

均等問題

浅倉むつ子

(早稲田大学名誉教授)

はじめに——「均等問題」として何を扱うか

与えられた「均等問題」というテーマについて、整理しておきたい。労働法の「均等待遇」規定の中核にあるのは、労働基準法（以下、「労基法」とする）3条である。同条は、使用者に対して、国籍、信条、社会的身分を理由とする労働者の差別的取扱いを、罰則つきで禁止している（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金：労基法119条1項1号）。

「国籍、信条、社会的身分」が明記されているのは、労基法が制定された戦後直後には、これらの差別が社会問題になっていたからである。この条文は重要な役割を果たしてきた。同条を根拠に、在日朝鮮人であることを理由とする内定取り消しを違法とした日立製作所事件・横浜地裁判決（昭和49年6月19日判例時報744号29頁）や、政治的信条を理由とする賃金査定・人事考課差別を公序違反とした東京電力事件・前橋地裁判決（平成5年8月24日労働判例635号22頁）などが出された。また、社会的身分には、生まれつき決まっている属性（被差別部落出身者であることなど）だけでなく、後天的に付与された属性（受刑者や破産者のようなもの）も含まれる、という考え方が支持を広げている。

だが、本特集が対象とする「平成時代」には、労基法3条が直接には言及していない差別事由、とりわけ、性別、障害、年齢、性的指向や性自認、さらには雇用形態を理由とする差別などの問題が中枢を占めてくる。ただし、性別は労基法3条には明記されていないが、憲法や労基法4条が差別を禁止しており、国籍、信条、社会的身分とならぶ「古典的な均等問題」の一角をなしてきた。それに対して、障害、年齢、性的指向や性自認、さらに雇用形態をめぐる均等問題は、新たに浮上した、いわば「新時代の均等問題」といえよう。

とはいえ、障害、年齢、性的指向や性自認は、本人の属性にもとづく差別という意味で、「古典的な均等問題」との共通部分が多い。対して、雇用形態は、本

人が選ぶものとしての独自性がある。そこで本稿では、「古典的な均等問題」のなかから「性別」ととりあげ、「新時代の均等問題」のなかから「雇用形態」ととりあげて、論じることにする。

1 均等問題の背景

「平成時代」の労働市場は、バブル経済崩壊というドラスティックな変化を経験し、以後、リーマンショックによるリストラ、失業者が押しかけた「年越し派遣村」、東日本大震災（2011年3月）、消費税率の引き上げ（2014年4月）など、多くの問題に直面してきた。正規労働者の削減と非正規労働者の急増によって、労働者生活は不安定化した。労働市場のこのような変化は、ジェンダー格差を増大させながら進行してきた。男性も増えたとはいえ、非正規労働者の圧倒的多数はなお、女性だからである。雇用差別の温床としての格差社会は、いっそう深刻化している。

しかし一方、日本は、国際社会における一定の地位を保持するため、国連の人権条約の批准や国内におけるそれらの履行責任を無視できなくなった。その結果、近年では、均等問題に対応する法制度の整備も、ある程度は進んできている。加えて、差別是正を求める人々の意識の高まり、差別に対抗する労働運動・市民運動の活性化などによって、裁判も増える傾向にある。均等問題は、労働市場の変化による格差・差別の増大と、それに対抗する権利主張とが真っ向から衝突するアリーナを提供しているように思われる。

2 性別をめぐる「均等問題」

(1) 差別禁止の法制度

労基法3条は「性別」を明記せず、一方で、労基法4条は、性別を理由とする「賃金」差別を禁止する。二つの条文をあわせて読むと、労基法は、性別を理由とする賃金以外の差別禁止規定を欠いている（ただし、労基法は性差別を許容しているわけではなく、一般女性保護規定との調整をはかったにすぎない）。そ

のため、賃金以外の性差別については、憲法や民法90条に基づき公序に違反するという判例が定着した(住友セメント事件・東京地判昭和41年12月20日判例時報467号26頁)。

1985年、日本が女性差別撤廃条約を批准するとき、賃金以外の性差別を規制する立法として、男女雇用機会均等法(以下、「均等法」とする)が制定された。それ以来、性別をめぐる均等問題は、賃金については労基法4条違反として、賃金を除く募集・採用から定年・退職・解雇については均等法違反として、扱われてきた。労基法に違反すれば罰則があるが、一方、均等法違反には罰則はなく、行政が助言、指導、勧告を行うことで差別を是正する仕組みになっている。これら二つの法律は、ともに私法上の効力を持ち、法に違反していることが立証されれば、解雇や人事異動は無効となり、不法行為として損害賠償を請求することもできる。以下においては、「平成時代」の裁判例をとりあげる。

