

男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点

永田美江子

男女雇用機会均等法（以下、旧均等法・改正均等法・現行均等法の一般的呼称として「均等法」という。）の改正の経緯をみると、およそ3つの段階に分けることができる。第一に、我が国最初の「男女雇用機会均等法」（正式名称「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、以下「旧均等法」という。）は1985年（昭和60年）に制定され、翌1986年（昭和61年）に施行された。この法律は1972年（昭47年）に制定された「勤労婦人福祉法」を母体としたものである。その後、第二に、1997年（平成9年）に法律の内容が拡充されると共に改称され「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下、「改正均等法」という。）となった。さらに、第三に、2006年（平成18年）に大幅に改正され、2007年（平成19年）4月1日から施行された均等法（以下、「現行均等法」という。）が現行法である。

本稿は、主として筆者の問題関心である女性管理職登用の視点から均等法の現状と問題点を検討することにある。女性管理職登用の視点から均等法の現状と問題点を検討するにあたって、均等法の制定過程、運用と問題点、さらには改正の変遷を概観することは、現行均等法の現状と問題点を探るうえで有意義であると思われる。以下、均等法の歴史、運用、実態を概観することによって問題点を探っていく。

1 旧均等法制定の経緯

1979年（昭和54年）12月18日、第34回国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女性差別撤廃条約）が採択された。同条約は、男女平等を基礎として、雇用における男女の機会及び待遇の平等を目的とし、母性保護以外の女性の特別保護措置を修正、廃止、又は適用拡大を定めたものである¹。より具体的には、労働者の募集・採用から採用後の配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇によって職場を退くまでのすべての段階における女性差別を撤廃することを定めたものである²。

旧均等法の契機に関して言えば、第一に、前記「女性差別撤廃条約」採択時の日本は、憲法24条が人権として両性の平等を保障し、労働基準法第4条が男女同一賃金の原則を規定していたが、民間の職場を含む全ての職場に適用される男女平等を定めた法律はなかった。このことから、この条約の批准のためには、国内法の整備が必要であった。第二に、高度経済成長期以降の女性労働者数の増大とそれに伴う男女平等意識の高揚³があった。これには、日本の同条約批准に向けた女性NGOの並々ならぬ努力があった。「市川房枝の呼び掛けに41の全国規模の女性団体が応じて、1975年11月22日『国際婦人年日本大会』を開催した。ここに集まった団体は、さらに『国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会（『国際婦人年連絡会』に改称）』を結成し、強力なロビー活動を続けることになる。』⁴等があげられる。第三に、同時期に提起された女性差別に関する労働判例の蓄積、にもかかわらず法制度の不備が壁として立ちはだかっているという認識の拡大があったこと⁴、これら三つが、その要因である。その中でも、女子差別撤廃条約の批准という国際的圧力が、日本の場合には、均等法制定に最も寄与した要因であった⁵ことに異論はないであろう。

それでも、均等法制定の必要性についての疑問は存在し、均等法制定に反対する論者もあった。そのような紆余曲折を経て、使用者側はこれを有益無害な法律と評価し、労働者側は有害無益と断ず

るといふ具合に、到底労働法それも基本的な立法が成立したという雰囲気ではない状況⁶で、旧均等法は、「女性差別撤廃条約」批准のための国内法整備の一環として、政・労・使の妥協の産物として労働基準法改正とセットで、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備に関する法律」として1985年5月17日可決成立した。翌年の1986年4月1日より施行された。

上記法律の1985年6月1日公布により、国連における「女性差別撤廃条約」採択に遅れること5年半、「女性差別撤廃条約」は、1985年（昭和60年）6月24日に国会承認され、翌日25日批准、条約第27条1項の規定により、同年7月25日発効した。

2 旧均等法の内容及びその運用と問題点（均等法の第一ステージ）

旧均等法の主な内容は次のとおりである。第一に、直接差別の禁止範囲を、募集・採用及び配置・昇進について事業主の努力義務にとどめた（旧均等法第7条、第8条）。教育訓練・福利厚生については省令で定めるものを禁止した（同法第9条、第10条）。定年・退職・解雇についてはこれを禁止した（同法第11条）。第二に、女性のみ・女性優遇の措置を適法とした（同法第27条ないし第31条）。第三に、旧均等法に関する事業主の措置についての女性労働者と事業主間の紛争を関係当事者の一方が調停申請する場合、他の関係当事者の同意が必要であった（同法第15条）。第四に、旧均等法に反する事業主の措置について制裁規定を定めなかった。旧均等法は、全体として、事業主の均等努力義務を定め、女性に対する差別を一部に限って禁止した。詳細は第4章の終わり（48頁）に掲載した表1「女性差別撤廃条約及び均等法改正の変遷」の旧均等法欄のとおりである。

