

# 雇用労働におけるジェンダー平等の 法学的探求

——企業実務・労働法制・労働法学批判

相澤美智子

(一橋大学教授)

わが国においては、企業実務はもとより労働法制および通説的労働法学においてさえも、「公正」と「経済合理性」は、雇用におけるジェンダー平等を推進する「車の両輪」であるという理解が根強い。しかしながら、「車の両輪」という思考は、基本的人権の保障という「公正」の観点から、「経済合理性」の発動に強い制約を課す日本国憲法を「国の最高法規」とするわが国において、法学的には許容することができないものである。現実の雇用社会における女性は、正規労働者として働く局面においても、出産・育児期を迎え、正規労働者としての職業生活と家庭生活が両立困難となり、非正規労働者として働くようになる局面においても、差別を受けている。換言すれば、企業実務においては、「公正」が「経済従属性」に従属するものとなっている。こうした日本社会の現実、法の問題としては、1 法解釈の問題——(1) 労働契約と労働契約法の解釈の問題と(2) その他の制定法の解釈の問題——と2 立法の問題として把握、分類しうる。残念ながら、労働法制(判例、立法)も通説的労働法学も、企業実務を追認・正当化するものとなっており、憲法14条からの乖離が甚だしい。本稿は、企業実務、および、これに追隨して、憲法から離反する労働法制および労働法学を批判的に検討することを課題とする。

## 目次

- I はじめに
- II 日本社会の現実
- III 労働判例・労働法学・労働立法の実態
- IV むすびにかえて

## I はじめに

「公正」と「経済合理性」とをジェンダー平等を推進するための「車の両輪」とする思考は、法学(法解釈学)的には、許容することのできないものである。なぜならば、拙著『労働・自由・尊厳<sup>1)</sup>』において詳論したように、「国の最高法規」たる日本国憲法における「公正」と「経済合理性」との関係づけは、基本的人権の保障という

「公正」ないし「正義」の観点から、「経済合理性」の発動に強い制約を課すというものだからである。車の比喩を借用し、前輪駆動車を念頭におくならば、「公正」は前輪、「経済合理性」はそれに従属する後輪にすぎない。

しかし、問題を社会学(法社会学)的に観察するならば、「車の両輪」的思考は根強い。正確にいうならば、企業実務はもとより、労働法制および労働法学通説においてさえも、〔公正>経済合理性〕という日本国憲法的理念を、〔公正—経済合理性〕(両輪論)に変換した上で、実質的には、〔公正<経済合理性〕(後者の優位論)を説くにいたっている。本論文は、こうした企業実務、および、これに追隨して、日本国憲法から離反する労働法制および労働法学を批判的に検討することを

課題とする。

## II 日本社会の現実

10年ほど前、わが国の代表的労働経済学者である大沢真知子氏は、日本企業で女性——主として高学歴——の人材が育たない原因の質的・量的考察を行い、問題解決の提示を試みて、『女性はなぜ活躍できないのか<sup>2)</sup>』という著作を発表した。同書が明らかにする日本企業において女性人材が育たない原因を要約してみると、次のようになろう。日本企業は、ある労働者にいかなる業務を与え、その者をどこに配置するかなどの雇用管理を、主として、当該労働者が「長時間働いてくれる」か否か、によって決定している<sup>3)</sup>。企業は長時間労働が可能者には、キャリア形成の機会を提供するが、それを期待できそうにない者には、そのような機会を十分に、あるいは、まったく提供せず、その者はキャリア形成が顕著に遅れるか、あるいは、デッドエンドジョブ（キャリア形成の展望がない仕事）に配置されるか、のいずれかになる<sup>4)</sup>。企業は、女性労働者は結婚や出産で離職するとの思い込み（統計的差別）から、女性には男性と同じキャリア形成の機会を提供してこなかった<sup>5)</sup>。こうした雇用管理上の区別が、当然に昇進の有無やスピードの違いをもたらし、それが賃金格差に帰結する<sup>6)</sup>。女性がこうした差別を乗り越えるためには、長時間労働をすることで仕事へのコミットメントを示すシグナルを会社に送る必要がある<sup>7)</sup>。男性については長時間労働が昇進の条件にならないのは、みな長時間労働をしているからである<sup>8)</sup>。

長時間労働が可能であるということは、日本の企業においては、その企業のフルメンバーであるということの意味する。このことを、大沢氏はインタビュー調査をとおして明らかにしている<sup>9)</sup>。フルメンバーという表現から、メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用という用語が想起されるであろうが、これらの用語の生みの親である濱口桂一郎氏は、「女性を総合職にしないために、企業がわざわざ転勤要件を要求したという面もあったようです<sup>10)</sup>」と指摘しており、ジェンダー平等に

消極的な企業は、フルメンバーの要件に長時間労働のみならず、転勤も加えていることが理解される。

以上は、約10年前に発表されていた研究成果であるが、それから今日にいたるまでに、企業におけるジェンダー平等の達成度に変化はあったのだろうか。このことを確認するために、『男女共同参画白書〔令和5年度版〕』を概観したい。同白書によれば、次の事実が認められる。

第1に、女性の就業率は上がっているが、30代以降の女性の相当数は非正規雇用労働に就いている。25～34歳、35～44歳、45～54歳の男女の2002年（平成14年）、2012年（平成24年）、2022年（令和4年）時点の働き方をみると、どの年齢階層においても女性の就業率は上昇してきており、このことは、女性の年齢階級別労働力人口比率にも表れている<sup>11)</sup>。かつて、女性の年齢階級別労働力人口比率は25～29歳及び30～34歳を底とするM字カーブを描いていたが、2022年時点ではカーブが浅くなり、台形に近づいている<sup>12)</sup>。他方で、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳をピークに、年齢の上昇とともに低下しつづける状況を示す「L字カーブ」が観察され、女性が出産時に退職または働き方を変更し、育児後に非正規で働くケースが多いことが推察される<sup>13)</sup>。

第2に、家事・育児との両立のしやすさが、女性が正規雇用労働から非正規雇用労働に転向する大きな理由となっている。非正規雇用労働者が現在の職業・雇用形態で働いている理由について調査したところ、女性は20～30代で「家事・育児等と両立がしやすいので」が26.0%と割合的にもっとも大きく、次いで「自分で自由に使えるお金が欲しいので」が23.7%となった<sup>14)</sup>。また、40～60代では「自分で自由に使えるお金が欲しいので」が32.5%と割合的にもっとも大きく、次いで「家事・育児等と両立がしやすいので」が31.7%となった<sup>15)</sup>。さらに、女性について配偶状況別でみると、有配偶の場合、「家事・育児等と両立がしやすいので」の割合がもっとも大きく、40～60代と比較して20～30代で割合が大き（20～30代51.5%、40～60代39.8%）<sup>16)</sup>。

