

## 均等法改正—「仕事と生活の調和」をめぐる

久場 嬉子

龍谷大学経済学部教授

## 1 はじめに—第三次改正の課題

来年の通常国会提出を目ざし、厚生労働省労働政策審議会で男女雇用機会均等法の改正審議が始まっている。国連「女性差別撤廃条約」の日本の批准という「外圧」を借りて漕ぎつけた1985年旧均等法制定時における熱気、また、「保護か平等か」をめぐる女性の間には大きな対立が生じ、激しい論争をよんだ97年現行均等法の時と比べれば、現在の改正論議をめぐる状況はかなり静かである。とはいえ、今回の改正が重要な課題をふくんでいないということでは決してない。それでは、現行均等法成立後10年の今回の改正における焦点は、一体何だろうか。まず、旧均等法制定以降の20年間の動きを振り返ってみると、下記の2つの大きな特徴を指摘できる。

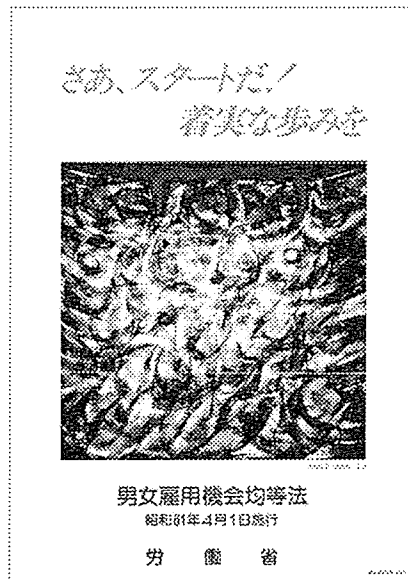
1つは、とくに90年代に入ってから、日本でも、雇用や労働におけるジェンダー平等を推進するための法制度の整備や広範囲な政策的対応が図られ

るようになったことである。現行均等法の制定と労基法の改正以外に、パートタイム労働法（93年）、育児・介護休業法（95年）、介護保険法（97年）、男女共同参画社会基本法（99年）、さらに今年の次世代育成支援法へと、女性の社会参画とジェンダー平等を進める社会・労働環境改善への法整備が相次いでいる。95年の北京世界女性会議の開催と「北京行動綱領」の制定が、これらをプッシュする女性の動きを大きく後押しした。そして、折からの少子高齢化の進展という人口動態的变化を背景に、経済の担い手としての女性の役割に対する認識が少しずつ広がり始めている。

2つは、とはいえ、旧均等法制定以降の20年間のほとんどが、日本の長期経済不況の時期にあたっていたこと、そして90年代に深刻化するバブル崩壊による失業率の増加、労働条件の悪化、リストラクチャリング、そして政府と企業が進める経済の構造改革と再編戦略が、女性労働にも大きな影響を与えたことを見落とすことはできない。そもそも97年現行均等法制定にともなう労働基準法の女子保護規定の解消自体、96年政府の経済審議会において、裁量労働制に関する規制緩和、変形労働時間制の弾力化、労働者派遣事業の対象業務の原則自由化などとともに、労働法制の規制緩和推進策として位置づけられていた。これら労働市場の流動化政策の影響を受けたのは先ず女性であった。90年代に女性雇用者は増加している

## くば よしこ

1938年生。一橋大学社会学部卒。東京学芸大学教育学部教授を経て現職。共編著に『叢書 現代の経済・社会とジェンダー』『労働力の女性化—21世紀へのパラダイム』などがある。



均等法制定当時の啓発ポスター

ものの、うち非正規労働者の占める割合が大きく増加している。2004年女性雇用者中に女性正規労働者が占める割合は48.3%であるが、10年前と比較すればこれは13.3%もの減少となっている。女性非正規労働者の増大は、標準的な雇用を規定する均等法がカバーする層の減少であり、今や女性労働者の半数以下、さらには4分の1にあたるとさえ言われている。雇用における女性差別を禁止する均等法の有効性そのものを制約する、由々しい事態が進んでいる。

さて、このようななか、今回の改正で、間接差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱などともに、男女双方に対する差別の禁止という問題が取り上げられていることに注目すべきだろう。男女双方に対する差別の禁止は、女性に対する差別を禁止することにより雇用における男女の均等な扱いを推進するという現行均等法の目的の見直しとなる。ともあれ、女性だけでなく男女双方を対象とする新しい均等法（性差別禁止法）にこそ、新たに雇用における平等とはなにか、また均等の基礎をどのように捉えるべきかを規定し、

その目的に盛り込む必要がある。言いかえれば、女性であれ男性であれ、すべての労働者個人にとって不可欠な「仕事と生活の調和」は、基本的な理念として不可欠である。「女性のみ保護」の解消以来、男性の長時間労働に合わせた働き方が問われてきた。また、労働時間の規制緩和が進みつつある現在、性別分業を前提とする「男性的働き方」の見直しとそれに代わる新しい働き方の確立が焦眉の課題となっている。今回の改正は、これらの課題にしっかり応えるものでなければならない。

## 2 「女性のみ保護」の解消後の課題

周知のように、現行均等法の制定時、「女性のみ保護」規定の解消をめぐり深刻な対立が生まれた。とくに懸念されたことは、男性の長時間労働と家事・子育てをめぐる性別分業が強固に維持されているなか、「女性のみ保護」に代わり、新しい「男女共通保護」が実現するかどうか、つまり、女性と男性がともに「仕事と家庭」を担えるよう、労働環境の改善が図られるかどうかであった。も

ちろん、男女をともに対象とするよう育児・介護休業制度が改正される（95年）など、重要な法的整備がなかったわけではない。しかし、改正労基法（98年）自体は、「男女共通保護」形成にはほど遠いものであった。

すなわち、時間外・休日・深夜労働に関する「女性のみ保護」規定の解消（98年労基法改正）は、女性労働者の扱いを「男性並み」基準に変えるものであった。時間外労働についてみると、家族的責任を理由に女性労働者が請求すれば限定的に従来の水準を維持する激変緩和措置が講じられ、この間に男女共通の免除請求権制度の創設を検討するとしたものの、実現していない。そもそも深夜業が労働者の健康および家庭・社会生活に及ぼす影響に関する調査・研究や実態把握は先送りされたままである。育児・介護休業法において、就学年齢未満の子を養育する労働者の免除請求権が設けられたが、その対象はかなり限定されたものとなっている。つまり、改正労基法における休日労働と深夜業に関する「男女共通保護」形成は兆しもみえない。

