

均等法の40年と 今後の課題



早稲田大学 名誉教授
浅倉 むつ子

今年2025年は、1985年に男女雇用機会均等法が制定されて40年目にあたる。私たちは、戦後80年のちょうど中間点で、この法律を手にしたのだった。1985年は、女性差別撤廃条約批准の年だったが、同時に、大規模な年金制度改革によって第三号被保険者制度が導入された年でもあった。女性差別撤廃条約は、差別撤廃には性別役割の変革が必要と宣言する画期的な国際文書であり、一方の第三号被保険者制度は、性別役割を維持し支える法制度の完成型である。つまり同じ年に、日本は、性別役割の「変革」と「維持」という二つの相克する法制度を受け入れたことになる。これは、ジェンダー平等をめぐる日本の矛盾を象徴するできごとだった。

均等法40年の歴史では、常に、ジェンダー平等を「推進」する力と「阻止」する力が交錯して働いてきた。本稿は、過去を振り返りつつ、真の雇用平等法を展望する今後の課題についても考えたい。

均等法以前の法状況

均等法以前、雇用上の性差別を規制する法律は、1947年の労働基準法4条しかなかった。同条は賃金の男女差別を禁止しているが、賃金以外の労働条件に関する差別禁止規定は存在しなかった。

雇用上の性差別が初めて裁判で争われたのは、結婚退職制をめぐる住友セメント事件だった。原告女性は「結婚したら退職する」という念書を条件に被告会社に採用されたが、結婚した後も両親を養いたいと退職しなかったため、約束違反だとして解雇された。東京地裁は、解雇は民法90条の公序良俗違反であり無効、として原告を救済した（東京地裁1966年12月20日判決・判例時報467号26頁）が、労働法に賃金以外の性差別を禁ずる条文がないことが鮮明になった。性差別を争う事案は次々に増え、男女間の5歳差の

定年制を違法とした最高裁判決も出た（日産自動車事件・最高裁1981年3月24日労働判例320号23頁）。

男女平等を実現するために、国連は1979年に「女性差別撤廃条約」を採択した。日本は翌1980年に、同条約に署名し、署名から5年以内の批准をめざして国内法整備を行う必要が生まれた。国内でも運動は盛り上がりを見せ、1979年には「私たちの男女雇用平等法をつくる会」ができた。野党各党や日弁連もこぞって法案を提出したが、法の制定をめぐる労使の対立はきわめて厳しかった。経営側は、性差別を禁止するなら女性保護は廃止すべきだと主張し、労働側は、保護と平等が両方なければ女性は働き続けられないと主張し、間にたった労働省は「鬼の根回し」を必要とした¹。

1984年3月に、ようやく婦人少年問題審議会が「建議」を提出したが、法制整備の具体的内容については、公益側、労働側、使用者側の意見が分かれ、三論併記あるいは少数意見が付記されるという異例のものだった。これを受けて労働省がどのような法案を作るのか、注目が集まった。

「福祉法」だった85年均等法

建議を受けて労働省が策定し、各審議会に諮問した「法案要綱」は、誰もが予想していなかった「勤労婦人福祉法の改正」という形式を採るものだった。婦人少年問題審議会の労働側委員だった山野和子は、この形式に「あっと驚き、息をのんで言葉も出ませんでした」と、後に語っている²。独立の立法形式を疑わなかった労働側委員は、これを「背信行為だ」と憤り、最後まで審議拒否をするか否かを迷いに迷ったとのことだが、最終的には、女性差別撤廃条約の批准を優先させるために苦悩の決断をして、審議の土俵に乗ったという。

なぜ最終盤で、均等法は勤労婦人福祉法の改正になったのか。制定当時の婦人少年局長だった赤松良子は、後に、その理由を以下のように語っている。当初は、男女雇用平等法の制定と女性のみの保護規定を撤廃する労基法改正の二つを同時に提案する考えだったが、それは新法を制定する法案と法改正の法案という2本の法案になる。その場合、万が一にも一方だけが抜け駆的に採択されてしまうと、労使いずれかの主張のみが実現することになり「後に禍根を残す」不安があった。したがって、国会対策上、勤労婦人福祉法の一部改正と労基法改正を1本の法案にして提出することにした、というのである³。

