満を表明し、総評弁護団も試案の白紙撤回を求めるなど労使の対立は、益々深まるばかりであった。

1984年3月26日、婦人労働部会は、同部会の結果を報告書にまとめ、婦人少年審議会総会もこれを了承し、同報告書を労働大臣に提出した。この報告は、募集・採用から定年・退職・解職までを「男女雇用平等法」(仮称)の対象とすべきだとしながらも、新法の強制力や労働基準法の女子保護規定の扱いなど肝心な点についての労使の意見調整が最後までつかず、両論併記や三論併記になっている部分も少なくないものであった。

同報告書の要旨を一表にまとめてみると、次頁の表のとおりである。

(3) 男女雇用機会均等法案の内容

同年4月19日、労働省は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」(以下「男女雇用機会均等法」と略称する)をまとめ、婦人少年問題審議会に諮問した。同法案要項の要旨は、次のとおりである。

I. 雇用の分野における男女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

1. 目的(省略)
2. 均等な機会及び待遇の確保のための措置の新設

(1) 事業主の講ずる措置等

- ① 募集及び採用。労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。(努力規定)
- ② 配置及び昇進。労働者の配置及び昇進について、女子に対して男子と均等な取扱いをするように努めなければならない。(努力規定)
- ③ 教育訓練。業務の遂行に必要な基礎的な職業能力を付与するための教育訓練及びこれに準ずる教育訓練で、労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由に、男子と差別的取扱いをしてはならない。(禁止規定)

婦人少年問題審議会の報告（要旨）

		公益委員	労働者側委員	使用者側委員	
法の 性 格	規制の強さ	定年・退職・解雇	合理的理由のない男女異なる取り扱いを禁止		
		募集・採用・配置・昇進・昇格・教育訓練・福利厚生	募集・採用は努力義務規定、配置・昇進・昇格・教育訓練・福利厚生は禁止規定	すべて禁止規定	当分の間すべて努力義務規定
	救済措置等	労使は企業内において自主的解決に努める			
		各都道府県ごとに労使代表参加の調停機関を新設	有効な救済措置（勧告・命令）をとらう行政機関を新設	公益意見に同じ	
		婦人少年室の体制を充実強化し、積極的に助言・指導・勧告を行う			
労基法の 女子 保護 規定	時間外労働	管理職・専門職	その範囲を別途検討した上で、規制を解除		
		その他の者	工業的業種・職種は現行規制を若干緩和して存続 それ以外は現行規制を廃止	業種・職種を問わず、現行規制を存続	業種・職種を問わず、現行規制を廃止
	深夜業	管理職・専門職及び業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する者	その範囲を別途検討した上で規制を解除		
		その他の者	工業的業種・職種は現行規制を存続させ、それ以外は現行規制を廃止	業種・職種を問わず、現行規制を存続	業種・職種を問わず、現行規制を廃止
	産前産後休業等妊産婦の保護	産前休業を多胎妊婦の場合10週間に、産後休業を8週間（うち強制6週間）に拡充		産前産後休業の拡充は必要ない	
	妊産婦の時間外労働、休日労働及び深夜業は原則として禁止				
	生理休暇	廃止すべきだが、生理日の就業が著しく困難な者については何らかの配慮が必要	母性保護のため必要であるので現行通り	母性保護措置ではないので廃止	
その他	育児休業	育児休業請求権の法制化は時期尚早	育児休業請求権を法制化すべき	公益意見と同じ	
	再就職援助	国は労働能力の開発向上の機会の拡充について努める 国は事業主による再雇用制度の導入を奨励する			

- ④ 福利厚生。資金の貸付けその他の福利厚生の措置で、労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。（禁止規定）
- ⑤ 定年、退職及び解雇。(i)労働者の定年について、労働者が女子であることを理由に、男子労働者と差別的取扱いをしてはならない。(ii)女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産または産前産後に休業したことを理由に女子労働者を解雇してはならない。（禁止規定）

