

雇用とジェンダー

第三次均等法改正

浅倉むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

※ 均等法改正のこれまで

男女雇用機会均等法（以下、均等法という）は、1985年に制定されて以来、すでに2回の改正を経てきた。1回目の改正（1997年6月）時には、①法の名称・目的から「福祉の増進」という文言が削除され、②努力義務規定が禁止規定になり、③一方当事者からの申請によって調停が開始されるようになり、④制裁としての企業名公表が設けられ、⑤ポジティブ・アクションへの国の援助規定や、⑥事業主のセクシュアル・ハラスメント防止配慮義務が新設された。

2回目の改正（2006年6月）時には、①男女双方への差別を禁止する法になり、②間接差別禁止規定が導入され、③差別の対象範囲が拡大され、④妊娠、出産等を理由とする不利益取扱が禁止され、⑤事業主のセクシュアル・ハラスメント防止が措置義務となった。2回目の改正時の附則第5条は、施行後5年を経過した場合の必要な措置を定めており、これに基づいて現在、第三次法改正の議論がスタートしたところである。

※ 第三次改正における必要最小限度の改正ポイント

残念ながら、今回の改正論議は必ずしも活発で

はない。労働政策審議会の雇用均等分科会で検討されているものの、このままでは第三次改正が行われるのかどうかすら危うい。1985年当時、保護と平等をめぐる労使の激しい対立により、妥協の産物として成立した均等法を、他国に比べても遜色のない「差別禁止立法」へ仕上げるための努力を、ここで頓挫させてはならない。均等法を少しでもよい法律へ改正するための最低限の改正ポイントを示してみたい¹⁾。

(1) 目的、基本的理念に「仕事と生活の調和」の平等保障を明記すべき。

均等法第一次改正時に、旧均等法に規定されていた「職業生活と家庭生活との調和を図る」文言が削除された。当時の均等法は女性のみを対象としていたため、この文言が「女性のために」仕事と生活の調和を求めていると読まれるのを懸念したからだ。しかし第二次改正により、均等法は男女双方の差別を禁止する法となったので、この懸念は解消されたはずである。「仕事と生活の調和」は、労働契約法3条3項にも規定され、その意味内容は明解である。均等法のめざす男女平等が、男性の働き方の現状に合わせた平等ではなく、「仕事と生活の調和」が男女ともに保障されることを前提とした平等であることを明確にしなければならない。そのために、目的、基本的理念に「仕事と生活の調和」の平等保障を明記する改正は不可欠である。

(2) 均等法に性差別の定義をおくこと。

均等法には性差別の定義規定がない。そのために性差別とは何かがあいまいになっている。一方、女性差別撤廃条約1条は、「女子に対する差別」を、「性に基づく区別、排除、又は制限であつて、……女子……が……人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するもの」と定義する。同条は、人権の行使を阻害する「効果」を有する行為を「差別」としており、性差別概念に「間接差別」も含

むものである。女性差別撤廃委員会の「総括所見」（2009年8月）も指摘しているように、均等法の中に、女性差別撤廃条約1条に即した「性差別」の定義規定をおくべきである。

(3) 賃金を対象事項に含むべき。

均等法定時のいきさつにより、労働基準法4条は賃金の性差別禁止を、均等法は賃金以外の労働条件の性差別禁止を規定する。しかしこのような分断された法制度は、もはや混乱をまねくのみであり、改めるべきである。

このような法制度の弊害は大きい。昇格・昇進差別と賃金差別は密接不可分だが、管轄する法規定は分離されている。厚生省組織の縦割の弊害も影響して、労働基準局と雇用均等・児童家庭局は、違法事案の情報を十分に共有しているとは言い難い。賃金に関する間接性差別が労基法4条下で禁止されるのかどうかも、あいまいなままである。

均等法が「賃金」を対象事項に加えても、労基法4条を維持することに問題はないはずである。賃金に関する差別行為が均等法違反であれば、契約条項は無効になり、不法行為としての損害賠償が認められ、かつ、行政指導や紛争解決の援助等の対象となる。他方、その行為が労基法4条違反であれば、刑罰の対象となり、加えて、労基法13条により、契約内容を補充する効力（補充的効力）が付与される。規定の「重複」がとくに問題を生じさせることはないだろう。

