

男女雇用平等法

制定をめぐる動向とその視点

大野町子

一、はじめに

一九七五年の「国際婦人年」いらい、男女平等の見直しは世界の一大潮流となっている。とりわけ、女性が生産業の三分の一を担うに至った今日、働く女性の平等化要求は焦眉の問題となっている。

一九六〇年当時、池田内閣はむこう一〇年以内に国民所得を二倍にすると銘うったいわゆる所得倍増計画をうち出したが、そこでの労働力政策の特徴の一つは、女性を労働力として引き出す能力開発政策にあった。その結果、働く女性は徐々にふえ続け、一九七〇年にはじめて一千万人を突破、そして今日では一四一八万人、雇用者総数の三四・

六%を占めるに至った。

しかしながら、このような女性の大量進出にもかかわらず、女性の地位はいっこうに改善された形跡はない。むしろ賃金をはじめとする諸待遇での差別が一層拡大・再生産されるという結果をもたらした。女性の職場進出は、かえって資本のかっこうの餌食ともなったといえようか。若年定年制や定年差別などは辛うじて裁判闘争によりその差別性が公認されてきたものの、なお立法の不備を通じ、依然としてその実態は根強い差別で貫かれている。男女雇用平等法は、こうした働く女性の権利の確保と、募集・採用をふくめ、就労でのすべての待遇に関して差別を禁止、雇用における男女の平等を保障しようとするものである。この法制化は、「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」(一九

七九年第三四国連総会採択)の批准とともにわが国政府の公約でもある。一九八二年五月八日、男女平等専門家会議は、男女雇用平等法の制定に向けてそのガイドラインを発表したが、これをうけて、現在、労働者、使用者、公益の三者委員九名で構成する労働者婦人少年問題審議会が審議中である。昨年一〇月及び一二月に、審議会は中間報告としてその審議状況を発表した。今年三月には国会に法案を上程するとの意向を明らかにしている。この間、社会党、共産党、公明党、民社党の各政党および日本弁護士連合会が法案ないし要綱を発表し、女性労働者や一般女性の総意を政府につぎつけている。しかし仄聞するところによると、労使代表の意見が鋭く対立しているため、法案としてまとめられるとしても、例えば勤労婦人福祉法のようなその大半が努力目標を定めるにすぎないものになるだろうとの予測もある。いずれにせよ、男女雇用平等法の立法化は、あと一年後にひかえた国連婦人一〇年世界会議に向けて、ぜひとも実現させなければならぬ課題である。

以下、男女平等に関する国際的動向、わが国女性労働者の実情などを通して、男女雇用平等法制定上の問題点をあげてみたい。

二、男女平等に関する国際的動向

た世界は、ようやく、国際平和と人権の確立は統一した次元でとらえられるべきこと、またその実効確保のためには各国家間の協力が必要であるという共通の認識に到達し、女性問題も差別禁止という人権の基本的位置づけから再検討されなければならない局面をむかえたのである。

男女平等に関する国際文書策定については、単なる宣言書ではなく、より実効的で拘束力のあるもの、また既存の条約との整合と統一性という要請もあるが、何よりも今日の問題状況に即応させる必要があった。「婦人に対する差別撤廃宣言」は、女性差別禁止について画期的な宣言であったが、かねてから二つの問題点が指摘されていた。一つは、女性が仕事をもつ場合、家庭の役割をも果たすべきだという伝統的な考えが残存していたこと、もう一つは、子ども保育に関して、それが働く際の手段的要素としか単純にとらえられていなかったことである。こうした点の克服と補強もかねて条約化への検討が始まったのである。

(一)

一九七五年の国際婦人年には、「平和・発展・平等」をスローガンに、メキシコシティで国連主催の国際婦人年世界会議が開かれた。会議には一三三カ国が参加し、一九七六年から一九八五年までの一〇年間を自途とした女性のた

(一)

も男女平等の理念が国際的に確立されたのは、何といっても第二次大戦後設立された国際連合の「世界人権宣言」(一九四八年)に始まる。

それ以前にも、国際連合の前身である国際連盟において、少数民族の保護に関する取組み、またILO(国際労働機関)を通じて年少者や女性労働者の保護対策がはかられてきたが、男女平等が単に理念としてだけでなく、さらにその実効化に向けて新たな展開をみせたのは一九六〇年後半に入ってからである。すなわち、一九六六年には「国際人権規約」が採択され(日本は一九七九年批准)、各種の分野で人種や皮膚の色、言葉、社会的身分などとともに性による差別の禁止がうたわれた。つづいて一九六七年には、「婦人に対する差別撤廃宣言」が採択され、七〇年から八〇年への基礎づくりがなされている。そして一九七二年、国連の婦人の地位委員会は、①一九七五年を「国際婦人年」とし、差別撤廃宣言の実効確保を各国に呼びかけること、②男女平等に関する新しい国際文書を作成することの二つの決議を行ない、いよいよその実行段階に入った。

人権問題は、かつて国際レベルの問題ではなく国内法レベルの問題だとする傾向があったが、二つの大戦を経験し、め、「世界行動計画」及び「婦人の平等と平和への寄与に関するメキシコ宣言」が採択されている。メキシコ大会でのサブテーマは「雇用・健康・教育」であったが、雇用に関しては行動計画のなかで、「政府は、婦人労働者に対する機会と待遇の平等、同一労働同一賃金の権利を保障することを明示的な目標とした政策及び行動計画を策定すべきである。(中略)性又は婚姻上の地位を理由とする差別を撤廃する原則を定めた法律、諸原則を実施するための指針・提訴手続及び実施のための効果的な目標・機構等これらの政策や行動に盛り込むべきである」(第九〇項)とし、また「(略)母性保護に関する規定は、男女の不平等な待遇とみなされるべきではない」(第一〇〇項)として、女性の働く権利の平等性および母性保護の位置づけを明確にうち出した。

(三)

また、差別撤廃宣言の条約化は、さきに掲げた「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」という形で実現を遂げた。同条約は、わが国も含め賛成一三〇カ国、反対〇という画期的な採択であった。翌八〇年七月、国際婦人年中間世界会議がデンマークで開かれ、そのハイライトとして同条約の署名式が行われたが、わが国も含め七五カ国が署

名している。一九八三年七月二十八日現在で、この条約を批准ないし加入した国は五一カ国に達している。

同条約は、男女平等に関するあらゆる問題点と具体的施策を包摂した最高の文書であるといわれている。今日、わが国も含め、男女平等に関する世界の動向は、この条約を中心としたその実現が求められつつあるので、少し説明しておくこととしたい。

