

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な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。■