

# 均等法のインパクト

『日本労働研究雑誌』編集委員会

1985年に「男女雇用機会均等法」(以後、均等法)が成立して以降、女性が働きやすい環境整備に向けた取り組みが推進されてきた。1997年と2007年の改正を経て、性差別を禁止する動きはますます加速し、それに伴って女性の社会進出の度合いは年々高まっている。また、性差別を解消する法律の制定として、女性労働者の労働時間を制限する「女子保護規定」が1997年に全面撤廃となり、労働条件で女性労働者が男性労働者と同じ扱いを受けることができるように規定された。

また、法制面での整備だけでなく、女性が働きやすい環境を整備するために、就業と子育ての両立支援策や育児・介護休業制度が設けられた。また、多くの企業では女性労働者の定着率を高めるために、WLB(ワークライフバランス)施策を推進してきた。政府や企業にとって、両立支援策やWLB施策を促進するのは、少子高齢化による労働力低下を女性労働で補うためである。性差別を解消する法制面の整備と就業と子育てを両立する支援策——この両輪が揃うことで、女性の社会進出が効果的に促進される。

女性の就業率は1985年以降上昇傾向にあるが、それでも、採用、労働条件、待遇面で男女間の差別は完全に解消されたとはいえない。特に、他の国々と比較して、上級職務(企業や政府の管理職、政治家)や専門職における女性労働者が占める割合は、男性労働者のそれに比べて非常に低いまである。また、女性の場合、男性に比べて就業形態が多様であるゆえに、多くの女性は正規だけでなく非正規(パート・アルバイト・派遣社員)として就業する。そうすると、正規の女性と非正規の女性間で新たな差別が生じる。このような問題にこれから一層取り組む必要がある。

本特集では、均等法以後、約25年が経過した昨今、職場における男女間の平等はどのような状況になっているのか、均等法は長期的な視点から男女間差別を縮

小するのに貢献したのか、法制面での整備と補完的な関係にある支援策の効果はあったのか、を中心に検討していく。

まず山田氏の論文では、均等法の成立と変遷を概観した。均等法は国連で採択された女性差別撤廃条約を批准するために制定された。均等法は1972年に制定された勤労婦人福祉法を引き継いだものであり、その後、2度の改正を経て今日に至る。第1次均等法(1985年法)は女性差別を禁止した我が国初の法律であるが、まだまだ改正する余地はあった。第1次均等法では、差別禁止の対象者を女性だけに限定したり、差別禁止規定の一部が努力義務規定のままであったりした。第2次均等法(1997年改正法)の大きな改正点は、第1次均等法では努力義務であった規定を禁止規定化したことである。その他に、セクシュアルハラスメントに対する配慮義務規定の導入が加えられた。第3次均等法(2007年改正法)の大きな改訂点は、女性差別だけでなく男性差別も含む性差別を禁止した点である。また、間接差別を導入することによって、男性中心の職場慣行を排除し、男女共々働きやすい雇用環境に生まれ変わることが今後期待される。最後に今後の課題として、差別の再定義、ポジティブ・アクションの活用、均等法違反に対する救済が挙げられている。

安部氏は、均等法が、女性の働き方にどのような影響を与えたかを長期的な視点から捉えた。安部氏の長年の研究から以下の知見を得た。高学歴女性の場合、40歳未満までの年齢層では均等法以後、正規雇用就業率は上昇したことがわかった。一見、均等法は高学歴女性の正規雇用就業率を高める効果があったように見える。しかし、配偶者の有無で分けた場合、どちらについても均等法以後の世代の正規雇用就業率は均等法以前の世代に比べて十分に高まったとはいえなかった。したがって、均等法以後に40歳未満の高学歴女性の正規雇用就業率が高まったのは、均等法の効果よ

りもむしろ単に高学歴女性の未婚率が上昇したことが要因であると安部氏は結論付けた。ただ、東京に限定すれば、均等法以後、高学歴女性の正規雇用就業率は、配偶者の有無に関係なく上昇した。男女間賃金格差の縮小に関して、均等法は高学歴以外の中高齢層の賃金を上昇させる効果が観察された。更に、均等法は高学歴以外の40歳未満の女性の勤続年数を引き上げる効果があった。均等法の効果は、学歴や配偶者の有無によって差異があることがわかった。

