

男女雇用平等と均等法

『日本労働研究雑誌』編集委員会

男女雇用機会均等法（均等法）の制定からはや20年。微温的性格が強かった同法も、1997年の改正で努力義務規定が禁止規定に強化されるなどの発展をとげ、また、育児介護休業法、男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法など、雇用平等を側面から支援する法制の整備も進んできた。とはいえ、女性雇用管理基本調査によれば、課長相当職に占める女性の割合は、2003年度でわずか3.0%。1989年度の2.1%と比較しても目ざましい進歩とは言いがたく、道の遠さを感じざるをえない。

そのようななか、昨年6月には、厚生労働省に設置された男女雇用機会均等政策研究会が、今後の法政策のあり方について、①男女双方に対する差別の禁止、②妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、③間接差別の禁止、④ポジティブ・アクションの効果的推進方策、という4項目を柱とする報告書をまとめた。これを受けて労働政策審議会雇用均等部会で本格的な審議が開始されており、わが国の雇用平等法制は、さらに新たな段階を迎えようとしている。

本号の特集は、以上のような男女雇用平等の現状と課題について、多面的な検討を試みるものである。

まず、浜田論文「均等法の現状と課題」は、いわば法的な観点からの総論にあたる。均等法の意義と果たした役割を確認したうえで、男女雇用機会均等政策研究会の報告書について、上記の4項目に沿って検討を加えるが、その評価はきわめて手厳しい。個々の論点に関する批判もさることながら、そもそも報告書が、均等法の構造、枠組みの相当性等の基本的・根本的な問題を問うことなく、一足飛びに間接差別、ポジティブ・アクション等の技術的な問題の検討に入ったことを不当とし、独自の権利救済メカニズムを設けずにもっぱ

ら行政主導で雇用平等を実現しようとする均等法の基本的なスタンスこそを変えるべきだと主張する。雇用平等に限らず、日本における「法」のあり方を考えるうえでも示唆に富む洞察と言うべきであろう。

他方、経済学の視点から男女の雇用格差と賃金格差の要因を分析するのが、阿部論文「男女の雇用格差と賃金格差」である。男女で賃金格差が生じる理由に関する諸説を概観したうえで、企業定着性の男女差に着目し、いわゆる統計的差別の影響度を検証するとともに、コース別雇用管理制度と賃金構造との関係についても検討している。統計的差別とは別に経済的合理性では説明できない男女格差が存在することの確認や、コース別雇用管理が男女の賃金格差を助長しているとの指摘は、法政策を考えるうえでも重要なインプリケーションを含んでいる。また、その解決のためにポジティブ・アクションの一層の推進を求めている点は、浜田論文と好対照のアプローチと言えるかもしれない。

次に、相澤論文「間接差別法理の内容と適用可能性」は、いわば各論として、上記報告書の4項目の中でもとりわけ議論の多い間接差別の法理について、掘り下げた検討を行っている。裁判所の解釈によって形成されたアメリカの差別的効果法理と、立法が先行したイギリスの間接差別法理をトレースしたうえで、わが国では立法的根拠がないところで司法が間接差別の概念を認知することは難しいとして、均等法に間接差別を禁止する条文を設けるよう主張する。また、英米で立場が分かれる、パートタイム労働者の処遇格差の問題に間接差別が適用されるか否かの点についても、その適用を主張する。他の欧州諸国の状況についても知りたくなってくるが、今後の均等法改正の議論にあたって貴重な基本資料となることは疑いあ

るまい。

続く川口・長江論文「企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響」は、そのようなムチ（差別禁止）の側面から一転して、アメにあたる企業表彰の効果の測定を試みる。厚生労働省が行っている均等推進企業表彰とファミリー・フレンドリー企業表彰について、それぞれが株価および学生の就職人気企業ランキングに与える影響を分析するが、均等推進企業表彰が受賞企業の株価を短期的に下落させ、かつ就職人気ランキングには明確な効果がないとの発見は、いささかショッキングである。結論に付されたさまざまな留保、特に受賞の効果が大いと考えられる中小企業が除外されている点には注意が必要であり、今後のさらなる研究が待たれるところである。（それにしても、末尾にある、全企業にファミリー・フレンドリー施策の情報開示を義務づけてはどうかという提案は、なかなか魅力的ではないだろうか）。

このような雇用平等の実現に向けたさまざまな努力の一方で、個々の女性にとってみれば、企業に雇用されて働くことは唯一の選択肢ではない。高橋論文「自己雇用という働き方の現状と可能性」は、女性の自営業主に焦点をあて、国際比較を交えながら、その現状と展望を論じている。わが国

の女性の場合、先進国の中では例外的に生計手段確立のための開業が多いという事実には、雇用の場における平等の達成度との関係で、重いものがある。その一方で、女性にとって自営業は、ライフサイクルや置かれた環境に応じて多様な働き方を可能にするというメリットを有しており、今後、女性が雇用者として働くための環境整備が進んだとしても、その重要性が弱まることはないとの指摘は、たしかに明るい希望のようなものを感じさせる。

最後に、遠藤紹介「東京電力におけるポジティブ・アクションの取り組み」は、伝統的な男職場というべき電力会社の女性人材活用の試みを記したものである。女性のリーダー研修に対する反響として「なぜ、女性だけ？ 逆差別ではないか？（男性社員）」「自分は自分の力であがっていく。だからポジティブ・アクションは不要（女性社員）」という声が出ているのは興味深い。これらの声に立ちすくむのではなく、「すべての意見が、社内での関心の高まりを示すものと、前向きに受けとめている」と対応する点にこそ、ポジティブ・アクションの精神があると言うべきであろう。

責任編集 中窪裕也・小杉礼子・守島基博

（解題執筆：中窪裕也）