(4) 7条をわかりやすい「間接差別禁止規定」に改正し、省令を例示列挙とすべき。

均等法7条は現在、「措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある」ものを、省令で限定的に定めている（3事例の列挙、施行規則2条1号～3号）。この条文に「間接性差別禁止規定」と見出しをつけ、よりわかりやすい規定に改正すべきである²。

省令は現在のように限定列挙ではなく、例示列挙とし、2004年6月の「厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会報告書」が示した4事例を追加すべきだ。すなわち、①募集・採用時の職務遂行と無関係な学歴・学部要件、②福利厚生や家族手当支給に関する世帯主要件、③パート労働者の不利益処遇、④福利厚生や家族手当支給に関するパート労働者除外要件、である。例示事項の中には、「一般職」（女性が圧倒的に多い）に対する各種の不利益処遇も加えるべきだろう。

(5) 「雇用管理区分」を超えた男女差別も禁止されるべき。

均等法の指針は、「雇用管理区分」内にある男女間の差別に限定して差別解消をはかっており³、雇用管理区分が異なる男女間の差別を争う仕組みになっていない。均等法における均等待遇原則は、企業が設定する「雇用管理区分」（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分）の枠内での均等にすぎないのである。これでは総合職／一般職、正規／非正規の区分を超えた男女間の差別が放置され、均等法の効果はきわめて限定的なものでしかない。均等法は、「雇用管理区分」を超えた男女間の差別を禁止する規制枠組みへと改正されるべきである。

《注》

- 1 現在までに、日本労働組合総連合（連合）、日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（JNNC）、均等待遇アクション 21、ジェンダー法学会理事会有志などから、均等法改正への要望が出されている。
- 2 5条と6条には「性別を理由とする差別の禁止」という見出しがついているが、間接差別を禁止しているといわれている7条の見出しは「性別以外の事由を要件とする措置」である。また7条の内容も「…講じてはならない」となっていて、事業主に対する「禁止」規定とは異なる定め方である。
- 3 「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10月11日厚生労働省告示第614号）第2の1。

連載
vol.2

雇用とジェンダー

マタニティ&パタニティ ・ハラスメント

浅倉むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

2010年度の「山川菊栄賞」を受賞したのは、杉浦浩美さんの『働く女性とマタニティ・ハラスメント』（大月書店、2009年）だった。女性の「妊娠期の働き方」に焦点をあてて、「労働する身体」の意味を問い直す、刺激的で意欲的な本である。出産を機に6～7割程度の女性が仕事を辞めているという事実が、日本の労働社会の負の特色である。杉浦さんはこの事実に着目しつつ、妊娠しても働き続ける女性たちにアンケートやインタビューを行った。そのうえで、女性が妊娠期に経験する葛藤や困難を「マタニティ・ハラスメント」という概念によって表現した。日本の女性が「労働する身体」と「産む身体」の矛盾の中で生きていることや、日本の労働社会が「ケアレス・マン」社会でしかないことが、この本の中では、鮮やかに描かれている。

マタニティ・ハラスメントは「妊娠する身体」をもつ女性が経験するものだが、それが提起している問題は、より広がりをもっている。同じような「身体性の困難」は、障がいのある人、病気の人などが共通に経験することだからだ。女性労働者の妊娠期を問うことは、労働領域の「多様な身体」の可能性を問うことなのである。

*

2013年5月に、連合非正規労働センターが『マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査』を公表したことから、この問題は、俄然、注目をあびることになった。調査によれば、妊娠未経験者の78.4%が「働きながら子育てしたい」と希望しているが、在職中に妊娠がわかった女性の63.0%が、「仕事と妊娠・子育てへの不安を感じた」と回答している。妊娠と関わって職場で精神的・肉体的ハラスメントを経験した25.6%の人たちは、「心ない言葉を言われた」（9.5%）、「解雇や自主退職へ誘導された」（7.6%）、「妊娠中・産休明けに残業や重労働を強いられた」（4.7%）、「望まない異動をさせられた」（1.9%）、「契約社員へ変更された」（1.3%）、「給料を減らされた」（1.3%）など、具体例を示している。これらの中には、男女雇用機会均等法違反のケースも含まれている。

