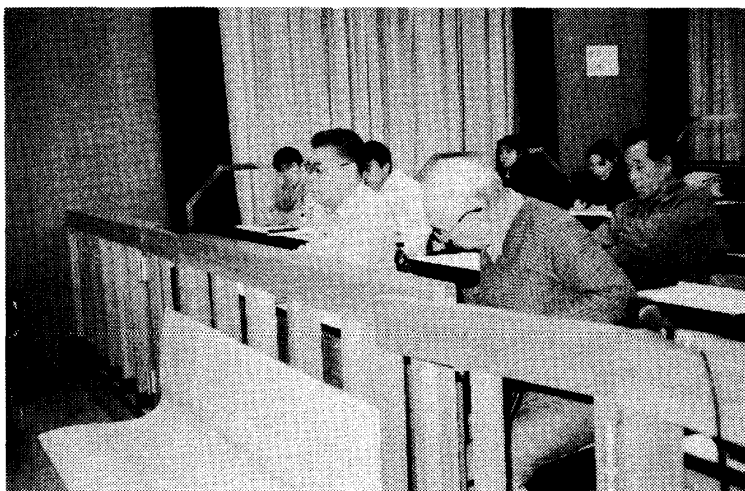


公開シンポジウム風景



木村晋介先生プロフィール

1945年 長崎県に生まれる

1970年 弁護士開業

木村晋介法律事務所所長

日本消費者生活アドバイザーコンサルタント協会理事

通産省割賦販売審議会専門委員

坂本弁護士一家救済のための懸賞金実行委員会委員長

主な著書 「二十歳の法律ガイド」有斐閣・共著

「六十歳の法律ガイド」有斐閣・共著

「キムラ弁護士が駆けてゆく」角川文庫

「巷にあふれるいい話」岩波書店

「八丈島のロックンロール」筑摩書房

「竹林からかぐや姫」筑摩書房

「消費者判例ガイド」有斐閣・共著（1994/2）

出演番組 フジテレビ「ザ・ウィーク」

フジテレビ「平成教育委員会」

TBSテレビ「ワイドウォッチャー」

テレビ朝日「TVジャック」など

浅倉むつ子先生プロフィール

東京都立大学院社会科学研究所基礎法学専攻博士課程修了

法学博士（1993年 早稲田大学）

東京都立大学法学部教授 労働法、社会保障法専攻

1991年9月より1年間、ヴァージニア大学ロースクール客員研究員

主な著書 「男女雇用平等法論－イギリスと日本」 ドメス出版

「女性法学」 共著 尚学社

「女子差別撤廃条約－国際化の中の女性の地位」 共著 三省堂

男女雇用機会均等法を考える

1994年12月6日

都立大学教授 浅倉むつ子

1 男女平等をめぐる法制度の基本的なしくみ

(1) 憲法14条と民法90条、民法709条

(2) 労働基準法（1947年）

- ・ 4条 女子であることを理由とする賃金差別禁止
- ・ 母性保護と一般女性保護

(3) 女子差別撤廃条約の批准と均等法（1985年）

<女子差別撤廃条約は守られているか？>

2 男女雇用機会均等法

(1) 正式名称と基本的な考え方

<基本的には「福祉法」>

(2) 事業主の講ずる措置

- ・ 努力規定（募集・採用・配置・昇進）
- ・ 禁止規定（教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇）

<なにが違うのか？>

(3) 紛争解決手続

<行政指導>

<初めての調停事例>

3 男女平等をめぐる最近の動向

(1) どしゃぶりの女子大生就職戦線

(2) コース別選択制度のゆくえ

(3) あい変わらず大きい男女賃金格差

4 事実上の男女平等達成のために

(1) アファーマティブアクションやポジティブアクション

(2) 同一「価値」労働同一賃金原則の実現

(3) 家庭生活と職業生活の調和

育児休暇・介護休暇／労働時間短縮／単身赴任問題の解決など

事業主の講ずる措置についての解釈通達

▶ 解釈通達

総論

一 均等法は、雇用の分野において女子が男子と均等な取扱いを受けていないという現状を改善するという観点から、男女の均等な機会と待遇の確保のため一定の措置をとることを事業主に義務づけ、もって女子労働者の地位の向上を図ることを目的として制定されたものである。したがって、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、女子のみの募集、女子のみに対する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こと。

(昭61・3・20 婦発第68号)

渡辺澄子先生プロフィール

日本女子大学文学部国文科、同大学院文学研究科修士課程修了。

高校教諭を経て昭和学院短大助教授から本学へ（この間、社会事業大学、実践女子短大、日本女子大学の非常勤講師）

日本近代文学会（評議員）、昭和文学会（常任幹事、編集委員長）、日本文学協会（委員、運営委員）、女性学会・東方学会・日本文芸家協会会員

著 「野上彌生子研究」、「野上彌生子の文学」

編著 「近代文学」、「現代文学」、「女性文学」（近代・現代編）
「現代女性文学辞典」、「樋口一葉を読み直す」その他

論文 漱石論（「我が輩は猫である」「三四郎」「道草」「明暗」）

“新しい女”の実相、1910年代の文学、フェミニズム批評の系譜、現代女性文学論、森鷗外・高村光太郎・大岡昇平・井上光晴論 その他

「女子学生の就職問題を考える」

……男女雇用機会均等法は生きているか……

大東文化大学文学部教授

渡辺 澄子

- 女性の能力は男子に劣るか
- 女性を取り巻く制度
- 女性を取り巻く環境（家庭・職場・国）
- 女たちの闘い
- 意識変革（国・企業・個人＝男、女自身）
- 市民による人間を差別しない精神的土壌作りが緊要

「女子学生の就職問題を考える」

……男女雇用機会均等法は生きているか……

メモ

- * 男女同一賃金法案、米国会通過（1963 昭38）
- * 主婦のパートタイム就労増加－既婚女性の就労大幅増加（1964）
- * 結婚退職制度は性差別で違憲と判決（東京地裁、初の判決）－（1966 昭41）
- * ILO100号条約（同一労働同一賃金）国会で承認（1967）
「婦人に対する差別撤廃宣言」国連総会で採択（1967）
- * ILO、婦人労働者の機会・待遇の均等に関する報告書発表（1975 昭50）
- * 国際婦人年世界会議、国際婦人年世界大会、国際婦人年日本大会（1975）
〔国連婦人の10年〕
- * 総理府、初の「婦人白書」発表。女子の平均賃金男子の58%（1978）
- * 男女雇用機会均等法成立、公布（1985 昭60）－施行（1986）
女子差別撤廃条約批准（1985）
- * 女子の高学歴化加速進行

● 女子の能力は男子に劣るか

岸田俊子（中島湘煙）-1868～1901 文久3～明治34

「同胞姉妹に告ぐ」（「自由の燈」1884 明17 連載）

* 精神力、才知において男が優秀というが、それは「教ふると教へざるとの差ひ又世に交わることの広きと狭きとに依るもの」で本来の差ではない。——女性の高学歴化、従来男の職域とされていたほとんどあらゆる職域に参入。

堺 利彦－1870～1933 明治3～昭和8

「良妻賢母主義」（1906 明39）

* 良妻賢母教育は「女子を家庭に押し込めて男子の奴婢とする」「男子国の奴婢養成法である」

「女の世界」（1920 大3 連載）

* 「女の職域は狭く、しかも賃金は安い。知識的職業につけば結婚できず、仕事と家庭の二重の重荷を背負うことになる。婦人運動は金と男とふたつの力を一緒にはねとばす工夫が必要である。」

● 女性を取り巻く制度

* 強者の論理－女性を弱者として企業社会主義の都合で利用し、そして疎外
「青鞥」(1911 明44創刊～1916 大5)の女たち

忍従・隷属を強いる婦徳を拒否して対等な人格関係で結ばれた夫婦生活を希求。

* 加藤みどり「執着」

男って者は女に対して、無理な要求ばかりするんだから。一方男性的たれ、一方女性的たれ、外に出て活動した上に家の中では従来女と同じような事を要求するんですもの、全く無理だわ。一つの性を備えている者がどうして両性の特質、職分を兼ねられるものですか。