均等法の光と影

このような経緯で、1985年5月17日、第102回国会で「男女雇用機会均等法」は可決された。均等法は、①「福祉法」という性格をもち、男女の異なる取扱いを禁止する「差別禁止法」ではなかったこと、②募集・採用・配置・昇進の均等は事業主の努力義務であり、③調停開始には他の当事者の同意が必要とされたことなど、大きな限界を内包していた。

私は、均等法の最大の功績は、制定を機に女性差別撤廃条約批准を実現させたことだと考える。1985年6月24日に、女性差別撤廃条約の批准案件は国会で承認され、1月後の7月25日に、同条約が日本で効力を発生した。締約国になった日本には、国連に定期報告を提出する義務が生じ、その後、日本政府は9次にわたり報告を提出してきた。女性差別撤廃委員会(以下、CEDAWとする)はそれらに対し、6回の審査を行い、審査後の「総括所見」⁴で、法制度改正を数多く勧告してきた。均等法自体は「妥協の産物」と批判されたとしても、日本は、条約を批准して、ジェンダー平等に向けて大きく舵を切る決断をしたのである。

しかし他方で、85年均等法がその後の日本のジェンダー平等に大きな影を残したことも事実だった。均等法がもたらした「影」の側面として、以下の2点を指摘しておきたい。

一つは、均等法が「福祉法」として出発したため、男女平等に反する解釈が行われたことである。女性の福祉に反しないかぎり、女性の雇用機会を増やすことは均等法に反しないとされ、「正社員男女、パート女子」という募集・採用方法も女性の機会を拡大するのだから許される、と解釈された。また、「男女別」の募集・採用が均等法の努力義務違反となったため、企業は率先して「コース別雇用」を導入した。将来の管理職要員を総合職、それ以外を一般職とする制度だが、

この場合でも、当初は、「総合職男女、一般職女子」という募集・採用は均等法違反ではないと解釈された⁵。これにより、均等法の男女平等実現効果は、著しく弱められた。

均等法によるもう一つの「影」は、女性保護規定の見直し・撤廃から生じた。女性労働者すべてを対象とする「一般女性保護規定」(時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止等)と、妊娠中・出産後の女性を対象とする「母性保護規定」(産前産後休業等)という2本立ての保護制度は、均等法を契機に見直され、「一般女性保護規定」の廃止と「母性保護規定」の充実という方向を辿った。この方向性自体は国際社会の流れだったが、長時間労働が現に蔓延していた当時の日本の労働現場で働く多くの女性が求めたのは、従来の「一般女性保護規定」を男性にも拡張する「男女共通規制」の実現だった。

しかし、男性労働者の働き方を変える「男女共通規制」は実現せず、均等法改正と同時進行で「一般女性保護規定」を徐々に撤廃する労基法改正は、女性たちに過渡期の混乱や苦しみをもたらした。女性も深夜業につくようになった郵政事務Bの職場で生じた男性からの女性職員へのハラスメント事件は、その一例である⁶。

均等法改正の経緯

その後、均等法は、二度にわたり大きく改正された。

1997年の第1次改正では、①法律上の「女子」という表記が「女性」に統一され、②均等法の福祉法的性格は払拭された(均等法の名称、目的、基本的理念)。③努力義務規定は禁止規定になり(均等法5条・6条)、④調停は一方当事者からの申立によって開始することになった(13条1項)。また、⑤事業主は、セクシュアル・ハラスメントの防止につき必要な「配慮」をする(21条)、⑥国は、ポジティブ・アクション(積極的改善)措置を講じる企業を援助できる(20条)、などの諸規定が設けられた。

努力義務規定から禁止規定への上記③の改正部分は、99年4月から施行され、裁判にも影響を及ぼした。男性を総合職に、女性を一般職に配属するという差別的なコース別雇用を争う訴訟では、均等法が努力義務規定だった時代には、主として民法90条違反が問われたが、禁止規定に改正された後には、均等法6条違反と判断されるようになった(野村証券事件・東京地裁2002年2月20日判決・労働判例822号13頁、岡谷鋼機事件・名古屋地裁2004年12月22日判決・労働判例888号28頁)。