(2) コース別雇用管理と均等問題

均等法施行後、大企業はこぞって「コース別」雇用管理を導入した。長く続いてきた「男女別」雇用管理は均等法違反になったため、複数のコースごとに雇用管理を行って労働者を処遇する制度への切り替えが行われた。コース別雇用管理では、男女とも、総合職コースも一般職コースも選択できることが建前である。1992年には、従業員5000人以上の企業の約半数(49.3%)がコース別雇用管理を「導入している」と回答した(労働省婦人局『平成4年度・女子雇用管理基本調査・結果報告書』6頁)。ところが、コース別雇用管理は、以下のような均等問題を引き起こした。

第一は、名目上、コース選択の自由があるとされながらも、事実上、女性は総合職には採用されにくいという問題である。労働省(現厚生労働省)はこれを懸念して、2000年6月16日に「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」という通達を出し、合理的な運用ルールを示した。その後も指針を策定して行政指導を強めているが、女性総合職の数は、期待されたほど増えていない。

女性総合職は採用されにくいだけでなく、退職も多い。2016年には、1986年に大手企業に入社した女性総合職在籍調査(28社、約1000人)で、約80%が退職していたことが判明した(共同通信2016年1月24日配信)。「出産を機に人事評価を最低ランクに落とされた」、「この会社で働きたいなら男にならないとだめだと言われた」、「実績は同じでも昇進で男性と

差がつく」などの当事者の声から、総合職として働き続けるための環境整備が問われている。

第二に、従業員を男女別に振り分けたコース別雇用管理の違法性が、裁判で争われた。均等法が施行された後、企業は、在籍中の労働者を自動的に、男性は総合職、女性は一般職へと配属したのである。そのために、同期・同学歴で入社した男女間にあった大きな賃金格差がそのまま維持され、これを性差別と申し立てる訴訟が相次いだ。

裁判所の対応はさまざまだった。事業所採用の女性が、全社採用の同期・同学歴の男性に比較して賃金・昇格につき差別されたと主張した住友電工事件で、裁判所は、男女賃金格差が入社時の採用区分の違いから生じているとしても、当時の男女別採用は公序違反だとはいえなかったとして、原告の請求を棄却した(大阪地判平成12年7月31日労働判例792号48頁)。

一方、野村証券事件で、裁判所は、採用時の差別を禁止した改正均等法に着目して、同法施行時の1999年4月1日以降は、男女別の雇用由来する処遇部分は均等法6条に違反するとして、会社に損害賠償を命じた(東京地判平成14年2月20日労働判例822号13頁)。さらに兼松事件・東京高裁判決(平成20年1月31日労働判例959号85頁)は、男女別コース制の下での賃金格差は労基法4条違反で違法、と判示した。判旨は、職務内容や困難度に同質性があり、職務の引き継ぎが相互に繰り返されている男性と比較して、女性の賃金に「相当な」格差がある場合は、合理的な理由がないかぎり性差別と推認する、としたのである。

なお、住友電工事件も野村証券事件も、高裁段階では、原告側の主張を認める内容で和解が成立した。「国際社会においては……男女平等の実現に向けた取組が着実に進められており、これまでに積み重ねられてきた法的な改革は「すべての女性とその成果を享受する権利を有する」と、格調高く述べた住友電工事件の大阪高裁和解勧告は、判決に負けず劣らず、世間の注目を集めた(『男女賃金差別裁判「公序良俗」に負けなかった女たち』2005年、明石書店、490頁)。

(3) 昇格・昇進の「均等問題」

同じ雇用管理区分でありながら、男女間の昇格・昇進に大きな格差が生じているという問題を、忘れてはならない。90年代以降、年功序列賃金体系を見直す動きもみられるが、職能資格格制度は、今なお、日本の賃金制度の主流である。しかしこの制度は、人事考課査定運用によって男女間に格差を生み出してきた(森ます美『日本の性差別賃金』有斐閣、2005年参照)。

最近の裁判例である中国電力事件を紹介しよう。11等級からなる職能資格級制度の下、同期同学歴の男性の圧倒的多数は「管理3級」（上から3つ目）だが、原告女性は「主任2級」（上から5つ目）にとどまってきた。会社全体をみても、女性は男性より5年から9年も昇格が遅れ、その結果、同期同学歴の男女の年間賃金には150万円以上の開きが生まれた。しかし、1審の広島地裁判決（平成23年3月17日労働経済判例速報2188号14頁）、2審の広島高裁判決（平成25年7月18日労働経済判例速報2188号3頁）はともに、原告の請求を棄却した。最高裁は平成27年3月10日に、上告不受理の決定を行って、本件は確定した。