むしろ、「女性のみ保護」の解消は、90年代後半から次々と進められた労働法制の規制緩和（2000年労基法改正、同労働者派遣事業法改正など）と深く連動している。裁量労働制をめぐる規制緩和や成果主義の導入により、時間外労働規制そのものが風化せしめられ、いわゆるサービス残業を増大させている。このようななか、女性にとっても男性にとっても、「仕事と家庭の両立」は一層困難となり、労働と生活をめぐる状況は完全に悪化している。

労基法改正後、厚生労働省が行った調査によれば、女性の深夜業への規制解消は早速に女性労働に影響をもたらしている。交替制勤務者で深夜業が「増加した」と答えているのは女性が34.0%、男性は18.2%である。女性一般労働者の深夜業従事者は約8人に1人へ増加し、サービス業で最も高く、26.7%となっている（厚生労働省「平成13

年度女性雇用管理基本調査」）。さらに、年間総実労働時間の短縮のため重要な年次有給休暇は、正社員の取得率をみると、厚生労働省が調査を始めた80年以来の最低である（2003年厚生労働省調査。朝日新聞2004年10月3日付）。取得できる日数に対する割合は平均で半分以下（47.4%）であり、小企業では一層少ない。病気による特別休暇も3年連続で減少している。そして、リストラによって少ない正社員が長時間労働をこなしている一方で、働きたくても働けない人が増えるという二極化が進んでいる。

多くの実態調査は、とくに若い世代と中堅層の長時間労働の現状を明らかにしているが、連合傘下の労働組合を対象にした調査では、男性の場合、週労働時間が55時間以上の割合は、20代から40代まででそれぞれ46.0%、44.0%、36.2%である（連合総研『“働き方の多様化と労働時間などの実態”に関する調査研究報告書、平成14年』）。また、全国3000人の雇用者を対象とし、とりわけ長時間労働が健康面に及ぼす影響と不払い労働時間に焦点をあてた最近の調査によれば、男性の25～29歳層から40～44歳層の各年齢層では全体の20%を超える者が週に60時間以上の長時間労働をしている。つまり法定労働時間40時間を20時間以上も超えて働き、そのなかには「超長時間労働」を行う者も含まれている。「退社後は何もやる気になれない」が「しばしば」を含めれば4割を超え、「ときどき」を合わせると6割近くが健康に不安感を感じている（労働政策研究・研修機構『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』2005年）。

こうして、厚生労働省によると、一般社員の03年度の労働時間は2016時間で、01年度（1990時間）を境に連続で増えている（朝日新聞2005年3月11日付）。まさに異常事態だといえる。

### 3 日本型「雇用の多様化」戦略の陥穽

#### 一 「新しい労働基準」を求めて

「女性のみ保護」の解消は、女性と男性を共通の法規定のもとにおくという目的には不可避の決定であった。反面、仕事にすべての時間を捧げる従来の「男性的働き方」を転換させるまでにはとても至っていない。現行均等法により、男性中心の正規労働者への道は原則女性にも開かれた。というものの、そもそもリストラ策によって縮小され、門戸はやはり女性に著しく狭められている。そこでは、規範としても現実においても、「仕事と生活の両立」は難しく、労働者個人の健康も危ぶまれるような長時間労働の「男性的働き方」がしっかりと維持されている。とはいえ、失業の増大や少子高齢化論議の高まりを背景に、このところ、「仕事と家庭の両立」や「働き方の見直し」をめぐる議論が急速に広がってきていることは注目される。しかし、雇用と労働の‘多様化’戦略をキーワードとするこれらの取り組みや議論には、大きな陥穽がみられる。

1つに、日本でも90年代後半以降ワークシェアリングが注目を呼び、2002年には、政府、日経連、連合が雇用の維持・確保と新しい働き方を求めて「合意」をまとめている（「ワークシェアリングに関する政労使合意」2002年）。その骨子によれば、「短期的、緊急避難型ワークシェアリング」と「中長期的、多様就業型ワークシェアリング」とに分けられている。ただし、所定内労働時間を短縮した企業には政府が助成をするという前者のワークシェアリングでは男性正社員を、仕事と家庭・余暇を両立させるためのワークシェアリングである後者は女性と高齢者が想定されている。時間外労働やサービス残業を減らして新しい雇用をつくる視点、また、男女ともに「仕事と家庭の両立」を図る「新しい労働基準」の形成と結びつけるという視点はない。そして、専ら「自己

選択」が強調されている。

2つに、昨年厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議」が報告書をまとめ、働き方や、労働時間と「家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な‘仕事以外の活動’すなわち‘生活’」時間の配分について論じている（「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」2004年）。労働時間といわゆる生活時間の組み合わせという視点、パートタイム労働者も含め所定労働時間を超える労働者に対し、法定労働時間内であっても割り増し賃金の支払いを義務化する可能性についての指摘、さらに労働時間短縮の重要性について強調するなどみるべきところも含まれている。しかし、「年間総実労働時間について一律に目標を掲げるのではなく」、労働者や労使で個々に選択、決定できるように多様化すること、さらに、「労働時間規制にとらわれない働き方」という提言が盛り込まれている。前者は、「年間労働1800時間」という目標を据えた時短促進法の改正案として早々と今国会に提出され、後者については、2007年を目処にした労働時間規制の適用除外制度導入として目論まれている。いずれにしても、労働時間規制を緩和するだけでは非正規な‘働き方’を多様につくることになり、そこでは安定した「仕事と家庭の両立」は望むべくもない。

日本における働き方や「仕事と家庭の両立」をめぐる論議は、早くからジェンダー視点を入れてこの問題に取り組んできた国際的な動きとは大きく異なっているといわざるをえない。90年代以降を「経済と社会を根本から改革する世界的でダイナミックなプロセスとしての構造変化」過程ととらえるOECDハイレベル専門家会合報告書（「構造変化の形成—女性の役割」1991年）は、その代表的なもの1つである。何より注目されるのは、雇用形態の多様化や労働時間の柔軟化を、標準的で、主流な雇用という文脈のなかで雇用の安定性を確保しつつ選択の自由を強化することとし、一方で非標準的な労働条件を改善しつつ、両

者に均衡な条件を適用して労働市場の分断を緩和することだとしていることである。性別分業と結びついた「男性的働き方」（いわゆる「男性稼ぎ手モデル」）は、今日の経済的、社会的変化のもとでは維持しえない。労働時間の短縮や社会サービスの支援のもと、男女は平等なパートナーとして家庭及び雇用責任を分担する。みられるように、このヴィジョンは、専ら「小さな政府」を追及し、規制緩和と民営化をもって「構造改革」と規定する日本の政府や企業の進める“雇用の多様化”戦略とは基本的に異なっている。日本のそれは、かたや無権利の、多様な形態の非正規労働を外部労働市場として輩出させ、かたや長時間労働の正規労働を強固に維持するという陥穽をとまなっている。

