

雇用平等の新地平

—均等法・労基法改正をめぐって—

山田 省三(中央大学法学部教授)

はじめに

女性の高学歴化、社会進出の増大、労働意識の変化などにより、近年の女性労働に関する法制度は、大きな変容を遂げている。

従来、労働の場における男女間の均等待遇を定める法律は、労働基準法(以下、労基法)4条の男女同一賃金原則のみであったため、賃金以外の労働条件差別については、公序良俗違反(民法90条)という一般法理によって処理されてきた。その後、国連の女性差別撤廃条約の批准を受けて、1985(昭和60)年に制定された男女雇用機会均等法は、募集・採用から解雇・定年・退職に至る、雇用の全ステージにおける男女間の均等待遇原則を定めることとなった。しかし、同法では、募集・採用および配置・昇進という重要な労働条件につき、事業主の努力義務規定にとどまっていることに示されるように、均等待遇原則の内容の不十分さと、救済の欠如が指摘されていた。一方、労基法に眼を転じれば、賃金以外の労働条件につき、男女間においてダブル・スタンダードが維持され、時間外・休日労働や深夜業については、女性は禁止ないしは制限を受けていた。

これに対し、本年4月1日から、男女間における均等待遇原則を強化することを目的とする男女雇用機会均等法(以下、均等法)、女性労働者の深夜労働、時間外・休日労働に関する制限(以下、女性保護規定)を撤廃する労働基準法(以下、労基法)改正規定が施行された(労基法のう

ち、新裁量労働制に関する規定は、2000年4月1日から施行)。本稿では、これらの改正規定の内容を検討し、今後の課題を提示しようとするものである。

男女雇用機会均等法の改正

まず、均等法の主要な改正点として、以下のものをあげることができる。

第1に、事業主は、募集・採用・配置・昇進について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならないことと規定され(5条、6条)、これにより、従来の努力義務規定が禁止規定とされたことである。均等法制定当時、これらの事項が努力義務とされた理由として、企業の雇用管理の実態、女性の就業意識、あるいは女性労働者の勤続年数の実態があげられていた。しかし、雇用平等を志向する均等法が男女別の雇用管理を行なう企業の雇用管理の実態にメスを入れないことは問題であるばかりでなく、女性の多様な意識を無視し、女性労働者の就業意識という主観的側面を均等法に持ち込むことの妥当性も問われるべきものであった。さらに、女性労働者の勤続年数を考慮することは、法の禁止する「統計的差別」を容認するものであり、均等法の趣旨と合致しないものであろう。それ以上に、男女平等が法の基本原則(憲法14条1項参照)であるにもかかわらず、これが雇用の場では事業主の努力義務にとどまっていたことがそもそも背理であるだけに、この改正は当然のものと評価することができよう。

もっとも、わが国の企業では、一般に採用基準

が必ずしも明確とはされていないため、均等法違反を主張する女性が、差別の事実を証明することはきわめて困難であろう。また、たとえ差別の事実を証明できたとしても、差別による名目的な慰謝料としての損壊賠償を獲得することは可能であるが、採用自体を裁判上請求することは、一般に困難なものと考えられている。しかし、このような裁判事例が増加すれば、採用差別をしていないと主張する企業としては、具体的な採用基準を示さなければならなくなるから、各企業とも採用基準の明確化が進むものと考えられる。

第2の改正点は、事業主が均等取扱いを求められる教育訓練の対象範囲に関する制限が廃止されたこと（6条）である。改正前の均等法では、新入社員研修など3つの教育訓練に限定されており（均等法施行規則3条）、職務遂行に付随して行われるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）などの教育訓練は、均等待遇原則の適用を受けなかった。良好なOJTを受ける者は、職業的能力を高めて昇格・昇進することができるのに対し、そうでない労働者は自己の職業的能力を形成することが困難であった。大多数の女性が、後者に属していたのである。このように、OJT格差が昇進や賃金における格差に直結しているだけに、今回の改正がもたらす影響は、小さいものではないであろう。

均等法の第3の改正点は、女性に対する優遇措置が原則的に禁止されることである。旧法では、女性に対する差別の存在から、女性労働者を男性よりも優遇することが許容されており、たとえば募集にあたり、男女総合職・女性一般職という募集方法、あるいは男女大卒・女性短大卒という募集方法が許されていたが、その結果は、男性基幹社員・女性一般職採用あるいは男子大卒・女子短大卒採用というのが現実であり、むしろ男女間の職域分離を拡大させたのではないかとの批判を被ることとなった。また、女性を優遇することは、雇用平等法へ向かう均等法の趣旨からして