条約で特筆すべき点は、次のとおりである。

第一に、アパルトヘイトや人種差別、国際平和、民族自決などが女性差別の撤廃と深くかかわるものであることをあげ、そのためにはすべての分野にわたって女性の参加が不可欠であるとする点である(前文第七から一二段)。これは女性に関するこれまでの国際文書にみられなかった点であり、国家的利害をこえた問題提起としてまことに画期的である。第二に、母性の社会的機能および家族関係における両性の共同責任と出産にかかわる差別の禁止を明確に指摘した点である。前文一三段は、「従来十分に認められていなかった家庭の福祉、社会の発展に対する婦人の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また出産における婦人の役割が差別の根拠となるべきではなく、かつ、子の養育には男女間の、及び社会全体の分担が必要である」とうたっている。

由とする女性に対する差別を禁止するための措置として、(A)結婚、妊娠または母性休暇を理由とする解雇の禁止、(B)所得保障を伴う母性休暇の導入、(C)保育施設の充実、(D)妊娠中の女性労働者に対する保護措置の必要性などを盛り込んでいる。のちに詳述するが、募集・採用における差別撤廃や賃金その他勤務条件に関する差別の撤廃などはわが国労働事情のすべてにあてはまるものである。

また、差別撤廃と保護措置の関係については、条約は第四条で、①男女の実質的な平等を促進するための暫定的な特別措置をとることは差別とみなしてはならない(一項前段)、②しかし、機会と待遇の平等が達成されたときには、その措置は廃止されること(同項後段)、③ただ、母性保護(protecting maternity)を目的とする特別措置は差別とはみなさな(二項)とする。なお、①の範疇としては、現行労基法上では、時間外・休日労働の特例、深夜業・危険有害業務の制限、生理休暇などをいうとされている。しかしいづれにせよ、①と②の条件が完全に満たされない限り暫定的特別措置といえども廃止されてはならないということである。

(四)

一方、ILOでは、第二次大戦を境として、それまでのい

る。婚姻や家族関係における女性の地位の低さ、出産や授乳などの機能のために女性が劣等視されてきたこと、それがひいては女性の精神的、経済的自立をも阻んできた事実を考えれば、これらの指摘は世界共通の課題であろうと思われる。

第三に、第二と関連するが、従来の固定的役割分担を解消することが男女間の完全な平等の達成につながるものであるとする点である(前文一四段)。本文第五条(A)でも、「両性のいづれかの劣等性もしくは優越性の観念または男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習上その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること」を定めている。これらは女性の家庭からの解放、また働く権利の確保にもつながるきわめて重要な事項である。

雇用に関する具体的事項としては、条約第三部一条が詳細に規定をおいている。その第一項は、(A)すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利、(B)同一の雇用機会についての権利、(C)職業を選択する権利および昇進、昇格、職業訓練等を受ける権利、(D)同一価値労働についての同一報酬の保障、(E)退職失業疾病等における社会保障と有給休暇についての権利、(F)労働衛生、安全、健康についての保障などを定める。また、第二項では、結婚や母性を理

わば資本側からの労働力保全を主とした個別的保護から、雇用における男女平等の推進という方向にその重点を転換してきた。

その直接のきっかけは、一九四四年に採択された「国際労働機関の目的に関する宣言」(フィラデルフィア宣言)である。宣言はそのなかで、「すべての人間は、人格、人種、信条、性別にかかわりなく、その人間としての自由と尊厳に基づいて経済的条件と機会の均等が保障され、みずからの物質的幸福と精神的発展を追求する権利を有する」とうたい、ここにはじめて、女性の労働基本権が国際的にも確認されることになった。

一九五一年には、賃金について「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」(一〇〇号)および「勧告」(九〇号)が、また、一九五八年には雇用上の差別禁止を内容とする雇用及び職業について差別待遇に関する条約」(一一一号)および「勧告」(一一一号)が採択された。なお、一九五二年には、妊娠・出産に関する保護条約が改正されている。すでに一九一九年「産前・産後における婦人使用に関する条約」(三三三)が、産前・産後各六週間の強制休暇を定めていたが、そこでの保護基準をさらに前進させ、適用企業を拡大するとともに、休暇期間を通算一二週間とすること、妊娠に起因する疾病に

ついて追加休暇を設けること、休暇中の所得保障をうける権利などを定めた。そして同時に採択された九五号勸告では、一四週間の休暇と従前所得の一〇〇パーセント保障という条約の基準をさらに上廻る提言を行なっている。保護の拡充とそれを前提とした平等への促進という方向がILOの基本姿勢であることを示すものであり、それは今日まで一貫してうけつがれ強化されている。

その後一九六〇年代に入り、大量の女性の職場進出に伴ない顕在化した問題は、家事労働と仕事との調整をいかに打開し調整するかという点である。この点について検討を重ねたILOは、女性労働者の家庭責任を軽減するための方策として、一九六五年「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勸告」(一二三号)を採択した。しかし、当時はまだ、家庭責任は女性側にあるとする考えから脱し切れず、勸告の内容じたいも女性の家庭責任を前提とする諸施策の推進に止まった。しかし、一九七〇年代に入り、雇用における男女平等の動きはいよいよ活発化し、国際婦人年世界会議での問題提起をうけ、一九七五年第六〇回総会は「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」およびこれを促進するため行動計画を採択するに至った。そしてさらに一九八一年六月、「男女労働者―家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約」(一五六号)

平等委員会(EEDC、Equal Employment Opportunity Commission)が差別是正に関するガイドラインを策定して救済のための指針としていることなどである。

禁止される性差別としては、①一方の性を明示的に区別すること、例えば募集、特定職種などにおいていずれか一方の性を排除したり、また、労働時間、深夜業、重量物取扱の制限なども科学的根拠なしには差別とされ、同様に女性のみを優遇すること、例えば女性にのみ休憩時間を付与するなど禁止される。②男女別々の基準を適用する場合、すなわち、性だけを唯一の基準とするのではなく、それに他の要素を付加することによって差別となる場合である。よくある例として、女性にのみ結婚を理由に採用を拒否したり、退職を強要したりすることなどである。③次に「間接差別」の禁止である。つまり形式上は男女同一の基準を採用するようみえても、結果的にいずれか一方の性に著しく不利になる場合である。例えば、身長や体重のように統計も男女間に違いがあるにもかかわらず、一方の数値を採用基準にすればいずれかの性に片寄る結果となる。