第3に、職場における女性の登用促進は重要な

課題であるが、余り進んでいない。常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合をみると、総じて小さく、役職別にみると、2022年において係長級24.1%、課長級13.9%、部長級8.2%と、上位の役職ほど女性の割合が小さい<sup>17)</sup>。また、上場企業の役員に占める女性の割合をみると、近年上昇傾向にあるが、2022年7月時点で9.1%にとどまっている<sup>18)</sup>。

第4に、わが国の男女賃金格差は依然として大きく、その要因の1つが職階や職責の男女差であるといわれている。わが国の女性の賃金は男性の賃金の約8割にとどまり（男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は77.9）、諸外国と比較しても大きな格差が存在している<sup>19)</sup>。雇用形態別にみると、男性の割合が大きい正社員と、女性の割合が大きい非正社員の間に給与差があることに加え、同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに上昇する傾向がある<sup>20)</sup>。

以上の計量的データからは、日本の雇用社会が次の3つの局面において、なおジェンダー不平等な社会であることを読み取ることができる。①まず、女性が正規雇用労働者として働く局面において。女性は正規で雇用されていても、男性と比べて賃金が低く、ここにジェンダー平等が生じている。民間企業において管理職や役職に就く女性が依然として少ないことが男女賃金格差の1要因となっているものと考えられる。②次に、女性が出産・育児をする局面において。出産・育児を機に、正規から非正規雇用労働に転向する女性は少なくないが、育児と正規雇用労働が両立するのであれば、非正規雇用労働を選択しなかったことがうかがわれるとともに、男性は育児を理由に非正規雇用労働を選択していることがほとんどないという点<sup>21)</sup>でジェンダー不平等が生じているといえる。③最後に、女性が非正規雇用労働者として働く局面において。女性は非正規雇用労働においても、男性の非正規雇用労働者と比べて賃金が低く、ここにもジェンダー不平等が生じている。

総じて、女性は、雇用という経済的社会的場面において、時系列上のすべての局面にわたって徹

底的な差別を受けている。「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定めるわが国の最高規範の1つからの乖離は甚だしいこと、明らかである。

しかし、日本国憲法からの逸脱は企業現場に限られない。労働法制・労働法学においても顕著である。以下、Ⅲではこの点について考察する。

### Ⅲ 労働判例・労働法学・労働立法の実態

企業現場で生じているジェンダー不平等は、法の問題としてどのように把握・構成しうるのか。大づかみには、法解釈の問題（以下、1）と立法の問題（以下、2）に整理することができる。

#### 1 法解釈の問題

法解釈の問題は、(1)労働契約と労働契約法の解釈の問題と、(2)その他の制定法の解釈の問題に分類しうる。雇用におけるジェンダー平等を阻害する要因となる時間外労働も、転勤も、企業実務としては就業規則を使って可能にしていることがほとんどであるため、就業規則の法的効力についての検討が改めて必要となる（以下、(1)）。また、雇用におけるジェンダー平等は、強行法規の解釈・適用の問題となってきたので、関連する強行法規の解釈・適用の問題についての検討が必要となる（以下、(2)）。

女性をデッドエンドジョブにとどめおいてきたのは男女別コース制であり、これは民法90条の解釈・適用と深く関連する（以下、(2) a）。男女賃金格差の問題は、労基法4条の解釈・適用の問題であり（以下、(2) b）、主として出産・育児を契機に正規雇用労働から離脱し非正規雇用に就くようになる女性労働者と通常の労働者との均等・均衡取扱いの問題は、パート有期法8条の解釈・適用の問題となる（以下、(2) c）。

以上のような認識にもとづき、本項では、上記の強行法規の検討を行うが、非正規雇用労働者内での男女賃金格差問題については、割愛せざるを

えない。ここでの差別には、男女それぞれが選択する仕事の違いなどに由来する部分もあると考えられ、何と何を同一（価値）労働とするのかという問題など、与えられた紙数では尽くすことのできない複雑な分析を要すると思われるからである。

#### (1) 労働契約および労働契約法

時間外労働も、転勤も、企業実務としては就業規則を使って可能にしていることがほとんどである。就業規則は使用者が一方的に決定するものであり、両当事者の合意たる契約とはいいい難いが、労基法7条は「使用者が合理的な労働条件を定めている就業規則を労働者に周知させていた場合には」当該就業規則の内容が労働契約の内容となる旨を定めている。労働法学の有力説は本条の立法趣旨を、「判例法理を立法化したもの<sup>22)</sup>」あるいは、より詳細に「判例法理が示していた就業規則の契約（約款）としての性質を受容し条文化したもの<sup>23)</sup>」と説明し、これを追認する傾向にある。このように判例、立法を追認する有力説は、就業規則を約款（定型契約）と把握して、その効力の有無を判断しようとし、「労使の交渉力の格差を考えると、合意の成否を厳格に判定しつつ、合意が認められない場合については、合理性の吟味を経て契約内容となる効力を認める判断枠組みの方が、より妥当なものと評価することができる<sup>24)</sup>」と主張する。しかしながら、論者らは「合意の成否を厳格に判定」しなければならないと述べるものの、民法学においては以前から議論されてきた「単なる沈黙」——労働者が就業規則条項に異議を唱えず、黙って就労していること——と「黙示の同意」の区別論に学んでいる様子はなく<sup>25)</sup>、「合意の成否を厳格に判定」しているようには思えない。仮に区別していたならば、論者らは古典的な契約説を克服するために、「単なる沈黙」は「黙示の同意」とは別物であり、前者によっては就業規則の内容が労働契約の内容になることはない主張して、就業規則の「合理性」審査さえ不要としたらう。このように、通説は就業規則を約款と把握したものの、その約款が有効とされるための条件とは何かということを、民法学におけ

