

男女平等法政策の核心をつかない反復

遠藤 公嗣

表題を不審に思う読者がいるかもしれない。私が言いたいのは、第二次世界大戦後の日本における法政策のことである。

第1回は、1947年の労働基準法第四条の公布である。審議途中までの原案は、ILO 憲章の原則文をそのまま採用し「同一価値労働に対しては男女同額の賃金を支払わなければならない」とする東京帝大名誉教授末弘厳太郎の案だった。ところが審議委員の西尾末広が、生活給思想すなわち家族を養える賃金額であるべきだとの考え方と、この原則が矛盾することになり、それを指摘した。この指摘が受け入れられ、原案は修正されて、女性賃金「差別」を禁止する現行条文となった。それは「差別」の意味を定義しないので、実は、意味があいまいな規定であった。

西尾の指摘は、理論的に正しい。西尾は小学校しか卒業していないが「切れ者」の面目躍如である。だが仮に、西尾が凡庸な人物で矛盾に気づかなかつたら、と私は思わざるをえない。気づかなかつたら原案どおりに制定され、「差別」の意味が明確な第四条となった可能性大であろう。それは現在までの男女平等処遇の議論に多大な影響を与えたであろう。

第2回は、1967年のILO100号条約の批准である。ILO 憲章の原則の意味は1951年ILO100号「同一価値労働同一報酬」条約によって明確にされたが、その条約が日本でも批准されたのである。結構なことではあった。だが、条約の日本政府公定訳は悪訳であり、重要な第三条第三項が特にひどい悪訳で、意味が理解できなかった。そのため労働法学では、第三項を無視して、職務評価を義務としないことだけを重視する解釈が通説となり、はては、第三項は年功給でも原則にかなう規定との、荒唐無稽な解釈もされた。

私は、第三条の適切な訳と解釈を、2016年から何度も提示し指摘してきた。本来の第三項は、職務評価で賃金が決定されなければ原則違反のおそれがあると警告する規定であり、すなわち職務評価の強力な奨励であった。だから、労働法学の通説は誤りである。しかし現在、私の指摘がどこまで受け止められたのか、私はよくわからない。

第3回は、1985年の男女雇用機会均等法（略称）の成立である。1960-70年代に欧米諸国では女性差別禁止法が発展し、これらの法違反を主張する女性の提訴が増加した。女性差別禁止法の発展を受けて、国連は女性差別撤廃条約を採択した。この条約を批准するために、日本でも女性の雇用差別を禁止する立法が必要とされ、それがこの法であった。しかし、国

Endo, Koshi

内の保守派と経営者は立法に反対であった。そこで、彼らに何とか受容されるように、差別禁止事項は極小に限定された条文とされ、また法の名称に「差別禁止」を入れない形で、この法はやっと成立した。もっとも、成立後から現在までの数次の法改正で、差別禁止事項はかなり拡大された。この法改正を「小さく産んで大きく育てる」と形容されることがあるが、言い得て妙である。

しかし改正でも、法の名称に「差別禁止」が入れられることはなかった。女性の提訴は増加しなかった。また法の名称に、「機会」が均等であれば「結果」が均等でなくてもかまわない、「結果」は不問である、の含意があることは否定できない。

第4回は、2015年の女性活躍推進法（略称）の成立である。2000年代の欧州諸国とカナダのオンタリオ州では、「結果」としての男女平等処遇を促進する施策として、当該企業における男女間の賃金格差数値の報告公表を、経営者に義務化する考え方が広まった。これを「賃金透明化（性）」との新語で表現した。そして、2017年にドイツで「賃金透明化法」とイギリスで「男女間賃金格差情報規則」（2010年平等法第78条準拠）が、2018年にカナダのオンタリオ州で「賃金透明化法」が成立した。

女性活躍推進法は、そのほんやりとした名称とは異なり、経営者に「推進」のための義務を課すことを目的の一つとする。もっとも、義務項目はきわめて限定的でさやかである。しかし、国会で審議した委員会の付帯決議は衆参両院とも「男女間の賃金格差」を情報把握項目とすることの検討を求め、労働政策審議会の議論では「賃金透明化」の語が使われている。女性活躍推進法は、欧州諸国の動向を踏まえた法であるけれども、男女雇用機会均等法と同様に、その核心をついていない。

こうした核心をつかない法政策の反復について、保守的世論の強さを考慮すれば仕方がない、との意見があるかもしれない。しかし、これは「情けない」ことだと私は思う。せめて、核心をつかない法政策を、核心をつくように「大きく育てる」努力をしたい。もちろんであるけれども、究極は、核心をつく法政策をすなおに採用し実行できるようになってほしいが……。