ちなみに、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは、均等法9条で明確に禁止されている。それなのに、2011年度の均等法に係る全相談件数23,303件のうち、9条違反の相談は3429件で15%を占める。また、紛争解決申立件数610件のうち、9条関係の申立は251件で41.1%を占め、調停申立72件のうち、9条関係の申立は21件で30%を占めている。均等法違反事例の中では、妊娠・出産をめぐる不利益処遇が、セクシュアル・ハラスメントに次いで多いのである。

ところが、均等法はこの不利益処遇を禁止するものの、罰則等によって厳しく対処しているわけではない。法違反に対する行政勧告に従わない企業に対しては企業名公表という制裁があるが、公表された企業はまだ皆無である。企業は、行政指導を受ければ改善している、と答えるかもしれない。しかし女性たちは、出産の不安をかかえながら、このようなストレスフルな環境を克服しなければならないのだ。企業社会がマタニティ・ハラスメントという事実を軽視・放任することは、決して許されてはならないはずである。前掲のマタハラ調査に

おける妊娠経験者からは、「働く女性の妊娠・出産がもっと日常になればよいと思う」という声が寄せられている。もっともだと思う。

*

最近では、パタニティ・ハラスメントという言葉も聞かれるようになった。職場におけるダイバシティの積極的推進者である、東レ経営研究所の渥美由喜さんが名付け親とのことだ（東京新聞2013年9月13日）。育児休暇の取得を希望する男性は6割もいるのに（厚労省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」2008年）、実際に育休を取得する男性は1.89%でしかなく、しかも休暇日数はたった5日未満という人が4割を超している。女性は8割以上が半年間休んでいるのだから、ジェンダー・ギャップははなはだしい。

理由はいろいろだろう。育休中の所得が5割しか保障されないということや、社会に根強く残っている性別役割分業意識の影響もあるだろう。しかし、「育児休業をとりたい」と男性が言い出せない現状は、確かにある。渥美さんは、「上司と部下の世代で子育て観にギャップがある」と指摘している。育児や介護に関してハラスメントを受けているのは、女性のみではないのだ。パタニティ・ハラスメントという職場風土もまた、軽視しえない問題である。

*

さて、自民党安倍政権は、「女性の活躍推進」や少子化対策・子育て支援を掲げて、「3年間の育休」、「生命と女性の手帳」、待機児童解消政策などを次々と打ち出してきた。しかし、働く女性たちからの評判は必ずしもよくない。3年も育休をとったらどうやって職場復帰せよというのか、待機児童解消策は結構だがいったいどこから財源をもってくるのかなど、どうしても懐疑的になる。「女性手帳」は、私生活への干渉もはなはだしいという批判が相次いだために、結論が先送りとなった。

上記のようなハラスメントの実態が明らかになったからには、「女性の活躍推進」戦略の一環と

して、妊娠・出産・育児に関わるハラスメント解消大作戦を大規模に実施するのはいかがだろうか。そのほうが、よほど女性たちの切実な要求に応えることになるのではないか。そう思っていたところ、驚くべきことに、安倍政権の教育再生実行会議のメンバーでもある作家・曾野綾子氏が、次のように発言しているという。

「最近、マタニティ・ハラスメントという言葉をよく耳にするようになりました。マタハラとかセクハラとか、汚い表現ですね。」「女性は赤ちゃんが生まれたら、いったん退職してもらおう。そして、何年か子育てをし、子どもが大きくなったら、また再就職できる道を確認すればいいんです。」「彼女たちは会社に産休制度を要求なさる。しかし、あれは会社に見れば、本当に迷惑千万な制度だと思いますよ。」「それにしても、会社に迷惑をかけてまで、なぜ女性は会社を辞めたがらないのでしょうか。」「（『週刊現代』2013年8月31日号）。

曾野綾子氏が、労働基準法や男女雇用機会均等法の規定をご存知ないわけではないだろう。にもかかわらず、このような「本音」を公表するのは、もはや公人としての立場を放棄したつもりなのだろうか。

出産・育児は、女性だけの個人的営みではなく、国のあり方にかかわる重大事である。だからこそ、きちんと休暇を与えて母親たる労働者と子どもの健康を守り、同時に、出産休暇中の賃金負担も、単なる企業任せではなく（賃金を保障できる企業とできない企業があってはならない）、国が負担すべきである。そして、いかなる場合も、企業が女性の雇入れを拒む風潮を作ってはならない。このような立法政策が、どの国に対しても推奨されてきたのである（ILO103号条約）。曾野さんの時代逆行的意見に軽々に賛同するような企業がでてしまわないように、政府には、マタニティ&パタニティ・ハラスメント根絶の方向性をしっかりと示して欲しいものだ。