も、女性優遇措置は好ましいものではないであろう。このため、改正法は、後述するポジティブ・アクションなどの措置を除き、女性優遇措置を違法としたものである。

均等法の第4の改正点は、救済手続きに関するものである。都道府県女性少年室に設置される機会均等調停委員会による調停については、従来、両当事者の同意が開始要件とされていたが、通常、事業主（使用者）から調停を求めることはきわめて稀であろうから、このことは、事業主の同意がなければ調停が開始されないことを意味している。このこともあり、均等法施行以来の13年間で、調停開始となった事案は1件にすぎなかった。このため、今回の改正により、調停は、一方当事者の申請により開始できることとされたのである。女性が企業を相手取って裁判を提起することは、時間・コスト面のみならず、精神的負担も多大なものであろうから、行政機関による迅速かつ廉価な救済が望まれるところであるから、両当事者を法的に拘束しない調停制度であっても、有効に活用されることが期待されるものである。現に、改正均等法が施行された本年4月1日に、3件の調停が申請されており、改正均等法の真価が試されるものとして、その結果が注目されている。

均等法に新設された規定としては、①女性労働者に対する差別是正のための積極的措置（ポジティブ・アクション）、②セクシュアル・ハラスメント（職場における女性労働者に対する性的な言動）に関する事業主の配慮義務、③均等法違反の企業名公表などをあげることができる。

①の具体的内容は、自主的に女性の採用や、配置・昇進をすすめる事業主に対する相談などへの国の援助という、ポジティブ・アクション（英米法系の国では、アフーマティブ・アクション）としては、きわめて初歩的な政策導入にとどまるものであるが、女性に対する蓄積された差別の是正というポジティブ・アクション制度の第一歩を踏み出したものと評価することができよう。

次に、男性であれば、性的人格権侵害を受けることがないのに、女性であるがために、職場において、性的な人格を侵害されているのが実態である。②の規定が均等法に盛り込まれたことは評価できるものであるが、この規定は、事業主（使用者）の雇用管理の一環としてのものであり、真正面からセクシュアル・ハラスメントを受けない権利を保障するものではないが、この規定を手掛りとして、セクシュアル・ハラスメントの是正が進むことが期待されている。

労働基準法改正

労基法に関しては、女性労働者に対する時間外・休日労働あるいは深夜労働の規制がすべて撤廃され、これらの労働条件については、女性は男性と同一のものとなった。これにより、明治時代に制定された工場法以来維持されてきた女性労働者の保護規定が撤廃されたことは、前述したとおりである。このことは、どのように評価されるべきものなのだろうか。いわゆる女性保護規定の撤廃により、女性労働者が深夜業あるいは休日・時間外労働に従事するようになれば、家事や育児に支障が生じ、女性労働者が仕事と家庭との両立が困難となるとの危惧が指摘されている。この危惧は正当なものであるが、反面において、女性保護規定の撤廃が、とりわけ深夜業に従事する職種への女性労働者の参入を可能として、女性労働者の就業機会の拡大に寄与するであろうこと、および男女平等を促進することというプラスの面も無視されてはならないであろう。従来、男女平等を進められない主要な理由のひとつとして、企業は、女性保護規定の存在をあげてきたのであるが、今後は、少なくとも、男女差別的な雇用管理を維持するために、労基法上の女性保護規定を口実とすることはできなくなるであろう。

さらに、雇用における男女平等の本来のありかたからすれば、労働時間制度につき、労働条件に男女のダブル・スタンダードが存在すること

は、均等法の趣旨と合致するものではないであろう。また、女性労働者に対する深夜業や時間外・休日労働に関する禁止ないし制限は、一般に女性保護規定といわれているが、その反面において、男性に対する保護規定、とりわけ家事をしない男性に対する保護規定であることも想起されるべきであろう。わが国は、かつては夫が外で働き、女性が家庭を守るというものが一般的であったが、共働き世帯の増加により、夫が仕事、妻が仕事と家庭という形態に変化しつつある。このため、女性労働者が深夜業などの制限を受けていれば、結局、女性が深夜や休日に家庭を家事や育児をすることが要請されることとなろう。この意味において、女性の保護規定は、反面において、家庭における男女の役割分担を助長していることも忘れられてはならないだろう。したがって、今回の女性保護規定の撤廃が、労働の場だけでなく、家庭における男女平等を促進するものであることが期待される。