「風吹く日」

経済的に自立したいの願いから心を鬼にして子どもを里子にだし記者となった実生活を素材とした、理想の実現にとまなう痛切な苦悩と、女の自立を是とする意見を持ちながら家事・育児に関わろうとしない男のエゴイズムを批判。

* 田村俊子「彼女の生活」(1915)

経済的にも人格としても対等関係であることを取り決めて結婚した夫婦が、結局女に加重される家事に絶望し、仕事をとるために分かれる決意をするが、子供ができてしまい、喜びどころかいっそうの絶望感にうちひしがれる。子供をかかえて両立の道を探ろうと新たな決意をする。

● 女性を取り巻く環境 (家庭・職場・国)

* 性差別－家事・育児・介護の押し付け

昇進・昇格および賃金格差、セクハラなど

総合職の内実

国の諮問機関における1994年9月現在、女性委員は過去最高の12.2%

女子学生への就職差別 (1994・11・25 毎日新聞)

女子学生「応募不可」=40%

女性の募集、採用率あり=13%

条件＝自宅通勤、浪人、留年は不可＝13%

情報提供が男子より不利な取扱い＝27%

結婚・出産退職を暗に指示

女性は幹部になれないと釘をさす など

●女たちの闘い

* 住友金属工業技術企画部企画室員七人他約百人が「男女間昇進差別」調停申請、調停開始は七人だけ（男たちも共闘しなければならない）

女性勤労者2000万人の時代

日本全体で現在女性の平均賃金はほぼ1/2強。（18～19歳では92%、50～54歳は51%＝人事管理構造に原因）

★日本では多数派は夫婦共働きが完全に定着し、毎年シェアを広げている。しかし、女性の多様な能力を十分に発揮できる環境になっていない。換言すれば、企業に根強い差別視があって女性の能力を活用する体制のないことによる。

企業も就職を望む女性も共に意識変革＝自己革新こそ急務。

努力義務だけの均等法を、禁止規定を持つ強制法に即刻改正が必要

* 育児・介護休職制度（有給）の確立

育児・介護は女の義務視観からの解放

生涯出産数、低下続き過去最低1.46（1993年）

高齢化社会へ激進

●意識変革（国・企業・個人＝男、女自身）

* 価値観の変化→ライフスタイルの変化→共生（平等）意識の確立

* 企業は均質化された人材よりも多様性と互換可能性の実現をはかること。

（育児や介護を女性と対等に、しかし女性とはひと味もふた味も違った持ち味でやれる男性こそこれからは有用な人材）

* 就職を望む女性→甘ったれや中途半端性から脱却した自立心の確立

外表のカッコよさを払拭＝パッションの持てる仕事ならパワーを発揮できる。

●市民による人間を差別しない精神的土壌作りが緊要

* 差別を語り、問題視することは、文化の水準、文化の質の把握、点検となる。

木村 男女雇用機会均等法ができて、今年で9年ですね。本当は10年ぐらいの節目でやるといいテーマだったという面もありますが、10年待ってられないぐらい女子学生の就職問題が深刻になっています。いま本当に焦眉の問題に取り組んでいこうということで、今年のテーマに選ばせていただきました。毎年このシンポジウムは、その年度で非常にショッキングな事件があったり、世間の関心を集めるような事件があったときに、そのテーマをできるだけ優先して選ぶことにしております。今回の女子学生の問題は、そういう意味でも今年の大変大きな話題であると考えて取り上げたものです。

私は、きょう司会をさせていただきます弁護士の木村晋介でございます。4回続けて司会をさせていただきます。きょうのそれぞれの先生方のお話を含めて、あとできちっと活字にして、何年か経ったらまとめて本にでもできないかと思っておりますので、そういう先のあるシンポジウムだということで、ご了解いただきたいと思えます。

それでは、講師の先生を2人ご紹介いたします。

私のすぐ左にいらっしゃいますのが浅倉むつ子さんです。(拍手) 都立大学の教授でいらっしゃいまして、男女雇用機会均等法の問題に関しては国の内外で目覚ましい発言をいらっしゃりまして、雇用機会均等法の問題があるたびに引っぱり出されていますが、きょうもどうしてもお願いして来ていただきました。

もう1人は渡辺澄子先生です。(拍手) 渡辺さんは、この大学の文学部で教えていらっしゃいます。きょうは、日本の文学の中から女子学生の就職問題を考えていただく、そういう切り口でお話をいただこうと思っております。

それでは先に浅倉さんから、「男女雇用機会均等法を考える」というテーマでお話をいただきます。

浅倉 浅倉でございます。よろしく願いたします。

きょうは「女子学生の就職問題を考える」というテーマですが、私の話は副題の「男女雇用機会均等法は生きているか」ということに焦点を合わせたいと思えます。本題の就職問題は、木村晋介さんの話を聞きたいと思って集まった方も多と思うので、ぜひあとで学生さんたちの発言や晋介さんにもお話しいただきたいと思えます。

私は法学部の教員なものですから法律の話になりますが、なるべく法律専門家でない方にもわかりやすいような話をしたいと思っております。

男女平等をめぐる法制度の基本的なしくみについて、均等法の話に入る前に、多少背景的なこととお話ししたいと思います。

ご存じのように日本は、憲法14条で「法の下での平等を」ということを定めております。何人も法の下で差別されてはならない。「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、

信条、社会的身分、門地によって差別されない」という規定を持っております。だから、当たり前のことですが女性だって差別されてはいけないはずなのです。しかし、憲法というのは国と国民の関係を規律するもので、使用者と労働者の関係を規律するものではないと憲法学者は考えます。そこで国と国民の関係ではない使用者と労働者の関係を規律するのは何かとなります。私人間には憲法は直接妥当しないけれども、民法90条の公序良俗に反するような差別をしてはならない。つまり合理的な理由なしに差別してはいけないのです。公序良俗という言葉は民法の90条に出てまいります。昔の方は、公序良俗と言えさぐピンとこられると思います。公の秩序、善良の風俗。

この公序良俗違反ということで、昭和41年12月20に初めて女性に関する雇用差別の事件が東京地裁でありました。それは「住友セメント事件」という裁判です。

この「住友セメント事件」は、女性を採用するときに「結婚したら退職しなさい」という念書を取ったという事件です。ある女性を採用するときに、「結婚したら私は退職します」と念書を書かないと採用しないと行ったものですから、彼女は念書を書きました。ところがこの人は、結婚したのですが退職しなかったのですね。使用者のほうは、「これは約束違反ではないか。せっかくおまえは念書を書いたのに、なぜやめないのか」と言って解雇いたしました。今から思うとひどい話ですが、当時はこういうことが結構普通にあったわけです。そこで東京地裁はどういう判断を下したかといいますと、「この解雇は公序良俗違反である。無効である」と言ったわけです。

そのときに東京地裁は二つの理由を示しました。一つは、なぜ公序良俗違反かと申しますと、「結婚の自由を侵害している」というのが一つの理由です。つまりこの人は、結婚するか、それとも仕事をやめるかということを選択せざるをえなかったわけです。両性の合意のものに結婚できるというのが当然の自由・平等な社会ですから、そういうことによって婚姻の自由を侵害している、だから公序良俗違反である、と言いました。もう一つは、「これは男女差別である」と言いました。なぜなら、男性は結婚してもやめないのに、女性だけが結婚したらやめなければいけない。これは差別である。そういう二つの理由を示して、東京地裁は「これは無効である」と言ったわけです。

これに女性たちは大変力を得まして、以来、民法90条を利用したり、民法709条「不法行為」を利用して、「差別された」と裁判所に訴えるケースが50件から60件ずっと続いてまいりました。

ところが問題なのは、民法というのは市民一般に適用される法律で特に労使関係を想定しているわけではありません。本来は、使用者と労働者の間を規律する労働法によってきちっと雇用差別を禁止しなければいけないはずで、ところが雇用関係を規律する労働基

準法という1947年できた法律がありますが、労働基準法の中では男女差別を明確に禁止していないのです。ここが問題です。1947年にできた法律なのに（ちょうど憲法と同じ年ですよね）、なぜ男女差別をこの法律が禁止しなかったのだろうかということです。