このようにみると、現在、労働や労働市場についての捉え方を、大きく転換させねばならない時期にきていることが明らかとなる。なにより、従来の主流派経済学における労働の概念図式が見直さねばならない。すなわち、人間の1日24時間をたんに労働か余暇かという二項対立（ダイコトミー）で把握する図式は現実的ではない。90年代に入って新しい展開をみせているフェミニスト政治経済学は、この二項対立図式に代わり、労働概念を広げつつ、市場の有償労働と家庭や地域などでの非市場の無償労働として把握し、1日24時間を、大きく有償労働、無償労働、そして余暇という4分割で把握する。すなわち、二項対立では、無償労働が捉えられず、とりわけ対人的労働であるケア労働（一切の世話。自分へのケアも含む）がドロップせしめられる。あるいは余暇と同じとみなされる。しかし、それは多くの制約をとまなう労働であり、余暇ではない。他方有償の市場労働と同じものでもない。男性であれ女性であれ、すべての労働者個人にとり、かつ社会そのものの維持・存立にとって基礎となっている。したがっ

て、それはコストをとまない、時間であれ貨幣であれ一定の資源の配分を必要としていることは言うまでもない。そして、性別分業とは、有償労働と無償労働との男性と女性の間における偏った配分制度であり、長時間労働の「男性的働き方」はそのような性別分業を前提としてこそ成り立っている。

仕事のたんなる創出だけでは雇用における男女間の不平等を取り除くことはできない。雇用における男女平等を進めるには、労働市場におけるケア・レス（ケア不在）な男性の行動を女性にも広げるのではなく、男性にとっても女性にとっても、社会保障制度や社会諸サービスの供給、さらに労働時間短縮政策によってサポートされつつ、有償労働、無償労働、そして余暇の間の適正な配分、すなわち「仕事と生活の調和」が不可欠である。新しい均等法（性差別禁止法）はその目的と基本的理念に、このような「新しい労働基準」をしつかりと盛り込むことが求められる。■

#### 《参考文献》

1. OECD, SHAPING STRUCTURAL CHANGE, The Role of Women, Report by a high level group of experts to the Secretary General, Paris 1991
2. Bruyn-Hundt, Marga, “Scenarios for a Redistribution of Unpaid Work in the Netherlands”, *Feminist Economics*, Vol.2, No.3, 1996, pp.129-133.
3. 藤原千紗・久場嬉子「非正規複合労働者の仕事と生活」(旧)東京女性財団助成調査報告, 1997年
4. 久場嬉子「ジェンダーと“経済学批判”－フェミニスト経済学の展開と革新」(叢書『現代の経済・社会とジェンダー』、第一巻『経済学とジェンダー』、17ページ～49ページ、明石書店、2001年)

## 均等法制定20年—女性労働をめぐる状況と改正の課題

中野 麻美

弁護士

## ● はじめに

男女雇用機会均等法は、労働基準法上の時間外・休日・深夜労働規制の撤廃・緩和、雇用の流動化・多様化の受け皿としての労働者派遣法制定、年金法改正による第3号被保険者の導入とともに制定・施行された。「雇用管理区分」なる概念を指針に盛り込んで、雇用管理区分の同一性を基礎に女性に対する差別の解消をはかろうとする法律の枠組みは、労働者派遣法によって公認された「登録型派遣」という就業スタイルの拡大と労働時間法制の規制緩和とともに、女性労働を大きく変えた。女性の登用は大きくすすんだといえるが、一方では雇用の多様化・流動化を機軸に格差は拡大した。均等法制定後のバブル経済とその破綻、グローバル化・情報化の波を受けての均等法効果は、極論すれば、男性並みに働く一部の女性を男性労働市場に取り込みながら、多数の女性に対する差別を強化したといえるかもしれない。

## なかの まみ

1951年生。北海道大学法学部卒。82年弁護士登録。NPO派遣労働ネットワーク代表、日本労働弁護団常任幹事。著書に『労働者派遣法の解説』『労働ビッグラバンと女の仕事・賃金』（編著）などがある。

日本のジェンダー・エンパワメント指数は、2003年で70カ国中44位（前年の32位から後退）、国連女性差別撤廃委員会から、女性差別撤廃条約の目指す事実上の平等が少しもすすんでいないと指摘されたことなどは、上記の傾向と特徴を端的に示している。そして、男女平等への道は、グローバル化と少子化を前に、大きな岐路に差しかかった。

## ① 多様化・流動化・貧困化

## (1) 概括的状況

97年から2001年にかけて、正規雇用は171万人減少し、パートや有期雇用、派遣などの非正規雇用は200万人増えた。このように正規雇用が削減される反面で非正規雇用が拡大するという「正規常用代替」は、女性労働の分野で顕著にすすんできた。とくに、均等法制定以降、正社員であることの資格に男性並の転勤・残業義務を盛り込んだ「雇用管理区分」が広がって、「仕事も家庭も」の両立型モデルとしてのパートタイム就労や登録型派遣就業への誘導が雇用多様化・流動化を促進した。雇用・就業形態の多様化は、定年までの雇用が確保される正規雇用も例外ではなく、「コース別雇用管理」による処遇（契約）多様化が男女間格差の固定化・拡大をもたらした。導入された職場では、ほんのわずかの女性が男性コースに登用される反面で、圧倒的多数の女性は「補助職」コースに塩漬けされ、昇進・昇格・教育

訓練の機会を閉ざされた。まさに「雇用管理区分」が女性差別の強化に役立った格好になったわけで、それが男女の格差を解消するより、むしろ格差を固定化し拡大する方向に作用していることが問題となった。

雇用平等を計る物差しのなかでも最も重要な男女間賃金格差をめぐる状況は、上記のことを反映してきわめて深刻であり、ILOは、2003年第91回総会の条約勧告適用専門家委員会報告書において、2000年の賃金基本構造統計調査をもとに、女性の賃金は男性の65.5、高卒では60.3、50～54歳で55.3であることを指摘し、この調査が非正規労働者をカバーしていないことから、賃金格差の実態はさらに深刻だと指摘している。いまや、多様な雇用形態で働く男女をトータルでみた男女間賃金各さは、男性を100として女性は50ポイントにとどまっており、その格差は拡大傾向にある。また、男女間格差は所得のみならず仕事の面でもすすみ、有償・無償の仕事が大規模に二極分化したことも特徴といえる。伝統的性役割が解消されていないことに加え、この間の規制緩和政策が失業と長時間労働＝仕事の二極分化をもたらして、「男は仕事、女は仕事と家庭」という新役割分業を生み出した。