- ⑥ 指針。労働大臣は、必要と認めるときは関係審議会の意見を聞いて、①及び②に関し、事業主に対する指針を定めることができる。(任意規定)
- ⑦ 苦情の自主解決。事業主は、②から⑤までの事項について、女子労働者から苦情の申し出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関にたいし、当該苦情の処理をゆだねる等の自主的な解決に努めなければならない。(努力規定)
- ⑧ 紛争の解決の援助。都道府県婦人少年室長は⑥の指針に定める措置並びに③④及び⑤の事項についての女子労働者と事業主との間の紛争に関し、関係当事者からその解決の援助をもとめられた場合には、必要な助言、指導または勧告を行う。
- ⑨ 調停の委託。都道府県婦人少年室長は、⑥の指針に定める措置（①の事項に関するものを除く）並びに③、④、及び⑤の事項についての紛争について雇用機会均等調停委員会に調停を行なわせる。

(2) 雇用機会均等調停委員会

- ① 雇用機会均等調停委員会の設置。都道府県婦人少年室に、雇用機会均等調停委員会（以下「委員会」という）を置き、委員会は⑨の調停を行う。
- ② 委員会の組織。委員会は委員三人で組織し、委員は、学識経験者のうちから、労働大臣が任命する。
- ③ 調停。委員会は調停案を作成し、関係当事者に対し、その受諾を勧告することができる。委員会は、調停案の作成について、関係労使を代表する者の意見を聴く。

3. 女子労働者の就業に関する援助措置等

- (1) 職業能力の開発及び向上の促進＝省略
- (2) 再就職の援助

国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対し、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるよう配慮するものとする。

(3) 再雇用制度の普及の促進

- ① 事業主は必要に応じ、再雇用制度を実施するように努めなければならない。(努力規定)
- ② 国は、再雇用制度の普及を促進するため、事業主に対し、助言、指導その他必要な援助を行うように努めなければならない。(努力規定)

(4) 育児休業制度の普及の促進

国は、育児休業の普及を促進するため、事業主に対し、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。(努力規定)

4. その他＝省略

II. 労働基準法の一部改正

1. 女子の労働時間及び休日

- (1) 満18歳以上の女子のうち、労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者または専門的な知識、技術を必要とする者で、労働省令で定めるものについて、時間外及び休日労働の制限を廃止する。
- (2) 製造業、鉱業、運送業等に従事する18歳以上の女子の時間外労働の制限を、2週間について12時間、1年について150時間とするものとする。
- (3) 上記以外の事業に従事する満18歳以上の女子についての時間外労働及び休日労働の制限を撤廃する。労働大臣は、時間外及び休日労働協定により延長されることができる労働時間等について指針を定めることができる。

2. 女子の深夜業

現在、深夜業が認められている満18歳以上の女子のほか、次の各号に該当する満18歳以上の女子について、深夜業を認める。

- (1) 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者または専門的な知識もしくは技術を必要とする業務に従事する者で、労働省令で定めるもの。
- (2) 腐敗しやすい物の製造または加工の業務等その性質上深夜業が必要とされる労働省令で定める業務に従事するもの。
- (3) 本人から申し出のあった者（労働省令で定める者に限る）であって、使用者が行政官庁の許可を受けたもの。

3. 抗内労働=省略

4. 妊産婦等にかかわる危険有害業務の就業制限=省略

5. 産前産後休業等

- (1) 多胎妊娠の場合の産前休業の期間を10週間とするものとする。
- (2) 産後休暇の期間を8週間（うち強制6週間）とする。
- (3) 使用者は妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働または深夜業をさせてはならない。