る研究の蓄積などを参照しつつ検討することを回避してきたという点で、最初から理論的に大きな問題を抱えていた<sup>26)</sup>。

では、有力説の「合理性」論に見るべきものがあつたかといえば、そういうわけでもない。論者らは、就業規則条項に「合理性」があれば、当該就業規則条項の効力を認めるのが妥当であると説いているが、「合理性」とはそもそも誰にとっての合理性なのか不明確であるという点で問題である<sup>27)</sup>。企業にとっては、業務の必要に応じて時間外労働や転勤を命じることができることは合理的だが、職業生活だけで自己の生活のすべてが完結しているわけではない労働者にとっては、企業の都合だけで時間外労働や転勤が命じられることが不合理と感じるときもありうる。労働契約の両当事者に共通の「合理性」領域は、存在したとしても大きくはなく、むしろ、企業の「経済合理性」と労働者の「生活者合理性」は対立する場合が多いであろう。仮に、民法学約款論の多元説——①約款が契約の一部になることについての約款使用者の相手方の「希薄な合意」というものを正面から認めるが、②同人にとって不当条項と思われるものが約款中に含まれていないことについての司法審査を通過しないかぎり、約款の拘束力を認めないとする説——を念頭におきつつ、上記の労働法学有力説に譲歩するとすれば、この場合、①就業規則中の時間外労働条項および転勤条項に対する労働者の「希薄な合意」はあつたとしても、②時間外労働や転勤を命じる就業規則条項が労働契約の他方当事者たる労働者にとって不当条項にあたる可能性はないのかという問題について、厳密な審査を行うことが、法学および法学を基礎とすべき法実務にとっては、必須となる<sup>28)</sup>。このような観点からの司法審査が行われたことはないが、それは上述したような問題意識、すなわち約款として理解された就業規則の拘束力を、民法学に照らして、さらには民法の特別法である労働法のパラダイムにおいて、どのように考えればよいのかという問題意識が、上記有力説も含め、労働法学のなかに欠如していたからである。

以上の分析を通じて理解されることは、企業実務を判例・立法・労働法学が追認してきたという



構図のなかで、就業規則が「契約の体裁をとった支配のツール」として機能し、雇用におけるジェンダー平等が阻害されてきたという事実である。「公正」はほぼ完全に脇へ追いやられ、「経済合理性」偏重が続いてきたといわざるをえない。

## (2) その他の制定法

### a 民法90条の解釈

1960年代後半以降、裁判所は、民法90条を援用し、労使の私的自治が「公の秩序」に反しているとして、女性のみを対象とした結婚退職制、既婚かつ子どもを有する女性労働者を不利益に取り扱う整理解雇基準、女性若年定年制、男女別定年制などを違法、無効と判示するようになった。このような判例の蓄積を、わが国の代表的な労働法学者である菅野和夫氏は、「1960年代の高度経済成長期における労働力不足のなかで女性労働者の増加と定着（そして女性労働者自身の権利意識の高まり）が生じ、これを背景に裁判所が男女平等取扱いの公序法理を発展させた<sup>29)</sup>」と分析している。これを「公正」と「経済合理性」という観点から要約するならば、経済成長が著しかった当時のわが国においては、女性労働力の活用は「経済合理性」に適っており、これに押されて男女平等取扱いという「公正」が一定程度実現した、ということができよう。

上記のような判例の蓄積は、男女雇用機会均等法（以下、均等法）の制定を促進した。1985年制定の均等法は、福利厚生および定年、退職、解雇については、当初から女性に対する差別を明確に禁止するものであった。しかし、だからといって民法90条が雇用におけるジェンダー平等の実現のために積極的に援用され、解釈されてきたと評価するのは間違いである。なぜならば、同条は、当時の均等法が明確に禁止していなかった差別——とりわけ「男女別コース制」——を是正するようには解釈されなかったからである。

1985年の均等法は、募集・採用・配置・昇進については男女平等取扱いを使用者の努力義務にとどめるという問題を抱えていた。この点につき、菅野氏は、「当時の長期雇用システムが、勤続傾向を決定的基準とした集団主義的管理であつ

たなかで、男女間には勤続傾向において明瞭な差異が存していたこと、そして、男女の機会均等理念とは矛盾する労基法の女性保護規定が家事責任重視の多数派女性の反対により撤廃しえない状況にあったことを考慮せざるをえなかった<sup>30)</sup>」と説明している。確かに、「当時の長期雇用システムが、勤続傾向を決定的基準とした集団主義的管理であった」ことも、「男女の機会均等理念とは矛盾する労基法の女性保護規定が家事責任重視の多数派女性の反対により撤廃しえない状況にあった」ことも事実である。しかし、個々の女性労働者をみれば、勤続年数が長い者もいた。にもかかわらず、こうした女性が男性と平等に取り扱われることはなかった。なぜならば、使用者・企業は従業員の雇用管理を均等法制定以前から男女別に行っており、「努力義務」を口実に、これを本能的に改めようとはしなかったからである<sup>31)</sup>。男女別雇用管理を受けていた女性は、均等法の制定によって男女雇用平等への気運の高まりを感じつつも、自らが男性労働者のように昇格・昇進することも、賃金が上昇することもないことに憤りを覚えるようになった。しかし裁判所は、次のような論理を展開して、最終的には民法90条による救済を拒絶した。すなわち、男女別コース制は憲法14条の趣旨に反するが、憲法は私人間に直接適用されるものではないことに加え、企業にも憲法の経済活動の自由（憲法22条）や財産権保障（憲法29条）に根拠づけられる採用の自由が認められていることから、不合理な差別に該当するか否かの判断にあたっては、これらの諸権利間の調和が図られなければならない。被告会社は、原告ら女性労働者が採用された当時の社会意識や女性の一般的な勤続年数等を前提にして、もっとも効率のよい労務管理を行わざるをえないのであるから、原告ら女性労働者を定型的補助的業務にのみ従事するコースの社員として位置づけたことをもって、公序良俗違反であるとすることはできない、と<sup>32)</sup>。

男女別コース制を裁判所が公序違反と判断しなかった理由が、「もっとも効率のよい労務管理」という「経済合理性」にあるとしている点には留意する必要がある。男女別コース制に関する一