## (2) 賃金水準～家計補助的低賃金

パートタイム労働という「仕事と家庭を両立」させる働き方の女性モデルが、企業においては基幹的役割を果たすようになってきている。しかし、賃金水準の改善はみられないどころか、正社員との賃金格差は拡大している。政府は、ガイドラインを改訂して均衡処遇を徹底する方向を示しているが、企業との拘束性（残業や転居を伴う転勤の義務付けの度合い）や処遇（長期のキャリア形成）の位置づけの違いによって賃金格差を容認するもので、この内容によれば、正社員の働き方はますますハードになって仕事と家庭の両立の困難に直面し、パートタイム労働者は、仕事と家庭の両立を目指すからこそ低賃金におしとどめられる。

こうして形成されたパートタイム労働者の賃金相場は、自立した生活など念頭にない「家計補助的」労働ゆえに、憲法25条に基づき自立した生活の支援を目的として制定された生活保護法の給付水準さえ充足することのない、「反憲法的パラサイトの低賃金」にとどまっている。母子世帯3人家族に支給される生活保護給付程度の収入を得ようとすれば（これを年間250万円として）、時給890円のパートタイム労働者は、年間2800時間も働かなければならない。かつて政府が設定した労働時間短縮目標は1800時間、長時間労働が指摘される男性のただ働き残業を含む年間総実労働時間は2200時間というところであるから、この低賃金は、まさに反憲法的で、経済的自立のためには長時間働かなければならない。子育てなど家族的責任を一人で担いながらのこの生活は、健康さえ侵してしまう厳しさがある。

## (3) 契約社員・派遣社員と女性差別

1986年の均等法制定・労働基準法見直し・労働者派遣法の制定を契機として女性労働の分野で、契約社員や労働者派遣による常用代替がすすんだ。そして、正社員一般職（事務職）に置き換えられた契約社員や派遣社員は、均等法のもとではおおよそありえないはずの差別を受けることになった。女性を契約社員として更新回数を限定して雇用したり、受け入れにあたって容姿や年齢によって制限を設けることが問題になったが、これらの現象は、雇用多様化そのものが従来からの雇用差別を温存する便法であると同時に、性による雇用差別が、有期や間接雇用であることを利用して、この分野で強化されてきたことを示していた。賃金や仕事における性による分離が解消されたのは正社員の一部であって、複線型雇用管理による格差の固定化と拡大はもちろん、男性を含む全体的な非正規雇用の拡大のなかで男女の格差・分離が顕在化してきた。

女性事務職を中心に常用代替を推し進めた労働者派遣では、女性は登録型雇用が高比率で仕事は事務・販売に集中し、男性は常用型雇用が大部分

を占め、仕事も、専門技能職ないし相対的に高収入につながる情報処理や営業に集中している。この傾向は、有期契約社員にも通じており、女性については数ヶ月という短期の細切れ雇用で事務販売に職種が集中し、男性の場合には、3年から5年の雇用周期で専門技能職や営業に集中している。賃金格差も派遣労働者の年収は男性を100として女性は53ポイント強と、常用労働者の賃金格差より10ポイント以上開いており、賃金の支払い形態（月給制か時給制かなど）は、雇用形態の違いとは結びつかず、男女の違いに求めた方が合理的に説明がつく。そして、女性の契約社員・派遣社員の賃金は、課税最低限と時間給に象徴される部分的低賃金に大きく引きずられる傾向にあるが、同じ形態で働く男性社員についてはこれとは別の独自のマーケットが形成されている。

また、最近注目を集めている起業、インディペンデント・コントラクター（IC）には均等法はまったく適用されないが、「市場」が男女の水平な力関係を生み出して公正に機能するなどとは、誰も信じていない。

#### (4) 「値崩れ」の連鎖 ～ 常用代替と劣化する正規雇用

女性労働の中に拡大した非正規雇用は、労働法や労働組合による規制が働きづらく、グローバル化やITによる影響を敏感に受けてしまう。そのために、ここ数年、パートや派遣、有期雇用、在宅就労で働く女性の賃金・報酬は急速に値崩れしている。有期雇用は、雇用調整手段として便利であるだけでなく、契約更新時に賃金などの労働条件をダンピングするために便利このうえない。派遣労働では、有期契約であるというデメリットに加え、雇用と労働条件に事実上の影響を及ぼす労働者派遣契約が商取引契約で裸の価格競争が許容されることから、値崩れはもっと顕著で深刻である。ひとつの技能が陳腐化する速度は早しいし、競争関係が国際化して低賃金スキル・ワーカーと競合関係にたつようになれば、

いま高収入を得られる技能でも事態は一変して値崩れに直面するだろう。

このようにダンピングが容易で格安な非正規雇用が正社員雇用と競合しあう場面が増えた。連合総研と日本労働研究機構の調査によると、70%の職場で正規雇用と非正規雇用が仕事の面で競合しあっているというが、人件費の格差はいかにも不公平で、その不公平感に敏感に反応する使用者側が先手を打つ。いまや均等待遇保障に関する限り、労働者側より経営者側のほうがより熱心かもしれない。戦力化をはかってきた女性・非正規労働者と比較したときには正社員は明らかに「高すぎる」。そんな比較において「賃金分だけ働いているか」が問われる正社員に、雇用管理区分の枠組みを維持したうえに、業績によって処遇を決めるという成果主義賃金制度を接木した新しい賃金制度が導入されるようになった。

成果主義は、これまでの男女の格差をそのまま「実力」に反映させて業績を問うから、たとえば「補助的な仕事」とされるような数字に直結しない仕事に塩漬けされてきた女性には圧倒的に不利に働く。こういう場合、ポジティブアクションの制度化が威力を発揮するのだろうが、均等法では奨励措置に過ぎないし、何より、新しい制度や「能力」「業績」の形によって隠蔽されてしまう性差別を浮き彫りにして排除できる制度とはほど遠い。

加えて、能力主義・成果主義のもとでは妊娠・出産・子育て・介護の負担は査定に不利に響く。日本では、働き方のスタイルがいまだに「男性モデル」であって、これをベースに労働条件の最低基準が組み立てられてきた。そのことが、青天井の時間外休日労働と不払い労働を生み出した構造的要因をなし、これに新しい賃金制度が拍車をかけるという関係にあって、こうした事態は、妊娠・出産による不利益取り扱いが増加する要因にもなっている。労働基準法改正による時間外労働規制の強化や、育児・介護休業法による男女労働者の子育て・介護のための権利保障が充実させられたが、こうした事態に直



面するなかでは、これらの法律の効力には重大な疑問が生じる。そして、均等法が妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いを禁止していないことが、問題をより深刻なものとしている。

以上のように、値崩れする非正規雇用との比較において正規常用代替と正規雇用をダンプする低位標準化が深く進攻してきた。正規雇用は、非正規雇用とは異なる貢献によって自己を差別化しよう強いられ、男女間の格差を押し広げ、家族的責任はおろか心身の健康も維持できない長時間過密労働や敵対的な職場環境が、女性が働き続けることそのものを困難にしている。