（あさくら むつこ）

連載
vol.3

雇用とジェンダー

女性障害者に対する 複合差別

浅倉むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

*

障害者の中でもとりわけ女性は、さまざまな迫害行為や差別行為の被害者になりやすい。私がこの事実をいやがうえにも認識したのは、知的障害をもつ3名の女性従業員が、勤務先の会社社長から、2年から5年にわたって、身体的暴行、強姦、強制わいせつをうけたと訴えた民事訴訟の判決文を読んだときだった（水戸地裁平成16年3月31日判決、判例時報1858号118頁）。

判決文から明らかになったのは、1990年代初頭から、この社長が30名～40名もの知的障害女性を雇い入れ、労働省からの助成金（特定求職者雇用開発助成金）を得ながら全寮制によって労働者の私生活を拘束し、ろくに食事も与えずに働かせて、性的暴行と迫害を繰り返していたという事実だった。知的障害者に対する裁判所の考え方もくつきりと示されており、知的障害をもつ人が身体的暴行や性的被害を訴えた場合でも、裁判官は「知的障害者は誘導的な質問に乗りやすく、質問の意味が分からないと何でも肯定してしまう場合がある」と考えがちであるため、被害を受けたという被害者の証言が証拠として認められにくいらしいということも、発見することになった（判旨は加害事実の一部を認めて、使用者に労働者1人あたり500万円の損害賠償を命じた）。

この判決から約10年がたつ。この10年の間に、障害者をめぐる事態は変化したのだろうか。

*

法的にはたしかに変化があった。特筆すべきは、2013年12月4日に参議院本会議が全会一致で「障害者権利条約」（以下、権利条約という）の批准を承認したことである。権利条約は2006年12月13日に国連総会で採択され、翌2007年9月28日に、日本はこの条約に署名していた。したがって、今回の国会の決定は予想されていたとはいえ、歓迎すべきことであるのは間違いない。

ただ、心に留めるべきは、実質を伴わない安易な条約批准には、障害者団体からむしろ「ノー」という声が上がっていた、ということだろう。このことを、私は、日本障害者協議会の藤井克徳さん（常務理事）の文章によって知った（藤井「視点／権利条約に恥をかかせないで」同協議会機関誌すべての人の社会402号）。

藤井さんによれば、2001年に国連総会で権利条約が提唱された直後、内閣府の反応は実に冷やかであり、「これはメキシコ政府のスタンドプレーで取り合うことはない」と評価していたとのことである。国会議員の受け止め方もおおむねこのようであって、この消極姿勢が、同年12月に設けられた「権利条約を審議するための特別委員会設置の共同提案国」を日本が逃すことにつながったという（共同提案国は28か国）。冒頭の水戸地裁の判決が出されたのも、この頃であった。

もう一つ、藤井さんが紹介しているエピソードは、いわゆる「3・5事件」である。ときの自民党政府が権利条約の形だけの批准をするために、2009年3月6日の定例閣議に「条約締結承認案件」をかけるという情報をその3日前に知った障害者団体は、これを全面的に拒否して、1日前の3月5日に閣議案件から外させた、という経緯のことである。その後、日本では、民主党政権下の2009年12月に「障害者制度改革推進会議」が発足し、「私たち抜きに私たちのことを決めるな」というスローガンの下、障害当事者参加が進み、その流れの中で、2013年6月の

障害者差別解消法制定、障害者雇用促進法改正がなされたのである。その結果の今回の条約批准であった。この経緯から私は、人権や差別という問題への政治家や官僚の無理解について、また、形式のみの条約批准を阻止した障害者団体の英断について、深く記憶にとどめておきたいと思う。

*

さて、女性障害者という本題に戻ろう。実は、権利条約には、ジェンダーの観点から見逃せない条文、第6条がある。6条は「障害のある女性」という見出しの下に、「締約国は、障害のある女性および少女が複合的な差別を受けていることを認識し、また、これに関しては、障害のある女性および少女がすべての人権及び基本的自由を完全かつ平等に享有することを確保するための措置をとる」と述べる。障害者の中でもとくに女性は、障害をもつことと女性であることの複合的な差別を受けやすいために、この条約の中でも、格別な権利保障が必要な地位にあるということを確認する条文である。