労働基準法は、3条という条文と4条という条文を持っております。3条は均等待遇について定めております。つまり、「国籍、信条、社会的身分を理由として労働条件について差別してはいけない」というのです。ここに「性別」というのが入っていないことに注意いただきたいと思います。憲法14条の中には「性別」が入っていますが、労働基準法3条には、「国籍、信条、社会的身分を理由として差別してはいけない」とありまして、「性別」が入っておりません。

ところが一方、労働基準法4条には「女子であることを理由として賃金について差別してはいけない」と規定されています。こちらのほうは「性別を理由として差別してはいけない」と書いてあるのですが、問題は、労働条件一般について禁止しているわけではなく、特に賃金だけを取り出して禁止しているわけです。「性別を理由にして賃金について差別してはいけない」と言っておりますが、「労働条件一般について差別してはいけない」と言っておりません。したがって、皆さんも気がつかれると思いますが、性別を理由とする賃金以外の労働条件についての禁止規定が労働基準法にはないというわけです。

となりますと、先ほど私が例に出しました「住友セメント事件」は何だったかといいますと、結婚したら退職する、つまり退職に関する労働条件が問題になった事例です。退職に関する労働条件について性別を理由に差別した事件なので、労働基準法3条違反でもないし、4条違反でもないということになります。

なぜこんな変な現象が起きるのだろうか。どうせだったら労働基準法3条に「性別を理由として労働条件について差別してはいけない」と一般的に規定すれば、問題が解決するのですよね。ところがそうではないために、民法90条を根拠にしたり、憲法14条を持ち出したりして訴訟をしてきたわけです。

理由はいろいろ説明されておりますが、どれも実は納得できない理由です。一つの理由として説明されていることは、労働基準法の中に女性に対する特別の保護規定があります。女性は深夜業をしてはいけないとか、女性は残業を制限されるとか、そういう特別の保護があります。だからもし労働基準法3条で「性別を理由に労働条件について差別してはならない」という一般規定を設けますと、この保護規定もまた性別を理由とする労働条件差別だということになって矛盾してくるじゃないかというのが、当時の考え方だったのです。ですから一般規定はここで置かないことになりました。日本の法律はそのような形で矛盾の中で出発したわけです。

ところが、この矛盾はだんだん大きくなりまして、国際的にも非難されるようになりましました。一番大きかったのは、女子差別撤廃条約の批准という出来事です。

国連が1975年を「国際婦人年」と設定しまして、その4年後の1979年に、女子差別撤廃条約という、国連の女性に対する人権のカタログといわれているような大きな条約をつくったわけです。いろいろな国が、まずそれを自分の国でも批准しますという署名を行いました。日本も1980年に署名をしたのです。署名をしますと「5年以内にこの条約を批准する」ということを公に約束したことになるわけです。したがって、1980年に署名したということは、1985年にこの条約を批准しなければならなくなったのです。そういういきさつがありました。

日本は、この条約を何とか1985年までに批准しないと国際的な笑い者になるとうことで、どうしても批准したかった。ところが、批准するにあたって問題点が三つありました。

一つの問題点は、家庭科の男女共修です。85年以前は、家庭科は中学校と高校で女子生徒だけの必修科目でした。これは教育課程における男女差別ではないかと問題になりまして、今では学習指導要領が改訂されまして、男女ともに家庭科は選択必修になったわけです。これを改正しないとこの条約を批准できませんでした。それが一つです。

二つ目は、国籍法の改正を行いました。1985年よりも前は、日本の国籍法は父親の血統を継承するという法律だったのですね。父系血統主義と申します。父親が日本人だったら子供は日本国籍を取得するけれども、母親が日本人で父親が外国人だった場合は子供は日本国籍を取得できない。子供の国籍に関して、父親と母親の権利が平等でなかったわけです。したがって国籍法を改正して、今度は父親も母親も子に国籍を継承させることができる父母両系主義にいたしました。父親か母親いずれかが日本人であれば子供が日本国籍になるという法改正をしたわけです。

3番目が、これからお話しする雇用機会均等法。雇用に関する差別をきちんと規制する法律を独立の法律として改めて設けなければこの条約は批准できないということで、雇用機会均等法をつくったわけです。

ですから1985年という年は、日本にとってはかなりエポックメイキングな年だったわけです。1985年に女子差別撤廃条約を批准して、そしてその批准のために法律上残っているはずの男女差別はあらゆる側面から一掃されたと言っていいと思います。

ところが問題は、この条約を批准し法律上の差別はなくなったとはいっても、現実はどうかという問題です。法律上の差別がなくなっただけでは本当の意味での男女平等ではないというのは、皆さんが一番よくご存じだと思います。この条約を批准しますと、各国が女子差別撤廃委員会という国連の委員会に、この条約をどの程度実現しているだろうかと

いう報告書を出さなければいけないのです。過去、日本政府は3回この委員会に報告書を出しまして、2回の審査を受けました。皆さんのお手元にお渡しした資料の最後のページにあります。日経新聞の今年の4月6日の夕刊にこの審査の様様について私が書いた簡単な記事がありますので、ぜひ後でお読みください。「日本はこの条約を批准しているけれども、理想的にこの条約が実施されているわけではない」と、かなり厳しく国連の委員会で指摘されたことに留意していただきたいと思います。日本はまだまだ男女の賃金格差が大きいではないか、きょうテーマになっている女子学生の就職戦線どしゃ降りという中でまだ男女差別が残っているではないか、経済発展は日本は評価されるけれども女性の地位については相当後進国ではないか、そういうことが指摘されております。条約というのは、批准したらそれでおしまいではないのです。批准した後に継続的にこうやって国連の委員会の中で審査されることがとても重要だということがおわかりになると思います。

さて、肝心の雇用機会均等法という法律ですが、正式名称をまず見ていただきたいのです。資料の1枚目に法律をコピーしていただいております。私たちは均等法とか雇用機会均等法と言っておりますが、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」、これが正式名称でございます。

そのあとに「(昭和47年7月1日法律第113号)」とあります。私は今、均等法は1985年にできた法律である、つまり昭和60年にできた法律だと言ったのですが、ここでは昭和47年の法律になっております。矛盾しております。これは何かということですが、日本は、先ほどお話したように、1985年にどうしてもこの法律をつくらなければいけなかったのです。差別撤廃条約を批准しなければいけない。そのためには、この法律を何が何でも通す必要がありました。そこで、議論は大変混乱いたしました。経営者団体はあらたな法律を作ることに最後まで反対でしたし、労働組合は「もっともっと罰則を強化した法律をつくるべきだ」と言いまして、労働省は相互の調整の中で立ち往生をいたしました。そして、最後の最後にアッと驚くことをしたわけです。何をしたかといいますと。昭和47年の勤労婦人福祉法という法律を全面改正して、この雇用機会均等法としたのです。これは労働省の法案要請が出てきて初めて私たちにも明らかになったことで、アッと驚いたわけです。それまでは、雇用機会均等法というか雇用平等法といいますか、そういう独立の法律が絶対できるはずだとみんな信じておりましたが、法案要綱の段階で勤労婦人福祉法を改正するといって改正法にしたのです。

そこで何が起きたのでしょうか。法律の題名をよく見ていただくと、前半の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等」という言葉が、後ろの「女子労働者の福祉の増進に関する法律」というところへ形容詞でかかっていることがおわかりになると思

います。これが重要です。つまりこの法律は、女子労働者の福祉のための法律であるという性格を色濃くした法律になったわけです。雇用平等法の男女平等という概念と女子労働者の福祉のための法律という概念は、関連はするのですが、全く別ものなのですね。この別のものをドッキングさせて一つの法律にしたところに仕掛けがあったわけです。

これによって何が生じたかということですが、レジュメの2枚目の下、昭和61年3月20日の婦発第68号、事業主の講ずる措置についての解釈通達といわれるものが出ております。長いですが読み上げます。

「総論

均等法は、雇用の分野において女子が男子と均等な取扱いを受けていないという現状を改善するという観点から、男女の均等な機会と待遇の確保のため一定の措置をとることを事業主に義務づけ、もって女子労働者の地位の向上を図ることを目的として制定されたものである。」

その後が重要です。

「したがって、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、女子のみの募集、女子のみに対する追加的訓練と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こと。」

