

均等法の25年

■
浜田 富士郎

1985年、欧米先進諸国からすでに10年から20年の遅れをとっていたわが国でも、男女雇用機会均等法が成立し、翌年から施行された。当時の均等法は、つましいものであった。その差別排除規定は、募集・採用、配置・昇進については、いわゆる努力義務規定となっていた。その主眼が差別の絶対的排除ではなく、均等職場の実現に向けた行政指導に法的根拠を与えることにあったためである。

均等法制定当時、世界の主要諸国はすでに脱イデオロギー、保守・右傾化の傾向を強くしていたが、わが国では均等法論議が社会の各部で行われ、世論は沸騰した。議論の多くは、つまるところは、行政指導を均等実現の柱に据えるような均等法は全うな平等法とはいえないとする、主としてフェミニズム運動側の批判と、均等法の制定はわが国の美俗・伝統、企業慣行への法の不当干渉であるとの経営側の反対論とに収斂していた。しかし、これら議論に加えて、さらに国際的な圧力が作用し、結局、上記のような内容の均等法がその第一歩を踏み出すことになった。均等法の制定のような大規模な社会実験に際しては、漸進的なアプローチ、ソフト・ランディングが肝要であるというのが、推進派が好んでとった説明であった。

その後、均等法は数度の修正を経て、今日にいたっている。行政指導を主要手段とする法強行方式はいまなお残ってはいるが、他方、均等法規定が、罰則はなくとも、今日少なくとも民事的な裁判規範としては十分に機能している現実に注目するならば、それは行政的・民事的手段を軸にした性差別排除法のひとつのあり方を示すものとして、世界に向かってその存在を主張しうるまでに成長した、との積極的評価もありえないはい。

では、この均等法は実際にどのように社会、職場を変化させたか。これによって使用者、労働者の意識はどのように変わったか。その答えは必ずしも簡単ではないが、いまや均等原理は自明の理、均等法は所与であるというのが、多くの企業、労働者にとっての偽らざる感覚になっているのではなからうか。がしかし、このことは必ずしも個別職場における男女間の格差、差別の消滅を意味しない。賃金、採用・配置・昇進等についての差別が、労働者自身の選択の自由の尊重という美名のもとに、隠蔽されていることも少なくない。

では均等法に与えられた今後の課題とは何か。もとより性および妊娠・出産・育児を理由とする不利益取扱をいっさい排除する、より完全な制度の構築・整備は、その最小限の要請である。しかし、制度の良否はそれを動かす法理論に依存するところが小さくない。性を「理由とする」「不利益取扱」の意味の解明は、引き続き法律家のこの部面での最重要課題として残ることになる。

均等法が単なる差別排除法で満足するならば、ひとまずこうしたことで足る。しかし、今日的な均等法は差別の存在に対する反作用としての差別排除という、いわば静態的ないし受動的な伝統的守備範囲を超えて、より積極的に、職場活性化立法、ワーク・ライフ・バランス実現立法、あるいはある種の労働力政策立法等としての意義をも担うべきだとの立場をとるならば、考えるべきことは一挙に倍增する。

均等法25年の経験は、その意義、来し方、行く末を考えさせるに十分な期間である。本特集によって、均等法に関する貴重な観察、所見、提案等の提示が期待されるところである。

(はまだ・ふじお 弁護士・神戸大学名誉教授)