

「均等」の先にあるもの

伊岐 典子

労働政策の分野では、男女の差別をなくすことを表す言葉として「平等」よりも「均等」を用いることが多く、男女雇用機会均等法がその代表例だ。同法で「均等」の語が用いられた理由について、法案成立当時の解説書（『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』労働省婦人局長赤松良子著、1985年）は、労働法（労働基準法第3条、職業安定法第3条など）の分野では「均等」の語が多く用いられていたことを勘案したと説明している。同書は、「均等」と「平等」に意味の違いはない旨、同じ意味の二つのことを同じ法律で使い分けることは法律技術上適切でなく、両者のいづれかに統一する必要がある旨も述べている。

労働省で均等法立案チームの末席にいた私としては、上記解説書の説明に偽りはないとしても、最終的に「均等」に落ち着いた理由は別のところにもある気がしている。均等法立案の検討が行われた婦人少年問題審議会では、同審議会から出された建議の標題に「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等」とあるように「平等」の語も用いられていた。しかし、審議会での議論は、「機会の均等」ですら実効ある規定に向けた合意形成へのハードルが非常に高い状況で、「待遇の平等」に関しては、管理職の半数を女性とするといった「結果の平等」を志向するものではないことが強調されていた。「平等」の語を使わなかったのは、「結果の平等」に対する警戒感の大きさを物語っているともいえる。

こうして募集・採用、配置・昇進については「均等」がかりうじて努力義務として規定され、均等法は成立した。女子差別撤廃条約上も許容されている事実上の平等（de facto equality）を促進するための暫定的特別措置、いわゆるポジティブ・アクションは遥かかなたにあり、組み込まれようもなかった。しかし、月日が経ち、単に機会

を均等に与えるだけでは女性が男性と同じレベルで能力を発揮することが難しいという実態が見えてきた。1999年施行の改正均等法では、均等の努力義務が男女差別禁止に強化されると同時に女性優遇も差別に当たるとして原則禁止となったが、その例外としてポジティブ・アクションが法違反にならない旨明記された。国による援助の規定も置かれた。さらに、ポジティブ・アクションを具体化する手段として、一定規模以上の企業に行動計画策定を義務付ける女性活躍推進法が2016年に施行されたことで、実質的平等に向けた政策が本格的にスタートした。

育児・介護休業法制においても、原則として男女に休業の権利が開かれたうえで、権利を行使するかどうかは個人の選択に任されるのが当初の枠組みであったが、男性の取得が非常に低調である実態が問題視されるようになり、男性の取得を促すさまざまな制度が追加されてきた。育児休業に限らず、男性を中心とした長時間労働の解消などの職場環境の整備が、女性にとっても実質的平等のためのキーファクターになるという認識が高まっている。

現在、企業がそのガバナンスやマネジメントの高度化の観点で進めているダイバーシティ&インクルージョンにおいては、皆に同じ機会を提供するだけでなく、個人の状況の差を考慮に入れ、目的達成のためそれぞれに見合った情報、機会、リソースが提供されている状態=Equity（公平、公正）を重視する考え方が主流となりつつある。政府政策においても、機会の「均等」の先にある実質的平等に向けた政策体系の明示や、働く場所と時間の柔軟性の増大など男女が同一条件で能力発揮できるための環境整備に資する施策の充実を望みたい。

（いき・のりこ 公益財団法人21世紀職業財団会長）