旧均等法が改正均等法となった後の2000年（均等法第2ステージ初期）の旧均等法の限界に関して弁護士の浅倉むつ子が次のような批判をした。「旧均等法は性差別の『形式的禁止』すら規定するものではなかった。すなわち、この法律は、勤労婦人福祉法の改正として成立したので、女性のための福祉法ではあっても、福祉に無関係と解釈される性差別を規制する法律ではなかった。その意味は、第一に、法は男性に対する機会の均等には関知せずという立場を示しており、第二に、女性に対する機会の均等に関しても、女性の福祉に反しないかぎり『女子のみ』の取扱いを許容するという法律であった。つまり、『パート・女性のみ』、コース別雇用における『一般職・女性のみ』という募集・採用も、均等法には違反するものではないと解釈されてきた。」⁶。また、浅倉は、「募集・採用、配置、昇進という重要な雇用ステージにおける差別の規制は、使用者の努力義務であったし、調停には使用者の同意が必要であった。法の限界性は当初から予想されていたが、現実には予想を上回るものであった。当然、女性からは均等法に対する強い批判が投げかけられ、実際には、調停委員会ではなく、裁判所に事案が多数もちこまれ、民事訴訟が増大し、性差別をめぐる画期的な判例が数多く出されたのは、皮肉な結果であった。」⁶と旧均等法の限界からくる旧均等法施行後の現実に対して批判をおこなった。さらに、旧均等法施行後の10年の実態として、「女性の職域は、若干、拡大した。しかし、男女の賃金格差は縮小しなかった。…1985年に男性を100とする女性の賃金は51.01であったが、95年には、50.79となった。かえって男女賃金格差は拡大したのである。これは、パートタイム労働者など非正規雇用で女性が増えたことが影響していると思われる。」⁶とまとめている。

旧均等法において、開始要件の厳密性（①調停対象事項であること、②他方の関係当事者の同意があること、③婦人少年室長が必要と認めること）から、その実効性が疑問視されていた調停制度については、「第一ステージで、男女差別の紛争を一件も解決しなかった」⁷と疑問が現実となった。但し、婦人少年室の相談件数は、毎年、87件ないし95件が寄せられていた⁸。

また、旧均等法施行後、コース別雇用管理の導入や、パートタイム雇用、派遣雇用などの非正規雇用の増加が進み、「間接差別」が大きな問題となった。賃金が低く昇進の遅い「一般職」や、賃金が

低くなおかつ不安定なパートタイム雇用者は、圧倒的に女性が多く、結果的に女性が不利益を被っている状況にあった⁹。コース別雇用管理は、1986（昭和61年）年の旧均等法施行の前後に、それまでの男女別の雇用管理を改めてコースごとの処遇を行うシステムとして金融機関等の大企業を中心に導入され、その後、中堅企業にも導入が拡大したといわれる¹⁰。これらの間接差別の容認、コース別雇用管理の容認、セクハラ防止策の不徹底、救済制度の不備など、複数の問題をかかえた旧均等法であった。

しかし、旧均等法施行後の10年の運用、実態評価において、「均等法施行後、予期されたほどではないにしろ女性管理職が増加し、伝統的に男性の職域とされた新しい職種への女性の進出が見られたことは事実である。」¹¹というものもあり、コース別雇用管理に関しては、第4章現行均等法とその問題点（均等法の第3ステージ）③でふれる間接差別の温床である反面、「この制度により、将来の管理職候補となる総合職としての女性の採用が始まり、また、従来補助的業務に従事していた女性がコース転換制度によって職域を拡大させたり、昇進する女性が現われるなど、企業における女性の登用が大きく進展する契機の一つとなった。」¹⁰と評価するものもある。

