

女性の人権に関して

大野町子

一 男女雇用機会均等法の改正と問題点
— 三条関係

一九九七年五月ようやく男女雇用機会均等法(以下「均等法」と略称)が改正された。

均等法の制定は、女性差別撤廃条約の批准に先立つわが国の法的整備に関して最も重要な課題であり、国連女性の一〇年の過程で労使双方が大論争を巻き起こしての成立であった。施行後一〇年を経過するが、その間女性の職域の拡大や差別的な雇用慣行を改善する企業努力が続けられてきたことは、均等法の存在なくしては考えられないところである。

しかし均等法は制定当初から次のような問題があった。

①募集・採用、配置・昇進など男女差別の解消に最も

おくことによつて労働者側が妥協したものであって、いわば課題を積み残しての見切り発車であった。したがつて今回の改正はむしろ遅きに失するともいえる。

改正のポイントとしては、①これまで努力義務にすぎなかった募集・採用、配置・昇進に関する女性差別を禁止規定にしたこと、②調停制度の改善として、従来調停開始要件であった相手方の同意を削除し、また調停申立による不利益取り扱いの禁止を法文上明らかにしたこと、③セクシユアル・ハラスメント防止のための配慮義務を企業に命じたこと、④企業が男女格差を解消するため積極的措置(ポジティブ・アクション)を講じる場合に、国が雇用分析、改善計画の作成、実施などについて、相談や援助を行うこと、そのためのガイドラインの作成、⑤行政指導や勧告に従わない企業に対し、企業名公表制度を設けたこと、以上である。

努力義務を禁止規定にし、違反企業名の公表制度を設けたことなど実効性の確保の点で今回の改正は大きな前進であるが、残る問題としては次のようなものがあげられる。

(1) 片面的性格は解消されたか

改正前の均等法は、文言上、「女子に対して男子と均等

肝心な部分が企業の努力義務にとどめられたこと、②違反救済のための調停委員会は相手方の同意がなければ開始されない仕組みになっていたこと、③女性だけを対象とする片面的な効力しかなかったこと、④間接差別を禁止していないこと、⑤違反に対する罰則が設けられていないこと、などである。

その結果、女性が切望していた程の効果はあがらず、むしろコース別雇用や採用区分の設定によつて女性を補助的、定型的業務に固定する取り扱いが増え、また所轄の婦人少年室に対する相談件数は増えても、調停委員会の調停に付される案件はほとんどないという事態を招来した(過去一〇年で調停が開始されたのは一件のみ)。

もともと均等法は、施行後適当な時期に、施行状況をみて必要があるときはこれを検討し、必要な措置を講ずるとの見直し規定をおいて出発した。この見直し規定を

な機会を与える」、「女子であることを理由として、男子と差別的取り扱いをしてはならない」などとなつていて、この点行政解釈は、女性が男性と均等な取り扱いを受けていない現状を改善するという趣旨であるとして、「女性のみ募集」、「女性のみ追加的訓練」などは許されるというものであった。一見女性に対する積極的な措置ともいえないが、そうした解釈のため、男女の職務分離が拡大し、女性は男性よりも条件の悪いパートタイム労働や補助的・定型的な職務分野に固定化させるという結果を招来せしめた。こうした弊害を除去するため、働く女性側から強い批判が出され、男女双方に適用される法改正がもめられていた。だがこの点は従来そのまま持ち越された。

婦人少年問題審議会建議(一九九六・一二・一七)では、「一定の職種・職務について女性のみを募集・採用する等、女性のみを対象としてまたは女性を有利に取り扱うものとして実施される措置のうち、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらす弊害が認められるものについては、女性に対する差別に当たることとすることが適当である」と確認している。とすれば、従来の行政解釈や指針を改め、差別を拡大、固定化するような運用を改善するよう積極的指導が要請される。

