

啓発・運動部門2

男女雇用機会均等法施行五年

——就職差別の実態と法的規制の課題——

大野町子

一、はじめに——施行後評価されること

男女雇用機会均等法(以下均等法と略します)が施行されて早くも五年目になります。いうまでもないことですが、均等法の大きな特徴としては、募集・採用から退職まで雇用の全ステージにわたって男女平等を実現すること、とりわけ法のラチ外にあって雇用差別の最も著しかった募集・採用が法的規制の対象にとり入れられたことです。

施行後の評価としては、①募集・採用面で差別的取り扱いが改善されたこと、②大卒女子への門戸が開かれたこと、③女性がゼロであった職場に進出したこと、④女性の管理職への登用が増えたこと、などがあげられます。

大卒女子については、かつては短大卒のほうが年齢的にも勤続年数が長くなる点で、企業から歓迎されていました。最近では、高学歴化に伴う技術の修得、職業意識の高まり、それに晩婚化などの影響もあって、むしろ大卒女子への需要が上向きの傾向にあるとの情報もあります。

また、女性管理職の実情については、先ごろ労働省から調査結果の発表がありましたので参考までに紹介しておきます。

これは、一九八九年一月東京、大阪、名古屋の各証券取引所上場の二〇二七企業と、そこに雇用されている女性管理職で課長相当以上を対象に実施したものです。それによると、課長相当以上の女性管理職のいる企業は二四・九%、一社当たりの数は平均八・一人となっています。ま

た、管理職総数に占める女性管理職の割合は、九割強の企業が五割未満にとどまっています。女性管理職の数が相対的に増え、企業が女性管理職の活用を期待していることもたしかですが、まだ少数でしかないことを示しています。もっとも女性管理職のいる企業のほうが、一般的に女性労働者の活用に向きであるとの評価がされています。

二、募集・採用の実態と問題点

さて、本日は募集・採用にしばって均等法施行後の実情と問題点、課題についてお話しします。

①男女別募集

男女別募集は施行前に比べて減少していますが、「男子のみ募集」がまだかなりみられます。

労働者の「平成元年度女子雇用管理基本調査」によりまずと、事務・営業系で、四年制大学卒・高校卒（一九九〇年三月卒業予定）中途採用者（一九八九年四月一日～一〇月三十一日）については、「男女とも募集した」企業はそれぞれ七〇・五％、六三・二％、六七・八％と高くなっています。しかし、「男子のみ募集」した企業は、技術系の新規学卒者について約五〇％を占め、また四年制大学卒の事

務・営業系でも二六・三％みられます。一方、連合の「均等法施行三年目の雇用・労働条件と労働組合の対応状況調査」（一九八八年一〇月）によれば、男女同一募集をしている企業は六四・三％にとどまっています。

なお、改善が図られたとされる新規四年制大学卒の採用についてみますと、一企業平均の採用人数は七九・八人のところ、その男女別内訳は男子七九・三％に対し女子は二〇・七％にすぎません（労働省一九八八年一月発表「新規四年制大学卒業予定採用計画調査」）。

「男女不問求人」の企業が増えているとはいえ、企業の本音はまだ男子採用を強く望んでいることがうかがわれます。

これに関連して、新聞社における最近の募集広告の取扱いで問題となる点を指摘しておきましょう。

「男子のみ募集」は均等法によって禁止されていますが、新聞社での募集広告では、「適用除外理由届（男子のみ募集）」あるいは「男子限定募集説明書」などを提出すれば、男子のみの募集広告を認める取扱いをしています。

男子だけとする事由としては、①女子労働が禁止されていること、②日常的に時間外労働が多いこと、③深夜業があることなどです。このうち、②の日常的に時間外労働が多いことを理由に男子のみ募集を認める取扱いは、「事業主

が講ずるよう努めるべき措置についての指針」（昭和六一・一・二七労働省告示第四号）において、労働基準法

上、女子の時間外労働が制限されていることよって男女均等取扱いの適用除外としており、これが根拠となっています。もとより労基法上男子については、三六協定を除いて女子のような時間外労働の制限は規定されていません。

しかし、男子についても時間外労働は原則として拒否することができず、それに国際的にもわが国の長時間労働は批難的の存在を理由に均等取扱いの例外を認めることは時間外労働の存在を理由に均等取扱いの例外を認めることはすこぶる疑問といわざるをえません。また、時間外労働があることを理由に女子を排除することが認められるとするならば、逆に事業主は男子に恒常的に時間外労働を課すことよって、合法的に女子を募集・採用から排除することが可能になります。