ここがミソなんですね。つまり、女子労働者の福祉のための法律だから、男子労働者についての機会の制約はこの法が関知するところではないと。言いかえれば、女子労働者にとって多少機会が広がることであつたらば男女平等でなくてもかまわないのである、そういうことがこの「女子労働者の福祉のための法律」という意味合いなのです。

それだけ聞かれると、それならいいじゃないかと思う方もいるかもしれません。何もそんな男女絶対平等でなくたって、女性にちょっとばかり下駄をはかせたっていいじゃないか、と思われるかもしれないのですが、そうではありません。

例を申し上げますとわかりやすいと思うのですが、たとえばある企業が正社員を募集したとします。「正社員・大卒男子」と、ある企業が募集したとします。これには女性は応募できません。女性にとっての機会の制限になります。だからこれは均等法に反するわけで、均等法違反になります。ところが、同じ企業が「正社員・男女」と募集します。あわせて「パートタイマー・女子」と募集したとします。そうするとこの募集は、均等法に反しないことになってしまいます。なぜかということ、それぞれ男性の立場、女性の立場から考えますと、女性にとっては正社員にもなれるしパートにもなれるわけです。こういう募集の仕方をしたとしても、女性の機会を何ら制約していません。しかし男性の立場から見ると、

男性は正社員にしかねないのですね。パートになることはできない。これは確かに男性にとっては機会を制約していることになります。しかし、さっきの解釈通達で見ましたように、この法律は、男子が女子と均等な取り扱いを受けていない状態については触れないと言っているのです、男性にとっての機会の制約はこの法に関係ないのです。形式論理ですが、何かおかしいなと思われると思います。こういうことが実は現在数多く起きております。

例えば、よく言われているコース別の雇用管理ですね。均等法ができて以来、企業は男女差別をしてはいけないことになった認識したので、今度はコース別の雇用管理を行っております。つまり総合職と一般職と入社するときから区別をするわけです。総合職のほうは、入社したときに、今後全国どんなところにも転勤します、というかわりに賃金はどんどんアップして行って、昇進もして最終的には管理職になれるというコースです。もう一方の一般職は、私は全国転勤はいやだ、絶対に東京以外には行きません、というかわりに賃金はある程度で頭打ちで、将来は管理職になれないというコースです。最近の企業は総合職コース、一般職コースと区別して募集しております。

そのときに、今言った例がみられます。総合職は「男女」と募集しておいて、「一般職・女子」と募集する。そうすると、総合職の中に女性だってすべり込みがありますが、その数はごくごく少ないですね。100人のうちの2、3人が女性だという企業が多いと思います。ところが一般職は全員女性になります。これはある意味ではかつての男女別の募集と同じようなものであって、雇用機会均等法ができた後の社会ではおかしいではないかと思われると思いますが、これが均等法違反にならないのです。先ほどの例で言いますと、男子は一般職になれないけれど、これはこの法律が関与しないのだと言っているわけですから、関係ないという解釈になります。

ほかの国の機会均等法とか雇用平等法を見ますと、最も重要視しているのは何かといいますと、ジョブ・セグレーションをなくすということです。いろいろなジョブが男女別にセグレート（分離）されている状況をなくしていくということを、ほかの国では雇用平等の最も重要なテーマだと考えております。例えば看護婦さんとか、女性ばかりそこに集まっているような仕事。一方、トラックの運転手とか、男性だけがそこに集まっているような仕事。そういうふうにセグレートされた仕事が存在することは、結局は男性が集まっている仕事の賃金が高くなり、労働条件が引き上げられ、社会的にも評価されているのですが、他方で女性が集まっている仕事については低賃金であり、いつまでも労働条件が低いことになります。そしていくら同一労働同一賃金という原則を言ってみても、全然別の仕事に就いているから同一労働の前提がなく、したがって同一賃金という原則が機

能しない。いつまでも女性の地位向上にならない。したがって雇用平等法の一番重要な関心事は、どんな職務も男女に平等に門戸を開くということです。男性だって看護夫さんになれるし、女性だって運転手になれる、だからこそ均等法であるわけなので、すべての仕事に女性も参加し、就職することができないといけないはず。しかし、さっき言いましたように、日本の均等法はそういう意味で片面的でありまして、男性の雇用機会に関係ないということによって、実は女性にとっても雇用機会を本当の意味で開いていないということになるわけです。この均等法という法律は、そういう意味では大変おかしいなとは思っております。

また、この法律は、事業主に対して一定のやらなければいけない措置について定めています。その措置は、募集・採用から配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇まであらゆる雇用レベルについて、男子と比べて女子にも機会を与えるということを定めているのですが、その定め方に二種類の方法があります。それが努力規定と禁止規定というものです。

条文の7条「募集及び採用」に「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない」とあります。「努めなければならない」と定めているところを努力規定といいます。8条も同じ定め方です。したがって「配置及び昇進」も努力規定です。ところがその後の9条「教育訓練」になりますと、「事業主は、教育訓練について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはならない」とありますので、こちらのほうは禁止規定です。9条、10条、11条は禁止規定です。つまり「教育訓練」「福利厚生」「定年・退職及び解雇」のほうは禁止規定であります。

どうしてこんな努力規定と禁止規定の差ができてしまったのだろう。差別はどんなことでもいけないわけですから、片方がよくて片方が悪いわけではありませんのに、なぜ片方が努力規定になり片方が禁止規定になってしまったのだろう。先ほども言いましたように、当時法律ができ上がるときに何としても経営者団体がこの法律に反対したのです。募集・採用とか配置・昇進という雇用管理上の最も大事な部分は絶対譲れない、これを禁止規定にされたら自分たちの企業はもうやっていけなくなる、均等法ができ上がったために社会は滅びるのだ、とまで言われ、だからせめてここらあたりの重要な部分は努力規定にしておいてもらいたい、といました。つまり努力さえすればよいので、そのうち徐々に雇用管理が改善されればよいのだというふうにしてほしいと経営者団体は最後の最後まで主張し、それが反映してこのように肝心のところが努力規定になったというわけです。

では努力規定と禁止規定は何が違うのかということを考えてみましょう。法的な効力という

のは公法的効力と私法的効力に分けることができます。公法的効力というのは、この条文に反した場合に、この法律が準備している紛争解決手続を利用できることをいいます。この法律は、調停委員会というものを設けております。例えば努力規定の募集・採用について差別があったという場合は、これは公法的効力がある規定だといわれますから、調停にかけることはできる。しかし、努力規定は私法的効力はないと説明されております。私法的効力というのは、裁判所に訴えることができるかどうかということです。例えば、私は募集・採用で差別された、だから木村弁護士を味方につけて裁判所に訴えるということが、この条文を根拠にしてはできないのです。相変わらず民法90条とか「不法行為」の709条などを根拠にして裁判所に訴えることになります。つまり均等法に反するからといって裁判所に訴えても何の効力もないですよという、そういう意味での私法的効力がないというのが努力規定の一番の特徴です。それに対して禁止規定のほうは、公法的効力もあり、私法的効力もある。だからこの法律ができた後では、結婚退職制が違法だという場合には、今までは民法90条違反だと言ってきたけれども、今度は均等法11条違反であるとして裁判所に訴えることができるようになった。そういう違いではあります。

しかし、法律家の議論としてはどの条文を根拠にするかというのは大事だけれども、一般国民の人にとっては、何を根拠にしようが同じといえば同じですよ。均等法違反だからどうだとか、民法違反だからどうだとか、根拠規定によって是正効力に差があるわけではありませんから、実はこの法律は司法上の効力に関しては何のプラス・アルファもなかったことができます。大事なのは公法的な効力のほうなのということです。公法的な効力つまり、いろいろな差別があったときにどうやってこの法律自体が公法として機能しているか、調停をしたり、行政指導をしたりなど、どういうふうに機能しているだろうかということをお話ししたいと思います。それがレジュメの2の「(3)紛争解決手続」です。

この法律は、まず行政指導をするのです。行政指導には二種類あります。33条を根拠にする行政指導と、14条を根拠にする行政指導です。

33条のほうは、職権的に行政指導をする。つまり労働大臣が必要と考えたときに行政指導をする規定です。年間の件数で見ますと、結構行われております。お宅の企業は努力規定に違反しているじゃないかということで行政指導をするケースは結構多くて、昨年度は2,000件程度行われております。9年間これがずっと継続しているので、蓄積した件数としては結構多いですよ。そして9割ぐらいのケースが、行政指導されると企業が改善する。結果的には均等待遇に近づくことになっております。労働省はこれが自慢なわけです。年間2,000件も行政指導していて、大半の企業がこれをもって是正しているじゃないか、だからこの法律は効果があるのだ、と説明しております。全く効果がない法律だなどと私