④問題なのは妊娠・出産での取扱いである。アメリカでは、仮りに休暇制度がとられていても、その実態は職場復帰も賃金保障もないいわば妊娠・出産退職制であった。また逆に、妊娠・出産を理由として女性を優遇する特別措置

と「勸告」(一六五号)が採択された。この条約・勸告は、家庭責任がひとり女性だけでなく、男女の共同責任であることを前提に、労働時間の短縮、両親休暇、看護休暇、保育網の拡充などをその具体的施策としてかかげた。平等への施策はこの条約・勸告によってこれまでにはない局面を向えたのであり、これらの諸施策にそって世界各国がいま動き出しつつあるといえる。

三、諸外国における男女雇用平等法

さて、男女雇用平等法に関しては、先進資本主義国での立法化がめざましい。

(一) アメリカ

アメリカではすでに一九六四年、公民権法第七編で、人権差別の禁止とともに、性別を理由とした雇用差別を禁止した。その後一九七二、七八年の二度の改正を経て今日のいわゆる「雇用機会平等法」として定着している。

その特徴としては①人種差別と性差別とが同じレベルで取扱われていること、②差別の対象を使用者に限定せず、職業紹介所や労働団体なども含めていること、③差別の救済として行政救済と司法救済をおいていること、④雇用機会をとりとすれば、これもまた性による差別と考えられた。一九七二年のガイドラインでは、母性を尊重し、女性の雇用機会を平等に保障するため、妊娠・出産による差別を行わないことが基本として掲げられていたが、判断基準を明確にするため、一九七八年の改正により、妊娠・出産を理由とする不利益取扱は差別とすることが法制上も明確にされた。けっきょく疾病休暇や保険制度がある場合はその適用をうけるだけであって、それらもない場合は、全く何らの保障もないこととなる。⑤例外的に許される差別としては、仕事の性質上、他の性によっては遂行できない場合である。

例としては、野球チームや乳母、男優、女優などがあげられている。

なお、アメリカには、性差別救済に関する積極的救済措置としてアファーマティブ・アクション(Affirmative Action)がある。これは一九六五年大統領行政命令として誕生したものであるが、その内容は、大学への入学や、企業の採用に際して、中央政府や州が、大学や企業に対して黒人や少数民族そして女性を人口比率に応じて強制的に割り当てる制度である。大統領の行政命令であるだけにかなり強力であり、その推進によって、これまで閉ざされていた少数民族や女性の職場進出に大きな成果をもたらしたと

いわれている。

(二) EC諸国、その他

EC（欧州共同体。加盟国・ベルギー、デンマーク、西ドイツ、ギリシャ、フランス、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、イギリス計一〇カ国）では、一九七五年「男女同一賃金の原則の適用に関する各加盟国の法制の接近に関する指令」が出された。これは、同一労働または同一価値労働に対して性別を理由とする差別を禁じ、そのための法的措置と賃金差別をうけた場合の救済手段を制度化することを各加盟国に義務づけたものである。法律の制定およびその発動はこの指令の通告から一年以内となっている。

またその翌七八年には、「労働・職業訓練および職業振興と労働条件についての男女間の均等待遇の原則の実現に関する指令」が出された。これは、昇進をふくむ雇用、職業訓練、労働条件、社会保障における男女平等、結婚や家族上の地位を理由とする差別の禁止について、これらに反するあらゆる法律、行政上の規定、労働協約、就業規則などの撤廃をふくむ、雇用における徹底した男女平等の実現を内容とする。なお、同指令第二条3は、女子保護に関する規定、とくに妊娠・出産に関する規定を設けることは、

雇などがあげられる。ただし、「性別が真正の職業上の資格である場合」には男女の差別的取扱いが許される。例えば、男性であることが真正の職業上の資格と認められる仕事（例・男優）、事業場または仕事の性質上、その仕事が男性によって保持されることが要求される場合（例・監獄）などである。

妊娠・出産に関する特別取扱については差別とはしない旨の明文がある。この点でアメリカ法と異なる。

使用者以外の差別禁止の対象としては、労働組合、資格付与団体、職業訓練機関、職業紹介所などもあげられている。

また、その他の違法行為として、差別的慣行、差別的広告、差別の指示、差別への圧力などがある。

雇用の分野における不服申立は、労働裁判所が扱う。これは、法律家である議長と労使各委員の三者構成である。それとは別に、機会均等委員会があつて、調査と差別停止通告、委員会による救済申立などの権限が付与されている。委員は、同じく男女双方が含まれる関係団体、労・使の委員で構成されている。

イタリア（一九七七年労働に関する男女同一待遇法）

適用範囲としては民間企業、公務関係はもとより、家内労働関係にも及ぶ。

指令の内容に反するものではないとしている。この法制化についても、この指令の通告の日から三〇カ月以内とし、かつ速やかにEC委員会に報告すべしとの厳しいものとなっている。

このような強力な働きかけの結果、EC諸国はいずれも独立の立法あるいは既存の関係諸法の改正という形で制度化を完了している。その他、すでに制定した国としては、一九八三年五月現在で、アイスランド、スウェーデン、ノルウェー、ポルトガル、カナダ、オーストラリア（一部の州）、ニュージーランドである。

いずれの制度も、採用から雇入れ後の待遇にわたる全般的な差別の禁止及び差別がなされた場合の救済措置について規定するが、先にアメリカの制度について概観したので、ここではイギリスとイタリアの平等法について特徴的な点のみふれることとする。

イギリス（一九七五年性差別禁止法）

雇用の分野における差別だけではなく、文字どおりあらゆる分野における性差別禁止をもち込んでいる。禁止される差別としては、アメリカ法と同じく直接差別、間接差別を含み、男女双方に適用される。

雇用の分野における差別としては、使用者による差別として、募集、採用、採用後の昇進、配転、訓練の機会、解雇、退職の期間として勤務期間とみなされることである（母親労働者保護法によって、産前二カ月、産後三カ月間は義務的休業とされている）。②深夜労働については、製造業および技術工業関係に従事する女子労働者につき、二四時から六時まで労働を禁止される。ただし、指導的職務を行なう女子、看護婦は除外されたこと。③性による各種の差別を禁止する反面、母性保護の拡充を図っていること、例えば育児休業は義務的であり、本法によって養子と養子の予行縁組にも拡大した点である。④家族的責任の平等化により父親労働者の育児休業を規定したこと、などである。