連の裁判における原告の女性労働者らが採用された当時、日本は高度経済成長期にあり、企業にとって女性労働者は労働力としては大いに必要だったのである。もっとも、企業は彼女らを安価な労働力として欲していたのであり、昇格・昇進・昇給とは無縁の労働者にしておきたかったようである。このような企業の「経済合理性」を「公正」——勤続年数が男性と同じで、勤務成績においてもまったく遜色がない女性に対する平等取扱い——に優位するものとして位置づけるための理屈として、裁判所は憲法 22 条および 29 条に関する次のような非学問的理解を公言した。すなわち、「憲法は私人間に直接適用されることはない」ことを当然とし、使用者の財産権には「公共の福祉」による制約が課されていることをまったく、あるいはわずかにしか顧慮しない憲法解釈である<sup>33)</sup>。「原告らが採用された当時の社会意識や女性の集団としての勤続年数等を考慮するならば、職業意識が高く、勤続年数も長い個々の女性に対する不利益取扱いは許容される」とする考え方は、上記のような誤った憲法解釈により正当化され、結果的に社会の意識や人々の行動傾向を国の最高法規よりも重視し、「すべて国民は、個人として尊重される」べきことを定めた日本国憲法 13 条を否定してしまうという矛盾をもたらすこととなった。にもかかわらず、判例は男女別コース制をとる企業実務を追認し、前出の菅野氏をはじめとする労働法学者の多くも、男女別コース制は「均等法成立以前の時期および男女雇用機会均等法上採用・配置・昇進の均等取扱いが努力義務によって規制されていた時期については、公序に反するとまではいえない<sup>34)</sup>」と解説し、制定法万能主義の立場から判例を無批判に受け入れた<sup>35)</sup>。

民法 90 条による「公正」の実現が拒否された事例は、他にも存在する。出勤率が 90% 未満の場合には賞与を支給しないという制度を有する使用者・企業において、賞与支給に関する文書中の産前産後休業および勤務時間短縮を欠勤扱いとする条項は公序に反して無効であるが、賞与額の計算にあたり上記休業および短縮時間を減額対象の欠勤として扱うことは公序違反にあたらないとした東朋学園事件最高裁判決（多数意見）が存在す

る<sup>36)</sup>。出産・育児という人類の再生産は物の生産活動と同様に——あるいはそれ以上に——重要である。にもかかわらず、その再生産活動に携わる者（女性労働者）が賞与について減額という不利益取扱いを受けることが——減額される金額から考えて、法律上保障された当該女性労働者の権利行使を実質的に抑制しないという理由から——公序違反にあたらないとする多数意見は、裁判官にとっては少額と思われる経済的損失も、庶民たる労働者の感覚からすれば無視できない損失であるということを見落とした内容となっている。民法 90 条の使命の 1 つに、労使という社会階層の格差によって締結された「契約正義」に反する不公正契約を違法とするという使命があることに鑑みれば<sup>37)</sup>、賞与額の計算にあたり上記休業および短縮時間を減額対象の欠勤として扱うことは公序違反にあたらないとする多数意見の判断は、使用者・企業の経済活動の自由を「公共の福祉」という原理から強く制約する日本国憲法の具体化法である民法 90 条の射程を短くするものとして、到底許容されないものであった。にもかかわらず、労働法学者のなかにさえ、多数意見を支持するものが複数存在した<sup>38)</sup>。

#### b 労基法 4 条の解釈

労基法 4 条は、女性であることを理由とする賃金差別を禁止する。企業実務において、男女の賃金格差が依然として大きいこと、また、その原因の 1 つとして、女性の管理職登用がさほど進んでいないことは、既に確認したとおりである。

労働法学の通説は、この企業実務を肯定するかのよう、労基法 4 条を限定解釈する。通説によれば、本条が禁止するのは、「賃金について」の差別的取扱いにとどまり、採用・配置・昇進・教育訓練などの差別に由来する賃金の違いは、本条違反とならない。たとえば、職能給（職能資格）制度上の昇格差別は、職能資格が職務・技能・責任などの違いを体現するかがり「賃金」についての差別ではなく、したがって、たとえそれが賃金の格差に帰結しても、労基法 4 条ではなく民法 90 条および均等法の「昇進」差別禁止によって規制されるべきであるとする<sup>39)</sup>。

通説が昇進（昇格）差別に由来する賃金の違いは労基法4条違反とならないとし、その例として、職能資格制度上の昇格差別も、同条の問題とならないとしている点は疑問である。「昇進」と「昇格」の違いは、芝信用金庫事件東京地裁判決<sup>40)</sup>が明確にしたように、前者は職位の上昇をいい、後者は職位の上昇を伴わない職能資格制度上の格付けの上昇をいう。昇格も昇進も賃金の上昇をもたらすが、組織における職位は数のうえで限定されているため、昇進できる者は限られており、司法は昇進差別の認定には消極的な姿勢をとってきた<sup>41)</sup>。他方、昇格は、労働者が職能を獲得すれば実現することであり、現に多くの労働者はまじめに勤務していれば少しずつ職能を獲得するのであり、昇格させよう者の数を限定する必要はないため、企業は資格の付与と賃金額の増加を連動させていることが多い。過去の判例のなかに、昇格が職位の付与と分離されている場合には、賃金差別は昇格差別であると判断したものもあるように<sup>42)</sup>、昇格差別と賃金差別は対応関係にあることが多い。しかしながら通説は、民法90条または均等法6条違反の昇格差別は労基法4条違反の賃金差別にはあたらないとする<sup>43)</sup>。

通説はまた、労基法4条に具体的に文言化されていない要件——同一（価値）労働同一賃金原則——は、たとえ同条の根本的精神としては存在していても、解釈上必ずしも考慮せずともよいという「反対解釈」をしてきた。このことをいまい少し詳細に説明すると、通説は労基法4条がILO100号条約（同一価値労働に対する男女同一報酬の原則）を成文化したものであること、および、労基法4条の存在ゆえにわが国は同条約を1967年に批准したことを認めるが<sup>44)</sup>、それにもかかわらず、男女が「同一労働」ないしは「同一価値労働」に従事していることは、労基法4条の「女性であることを理由とする」差別を推認させる重要な間接事実とはなっても、必須の要件事実ではないと主張する<sup>45)</sup>。このように同条を解釈すべき理由として通説が挙げるのは、わが国においては「賃金が職務（job）の内容や技能要件を基準とするよりも、年齢、勤続年数、家族状況などの属人的要素を基準として支払われがちであった<sup>46)</sup>」こと

を立法者が念頭においており、またそれゆえに彼らが「同一（価値）労働を必須の要件とはしなかった<sup>47)</sup>」ということである。要するに通説は、労基法4条の根本的精神たる規範には同一価値労働同一賃金原則が存在することを承知しつつも、日本社会の慣行ないし実態は当該規範に沿ったものになっていないことを指摘し、事実上妥協的な態度をとっている。

