

# 労働力政策としての差別解消を

藤井 龍子

このままで行くと、2030年までに労働力人口は約1000万人減少するが、高齢者、女性、若年者の労働市場への参加が進めば、その半分の減少で済むとの推計が政府から出されている。簡単に言うと、これまで4人で担いでいた駕籠を3人で担がなければならない日が来るが、女性や高齢者を助っ人に雇えば、少なくとも道中の半分は4人になって助かるということだろうか。ただそのためには、担ぎ手の訓練をし、担ぎやすい条件を整えなければならない。整えるべき条件の一つが差別の解消であろう。一生懸命担いでも、給金が半分では力が入らないというものである。

多様な人材の活用、雇用形態の多様化は、先進各国に共通に見られる現象であるが、問題への対処の仕方は国によりそれぞれである。もっともわかりやすいのは米国の場合である。いち早く公民権法第7編で、人種、皮膚の色、性または出身国による雇用差別を包括的に禁止し、厳正な施行を続けていることはよく知られている。その根本理念には、人権の問題のほかに、「自由」の確保という理念がある。自由競争を担保するためには、能力とは関係のない性別や人種の違い等による差別があってはならないのである。すべての人を同じスタートラインに立たせることが、移民で成り立つ国家のいわば国是である。

移民国家でもなく、自由競争がすべてだというわけでもないわが国においては、雇用差別問題はこれまで、もっぱら人権の問題として語られてきた。しかし上記の政府推計を信じるとするならば、人権問題の枠を超えて、労働力政策としての差別解消を強調すべき時期にきたと言うべきではなからうか。米国の「自由」の確保に代わるものとして、女性や高齢者の労働市場参加の促進という政策理念を明確化することである。

その観点から、最近の幾つかの労働関係法の改正を見ると、興味深い。

雇用機会均等法は、女性差別禁止法から男女性差別禁止法になり、間接差別禁止の規定が設けら

れた。合理性のない総合職の転勤要件などを間接差別として禁止する今回の規定は、基本的には、社会構造に巧妙にあるいは無意識にビルトインされている種々の制度、慣行の差別的な性格を明らかにし、改変を迫るものである。個別救済の域を超えるパワーを持つものであり、今後さまざまなケースが調停や裁判の場で議論されることが期待される。

さらに大きな意義を有するのは、パートタイム労働法の改正である。職務の同一性を切り口に、通常の労働者との均等・均衡な取り扱いを具体的に規定した。このパートの均等・均衡の問題は、わが国の雇用慣行の下におけるパートの特異性から、さまざまな議論を呼んできた問題である。平成8年の丸子警報器事件判決とそれをめぐる議論が記憶に新しい。判決が、わが国において「同一（価値）労働同一賃金の原則を公序とみなすことはできないが、均等待遇の理念は市民法の普遍的な原理」としたのに対し、有力学説は、均等待遇原則は立法政策の問題であり、かつ同一労働同一賃金の原則の基盤と社会的公正概念の要請により成立するものであるとした。

今回の改正は、これらの議論に立法政策として明確な解答を出したものとなる。とりわけ、差別禁止をうたう8条が、職務内容が同一であることに加え、人材活用の仕組みや運用が同一の場合と、立法者の苦勞がしのばれる規定ぶりではあるものの、はじめて「日本型同一労働同一賃金の原則」を明文化した意味は大きい。パートが主に女性、そして今後は高齢者の増加も見込まれていることを考えると、この原則は、性差別、年齢差別問題への道筋にいずれつながるものであろう。また、有期や派遣の問題にも波及しよう。いずれにしろ、労働力政策としても差別解消が急務であることの社会的認識が高まり、「（日本型）同一労働同一賃金の原則」が切り札として定着する日の近からんことを期待する。

(ふじい・りゅうこ 大阪大学大学院招へい教授)