非正規雇用化と就業継続の困難（正規・非正規を問わない）は女性の貧困化を意味している。コスト競争に勝ち残るために正規雇用から使い勝手のよい非正規雇用への転換が促進され、その非正規雇用が企業にとって使い勝手がよければよいだけ、さらに正規雇用を侵食する強い力をもつ。このように、格差を容認する制度や慣行が、労働力値崩れの連鎖を引き起こして所得と仕事の大規模な二極分化が進んだ。経済社会における仕事と所得の二極分化は、貧困の女性化を意味しているが、その原因を解く鍵は、労働市場のジェンダー構造にある。

### (5) 女性に対する暴力

能力主義・成果主義処遇の徹底による労働条件個別決定への流れは、労働組合の集団的労働条件決定に関する影響力を決定的に殺いでいく。また、非正規雇用化と新しい格差と貧困の拡大、処遇の個別化は、将来の生活を築くのに「頼りになるのは自分しかいない」という状況を作り出す。そして、競争と分断は、職場における敵対と暴力を生み出し、家庭における暴力の要因となる。グローバル化が労働と生活のあらゆる場面における差別と暴力を噴出させているが、その犠牲となっているのは、職場や社会における力関係において劣位に置かれた労働者であり、女性もその対象となっている。

女性に対する差別は女性に対する暴力の温床で

あって、女性の就業の継続や力の発揮（それは仕事のみならず、現状の改善に向けた取り組みや他者との連帯に大きな壁をつくる）の最大の壁となる。差別と貧困、暴力は世代を超えて拡大再生産されるから、事態はきわめて深刻だ。均等法は、セクシャルハラスメント防止を事業主に義務付けたが、職場暴力、セクシャルハラスメントを受けた女性が、職や既得の権利を失うことなく力を発揮して就業継続できるようにするには、均等法の規定はあまりに不十分である。

## 2 改革の座標軸～ジェンダーの主流化 と均等待遇政策の重点化

上記の悪循環を断ち切るためには、改革の座標軸を、競争による仕事の奪い合いから、働き手を大切にする協働、仕事と所得の公正な再配分へとリセットしなければならない。それには、大きな男女間賃金格差と男性の減私奉公的な働き方の改革が中心的な課題となるはずで、長時間働いて一家の生計を維持する世帯賃金を得るという働き方の「男性モデル」から、仕事と家庭を両立させて自立して生きていける賃金を得るというモデルへの転換をはかるジェンダーの主流化政策が不可欠である。そして、あらゆる人々の参加を促進して仕事と所得の公正な再配分をはかるという雇用再生プログラムは、差別の廃止と均等待遇の徹底を不可欠なものとするが、それは、グローバル経済と少子高齢社会に対応した公共政策の最重点課題というべきである。

差別が働き手の尊厳を損ない、無気力とフラストレーションを高めて生産性を低下させること、貧困と暴力の温床であり、これらが世代を超えて再生産される基本的性質を有することに留意すれば、差別の撤廃と均等待遇は、産業社会における労使の一致した取り組み課題でなければならないはずである。均等法見直しは、こうした戦略プログラムのなかに位置づけられる必要がある。

### 3 深刻な法と司法の欠陥

前述した厳しい現状は、わが国における均等待遇政策の構造的致命的欠陥を浮き彫りにするものであった。

第1に、均等法は「同じ雇用管理区分ごとの男女」でしか差別の有無を問題にしない。パートタイム労働者に対する「均衡処遇政策」はこれと連動し、家族的責任との両立を不可能とするような配置や労働時間を「企業からの拘束性」の名のもとに処遇を隔てる概念とすることを容認する。このような政策が、職掌別賃金制度の導入や女性の非正規雇用化による女性の低賃金を維持・拡大させてきたことは重要である。このシステムが、世界的規模で料金競争にしのぎを削る時代背景とともに、女性の差別化・低賃金化とともに戦力化をすすめることになったが、それがまた男性を中心とした正規雇用の賃金や働き方を大きく変えた要因でもあった。

そして、裁判所は、均等法制の上記の内容を受けて、就業規則や労働契約に明確に定められていないのに雇用管理区分が制度上存在したものであるかのように認定し、男女別賃金制度は、異なる「雇用管理区分」の結果であると判断するようになった。こうした判断によれば、使用者の男女差別意図が男女別賃金テーブルなどに明確化されていればいるほど救済されないという不合理さえ生じてしまう。そして、裁判所は、異なる雇用管理区分に男女を配置したもので、86年均等法のもとでは、そのような取り扱いは、憲法に違反する男女差別だが違法ではないと判断したのである。これは、それまで男女別の賃金や定年制を違法としてきた裁判例からの後退を意味するものとも受け止められ、「同一の雇用管理区分」という概念が果たす機能はこの点でも明白というべきであろう。

第2に、現行均等待遇法制とその司法救済は、女性であることを理由とする差別＝女性であるこ

とを決定的動機とする差別を是正対象とし、権利を主張する側（労働者側）にその主張立証責任を負わせるという構造にとどまっている。これは、差別が、これを禁止する法制度にもかかわらず、形を変え、時代を超えて生き続けることへの対応を困難なものとし、目に見えない潜在的差別の可視化と除去、性役割に影響された制度や慣行の組み換えを阻む壁となっている。そうしたなかで、「間接性差別」の禁止と立証責任の転換、さらにはポジティブアクション制度化の義務付けは、とくに、雇用多様化がすすみ、能力主義・成果主義処遇が広がりを見せるなかでは、不可欠といえよう。

第3に、現行法制度は男性であることや性的志向を理由とした差別を是正対象としていない。男女の性役割や「らしさ」の枠組みに人間の可能性を制約付けるものの方や慣行が依然として根強いものであったり、競争関係の激化ともあいまって男性中心のステレオタイプな働き方が強化されたり、くわえてそのことゆえに男女の労働と生活のあらゆる場面における社会参加を阻んだりしているが、性のありようの前に人間として尊重されるという人権保障の本旨にたった性差別禁止法への転換は、そうした現状を変革するうえでも重要である。

第4に、長時間過密労働に象徴される働き方における男性モデルが強化されるなかで、妊娠・出産・子育てにかかわる権利が実質的に制約され不利益を蒙るケースが増加しているが、現行法制では、妊娠・出産ないしこれにかかわる権利行使を理由とする不利益取り扱いの禁止は定められていない。これは、育児・介護休業を取得したことを理由とする不利益取り扱いを排除する定めを置いていることとの関係でも是正が求められる。