こうした法解釈は、法源論の根本原則に照らして疑問である。というのも、法源としての効力を認められる慣習とは、法の適用に関する通則法3条が規定する「公の秩序又は善良の風俗に反しない慣習」だからである<sup>48)</sup>。この原則を労基法4条の解釈という文脈にあてはめるならば、日本における賃金が属人的要素を基準として支払われがちであるという慣習は、公序（憲法以下、労働法に関する強行法規）に反しないという前提をクリアしてはじめて法源としての効力が認められることになる。わが国においては、性差別を禁止する憲法14条、男女同一（価値）労働同一賃金原則を当然に内包する労基法4条などの強行法規により、同原則に則った賃金決定・支払いが公序として設定されたので、これに違反する慣習的な賃金決定・支払いは法的効力を認められず、当然に無効であると考えねばならない。

幸い、判例のなかに、男女同一労働同一賃金原則を実質的に承認するものも登場している<sup>49)</sup>。しかし他方で、上記のような通説を追認する判例も見受けられる。その一例として東和工業事件名古屋高裁判決を挙げる<sup>50)</sup>。本件・被告会社は、2002年6月まで男性職・女性職という区分を、総合職・一般職に変更し、男性を全員総合職へ、女性を全員一般職へ振り分けた。しかし、原告の女性には総合職の主任と同じ専門的業務（設計業務）を担当させていたにもかかわらず、賃金は一般職主任のそれにとどめていた。原告は本件コース別雇用が実質的に男女別のコース制であって、労基法4条および均等法6条に違反するとして、総合職主任と一般職主任の賃金の差額（年齢給および職務給）とする損害賠償請求を行った。名古屋高裁は、本件コース別雇用における総合職・一般職の区別が、実態において男女の区別であった



ことを認定して原告の請求の一部（年齢給差額に相当する損害賠償請求）を認容したものの、職務給差額に相当する損害賠償請求については棄却した。年齢給に関する請求が認容されたのは、本件コース別雇用が実質的に男女別雇用となっていたからであるが、職務給に関する請求が棄却されたのは、裁判所が労基法4条の解釈において通説的な立場に立ち、次のように考えたからであると推察される。すなわち、①本件個別判断において、原告女性は男性と同一（価値）労働を行っていたと主張してはいるものの、職務同一性ないし相違性の実態に関する事実認定は必ずしも必要ではないので、総合職・一般職の区別がある男女の労働については、同一（価値）労働でないことは「自明」と判断してよい<sup>51)</sup>。②昇格させるか否かは被告会社の「裁量的判断」によるもので、昇格差別に由来する賃金の違いは、労基法4条違反にあたらない。

しかしながら、「裁量的判断」にも差別が入り込んではならないことは当然である。本件においては、総合職・一般職の区別が男女差別であったと認定されているのであるから、総合職・一般職という差別的な区別を前提とした「総合職の主任」および「一般職の主任」という格付けが、差別的なものであったことは明らかである。裁判所は原告と比較対象男性との労働（の価値）の異同に関するより入念な事実認定をする必要があったのであり、それなしに職務給に関し労基法4条違反はなかったと判断したのは早計であった。

### c パート有期法8条の解釈

主として出産・育児を機に正規雇用労働から非正規雇用労働に転向する女性が多く、非正規雇用労働者の賃金等が通常の労働者よりも顕著に低いという実態は、雇用におけるジェンダー差別の大きな一側面をなす。2018年働き方改革関連法によって成立したパート有期法8条は、労契法20条を削除、修正し、「日本版同一労働同一賃金」の樹立を目指した。パート有期法8条は、事業主は、その雇用するパート・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、通常の労働者の待遇との間において、①当該パート・

有期雇用労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度（以下、「職務内容」とする）、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない旨を定める。

パート・有期雇用労働者と通常の労働者との待遇の不合理性判断において、問題の待遇の「性質および目的」を考慮するという文言は、パート有期法8条に追加されたものであるが、同法の成立直前に最高裁が下したメトロコマース事件判決などの事例において、労契法旧20条の解釈のなかに取り込まれ、その解釈に関する判例を形成しつつある<sup>52)</sup>。そして、この文言の解釈は、現在のところ、退職金や賞与など——比較的少額の各種手当とは異なり——基本給をベースとして決定される金額の大きい賃金を支給する際に、使用者が重視したとされる「正社員人材確保」という「目的」が、適切な目的として、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との待遇の相違を正当化するものであるのか、という文脈で問題となっている。判例は、使用者の主張する「正社員人材確保」という「目的」を鵜呑みにし、適切なものとして認め、パート・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇の相違に不合理性はないとの判断にいたっているが、その結果、有期労働契約で勤務する女性労働者が不利益を被っている<sup>53)</sup>。

このような判例に対し、労働法学における有力説は、問題の待遇を行う使用者の意図等を具体的に基礎づける客観的な実態の違いがなければ、そのような「性質・目的」は正当なものとして許容されないとする<sup>54)</sup>。しかし、別の論者は、「性質・目的」について、「客観的な材料を根拠に事実認定を行うことと、客観的な材料から一義的に目的、性質が導き出せるかは別の問題<sup>55)</sup>」とし、有力説の意義について懐疑的な見解を表明しつつ、一義的に目的、性質が導き出せないならば使用者ないし社会の実態を追認しようとする態度を視かせている。

女性が非正規雇用労働に就く理由として、企業のフルメンバーとして遇されず、正規雇用労働に



とどまれば家事・育児との両立が困難であると考  
えることが統計資料等から観察されている。この  
ような日本社会において使用者が主張する「正社  
員人材確保」とは、仮に具体的事実に基礎づけら  
れていたとしても、「男性ないし男性のように働  
ける人材確保」を意味するにすぎない。それは単  
にジェンダー不平等を助長するだけであり、パー  
ト有期法の立法趣旨、すなわちパート有期雇用労  
働者であるか、通常の労働者であるかというこ  
とは無関係に、職務内容、職務内容・配置の変  
更の可能性などから賃金その他の待遇の均等・均  
衡を図ろうと意図した「日本版同一労働同一賃  
金」原則の実現さえもおぼつかないことになる。

