



The Asia Foundation

均等法と条約をめぐって ~日本における司法と行政の現状~

宮地 光子

女性・しごと・法律男女平等な労働環境をつくるために

~日本、カナダ、ドイツ、アメリカの取り組み~

【主催】アジア財団、フリードリヒ・エーベル財団、カナダ大使館

【日時】2003年6月24日(火) 午後1時~6時

【場所】カナダ大使館地下2階シアター

アジア財団日本事務所

〒106-0047 東京都港区南麻布 5-2-32 興和広尾ビル 2階

Tel: (81) 3-3441-8291 Fax: (81) 3-3442-3320 <http://www.tafjapan.org>

1、均等法の問題点

1986年 男女雇用機会均等法施行

募集・採用、配置・昇進－平等取扱いの努力義務

教育・訓練、福利厚生、定年・退職・解雇－差別禁止

紛争解決手段として ・ 婦人少年室長による指導・援助

・ 機会均等調停委員会による調停－しかし開始・不開始の決定権限は婦人少年室長

女性労働者に訴訟をやりやすくするための措置(立証責任の転換・ディスカバリ・懲罰的賠償制度など)は一切設けられず

行政主導型法律の限界

開かずの調停

均等法施行後、1995年までの間に、全国で調停申請が行われたのは11事案。うち5事案までが婦人少年室長の判断で、調停不開始相当とされている(1997年4月発行・総務庁行政監察局編「女性の能力発揮を目指して－雇用の分野における女性の現状と課題～」181頁)。

調停不開始の理由－均等法上の均等取扱いの義務は、採用区分ごとに女子を排除しないこと(指針) 従って採用区分が異なることを理由とする取扱いの差異は、均等法に違反しない

1999年 改正均等法施行

募集・採用、配置・昇進も禁止規定となるが、指針の「採用区分ごとに」の定めは「雇用管理区分」と名称を変えて存続

2、均等法が裁判に与えた影響

(均等法制定前)

1946年 憲法14条1項 「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的、社会的関係において差別されない。」

1947年 労働基準法4条「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはならない」

1947年 民法1条の2 「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として之を解釈

すべし」

三井造船出産退職制事件（大阪地裁判決 1971 年 12 月 20 日）

男女別雇用管理における出産退職制を公序良俗違反として無効とする

「憲法 14 条、労基法 3 条、4 条の趣旨を総合考慮し、かつ人間の尊厳は各々の性の尊重なくしてはあり得ない事実とを併せ考えると、著しく不合理な性別による差別待遇をすることは人間性の尊厳を否定することになる。社会生活における健全な常識もそのような差別待遇の禁止を公の秩序として、これに反する私法上の制約の効力を否定することを要求していると解すべきで、社会生活における単なる理想ないし方向付けにとどまるものではないといわなければならない」

日産自動車男女差別定年制事件・東京高裁判決・1979 年 3 月 12 日

「全ての国民が法の下に平等で性による差別を受けないことを定めた憲法 14 条の趣旨を受けて、私法の一般法である民法は、その冒頭の 1 条の 2 において『本法は個人の尊厳と両性の平等の本質的平等を旨として解釈すべし』と規定している。かくして性による不合理な差別を禁止するという男女平等の原理は、国家と国民、国民相互の関係の別なく、全ての法律関係を通じた基本原理とされたのであって、この原理が、民法 90 条の公序良俗の内容をなすことは明らかである」

1976 年 IL0100 号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）

1979 年 社会権規約批准 7 条「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること」

1985 年 女性差別撤廃条約 批准

2 条 締約国の差別撤廃義務

f 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置をとること

5 条 男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃

(均等法制定後)

1986 年 男女雇用機会均等法施行

募集・採用、配置・昇進－平等取扱いの努力義務

教育・訓練、福利厚生、定年・退職・解雇－差別禁止

日本鉄鋼連盟事件 東京地判 1986 年 12 月 4 日

「男女別コース制」は 1969 年ないし 1974 年当時においては、公序良俗違反とはいえない

1999 年 改正男女雇用機会均等法施行

住友電工事件・大阪地裁判決 2000 年 7 月 31 日

1960 年代の男女別採用は、憲法 14 条の趣旨には反するが、公序良俗には反しない。また均等法施行後においても是正義務は発生しない。

「被告会社としては、その当時の社会意識や女子の一般的な勤務年数等を前提にして最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、……高卒女子を定型的補助的業務にのみ従事する社員として位置付けたことをもって、公序良俗違反であるとする事はできない。」

同旨 住友化学事件・大阪地裁判決 2001 年 3 月 28 日

野村証券事件・東京地裁判決 2002 年 2 月 20 日

1960 年～1965 年当時の男女のコース制処遇は憲法 14 条の趣旨には反するが公序良俗には反しない。

会社が 1986 年に行った人事制度の改正は、旧均等法の制定・施行に対処し、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、総合職、一般職の区別を設けたにすぎないとし、その後も会社がそれを維持したのは、配置および昇進について、女性であることを理由に差別するものであるとし、改正均等法が施行された 1999 年 4 月以降は均等法 6 条違反となる。

の判決は、いずれも公序良俗違反を否定する理由のひとつとして、旧均等法において募集、採用、配置、昇進の平等取扱いを使用者の努力義務にとどめていることを理由にしている。

4、行政における条約の認識

住友電工事件・控訴審での被告国の準備書面より

女子差別撤廃条約は、遡及的に適用されるものではない。「従って『採用』について、女子差別撤廃条約 2 条等に基づき締約国が負う義務は、控訴人らが主張しているような発効以前に行われた男女別採用の結果を排除し撤廃する義務ではなく」条約の発効後において、男女別の採用を改めさえすればよい

5、司法における条約の認識

1998年10月27日 最高裁の統轄のもとに行なわれた労働事件担当裁判官による協議結果

設問 「正社員と臨時労働者との間において、勤務年数、労働内容、労働時間等に差がない場合でも、賃金格差を設けることが許されるか」

協議結果 「実定法上、同一労働同一賃金の原則を定めた規定も見当たらない」ことから、正社員とそれ以外の臨時労働者等との賃金格差も、公序良俗に反する場合でない限り有効。正社員と臨時労働者との賃金格差は、「勤続年数、労働内容、労働時間等に差異がないことに加えて、採用時の基準や提供すべき労務に対する要求水準、使用者側からの期待度等において差異がないといった極めて例外的な場合であって、極端な賃金差別が長年にわたって放置されてきた結果、使用者が雇用区分を存置することについての合理性がもはや失われたものとみられるときには、正義の観念に反するものとして、公序違反となりうる」