3 改正均等法とその問題点（均等法の第二ステージ）

前記のような多くの問題をかかえた旧均等法施行から10年を経た1997年（平成9年）に、均等法は改正され、1999年（平成11年）に施行された。改正均等法の要旨はおよそ次の点である。①雇用におけるすべての場面について差別を禁止する規定となった。さらに、②積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助規定、③セクシャルハラスメント防止のための事業主の配慮義務規定、④調停は一方当事者の申請によって開始されるようになった。⑤均等法違反する企業に対する企業名の公表など一定の制裁措置が講じられた。しかし、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止規定の創設などは見送られ、国会の附帯決議で、検討課題とされるに留まった。改正均等法のポイント及び旧均等法の変更点については、第4章の終わり（48頁）に掲載した表1「女性差別撤廃条約及び均等法改正の変遷」の改正均等法欄のとおりである。これらの改正内容は、男女双方に対する差別を禁止しなかったこと、間接差別の禁止規定を設けなかったことなどの点において不十分とはいえ、第2章（均等法の第1ステージ）で述べたような旧均等法の限界を前記①ないし⑤の改正により、プラス方向の改正であることはまちがいない¹²。

改正均等法の問題点は、「女性に対する差別を禁止」するもので、「男女双方に対する差別を禁止」するものではないことである。この点について、『福祉法』としての性格は払拭されたが、改正均等法はまだ『女性であることを理由とする差別』のみを禁止しているため、片面的性格を残している。本法は、男女両性にとっての性差別禁止立法ではない。」¹²という批判が当てはまる。

さらに、改正均等法については、女性のみ保護規定の解消についての不徹底な部分が残された。女性のみ保護規定の解消については、ことあるごとに使用者側から労働者側への解消への圧力があつた。これについて、婦少審の労働側委員は、改正均等法の審議の中で、均等法施行10年を迎えたこの時点で、女性のみ保護規定の解消という「苦渋の選択」をした。これについては、「決して時期を誤ったものではないし、むしろ、現に労働側が均等法改正の主導権を得たという意味で、賢明な選択だったと私は考えている。」¹³と浅倉むつ子は評価している。即ち、浅倉は、「これまで、『女性のみ保護規定』の根拠は、①女性が体力、知力に劣るがゆえの特別保護、②妊娠、出産機能の保護、③家族的責任をもつことによる保護、④健康と安全のための保護、という四点におかれてきた。しかし1975年以降の国際的な考え方の流れにたてば、女性のみ保護の根拠は、②の出産機能の保護に限定されるべきである。すなわち、①の保護は廃止すべきであり、③と④の保護は、男女共通の保護に組み替えるべきである。すでに③については、91年の育児休業法がなしとげたことである。97年の労基法改正は、④の保護について取り組んだものであり、男女共通の保護への組替え手続を後回し

にした点で批判されたが、理論の流れとしては、国際的な考え方にそったものであると思われる。』¹⁴。と言っている。しかし、改正均等法においても、「まだ『女性のみの保護規定』は残っている（たとえば、坑内労働の禁止、生理休暇、育児時間）。したがって、日本の制定法における男女平等原則は、一方では女性差別の禁止だけに限定して性差別を禁止し、他方で『女性のみの保護規定』を残しているという点で、理論的には不徹底である。』¹⁴ という。

4 現行均等法とその問題点（均等法の第三ステージ）

1997年（平成9年）改正均等法によって、女性に対する優遇措置が原則禁止になったため、実質的には男女差別禁止となっていた。しかし、前にみたように、改正均等法も、直接には、「女性労働者」に対する差別の禁止を規定していたのであって、男性に対する差別を直接禁止する規定は置かれてはいなかった。すなわち、男性に対する差別の禁止は、女性に対する優遇措置が禁止されることになったことの副次的な効果として定められたに過ぎなかった。いわば、浅倉のいう「片面的性格」^{前記・12} でしかなかった。そこで、2006（平成18）年の改正では、法文上これまで「女性労働者」であったものを「労働者」ないし「男性労働者及び女性労働者のそれぞれ」といった用語に置き換え、本章の終わり（48頁）に掲載した表1「女性差別撤廃条約及び均等法改正の変遷」の現行均等法欄のとおり改正された。

現行均等法は、男女双方に対する差別を禁止し、間接差別を省令で定める一定の要件について禁止する規定を定めるなど、前進がみられる。現行法の改正のポイントを少し詳しくみると、次のとおりの8項目である。