そのほか、広告代理店の方からきたことですが、新聞の広告欄は、男女欄、男子欄、女子欄の三つがあり、均等法施行後男子欄は限られたものだけで僅かになり、ほとんどが男女欄に移されたということです。しかし男女欄に記載されている求人広告で、「総務」「経理」「営業」「建築技術者」など、単に職種だけを書いている企業はおおむね男子しか採用する気のないものだそうです。それに反し、

「男女営業社員」とか「男女翻訳者」「男女特許技術者」というように、広告のなかにはっきり男女と明記している

ものは女性も採用する気のある企業で、広告会社自身がそのような配慮で表示しているとのことでした。

②女子のみ募集

男女別募集の一形態として、いまとくに問題となっているのが「女子のみ募集」です。

労働省は、均等法施行通達（昭和六一・三・二〇婦発第一一一号）で、「男子が、女子と均等な取扱いを受けていない状態については直接触れるところではなく、女子のみに追加的訓練等、女子により多くの機会が与えられていることや、女子が有利に取り扱われていることは均等法の関与するところではない」としています。その結果、「女子のみ募集」は法的にも当然に許容されるものとして広範に行なわれています。

しかし、女子のみ募集が行なわれている職種、雇用形態は、そのほとんどが男女募集の対象となっているものに比べてその種類が限定され、しかも労働条件でもはるかに劣るものとなっています。「男女不問募集」の場合は、職種も多岐にわたり、雇用形態も正規社員であるのがふつうですが、「女子のみ募集」では、秘書、受付、一般事務な

ど、従来から女性向け職種といわれてきたもの、そのほか単純製造、店頭販売、清掃などです。雇用形態については、パート、派遣、短期雇用契約といったいわゆる不安定雇用がそのほとんどを占めています。

このような実態をみますと、女子のみ募集は女子にとつて必ずしも有利とはいえず、こうした取扱いは、女性に対する従来の社会的偏見を背景に、労働の分野において逆に男女差別を固定ないし助長するものではないかと思わざるをえません。

③女子のみ不利益な取扱い

大卒女子学生の報告集やアンケート調査結果などをみますと、均等法施行以後の差別的取扱いのランキングは次のようになっています。

- 1 男女別会社説明会
 - 2 女子のみ自宅通勤、下宿は不可
 - 3 通勤は一時間以内
 - 4 一般職・補助職に限定
 - 5 結婚退職
 - 6 浪人、留年不可
 - 7 四年制大学卒女子の応募拒否
- 男女別会社説明会については、私の調べた範囲では一番

多い感じでした。この方式をとる企業では、その後の試験、面接、内定の日取りもすべて男女別立てで行なっています。時期的には、三週間から一カ月ほど男子のほうが早く、女子が第一回目の会社訪問をするころ、男子はもう最終面接だったり、早いところでは内定を出しているところもあります。会社説明会の案内をもらって出かけたところ女子だけ別室に連れていかれ、男子が先だからと待たされたり、午前と午後に分けられたりする例もあります。

下宿はだめ、通勤は一時間以内に限るという点については、ほとんどの女子学生が不当だと訴えています。なかには、下宿の形態をきかれ、女子寮でないことを理由に内定を取り消されたケースや、内定のと、会社から管理人に本人の日常生活の様子について問い合わせがあったということもありました。

下宿と並ぶ制限は通勤時間で、面接では、自宅から会社までの通勤時間をどこでもくどいように尋ねられるということです。大阪府人少年室に通報があったケースですが、通勤時間が一時間以上かかる者は採用しないので応募しても無駄だといわれたというのがあります。婦人少年室の事情聴取に対しその会社は、「五年前から営業職にも大卒女子を配置して積極的に女子を活用してきた。しかし、営業職は事務の都合上遅くなることもあるし、飲みに行く機会

もかなりある。朝早く出勤しなければならぬこともある。通勤時間がかかりかかる女子には精神的にも肉体的にも負担が大きいようで、いままです営業職として採用・配置した女子はほとんど退職してしまつた。男子は遠距離通勤者であってもそのようなことはない」と答えたということです。これに対し婦人少年室では、均等法の趣旨を説明するとともに、男子にも同じ条件を付すがどちらかにすべきこと、通勤時間の条件を明言しない場合であっても、実質的には遠距離通勤の女子を初めから排除するようなことはしないよう意欲、能力などによって採用を考えるべきだと指導を行なっています（昭和六三・五大阪婦人少年室「紛争解決事例」）。

