



ジェンダー労働法学

浅倉むつ子
(早稲田大学教授)

I はじめに

ジェンダー労働法学の生成と発展について書く、というテーマをいただいた。労働法研究者にも、ジェンダー問題に無関心な人や好意的でない人もいる。それだけに、このテーマを与えられたことを喜ぶ反面、さて現在、ジェンダー労働法学独自の学的成果とは何であり、その存在意義はどこにあるのか、正面きってそう問い返すと明確な答えがない、というのが本音のところである。

たしかに私自身は、ジェンダー視点（これを、ジェンダー平等の視点、あるいはジェンダーに敏感な視点、という意味で、以下においても使用する）を大切にしながら、労働法研究に取り組んできた。しかし、ジェンダー視点をもつ労働法研究がすべて、「ジェンダー労働法学」という名に値する独自の的方法論を貫いているわけではない。私がやってきたこともせいぜい、ジェンダー視点をもって、従来の労働法学説や判例を批判的に検討し、解釈し、立法提言をしてきたにすぎない。

とはいえ、これから労働法を勉強しようという人たちが、ジェンダー視点を理解し、労働法におけるジェンダー問題に関心をもってくれることは、今後の労働法学の発展にとっておそらく重要なことであるに違いない。そこで、あまり大上段にかまえることなく、ジェンダー労働法学を、「ジェンダー視点をもつ労働法の研究」と幅広く定義したうえで、その生成と発展について、書くことにしたい。

II フェミニズム法学からジェンダー法学へ

労働法を学ぶ人にとっては、まず、ジェンダーとは何か、いったいジェンダー法学とはどのような特色をもつ法学なのか、そういう疑問をもつ方もいるだろう。そこで、はじめにこの点についてふれておきたい。

1 フェミニズムの展開とジェンダーの発見

フェミニズム（女性解放運動）は、参政権獲得を目標とした時代（後に「第一波フェミニズム」と呼ばれるようになる）を経て、1960年代には、「法的な平等

原則があるにもかかわらず、なぜ男性優位主義が社会に充満しているのか」を問う運動として、再度、隆盛をきわめた。公的分野だけでなく、性や家族という私的分野で女性を抑圧する権威的なシステムが存在する、と主張するこの運動は、第二波フェミニズムと呼ばれた。

当時、性差は生物学的に決まっている「宿命」という固定的な観念が、社会を支配していた。第二波フェミニズムは、これに対して、ジェンダーという概念（社会的・文化的性別）を発見して、性差という宿命からの解放をめざした。人の性別・性差が、生物学的なセックスではなく、社会的なジェンダーによって決まるのであれば、性別・性差は変わりうる、という主張である。

1980年代に、歴史学者ジョーン・スコットは、ジェンダーに「肉体的差異に意味を付与する知」という定義を与え、社会が構築したジェンダーという知識が、生物学的性差（セックス）そのものに意味を与えている、と述べた¹⁾。ジュディス・バトラーは、このスコットのジェンダー概念を用いて、生物学的性差研究もジェンダーという知識を使って行われているとして、男/女の性差二分論やアイデンティティ論を批判し、性別アイデンティティは多様であると主張した²⁾。

2 ジェンダー法学へ

第二波フェミニズムの時代、アメリカのロースクールでは、女性に対する差別的立法や判決を批判する内容のフェミニズム法学や「女性と法」と題する講義がもたれるようになった。法律を学ぶ女性たちは、意識的に、女性の権利について議論を始めたのである。1980年代には「ジェンダー法」という講義が増え、ロージャーナルにも「ジェンダーと法」と題するものが登場した。欧米では、「ジェンダー法」という名称を意識的に使うことによって、女性の権利のみならず、男/女の性差二分論や性の関係性そのものを取り上げる法学という位置づけが示されたといえよう。