- (2) 「均等な機会を与えること」(募集採用)と、「差別的取り扱いをしてはならない」(配置・昇進、教育訓練、福利厚生)の違いは何か

この点に関して、行政側は企業の契約の自由と、採用後の取り扱いが異なるとの前提をとっている。しかし募集・採用については単に「機会」を与えればよいというのであろうか。入口からすべての段階で平等を実現するのが平等法の要請でなくてはならない。もっともいずれも禁止規定であるから、女性の採用数が極端に片寄っていたり、皆無であったり、それが繰り返されるような場合は、強力な行政指導や企業名の公表、あるいはポジティブ・アクション措置などによる是正が問われることになる。いずれにせよ抜け道を与えないようなきめ細かなガイドラインの策定が必要である。

- (3) コース別雇用管理や採用区分など間接差別の取り扱いにどう影響するか

コース別雇用管理は均等法施行前後から、銀行、商社、保険、スーパーなどで導入・促進されてきた。この制度はふつう基幹的業務をになう「総合職」と、それ以外の定型的・補助的業務を対象とする「一般職」に分かれ、

至らなかつた。今後の指針やガイドラインに期待するところとなる。

- (4) 男女の賃金格差をどう解消していくか

わが国の女性の賃金は、ここ数年男性の五〇〜六二％台を推移している。賃金格差の大きな原因は、企業内での教育訓練・配置、昇進・昇格での差別的取り扱いである。直接賃金に影響するのはなかでも昇進・昇格である。

最近話題となった芝信用金庫事件(東京地裁一九九七・一一・二七判決、現在控訴審係属中)は、女性職員一二名が男性職員との差額賃金の支払と課長職の資格及び課長の職位にあることの確認を求めた裁判である。金庫の就業規則には、人種、信条、身分、性などによって差別的取り扱いを禁じていたが、男性職員に対しては一定の勤続年数でほぼ全員が課長職に昇格する取り扱いをし、女性にはこれを適用しなかつたケースである。判決は結論として就業規則に反し、また労使慣行にも反するとして女性側の訴えをほぼ全面的に認めた(但し、課長の職位については企業側の決定事項であるとして否定)。

同様なケースが現在わが国では二〇件ほど裁判で争われているが、今回の改正によって賃金に影響する昇進・昇格差別を違法とする直接の根拠規定はできたことにな

賃金をはじめ教育訓練、昇進、昇格等の労働条件がコース毎に異なる取り扱いがされているものである。これらのコース選択は、建前は男女同じであるが、ほとんどの企業が女性については総合職への採用、登用を排除しているのが現実である。また総合職については、「転勤」が可能かどうかを条件にして女性の総合職選択を拒んでいる。例えば、採用当初から「事業所採用」、あるいは「店限社員」などとして勤務場所を固定してしまうやり方をとる企業もある。これは多くの女性が家事や子育て、老人介護などの家庭責任を負い、その関連で単身赴任や転居を伴う転勤が困難なことに結びついている。

また「採用区分」は、職種、資格、雇用形態、就業形態等を指すとされているが、実際には明確な職務分類がされているわけではなく、多くの女性はより条件の悪い補助的・定型的業務に従事させられているのが実態であるし、雇用・就業形態にあつては、昨今では賃金の低い、しかも身分の不安定なパートや契約社員、派遣という形態に集中しているのが、働く女性の実態でもある。

以上のようにコース別雇用管理や採用区分は直接性による区分ではないが、現実には性差別として機能しているのである。こうした間接差別をも均等法に盛り込むことは女性側からの強い要求であつたが、これも改正には

る。しかし前述のように採用区分等による間接差別がまかり通るとすれば、格差是正の道はなお困難が予想される。労働基準法第四条には、男女同一賃金の原則が明記されているが、実質的に同じ仕事であつても前記のコース別管理や採用区分によつて格差が拡大され、均等法はザル法でしかないことになる。