第5に、女性に対する差別と暴力が、就業の継続を阻む最も大きな壁となっていることに最大の配慮が払われなければならない。そうした点で、セクシャルハラスメント防止に関する規定や差別

救済措置は、被害者の労働権の確保を趣旨とした権利救済規定として格段に整備され、職場に活かすことが不可欠である。

第6に、拡大する就業形態の多様化は、ICなど労働法の適用を受けない労働領域を拡大しつつあるが、均等法は、こうした領域には立ち入れないという致命的欠陥がある。性差別の排除は人権擁護法案でかろうじてカバーされることになるのだろうが、妊娠・出産・子育て・介護など労働条件上の保護とともに、男女平等法制を反映させる手立てを講じることが検討されなければならない。

#### 4 均等法改正に向けた課題

労働政策審議会で議論されている均等法改正に向けた論点には、均等法の片面性（女性に対する差別の禁止）、間接性差別の禁止、妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い、ポジティブアクションなどが上っている。しかし、均等法が制定からこの方向をもたらししてきたのかを総括しつつ、求められる前記の改革の座標軸を見据えたときは、均等法の目的及び基本理念、啓発活動、基本方針のなかに、仕事と生活の調和を可能とすること、性役割に規定された働き方や制度・慣行の見直しを盛り込むこと、男女別統計を企業から地方・中央政府のあらゆるレベルで実施し、男女平等に向けた方針や政策に反映させることが求められる。また、テレワークなど労働法適用の可否が議論となる領域において、契約関係上発生する性による差別や暴力を禁止し、救済のための簡易迅速な解決のための制度的仕組みを確立することも今回の見直しにあたり実現されなければならない重要な課題である。均等法は、委託や請負などの形態で働く男女にも拡大して適用するものであることを明確にすべきであろう。

そして、見直しの課題は、均等法のみではない。労働基準法、パート法、労働者派遣法、職業安定法、家内労働法など、ジェンダー格差を解消して

均等待遇を徹底するための見直しが求められる。均等待遇法制にもかかわらず男女間格差が存在するとすれば、法政策は見直されなければならない。そうした観点にたったとき、労働分野においては、①わが国の均等待遇法制が、「雇用管理区分」の違いを理由にした新しい差別に対応できない構造にあること、②国連女性差別撤廃委員会が2003年10月に行った日本政府に対する勧告が示すように間接性差別の禁止を法制化していないこと、③これらに関連して、雇用形態の違いを超えた均等待遇の義務付けがまったく制度化されていないこと、④仕事オンリーの働き方＝男性モデルを労働基準の原則とする法制度が改革されないことに加えて、仕事と生活の両立モデルが格差を合理化する（つまり、転勤や長時間労働に応じられない働き方であることが低賃金であることを合理化できる）判断基準が容認されており、これが克服されなければならない。これらの点をふまえて関連諸法規を総合的に見直さなければ、男女間格差を解消することはできないだろう。

均等法は、前記の総論的な課題とあわせ、雇用多様化による男女間格差を解消するためには雇用管理区分の撤廃と間接性差別の禁止、処遇制度と職場環境の変化に対応して実質的な男女平等と女性の就業の継続を確保するためには、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシャルハラスメントに関する規制の強化とポジティブアクションの制度化、男性だから長時間働かせても構わないといった男性であるがゆえの差別的人権侵害をなくすためにこそ均等法の片面性の解消が不可欠である。「職場と家庭の責任」をバランスよく果たすための権利は性にかかわらず保障しなければならないはずで、今後は、労働時間短縮と均等待遇政策を基本的な柱に据えたジェンダーの主流化政策を労働分野のあらゆる場面において具体化すること、男女平等を基本においたより人間的な労働条件の確立を目指す必要がある。■

# 20年の歳月から学ぶ新しい平等理念

## —間接差別法理に関連して—

笹沼 朋子

愛媛大学法文学部助教授

男たちの生活を例としてあげながら普遍的な人間の物語として提示されてきた歴史のなかに、どのようにして女を書き加えていくことができるのだろうか。女はその固有性や特殊性のゆえにすでに人類の代表としては不資格だということにされているのに、どうすれば女に注意を向けさせることでこうした考えをいっそう強化するのではなく、切り崩すことが可能になるのだろうか。

—ジョーン・スコット『ジェンダーと歴史学』（1992）,37

### 1 はじめに

労働法とは民衆の運動が作り上げてきた法である。民法や刑法などとは異なり、最初に体系があったものではない。労働者が必要とした法を、連帯の力で獲得してきたものが労働法であり、労働法の歴史とはそうした労働者の運動の歴史である。

働く女性の権利を擁護した、戦後初代の労働省婦人少年局長である山川菊栄は、そうした官職につく以前より女性の権利と保護について論じ、実践し

てきたことはよく知られている。しかし、彼女が労働省内で疎まれながら、女性労働者みずからがその権利を行使して運動を作り上げることができるよう、エンパワメントの啓発を行ってきたことはあまり知られていない。『さあ、討論しませう』と、当時の労働省婦人少年局のパンフレットは訴えかける（『現代フェミニズムと山川菊栄』（1999）, 34-62）。女性労働者に対する保護の必要性を使用者に訴えるのではなく、女性労働者に対して訴える。みなさんには権利も力もあるのだから、それを使いましょう。一人ではできないことも、連帯すればできるようになるでしょう。

労働法の歴史の中では女性労働者とは保護されるべきものであり、周縁的なものであり、そして運動とは縁が薄いものと位置づけられてきた。しかし、こうした山川の視点に立てば、そうした労働法の歴史とは一つの固定的な見方にすぎない。女性労働者もまた、自らの権利を獲得するために、絶えず運動

#### ささぬま ともこ

1985年早稲田大学法学部卒。民間会社を経て、95年早稲田大学大学院法学研究科修士課程修了。97年より現職。著書に『女性解放の人権宣言—愛媛県男女共同参画推進条例批判』などがある。

しつづけてきたし、そうしなければ生きていけなかった存在なのである。

男女雇用機会均等法（以下、均等法という）の歴史も、そうした女性労働者の運動と無縁のものではない。むしろ、女性労働者の不断の運動の成果が均等法の中には刻まれている。そして、わたしたちはこの歴史から均等法の背後にある理念を読み取り、その先に見出されるものを実現しなければならない。

## 2 均等法の20年から学ぶこと

1985年に制定された旧均等法は、差別禁止について企業に努力義務しか課さなかったので、「救っても救っても救うことができないザル法」であると非難された法律である。しかし、その旧法にも、企業に対して厳しく禁止している事項があった。それは、旧法11条の「定年、退職及び解雇」にかかわる規定である。この規定によれば、企業は「労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない」し（第一項）、「女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定め」をしてはならず（第二項）、「女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法」上の産前産後休業をしたことを理由として解雇してはならない（第三項）。つまり、女性がいかなる職務についていたとしても、そして、男性と異なる職務にあったとしても、企業は女性に対して「定年・退職・解雇」について差別をしてはならないのである。