日本では1980年代以降、「法女性学」の先駆的業績³⁾や、セクシュアリティと法に関する研究⁴⁾が登場するようになった。法制度としては、1985年の女性差別撤廃条約の批准・男女雇用機会均等法の制定、1999

年の男女共同参画社会基本法の制定が、固定的な性別役割分業の見直しという機運を高めた。しかし日本では、法女性学などの講義は、短大や女子大ではみられたものの、共学の4年制大学法学部では、ほとんど開講されることはなかった。

今世紀に入ってようやく、日本でも「ジェンダーと法」という科目が、いくつかの法学部や法科大学院で開講されるようになった。日本では「フェミニズム法学」も「ジェンダー法学」も渾然一体となって、「女性の権利」に関わる法学専門教育としてスタートしたため、両者の違いはさほど明確に意識されたわけではない。日本のジェンダー法学の特色は、「司法制度改革」やロースクールの設置と関わりが深いところにある。国民を中心に据えた司法をめざす司法制度改革の議論の中で、既存の法制度や判決におけるジェンダー・バイアスが告発され、ジェンダー法学教育の必要性が認識されたのである。司法改革の理念の実現と連動して、大規模なロースクールは「ジェンダーと法」という講義をおくようになり、2004年4月のロースクール制度のスタートを前に、ジェンダー法学会が2003年12月に発足した。

ジェンダー法学は、女性解放や女性の立場にたつフェミニズムをベースに、法学分野のジェンダー問題を探求し、分析する学問として発展してきた。ジェンダー法学は、法学の既存の専門領域（たとえば民法や刑事法など）と並び立つ位置を占めるものというより、各専門領域にジェンダー視点を導入する一つの手法である、といつてよい⁵⁾。

Ⅲ ジェンダー労働法学の存在意義

ジェンダー法学は、上述のように、観点やアプローチの手法に独自性をもつ法学である。その一面を占める「ジェンダー労働法学」も、ジェンダー視点をもって労働法上の諸問題にアプローチする一つの手法である。

ジェンダー労働法学は、従来の労働法に対して、どのような存在意義を有するのだろうか。思いつくことをいくつか指摘しておこう。

第一に、ジェンダー労働法学は、労働法の基礎理論の再構築・見直しを提起する。労働契約法理や集団的労働法の基礎理論が形成された時代に、労働法研究者が念頭においていた労働者のモデルは、「男性・世帯主」だった。しかし、ジェンダー労働法学は、そのような男性労働者モデルの今日的な有効性に疑問を投げかける。このことは、労働法の人間像を転換する契機をもたらすだろう。また、そのことを通じて、労働法

の基礎理論の見直しもまた、提起されることになるだろう。

第二に、ジェンダー労働法学は、何といたってもジェンダー関連の特定領域の研究において、存在意義を発揮する。従来から、女性労働問題は労働法研究の一分野を占めていたし、今日では、ジェンダー関連の多彩な問題が研究テーマとして取り上げられている。しかしこのような研究が、必ずしもジェンダー視点をもってなされているとはかぎらない。ジェンダー労働法学は、これら特定領域の研究テーマに関して、ジェンダー視点から分析を加え、それによって既存の労働法学に新たな知見をもたらす。たとえば、雇用平等/差別禁止法理の研究、同一価値労働同一賃金問題、セクシュアル・ハラスメントの法理などにおいて、ジェンダー労働法学はジェンダー平等を追求する視点を明確にすることによって独自性を発揮する。

第三に、ジェンダー労働法学は、これまで労働法の対象領域から排除されてきたさまざまな問題にも焦点をあてる。労働法は、労働の世界にさまざまな境界を設け、非労働者、自営業者、アンペイド・ワークなどを、明らかに対象外の領域としてきた。しかし、こうした境界の自明性は、大きく揺らぎ始めている。ジェンダー視点の導入は、労働法が排除してきた人々、あるいは労働法が見ようとしてこなかった人々に、改めて焦点をあてる研究をうながすだろう。たとえば従属的自営業者、性産業従事者、外国人労働者、家族従業者などをめぐる問題は、ジェンダー労働法学によって、労働法の対象領域として浮かび上がることになる。