6. 生理日の就業が著しく困難な女子の就業禁止

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が請求したときは、その者を就業させてはならない。

7. 帰郷旅費=省略

8. その他=省略

III 付 則

1. 旅行期日。この法律は、昭和61年4月1日から施行する。

2. その他=省略

この男女雇用機会均等法案要綱は、さきに婦人少年審議会が労働大臣へ提出した報告に基づいて作成されたものである。労使代表、公益委員の意見が対立し、主要部分は三論併記だった報告を受けて、どのように法案化するかが注目されていたが、要綱は公益委員の意見を基調としつつ、労使の主張にも一定の配慮を示し、微妙なバランスをとった中身となっている。要綱のうち、第1の柱である機会、待遇の均等については、昭和47年に施行された勤労婦人福祉法に、必要な措置などを新しく盛り込み、同法を抜本改正する形をとった。内容的には、「募集・採用」と「配置・昇進」に関しては、努力規定とし、禁止規定を主張する公益委員の意見より後退している。「教育訓練・福利厚生」については、形態が多様なため、「資金の貸付けその他の福利厚生」の措置で、労働省令で定めるものなどと範囲を限って「差別的取り扱いをしてはならない」という禁止規定にしている。また、女子の結婚、妊娠などを理由にした「定年・退職・解雇」をめぐる差別的取扱いは、すべて禁止規定となっている。

第2の柱である労働基準法の1部改正では、女子保護規定の大幅な廃止、緩和を打ち出している点が注目される。まず、時間外・休日労働に関しては、管理職・専門職の範囲を省令で定めた上で、現行規定を廃止する。また、製造業・鉱業・運送業など工業的職種の場合、時間外労働を「2週間について12時間、1年について150時間以内」とし、いまの規定を緩和する。さらに非工業的職種についても、現行規定を廃止し、労働省の示す指針の範囲内で時間外・休日労働の協定を結ぶよう行政指導する考えである。次に、深夜業に関しては、現在、深夜業が認められている看護婦・電話公換手など以外にも新しく次の職種を追加する。省令で定める①管理職・専門職。②仕事の性質上、深夜業が必要な業務、③労働者本人の申請に基づき、使用者が労基署の許可を受けたもので、②では弁当製造業、③ではタクシー運転手などが想定される。このほかに、産前産後の休業の期間に改善を加え、生理休暇を実質上存続させることとしているのである。

同法案要綱を審議してきた婦人少年問題審議会は、同年5月9日、その検討の結果を答申した。答申は、労働側、使用者委員の根深い意見対立を反映して、現状では要綱通りの法案作成を止むを得ないとしながらも、「婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らせば、なお多くの不十分な点がある」と指摘し、昭和61年からの施行後、適当な時期に「法改正を含む必要な措置」をとるよう見直しを求めるとともに、労使の付帯意見を添えて「法案作成にあたり適切な配慮をされたい」と要望した。

これを受けて、政府は5月11日の閣議で、同法案を決定した。前記の答申中の労働側委員の付帯意見に配慮し、生理休暇の存続を明確にしたほか、時間外労働の制限をあまり緩めず、現行規制に近い線に止めた。すなわち、工業的業種の時間外労働の制限を、1週間について6時間、1

年について150時間とし、決算業務については、2週間について12時間を認めることとした。(これは、現行規定から1日につき2時間の制限を除く改正に止まることを意味する。)また、工業的事業以外の事業に従事する者についても、行政指導による協約締結の上限を法律上に明確にすることとされた。

(4) 国会における審議状況

このようにして、「男女雇用機会均等法案」は、国会に提出された6月26日、衆議院本会議で趣旨説明が行われ、審議に入った。野党側はそろって、法案で募集・採用・配置・昇進の男女平等を確保することが企業の努力義務にどどめられ、差別的な扱いを受けた場合の救済措置が弱いことなどを指摘し、実効を期待できないと批判した。とくに論議が集まったのは、募集・採用・配置・昇進という雇用の平等を実現する柱になる規定が、罰則を伴う差別禁止規定とされなかったことであった。これに対して、坂本労相は、終身雇用制が多いなかで雇用管理には勤続年数が重要な要素になっている現実を指摘し「勤続年数の男女差が大きいことを考え、当面、努力義務規定としたが、今後、着実に効果は上がろう」と答弁した。

7月10日、四野党は、男女雇用平等法案を共同提案し、政府案と並行して審議されることとなった。7月17日、衆院社労委員会は、各党推薦の5人の参考人を招き、それぞれの立場からの意見聴取と質疑を行った。参考人の意見のうち、主なものは次の通りであった。