- ① 女性に対する差別の禁止（女性保護法）から男女双方に対する差別の禁止（性差別禁止法）へ（改正均等法第2条等）。
- ② 性差別が禁止される雇用ステージの追加・明確化…配置に業務配分と権限付与が含まれることを明記（第6条1号）。また、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新についても性差別を禁止する（第6条1・3・4号）。
- ③ 間接差別の禁止…性別以外の要件でも、一方の性に相当程度の不利益を与え、業務遂行上の必要などの合理性のないものを禁止する（第7条）。なお、省令では、間接差別を「①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。」と定義している（「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」平成18年10月11日厚生労働省告示第614号、平成19年4月1日施行、第3、1、(1)）。
- ④ 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止…産休申請、母性健康管理措置等による不利益取り扱いを禁止する（第9条）。
- ⑤ セクシュアル・ハラスメント対策の強化…配慮義務から措置義務に強化するとともに、女性に対してのみならず、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象とする（第11条）。
- ⑥ ポジティブ・アクションの推進…取り組みの実施状況の公表に国の援助が受けられる（第14条）。
- ⑦ 調停と企業名公表の対象にセクシュアル・ハラスメントと母性健康管理措置が追加（第18条、第30条）。報告義務違反および虚偽報告に対し、過料（20万以下）の制裁を科す制度を創設した（第33条）。
- ⑧ 労働基準法関連では、妊産婦・作業員を除く女性の坑内労働が解禁され、女性技術者の管理・監督業務等が行えるよう、労基法第64条の2および女性労働基準規則第1条が改正された。¹⁵
現行均等法の問題点は以下のとおりである。

i 間接差別の禁止規定の強化

改正現行法は間接差別を一定限度禁止する規定を定めたが、現行均等法で間接差別として禁止されるのは省令で定めるものに限定されている。現行省令ではイ、労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること、ロ、コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、ハ、労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること、以上三つの要件と、さらに全体を包む一般的要件として合理的な理由がない場合と限定されている（前記厚生労働省告示第614号、第3、1、(3)）。しかし、例えばパートや契約社員、派遣社員のような雇用形態の違いを理由とする取り扱いや「世帯主」か否かを要件とする場合など、これまで裁判などで「間接差別」として問題とされてきたものが、現在の省令には含まれていない。国会の附帯決議にいう5年後の見直しを待たず、前記雇用形態の違いを理由とする異なる取り扱いをすること、「世帯主」か否かを要件とすることも間接差別として省令の追加、見直しをする必要がある。

ii ポジティブ・アクション

厚生労働省の調査によると、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は未だ30%程度に過ぎない。しかも、女性の多くが働く中小企業におけるポジティブ・アクションの取り組みは遅々として進んでいないのが現状である。ポジティブ・アクションを促進していくためには、事業主に対する援助の強化が必要である。

iii その他

均等法に定められた事項については、紛争解決のために均等法上の調停制度を利用することができ、調停を利用できる事項も拡大した。しかし、現行均等法の調停制度は、強制力をもった調査、救済命令等の強制力が弱く、その実効性には疑問がある。

さらに、雇用に関する情報資料を保持するのは圧倒的に事業主側であることから、立証責任を事業主側に負わせることも必要である。

募集・採用に関して、「結局、男女を募集しておきながら、実際には男性を優先して採用している企業の実態は、なにひとつ変わっていないように思われる。問題は、男女別の採用人数を企業が公表する義務はないため、差別的結果自体がみえてこないことである。むしろ隠された差別は増えているのではないか¹⁶」という明白な男女差別の減少と隠された差別の増加に関する危惧の声もある。

現行均等法には厚生労働省告示として細かな「指針」がある。指針そのものが裁判規範として機能することを期待されてはいる。しかしながら、法律でないところに問題がある。指針として運用に柔軟性を持たせたのであろうが、常に、特定の利害を有する者に対して抜け道を造る可能性があるとところに監視の目を向けるべきである。