Ⅳ ジェンダー労働法学の展開

1 労働法の基礎理論とジェンダー労働法学

これまでの労働法が「労働者としての男性の経験」に依拠した学問であったことを見直し、むしろそれとは異なる「労働者としての女性ならではの経験」を中心におく理論を展開する必要があるのではないか。そのような観点から、私は、ジェンダーに敏感な視座をもつ労働法アプローチを「女性中心アプローチ」(women centered approach)と呼んできた⁶⁾。「女性としての経験」を中心におくことによって、労働市場の労働とあわせて家族圏の「ケア労働」を行う労働者像を対置したかったからである。

ケア労働を行う労働者像を中心にすえる発想は、従来の労働法理論にさまざまな修正を迫る。無償のケア労働を負担する労働者は、ペイド・ワークとあわせてより長時間労働に従事していることになり、労働時間

短縮と休暇取得による私生活の確保が、何よりも優先すべき要求となる。妊娠・出産する身体をもつ労働者は、妊娠・出産・育児・介護に伴う就労不能や労働能力の低下による不利益取扱いを経験し、男性を中心に形成された世界に紛れ込む「産む性」「労働能力に劣る性」として、数多くのハラスメントを経験する。それだけに、性暴力・偏見・職場における人権侵害を根絶し、労働者の人格の尊厳を確保することは、労働者にとって基本的な要求とされる。

女性中心アプローチは、現実の男性労働者を排除するものではない。なぜなら、このアプローチは、従来からモデル化されてきた労働者像が、決して男性労働者の実像ではないということを感じさせるからである。現実の男性は、強靱な体力・能力をもって、私生活をうち捨てて職場に没頭できる条件のある人々ばかりではなく、それぞれに身体的・心理的な脆弱性を有し、家庭でも職場でも、ケアを支えにかりうじて職務をこなしている人々にすぎない。だからこそ特有な男性問題も生じるのであり、「男性学」の有用性がある。ジェンダー労働法学は、実は「男性規範」にとらわれ苦闘している現実の男性労働者にとっても有益な観点を提供するはずである⁷⁾。

労働法学会では、2005年春に、ミニシンポジウムとして「ジェンダーと労働法」というテーマをとりあげた。笹沼朋子は、ジェンダー視点をもつ労働法分析として、差別概念と自己決定概念を再検討し、そこに新たな意味づけを行うことによって、労働法全体の再構築を行うという意欲的な報告をした。差別とは一般に「不合理な格差」であるにとらえられてきたが、笹沼はそれに異議をとらえ、差別とは「一定の集団を市民社会において劣位に属する集団とみなして、権利と利益を侵害する行為類型」だとする。その結果、差別に対抗する男女平等法理には、男女の格差是正という趣旨以外に、女性の人権、とくに性的自己決定を保障するという性差別禁止の趣旨が存在することが明らかになり、差別禁止の中心的な内容は「性的自己決定の保障」であるということになる。女性は他者からの依存を引き受けざるをえない状況にあるため、限られた選択肢しかもたない。とすれば、その決定の全責任を負わせることは理不尽であり、自己決定権保障のためには、決定のための諸条件整備こそが不可欠であると、笹沼は主張する⁸⁾。笹沼はまた、最近のジェンダー法学の共著の中でも、労働分野について論じている⁹⁾。

実務家による研究も、ジェンダー労働法学において大きな位置を占めている。中野麻美は、非正規雇用

が、ダンピング目的で利用されて、社員としての「身分」になってしまっている実態を具体的に明らかにし、日本社会を、競争による敵対と排除から、働き手を大事にする協働のシステムの構築へと構造改革するために、働き方のスタイルを男性モデルから女性モデルに切り替えるべきだと主張する¹⁰⁾。水谷英夫は、ジェンダーと法をめぐる理論研究を深めつつ、グローバルイゼーションの中での女性労働を分析して、労働法におけるジェンダー平等な規範の実現をめざすための論陣をはっている¹¹⁾。