## 2 立法の問題

均等法は5条および6条により、雇用の全ス  
テージにおける直接性差別を禁止している。管理  
的職務に就く女性が少なく、男女賃金格差が大き  
いという日本社会の現状に関するこれまでの分析  
に鑑みて、直接性差別の禁止においてとりわけ重  
要となるのが、配置・昇進における差別を排除し  
ていくことである（均等法6条）。既に論じたよう  
に、配置や昇進（昇格を含む）は使用者の裁量的  
判断で決定されるものであることには違いないが、  
そこに差別的裁量が入り込むことは許されない。  
過去には、企業における配置や昇進に関する  
制度の運用の仕方が男女別になっていたという事  
例において、違法という判断が下されているが<sup>56)</sup>、  
企業も「賢く」なっているので、男女別で取扱い  
を異にするような証拠は残さないようになってい  
るうえに、評価基準を公表したり、評価者に女性  
を登用したり、評価者研修を行うなどの「積極的  
工夫」をするようになってきている<sup>57)</sup>。要するに、  
昇進（昇格）差別やこれに帰結する配置差別が見  
えにくくなっており、均等法6条違反という主張  
がしにくくなっている。

この問題を克服できずにいるのは、見えにく  
くなっている差別を明らかにするための法律規定が  
わが国には存在しないからである。均等法であ  
れ、労基法であれ、何が違法行為であるかは明  
文化しているが、違法行為が存在したことの証明  
にかかわる証拠法が存在しない<sup>58)</sup>。このことにつ

いて、筆者はかつて「中国電力事件広島高裁判決  
に関する意見書<sup>59)</sup>」において詳述したので、こ  
こではその内容を要約するにとどめるが、アメリ  
カでは雇用差別禁止法違反について、誰が（い  
ずれの当事者が）、何を（差別的取扱いがなされ  
たか否か、また、非差別的理由も存在して、結  
果的に労働者に対する処遇は変わらなかったの  
か否か）、いかなる証拠により、どの程度証明  
しなければならないかがまず判例上明らかにさ  
れ、それが立法化されるにいたっている<sup>60)</sup>。わ  
が国でも民事訴訟法学は、「証明度の問題」と  
して裁判における裁判官の心証形成過程の規  
則化について論じている<sup>61)</sup>。しかし、これは  
原告の主張する差別を「どの程度証明しなけ  
ばならないか」という問いに答えるものでしか  
ない<sup>62)</sup>。「誰が、何を、いかなる証拠により」  
証明しなければならないかは、依然として、  
自由心証主義の名の下に、何ら規則化されて  
いないのである<sup>63)</sup>。

現実には、差別は存在したか否か——all or  
nothing——という単純な思考では理解できな  
い、複雑な構造を有している。すなわち、「差別」  
と非差別的な理由による「区別」が複合的に作  
用し、当該労働者に対する処遇が決定されてい  
る場合もある。アメリカにおいては、「差別的  
事由が雇用上の決定の一要因となっていたこと」  
の証明責任は労働者に、「差別的理由を考慮し  
なかったとしても同一の決定を下していたこと」  
の立証責任は使用者にあるとする法律が存在す  
る<sup>64)</sup>。また、差別に対する救済が上述の立証  
責任の分配と対応するように規定されており、  
使用者がその立証責任を果たしえたならば、  
裁判所は労働者に対する救済制限を行うこと  
とされている。すなわち、裁判所は、差別が存  
在したことの宣言、差別を排除するための作為・  
不作為命令を行い、使用者に弁護士費用および  
訴訟費用の支払いを命じることができるが、損  
害賠償または入社、復職、採用、昇進、バック  
ペイ支払いを命じることができない<sup>65)</sup>。わが  
国がアメリカ法に倣い、このとおりの法律を制  
定すべきかどうかはおいとくとしても、わが国  
の労働法において、そもそも差別が現実には一  
般に考えられているよりも複雑な構造を有す  
ることについての認

識が欠如していることや、かかる認識にもとづく法律——当事者間の立証責任の分配や救済のあり方（救済内容および救済制限）に関する規定——が欠如していることは問題であると考え<sup>66)</sup>。

わが国の差別禁止規定は、以上に論じたように、実体法に偏っているという特徴を有するが、その実体法部分も決して国際水準に達しているとは思われない。以前に論じたことではあるが、①均等法上間接差別とされる措置があらかじめ3つに限定されている点、②セクシュアル・ハラスメントを差別的取扱いとして禁止する法律規定が存在しないこと、③LGBTを理由とする差別的取扱いを禁止する法律規定が存在しないことなどが、その代表例である<sup>67)</sup>。

#### IV むすびにかえて

日本国憲法の下で雇用におけるジェンダー平等を推進しようとする、「公正」と「経済合理性」はどのような関係になるのか。このことを改めて考えてみるに、「公正」という円が拡大し、そのなかに「経済合理性」という円が包摂されるような関係になるのではなかろうか。本稿で考察したこれまでの労働法制および通説的労働法学がもたらしているのは、縮小した「公正」という円と「経済合理性」という円のごく一部が重なりあっているような状態である。本稿は、紙幅の制約上、日本国憲法の理念を現実化させるには、すなわち、拡大した「公正」という円のなかに「経済合理性」という円を包摂するには、労働法制および労働法学はどうあるべきかまで論じることができなかった。これについては、また改めて論じることとしたい。

本稿を書き終えるにあたり、最後に強く思うことを1つだけ述べたい。それは、憲法的「公正」をないがしろにし、「経済合理性」を追求してきた日本経済が、衰退の一途をたどっているという誠にパラドキシカルな事態の発生を、どう考えるかということである。『令和2年版 国土交通白書』によれば、豊かさの指標の1つである1人当たりの名目GDPのランキングにおいて、日本は順位を落としている<sup>68)</sup>。日本よりも上位に名を