結婚退職をあからさまに条件にしないまでも、まだ企業は女性が結婚後も働き続けることに消極姿勢です。「これだけは言っておきます。わが社は古いタイプの昔からの歴史ある会社です。だから、均等法など受け入れられない部分があります。例えば、女性の方は結婚したら退職していただきます。あからさまにはいえませんが、結婚が決った段階でおのずとやめることとなります」。これはある会社説明会での人事部長の話だそうです。そのほか企業の姿勢は、「結婚観をのべて下さい」「結婚したら仕事はどうしますか」「今から五年後のあなたはどうか」と思いま

すか」「ボーイフレンドはいますか」「恋人はいますか」「結婚は何歳ぐらいと考えていますか」「結婚後、夫が会社をやめるといったらどうしますか」「夫が海外や国内でも遠方に転動になったらどうしますか」などといった質問にもよくあらわれています。

また、昨年から売り手市場で、四年制大卒女子の就職率は一〇万人台のほっていますが、資料請求や会社説明会の日程・応募内容の問合せに対し、「四年制大卒女子は採用しません」といわれた人もかなりいます。四年制大卒女子の採用に積極的な業界としては、流通・情報・サービス・マスコミ・コンピューター関係に多いようです。しかし、流通業界で特徴的な点は、女性だけ勤務地や店舗限定制を設けていたり、一年ごとの契約社員だったりすることです。また、ここ数年のブームで証券業界も四年制大卒を採用する傾向がありますが、コース別雇用制度をとり入れているところが増え、しかもカウンター業務での採用が中心となっています。

④コース別雇用による差別募集・採用

均等法施行後、これまでの男女差別の運用が形を変え、むしろ制度化されたとみてよい側面です。

コース別雇用管理制度は、銀行、保険、スーパーなどの

大企業を中心に相次いで導入されてきています。従来の単線型から複線型雇用管理といわれています。この制度は、業務の内容、転勤の可否とその範囲、勤務時間の長短などによってコースを分け、コースごとに異なる教育訓練、昇進ルート、賃金体系を設定するもので、呼称としては、通常「総合職」と「一般職」です。「総合職」は基幹的業務で部長クラスまで昇進し、国内外にわたって転勤があります。「一般職」は定型的補助的業務で、昇進はせいぜい係長クラスまでで、転勤はないとされています。

企業はこの制度を導入した理由として、業務内容・顧客ニーズの多様化、高度化、専門化、そしてそれらにみあう社員の能力開発、積極的な人材育成、男女雇用機会均等法への対応などを、一般に強調しています。

この制度のもとで、どのコースを選ぶかは男女とも自由に選択できる建前となっていますが、これを、労働者「新規四年制大学卒業予定者採用計画等調査」(昭和六三・一・二八発表、昭和六二年三月卒業予定者に対する求人状況)によりますと、男子は総合的職務で採用された者が九八・四〇、それに対し女子は五一・四〇、定型的職務が四二・五〇となっています。要するに男子はほとんど全員が総合職で採用されているのです。男女の取扱いの違いは歴然としています。

ます。学説には、努力義務に違反しても何ら私法的効果はないとするものもあり、逆に努力義務違反の態様いかんによつては公序良俗違反(民法第九〇条)になりうるとの見解も強く主張されています。また、努力義務は日本特有の法概念、使い方であつて国際的には通用しないともいわれています。この努力義務については、その具体的内容は「指針」にもとづき婦人少年室の行政指導に委ねられているわけですが、要するに事業主が自主的に改善しない限り、女性労働者を男性労働者と均等でない状態に置き続けることを法的にも肯定することになります。

努力義務とした立法理由としては、政府は、①女性の就業状態、職業意識、わが国の雇用慣行、女性の就業に関する社会意識を考慮したこと、②終身雇用慣行を前提とする日本の企業の雇用管理においては、勤続年数が重要な要素となっており、その平均的な男女差を無視できないこと、③募集・採用、配置・昇進のように、とくに将来にわたる勤続年数を念頭において雇用管理が行われている分野については、当面努力規定とするのが適当であること、の三点をあげています。しかし、女性に対する社会意識や雇用慣行を打解することが均等法制定の目的であり、また男性正社員を念頭においた雇用慣行にこだわっている限り改善の道は開きようがないのではありませんか。募集・採用は雇