高裁判決は、同期同学歴の男女の昇格時期には大きな格差があり、その結果、男女間の年取にも大きな差があることを認めたが、格差には合理的理由があるとした。すなわち、①会社の職能等級制度・人事考課基準は男女別ではなく、評定基準も公表され、評定者に女性もおり、結果は被評定者にフィードバックされている、②男性間にも昇格・賃金に差があり、男女は層として明確に分離されていない、③女性は管理職就任を敬遠しがちで、自己都合退職も少なくない、④平成11年3月まで女性保護法が効力をもっていたからだ、という。そして原告については、「業務の結果については高く評価されている一方、協力関係向上力、指導力については問題があると評価されていた」から、昇格の遅れは合理的であり、人事考課は適正で、恣意的な評定ではなかった、と判示した。

賃金差別の事案では、労働者が男女間の大きな賃金格差を証明すれば、性差別という一応の推定が成立し、これに対して使用者は、賃金格差の性別以外の合理的理由を立証する責任を負う、という判決もある（たとえば、石崎本店事件・広島地判平成8年8月7日労働判例701号22頁、内山工業事件・岡山地判平成13年5月23日労働判例814号102頁、昭和シェル石油事件・東京地判平成15年1月29日労働判例846号10頁など）。しかし、中国電力事件の判決は、立証責任を配分するという考え方を採用しなかった。

職能資格給制度における人事考課の査定基準は、一般的にきわめてあいまいなものであり、上司の内心のジェンダーバイアスがそのまま反映されたとしても、それらを覆す証拠を労働者は入手できない。このような賃金制度こそ、問題とされねばならないはずである。

3 雇用形態をめぐる「均等問題」

(1) 丸子警報器事件判決

高度経済成長期に急増したパートタイム労働者の処

遇は、著しく低かった。しかし、性別や国籍など自己の意思では選択できない属性に比較すると、雇用形態は、労働者が契約内容を理解して自ら選択するものである。それゆえ、非正規労働の均等問題に法が介入することには、根強い消極論があった。

ようやく1980年代に、パートタイム労働者から、正社員との賃金格差は違法だという主張が出てきた。初の裁判であった新白砂電機事件は和解で終了したが（浅倉むつ子『労働とジェンダーの法律学』有斐閣、2000年、453頁以下）、1996年には、雇用形態による格差を違法と結論づけた丸子警報器事件判決が出た（長野地上田支判平成8年3月15日労働判例690号32頁）。ただし、この判決は、同一労働に従事する正社員と臨時社員の賃金格差が2割を超える場合には違法、という判断にとどまった。

1993年には「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム労働法）」が制定されたが、パートタイム労働者の「均衡処遇」は事業主の努力義務にすぎなかった。学会では、雇用形態に関わる均等処遇は労使自治の問題であり、国の労働市場対策に委ねるべき、という説が支配的だった（菅野和夫・諏訪康雄「パートタイム労働と均等待遇原則」北村一郎編集代表『現代ヨーロッパ法の展望』1998年、東京大学出版会）。

(2) 2007年改正パートタイム労働法とその後

非正規労働者に男性が増え、若年者の非正規化が進む事態になってようやく、非正規労働問題は、深刻な社会問題として意識され始めた。女性の問題だと思われていた頃には一向に進まなかった法的対策が、ようやく講じられるようになり、2007年10月には、連合に非正規労働センターが発足した。

2007年の改正パートタイム労働法は、「正社員と同視すべき短時間労働者」の差別禁止規定を設けた（旧8条。これを「均等待遇規定」という）。同条の対象者は、①職務内容、②職務内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組と運用）、③契約期間のすべてが、通常の労働者と同じでなければならない。このようなパート労働者はほんの一握りにすぎなかった。

一方、2012年の改正労働契約法（労契法）20条は、有期労働者と無期労働者の労働条件が相違する場合には、その相違は「不合理と認められるものであってはならない」と規定した。この条文は、対象を絞り込みすぎたパートタイム労働法旧8条の轍を踏まないよう、有期労働者に幅広く適用されることをめざし、「不合理性の判断」において、無期/有期労働者の①