日本の障害女性がおかれている状況は、水戸地裁判決が出された頃には、ほとんど知られていなかった。しかしその後、2012年に、DPI女性障害者ネットワークが『障害のある女性の生活の困難・複合差別実態調査報告書』を公表し、これによって、全国の女性障害者が経験してきた各種の困難がようやく浮き彫りになった。

この調査に回答を寄せた女性障害者87名からは、45件の「性的被害」経験が寄せられ（複数回答）、人数にすれば31人が何らかの「性的被害」を経験してきた（35%）。介助、福祉施設、医療の場でおきた被害が10件、職場で上司から受けた被害が4件、学校で教師や職員から受けた被害が2件であった。家庭内で親族から受けた被害も3件だが、きわめて深刻なものである。障害者は、走って逃げるができない、反撃する力がない、声や顔で加害者を特定できない、判断力がないとみなされて被害を受けたことを信用してもらえない、経済的自立ができない、自分の立場の弱さを知っているために不服が言えないなど、弱みにつけこまれてしま

うことが多い。介助中や医療現場で発生している被害は、加害者となる側に加害の意図があるかどうかははっきりしないことも多いため、もしかしたら誤解もあるのかもしれない。しかし万が一、そういう場合でも、障害者にとって何が不快で、何が恐怖になるのかは、介助者にとって知っておく義務があるはずである。

性的被害以外にも、夫や恋人からの暴力（7件）、就労（19件）、恋愛・結婚・離婚（21件）、家事・子育て・家族の介護（20件）、制度・慣習（20件）など、合計262件の「困難」について書かれている内容は、重いものばかりである。

*

障害者権利条約批准に向けた国会の参考人質疑で、DPI日本会議の事務局長、尾上浩二さんは、女性障害者が受けている複合差別は「障害者差別と女性差別のプラスというよりはかけ算に近い重さだと思う」と述べて、これに関する政府統計がないこと、障害に関する統計調査でも「性別」に着目した集計がなされないこと、その結果、複合的差別はほとんど明らかになっていない、と指摘した。同じ国会の質疑応答で、2014年の障害者白書から、女性障害者の複合差別の実態がわかるような記載をして欲しいという福山哲郎議員の要請に、内閣府大臣官房審議官の岩淵豊氏は、「女性である障害者を始めとして様々な障害特性等に配慮して施策の充実に努めてまいりたい」と回答した。2013年の障害者差別解消法制定時にも、「障害者権利条約の趣旨にそうよう、障害女性や障害児に対する複合的な差別の現状を認識し、障害女性や障害児の人権の擁護を図ること」という附帯決議が採択されている。

権利条約の批准によって、複合差別の禁止という課題がいつそう明らかに位置づけられて、明確な対策が講じられることを期待したいものである。水戸地裁判決で問題となったような障害女性に対する複合的な人権侵害状況が、条約を批准した日本において再び発生するようなことは、よもやあってはならないのである。

（あさくら むつこ）

連載
vol.4

雇用とジェンダー

イギリスの 2010年平等法

浅倉むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

*

連載の第1回目に、私は、均等法の第三次改正について若干の提言をした。残念ながら、2013年末には、均等法そのものの改正は実現せず、施行規則と指針のみの部分的な修正にとどまった。性差別そのものが、男女の異別取扱いから性中立的な取扱いに移行して、目に見えにくくなっている現在、均等法は、差別禁止立法としては時代遅れになっている。しかも、均等法制定からほぼ30年の間、性以外の分野の差別禁止立法も、先行する均等法に倣う形でしか制定されてこなかった。年齢差別に係る高年齢者雇用安定法¹、障害差別に係る障害者雇用促進法²改正も、この膠着状態を打破するために、長期的展望をもって、今後の日本の差別禁止立法の基本構想を検討・提言するプロジェクトが、いま、必要とされているのではないだろうか。

現状の日本の雇用差別禁止立法の特色は、以下のように整理することができる。第1に、包括的な差別禁止立法はなく、事由ごとに個別法が対応してきたものの、その対応も統一されておらず、性的指向¹や民事パートナーシップ²などの事由は放任されたままである。第2に、判例を通じて理論的な蓄