同じく賃金差別是正を訴えた丸子警報器事件(長野地裁上田支部一九九六・三・一五判決、現在東京高裁に係属)では、二ヶ月の更新で長期勤続に及ぶ女性社員について、同一の仕事をしている正規の女性社員の給与の八〇％までを差額としてこれを認めた。しかし実態は雇用形態の違いにかかわらず、男女とも同一の勤務時間であつた同一の仕事に従事していたものである。正規雇用の女性社員を基準にし、しかも八〇％に止めた根拠がはっきりしない。いうならば採用区分の違いだけである。しかも判決は、わが国では同一労働同一賃金の原則は一般的な法規範として存在しているとはみとめることはできないとしている。しかしわが国はILO一〇〇号条約、一五六号条約・一六五号勧告、国際人権規約、女性差別撤廃条約等を批准している。法規範として存在しないとはいえないのである。

賃金差別の是正は今後ともわが国の大きなテーマである。同一労働同一賃金の原則と間接差別の関連を厳しく追及していく必要がある。

二 パート労働等非正規雇用の女性への集中 について—三条関係

パート、契約社員、嘱託といった不安定な雇用形態が増加し、昨年の労働省統計では、一〇〇〇万人を超え、女性はその約七割、しかも女性雇用者の三分の二がパートを含む非正規雇用である。

もともとわが国におけるパート労働は一九六〇年代後半の高度経済成長期の人手不足を補うため、家庭の主婦層を労働市場に引き出したところから始まったが、その後、家計補助や自分の時間に合わせて就労可能な利点から中高年女性の多くが選択するようになった。

しかしわが国のパート労働者の賃金、労働条件はきわめて低い。賃金は女性正規従業員の六〇〜七〇%どまり。しかも二ヶ月、六ヶ月、長くてもせいぜい一年といった雇用形態が多く、身分がすこぶる不安定という特徴を持っている。更新されても三年ないし五年で更新を拒絶されるというのが実態である。また社会保障の面では、短期契約では社会保険や育児・介護休業の適用からも除外さ

れるという取り扱いとなっている。

産業構造が変化し、販売、営業等の分野で女性の進出がめざましく、「雇用の女性化」ともいわれる時代を迎えているが、その実態は、女性のパート化であり、ジョブ・セグリゼーション（職務分離）の拡大そのものであると指摘されている。

この傾向に拍車をかけるのが労働分野での規制緩和である。一つは労働者派遣法が改正され、対象の一六業種から二七業種へ拡大、やがては全業種に自由化されるとの動きもある。二つは労働基準法の関連である。一年単位の変形労働時間の規制緩和、裁量労働の拡大、労働契約期間を現行の一年から三〜五年に改めること、その他、女性保護規定であった残業規制・深夜業の撤廃などである。

単純にみると、あたかも女性の就業機会が拡大するようであるが、昨今の企業の雇用政策は正規雇用を極力縮小し、外部労働市場としてパートを含む非正規雇用の拡大をうちだしており、上記のような労働分野の規制緩和と相まって女性がその対象となるのは否定できないところである。

一九九七年八月労働省から「パートタイム労働に係る調査研究会報告」が発表された。その報告によっても、

三 夫婦別姓など家族法（民法）改正について — 第二三条関係

政府の第四回報告では、法制審議会が「民法の一部を改正する法律案要綱」を決定し、一九九六年二月法務大臣に答申したこと、その内容のポイントを報告している。

しかしこの改正案は、政府与党である自民党の反対によって、国会（九六年度通常国会）へ提出するに至らず、とくに家族法のうち夫婦別姓の導入に関して、党内での意見をとりまとめることができず、翌九七年度通常国会への提出も見送られた。

家族法改正のうち、夫婦別姓の導入の是非をめぐっては女性の関心が高く、とりわけ働く女性たちからの導入を求める動きが活発であった。今回の政府の行動については強い失望がうず巻いている。