連ねる欧米諸国は、日本よりも国民に長時間労働を強いたり、女性を正規雇用労働から追い出したようなタイプの「経済合理性」を追求しているようには思われない<sup>69)</sup>。また、『令和4年度経済財政報告』は、主要先進国における1人当たりの名目および実質賃金の推移を比較し、いずれの国においてもこれらが安定的に増加しているのに対し、わが国では約30年間おむね横ばいとどまっていることや<sup>70)</sup>、主要先進国における労働時間当たり実質GDPの伸びを比較した場合に、わが国については時給の伸びが十分とはいえないことを指摘し<sup>71)</sup>、「今後、正規雇用での就業を希望する非正規雇用労働者の正規化や同一労働同一賃金の徹底等に加え、時間当たり労働生産性の伸びと物価上昇率の合計に見合った時給や賃金上昇の実現に向けた取組が期待される<sup>72)</sup>」と結んでいる。上記のような報告書の内容を見るにつけ、また、少子化が止まらず、2023年発表の合計特殊出生率が1.26と過去最低になったという情報に接するにつけ<sup>73)</sup>、「公正」を犠牲にした「粗野な経済合理性」——正確にいうならば、「経済合理性」という仮面をかぶった「経済非合理性」——が、かえって経済の衰退をもたらし、今後も深刻化するのではないか、という懸念が生じる。日本経済の劣化の原因の学際的究明が進むことを切望するとともに、その成果に学んで、労働法学に求められることをより具体的に解明することを、私自身の今後の課題としたい。

- 1) 相澤美智子『労働・自由・尊厳——人間のための労働法を求めて』（岩波書店、2021年）73-204頁。
- 2) 大沢真知子『女性はなぜ活躍できないのか』（東洋経済新報社、2015年）。
- 3) 同上67-68、121頁。
- 4) 同上8-27、59-71、115-122頁。大沢氏が引用する大内章子氏の論文によれば、女性は子どもがいると昇進の時期がずれるだけでなく、昇進確率そのものも低くなる。大内章子「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリア——均等法世代の総合職・基幹職の追跡調査より」『ビジネス&アカウンティングレビュー』9号（2012年）97-98頁参照。
- 5) 同上8-27、121-122頁。
- 6) 同上8-27頁。
- 7) 同上122頁。
- 8) 同上。
- 9) 同上66-67頁。
- 10) 濱口桂一郎『働く女子の運命』（文藝春秋、2016年）179頁。
- 11) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書〔令和5年度

- 版)』8,9頁(特-2図)。
- 12) 同上8,10頁(特-3図)。
- 13) 同上23,24頁(特-14図)。
- 14) 同上64,65頁(特-50図)。
- 15) 同上。
- 16) 同上。
- 17) 同上42,43頁(特-30図)。
- 18) 同上42,43頁(特-31図)。欧米諸国において、管理的職業に従事する女性が概ね30~40数%となっているのと比較すると、このパーセンテージはきわめて低い。
- 19) 同上44,45頁(特-33図)。男女賃金格差のOECD諸国における平均は、88%となっている。
- 20) 同上44,45頁(特-34図)。
- 21) 「家事・育児等と両立がしやすいので」という理由で非正規労働を選択した男性は、20~30代で3.3%、40~60代では3.2%となっている。また、こうした男性のなかには、育児ではなく、親の介護が理由となっている者もいるのではないかと推察される。
- 22) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説 労働契約法〔第2版〕』(弘文堂、2014年)107頁。
- 23) 水町勇一郎『詳解労働法〔第2版〕』(東京大学出版会、2021年)188頁。
- 24) 荒木ほか・前掲書(注22)107頁。
- 25) 民法学において、とくにこのことを問題とした論稿として、原島重義「契約の拘束力——とくに約款を手がかりに」法学セミナー(1983年)32頁。
- 26) このことにつき、就業規則中の配転・転勤条項に着目しつつ論じたものとして、相澤美智子「配転・転勤法理の探求——憲法の具体化、民法の労働法的発展の観点から」武井寛・矢野昌浩・緒方桂子・山川和義編『労働法の正義を求めて——和田肇先生古稀記念論集』(日本評論社、2023年)350-352頁。
- 27) 同上352頁。
- 28) 同上352-353頁。
- 29) 菅野和夫『労働法〔第12版〕』(弘文堂、2019年)269頁。
- 30) 同上272頁。
- 31) 均等法の制定は、企業に厳格な男女コース別管理を改めさせる社会的効果をもたらしたが、たとえば、大卒男性を全員総合職へ、大卒女性のごく一握りを総合職へ、残りの女性を一般職へとコース分けする実質的な男女別雇用管理は強化、温存した。
- 32) 裁判所はこの論理を、住友電気工業事件・大阪地判平成12年7月31日労判792号48頁などの判例において繰り返し説いた。
- 33) 憲法が本来有している原理とは、公私一元論を基礎とし、企業の営業の自由を「公共の福祉」(憲法29条2項)によって強く制約するというもの(営業の不自由)である。この点については、水林彪「共和国型憲法の神髄——公私一元・民商二元」法律時報95巻8号(2023年)、相澤・前掲書(注1))159-163頁などを参照。このような学問的法解釈と対立するのが、三菱樹脂事件・最大判昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁をはじめとする判例およびこれを追認する学説である。
- 34) 菅野・前掲書(注29)270頁。
- 35) なお、判例は、1997年の均等法改正により募集・採用・配置・昇進における女性差別が禁止されるようになった後は(1999年4月1日より施行)、男女別コース制は均等法6条違反と判示するようになっている。
- 36) 東朋学園事件・最一小判平成15年12月4日労判862号14頁。もっとも、この事例について反対意見を書いた泉裁判官は、憲法および既存の法律諸規定の趣旨に鑑みれば、産前産後休業および勤務時間短縮を欠勤扱いとする条項も公序に反して無効となるとの見解を示していた。
- 37) 大村敦志『公序良俗と契約正義』(有斐閣、1995年)144,366-367頁。
- 38) たとえば、野田進「産後休業、育休時短措置取得者の欠勤扱いと賞与不支給措置」労判865号(2004年)10頁、菅野淑子「産前産後休業と育休法による勤務時間短縮措置利用による賞与減額の可能性」法律時報76巻11号(2004年)93-94頁、末啓一郎「産休・育児時間取得に対する賞与減額の可否」労経速1858号(2004年)2頁、橋本陽子「賞与支給の90%出勤要件につき産前産後休業等を欠勤として扱うことの当否」ジュリスト1291号(2005年)240頁など。東朋学園事件最高裁判決を契機として2006年の均等法改正により、妊娠出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは違法・無効となるとする条文(同法9条3項)が新設されたことは幸いであった。
- 39) 均等法6条が禁止する「昇進」差別には、昇格も含まれることは、均等法・労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針第2,4(1)で明らかにされている。
- 40) 芝信用金庫事件・東京地判平成8年11月27日労判704号21頁。
- 41) 同上。
- 42) 芝信用金庫事件・東京高判平成12年12月22日労判796号5頁。本判決は労基法4条および13条ないし93条の類推適用により昇格請求を認容している。昇格差別が均等法6条違反とされていないのは、本件提訴時において、均等法は昇進(昇格)差別の禁止を事業主の努力義務とするにとどまり、原告側が均等法違反を主張しなかったからであると推察される。
- 43) 菅野・前掲書(注29)266頁。
- 44) 同上。
- 45) 同上267頁。
- 46) 同上。
- 47) 同上。
- 48) 広中俊雄『新版民法綱要 第1巻』(創文社、2006年)51-56頁。
- 49) たとえば、日ソ図書事件・東京地判平成4年8月27日労判611号10頁、塩野義製薬事件・大阪地判平成11年7月28日労判770号81頁、京ガス事件・京都地判平成13年9月20日労判813号87頁など。
- 50) 東和工業事件・名古屋高金沢支判平成28年4月27日(判例集未掲載)。
- 51) 裁判所の①法解釈は、裁判所が②いかなる事実認定をするかという問題と連動しており、本件においては、労基法4条の解釈が失当であるがゆえに、本来必要とされる事実認定がきちんと行われずに結論がくだされている。仮に裁判所が①「労基法4条の正当な解釈をしていれば、判決中の同条の趣旨を説示している箇所、総合職の主任と一般職の主任(原告女性)では提供している労働(の価値)が異なっていたことの証明が必要であると判示したであろう。とすれば、総合職の主任は一般職の主任よりも高い能力が求められるということを「自明」などとは言わなかったであろう。そして、これと連動して②「実際に総合職の主任には一般職の主任よりも高い能力が備わっていたか否かを検証したと考えられる。ところが、裁判所の本件における事実認定はまずであり、一般職の主任たる原告女性と総合職の主任との労働の質ないし価値を具体的に検証することを怠っている。たとえば、原告によれば、ベルトコンベヤーの設計よりもスクリーンコンベヤーの設計の方がはるかに高度であり(筆者が原告に直接うかがった)、裁判においても「原告は、他の設計部に頼まれて、スクリーンコンベヤー



