



# The Asia Foundation

## 男女平等と法律の役割

中窪 裕也

女性・しごと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～

【共催】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>

職場における男女平等の問題は、労働法の中でも相対的に新しい領域である。議論が本格化したのは1970年代以降といってもよい。ILO条約を見ても、戦前は、産前産後の休暇、夜業や坑内労働の禁止など、女性はもっぱら「保護」の対象とされていた。戦後、1951年に男女の同一報酬に関する100号条約が採択されてはいるが、本格的な「平等」への取り組みは必ずしも進展しなかった。むしろ、アメリカの1964年公民権法（タイトルセブン）から始まって、EC理事会の均等待遇指令（1976年）、国連の女性差別撤廃条約（1980年）と他のフォーラムからのインパクトが強いのは、伝統的な労働法に足場をおくILOの性格による部分が大いように思われる。

日本の場合、1947年の労働基準法で4条に男女同一賃金の規定が設けられたが、同一労働の認定の難しさなどから実効性を欠き、また賃金以外の労働条件については規制が及ばず、さまざまな形で男女の不平等な取扱いが存続した。ただ、1960年代以降、裁判所が、結婚退職制や定年差別などに対し、憲法14条の男女平等の理念を援用し、民法90条の公序良俗違反として無効とする法理を形成した。法規定の欠落を解釈によって補う努力がなされたことは、記憶に値しよう。

とはいえ、それではどうも不十分であるし、女性差別撤廃条約を批准するためにも新しい平等立法が必要との認識が高まり、1985年に均等法が制定された。募集・採用・配置・昇進に関する「努力義務」規定に代表される、その内容の微弱さについては広く知られているので、ここで繰り返す必要はないであろう。以後10年あまりを経た1997年に均等法は改正され（1999年4月より施行）、第2段階を迎えた。これによって募集・採用・配置・昇進も強行的な差別禁止規定となり、ポジティブ・アクションの場合を除き女性優遇は許されないことが明確化されるなど、法内容は強化されている。同時に、労働基準法の中の女性保護規定についても、旧均等法の際には過渡的な緩和がなされるにとどまっていたのに対し、均等法改正に合わせて、時間外・休日労働や深夜業に関する女性ゆえの制限は撤廃された。決して歩みは早くはないけれども、日本でも「平等」を実現するための法的基盤が整ったことは、率直に評価すべきものと考えられる。

以上、議論の前提として、もう常識と言ってよい事実を確認した。私は主としてアメリカとの比較から労働法を勉強してきた者であるが、その観点から、本日のディスカッションの素材として4つのポイントを提起したい。

第1は、男女平等に関する法と社会との関係である。これは有名な話であるが、アメリカで1964年公民権法を作ったとき、メインのターゲットは言うまでもなく人種差別であり、性差別は当初は含まれていなかった。ところが、南部出身の下院議員が、この法案自体をつぶすために「性」を追加する提案をしたところ、意図に反してそのまま成立してしまった。いわばアクシデントにより

できたラディカルな性差別禁止立法が、以後のフェミニズムの進展に見られるように、現実の社会を変革するための道具として機能することになった。これに対して日本では、当初は社会の現実に合わせて微温的な均等法が作られ、10年あまりの経験を経てようやく強化されるに至った点で、アメリカとは対照的である。もっとも、日本の場合も、結婚退職制等に関する判例法理は、法が社会に先行したものと言えるかもしれないが。

第2は、男女平等立法に、同一賃金と機会均等の2つのタイプがあることである。前者はILOでも戦前から提唱され、100号条約に結実したものである。意外かもしれないが、日本の労働基準法4条は世界的に見ても最も早い例である。アメリカでは、タイトルセブン成立の前年にあたる1963年に、同一賃金法(EPA)が作られている。これらは同一労働ないし同一価値労働につく男女に同一賃金を支払えというものであるが、そのような同一(価値)労働の職へのアクセスを保障するものではない。これに対して機会均等立法の代表というべきタイトルセブンの意義は、採用や昇進などの差別を禁止して、そのような職へのルートをこじあげた点にある。しかも、人種差別の禁止と並べて書かれたことにより、人種について形成された強力な差別禁止法理がそのまま性差別にも持ち込まれる結果となった。このような機会均等立法の発展が、日本では遅かったのである。

第3は、差別禁止立法を補完する多様なアプローチの必要性である。法律により不当な性差別を禁止することは不可欠であるが、それだけで現実の平等を実現できるわけではない。アメリカでも、タイトルセブンとは別に、大統領命令にもとづくアファーマティブ・アクションが実施されてきた。近年、逆差別の問題からアファーマティブ・アクションに対する風当たりが強いが、過去の不平等の遺産を放置したまま差別を禁止するだけでは不十分であるという点は、否定できないであろう。そのような努力によっても、いわゆるガラスシーリング、目に見えない障壁を打破するのは容易ではない。優良企業の表彰のようなポジティブな方向への誘導、あるいは育児や病気の家族ケアのための休業の権利を与える1993年の医療家族休暇法(FMLA)のように「平等」の基盤を整備する立法など、さまざまなアプローチを駆使する必要がある。日本でも、1990年代以降、育児・介護休業法が段階的に整備され、またファミリー・フレンドリー企業の表彰や、ポジティブ・アクションの(おずおずとした)推進といった動きも見られる。それぞれの国の状況を踏まえながら、これらの施策のベスト・ミックスを探っていくべきである。

第4は、性差と平等との関係である。ステレオタイプにもとづくパターナリスティックな「保護」が否定されるべきことは、今日では異論の余地はないと思われる。しかし、男女で性差が存在することは事実であり、妊娠出産が女性だけの機能であることに変わりはない。そのような性差の存在を正面から認め、妊娠出産機能に的を絞った保護への組み替えを行うというのが、日本を含む多くの国々のアプローチであろう。しかし、アメリカでは、それが結局はかつてのようなパターナリスティックな「保護」につながるのと警戒感が強く、たとえば女性労働者の出産の場合、一部の州を除けば、出産に特化した休暇の付与を義務づけていない。その代わりに、タイトルセブンの

中で、妊娠出産による一時的労働不能を、男性の病気による一時的労働不能の場合と同じに扱うよう要求し、さらに上記の家族医療休暇法で、労働者本人の健康上の理由にもとづく一時的労働不能として、結果的に出産休暇の権利を保障している。つまり、女性の妊娠出産を特別視するよりも、男性にも起こる病気等の一時的労働不能の一環と位置づけることにより、性差を相対化しようとしているのである。これがアメリカの女性労働者にとって本当に良いことなのかという議論も確かあるが、男女の平等を考えるうえで、一つの興味深い視点を提供しているように思われる。