も言いません。だけれども、こうやって行政指導をされて是正する企業は善良な企業なんですね。あまり自身が差別しているということに気がつかなかった企業です。だから指摘されれば改善しますという企業が9割いるということなのでしょう。

もう一つの14条のほうは、申告が必要です。労働者の側が申し立てをして、各都道府県における婦人少年室が行政指導する。こちらのほうは、最終的には調停につながるものとして、労働者は期待をして申し立てをするのです。つまり、企業に何度も差別をやめるように交渉したが、それでも是正されないから、労働者としては何とかこの紛争を解決してほしいと思って申し立てをしている事例です。こちらは年間30件から50件ぐらいあるといわれております。92年度は31件、91年度は53件でした。今まで9年間蓄積されてきた件数でいきますと310件もあるのです。こちらのほうは実は企業としては確信犯の部類に入りますので、とってても社会的には重要なケースです。労働者がどうしても紛争を解決したいと訴えているケースだからです。しかしこれについても行政指導というのはあくまでも行政指導ですから、企業が無視すればそれでおしまいです。最終的にはどうするかといいますと、この法律の15条に調停委員会の制度が載っております。こちらにかかるわけです。この法律は効力がないとか、全然罰則がないとか、いろいろ批判されておりますが、この法律ができるとき私たちが唯一期待したのは、この調停委員会だったのです。

調停委員会は各都道府県に一つずつ置かれておりまして、均等法が施行された1986年から9年間、各都道府県には3人ずつ委員が任命されております。ところが驚くべきことに、この調停委員会が9年間1回も開かれずに、ただただ何もなすべきこともなく過ごしてきたということです。今までに全国で1件も調停がありませんでした。労働省は、労働者が申請しないのだ、調停にかけたいという人がいないのだから調停が開かれないのは当たり前である、と説明してきたのですが、それはちょっと嘘が混じっております。調停が必要だと訴えた人は、結構これまでにあります。90人ぐらいの人が今まで調停に訴えたと聞いております。ところがこれまで1件も開かれなかったのはなぜだろうということです。このところを考えるのが私は重要だと思います。その理由は、これは私だけの考えですが、三つぐらいあると思います。

一つは、調停開始決定をするのは都道府県の婦人少年室長だということです。室長が、自分のところでは行政指導では解決できない、だから調停が必要だとして、調停委員会に調停をかけるかどうかを決定するのです。ところがその入口の段階で、各都道府県の婦人少年室長が、これは均等法に違反する例ではない、こっちも均等法が関与する例ではないとかなりセレクトして、相当のものを不開始決定してしまうのです。先ほど言いました男女正社員、女子パートという募集だって、「これは均等法に反しないのだから、これは

だめ」ということで蹴っているわけです。これが問題です。

二つ目の理由は、なんと調停開始には使用者の同意があるという制度になっている点です。室長が例えば調停を開始してほしいと調停委員会にかけたとしても、使用者が「いやだ」と言ったらそれまでで、調停は開始しないということが法律の中に規定されています。これはどうもおかしいと思われると思います。裁判所に訴えるときだって、使用者が「イエス」と言わなければ訴えさえ提起できないという制度はないわけです。どうしてこんな表現が入ってしまったのだろうか。この条文ができるときに、労働省のイメージの中にあっただのは、おそらく離婚調停だと思うんですね。離婚調停というのは、対等なレベルで2人が対決して、離婚するかしないかということを調停の場で解決しようと、2人が同意して調停のテーブルに着くわけです。離婚調停なんて確かに、片方が「絶対にいやだ」と言っていたら、最終的な調停案が成立しないことは間違いないですね。しかし、一般の離婚調停と労使の調停は大いに性格が異なります。意識的に差別している企業であればあるほど、調停開始には「ノー」と言うに違いないわけで、当たり前の話です。むしろ労使関係の調停は、片方が「いやだ、いやだ」と言っているけれども調停の中で説得し、最終的に調停案を何とかのませるといふ役割を期待されているのだと思います。それなのに片方が「いやだ」と言ったら開始しないという制度では意味がありません。今までに何件かこういう例がありまして、開始しませんでした。

最後に、調停の効果へ疑問を持っている労働者がいるということです。つまり、調停というのは、最終的に決裂する可能性が十分大きいわけです。使用者が「いやだ、調停案をのまない」と言ってしまうとそれまでであって、それ以上何の拘束力もありませんで、調停が決裂したら訴えた労働者は職場に帰って今までどおりに働くということになっているわけです。しかも、調停で訴えたことを理由としての報復を禁止するという条文もあります。ですから労働者は不安でたまらないでしょう。同じテーブルに着いて使用者と対等にやり合って、しかし調停がうまくいかなかったということで何の効果もないのだったら、だったら最初から木村先生に頼んで裁判しようということになるわけですね。したがって裁判はどんどん増えているけれども、調停を利用したいと思う人が少なかったのは、いわば当たり前のお話であると思います。

そういう三つの理由で調停が今まで開始しなかったわけです。

ところが、最近、調停申請がようやく大阪で取り上げられることになりました。それは資料の最後に日経新聞の記事として載せて起きましたので、これも後でぜひご覧ください。「雇用均等法初の『調停』へ」という紹介記事です。大阪の住友金属という会社が初めて調停に「イエス」と言ったのです。これは調停の場で争いましょうということで会社が

合意したので、初めて調停で取り上げられることになった例です。この調停はどれだけ効果を上げるだろうかということについてはまだまだ白紙状態でありまして、大事なのは、この調停を行う調停委員の質の問題とか、いろいろな問題がありますが、初めての調停の経緯について私たちは大いに関心を持っていきたいと思っております。

時間が過ぎましたので、私の話はこの程度にしておきます。

木村 浅倉さんの話をここで1度区切らせていただきます。後で浅倉さんから、最近の動向、海外と日本の仕組みの対比とか、なかなか平等にいかない日本の中でどういう仕組みにしたらもうちょっといい世の中が来るのかということについてもお話をいただけるのではないかと思います。

それでは渡辺澄子さんから、これは初めて聞きますので楽しみにしてきましたのですが、文学的な側面から女子学生の就職問題についてお話をいただきたいと思っております。

渡辺 渡辺でございます。私は日本文学が専攻ですので、法学部のセミナーにお邪魔するのは初めてです。考えてみますと法律は日常生活の身近に様々な形で生きていますが、あまり実感できていません。私の中で「法律」を特別に意識したのは、広津和郎の『松川裁判』でした。松川事件の死刑とされた被告から無実を訴えた手紙を見た広津は、文学者の直感から「おかしい」と感じ、彼は痛風という病気で歩くのも容易でなかったのですが、革のスリッパを、ちょうどよちよち歩きの赤ちゃんが靴を足首に紐で結わえたようにして、連日松川に行き、裁判記録の一行一行を覆す検証をしたのでした。広津さんの情熱は政治に無関心だった志賀直哉を始め、多くの人を動かして国民的運動に発展して、長い戦いの末、ついに無実を勝ち取ったのでした。私は広津さんに二度会っていますが、裁判用語の非文学性を、決して烈しい調子ではなく、彼独特の優しいおっとりさで話すのでした。確かに『松川事件』は、硬い権威的文言の並ぶ裁判記録で埋まっていますので、作品世界に引き込まれて行くまで大変努力のいるものでした。法律は、私にとって『松川裁判』や伊藤整訳の『チャタレイ夫人の恋人』事件などに関連したものとして、また、なぜ時代離れたあのような文体を固守するのかしら、というかなり感覚的なものでした。そのような私に法学部セミナーに参加する資格はないと自覚していますが、ご立派な先生のそばで気がひけますものの、およそ非法律的な文学の分野から、少しお話させていただきます。