表1 女性差別撤廃条約及び均等法改正の変遷

項 目		女性差別撤廃条約	旧均等法(1985年)	改正均等法(1997年)	現行均等法
採択・署名・成立 施行・批准・発効		1979年12月18日採択 1985年6月24日批准 (日本) 1985年7月25日発効 (日本)	1985年5月17日成立 1986年4月1日施行	1997年6月11日成立 1999年4月1日施行	2006年6月15日成立 2007年4月1日施行
性別による差別禁止 (全般)		「あらゆる分野」の女性 に対する差別を禁止 (第1条)	均等努力義務女性に 対する差別を一部禁止	女性に対する差別を 禁止	男女双方に対する差 別を禁止
直接差別 の 禁止範囲	募 集 ・ 採 用	「女性に対する」 「あらゆる形態」 の差別を禁止 (第11条1項、2項)	努力義務(第7条)	禁止(第5条) 募集から定年・退職・ 解雇に至る全ての面 で差別を禁止	禁止(第5条) 募集から定年・退職・ 解雇に至る全てのス テージで差別を禁止
	配 置 ・ 昇 進		努力義務(第8条)	禁止(第6条)	禁止 (第6条1項、3項) 降格、職種・雇用形 態の変更を差別禁止 の対象に加える。配 置に業務の配分・権 限の付与を含むこと を明記
	教育訓練		労働省令で定めるも のを禁止 (一部禁止)(第9条)	禁止(第6条)	禁止(第6条1項)
	福利厚生		労働省令で定めるも のを禁止 (一部禁止)(第10条)	厚生労働省令で定め るものを禁止 (一部禁止)(第7条)	厚生労働省令で定め るものを禁止 (一部禁止)(第6条2項)
	定年・ 退職・ 解雇		禁止(第11条)	禁止(第8条)	禁止(第6条4項) 退職勧奨、雇止めを差 別禁止の対象に加える。
女性のみ・女性優遇		差別とならない特別 措置 (第4条) 但し、第4条1項(暫 定的女性優遇)は目 的達成時に廃止、同 条2項(母性保護目 的)の特別措置は差 別と解してはならな い、としている。	適法 (第27条ないし 第31条、労基法)	原則禁止	男女双方ともに禁止
間接差別の禁止		「女性に対する」 「あらゆる形態」 の差別を禁止	規定なし	規定なし	省令で定める一定の 要件については合理 性がない場合には、 間接差別として禁止 (第7条)
妊娠・出産等を理由 とする不利益取扱い の禁止		「女性に対する」 「あらゆる形態」 の差別を禁止 (第11条2項、a、d)	婚姻・妊娠・出産を 退職理由として予定 する定め禁止妊娠 ・出産・産前産後休 業の取得を理由とす る解雇の禁止 (第11条2項・3項)	妊娠・出産・産前産 後休業の取得を理由 とする解雇の禁止 (第8条3項)	省令で定める理由に よる不利益な取扱い も禁止の対象とする 妊娠中・産後1年以 内の解雇は妊娠・出 産・産前産後休業の 取得その他省令で定 める理由による解雇 でないことを事業主 が証明しない限り無効 (第9条)
調停開始の条件		—	他の関係当事者の同意 (第15条)	一方申請可(第14条)	一方申請可(第18条)
調停申請などを理由 とする解雇その他不 利益取扱い		—	規定なし	禁止 (第14条2項、 第13条2項の準用)	禁止 (第18条2項・ 第17条2項の準用)

セクシュアルハラスメント対策	(女性に対するセクシュアルハラスメントを禁止) ※ 条約採択当時は、「セクシュアルハラスメント」が一般的にはまだ認知されていなかった。ちなみに、1986年にアメリカ合衆国最高裁判所が初めて、セクハラ行為を性差別と認めた。 (※筆者)	規定なし	女性に対するセクシュアルハラスメントを防止するために事業主に対して雇用管理上必要な配慮を義務付け (第21条)	男性に対するセクシュアルハラスメントも対象にする セクシュアルハラスメントを防止するために事業主に対して雇用管理上必要な措置を義務付け、是正勧告に応じない場合の企業名公表、個別紛争解決援助の対象に追加 (第11条、第30条)
母性健康管理	推進措置 母性健康の確保 (第12条)	事業主に妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮義務 (第26条、第27条)	事業主に妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を義務付け (第22条、第23条)	改正均等法に加え是正勧告に応じない場合の企業名公表、個別紛争解決援助の対象に追加 (第12条、第13条、第30条)
ポジティブ・アクションの推進	積極的 (第11条2項)	規定なし	事業主の行う一定のポジティブ・アクションに対して、国が相談その他の援助を実施 (第20条)	改正均等法に事業主がポジティブ・アクションの実施状況を外部に開示する際の国の援助を追加 (第14条)
制裁	国連事務総長に対する締約国の報告義務 女性差別撤廃委員会による締約国に対する提案及び勧告 (第21条)	規定なし	厚生労働大臣は、勧告に従わなかったとき企業名を公表 (第26条)	報告徴収に応じない場合または虚偽の報告を行った場合の過料(20万円以下)の制裁を創設 (第33条)
<p>本表は、現行均等法と改正均等法に関しては日本弁護士連合会編「こう変わる！男女雇用機会均等法 Q&A」岩波ブックレット No.694 の裏表紙の「均等法改正のポイント」表及び日本経団連労政第二本部編著「改正均等法早わかり」日本経団連出版 13 頁の図表 2〈均等法の改正の変遷〉を参考にし、改正均等法と旧均等法との関係では浅倉むつ子著「均等法の世界」有斐閣選書 37 頁の〈均等法改正のポイント〉を参考にして筆者が作成したものである。なお、() 内は条約条項及び各均等法の条項である。</p>				