積がみられるとしても、それらの解釈は統一されていない。たとえばコース別雇用をめぐる性差別事案などの法的な検討は、方向が定まらず、ばらばらという感がある。第3に、「差別とは何か」についての定義がどの法律にも存在せず、女性差別撤廃委員会からは、国内法に差別の定義を採り入れよ、という勧告を受けている(2009年「総括所見」)。第4に、募集・採用に関しては、性別と障害については法において差別が禁止されているものの(均等法、障害者雇用促進法)、その効果は明らかではなく、他方、立法がないかぎり企業には「採用の自由」がある、とした三菱樹脂事件・最高裁1973年12月12日判決の論理がいまだに生きている。第5に、救済方法としては、行政指導、労働局長の助言、違反企業の公表などの行政救済が主たるものであり、私法的効力は明確にされていない。

*

一方、イギリスでは、2010年に、社会におけるあらゆる差別を撤廃するための最大級といえる法改正が行われた。それまで差別禁止事由ごとにばらばらだった9つの立法・規則がすべて包括・統合されて、単一の立法に組み替えられ、諸法を管轄する公的機関も一つに統一されたのである。私たちがなじんできた1970年同一賃金法や1975年性差別禁止法などもすべて、単一の「2010年平等法」に統合された。私自身も幾度か調査や資料収集のために訪問してきた機会均等委員会(EOC)もなくなり、単一の平等人権委員会(EHRC)となった。2010年平等法は、差別・ハラスメント・報復という禁止すべき行為類型を明確にして、すべての社会分野、すべての差別事由(この法では「保護特性」といわれる)に横断的に適用されている。

法が定める「保護特性」は幅広い。年齢、障害、性別再指定(gender reassignment)³、婚姻と民事パートナーシップ、妊娠と出産、人種、宗教・信条、性別、性的指向による差別が禁止されている。ジェンダーに関わる保護特性の差別禁止規定は、豊富である。

社会生活全般において禁止される行為には、①直接差別、②間接差別、③障害に起因する差別、④障害者のための調整義務違反、⑤ハラスメント、⑥報復、⑦結合差別があるが、③と④はとくに障害差別のみに関する規定である。⑦は、2つの保護特性が結合した差別行為禁止規定であり、この規定の創設によって、ある事由による差別が認定されにくい場合でも、結合差別として把握されやすくなった。たとえば、高齢の女性がある職務に応募したが採用拒否された場合、使用者は、高齢男性や若い女性は採用されているのだから、これは年齢差別でも性差別でもない、と抗弁するであろう。しかし彼女が、もし自分が「高齢男性」あるいは「若い女性」であったなら採用されたはずだ、と立証できれば、この差別は年齢と性別の結合差別として違法と判断される。黒人女性（人種と性別）、ゲイの男性（性的指向と性別）など、結合した保護特性が差別の根拠となっている事案は、現実には相当な割合を占めるようである。

もう一つの大きな特色として、平等法は、公的機関が果たす役割に変化をもたらした。公的機関はすべて、この法の下で、必ず、自らが担う政策上の決定が社会経済的不平等の削減にいかなる効果をもちうるのかを考慮しなければならない。具体的には、公的機関は、自らの主たる政策の効果についてモニタリングし、必要な場合には不平等をなくすように政策を見直すという義務を負う。

*

もっとも、イギリスといえども、差別禁止立法が不動の地位を獲得しているわけではない。平等法が2010年4月8日に成立した直後に行われた総選挙で、労働党政権は敗退し、保守党・自由民主党連立政権に交代した。保守党はこれまでも、平等法のいくつかの条文に反対を表明しており、早くも2013年には、個人による権利行使を容易にするための情報取得に関する規定（申立人が被申立人に質問し、回答を得て、それを訴訟の証拠とするとする平等法138条）が削除された⁴。だから、平等法の運用・履行も

完璧というわけではなく、この法が本格的にどのような効果を発揮しているのかは、判例等を分析してみなければよくわからないところがある。しかし、この法を根拠として争われた裁判例は、まだ判例集には登場してきていない。おそらく雇用分野に関しては、まだ上級審にまで訴訟がのぼってきていないからだろう。