「政府案は、女性の願いとも、条約の趣旨ともあまりにもかけ離れている。募集、採用などが努力義務では、これまで裁判で積み上げられてきた努力が後退することにもなりかねない。仕事も家庭も、男女がともに助け合って健康で働ける職場をつくろうというのが条約の趣旨であり、最低限四野党共同案を採択してほしい。」(中島通子氏—弁護士—社会党推薦)

「男女の雇用差別をなくして行くことは反対しない。ただ、現状を一気に変えるような法律を作られても、産業界の大部分は対応しきれない。将来、理想に向かって進むのはいいが、当面必要なのは婦人差別撤廃条約の批准であり、政府案でぜひ出発させて頂き、時間をかけて漸進的に進むようにしたい。」(喜多村浩氏—日経連労務管理部長—自民党推薦)

7月24日、同法案は衆議院社会労働委員会で、原案のまま自民党の賛成多数で可決され、同月27日の衆議院本会議で可決され、参議院へ送られた。そして、会期切れとなって次期国会での継続審議とされることとなった。

II 男女雇用機会均等法案の問題点

(1) 各国における法制化の状況

欧米先進国においては、過去20年間に男女の雇用平等に関する法制が相ついで整備された。

アメリカでは、1964年の公民権法第7編の改正について、72年に雇用機会平等法が制定された。イタリアでは、77年に労働に関する男女同一待遇法が制定され、労働者憲章法の改正が行われた。フランスにおいては、72年に同一賃金法、83年に男女雇用平等法が制定された。西ドイツでは、72年に経営組織法が制定され、80年に民法が改正された。スウェーデンにおいては、80年に労働生活における男女間の平等に関する法律が制定されている。

これら先進諸国の諸法制は、その目的は共通であっても、具体的措置は国情によって多様である。その大要を概観すると、次のようになる。

まず、差別禁止の対象となるのは、募集、採用、賃金、研修、訓練、昇進、昇格、配置転換、解雇等の労働諸条件や諸待遇に関して、一方の性に不利益な取扱いをすることであり、これは各国ほぼ共通しているといえる。そのなかでも、イギリスでは、募集に際して、例えば身長170センチ以上という条件をつけるように、形式的には性別に無関係な取扱いであっても、事実上、一方の性の相当多数に不利益となる取扱いについても、これを間接差別として禁止しているのが目立っている。

例外的に男女の別扱いが許される場合として、①特定の職業について性が合理的な資格となる場合、例えば女優や乳母の採用のような場合、②平等化促進のため、女子に対する積極的な優遇措置を行う場合、例えば特定職種における女子だけに訓練を行うような場合、③妊娠、出産に関する保護が共通して認められる。また、各国とも、差別行為の救済のため、平等委員会あるいは労働審判所による救済が行われ、イタリア、フランス等では刑罰による救済も行われる。

妊娠、出産に関する保護は、ほとんどの国で拡充する施策をとっているが、アメリカでは、出産休暇は労働者の自由意思に反して労働の権利を侵害する差別であるとして、それとその他の一時的労働不能とを同様に取り扱うよう命じている。(1978年、連邦妊娠差別禁止法。)

妊娠、出産以外の女子のみを対象とする保護については、アメリカ、スウェーデンにおいては廃止され、EC諸国ではその改廃が検討されている。深夜労働は、イギリス、フランス、西ドイツ、イタリアで禁止されており、休日労働は、イギリス、フランスで禁止されている。抗内労働、危険有害業務への就労は、イギリス、フランス、西ドイツで制限されている。反面、イタリア、スウェーデンなどでは、父親に育児休暇請求権を認めるなど男子の保護を拡大することを目指す国もある。この傾向は、1981年のILO第67総会において採択された「家庭責任をもつ男女労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約(第156号)及び勧告(第165号)」によってますます強化されることが想定される。

差別撤廃を「機会の平等」の実現としてとらえるか、「結果の平等」を目指すものとするかは問題だが、アメリカにおける肯定的活動(Affirmative action)及び割当制(Quota system)は、特異な制度として注目される。肯定的活動とは、企業の採用時に、中央政府や州政府が企業に働きかけて、これまで差別を受けてきた黒人、少数民族や女性などに門戸を開放させて、機会均等