2006年の第2次改正で、均等法は、①「女性」差別禁止法から「性別」を理由とする差別禁止法になり、男性も対象となった(均等法2条1項)。^②間接差別禁止規定(7条)、^③妊娠・出産等に関する不利益取り扱い禁止規定(9条3項)が新設され、^④セクシュアル・ハラスメントは、事業主の「配慮」義務から「措置義務」に変更された(11条1項)。

重要だったのは、間接性差別禁止規定の新設である。女性であることを理由とする「直接差別」に対して、「間接差別」とは、「性中立的」な基準・慣行等を実施・適用した結果、一方の性別により不利な影響が生じる場合には、これら基準・慣行を設ける側の企業に、その必要性・正当性の立証が求められる。もし立証が成功しなければ、それら基準や慣行などは「間接差別」として違法評価を受ける。間接差別禁止規定については、とりわけEU諸国では、様々な事例に適用されて違法と評価する判例が蓄積されてきた。

均等法にとっても、間接差別禁止規定である7条の新設は、大きな前進だった。ところが、均等法施行規則2条が、7条の適用範囲を3例に限定したため⁷、以後、長年にわたり、この条文は死文化してきた。初めて労働分野で、間接差別という表現を使って企業の不法行為責任を認める裁判例が登場したのは、2024年のことだった(AGCグリーンテック事件・東京地裁2024年5月13日判決・労働判例1314号5頁)⁸。

均等法の現在

二度の改正を経た「均等法」は、性差別の解消に役立っているのだろうか。

まず差別の是正・救済をめぐる手続的側面をみよう。2023年度の均等法の施行状況では⁹、相談件数は19,482件、是正指導件数は6,214件、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は216件、機会均等調停会議による調停受理件数は94件、調停案受諾勧告を行ったものは15件、うち14件が解決に至った。このように、均等法の差別是正の仕組みは行政主導で行われて、一定の効果をあげてきた。

ただし、均等法の主軸となる条文は、5条(募集・採用)、6条(配置・昇進等)、7条(間接差別)だが、これらに係る行政的関与件数は、著しく少ない。是正指導件数40件(5条25件、6条15件、7条0件)、紛争援助受理件数5件(5条1件、6条4件、7条0件)、調停受理件数は0件である。件数が多い条文は、判定的機能が不要で形式的対応が可能な条文、たとえば使用者の措置義務(11条、11条の3等)、母性健康管理(12条、13条)、男女雇用機会均等推進者(13条の2)等である。

均等法の相談・紛争解決制度を利用する人々の多くは、行政に、使用者が違法行為をしたと判定してくれることを期待している。ところが本法は、制度的にはあくまでも調整的仕様となっており、その期待に応えるには限界がある¹⁰。差別をめぐる紛争解決手続としては、しっかりと判定的機能を果たす仕組みに組み替える必要がある。

次に、差別禁止法としての内容面からみた均等法は、どのように評価されるだろうか。先に述べたように、CEDAWは、日本に対して6回の審査を行ってきた。最新の審査は2024年10月17日に行われ、同月30日に出された「総括所見」¹¹では、雇用分野に関して11項目の勧告が示された。とりわけ、賃金格差をなくすために、同一価値労働同一賃金原則を有効に実施することや、均等法の間接差別禁止事由をより拡大すること等の内容が含まれており、重要な指摘である。

均等法の未来に向けて

喫緊の検討課題は、賃金差別をめぐる法制度改正である。日本はこれまでも、繰り返し、ILOやCEDAWから、同一価値労働同一賃金原則の実施を勧告されてきた。労基法4条はこの原則を明記していないため、先述したCEDAWの総括所見は、同原則の「実施は不十分」と評価している(para.39(a))。では、どうすれば、日本の法制度下でこの原則を実施できるのだろうか。