改めて女性の人權の観点からみて改正すべき部分と問題点を指摘すると以下のとおりである。

(1) 夫婦別姓について

わが国は夫婦同氏強制主義をとる。即ち、婚姻時に夫婦が協議して、どちらの氏をとるかを決め、同じ氏を名

とりわけ賃金について正社員との格差は拡大傾向にあると指摘されている。しかし、報告の基本姿勢は、パートの労働条件の引き上げ・是正というより、その促進である。しかも女性と高齢者を対象に働く場を拡げていくとしている。抵抗力が弱く、組織率でも格段に低い女性や高齢者をあえて掲げているのはどういった視点、感覚なのかすこぶる疑問である。また、七〇%をも占める女性たちからパート雇用政策について強い批判と待遇改善が求められている現状に照らしても、パート労働を第二次的労働とする差別的感覚を疑わずにはおれない。

また報告は「均等原則」に触れているが、西欧諸国と違って産業別協約による職種、職務分類、格付別賃金制度が確立していないので、「均等」取り扱いの前提基準がない、企業によって職務内容がさまざまで、「同一労働」の認定が難しいとし、結局均等原則の導入には消極的となっている。

以上の報告をふまえて、パート労働法の見直しが予定されているが、パート雇用は就業時間の差だけであり、可能な限り国際基準である均等待遇を前提とする方向での検討がなされなければならない。

なおわが国では、パートの全国ユニオンがあり、パート条約の批准を促す活発な運動を展開している。

乗ることとなっている。選択の前提として二人の話し合いが要件となるが、九八%強の夫婦が夫の氏を名乗っているのが実態である。実際に夫婦が話し合いをするのはまれで、対等に話し合いがあったならば、このように高い数値が出てくるはずはないと思われる。かつては、氏は家名であり、男性中心主義の家族観が氏の選択に現れているといえよう。しかし、社会的にも経済的にも自立した女性が増えつつある今日、結婚によって改氏を余儀なくされることの不利は大きい。企業に四〇年勤続したある女性は、結婚すると退職しなければならず（一九七〇年代頃まで企業のほとんどが、労働協約ないし就業規則で、女性のみ結婚退職制や妊娠・出産退職制を採用していた）、そのため内縁のまま定年まで勤続、定年を迎えた六〇歳になってはじめて婚姻届をし、夫の氏にしたという。このような理不尽なケースは非常に多い。

最終的な改正案に至るまでは、法務省がさまざまな案を国民に提示し、意見を求めた経過がある。最終案は夫婦別姓と同氏のいずれかを選択できること、子どもの氏については、別姓夫婦の場合は、婚姻届時にあらかじめ夫婦で子の氏をとり決め、戸籍係に届け出ておくというものである。妥協の産物であるが、国際基準に一応そのものであった。反対派の主張は、時期尚早である上、別

姓は家族の一体性を損なうというものである。時期尚早だとの点はあまりにも時代錯誤である。氏は個人の表象であり、人格そのものである。古い家族観から脱皮し、それぞれの人格を尊重し合う新しい家族像を創造していく要が、夫婦の氏のあり方のような気がしてならない。いずれにせよ、今後とも女性の権利の観点で検討を重ねていくべき課題である。

(2) 待婚期間の見直しについて

現行法は女性にのみ六ヶ月間としている。改正案は一〇〇日に短縮するというもの。賛成である。なお、事実上の別居が長期化している実態や現在の医学水準などから待婚期間は存続の必要はないとする強力な意見もある。