会場には、卒論の追込み時期であるにもかかわらず、木村晋介さんをお目当てに来ている日文科の学生がいて、私の話などあまり関心がないのではと思いますが、ま、始めます。

ここに今朝の新聞を持ってきました。同じニュースでも新聞によって扱い方が違います。

新聞の読み方 ―― これは大きな勉強の課題です。朝日新聞は「働く女性18年ぶりに減少」とあって、事務職を中心に女性の採用を手控える企業が相次いだため、その結果大学院進学者が6万人増加したとあります。毎日新聞は減少の内実をさらに詳しく分析しています。家事・育児・介護のために女性は専業主婦、勤労女性に差なく一日4時間以上このために時間をとられているのに対して、妻が専業、勤労者に関係なくこれらのために夫が使った時間は12分とあります。家族の介護のためにやむを得ず退職した女性が24%で全体の42%が介護のために仕事にしわ寄せを受けている、という資料がしめされています。私はここに問題があると思うのです。

それは、歴史的に作られてきてほとんど体質となってしまう日本社会の構造、それは女性差別を内在させたものですが、そこが問題だと思うのです。

雑なものですが、レジュメをご覧ください。現代にまで脈脈と息付いている男女の位置関係の基本は、江戸中期の武士（後に町人に及んだ）の娘教育用テキスト『女大学』です。明治初期に福沢諭吉などによってこれは批判されますが、大根は変わらぬ良妻賢母教育に引き継がれ、この良妻賢母はいまなお根強く生きています。

『女大学』の基本は三縦七法です。女は父、夫、子に従って生きなければならず、舅姑に従わない、子を生まない、淫である、嫉妬する、病氣、多言、盗みの七つのうちどれかひとつでもあれば（夫が妻以外の女性を妻にしたければ、今の妻にどんな理由もつけられる）妻は夫に追い出されるのだ、と教えます。これを基本として実に細かく制約および禁止事項が列挙されています。ほんの一、二をご紹介しますと、嫉妬の戒めは厳しく、夫は天なので、嫉妬したりして夫の機嫌を損じると天罰を受けるとか、妻は朝早く起き、夜は遅く寝、昼は寝ずに紡績裁縫（うみ・つむぎ・たち・ぬい）に励み、（当時の唯一の娯楽であったおしゃべりによって他家の情報に接しないように）四十より前に神社・寺など人の集まるところへ行ったり、茶・酒をのんだりしてはいけません。明治の平均寿命は36、7歳でした。40歳は女からリタイアしていたとされていたのです。漱石は母が41歳で生んだ五男だったので、40の恥かきっ子と嫌われ、夏目家から捨てられました。女をリタイアした女が子を産むということが、生ませた男は問題にならず、生んだ女が笑い者になったのです。中絶などということは犯罪でした。また、小唄、端唄、浄瑠璃、歌舞伎なども心が淫になるからと、見たり聞いたりすることは禁止されています。そのほかにもいろいろありますが、では何故そうなのかの理論的裏付けに「女の五疾」が挙げられています。女生まれつき温順でない、怒りっぽい、人の悪口を言う、嫉妬深い、知恵が浅いの五つの病氣を持っている。特に最後の知恵浅きは十人中八人が持っていて、女が男に及ばないのはこのためである。従って女は男に絶対服従しなければならないのだとあります。

「女のくせに」とか「どうせ女だから」は、まさに女は馬鹿と位置付けられた男性に対する下位者視観からうまれた言葉です。この三従七去女子教育マニュアルを作ったのは、権柄を振るい、勝手気儘の許される上位者の地位を確保するための男です。良妻賢母を現在でも、ここに出席されている学生のなかにも、女の幸せの模範と錯覚している方がおありかもしれませんが、これは女の個を認めていない“人間失格”状態で、『女大学』の教えに通底するものです。

ゼミのコンパや合宿などの二次会などでカラオケのマイクを握って、演歌を陶然として歌う学生を見かけます。女性が相手の男をあなたと呼び、男はお前と呼ぶ構図です。男にすがって涙を流し耐える女が頻出します。こんなやりきれない歌詞に怒りも批判も無く、酔ったように歌っている姿を私は不思議に思わずにいられません。

岸田俊子は1868年（文久3年）生まれの卓越した女性ですが、1884年（明治17年）に、精神力、才知において男が優秀というが、それは「教うると教えざるとの違い、また、世に交わることの広きと狭きとに依るもので、本来の差ではない」と明晰に論じています。要するに女が男より愚なのは男より低い教育しか与えられていないからであり、また家の中に閉じ込められていて視野を狭くされているからだと言事に分析しています。

戦後、まがりなりにも男女平等が位置付けられて、教育も機会均等になりました。本学も男女共学で、学生も教員もこの状況にすこしの違和感もなく共学が当たり前になっています。女性の職域も拡大され、これまで男の領域とされていたほとんどあらゆる職場に参入しています。しかし、ここへくるまでには大変な戦いの歴史がありました。

先ほどご紹介しましたような『女大学』や「良妻賢母」によって徹底的に固められてしまった、女の生きる場所は岩磐になっていたのですから、ちょっとやそっとでは崩れようがなかったのです。岸田俊子はじめ、皆さんご存じの樋口一葉、平塚らいてうを中心とする「青鞥」の女たち、その他数え立てればきりのないほど、多くの女性たちが死にものぐるいで闘ってきたその足跡は、文学作品を材料にしていくらでもお話しできます。たとえば、どんなに愛していたとしても夫と子供だけのために、献身、犠牲で一生を終わりにたくない。自分を、個としての自分を生きたいと願った多くの女性たちが、七顛八倒しながら道を切り拓いてきた血のにじんだ歴史があります。それはすべて省略して先に進みます。

ここで、すこし、私自身のことをお話ししてみようと思います。私は先人の戦いの歴史を学んだことから、個として、換言しますと私は私の人生の主人公として生きたいと考えるようになりました。その考えを発展させたとき、自分達の学ぶ大学への要求が高まり、学生運動に参加しました。その過程で、確か自由法曹会といったかと思いますが、その有名な弁護士さんだった海野晋吉さんに会ったことがあります。白髪の優しいおじいさん

でした。彼の教えは「どんなことがあっても後ろへ引き下がるな。負けてはいけない。もうふんばれない、と息を抜きたくなるとき抜いたら負けだ。自分が正しいと確信できたら、どんなに苦しくてもそこから離れず、一步でも半歩でも前へ進むこと」でした。後に海野さんの言葉が漱石が獲得した「自己本位」に通うものであることに気付きました。男性原理で動いている社会を、男性と対等でありたいと努力して生きてきた私は、女であることでずいぶん辛く苦しい思いも味わってきました。辛いこと、苦しいことに逢着したとき、いつも海野さんの言葉と、それを言ったときの毅然としながら温かいあの顔が思い出されるのです。

もうひとつ。中野重治という資質的に詩人の作家がいました。中野の『歌のわかれ』は、彼が金沢の四高（旧制高等学校で現在の金沢大学です。四高はいま金沢近代文学館になっています）生徒だった頃を作品世界とした青春小説です。何度読んでもこころの震えるような小説ですが、そのなかに「佐野の無礼は許せるが、佐野の無礼を許す自分は許せぬぞ」という言葉があります。小説の中身についての説明を省いてここだけ取り出したのでは、理解しかねるかもしれませんが、この言葉にこめられた矜持はわかっているかと思えます。この言葉も私の座右の銘です。特に女性差別のこめられた対し方をされたとき、ことを荒立ててぎくしゃくさせるよりはと、心の中で思いきり軽蔑しながら、そ知らぬ振りでやり過ごすほうが得策の場合もありますが、そのような相手の「無礼を許す自分は許せぬ」許してはならぬ、と心に命じ、葛藤することもしばしばです。

「女性を取り巻く環境」には、女性が許してしまっただけとはいかないことがいまなお、たくさんあります。女子学生の就職差別はその最たるものですね。この毎日新聞（11月25日）によりますと、女子学生は初めから応募不可が40%、「女性の募集、採用枠あり」は僅か13%です。しかも自宅通勤、浪人・留年生は不可の条件付きが13%。情報提供が男子より不利が27%。さらに許し難いのは結婚・出産退職を暗示した会社、「女性は幹部になれない」と釘をさす会社もあるといえます。