なお、イタリアでは労働組合の位置づけと役割が高く、差別禁止に関する具体的内容は、その殆んどが労働協約によってとり決められるとする点で、わが国やイギリスなどと大きな違いがある。

四、わが国における差別の拡大と法的问题点

冒頭で指摘したように、わが国で働く女性は一九七〇年以降年々ふえ続けている。また一九八二年労働力人口としては二、二五二万人である（総理府・労働力調査）。

それにひきかえ、雇用差別、仕事差別、賃金差別は逆に拡大する傾向にある。以下その実情と法的问题点を指摘する。

(一) 差別雇用の実情と法的问题点

一、募集・採用に関して

これに関しては、職業安定法三条が、職業紹介、職業指導等による男女差別を禁じ、また国家公務員法二十七条、地方公務員法一三条が、それぞれ任用について男女平等取扱の原則を定める。

しかし、民間企業の場合は現行法上何ら規制はない。つまり、使用者は公募を法的に義務づけられているわけでもなく、また労働基準法四条は「国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、その他の労働条件について差別的取扱をしてはならない」と定めるが、性別が明記されていないことに加え、同条の「労働条件」は採用後の条件をさし、採否の決定は含まないとするのが通説判例である(慶大医学部看護婦事件・東京地判昭四六・五・三一、三菱樹脂事件・最高昭四八・一一・一一)。

したがって募集については男女差別が公然と行なわれ、それが性そのものだけでなく、女性だけに既婚か未婚か、親元通勤かなどといった条件が付加される。採用に当って

はなおさらである。一九八一年の労働者「女子労働者の雇

用管理に関する調査」によると、男女とも採用するという企業は高卒については五四・〇%だが、大卒については二四・一%にすぎない。性別を理由とする差別が最初の登竜門である雇入れの段階から行なわれているのが実情である。

二、仕事上の差別

次に女性雇用の就業状況を見ると、産業別では第一位がサービス業で五〇・一%、次が金融保険・不動産業四七・二%、卸・小売業四三・二%、製造業三四・六%の順となっている(一九八二年労働力調査)。職業別では、事務系がトップで、以下サービス、専門的・技術的分野と続く。

製造業では、繊維産業、電気機械、食品の順で女性が多い。機械化による単調労働が女性向きとされている結果である。また、専門職での進出が増加しているといっても、その大半は看護婦、保母、教員などであって、これらも従来から女性向きとされていた職種である。事務系についても依然として男性の補助的労働に固定化され、社内教育での差別と相まって昇進・昇格を阻み、またこれが女性を早期に退職させる要因となっている。

職域の拡大と職種間差別をなくすことがこれからの一つ

の重要な課題であるが、これら仕事差別と賃金差別との関係についてはのちにのべるとおりである。

三、雇用形態での差別

今日、最も増加率の高いのがパートタイマーである。一九八二年労働力調査によると、週三五時間未満の雇用者は四一一人、うち女性は二八四万人で六九・一%を占めている。女性総雇用者での比率は二〇・二%、五人に一人はパートタイマーである。なお、実際の労働時間はフルタイマーと同じでありながら、パートタイマーとして採用されている実態からすると、パートの実数は四〇〇万人とも五〇〇万人ともいわれている。

産業別では、卸・小売業、サービス業、製造業の順でパートの雇用比率が高く、この三つで八五・六%に達している。規模別ではその半数以上が三〇人未満の小零細企業に集中している。こうした傾向がパートの低賃金構造とその他の労働条件の劣悪さにも反映している。パートの平均給与は一九八一年では時間当り五二四円である(労働省「賃金構造基本統計調査」)。一般女子従業員との格差は、七七年の八〇・七%から八一年の七六・二%にまで拡大している。そのほか恣意的解雇や各種社会保険などから排除されている例が多い。

また、アルバイト、嘱託、臨時雇といった不安定就労形

態は女性労働者に集中し、こうした傾向は女性に対する構造的差別となって拡大しているとみることができる。

(二) 賃金差別について

女性の賃金問題の中心は低賃金と男女格差である。

一九八二年における現金給与総額は、事業規模三〇人以上で、男性三四一、二四六円、女性一八〇、〇八〇円、その格差は男性の五二・八%である(労働省・毎月勤労統計調査)。一九七八年に、五六・二%にまで上昇したことがあるが、その後格差は拡大する一方であって、前年の五三・三%を下廻ってさらに五二%にまで落ち込む結果となっている。産業別にみた場合、運輸・通信関係では七一・二%で、わが国では最も格差の少ない部類である。格差の拡大が著しいのは製造部門である。繊維、食料品、電機関係がその代表例だが、いずれも四二%から四三%となっている。先進資本主義国のなかで、女性の賃金が五〇%台にとどまるのはまず例がない。一九八一年現在で判明しているだけでも、例えばイギリス六九・五%、西ドイツ七二・五%、フランス八七・七%、デンマーク八四・五%、オーストラリア五三・七%にまで達している。これらは、いずれも時間当り賃金であるから、わが国女性の賃金がいかに低率であるかを物語るものである。

また賃金階層別でみると、月一四万円までの女性は全体で八一・九%に及び、逆に男性は二三・三%でしかない。一四万円以上となると女性はわずか一八・九%、男性は七六・八%にまで上昇する。低賃金層の殆んどを女性が占めているが、この点でも明らかである。

以上のような差別的賃金構造は、労働市場で占める女性の地位と、わが国企業がとる独特の賃金体系に深くかかわっている。

女性の低賃金構造を支える第一の点は、これまで女性労働者を単純・未熟という底辺職種に固定化してきたことがあげられる。繊維関係における精紡工・織布工、電機通信機器製造関係における各機器の組立工などがその代表的なものである。前者は日本の資本主義発生の古い伝統的に女性向き職種とされて来たが企業規模も小さく、約六〇%が月収九万円前後という低さである。後者についても、若年女子労働者を主力として低賃金構造をつくり出して来た。

第二の点は女性労働者が、今日でもなお基本的には家計補助的労働力としてしか評価されないという点である。こうした扱いは、企業が女性の社会的地位の低さをそのまま労働関係にもち込もうとするものにはかならないが、その結果は、従来からの短期、無権利、低賃金という使い捨てパターンとなって女性の働き続ける権利をおびやかすことと