を保障させようとするもので、法律に基づく裁判所の命令や大統領の行政命令によって強制される。割当制とは、黒人、少数民族や女性を、例えば州の人口比例などの一定割合で雇用することを企業に義務づけるもので、一部の州で実施されている。これらは、結果の平等を徹底して実現しようとするものであるといえるが、果たして国連の差別撤廃条約第4条の平等化促進のための措置とみれるかどうか問題である。アメリカでは、この措置は男性の職場を圧迫するものとして、逆差別であるとする批判も一部で起こっているという。

以上、先進諸国における男女雇用平等に関する法制の概要を述べたが、これを総ずるに、アメリカのように出産休暇の特別扱いを禁じ、肯定的活動や割当制にみられるような徹底した平等を実現しようとするところから、EC諸国のように、妊娠、出産以外の女子保護規定を温存しているところまで、多種多様である。それは、それぞれの社会における女子の就業実態や職業意識、雇用慣行の反影であるとみることができる。したがって、我が国においても、当然それらの条件が考慮に入れられるべきであろう。

(2) 同法案に含まれる基本的問題点

次国会にその審議が持ち越された「男女雇用機会均等法案」には、幾つかの問題点を含んでいることを見逃すことはできない。国連の「差別撤廃条約」の批准を前にして、労使の歩み寄りを得ないまま提案されたものであることを考慮にいれても、なお、そこには多くの不確かな点を残しているといえよう。以下これらの点の幾つかについて、触れておきたい。

まず、男女の性差について、法案はどのような視点に立っているのであろうか。さきに触れたとおり、「差別撤廃条約」はその第4条第1項で「男女間の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的特例措置は差別とみなしてはならず……これらの措置は機会及び平等が達成されたときは停止する」と規定し、また、同条第2項では「母性保護は差別とみなしてはならない」と規定し、暫定的特例措置と母性保護を明らかに区別している。そして、母性保護の具体的措置としては、同第11条第2項において、婚姻または母性を理由とする婦人に対する差別の防止、妊娠・出産による解雇の制限付禁止、給料または社会的給付を保障された母性休暇と先任権の確保、保育施設と社会サービスの整備、妊娠中の有害業務に対する保護について規定している。ところで「男女雇用機会均等法案」においては「勤労婦人福祉法」の抜本改正において女子の結婚、妊娠、出産や産前産後の休暇を理由にした定年、退職、解雇をめぐる差別を禁止する外、いわゆる子育ての終わった女子の再就職の援助と育児休業の普及の促進をうたっている。

このうち、定年、退職、解雇について禁止規定を設けたことは、従来の我が国の雇用慣行が明確に否定されたことを意味し、少なくとも、過去において裁判沙汰となった幾つかの事例にみられる我が国の後進性をうかがわせるような雇用上の男女差別はこの際一掃されなければならないであろう。労働者の勝訴となった確定判決は数多くあるが、その代表的なものには次のような

ものがある。女子であることを理由として、賃金について男子と差別的な取扱いをしたものとして労基法第4条違反とされたもの（昭和50年，秋田地裁。秋田相互銀行男女差別賃金事件），結婚退職制が民法第90条により無効とされたもの（昭和41年，東京地裁。住友セメント事件），男女別定年制が民法第90条により無効とされたもの（昭和56年，最高裁。日産自動車事件），「有夫の女子」という一般の人員整理基準は，憲法，労基法の精神に反し，これに基づく指名解雇は私法上無効とされたもの（昭和47年，東京地裁。日特金属工業事件）などである。これらの事案のうち，労基法第4条違反とされたものは論外として，他の多くの事案は，民法第90条の公序良俗条項や憲法や労基法の精神に反するとの判旨であって，これらの行為を直接律する実定法のなかったことをあらわしている。直接の実定法が存在しないために，例えば，前記の日産自動車事件にみられた男子55歳，女子50歳の男女別定年制が無効とされる最高裁判決まで，提訴以来実に12年という長時間を要している。50歳で定年となった人が，男子と同等の55歳までの雇用関係の存続を求めて争い，勝訴の判決を勝ちとったのが，62歳の時であったというのは，笑えない話である。