問題は、男女を通じて、仕事と家庭責任との両立が可能となるための法的な条件整備をなすことである。その際には、家庭責任が男女平等になされるべきであるという「理念」と、実際には、家庭責任の大半が女性に担われているという「現実」が混同されてはならないであろう。

女性保護規定の撤廃を受けて、あらたに3つの法規制がなされている。

第1には、育児介護休業法（以下、育介法）は、小学校入学前の子を養育する男女労働者、あるいは一定の家族介護に従事する男女労働者に対し、事業の正常な運営に妨げがないかぎり、1か月から6か月の期間につき深夜業の拒否権を付与している（同法16条の2、16条の3）。しかし、深夜に小学生の子供を家に残して働くことにならざるを得ないことから、労働協約や労使協定において、深夜業の拒否権者の範囲を拡大する取組みが求められているよう。また、深夜業の拒否権を行使し続ける場合には、解雇の問題も表面化

することも予測されるから、ドイツのように、健康上もしくは家庭責任を理由とする昼間労働への転換権の保障が検討される必要がある。

つぎに、時間外労働に関する男女共通規制として、時間外協定（労基法36条1項）において、時間外労働の上限を含む「基準」を労働大臣が策定できることとなった（同条2項）。これは、従来の労働大臣の「指針」に法的根拠を付与するものであり、労働基準監督所長は、右「基準」に反する時間外協定（いわゆる三六協定）につき、使用者に対し、助言・指導できる旨が規定されることとなった（同条4項）。また、使用者のみならず、時間外協定の締結当事者である過半数労働組合や過半数従業員代表は、右協定の締結にあたって、「基準」に適合するものとなるようにしなければならないと規定された（同条3項）右規定の文言からすれば、労使の義務は努力義務規定にとどまるものと考えられるが、労基法がはじめて、労働組合や労働者に一定の義務を課したこの意味は小さいものではないであろう。このような規定は、本来、最低労働条件を設定し、それに違反する使用者に刑罰を科すという労基法の基本的ありかたを修正するものと評価することができよう。

以上のように、本改正の主たる目的は、時間外労働に関する「基準」に行政的効力を付与するものであり、右「基準」所定の時間外労働の上限を超える時間外労働を定める三六協定の効力（私法的効力）を付与するものではないであろう。右「基準」では、1年間の時間外労働の上限が360時間と定められているが、たとえば年間400時間と定める時間外協定であっても、同協定は免罰的効力を有するのみであり、労働者に対する時間外労働義務を設定するものではないことに留意されるべきであろう。

ところで女性の家庭責任を考慮して、労使は、女性には深夜業に従事させないとか、男女別々の時間外労働の上限設定をする協定を締結するこ

とは許容されるであろうか。労基法は時間外労働の上限規制をするものであるから、男性より低く女性の時間外労働の上限とすることは許容されるものであるが、「配置」に関する均等取扱い原則を定める均等法6条に違反する可能性が大きいであろう。今後は、男女を問わず、健康や家族的責任の履行により深夜労働に従事しないことを希望する労働者を深夜業から除外するような措置をとることが、労使に求められている。

女性保護規定の撤廃に伴う法改正の第3点は、女性労働者に限定して、「激変緩和措置」が採用されることである（労基法133条）。女性労働者の時間外労働については、改正前には刑罰をもって年間150時間の上限が設定されていたが、労働大臣の定める「基準」によれば、これが360時間と、一挙に2.4倍の時間外労働が可能となる。このため、女性労働者については、3年間の暫定期間中は、改正前の時間外労働の上限を維持しようというものである。ただし、すべての女性労働者がこれに該当するのではなく、深夜業の拒否権を行使できる女性労働者、すなわち小学校入学前までの子供を養育する者、あるいは要介護家族を介護する者（特定労働者）が請求した場合が、これに該当する。このように、3年間という時限立法とはいえ、男女別の時間外規制が残されたことに問題がない訳できないが、激変緩和措置という目的からすれば、やむを得ない措置と評価することができよう。

以上のように、女性保護規定の撤廃に伴い、深夜労働および時間外労働への一定の法規制は不十分であるとしても、一応なされた。しかし、休日労働への規制については、その回数などに関するガイドラインを作成するというにとどまっている。慢性的な長時間労働は、労働者の健康に悪影響を及ぼすだけでなく、家族との団欒を奪うものであるから、休日労働に対する効果的な規制が望まれるところである。（やまだ しょうぞう）