5 現行均等法の理念と実態

均等法は、女性労働者の増大と男女平等意識の高揚、女性 NGO の努力及び女性差別をめぐる多くの労働判例を契機としてきたこともさることながら、国連の女性差別撤廃条約の批准をめぐる萌芽し、1985年の第一ステージから1997年の第二ステージ、そして漸く、2006年に、ほぼ、目指すべき方向を見いだした。法の理念としては、「女性に対する差別を緩やかに禁止」(旧均等法)することから、「女性に対する差別を禁止」し(改正均等法)、漸く「男女双方に対する差別を禁止」した「男女平等法」(現行均等法)となった。この点、「女性差別撤廃条約」が、「女性に対するあらゆる形態の差別を禁止」するものであるところから、男女双方に対する差別を禁止した現行均等法は、「女性に対する」、「男女双方に対する」という限りにおいては、21年目にして「女性差別撤廃条約」を超える平等法となったといえる。

しかしながら、実態はどうであろうか。均等法ほど実態と法の間乖離(ギャップ)が見られるものはない。1985年から2007年までの「労働力調査」によると、日本の女性の労働力率カーブは、M字型の曲線を、相変わらず示している¹⁷。1985年から2007年を比較するとMのボトム(M字のV部分:底部という意味。柴山恵美子・中曾根佐織編著「EUの男女均等政策」日本評論社で執筆担当の柴山千里の記述を使用した。筆者)が少しずつ上がってきてはいる。(図1)

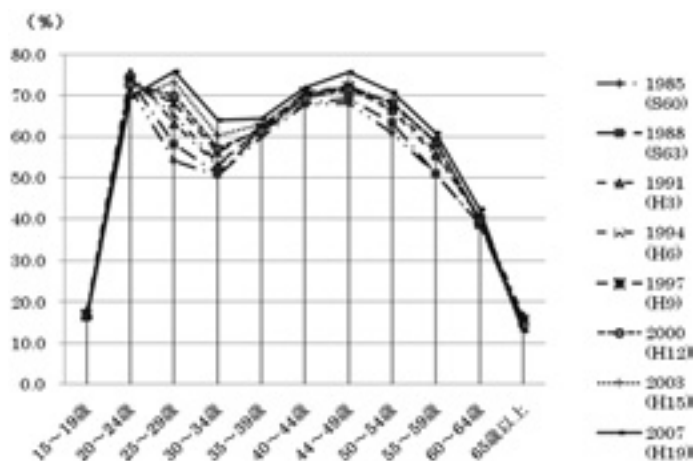


図1 年齢階級別労働力の推移《女性》

資料出所：総務省統計局「労働力調査」
 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2007」(財)21 せき期職業財団 139 頁より作成

図2のグラフは同期間の男性の労働力率カーブである。22年間変動が少ないため、年度の変化が判然としない逆U字曲線を表している。M字曲線の意味はいうまでもなく、女性は30歳から34歳の間に、近年は35歳から39歳の間に、何らかの理由（妊娠、出産、育児など）で就労が中断される女性が多いということである。この図から、日本においては、依然として男女間の格差が存在し、僅かながら縮小傾向を見ることが出来る。