立法政策の一つの選択肢として、私は以下のように提案してきた¹²。^①労働契約法、労基法等にこの原則を規定し、^②個別紛争事案の解決制度の中に、職務評価能力をもつ「独立専門家」に報告書を依頼できる仕組みを導入し、^③パート・有期労働法にも、基本給については「合理的と認められない相違の有無は、客観的で公平な職務評価を用いて判断されねばならない」と規定する。実際の職務評価については、現在、厚生労働省が示している職務評価の手法¹³を、国際基準に照らして修正する必要がある¹⁴。^④女性活躍推進法の「男女間の賃金の差異」に関する事業主の状況把握と公表義務については、「差異の縮小」を行動計画の目標に入れ、賃金格差の調整を事業主に実施させる「労使委員会」を制度化する¹⁵。

長期的な将来の展望も視野にいれば、近年、包括的反差別法あるいは包括的差別禁止法の制定が世界的潮流であることを認識すべきである¹⁶。均等法自体をよりレベルの高い性差別禁止法にする課題もきわめて重要だが、さらにふみこんで、包括的反差別法を構想することは、多くのことを教えてくれるはずである。禁止されるべき差別事由として、性別となら

んで人種、信条、年齢、障害、性的指向や性自認などを組み込み、雇用を含むあらゆる分野を包含する立法構想を議論することは、これまで必要に迫られて場当たり的に法改正を繰り返してきたために複雑化し、相互矛盾をきたしている日本の差別規制諸立法を見直す作業につながるはずである。包括的反差別法の議論は、差別の解消・平等の実現を、すべての人々の共通課題にして平等のヒエラルキーをなくし、被差別者相互の対立を解消することに通じるだろう。ひいては、複合差別・交差差別を救済しやすくするメリットもある。私たち研究者も、労働法の枠を超えて他分野の専門家と協力しつつ、大きな議論をすべきときではないだろうか。

- 1 赤松良子『均等法をつくる』（勁草書房、2003年）58頁。
- 2 山野和子「講演 均等法制定の経緯とこれからの課題」日本労働組合総連合会女性局『均等法・育児休業法施行記念集会（その2）報告書』（1995年、連合）10頁以下参照。
- 3 赤松・前掲（注1）118頁。
- 4 日本政府は「最終見解」と訳しているが、ここではNGO訳の「総括所見」を用いる。以下同じ。
- 5 労働省「均等法の施行について」（昭和61年3月20日婦発68号・職発112号・能発54号）。
- 6 長谷川裕子「深夜業解禁、郵政職場の男女平等に挑む」浅倉むつ子他編著『労働運動を切り拓く—女性たちによる闘いの軌跡』（旬報社、2018年）242頁以下。
- 7 3例とは、①募集・採用時の身長・体重・体力要件、②労働者の募集・採用、昇進・職種変更にあたっての全国転勤要件、③昇進における転勤経験要件である。
- 8 浅倉むつ子「間接差別禁止法理とコース別雇用」季刊労働者の権利359号（2025年）。
- 9 厚労省「令和5年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」
- 10 高橋陽子「雇用環境・均等部における紛争解決・救済の現状」季刊労働法260号（2018年）6頁以下。
- 11 Concluding observation on the ninth periodic report of Japan (UN/CEDAW/C/JPN/CO/9, 30 October 2024).
- 12 森ます美＝浅倉むつ子編著『同一価値労働同一賃金原則の実現—公平な賃金制度とプロアクティブモデルをめざして』（勁草書房、2022年）248頁以下。
- 13 厚労省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」
- 14 森＝浅倉・前掲（注11）205頁。
- 15 同上、253頁。
- 16 2024年12月のジェンダー法学会の学術大会では、「包括的差別禁止法とジェンダー」がテーマだった。また2022年12月、国連の人権高等弁務官事務所は、『マイノリティの権利を守る—包括的差別法制定のための実践ガイド』を世界に向けて、公表した。OHCHR, A Practical guide to Developing Comprehensive Anti-discrimination Legislation. 日本語訳は、IMADRのHPに掲載。 https://imadr.net/guide_antidiscrimination_japanese/