少なくとも，今後は勤労婦人福祉法の改正によって，実定法上明確な禁止規定が設けられることとなり，上記の事案に類した行為は一掃されることとなろう。この点は，男女の差別撤廃の第一歩であり，確かに前進であるが，いわゆる子育ての終わった女子の再就職と育児休業については努力規定に止まっている。

もともと，男女の性差の基本を何処におくかは，避けて通ることのできない問題であるが，その視点が定まっていらないように思われてならない。つまり，女性の性差を「生む性」としてとらえるに止まるのか，「育てる性」にまで拡大して考えるのかが問題である。再就職や育児休業は，女性の育てる性としての役割を意識したものといえようが，それにしては法案の示す方向は，不徹底の感を免れない。すなわち，再就職，再雇用や育児休業については，事業主にその普及の努力を促し国の助言，指導その他の援助を推進することをうたっているが，その実効性は疑わしいと思われる。というのは，例えば育児休業についてみると，現行勤労婦人福祉法においても同様の規定があり，育児のため休業した後復職できる育児休業制度の普及が強く望まれているが，その普及率はなお低い水準にある。わずかに国家，地方公務員のうち，教員，看護婦，保母等については，特別の法律によって，育児休業権がみとめられているが，その他についてはその実施が事業主の努力義務とされているだけである。雇用保険法に基づいて一定の要件を備えた育児休業制度を新たに導入する企業に対して「育児休業奨励金」や「特定職種育児休業利用助成給付金」等を支給しているが，同制度を実施している事業所は，わずかに14.3%（昭和56年）に止まっている。もし，女性の育児の役割を重視するならば，女性の育児権を保障するためには，これを個別企業の負担に止めるべきではなく，社会保障もしくは社会保険へ移行させることが必要である。さもないと，個別企業の経済負担が，かえって女子の雇用制限に反作用を及ぼす恐れなしと

しないからである。育児は何も女性だけに課せられた役割ではなく、両性の協力が必要であることは当然であるが、その主力はやはり女性である。授乳としい生物的性差は如何とも成し難いばかりでなく、日本の現状における社会意識においても、それを証明することができる。すなわち、昭和57年に総理府が行った「婦人問題に関する国際比較」において、男女の役割について「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考えに賛成しているのは、日本が71.1%で最も多く、米国の34.0%、スウェーデン13.5%などをはるかに上回っている。職場や家庭における男女の不平等を感じながらも、妻は家庭を守るという伝統的な考えがまだまだ根強いというべきであろう。田無市において、男性にも育児休暇請求権を認めようとする先駆的な動きが報じられているが、前述したイタリアやスウェーデンの段階にいたるのは時期早尚であろう。

さて、今回の法案がその題名を当初「男女雇用平等法」と想定されていたのに対して、最終的には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」とされたことにみられるように、本法案がいわゆる「結果としての平等」を目指すものではなく、「機会の平等」を求めていることは明らかである。アメリカの例にみられるように、出産休暇についてすら特別扱いを禁止するまでの徹底した平等を実現しようとするのならいざしらず、時間外及び休日労働の制限を温存する立場を脱却できなかったのであるから、止むを得ないであろう。すなわち、法案要綱の段階から法案決定にいたる間において、女子保護規定の一部が手直しされたからである。5月9日の婦人少年問題審議会答申に際して、労働、使用者双方が提出した付帯意見のうち、労働側の主張を取り入れる形で女子保護規定は現行規定により近い形をとることとされたのである。それは、まず工業的業種についての時間外労働の制限について、要綱では「2週間について12時間、1年150時間」とあったのを、「1週間について6時間、1年150時間」と現行規定（1日2時間、1週6時間、1年150時間）に近付けた。また、非工業的業種については時間外、休日労働の包括的な法的制限は廃止するものの、新たに①1年間では150時間以上300時間以下②1週間では6時間以上12時間以下の範囲を基準に、労働省令で歯止めを設けることとされた。また、生理休暇についても、要綱では「生理日の就業が困難で、本人が請求したときは就業させてはならない」とされていたが、これを「本人が休暇を請求」と改め「休暇」の文字を入れることで、現行規定により近い形で存続させることとなった。世界に例をみない制度として、使用者側から強くその廃止が主張された生理休暇の取扱いが、ある意味では今回の改正の試金石ともみられていたが、このような形に落ち着いたことは、改正の方向をあいまいにしてしまったとみることもできる。さる3月27日、労働省は、かねて日経連から提出された「婦人差別撤廃条約批准の要件は何か」との公開質問状に対して、政府見解を解答したが、その要旨は次のとおりであった。①婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用面でしかるべき法的措置が必要だが、妊娠による解雇などを除く規定は強行規定でなくても批准可能。②生