（えんどう・こうし 明治大学名誉教授、生協総研賞選考委員）

May 2022

■巻頭言

男女平等法政策の核心をつかない反復……………遠藤公嗣 2

特集 労働における女性の処遇をめぐる諸課題

ジェンダー化された自助では持続できない……………大沢真理	5
公共部門の雇用が生み出すジェンダー不平等を考える	
——日本の保育政策から——……………萩原久美子	14
日本における雇用形態のジェンダー不均衡	
——不明瞭な正規・非正規の区分——……………禿あや美	23
日本の職場における管理職の役割と女性	
——コロナ禍での変化と短時間管理職の可能性——……………金井 郁	32
コラム1 年金受給開始年齢の引き上げと高年齢女性の就労	
……………四方理人	40
コラム2 仕事はいつだって大変です	
～大学生協でのキャリアをふりかえって～	
……………丹羽みちの・聞き手：山崎由希子	46

読者アンケートへのご協力をお願い

読者の方のご意見を紙面づくりに反映させるためアンケートへのご協力をお願いします。アンケートは下記サイトで6月30日まで受け付けています。ご回答いただいた本誌購読者の方に謝礼として図書カードを進呈します。



■国際協同組合運動史（第2回）

国際協同組合同盟 第1回ロンドン大会……………鈴木 岳 50

■本誌特集を読んで（2022・3）……………松本和広・菅野昌英 57

■新刊紹介

アマンダ・リトル著、加藤万里子訳
『サステナブル・フード革命』……………藤田親継 61

■研究所日誌……………62

●公開研究会

生協運動と産消連携について～労働者福祉運動と有機農業運動
のそれぞれの局面から～（5/16）……………63
ケアラー支援を考える（6/7）……………64

特集●労働における女性の処遇をめぐる諸課題



2020年前半に始まった新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の拡大により、人々の働き方を含む日々の生活は大きな変更を余儀なくされた。ただし、その影響の現れ方には濃淡があり、新型コロナ拡大に伴う経済活動の縮小はとりわけ女性が働くことの多い産業に集中し、雇用の面でも男性よりパートやアルバイトで働くことの多い女性の方が大きな影響を受けたことが判明している。また、学校の臨時休校も子育て中の女性の労働時間と収入の減少につながったと報告されている（「2021年版 厚生労働白書」）。

本特集では、このように新型コロナを契機に改めて明らかになった女性の就業に関わる困難について、やや長期的な視点から経緯を検討し、考察する論稿を集めた。まず大沢論稿では、そもそも日本の生活保障システムは男女の役割が偏る世帯単位の「自助」に依拠しており、コロナ禍のような災厄が発生するとその悪影響は女性に多く現れること、さらにそこで救いとなるべき社会保障は子どもを育てつつ女性が働くことをむしろ阻害するシステムであることが示されている。続いて、萩原論稿は公共部門が不安定な雇用を生み出す問題を指摘している。本稿からは女性に就労を要請する一方で、女性が子どもを持った後も安定的に働き続けることや、社会の将来を担う子どもの適切なケアが可能になるための保育所運営（特に人件費）よりも財政赤字削減を優先する政策の問題点が理解される。さらに日本の民間における雇用（生協を含む）も、安定した身分と生活を支える賃金が期待できるものの、家族をケアする時間が保障されない正規労働者と、家族をケアする時間は保障されるが賃金は低く、非正規労働者という身分の違いがほぼ性別の違いと重なっており、この分断は新型コロナによって一層拡大していること、そして、そのような分断は、男性労働者にとっても処遇改善が進まない事態を引き起こしていることが禰論稿によって明らかにされている。このような現状に対し、日本では管理職の役割が不明確で労働時間が長くなる傾向があることは、ケア負担の多い女性が管理職につく際のハードルとなりえるが、コロナ禍で在宅ワークが増加し、管理職に求められる役割が変化していく中で管理職の労働時間が減少し、女性が管理職となる阻害要因が少なくなる可能性がある」と金井論稿は指摘する。このことは長時間労働を当然とされる男性管理職にとっても処遇改善につながる可能性がある。

四方氏のコラムでは年金受給開始年齢の引き上げが高齢女性の就労に与える影響をデータから精査し、受給開始年齢の引き上げは若い年代になるほど継続就業の傾向を強めるものの、希望通り就業できず失業してしまう高年齢女性が見られることから、高年齢者雇用の継続を支援する政策の必要性を指摘している。最後に、大学生協の専務という責任の重い職務を務める丹羽みちの氏に仕事の中での苦労の乗り越え方やそこから学んだことについてお話し頂いた。

本特集を通じて、性別により強く規定される従来の雇用身分や労働のあり方を変えていくことのもたらす恩恵は社会全体に及ぶ可能性について理解が広がることを期待している。

（山崎 由希子）