いうまでもなく、旧法11条が規定されたのは1961年の住友セメント事件東京地裁判決（東京地判1966（昭41）12・25判時467-26）を皮切りに引き起る数々の裁判闘争の成果である。結婚退職が当たり前に行われていた1960年代に、「結婚を退職事由と定めることは、女子労働者に対し結婚するか、又は自己の才能を生かしつつ社会に貢献し生活の資を確保するために従前の職に止まるかの選択を迫る

結果に帰着し、かかる精神的、経済的理由により配偶者の選択、結婚の時期等につき結婚の自由を著しく制約するものと断すべきである」と述べ、それまでの社会常識を覆して、結婚退職制を公序良俗に反すると判断した。

この姿勢は、その後、ほかの類型の裁判にも受け継がれ、家族手当の男女差別支給にかかわる岩手銀行高裁判決（仙台高判1992（平4）・1・10労判605-98）では、「社会通念、社会的許容性とか公序良俗という概念は、もともと不確定概念で、宗教、民族の違いなどのほか、国内でも時（代）と地域（都市、地方など）により認識や理解に相違のあることは否定できない。しかしながら、これら概念は不確定なるが故に発展的動態において捉えねばならない。そうでないと、旧態は旧態のまま社会の進歩発展は望み得ないことになるからである。（—中略—）日本国憲法14条1項（法の下での平等）は、性別により政治的、経済的または社会的関係において差別されない旨定め、男女不二たるべく、男女平等の理念を示している。労基法4条男女同一賃金の原則は右憲法の理念に基づく具体的規律規定である。そして、それは理念ではあっても達成可能な理念であるから、この理念達成という趣旨に悖るような観念は、「社会通念」「社会的許容性」「公の秩序善良の風俗」として、前記規程条項及びこれによる取扱いの法的評価の基準とすることはできない」と確認した。

たとえザルとはいえ、職場における平等を目指すものとして旧均等法が制定されたのは、こうした女性たちの実践の成果である。この女性たちの実践に答え、裁判所は、職場における女性の人権保障は公序であると認め、ここに法のパラダイムは確かに転換したのである。

現均等法については、記憶も新しいだろう。当初は根本的な改正に難色を示していた使用者側も、ある時期から態度を緩めることになる。それは、1994年、就職活動を行っていた女子学生たちが丸の内をスーツ姿でパレードして、「わたしたちも就

職したい」と訴えたときからである（1995年10月31日付け朝日新聞参照）。そして、とうとう少なくとも「募集・採用」については一定の譲歩をすると言い出した。これが、現均等法をもたらすきっかけになったことは間違いがないだろう。

この事件は、労働法全体にとって大変な事件である。なぜならば、三菱樹脂事件最高裁判決（最大判1973（昭48）・12・12民集27-11-1536）に代表されるような広範な企業の採用の自由に対する制限を、企業自らが認めたからである。そして、パレードを行った女子大生の声を聴いたという事実は、性差別は許さないという思想・良心の自由を認めたことにもなる。現均等法の原動力となったのは、まぎれもなくこのような訴えであるが、それは男女の平等のみならず、採用手続きにおける公正なる手続きを求める新しい法の確立を促すものなのである。

このように女性労働者の実践の歴史から均等法を解釈するならば、均等法の意義は改めて確認されなければならない。たとえば、定年・退職・解雇における女性差別を禁止する旧法第11条・現行法第8条は、男性との比較を不問としている点で、将来に向かって大きな展望を切り拓いている。確かに、均等法の現行行政解釈では、定年・退職・解雇を除けば、「雇用管理区分」ごとの差別を禁止とするに留まり（平10・3・13労告19号）、この解釈が、パートタイムとして働く女性労働者やコース別人事によって低い処遇を余儀なくされている女性労働者が男性と平等な処遇を求める際に、大きな障壁となっている<sup>(1)</sup>。しかし、当初、女性たちが求め、裁判所が公序として認め、そして最終的に条文化された均等法の最初の差別禁止条項とは、雇用区分や職務の違いにかかわらず、女性に対してその性を理由として不利益を課してはならないというものである。新しい平等法あるいは人権保障法を作り上げる際には、ここを基点にすることができるし<sup>(2)</sup>、そうしなければ先輩たちの実践を無駄にすることになる<sup>(3)</sup>。

### 3 均等法改正の議論：間接差別禁止の要求

#### (1) 間接差別禁止の意味

しかしながら、職種や雇用管理区分の違いを理由とする男女の処遇格差は、現実には、性差別撤廃に立ち足る大きな障壁である。そのため、職場の性差別撤廃に挑む多くの者は、「間接差別」禁止規定を強く主張する〔中島2004, 林2003など〕。しかし、この「間接差別」禁止を求める声を、字句どおりに「間接差別」禁止という法的技術の要求と捉えることは間違いである。これまで均等法の歴史を見てきたように、差別撤廃のために必要なことは単なる法技術の開発ではない。理念の構築、つまり、法の常識を転換させることである。間接差別を求める声は、法の常識を転換させよと求めているのである<sup>(4)</sup>。

たとえば、アメリカ合衆国において初めて「差別的効果」法理が認められたグリックス事件は、人気の高い職種につくための条件である、高卒の要件と筆記試験合格という基準が、白人にくらべて黒人に不利に働いており、違法な差別になると判断された事件である。高卒の要件と筆記試験は人種に関して中立的な基準である。しかし、この基準を採用することによって、日常的に差別を被り、差別的な教育しか受けられなかった黒人に対しては不利益に作用するのである。連邦最高裁判所は「黒人を排除するように作用する雇用慣行が職務遂行との間に関係があると立証されない場合には、当該慣行は禁止される」と述べ、必ずしも差別意図の立証は必要ではないと判断した。雇用における人種差別を禁止する公民権法第7編を制定した議会の目的は、明らかに、「雇用機会の平等を達成することにあり、過去に白人従業員と認められる集団をほかの従業員に比べて優位するよう働いてきた障壁を取り除くことにある。この法律によれば、表面的には中立的であり、さらにはその意図においても中立的な慣行、手続きあるいは試験が、以前からの差別的な雇用慣行の

現状を「凍結」するよう働いている場合には、それらを維持し続けることはできない」からである [Griggs v. Duke Powes Co., 401 U.S. 424, 28 L.2d.158, 163 (1971)]。