2 ジェンダー関連の特定領域の研究

ジェンダーに関わる特定領域の研究において、ジェンダー労働法学が果たす役割は重要である。この領域の研究では、常に、ジェンダー視点と逆のベクトルも働いているからである。

ワーク・ライフ・バランス論は、少子化対策において浮上してきた政策として、労働法学では、しばしば取り上げられるテーマになっている。ジェンダー労働法学としては、個人の生き方や価値感に配慮のない安易な少子化対策に警鐘をならす研究や¹²⁾、少子化対策をめぐる諸法の成立経緯や内容をあとづけつつ、性差別的要素や伝統的家族像中核主義を批判的に分析して、将来的には同性カップルをも家族として扱う法制度を示唆する研究¹³⁾などが、注目される。

性別を理由とする差別から障害者・年齢を理由とする差別に至るまで、諸外国の立法が禁止する雇用差別の対象範囲が拡大されてきたために、今日では、雇用平等/差別禁止法理に関する研究は、ワーク・ライフ・バランス論と並んで、多くの労働法研究者が取り組むテーマになっている。その中には、男女雇用機会均等法、禁止されるべき性差別概念、同一価値労働同一賃金原則、非正規雇用問題など、多くの研究すべき課題が含まれている。

間接差別をめぐる研究としては、黒岩容子が、EU法の間接性差別概念を、単なる「隠された差別の推定」という域を超えて、「平等実現への不合理な障害が存在すること自体を差別とする」意味をもつ概念に発展しているものととらえ、また、それが障害者差別に関する「合理的な便宜」と共通性をもつ、という主張を展開していることに注目したい¹⁴⁾。

同一価値労働同一賃金原則に関しては、林弘子の一連の研究が、国際基準による「同一労働同一賃金原則」と「同一価値労働同一賃金原則」の差異を明確にして、労基法4条改正を迫っている¹⁵⁾。浅倉は、日本の雇用慣行になじまないとされている同一価値労働同一賃金原則の実施システムの具体化を提案し¹⁶⁾、木村

愛子は、カナダのプロ・アクティブな賃金衡平法を紹介しつつ、国が使用者に「ジェンダー偏見が混入しない職務評価方法を策定する」よう義務づけるアプローチを推奨している¹⁷⁾。

非正規雇用問題については、川田知子が、ワーク・ライフ・バランスの視点から、雇用形態に基づく不利益取扱いを禁止する一般原則の樹立を提唱している¹⁸⁾。セクシュアル・ハラスメントは、ジェンダー労働法がもっとも貢献しうる研究テーマであるが、その立場からは、職場や大学がハラスメントを生じさせやすい社会構造にあることを明確にする必要がある。また、密室における強姦事件などの性暴力において根強く存在する固定観念や偏見、すなわち「強姦神話」を「経験則」とするよう、加害者側の主張に対抗する理論を創造していく必要がある。ジェンダー法学会の会員によるハラスメント研究業績としては、水谷英夫と山崎文夫の研究が、包括的で代表的なものである¹⁹⁾。