EUにおける年齢階層別女性労働力率の変遷では、「スウェーデンでは、1979年時点では25～34歳層女性で『M字』型のボトムが見受けられたが、89年には解消し、より男性の『逆U字』曲線に近いものになっている。英国では79年時点では20～24歳層で『M字』型のボトムが顕著に見受けられたが、89年にはかなり解消され、2000年のデータではほぼボトムの消滅がみられる。イタリアでは、79年時点の女性の曲線は20～24歳層をピークに『右肩下がり』であったが、その後、女性の労働力率は増大し、現在は逆U字型に変わっている。」¹⁸と報告されている。

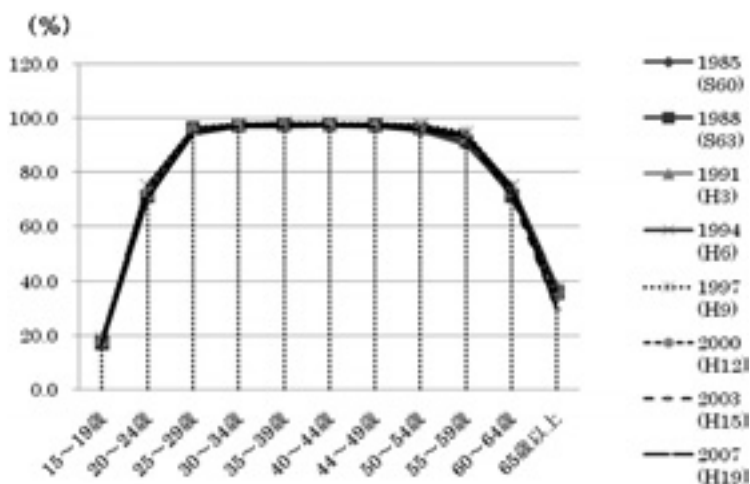


図2 年齢階級別労働力の推移《男性》

資料出所：図1と同様

では、男女間の賃金格差はどうなっているのだろうか。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、所定内給与額で、男性を100とした場合に女性は、昭和60年：59.6、平成元年：60.2、平成6

年：62.0、平成11年：64.6、平成16年：67.6、平成19年：66.9である。男女間の賃金格差は僅かながら縮小傾向にある。これに、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により月間所定内実労働時間において、男性を100とした場合に女性は昭和60年：95.2、平成元年：93.6、平成6年：88.7、平成11年：86.1、平成16年：83.6、平成19年：82.8である。実労働時間は男女ともに短くなっているが、女性の実労働時間の短縮が顕著である。所定内給与額と実労働時間を比較検討すると、男性と女性の比較において、女性は実労働時間が短くなっているが、所定内給与額は僅かながら多くなってきている。しかし、所定内給与額において男女間賃金格差は、実労働時間の格差を差し引いても僅かな格差縮小傾向にあるものの依然存在している。

6 おわりに～女性管理職登用の観点から～

女性管理職登用の観点から均等法をみた場合、どのようなことが考えられるだろうか。現行均等法の言うあらゆる段階における差別の禁止は、女性管理職の登用にとって極めて重要である。昇進についての「間接差別」禁止の範囲の拡大、ポジティブ・アクションの一層の促進・強化もまた重要である。

昇進のチャンスは男女平等に開かれていても、なお上級管理職は圧倒的に多くの男性に占有されているのが現実である。まるで女性の頭の上には目に見えないガラスの天井（グラス・シーリング）があるかのような¹⁹。本来のポジティブ・アクションは、単に女性を何割まで増やすというだけの数合わせの制度ではなく、むしろ、女性が男性と能力や意欲において平等になるために行われる多様な施策の実施である。ポジティブ・アクションは数合わせのための強制的な割当（クォータ）制度でもない。したがって、許されるものは、採用、配置、昇進などそれぞれの「基準を満たす労働者」の中からの女性の優先的処遇である²⁰と解される。まずは女性が真に能力を発揮できるように環境整備を今以上に積極的に行うことである。日本の女性の労働力率カーブは近年、35歳から39歳の間に、妊娠、出産、育児などの理由で就労が中断される女性が多いということを示している。就労の中断がない男性の労働力率カーブに近づけることは勿論であるが、就労の中断によって女性が採用、配置、昇進などの全てのステージにおいて不利益を被らないような再雇用制度などの積極的施策が必要である。また、パートや契約社員、派遣社員のような雇用形態の違いを理由とする異なる取り扱いをすること、「世帯主」か否かを要件とすることも間接差別として省令に定める必要がある。さらに、女性の多くが働く中小企業におけるポジティブ・アクションの取り組みが遅々として進んでいない現状から、中小企業事業主に対する援助を強化することである。今後は現行均等法の運用によって女性の管理職を増やすこと、そして現行均等法が女性の能力向上を果たす側面をも持つことによって、男女平等につながっていくと考える。