- の構造計算のために自身が作成した計算式を利用させることすらあった」と主張したのに対し、会社は「スクリューコンベヤーの設計は、最も基本的な段階に位置づけられている」と主張し、両者の見解が対立していた。にもかかわらず、裁判所は「コンベヤー（ベルトコンベヤー及びスクリューコンベヤー）の詳細図の作成は、最も初歩の段階にある設計業務」とし、ベルトコンベヤーとスクリューコンベヤーのいずれの設計の方がより高度であるのかさえ理解していないような事実認定ししていない。そして、このような事実認定にもとづいて「総合職の主任は一般職の主任よりも高いもの（役割、責任及び職務遂行能力）が求められていることは、自明というべき」とし、「昇格のためには」原告が総合職の主任の能力を満たすか否かに関する会社の「裁量的判断を含んだ人事考課の査定等を経なければならぬのであるから、控訴人（原告）が一般職としての主任に昇格したからといって、総合職として処遇されていれば当然に主任に昇格していた高度の蓋然性があったということとはできず」（括弧内は筆者加筆）との結論にいたっている。裁判所は「思考停止状態に陥っている」とのそしりを免れることはできないであろう。相澤美智子「裁判官の『思考停止状態』を憂う——差別は『尊厳』にかかわる問題」東和工業男女賃金差別裁判報告集（2018年）35頁参照。
- 52) メトロコマース事件・最三小判令和2年10月13日民集74巻7号1901頁、学校法人大阪医科薬科大学事件・最三小判令和2年10月13日労判1229号77頁。
- 53) メトロコマース事件最高裁判決では、反対意見がこの点に関する多数意見の問題を鋭く指摘している。使用者は「正社員人材確保」を「目的」として正社員には退職金を支給していたと主張するが、反対意見によれば、原告ら女性契約社員はいつでも勤続期間が10年を超えており、また契約社員については原則として有期雇用契約の更新がなされ、その平均的採用年齢である47歳から考えて、定年まで約18年の勤務が保障されていたのに対し、正社員については、まず50代後半に外向社員として被告会社に赴任し、60歳を超えてから正社員への切り替えが行われ、65歳の定年まで勤務したとしても、勤務期間が10年にも及ばない。要するに反対意見は、使用者の主張する「目的」は、具体的事実に基づけられていないということを指摘した。
- 54) 水町・前掲書（注23）370頁（注54）。
- 55) 「鼎談・最高裁5判決とパート有期法8条」季刊労働法273号（2021年）6頁（神吉知郁子発言）。
- 56) 社会保険診療報酬支払基金事件・東京地判平成2年7月4日労民集41巻4号513頁。
- 57) 中国電力事件・広島高判平成25年7月18日労経連2188号3頁。
- 58) 均等法も労基法も行政法規（公法）としての側面もあることから、行政指導をとおしての差別の是正が念頭におかれ、差別の証明のための規定の発展が阻害されてきたということがあるのではないかと推察される。
- 59) 相澤美智子「中国電力事件広島高裁判決に関する意見書」労働法律旬報1831・32号（2015年）81頁。
- 60) 同上82-87頁。
- 61) 同上87頁。
- 62) 同上88頁。
- 63) 同上87-88頁。
- 64) 42 U.S.C. §2000e-2 (m), -5 (g) (2) (B) (2006).
- 65) 42 U.S.C. §2000e-5 (g) (2) (B) (2006).
- 66) 相澤美智子「雇用平等法の課題」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第4巻 人格・平等・家族責任』227頁。
- 67) 同上225-226頁。
- 68) 『令和2年版 国土交通白書』60頁図表I-1-1-58。日本は2001年5位、2010年14位、2018年20位と順位を落としている。
- 69) 同上。1位から順に19位までの国は、次のとおりである。ルクセンブルク、スイス、ノルウェー、アイルランド、アイスランド、米国、デンマーク、オーストラリア、スウェーデン、オランダ、オーストリア、フィンランド、ドイツ、ベルギー、カナダ、フランス、イギリス、イスラエル、ニュージーランド。
- 70) 『令和4年 経済財政報告』106頁。
- 71) 同上107頁。
- 72) 同上。
- 73) [https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230602/k1001408624\\_1000.html](https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230602/k1001408624_1000.html)（最終閲覧2024年3月25日）。

あいざわ・みちこ 一橋大学法学研究科教授。主著に『労働・自由・尊厳——人間のための労働法を求めて』（岩波書店、2021年）。労働法専攻。