先ほど浅倉先生のお話にありました差別撤廃条約の批准されるよりだいぶ前のことですが、ある外資系の銀行の女子行員を対象として講演をしたことがあります。終わってから、懇談会にでてほしいと頼まれ、出ましたところ、初めはリーダー格の人が銀行という職場での女性の悩みなど遠慮がちに話してくれていたのですが、次第に先を争ってみんなが不満や情けなさや怒りを吐露しだして、燃え上がるような熱気につつまれました。特に高卒の女子にとって銀行は最もかっこいい職場とみられていたのです。同期にはいった男子とみるみる開いていく階級、そして賃金差。男子には講習など教育を受ける権利が与えられるのに、女子は希望したら笑いや者になったなど。私は女性のおかれていた職場の女性差別

の実体に驚きを隠せませんでした。教職は女性にとっては比較的差別の少ない職場だと思います。そのような職場ですら許し難い思いを数々味わってきたことは先ほど申し上げた通りですが。

5年ほど前に卒業した教え子が、有名なビール会社に総合職として就職しました。男性と対等に生きると張り切っていたのに、その後、疲れた顔をして、それでも忘れた頃にふっとやってきます。営業に配置され、毎日、夜遅くまで酒屋さん、バーとか飲み屋を一軒一軒回って自社のビールを扱ってもらうこと、また優先して売って貰えるように頼むのが仕事だそうです。自分のお金で花を買っていき、お店に飾り付けをしてあげたり、男性とはひと味違うサービスを工夫しているそうです。注文を受けたビールをケースごと相手の指示する場所に運んだり、足を棒にして歩くので靴がすぐ駄目になるとも。男性と対等に成績が問われるので必死で、大学で学んだ美しい理論が霞んでしまうのが淋しいと言います。何より辛いのはセクハラ対策と言います。彼女の依頼に「いいよ、いいよ」と言いながら「お茶を飲みにつき合えば」とか、「いっぱいつき合え」とかが条件にされ、初めは跳び上がって逃げたために契約はキャンセルされてしまったために、付き合いも仕事と考え方を変えてみたものの、耐え難い相手の言動に対してどうしたら相手を怒らせずにわが身を守れるか、だんだんコツを覚えてきた自分が嫌だと、笑いながら涙を流しているのです。でも負けない、同期の男性より下位にはなりたくないとまだ続けています。こんな話を聞くのは辛いです。セクハラは女性差別から生まれます。

この新聞、これも毎日ですが「新聞の中の女性像 見えてくる男社会」というのがあります。新聞を読んでいると、その裏に男社会の様相が見えてきます。例えば「平均出産数最低」の小見出しに「女性の結婚減が原因」とあります。子どもの数が減ってこのままいったら日本はがたがたになってしまうと、危機感をつのらせています。何かというと女に問題があるように書かれます。女性が結婚したがるのは、女が悪いかのようです。喜んで結婚し、安心して子を産んで、子の教育費に親が苦しまなくてもよくて、ローン地獄にのたうちまわらなくても人間らしい住環境に住めて等が約束されて、なお、魅力溢れた対関係を持てる男性が大勢いたら、女性は結婚したがるでしょう。

「女子校生の売春」などと新聞やテレビは書き立てますが、これは女子校生の性を侮辱したもので、買う男のほうが問題ですのに、女が悪いようにされます。「制服の処女」と言う言葉がありますが、この言葉の裏には女子校生にそそられる男の性欲がかくされています。男にすれば大したことなく、女がすると興味や好奇の対象にされるのも、その根は女性差別です。

情報も男の視点で作られているものが多いのが情けない日本の現実です。この現実を示

すデータのひとつが「女性委員最高の12.2%」です。物事を決定する機関に女性はなかなか入れません。能力が無いからではなくて、委員を決める人事委員会のメンバーがみんな男の場合がまだ多く、歴史的に作られてきた彼らの意識がごく自然に女性を排除してしまっているからでしょう。物事を決定する際にはあらゆる分野で少なくとも四分の一は女性を入れるべきだというクォーター制度が導入されている国もあります。日本は座標軸が男ですので、思考も発想も男性になってしまい、いびつな社会機構になっている部分がまだ相当にあります。男とは角度の異なる女の能力、発想を取り入れればもっと豊かにひろがるだろうと思います。どれほど多くの、もてる能力が発揚されずにいることかと思うと暗然とさせられます。

先頃、ノーベル文学賞を受賞した大江健三郎が受賞式に出るためにストックホルムに出かけたことが毎日のように大ニュースとなって新聞の紙面を埋めました。同行した長男の光さんも脚光を浴びて紙面を飾りました。光さんは強度の障害を持って生まれた子で、31歳位になっていますが、独立して日常生活をすることは出来ません。大江があちこちで歓迎の渦に囲まれ、そのすぐ側に大きな身体の花さんがにこにこしながら立っています。記者の「光さんはお父さんが世界的な大きな賞のノーベル賞を受賞したことを知っているんですか」という質問に、「多分知らないでしょう。自分が何かすごく褒められていると思っているんじゃないですか」と大江が答えていました。父親がノーベル賞に続いて朝日賞を受賞し、その流れのなかで光さんが作曲賞だったかを受賞しています。光さんのCDは飛ぶように売れ、リサイタルなども開かれたりしたようです。光さんの才能を才能としては認めていない音楽家もいますが、なにはともあれ、彼は彼の命を十全に発揮し得たのです。彼のために素直に喜び拍手を送りたいと思います。でも、それは彼が大江健三郎の息子だったからと言えます。失礼を覚悟して言えば、もしかして彼よりもっと才能のある障害者がいたかも、いるかもしれませぬ。しかし、親が大江のような人でなかったためにあたら見事な才能を発揮することなく、障害者の人権が正統に守られずに、貧しく悲しく社会の陽のあたらぬ場所で人生をおくらざるを得ない人が想像をこえて多いのではないかと思われまます。

障害を持っている人と並立させるのは、両者に対して失礼かもしれませんが、埋もれた能力を多分に持っているながら、それを発揮させ得ずに終わった女性がいかに多かったかを思わずにいられませぬ。職場においても男中心ではなく、男でも女でも、性でランク付けするのではなく、個人として持てる能力を生かせる、さらに引き出せる、そういうシステムを作らなければならないのではないのでしょうか。能力は磨けば光るものです。性に関係なく対等にそれぞれ補い合いながら、それぞれの埋もれている、または眠っている能力を

引き出し合って、それに磨きをかければ、2 + 2は5にも6にもなるものです。

結婚退職を暗にほのめかす会社の意識は、時代遅れも甚だしいものです。二十歳を過ぎた女性を“女の子”と呼び、“壁の花”扱いのお茶くみや書類のコピー程度の仕事が適任と女性をみくびっている差別者です。つい、2、3日前の新聞に、女性の平均賃金は男性の2分の1とありました。それはきわめて低賃金のパートが多いためです。雇用者の都合で簡単にクビにできるパートは重宝な労働力です。パートで事足りるためにフルタイムの勤労者の雇用を減らして、しかも、フルタイムの女性の賃金を低く押さえることができるわけです。パートが条件悪化に荷担してしまっています。女性に自立の自覚が希薄だからともいえます。フルタイムでは家事・育児に支障をきたすとか、生活にもう少しゆとりがほしいとか、子どもの教育費がかさむからとか、それがすべて非難されることではないとしても、自分が一個であることの誇りを失って、夫や親の附属者に甘んじていられる無自覚が、社会の意識や構造をなかなか変えさせない原因があるのではないのでしょうか。変革は闘いなしには達成できません。

先ほど朝倉先生も言及されましたが、私もレジュメに挙げました住友金属工業の問題が格好の例ですが、闘わなければ扉は開かれないのです。漱石の『道草』という作品に「生きたい生き方を生きたがる」という言葉がありますが、人は生まれてしまったからには死ぬまで生きるわけです。生き直しはできないわけですから、どうせ生きるなら自分をいかして生きたい生き方をしたいものです。お互いを尊重し合ってお互いをいかし合っただれぞれが生きたい生き方のできる社会をどうしたら作れるか。闘うしかないと思います。均等法ができたのは大きな前進ですが、これは十分に機能してはいません。努力義務では駄目なのです。禁止規定を持つ強制法に改正させなければなりません。法律というのは解釈によってずいぶん幅のあるものなのです。例えば憲法第9条は、私の読みでは自衛隊もPKFはもちろんPKOも許されないのですが、そうではない解釈がまかり通っているわけです。均等法が禁止規定を持つ強制法になったとしても、それで安心できません。要するに力関係なので、力をもたなければならぬのです。