註

- 1 高橋保著「女性をめぐる法と政策〔改訂版〕」ミネルヴァ書房、254頁。
- 2 日本弁護士連合会編「こう変わる！男女雇用機会均等法 Q&A」岩波ブックレット No.694、2頁。
- 3 浅倉むつ子「労働とジェンダーの法律学」有斐閣 181頁
- 4 山下泰子「女性差別撤廃条約の展開」双書ジェンダー分析 10、勁草書房、139頁
- 5 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、182頁
- 6 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、182頁
 なお、浅倉のいう「民事訴訟の増大」に関しては、林弘子「男女雇用機会均等法 10年と今後の課題」ジュリスト No.1079、1995年11月15日号、8頁参照
- 7 浅倉むつ子「均等法の新世界～二重基準から共通基準へ～」有斐閣選書、13頁

- 8 浅倉むつ子、前掲「均等法の新世界」、86 及び 87 頁の表参照
- 9 日本弁護士連合会編、前掲書、2 頁～3 頁
- 10 神田遵「均等法・母性保護・育児介護休業 Q&A」労働法実務相談シリーズ⑦(株)労務行政、42 頁
- 11 林弘子「男女雇用機会均等法 10 年と今後の課題」ジュリスト No.1079、1995 年 11 月 15 日号、7 頁
- 12 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、184 頁
- 13 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、123 頁
- 14 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、185 頁
- 15 神田遵「均等法・母性保護・育児休業 Q&A」労務行政・労働法実務相談シリーズ⑦、14 頁、15 頁
- 16 浅倉むつ子、前掲「労働とジェンダーの法律学」、141 頁
- 17 中島通子「女性労働の現状と課題－新たな可能性を求めて」ジュリスト総合特集No.39、1985年6月号、74 頁
図 2 に昭和 35 年、昭和 50 年、昭和 58 年の年齢階級別女子労働力率のグラフがある。20 代後半から 30 代前半までの結婚・子育て期の M 字型の落ち込みは 2007 年よりも著しい
- 18 執筆担当：柴山千里、柴山恵美子・中曽根佐織編著「EU の男女均等政策」日本評論社、22 頁
- 19 浅倉むつ子、前掲「均等法の新世界」、110 頁
- 20 浅倉むつ子、前掲「均等法の新世界」、122 頁

参考文献

- 1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編「女性労働の分析 2007 年～均等法制定から 20 年・働く女性の変化～」
財団法人 21 世紀職業財団、女性労働の各種統計資料
- 2) 柴山恵美子・中曽根佐織編訳「EU 男女均等法・判例集」日本評論社、男女均等待遇原則に関する理事会指令、男女均等待遇原則に関する欧州司法裁判所の判例等の邦訳
- 3) ジュリスト No.1237 2003.1.1-15 号「ジェンダーと法」特集
碓井光明「女性のチャレンジ支援策～公共契約を通じた支援をめぐって」68 頁外
- 4) 日本経団連労政第二本部編著「Q&A 改正均等法早わかり」日本経団連出版
法改正のポイント、13 頁外
- 5) 財団法人労働法令協会「改正男女雇用機会均等法 100 問 100 答」
間接差別の具体的事例等
- 6) 財団法人労働法令協会編「雇用機会均等法便覧」、均等法全般
- 7) 労働調査会出版局編「改正・男女雇用機会均等法」労働調査会
改正の経緯と概要、改正法の解説、関係資料

The Present Situation and the Problem of the Equal Employment Opportunity Law Between Men and Women

Mieko NAGATA

The present situation and the problem of the Equal Employment Opportunity Law between Men and Women (The summary)

When attending to the process of the Equal Employment Opportunity Law between Men and Women, it is possible to divide it into three stages. The 1st stage is the old equal law establishment in 1985. The 2nd stage is a revision of the law in 1997. Then, the 3rd stage is the present law which was substantially revised in 2006. This article mainly reviews the law from the viewpoint of the appointment of woman into management.