V おわりに

欧米では、以前から、ジェンダー労働法がそれなりの位置を占めており、研究実績も多い。外国で行われる労働法のシンポジウムでは、かならず1本はジェンダー視点をもつ報告が求められるほどである。これまで日本の労働法研究指導に関わって残念に思ってきたことの一つは、大学院生が女性労働関連の研究テーマを選択するのを好まない指導教授がいるという訴えを、しばしば耳にしたことであった。たとえそれらが、主流の研究テーマを与えることによって、大学院生には研究者としての王道を歩ませたいという、指導教授の善意からでている場合であっても、ジェンダー労働法の発展を阻害したことは明らかである。しかし最近では、かつてと異なり、ジェンダー関連の研究テーマも、かなり労働法の主流のテーマになってきている。このあたりの変化は大きい。実際、雇用平等/差別禁止法理や、非正規労働問題などの研究テーマは、今日では決して、非主流のテーマとはいいがたいであろう。しかし研究テーマの選択肢は広がっても、ジェンダー視点をもつ研究がどれだけ増えているだろうか。それを指導する研究者は十分に育っているだろうか。疑問である。それだけに、ジェンダー労働法にとっては、その発想がもっている魅力を損なわずに、理論的な側面でもジェンダー視点をもたない研究に遅れをとらないように、地道に研究者の層を厚くす

る努力をしながら、緻密な理論を積み重ねていかなければならないと思う。

- 1) ジョーン・W・スコット(荻野美穂訳)『ジェンダーと歴史学』(平凡社, 1992年)。
- 2) ジュディス・パトラー(竹村和子訳)『ジェンダー・トラブル』(青土社, 1999年)。
- 3) 金城清子『法女性学のすすめ』(有斐閣, 1983年)。
- 4) 角田由紀子『性の法律学』(有斐閣, 1991年)。
- 5) ジェンダー法学の目的と課題については、浅倉むつ子「女性の権利」(早稲田大学大学院法学研究科編『法学研究の基礎:法と権利』成文堂, 2011年, 189-212頁)で、より詳しくふれている。
- 6) 浅倉むつ子「労働法とジェンダー——『女性中心アプローチ』の試み」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第6巻 労働者の人格と平等』(有斐閣, 2000)。その後、浅倉『労働法とジェンダー』(勁草書房, 2004年)第2章に所収。
- 7) 浅倉むつ子「労働法の再検討——女性中心アプローチ」大沢真理編集『ジェンダー社会科学の可能性 第2巻 承認と包摂へ——労働と生活の保障』(岩波書店, 2011年)43-62頁参照。
- 8) 笹沼朋子「ジェンダー視座による労働法理——差別と自己決定の再定義」日本労働法学会誌106号(2005年)68-82頁。
- 9) 三成美保・笹沼朋子・立石直子・谷田川知恵『ジェンダー法学入門』(法律文化社, 2011年)168-231頁。
- 10) 中野麻美『労働ダンピング』(岩波新書, 2006年)。
- 11) 水谷英夫『ジェンダーと雇用の法』(信山社, 2008年)。
- 12) 神尾真知子「少子化対策をジェンダー法学はどう見るか」ジェンダー法学第3号(2006年)80-95頁。
- 13) 菅野淑子「少子化対策と労働法——リプロダクティブ・ライツと家族概念からの検討」日本労働法学会誌106号(2005年)83-95頁。
- 14) 黒岩谷子「EC法における間接性差別禁止法理の展開」ジェンダーと法4号(2007年)68-80頁。
- 15) 林弘子「労基法4条と『男女同一賃金の原則』をめぐる法的問題」『経営と労働法務の理論と実務』(中央経済社, 2009年)367-393頁, 同「同一労働同一賃金と同一価値労働同一賃金」ジェンダーと法8号(2011年)78-91頁。
- 16) 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム——公平な賃金の実現に向けて』(有斐閣, 2010年)301-319頁。
- 17) 木村愛子『賃金衡平法制論』(日本評論社, 2011年)。
- 18) 川田知子「雇用形態と均等待遇——男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現できる社会に向けて」ジェンダーと法8号(2011年)106-121頁。
- 19) 水谷英夫『セクシュアル・ハラスメントの実態と法理』(信山社, 2001年), 山崎文夫『改訂版セクシュアル・ハラスメントの法理』(労働法令, 2004年)。

あさくら・むつこ 早稲田大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』(共編著, 有斐閣, 2010年)。労働法, ジェンダー法専攻。