(3) 婚姻最低年齢について

現行法は男一八歳、女一六歳であるが、改正案は男女とも一八歳としている。賛成である。

(4) 別居期間五年を離婚事由とすること

現行法の離婚原因は、①不貞、②悪意の遺棄、③強度の精神病で回復の見込みがないとき、④三年間の生死不

明、⑤その他婚姻を継続し難い重大な事由があるとき、以上の五つである。もとより上記の事由がなくても協議離婚は可能である。

今回改正案で示されたのは、右③を廃止し、離婚原因として冒頭の五年別居期間を追加することにあつた。

これについては、一般に資力の乏しい妻と子の生活不安を一層増幅させ、他方夫の勝手気ままな離婚を簡単に許すことになるとして女性側からの強い反論もあつた。

わが国でも離婚は増加傾向にある。裁判離婚では、かつては前記のように不貞や暴力といった明確な事由がなければ離婚を認めず、また自ら離婚原因をつくり、破綻を生ぜしめた配偶者は離婚請求できないとの立場（有責主義）を長い間とっていた。その後最高裁はこれを改め、不貞をして別居四〇年の夫からの離婚請求を認め、破綻主義に移行した（最高裁一九八七・九・二）。夫婦として共同生活の実態がなく、戸籍上だけの婚姻を存続させることは返って不自然であることなどがその理由であるが、他方配偶者や未成熟な子がある場合は精神的、経済的にも過酷ではないかが条件とされている。

破綻主義離婚に賛成であるが、離婚の際の財産分与、慰謝料、子との関係等周辺の法整備も必要である。

四 嫡出でない子の相続分等差別的取り扱いの解消について—第二六条関係

嫡出でない子、つまり婚外子について、わが国では戸籍や住民登録、相続などで差別的な取り扱いがなされてきた。戸籍や住民登録では一部改善されたものの、とくに不利益な取り扱いが存続しているのは相続の分野である。現行法は、相続分について嫡出である子とそうでない子に差異を設け、嫡出でない子は嫡出である子の二分の一としている。

この点、政府報告は嫡出である子とそうでない子との法定相続分に差異を設けることは、直ちに嫡出でない子を不合理に差別するものではないとし、これも立法政策の問題であるとしている。またわが国がとる戸籍制度は、国民の身分関係を登録・公証することを目的とするものであるから、婚姻について法律婚主義をとる以上、戸籍上も嫡出である子と嫡出でない子との区別をそのまま記載する必要があり、それは民法上の区別による合理的理由によるものだとしている。

改正案は法定相続分を同等化するものであつた。しかしこれも他の部分の改正案と同様見送られた。

この間、いくつかの婚外子差別を違法とする訴が裁判

所に提起され、昨年最高裁は決定的な判断を示した。事案は一人娘であったため、家の後継者として婿養子が迎えられ、何度か試婚が繰り返された様子。そのなかで婚姻届を出さずに終わった男性との間に生まれた子と、正式に婚姻届をした夫との間に生まれた子との相続分についての争いである。最高裁の判旨は、法律婚主義をとる以上やむをえないとし、立法政策の問題として一〇対五の多数で上告を棄却した。少数意見では、身分や出生による平等取り扱い(憲法一四条)、国際人権規約や子どもの権利条約等の国際基準を取りあげるとともに、もともとと被相続人に責任があり、子には何らの責任がなく、その身分は自らの意思や努力によっても変えることはできないとして多数説に反対した。

この少数意見に対しては、国際人権規約や子どもの権利条約等今日の国際的な人権の流れからもすこぶる妥当であり、多くの国民が賛意を表明したものである。

そもそも婚外子差別の本質は、もつとも責任のある男性は、度外視され、弱い立場にある子どもや母・女性に犠牲を強いるものである。家族観も多様化した今日、法律上の婚姻だけを最善とする考え方自体も見直していかなければならないであろう。

婚外子差別については、従前の自由権規約委員会の審

理において厳しく批判されていたところであり、せっかく出された改正案を見送り、今日もなお放置することは政府の著しい怠慢であり、また国際的批判に挑戦するものである。

いずれにせよ、父母を同じくする子の平等取り扱いは重大な人権問題であるとの厳しい認識に立って、先の改正案にそつた審議を速やかにすすめるべきである。

いろいろな意見はあるが、婚外子に対する差別的取り扱いと法律婚主義とは必ずしも結びつくものではない。法律婚主義でさえいわば立法政策である。出発点は母を同じくする子との平等取り扱いの観点に立ち、資産の維持にどうかかわったか等を勘案して個別具体的にとり決めれば足ると考える。