女子学生の報告によりますと、求人会社案内は宛名で女性だと分るので一般職のものしか送られてこなかったり、最初から志望もきかず、一般職か両者の中間的な「専門職」というのはっきりしない別建てのコースに配置されたりするという事です。「女子の場合は営業や総合職ではとりません。もし総合職というのなら、男子を上回る能力が要求されます。まずそういうことはないで、女子は一般事務職で応募してもらいたい」。これはある総合商社の会社説明会でいわれた話ですが、会社の女性に対する偏見と本音がよくあらわれています。

三、方向・課題

①努力義務から禁止規定へ

募集・採用に関する差別是正は、均等法では配置・昇進とともに事業主の努力義務にとどまっています。つまり、禁止規定が事業主の差別的取扱いを直ちに禁止するものであるのに対し、努力義務規定の場合は、事業主に均等な取扱いへの努力を求め、暫定的是正を促すという方式です。

そのため、結果として差別が行なわれた場合も、「努力してみたがだめだった」という言い逃れを許すことになり

用の基本をなすものであり、この点の差別が解消されない限り雇用平等は実現できそうもありません。諸外国の雇用平等法は、いずれも募集から解雇に至るまでの差別を包括的に禁止しています。わが国が批准した女子差別撤廃条約に照らしても、実効性のある禁止規定に改正すべきであると考えます。

②女子のみ募集の是正

先に指摘したように、労働省は「女子のみ募集」は均等法に反しないとの解釈をしています。

私も、均等法の雇用平等の趣旨からまさかと思つたのですが、均等法の条文を詳細に読んでみますと改めてこんなものだったのかという感じを持ちました。第一条の目的規定では「…もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」としめくくっていますし、また、機会均等を定めるその他の具体的規定(第七条～一一条)でもしきりに「女子に対して」とか、「女子であることを理由として」などの文言が出てきます。均等法制定の経緯が、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない現状を改善し、もっぱら女性労働者の地位の向上を図る趣旨であつたことを考えあわせると、均等法の主眼は女子だけに焦点を当てた片面的立法であつて、そこ

に限界があるとみれなくもありません。

他方このような解釈に対しては、均等法が「法の下の平等を保証する日本国憲法の理念にのっとり、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」という目的規定（第一条）に照らし疑問であるという批判があります。いずれにせよ、こうした解釈上の混乱は、均等法そのものが雇用差別の抜本的解消に踏み切れなかったことに根本的な原因があります。因みに、イギリスの性差別禁止法第二条は、本法は男女双方に適用されると規定し、またアメリカ公民権法第七編も、雇用における男女の機会均等は男女間の「性差」をすべからず「個人差」に解消すること、つまり個々の労働者が個人として有する技術、知識、能力あるいは資格など、その個人的資質のみに基づいて雇用上の機会が実現・確保されることを内容としています。わが国均等法のあり方について非常に参考になります。

前述のように、女子のみ募集が許されるとする結果、現状は男子から分離された女子向けの職域が拡がりつつあります。しかも労働条件は悪くかつ不安定な雇用に甘んじさせられています。これからの方向としては、女子のみ募集は、女性労働者の雇用機会を確保するため、アフーマテイブアクション等の措置として行なうのは別として、法の

は、募集・採用区分ごとの男女平等を求めたものですが、いい換えれば、募集・採用区分が異なれば男女異なる取扱いをしてもよいということになります。

また、総合職に遠隔地転勤を条件とすることは「間接差別」に当たるともいわれています。直接性差別というのは文字どおりその性を理由に女性（もしくは男性）を男性（もしくは女性）より不利に取扱うことですが、イギリスの性差別禁止法はこの類型と「間接差別」をも性差別として明記しています。間接性差別というのは、男女に同一の条件を適用しますが、その条件に適合する女性の割合が男性のそれと比べて著しく少ない場合に、その条件が性別とは関係がないということを証明できず、しかもその条件をつけるに女性に不利な利益をもたらす場合をいいます。例えば従業員を募集するにあたって、身長一七五センチメートル以上という条件をつけると、その条件に適合する女性の割合は男性よりかなり少なくなるはずですが、もし雇主が、その採用条件について性別とは無関係で正当なものであることを証明できなければ性差別となります。遠隔地転勤の可否という条件についても以上のような見方ができます。一般に女性が家庭責任を負わされている社会的実態からすれば、総合職を選択することは著しく困難といえます。そのことが女性を総合職からしめ出す大きな要因となっている