と評価を通過してますます男性との格差を拡げる結果となっている。

労働基準法四条は、男女同一賃金の原則を定め、しかもそれに違反した場合は刑事罰が科される。しかしながら、それが発動されたということはきいたためしがない。また問題は、同法四条は、「女子であること」だけを理由とする賃金差別を禁じているにすぎないため、実際の解釈・運用では、年功序列による差別的取扱いや、昇進、昇格、職務配置などさまざまな点で異なる取扱いがなされ、そのため男女の格差を大幅に許す結果となっている。同一価値労働同一報酬の原則を確立することが先決である。

(三) 解雇、定年制における差別

わが国企業は賃金コスト抑制の手段として、従来から結婚・出産退職制あるいは若年定年制をしくのが一般である。M字型雇用といわれる一方の極がこの制度である。かつては就業規則や労働協約にさえ明示され、それが公然と運用されてきた。その後、住友セメント事件や三井造船事件、東急機関工業事件など幾多の裁判闘争を経て、こうした差別的退職制が性を理由とする不合理な差別だとして次々に無効とされてきた。

また定年差別、例えば男子六〇才、女子五五才とするな

なっている。パートタイマーにみる時間給の低さや、ま

た、家族手当・住宅手当などにおける差別的取扱いもその具体的あらわれである。第三点としては、わが国独自の年功序列賃金体系に関係する。この制度のもとでは、企業が従来からとってきた若年未婚型の場合、当然女性の勤続年数は短かく、従って低い賃金で雇用することが可能となる。若年定年制はいくつかの裁判によって解決されてきたものの、昇給昇格については単純補助的な仕事にすぎない女性を男性並みに扱うとすれば、賃金コストからみて採算が合わないとするのが企業側の一貫した論理である。最近では、職務・職能給の導入によって、徐々にこの制度も後退しつつあるといわれるが、終身雇用制と結びついてなお基本的には維持されている。適正な職務配置と合理的な職務評価の基準が見出せないままに、この制度は頑強に女性の昇給昇格を阻んでいる。なお、わが国企業がとる職務・職能給は、職種をいくつかに細分し、その分類ごとに等級分けして賃金を決定する仕組みであるが、その実質は、一企業内における賃金配分としての序列的賃金体系にはかならない。加えて、静岡銀行差別賃金事件⁽¹⁾でみられるように、女性社員にはいずれも等級の低い職務に固定化させる機能⁽²⁾を、この制度が果していることである。職務・職能給の導入は、それまでの単純な体系とは異なり、複雑な分類

どの男女別定年制の無効についても、日産自動車事件⁽³⁾をはじめとして判例上ほぼ定着した。

しかし今日でも、結婚した場合には退職する旨の念書や誓約書を提出させたり、そうでなくとも退職勧奨による圧力は枚挙にいとまがない。定年制についても、男女別に定めている企業は産業計で一八・五%、そのうち九〇%までが女性だけに五五才以下の定年制をしいている。男性の場合、五五才定年は二四・七%にすぎない。

こうした退職・定年差別制の問題は法的には労働基準法三条に関係する。さきにもべたように、同条は、賃金を除くその他の労働条件について、人種・信条・社会的身分による差別的取扱を禁ずるが、「性別」によるそれは対象としていない。したがって、上記判例も、無効とする法的根拠を民法九〇条の公序良俗違反に依拠するものとなっている。しかし、単に公序良俗違反とするだけでは、職種や年令差の程度によっては、あるいはその差別が再び合理性ありとされる余地を残すこととなる。今日行なわれている差別的慣行を排除していくためにも、すべての労働条件における性による差別的取扱いの禁止を立法上明記することが必要である。

(一) 職能給制度による昇格運用基準に男女差があり、その是正

を求めて静岡地裁に提訴、昭和五五年一〇月二〇日和解成立。

- (2) 東京地判昭四一・二・二〇(結婚退職制)
- (3) 大阪地判昭四六・二・二〇(出産退職制)
- (4) 東京地判昭四四・七・一(女子若年定年制)
- (5) 最高昭五六・三・二四

五、男女雇用平等法制定をめぐる各界の動き

(一)

さて、前述したようなわが国の女性労働者の差別的実態は、労働基準法をはじめとする法制度の中身において、ILOや諸外国の水準よりはるかに低位だということ、そして何よりも、歴史的に培われてきた女性に対する身分的差別を、雇用関係にもそのままち込んでいるわが国企業の体質に深くかかわるものである。

保護抜き平等への労働基準法改悪の推進役が、東京商工会議所や鉄鋼連盟その他の経営者団体であったように、また雇用における全般的な男女平等問題に関してもその圧力が新たに展開されつつある。代表的なものは関西経営者協会である。

に新たな立法を行ない、そのため早急に国民の基本的合意を得たといっていたのであるが、この段階では、まだその見解すら必ずしも明確ではなかった。関西経営者協会が、この基本的考え方を公表した二カ月後、男女平等専門家会議から、ほぼ同旨の見解が発表された。この度の審議状況に関する中間発表でさえ、企業側の意見に対する思惑が強い。国民的合意は決して企業ベースであってはならない。

(二)

社会党では、婦人団体、労働組合、専門家などの意見をもとに法案を作り、一九七八年には早くも「雇用における男女の平等取扱いの促進に関する法律」案を国会に提出、それ以後今日まで五回にわたって提案を行なっている。特徴としては採用、雇入れ後のすべての労働条件における男女差別を禁止するとともに、平等の促進・差別是正の行政を強力におし進めるため、婦人問題を集中的に取扱う機関(閣僚級の担当官)を設置し、また他の行政から独立した雇用平等委員会を中央、地方に配置し、直接女性労働者の申立による差別的救済を行なうという点にある。

また共産党案は、要綱であるが、「雇用における男女平等の機会、権利の保障にかんする法律」(仮称)を作成している。社会党案と異なる点は、男女平等の推進役をまず

一九八二年三月、関西経営者協会は「労働基準法の改正に関する意見」と題して労働基準法全般にわたる改悪の方向を提言した。その基本姿勢は、労働基準行政も第二臨調の課題の一つであるとし、ILOや同報告などの国際水準はわが国の実情には直ちに合致するものではないとする点にある。そのなかで、雇用における男女平等に関して「男女差別の禁止には、女子を不利益に扱うことはもちろん、母性保護(妊娠、出産)を除いて女子を有利に扱う場合も含まれると理解でき、役割分担から平等へ」という意識も、まさにその点にあると考えられる」とし、さらに「男女平等問題は、今後、経営者側においても、採用、配置、教育訓練、賃金、処遇など制度的な問題への対応が迫られる事柄である」としながらも、「基本的には機会の平等であって、結果の平等を求めることは悪平等を招き、かえって困難な問題を発生させる恐れがある」という見解を示した。要するに妊娠出産以外の保護規定は逆差別となるというのである。男女の役割分担の解消についても、雇用での保護規定の撤廃にかかわる問題だとすることで、論点のすりかえを行なっている。「機会の平等」か「結果の平等」かについてはのちにのべるとおりである。