職務内容、②人材活用の仕組みと運用、③その他の事情を考慮する、という規定方法を採用した（不合理な待遇の禁止規定。これを「均衡待遇規定」という）。

2018年の「働き方改革関連法」に伴う法改正で、労契法20条は削除され、新たに「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」8条と9条が設けられた。8条は、不合理な待遇の禁止規定（均衡待遇規定）、9条は差別的取扱いの禁止規定（均等待遇規定）である。同法は2020年4月から施行される。

(3) 労契法20条をめぐる裁判

労契法20条をめぐる裁判は一挙に増え、今なお係争中の事件も多い。最高裁判決2件（長澤運輸事件・最高判平成30年6月1日労働判例1179号20頁、ハマキョウレックス事件・最高判平成30年6月1日労働判例1179号34頁）も出そろった。

有為な人材を正社員として確保するために、有期労働者には各種手当を支給しないなどということは、もはや正当化されない。下級審の判例では、精皆勤手当、給食手当、通勤費の相違を不合理と判断する傾向がみられる。労契法20条をめぐるこの判例動向は、パートタイム・有期雇用労働法の新规定をめぐる裁判にも引き継がれるであろう。

(4) 残されている課題

しかし、雇用形態をめぐる均等問題には、課題も残されている。パートタイム・有期雇用労働法8条と9条は、「基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて」、パートタイム・有期労働者と通常の労働者との間で「不合理と認められる相違を設けてはならない」（8条）、「差別的取扱いをしてはならない」（9条）と規定する。これにより、基本給部分の差異についても不合理性が判断されることは明確になったが、一体、どのような場合に不合理とされるのか、基準はなお不明である。

厚労省は、正社員と非正規社員の「職務内容を点数化し、職務の大きさを評価することにより」、基本給の均等・均衡待遇を客観的に確認する方向性を推奨して、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」（2019年3月作成）を出している。しかしその職務評価手法は、「人材活用の仕組みや運用」の違いを反映した「活用係数」の設定を推奨しており、疑問である。

しかも、パートタイム・有期雇用労働法は、あくまで「短時間」労働者や有期契約労働者のみを対象とする法律であるため、いわゆる「疑似パート」の低労働

条件を是正するための規定はない。そもそも正規/非正規間の「均等」待遇を規制するのであれば、両者間に異なるルールを用いること自体を禁止すべきではないのだろうか。また、正規/非正規間の格差だけではなく、正規労働者間の格差、すなわち「雇用管理区分」の合理性自体が問われなければならないのではないだろうか（浅倉むつ子「雇用管理区分差別の合理性」日本労働研究雑誌701号）。

おわりに

労働法分野では、均等問題をめぐり、理論的に深めるべき論点がさまざまに提起されている。たとえば、性別、人種、社会的身分などを理由とする差別禁止法理と、障害、年齢を理由とする差別禁止法理では、何がどのように異なるのか。障害をめぐる均等問題は、「等しくないものを等しく取り扱う」という合理的配慮ぬきには考えられず、これは妊娠・出産をめぐる問題と通底する。年齢をめぐる均等問題は、誰もが「平等に」歳をとることや、実際には年齢自体が雇用管理上の考慮要素になってきたことから、他の事由にはない特色がある。さらに最大の課題は、性別や人種などをめぐる均等問題と、雇用形態をめぐる均等問題の異同は何か、という論点もある。これらについては、文末にいくつかの参考文献を示す。

最後に、この問題については、法学以外の専門分野の方にも、原告や被告の主張を含めて判例を「まるごと」読むことをお勧めしたい。判旨部分だけからはわからない事実が隠れていることが多いからである。裁判は、個々の原告には大きな負担であるが、それでも権利行使の最後の手段として、人々は裁判所に判断を託す。裁判にならなければ、事実そのものが公になることはない。その意味で、判例は、ときに社会の実態を映し出す鏡であり、研究素材の豊かな宝庫である。

参考文献

- 浅倉むつ子（2016）『雇用差別禁止法制の展望』有斐閣。
- 毛塚勝利（2011）『労働法における差別禁止と平等取扱』『労働者人格権の研究（下）』信山社。
- 日本労働法学会（2011）『雇用平等法の新たな展開』日本労働法学会誌117号
- 山田省三（2019）「わが国雇用平等法理の総括とその再検討」新川秀樹ほか編『現代雇用社会における自由と平等——24のアンソロジー』信山社。
- 和田肇（2014）『雇用平等法制の意義・射程』『ジュリスト増刊労働法の争点』有斐閣、22頁。

あさくら・むつこ 早稲田大学名誉教授。最近の主な著書に『雇用差別禁止法制の展望』（2016年、有斐閣）。労働法、ジェンダー法専攻。