理休暇は母性保護措置とはいえないなどであった。募集や採用、配置、昇進を含めて罰則つきで禁止規定にすることを強く主張する労働側の意見を取り上げないための妥協の産物との感がなきにしもあらずだが、賢明な妥協であったかどうかは疑問である。

ともあれ、女子の労働力人口はすでに2,252万人（昭和57年）に達し、労働力人口総数に占める割合も39.0%を占め、雇用者に限っても1,418万人と全雇用者総数の34.6%を占めるに至っている。20年前の2倍に増加している事実は、企業その他の企業体において、女子の労働力を無視できないことを物語っている。しかも、パートタイマーを除く、女子雇用者の平均勤続年数は、6.3年（昭和57年）と数年前の5.3年（昭和51年）よりも1年も延び、女子の就業意欲の高まりを伺うことができる。また、勤続10年以上の長期勤続者は2割を超えており、勤続年数の長期化は今後も引続いていくものと思われる。さらには、進学率の高まりを反映して女子労働者の学歴水準も高まっており、雇用者中、短大卒は4人に1人、大学卒は8人に1人となっている。有配偶者が59.0%と過半数を超え、中高年齢化も進んでいるが、今や女子労働力は、わが国の産業を支える大きな柱であることに思いをいたすとき、有能な女子から男子と同等の貢献を期待するならば、男女のいわれなき差別は、撤廃されなくてはならない。その意味で、次国会における本法案の審議の推移を注意深く見守る必要を痛感するものである。

参考資料及び文献

1. 婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約。（労働省仮訳文）
2. 雇用における男女平等の判断基準の考え方について。（男女平等問題専門家会議）（S. 57）
3. 婦人少年問題審議会婦人労働部会における「雇用における男女平等実現のための諸方策の検討に当たった問題点」について。（S. 58. 10. 24. 労働省発表）
4. 婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について。（S. 58. 12. 21. 労働省発表）
5. 婦人少年問題審議会婦人労働部会公益委員から出された審議のためのたたき台について。（S. 59. 2. 20. 労働省発表）
6. 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促進するための関係法律案（仮称）要綱（案）（S. 59. 4. 19）
7. 「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」について。（答申）（S. 59. 5. 9. 婦人少年問題審議会議長）
8. E. シュルロ/O. チボー編 西川祐子/天羽すぎ子/宇野賀津子訳
女性とは何か（上）身体篇
女性とは何か（下）心理・社会篇 S. 58. 人文書院
9. 竹中恵美子編 女子労働論—「機会の平等」から「結果の平等」へ S. 58. 有斐閣選書
10. 柴山恵美子編著 世界の女たちはいま—各国にみる男女平等の波 S. 59. 学陽書房
11. 森山真弓著 各国法制にみる職場の男女平等〔新版〕 S. 57. 東京布井出版
12. 道田信一郎著 男女雇用の平等 S. 59. 新潮選書
13. 岩波書店編集部編 雇用の平等と女と男（岩波ブックレット No. 29） S. 59. 岩波書店
14. 労働省婦人少年局編 婦人労働の実情（昭和58年版） S. 58. 大蔵省印刷局