あいまいさ、指針の中味を速やかに見直していく必要があると見ます。

③コース別募集・採用の是正

これまで企業での人事管理は、事実上男女間に差を設けたり、職能資格にもとづいて職種別に区分する方式をとったりするものでしたが、人事管理としては単一です。ところがコース別管理は初めから職種区分を設け、その区分ごとに異なる待遇をしようとするものです。運用から制度化へ、単線型から複線型雇用管理といわれるゆえんです。

コース別雇用管理の大きなねらいは、今後雇用平等が進出し女性が職場に定着するとすれば、男性と同等な待遇を保障しなければならなくなり、それでは経営効率としてもメリットが損なわれるからです。その対応として低賃金と昇進・昇格の差を前提とする下級コースを設け、このコースに女性をふり分ける必要に迫られたというわけです。

このような雇用管理の方式を促進せしめたものは均等法の指針にあります。指針は「募集または採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、または採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就学形態等の区分をいう）ごとに、女子であることを理由として募集または採用の対象から女子を排除しないこと」としています。この定め

からです。

したがって、この部分の指針を速やかに改め、事業主がこのようなコース別区分を口実にした男女差別を行なわないよう指針においても明らかにすべきであります。

④行政指導の強化

労働省は、一九八八年から各事業所ごとに「機会均等推進責任者」を選任させ、均等法の啓発と定着をすすめるために自主点検事業を始めています。

点検を通じて均等法違反を発見できますし紛争防止にも役立つ点で評価できます。しかし正しく点検評価されるためには、推進責任者について労働者側からの参加が確保されなくては真相発見は難しいといわなければなりません。建前どおりの優秀な回答ばかりということにもなりません。そのやり方としては、労働安全衛生法が、社内に安全衛生委員会を設け、その構成メンバーを組合があればその推せんする者、組合がない場合は過半数の労働者から推せんされた者を代表として参加させるという方式をとっています。が、こうした方式も参考になります。

また、婦人少年室長が事業主との紛争の解決について援助を求められた場合、室長は関係者に対し必要な助言、指導、勧告をすることができます（第一四条）。そのほか機

会均等調停委員会における調停もあります。しかしいずれも強制力がないため実効性の乏しいものになっています。調停委員会制度を見直し是正命令など効果的な救済措置をとりうる行政機関の設置も検討する必要があります。また婦人少年室の指導や勧告に従わない事業主に対しては一定の制裁措置を設けることも考えられます。その一つに事業主の氏名の公表があります。例えば、高年齢者雇用安定法では、事業主が定年年齢の引上げ計画を作成しなかったり、労働大臣の命令、変更勧告または適正実施勧告に正当な理由なく従わない場合はその違反事実と事業主名を公表することとしています（第四条の四）。このような制裁措置を設定することも検討してはどうかと思います。

⑤アフアーマティブ・アクション (affirmative action)

行政指導を強化する一つとしていわゆるアフアーマティブ・アクションが検討されてはどうか。

アフアーマティブ・アクションというのはアメリカでの大統領行政命令第一一三七号のことですが、これは連邦政府と契約関係にある企業、財政援助をうけている教育・研究機関に対して、契約・援助の条件として、性による差別をしないこと、性による差別をなくしていくための積極的措置をとることを義務づけたものです。最初は黒人などマ

イノリティーに対する差別を解消していくための施策として導入されたものですが、一九六八年に性による差別にも適用されるようになったものです。内容としては、性差別をなくしていくために、職場の現状を分析し、そのうえで女性を積極的に活用していくための行動計画をたて、連邦政府の承認を得るとともに計画達成度の報告を義務づけています。そして政府は女性を積極的に登用していきなと判断したときは、契約を破棄し、援助をうち切ることができるとされています。建前ばかりで実質を伴わないわが国の現状では、立法はもとよりですが、それとともに強力な行政措置がなくては実行はなかなかおぼつきません。とりわけ努力義務でしかない募集・採用についてはアメリカでのような行政措置の必要性が通感させられます。