*

とはいえ、イギリスに見倣いたいと思うのは、立法への研究者の関与の仕方である。1997年の総選挙で労働党ブレア政権が誕生するや否や、政権のブレーンとなった労働法学者らは、すぐに単一平等法の検討を開始した。そして2000年に、ケンブリッジ・レビューと称される『平等：新しい枠組み——イギリス反差別立法の履行に関する専門家報告書』を世に出したのである。そこには53項目にわたって反差別立法への具体的な勧告・提言が示され、これらをもとにして2010年平等法ができたことは、否定できない事実である。この報告書の執筆に関与した研究者グループには、なじみのある労働法学者の名前が連ねられており、彼ら・彼女らは、こぞって、研究者の良心にしたがって、単一の差別禁止立法の実現のために力を尽くしたのである。日本でも、このような報告書のとりまとめに向けて研究者が一致団結することは不可能ではないはずだ。

（あさくら むつこ）

《注》

- 1 性的指向とは、性愛の対象としていずれの性別に関心が向かうのかを示す表現であるが、ここには異性愛、同性愛、両性愛、非性愛などが含まれる。
- 2 同性間カップルの関係を異性婚と同じように保護する制度を、民事パートナーシップという。イギリスの民事パートナーシップ法は2004年に制定された。
- 3 性別再指定とは、生理学上その他の性の特徴を変更することによって自己の性別を再指定することである。性転換といわれることもある。
- 4 Enterprise and Regulatory Reform Act 2013、66条による。

中国電力の賃金差別

浅倉むつ子

早稲田大学大学院法務研究科教授

*

日々の紙面に「女性の活躍推進」「女性が輝く社会」という文字が踊るようになった。しかし、特定秘密保護法が制定され集团的自衛権の閣議決定がなされる時代に「女性が輝く社会」を強調されると、どうしても「国防婦人会」を彷彿とさせられて、気持ちごとことん萎えてしまう毎日である。とはいえ、後ろ向きになっていると「男女共同参画」もとんでもない方向に行きかねないから、あえて言うべきことは言っておこう。

安倍政権の「日本再興戦略改訂2014」（平成26年6月閣議決定）には、「2020年に指導的立場の女性30%」を実現する新たな立法提案や、公共調達において女性登用の取組状況報告を求めたり、働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直しなど、女性たちが長年にわたり主張してきた懸案事項が含まれている。しかし一方、「外国人家事支援人材の活用」など、ヘイトスピーチが放任されている社会環境の中に劣悪な労働条件で外国人労働者を受入れることになりかねない政策も紛れ込んでおり、危険である。そして、もっとも大きな違和感は、人権の基本である「性差別の根絶」に向けた政策がまったく登場してこないことである。この連載で、私は、雇用における性差別の撤廃について述べてきたのだが、こ

の観点は「戦略」ではまったく無視されている。

*

現状の日本の法制度は、性差別撤廃という重大な問題の解決にあたり、いかにも脆弱な仕組みでしかない。多くの企業が採用している職能資格級制度における顕著な男女賃金格差も、容易には性差別として救済しえない状況である。最近の中国電力事件判決を紹介しよう。

原告女性Nさんは、高校卒業後、中国電力で27年間働いてきた。会社は11等級からなる職能資格級制度を採用してきたが、同期同学歴の男性従業員の圧倒的多数は「管理3級」（上から3つ目）なのに、Nさんは「主任2級」（上から5つ目）であり、会社全体でみても、女性は男性よりも5年（主任1級へ）ないし9年（管理3級へ）、昇格が遅れている。その結果、同期同学歴の男女の年間賃金には150万円以上の開きがある。Nさんは、男女間の顕著な賃金・等級格差は性差別であるとして、不法行為に基づき差別された賃金相当額の損害賠償を求めて、提訴した。

1審の広島地裁判決（2011年3月17日、労働経済判例速報2188号14頁）、2審の広島高裁判決（2013年7月18日、労働経済判例速報2188号3頁）は、ともにNさんの請求を棄却した。高裁判決に焦点をあてて、その論理を紹介しておこう。