労基法研究会報告では、雇用における実質的な男女平等の方向として、そのためのガイドラインを策定すると同時に労働省婦人少年局(室)に当て、雇用平等監督官を設置して行政指導を行なわせる点、そして差別をうけた労働者の申立によってまず婦人少年局(室)が使用者に対する是正命令やあっせん・勧告などを行ない、その上で、これらの処分不服がある場合に雇用平等委員会に救済の申立を行なわせる点である。

その他一九八〇年までに、民社党、公明党がそれぞれ要綱を作成している。

(三)

また、日本弁護士連合会でも、男女雇用平等法要綱試案を発表している。そのなかで特記される点は、「直接差別」に限らず、結果的に女性を差別する「間接差別」をも差別として禁ずること、労働基準法上の女性に対する保護の権利行使を理由に不利益取扱いをしてはならないこと、また同法上の保護および男女平等を促進するための特別措置は差別的取扱いとはみなさないことなどである。

六、労働省の動向、ガイドラインと中間発表

の問題点

労働省では一九七九年一二月、婦人少年局長の私的諮問

機関として「男女平等問題専門家会議」を設置し、これが、男女平等のガイドライン策定のため検討を続けてきた。そして八二年五月ようやく「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」と題する報告書を労働大臣に提出、そして更に、この報告書をうけて婦人少年問題審議会が平等法の草案づくりのための本格的審議に入り、八三年一〇月および一二月の二度にわたって審議状況に関する中間発表を行なった。

男女平等の判断基準での最大の特徴は、能力主義の強調という点である。報告書の総論部分で、「雇用における男女平等を実現するということは」「すなわち機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、男女同数を採用すること、管理職の半数は女子とすることなどの枠を当初から設定するような、結果の平等を志向するものではない」とのべる部分がそれである。この趣旨は「企業の雇用に關して」の部分でも再びくり返されている。「機会の平等」こそ合理的であつて、「結果の平等」ではないとする点は、関西経営者協会の意見書と共通する。また妊娠出産機能に關する母性保護については、それが重要だとしながらも、その範囲については、明確な基準を避けている。

中間発表では、主として労・使各委員側の対立点を両論

ある場合には制裁 (sanction) をも含むべきことが要請されている。

第三に、「女子保護規定の適用を受けた者と受けなかつた者との間で昇進・昇格等に當って取扱いに差が生じる問題については、当法律による一律規制の対象としない」とする点である。

つまり、女子労働者に対する休日労働・深夜業の禁止、時間外労働・危険有害業務の制限、生理休暇、産前・産後休暇など、それらの権利行使による差別的取扱の慣行に対し、その是正のための積極的措置は構じないということである。この点は、先に示されたガイドラインでも「男女異なる規定により女子が一定の労働若しくは業務に従事せず、又は一定期間就労しなかつたため、これらに従事した者や不就労期間のなかつた者との間で昇進昇格において取扱いに差が生ずる場合については、(略) 男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である」としてすこぶる消極的態度を示したが、今回の中間報告でも、けっきょく不合理な差別とはせずに、さらに後退した形で規制の対象から除外した。産前・産後休暇の一つをとってみても、労基法上所得保障もなければ、昇給・昇格に當って休暇期間が勤続年数に算入される保障もない。また、育児休業法はあつ

併記する形となつている。

問題点としては三点が指摘できる(以下は労働省昭五八・一一・二一発表による)。

第一に、「機会均等及び待遇の平等を推進するという観点から労働基準法の子保護規定については女子が妊娠・出産機能をもつことにかかる母性保護規定を除き見直すことが必要であり、またこれは条約批准のための条件整備となるものである」とする部分である。

先に示したガイドラインではこの点の判断をさけていたが、今回は、「双方の努力により一応の合意をみた」としている。つまり、決定的に母性保護の範囲は妊娠・出産だけに限定されたということであり、これ以外の女性保護規定は、労基研報告の趣旨に沿う方針を示したところ、つまり改悪は必至だということである。

第二に、使用者委員の主張だが、罰則なしの強行規定による規制で足りるとする点である。

これまで罰則つきの強行規定でさえも無視されてきたことは公知の事実である。強行規定に罰則がなければ、単に私法上の効果を否認するだけのものではかない。法が有効に機能するためには、不平等取扱の効果を否定すると同時に、強力な罰則規定を設けて実効性を確保することが必要である。女性差別撤廃条約第一条(B)は、差別禁止立法に、

でも、「原職復帰」が約束されているだけのものである。母性保護を確実におさえ、そのための条件整備こそ第一義的課題である。

七、男女雇用平等法立法化への視点

以上でおおむね問題点が出てきたものと思われるが、次に男女雇用平等法策定に當っての基本的視点をあげてみたい。

(一) 保護と平等との関係

男女雇用平等法で重要な点は、保護の拡充を通して平等の実現をはかるか、或は保護を極力縮小した形でその基本方向とするかである。後者は労働省、企業側の一貫した主張である。周知のように一九七八年一月発表の「労基研報告」では、「合理的理由のなくなった特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、かえって女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別となる可能性がある」とし、さらに雇用平等法の法制化に當っては「母性機能等男女の生理的機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限るべきである」としている。また、前段で指摘したように、八二年五月発表のガイドラインでも、母性保護の範

囲については、今後十分検討が必要であるとするのみである。しかし、基本的には、妊娠・出産以外の保護規定は原則的に解消する方向があることに変わりはない。中間報告でも、時間外労働、深夜業、生理休暇などについて議論が集中し、使用者側委員からいずれも見直しすべきとの強い攻勢がかけられているのをみても明らかである。