このとき、差別禁止法の理念が、作為的な差別の禁止から、差別的な現状を改善する努力へと転換したと言えるだろう。このアメリカ合衆国の「差別的効果」法理は、その後の連邦最高裁の保守化に伴って、当初期待されたほどの効果をもたらしてはいない。しかし、その理念はヨーロッパに渡り「間接差別法理」として受け継がれている (5)。

## (2) 均等法改正にむけた議論

それでは、日本における新しい均等法改正にむけた具体的な作業において、「間接差別」はどのように捉えられているのだろうか。2004年6月に提出された男女雇用機会均等政策研究会報告（以下、報告書という）でもこの概念について整理を行っているので、参照したい。

「間接差別」について、報告書では「一般的に、間接差別とは、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指すと理解できる」と説明している (10-11頁)。問題の焦点は、何をもち「性中立的な基準等」とするのか、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるような効果をもたらすことになるような基準はすべて違法になるのだろうか、ということにあるだろう。報告書はこの点を考慮して、いくつかの例を挙げている。それを見ると、「性中立的な基準等」の例として、身長や体重などの身体的特徴、家族手当等の支給基準としての世帯主基準、パートタイムなどの働き方、転勤の有無などが上げられている。こうした基準を採用した結果として女性の処遇が低い場合には、違法な差別が存在しているものと「推認される」。もちろん、使用者がこうした基準を採用することに合

理的な理由が存在すると主張し、立証に成功すれば、適法な処遇として認められることになる。

とはいえ、これらの基準を「性中立的な基準等」の例とすることに疑問を持つ者もいるだろう。報告書においても、パートタイムなどの働き方や転勤の有無という基準につき、「職業に関する当該女性自らの意思や選択に基づく結果であるという点で他とは異なっており、これを差別の組上に載せることは性別役割分担等現状の固定化につながる懸念もあることから、そもそも間接差別の組上に載せるべき事案ではないのではないかとの意見も根強かった」と指摘している (17頁)。パートタイムなどの働き方や、転勤の有無によって分けられたコース別人事などを間接差別概念における「性中立的な基準等」に含むことができなければ、間接差別概念を打ち立てる効果も意味も半減することは間違いがない。

しかし、この意見はある側面において日本における「性中立的な基準等」に関する議論の盲点を鋭く突いている。つまり、報告書が例として上げたパートタイムなどの働き方、配転の有無などによるコース別人事における男女の偏りは、「性別役割分担」を原因として生み出された男女の違いであるという指摘である。しかし、それをもっと適切に言い換えるならば、これらの基準は（そして世帯主基準も）、決して「性中立的な基準」などではなく、すでに性差別的な基準であるということである。

たとえば、育児や介護に従事する者の圧倒的多数が女性であるということは周知のことであるが、それが、完全に対等な家族関係のなかで生み出された偶然の結果であると信じる者はもはや少数だろう。女性は、家族関係の中でさえ抑圧されているがゆえに非世帯主であり、家庭内の無償労働を引き受ける存在であるが、このことは、すでに社会・国家の認知しているところである。報告書は、女性が家庭内の労働に従事していることを理由として配転を拒否している場合に、この女性を保護することは、かえってこの女性役割を保護することになり、「性別役割分担」を補強することになると指摘している

のだ。

しかしながら、この報告書のこの意見は倒錯している。なぜならば、女性は家庭内において抑圧されているがゆえに転職を拒否し、転職を拒否したために不利益を受けているのだから、この現状を追認すると、「女性は差別されているという理由によって、差別されても文句は言えない」という、およそ正義とはかけ離れた法理ができあがるからである。従って、どのような法技術を利用するにしても（つまり、現行の平等法理の枠組みにおいても）、パートタイムなどの働き方や配転の有無あるいは世帯主基準など、社会的に女性に押し付けられ、期待された役割を背景とした基準を用いることによって、女性が不利益を与えられてはならない。

#### 4 むすび——新しい平等法を展望する

わたしたちは今、アメリカ合衆国連邦最高裁判所がはじめて「差別的効果」を判断した1971年にいるのではない。女性差別撤廃条約が採択され、北京開催の世界女性会議において無償労働の大部分が女性によって担われていることが確認され、その解消のための行動が約束され、そして男女共同参画社会基本法という国内法も整備された。したがって、間接差別という手法ができても、あるいはできなくても、女性たちは性差別的な基準に基づく不利益について、当然に、抗議し、救済を求める権利を有する。もし、均等法に間接差別について規定を置くことに意義があるとすれば、それは、わたしたち女性は、もはやこれ以上、わたしたちのジェンダー、セクシュアリティ、そして生き様に基づいて、いかなる不利益をも許さないという、わたしたちの意思を明文として刻むことにあり、その意義は決して小さくない。

しかし、仮に、政治権力による非道な抑圧によってわたしたちの望むような形で法律が制定されなくても、がっかりする必要はない。すでに検討してきたように、法理念は、わたしたちの味方

である。必要なものは、規定ではない。実践する勇気と希望である。■

#### 《注》

- (1) この行政解釈については、笹沼朋子「均等法の新指針の意義と問題点」『労働法律旬報』1439・1440合併号（1998）37-43を参照。
- (2) わたしは、「私法上の差別とはなにか」というシンプルな問題提起を行い、ここから現在の平等法理の行き詰まりを突破する新しい差別禁止法の提唱を試みている。詳細については、「ジェンダー視座による労働法再構築（総論）（一）」『愛媛法学雑誌』第31巻第3・4合併号（2005）58-66を参照。
- (3) なお、均等法定制および改正については、国際情勢に気圧されて成立させられたとする主張も少なくない。しかし、日本の女性運動は1980年代から国際会議のカウンター会議に積極的に参加し、特に性的自己決定権にかかわる問題については、国際的な貢献を果している。したがって、日本政府が気圧されたとする国際情勢も、実は、日本の女性たちの運動が突き動かしているもので、ここで指摘しておきたい。1980年代からカイロ人口開発会議までの状況については、長沖暁子「政策に女の視点を入れるとは？」インパクション89号（1994）18-23、また、最近の最も大きな運動として、いわゆる「従軍慰安婦」制度に関するNGO国際法廷を成功させた例として、VAWW-NET ジャパン『裁かれた戦時性暴力——「日本軍性奴隷制を裁く女性国際戦犯法廷」とは何であったのか』白澤社（2001）を参照。
- (4) この点については、浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（2005）143は、「むしろ立法化を先行させることによって、積極的に社会通念を変えていこうとする法的手法なのである」と表現している。
- (5) アメリカの保守化とイギリスの間接差別法理について、相澤美智子「間接差別法理の内容と適用可能性」『日本労働研究雑誌』538号（2005）が詳しい。また、イギリスの間接差別法理については、『労働法律旬報』1489・90合併号（2000）所収の各論文も参照のこと。