判旨は、同期同学歴の男女の昇格時期には大きな格差があり、その結果、「女性従業員の平均基準労働賃金額は・・・年収換算で（男性の）85.6%に留ま」っており、女性のほとんどの賃金は男性よりも低額であると認めた。しかし判旨は、これら格差の合理的理由として、①会社の職能等級制度・人事考課基準に男女別の定めはなく、②評定基準が作成・公表されており、③評定者に女性も登用され、研修が行われており、④複数の評定者が関与し、結果は被評定者にフィードバックされていること、⑤男性間にも昇格・賃金に差があり、男女は層として明確に分離されていないこと、⑥女性従業員に管理職就任を敬遠する傾向があり、自己都合退職も少なくない

こと、⑦平成11年3月まで効力を有していた旧女性保護法などの事情もあることを、是認したのである。さらに、Nさん本人についても、会社の人事考課は「職場の一体感やチームワーク向上に対する能力・成果を重視して」いるところ、Nさんは「業務の結果については高く評価されている一方、協力関係向上力、指導力については問題があると評価されていた」だから、昇格の遅れは合理的であり、人事考課は適正になされたもので、女性であることを理由に恣意的な評定がされたわけではない、とした。

＊

本件のような賃金差別訴訟では、労働者が男女間の賃金格差の存在を証明すれば、それによって性差別がなされたことの一応の推定が成立し、これに対して使用者は、性別以外の賃金格差の合理的理由を立証する責任を負うことになる。このような立証責任配分の考え方は、石崎本店事件・広島地判1996年8月7日（労働判例701号22頁）、内山工業事件・岡山地判2001年5月23日（労働判例814号102頁）、昭和シェル石油事件・東京地判2003年1月29日（労働判例846号10頁）など、多くの判決により確立されてきた。

本件では、労働者側の立証はほぼ完膚無き程度まで成功しており、男女格差の存在を判旨も認定した。ところが判旨は、これを「性差別の一応の推定」と位置づけることなく、会社が提示したいくつかの説明を男女格差の「合理的理由」であるかのように、そのまま肯定しているだけである。これは、立証責任の配分に関する従来の判例法理からの逸脱であって、到底、許されるものではない。使用者には、性差別の推定を覆すに足るだけの確固たる格差の合理的理由の立証が求められているのに、判旨はその一つ一つの要因と格差の事実を何一つ具体的に関連づけて証明していないのである。

判旨が認定した理由は、上記に述べたように①から⑦までであるが、①は「明白な」差別基準がないだけのことであり、基準を差別的に運用していないことの証明ではない。②ないし④も、差別的な運用

を否定する補強要素にはなりうるかもしれないが、性差別がないことの決定的証明とはいえない。⑤については、一人の例外もなく男女が完全に分離されていることだけが差別ではない、といえども済むだろう。⑥は、15年近く前のアンケート調査で「管理職にチャレンジしようと思わない」という回答が75%の女性にみられたことを示すのだが、これは、かえって会社における性差別の存在を強く推測させる資料である。女性活躍推進への消極的姿勢と女性の仕事意欲の低下は相互に悪循環するからである（武石恵美子「女性の昇進意欲を高める職場の要因」日本労働研究雑誌648号、34頁）。しかもそのような環境でも、Nさんは勤続を続け、昇格の努力を続ける意欲ある希有な存在だったのだから、なおさらである。最後の⑦を裁判所が合理的理由として認めたとすれば、それ自体、深刻な問題を引き起こすに違いない。1999年まであった旧女性保護規定の存在が男女の昇格格差の正当な根拠となりうるなら、この時期までは国家的制度によって労働基準法4条違反が許容されていたとでもいうのだろうか。深夜業に従事しえないのは本人の意欲や能力の問題ではなく国家の制度なのであるから、それをもってア prioriに低評価が正当化されるはずはないし、仮に女性のみ保護規定の存在が男女の昇格意欲に差をもたらしていたとでもいうのなら、具体的な立証が必要である。それなら同規定が撤廃された1999年以降には、男女の昇格差は劇的に解消されたのだろうか。その検討もなされてはいない。

＊

本件は最高裁に上告されている。ここに述べたこと以外にも、高裁判決を批判すべき点は多い。日本の大企業のほとんどが採用している職能資格級制度における性差別の存否という重要な法的判断に関して、最高裁が、かかる論理矛盾を含む緻密さに欠けた高裁の判断を容認してよいはずはない。最高裁の明確な判断が期待される。

（あさくら むつこ）