川口氏の論文では、均等法が政府や企業のWLB施策の促進につながったか、そしてそれが女性の雇用に影響を及ぼしたかを検証した。まず、政府がWLB施策を推進する目的は、少子化対策として就業と子育ての両立支援であることを確認した。女性が働きながら子育てできる環境を整備することで、女性労働者の企業定着率や就業意欲を引き上げることが期待できる。企業がWLB施策を推進する理由として、「社会的責任を果たす」ためと回答した企業が最も多かったが、2位以下の理由としては、両立支援のためと回答した企業も多く、政府と同様に女性労働者の企業定着率を高めるためにWLB施策を推進していることがわかった。『雇用動向調査』や『賃金構造基本統計調査』による集計データから、女性労働者の企業定着率は過去20年間徐々にではあるが、着実に上昇した。その一方で、男性に対する女性労働者の相対賃金は非常に緩やかに上昇した。企業調査を使って個別企業単位で検証した場合、WLB施策に熱心な企業ほど、女性の企業定着率は高く、女性労働者が活躍していることがわかった。

脇坂氏は、均等法以後、企業がどのように女性雇用に管理に取り組んできたかを概観した。脇坂氏は、男女間の均等度（男性だけを採用した場合、-1点、男女とも採用した場合、+1点と企業別に点数化）を示す指標を作成することによって、客観的に雇用面で男女間の差別が縮小してきたかを検証した。1989年から1998年までの間、全体的に男女間の均等度は高まったことがわかった。特に、大規模企業や金融業では顕著に均等度が高まった。その要因の1つとして、脇坂氏はコース別人事制度の導入を挙げた。すなわち、採用時に「総合職」と「一般職」を設け、男女共々選択

できるようにした。女性労働者の就業意識の多様化に対応した対策を採ることにより、単に均等法対応だけでなく、女性が活躍しやすい環境を提供することを目的とした。

Estevez-Abe氏は、日本における男女間格差の課題とその対策を他の諸国の政策を参考にしながら論じた。まず、母親就業促進政策を整えることによって男女間格差を解消へ導く「北欧型」と罰則を伴う性差別を禁止する制度の確立を目指す「米国型」を紹介し、どちらの制度が日本にとって適しているかを論考する。Estevez-Abe氏は、女性の社会進出の度合いを、上級職務（企業や政府の管理職、政治家）や専門職に占める女性の割合で測ると、日本の割合は英語圏諸国や北欧諸国に比べて非常に小さいことをデータから示し、女性がもっと社会に進出するために日本が採るべき対策として政府の積極的な介入を挙げている。また、女性の就業促進対策としては、家事・育児サービスを外部化することによって雇用を創出し、非労働力化している女性に就業機会を与えるべきと主張する。

李氏は、均等法を含めて様々な法律の整備が女性の働き方をどのように変えていったのかを、大卒女性に焦点を絞って探った。1985年に制定された均等法は、その当時増加傾向にあった大卒女性を労働市場で有効に活用しようとする契機となった。雇用均等を保障する法律の制定・改正と育児・介護を支援する政策が男女均等の雇用環境を整備し、その結果、女性の社会進出を後押しすることになった。雇用環境が向上するにつれ、女性にとって「大卒」という肩書きは、「地位形成機能」や「地位表示機能」としての役割から、男性同様に「地位達成機能」としての役割に代わっていくと李氏は述べた。

以上、特集では、均等法が成立して四半世紀以上経た今、雇用における男女間差別は解消されたかを検証してきた。均等の効果はすぐに観察されるものではなく、長期にわたって検証する必要がある。その意味で、均等法の長期的なインパクトの検証をこの時点で特集するのはグッド・タイミングではないかと考える。

責任編集 大内伸哉・室山晴美・佐々木勝  
(解題執筆 佐々木勝)