妊娠・出産にかかわる直接的母性保護が、女性労働者にとって欠くべからざるものであることは論をまたない。現在、直接的母性保護まで見直すべしとする説は見当らないが、その他の母性保護に対する解消論は強力であり、また、先にのべたように中間報告で、女子保護規定の適用の有無によって差別的取扱いが許容されるなどの議論は、要するに直接的母性保護も含め母性保護そのものが平等阻害の要因だと位置づけることにある。しかし、労基法上の保護規定を緩和、廃止したならば、資本側が女性を男性と差別なく雇用し、どんどん昇格させるであろうか。産前・産後休暇が保障され、またその間の賃金保障が求められるからこそ女性に対する採用拒否や若年型雇用が定着しているのである。また休日や時間外労働規制があるために賃金格差があり、昇進・昇格が制約されているものではない。若年・中高年型をとることによって終身雇用制を切断し、賃金やその他のコストを抑制することが企業の本来的意図で

任のある仕事につかせ、あるいは管理職に登用したくても深夜業禁止や時間外勤務の制限などがあるのでできない」との声が出された。

しかし、現行法上三六協定によれば、女性の場合は、一日二時間、一週六時間、一年一五〇時間の時間外労働が許容されており、そのほかにも例外がある。男性の場合は無制限の時間外労働を許容している。

この際検討されなければならないことは、わが国の八時間労働法制そのものが時代遅れだということである。現行法の八時間労働制は、もともと一九一九年ILO一号条約に従ったものであるが(但し、日本未批准)、その後の条約を含む諸外国の法制およびその実態は、すでに週四〇時間から三五時間へと進みつつある。一九三五年のILO四七号条約では週四〇時間が、さらに一九六二年の時間短縮に関する勧告では、①週四〇時間をめざし、週四八時間をこえているときはすみやかに短縮の措置をとること、②時間短縮にさいし賃金を減額しないこと、③超過労働についてはその最高限度を定めることなどが指示された。これらの動向をうけて、一九七三年時点での先進工業諸国での法定労働時間は、わが国一國を除いて、いずれも四六時間以下であり、二二カ国中半数に近い一〇カ国が四〇時間制を採用するに至っている。

ある。平等の名によって保護をとり除くことは企業にとって有利にこそなれ、決して差別的解消につながるものではない。

母性保護は、女性が生来的にもつ母性機能とそれに関連する生理的諸機能への配慮を通して、女性の基本的人権としての労働権を確保することにある。母性は夫や家族にとっての生命活動であり、また次代の担い手を育成するものであるという点でまさに根源的社会的機能である。女性が男性と平等に働くことのできる基盤は、この女性に対する保護が確立されてはじめて実現するものであることを銘記しなければならぬ。この前提にたつて保護の範囲とその程度が検討されなければならないのであり、保護を差別ととらえ、また形式的平等論をもってしては、再び働く機会が閉ざされるであろうことを忘れてはならない。

(二) 時間外・深夜労働の制限に関して

これらは、いわゆる間接的な母性保護といわれるが、前述した観点から考慮されるべきはもちろんとして、基本的には男性労働者をも含めた労働時間規制の問題としてとらえられなければならない。

一部女性から、これらの規制は「やる気のある女性の道をとぎすもの」との意見や、経営者側からも「女性にも責

このような諸外国のすう勢とわが国の法制や長時間労働の実情をみると、問題のとらえ方として、全体としてのわが国の長時間労働を是正することこそが急務であり、歴史的・社会的諸条件のちがいを無視して、ただ女性の職場進出のためというだけでは、実情から著しく遊離した主張だといわざるをえないし、またすこぶる危険でもある。実態では長時間労働による生体負担や健康への悪影響に加え、女性労働者については家事責任が重くのしかかっている。男女役割分担の解消やILO家族的責任条約の実現はなお程遠いものである。母性労働者に対する時間規制の解消は、ひいては仕事をとるか家事に専念するかというような旧時代的な次元への問題にまで後退しかねない。

ここで課題は、わが国の労働時間を国際水準にまで引上げ、また三六協定による時間外労働について適正な規制を設けるとともに、女性労働者については家事・育児に関する社会的諸条件を整備することこそ先決である。

深夜業についても基本的には同じである。交替勤務時間をできるだけ短縮すること、そしてその職種については、厳密に必要とするものだけに特定すべきである。

(三) 生理休暇について

生理休暇の存廃については、現在最も論議をよんでい

る。労基研報告や企業側は、医学的根拠がないだけでなく、雇用機会と待遇の平等の観点から全面的に廃止すべきだと主張している。

生理休暇の護得運動は、一九二九年東京市電ストにおいてはじめて提起され、その後次第に他の職場の闘争目標となっていくものであり、法的権利として確立したのは、現行の労基法によってである。外国にはほとんど例をみないといわれるが（インドネシア、韓国に同旨の規定がある）、当時のわが国における劣悪な労働条件の反映であり、わが国女性労働者の創意と闘いの成果であった。

医学的根拠がないという点についても、各種の報告によって生理休暇が取得できない場合ほど異常分娩率の高いことが示されている。生理は、女性が子を生むための一つの重要な循環機能であり、過酷な労働から守られるべき母性としてとらえられなければならない。

なお、法的には、生理休暇は生理時に苦痛が著しい場合に限り請求権として認められているにすぎない。このような微力な権利まで改廃する必要は全くないといわなければならない。

④ 「機会の平等」か「結果の平等」か

すでに指摘したように、労働省や企業の方角は機会の平

等で足りるとするものである。「結果の平等」をとるか「機会の平等」をとるかによって、差別の定義や母性保護の対象すら異なることになる。

「機会の平等」とは、能力や生産性が同じでありながら賃金や雇用機会、昇進などで差別する場合に限定し、その限りで平等化を図ろうとするものである。したがって、もともと性差を無視して生産の効率のみを基準とする機会の平等論者が、直接出産にかかわる母性保護まで否定するとは思われないが、平等の観点からすれば、女性固有の機能すら生産の阻害要因となり、それに対する保護は逆に差別につながるという論法である。したがって女性差別撤廃条約四条一項にいう「男女間の事実上の平等を促進すること」を目的とする暫定的な特別措置」などはもとより肯認されないこととなる。

一方、「結果の平等」は、既存の社会システムのなかで疎外されていた女性の差別的状況のすべてをとらえ、女性のための特別措置を通して実質的平等を実現しようとするものである。

前述したように、アメリカではアファーマーティブ・アクションの一つとして、これまで差別をうけてきた黒人、少数民族、女性などに門戸を解放させ、人口比例に応じて強制的に雇用させる方法（「割当制度」*quota system*）がと

られている。女性差別撤廃条約の趣旨やわが国の実情をみるとき、単なる機会の平等ではなく、結果の平等こそその基本姿勢とするべきであり、アメリカでみられるような積極的措置への視点がぜひとも考慮されなければならない。

⑤ 救済機関・手続について

これに関する労働省の方針はまだ示されていないが、男女雇用平等法の中味は、禁止さるべき差別とともにその個別的救済をもち込むものでなくてはならない。

救済機関としては、諸外国での平等委員会制度が参考になる。究極的には司法機関による判断に強制力が付与されるとしても、独立の行政機関による簡易で迅速かつ労働者に経済的負担の少ない手続が要請されるとともに、その判断には何らかの実動性を担保する手段が考えられなくてはならない。また日常的な差別監視のための監督官の設置と、その機関の強力な権限、例えば檢察権的なものの付与なども検討されるべきである。

これらの具体的提案は各政党の法案を参照されたい。

八、おわりに

男女雇用平等法の立法化は、女性差別撤廃条約の批准と

ともに全女性の悲願である。今日の急速な技術革新のもとでは、従来とは異なるさまざまな労働形態が生み出され、それに伴って企業の雇用管理もますます巧妙化するおそれがある。

そうしたなかで最も立ち遅れているのが働く女性の権利である。今日では全く働いていない女性は少ない。性的役割分業に対する慣行や社会意識をみずから改変していく努力とともに、ひとり女性だけの問題としてでなく、男女労働者の連帯を通してその実現ははからなければならない。

最後に、男女雇用平等法の実現が、すべての差別を禁止する法制定への契機となることを願ってやまない。

（一九八四・二・七弁護士）

＜追記＞

（一）本稿の校正中である二月二〇日、婦人少年問題審議会労働部会における公益委員から、「とりあえずのたたき台」と称して、男女雇用平等法の審議のための試案が発表された。

各種審議会でも、公益委員がイニシヤティブをとることが慣例とされていることだが、その当否は疑わしい。ことに、これまでの中間発表は、男女雇用平等法が労基法

の保護規定を撤廃することで労使間の「一応の合意」をみたとしていたのだが、この方向にはあげて労働者側の強烈な反対運動が展開されているのであり、こうした情勢からすれば、公益委員こそ労働者側の動きを真摯に受けとめ、その態度はよほど慎重であらねばならないと考えるからである。男女雇用平等法は女性労働者のための法であって企業のためのものではない。この度の公益委員の試案は、従前に世論を操作し、労働者、企業側のこれまでの主張を肩代りする危険が甚だ濃厚だといわざるをえない。

(二) 公益委員の「たたき合」は、①機会均等及び待遇の平等を確保する範囲とその措置、②労働基準法の女子保護規定、③育児休業普及対策等の三つの部分からなる。

機会均等・待遇の平等の範囲については、雇用管理の全ステージを対象とすべきだとしている。しかしながら、女子労働者の就業実態・職業意識、わが国の雇用慣行を勘案して、当面は、①募集・採用は事業主の努力義務とするこゝと、②配置・昇進・昇格、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇については男女の差別的取扱いを禁止するが、罰則は設けない。③以上について労使間で問題が生じたときは、企業内で労使の自主的解決によること、④労使間で解決しない場合は、都道府県に労使の代表を参加させた調停機関を新設する、というものである。

りとなっている。

①時間外・休日労働の制限については、工業的業種、職種に従事する者(ただし管理職や専門職は除く)を除いてほぼ全廃する。②深夜業についても同旨。なお、パートタイマー等の短時間労働者については管理職と同じく規制の対象から除かれている。③生理休暇は、医学的にも母性保護の対象とはいえず、また、女性差別撤廃条約という暫定的特別措置でもなく、したがって本来廃止すべきものとす。④産前産後休暇については、産前休暇を多胎妊娠の場合に一〇週間に、産後休暇を八週間に拡充する。

以上のとおりであるが、みたとおり、かつての労基研報告の内容から一步も前進せず、むしろ後退した形となっている。ことに産前産後休暇については労基研報告では、各休暇八週間、多胎の場合は一〇週間としていたのをもみても明らかである。管理職については単なる役付によって判断されるべきではなく、また専門職についても仕事の性質上必要欠くべからざるものに限定されるべきである。別な資料によれば、管理職とは、「業務遂行の最小単位以上の単位の長としてその属する労働者に対して業務遂行上の指揮命令権を有するもの(係長等)をいう」とされ、また、専門職についても、たとえば医師、薬剤士、弁護士、研究員、デザイナー、記者、建築士などがその対象として掲げ

募集・採用について単に努力義務とするだけでは、法律としてはあつてなきに等しい。しかも募集・採用での差別は、まだ労使間の問題となる以前での段階であるから、労使の自主的解決のテーマとはなりえないし、調停機関は労使間の自主交渉が不調に終わった場合の救済機関として想定されているのであるから、これらの差別に関しては何ら有効な救済措置はとらない趣旨だと解せられる。努力義務にとどまるものに救済規定がつけられようはずもない。

けつきよく試案は、右②の事項についてだけ労使の自主交渉と調停機関による解決に委ねたものと解せられる。しかし、労使交渉ではそもそも禁止規定とすることの意味がないし、またわが国の現状では労使交渉による自主的解決などはおよそ期待し難い。公益委員の現状認識の甘さというより、平等法制定への基本姿勢こそ問ひ直さなければならぬと考える。また、調停機関の新設という点であるが、これもその機能性に疑問がある。現行調停制度をみて、双方の意見が合致しない限り解決をみることはない。仮りに調停が成立したとしても、労使間の力関係ではおおよそ労働者側の妥協の産物でしかないと思われる。差別禁止法である以上、厳しい法的判断とその積極的救済のための機関こそ考案されなければならない。

次に、労働基準法の女子保護規定に関しては以下のとお

られている。また、深夜業規制の廃止の対象に、ことさらに短時間労働者を掲げている点も、時間外や深夜業に女子パートを使用したいとの使用者側の狙いにそのまま附合させるものにはかならない。生理休暇についても、問題は医学的見地ではなく従属労働における母体の保護という点が重視されなければならない。

育児休業については新たな法整備は必要としないとしている。ILO一五六号条約、一六五号勧告を無視するものであつて、この点も甚だ遺憾である。

(三) 男女雇用平等法の制定は労働基準法改悪と引換えてあつてはならない。公益委員の試案は現行の女子保護規定を廃止することが平等への道につながることを考へてある。それは大きな誤りである。性差を無視した機械的平等は人間性の否定である。現行法を維持することと平等法の制定とは何ら矛盾しないということを、最後に強く指摘しておきたい。