まわりくどい言い方をしましたが、女性がはたらける環境を社会は責任をもって整備しなければならないのです。すなわち、育児・介護休暇制度を有給で保証することです。企業がそれを損失と考える意識を力で変えさせなければなりません。育児・介護は私的なことではないのですから。企業自身にはねかえってくる問題なのです。そこを自覚できないのは自分の首を締めることなのにそれに気付かない遅れた意識こそ問わなければなりません。価値観を変えさせる闘いが必要なのです。

意識改革の必要は企業だけではありません。家事・育児・介護が女のみの仕事ではあり

ません。家事も育児も介護も人間的喜びはありますが、苦痛も伴います。したい時にするならば楽しく喜びですが、それが義務となったとき、自己を束縛する抑圧になります。耐え難いストレスです。男性も家事・育児・介護を女性と平等に受け持てばいいのです。家事・育児・介護の喜びと苦痛を知ることによって人間の生きるということの認識が深められます。お互いに他者の眼をもてることで、自己を相対化できますから優しさが生まれます。当然、女性を差別し、職場から排除することの非がわかる筈です。

平均的には女性のほうが寿命が長いために、妻に先だたれた（または去られた）夫のみじめさは、家事・育児・介護を妻に任せて他人事としてきた報いです。日本の社会の体質改善を早急に成し遂げなければ女だけではなく、男もそして企業も身動きできなくなるだろうと思いますが、いかがでしょうか。

木村 どうもありがとうございました。非常に情熱的に話していただきました。文学のサイドからだけではなくて、私たちの価値観に対して、あるいは法律的な仕組みについての批判も含めた意見を出していただいたと思います。

私自身も娘が2人いまして、下は大学生で、上が今年就職しましたが、その就職のとき大変辛い思いをしました。ひるがえって見ると、いま渡辺さんから話があったように、自分自身がほとんど家事をやらないほうでございまして、1ヶ月に1回、カレンダーが高いところにあるものですから、それをめくるのが私の唯一の家事になっておりまして、そういう報いが娘の就職のときに来たのかなという気持ちで受けとめています。

2人の先生から大変熱心に話していただきましたので、5分くらい休憩を取って後半に入りたいと思います。

— 休 憩 —

フロアA 日本の企業はなぜ就職差別をするのだろうか？

浅倉 今年の就職戦線では大変多くの女性差別が行われました。新聞記事でも、労働省が女子学生からの「就職相談窓口」の訴えをまとめたところ、2ヶ月で2220件の相談があり、そのうち違法の疑いがあるものは1660件だったといわれています。また、金融と民放の655社を対象にした調査で労働省は、金融機関の53%、民放の33%で均等法違反が行われたと判断しました。法律があってもなきがごとし状況だということです。

そもそも日本の企業は、誰を採用しようが、干渉されるいわれはなく、契約を締結するかどうかは完全に企業の自由だという考え方でした。1985年に均等法が募集・採用について男女差別を規制したということは、ある意味ではこのような企業の常識をくつがえした

のです。

しかし法ができて企業は変わらなかった。やはり法の実効性をはかるもっと詳しいガイドラインによって、何をすべきか企業に周知させてゆくことが必要なのではないでしょうか。たとえば面接のやり方についても強力に行政指導してゆくべきです。

参考になることとして、たとえばイギリスでは、行為準則（Code of Practice コードオブプラクティス）というガイドラインを作成して、面接において女性に結果的に不利になる事項などは聞いてはいけない、と指導しています。例えば家族関係については面接で聞いてはいけないのですね。「あなたは結婚していますか」とか、「子供がいますか」とか、そういうことも聞いてはいけない、ともかくこの行為準則によればその人が職務上持っている能力に関することのみ面接で聞いてよろしいとなっております。もちろん企業として、その人の家族関係を知る必要があることが生ずるでしょう。ただそれは採用した後別の形で調べればいいわけで、あるいは本人に申告させればいいわけで、面接のときにその人が家族が何人とか子供が何人とか、まして自宅通勤か、将来結婚するつもりか、彼氏がいるか、そういうことは全くその人の職務能力に関係ないわけですから、そういう個人的な事項については、もし面接のときに口に出して聞いたりしたら、それは雇用平等法違反となります。イギリスでもアメリカでもそういう制度になっているし、そのぐらい募集・採用という入口はとても重要なことなのですね。そこで差別してはいけないということが最も重要な点だということを日本の企業は認識すべきです。

また、今年、多くの女性が企業の面接でセクハラまがいの質問をされたといっています。これは就職のときだけではなくて、日本の社会と密接不可分の企業の体質として残っているように思うのです。ある調査で「あなたはセクシュアルハラスメントをされたと感じたことがありますか」という質問をしますと、ほかの国の女性が「された」というパーセンテージは20%ぐらいですが、日本の場合には40%とか50%とかものすごく高い数値が出ます。もちろんこれは法的な違法行為ということではありません。違法なセクハラということではとても概念が限られるのです。法律上不法行為に当たるセクシュアルハラスメントをされたという事実は、もっともっと少ないと思います。そして裁判で争える事件も少ないと思います。しかし、セクシュアルハラスメントというのはもっと社会的な意味がありまして、本人がこの仕事を続けられない、耐えがたいと考えるかどうか、つまり悪環境を生み出しているかどうかという側面があります。そういう社会的な問題としてセクシュアルハラスメントを受けたことがあるかというふうに質問しますと、多くの日本の女性は40%とか50%という数値で「受けた」と答えるのです。これは一体何だろうと思います。

ちょっと結論的なことを申しあげますと、これは女性に対する人権侵害だけの問題では

ない。日本の社会の中に、強者と弱者の関係が反映しているのではないだろうか、と思うのです。企業が強者であり労働者が弱者であるというだけではなくて、企業の従業員相互の中で、ある人が強者、ある人が弱者という、いわばいじめっぽい関係が日本の共同体社会の中で発生していることの反映なのではないだろうかと思います。

今年、私は8月にEC、今のEUをブラッセルに行って調査をしてきました。そこで最近EUの指令として通ったという文章をもらいました。それは「職場における人間の尊厳に関する指令」というものでした。「職場における人間の尊厳に関する命令」というのは果たして何かと思ったのですが、その中身の多くはセクシュアルハラスメントでした。職場でいかに個人の尊厳を侵害しないような職場環境づくりをすることが重要なのかということ、これは日本だけでなく外国でも今とても大きな課題として考えていることなので、日本でも、もちろん東京都も労働省も調査報告を出したりしていますが、もっともっと数多くの個人がそれについて考える必要があるのではないかと考えております。

木村 関連して、「アファーマティブアクション」とか「ポジティブアクション」という言葉が出てきます。資料の中に浅倉さんの「女性労働をめぐる国際的動向」、国際人権法学会の今年の初めのあるシンポジウムでの浅倉さんのレポートが載っております。その中に書かれてはいますが、ごく入門講座的に、これが入ると日本はかなり変わるかなというあたりをちょっとお話しいたきたいと思います。

浅倉 私ばかり時間をいただいて申しわけないですが、これらは、男女平等をより具体的に実現してゆくための積極的措置という意味で、いろいろな言い方がされているんですね。「アファーマティブアクション」「ポジティブアクション」あるいは、先ほどどなたかが「クォーター制」とおっしゃいましたが、そういわれたりしています。

先ほど私は、雇用平等法の大きな目的は男女が様々な仕事に混在して就いていくことだ、すべての男女に機会を開放することだと申しました。機会さえ開放すれば、女性も男性もいろいろな仕事の中に参入することによって、結果的に男女の賃金差とか労働条件の差が徐々になくなっていくだろう、雇用平等法はそれを一番大きな目的としています、と言いました。ジョブ・セグリゼーションをなくしていくことが大きな目的です。ところが一方、過去の長い間の差別は実に根強く継続していることが多いのです。たとえば教育格差の問題などです。アメリカなどで大きいのは人種の問題ですが、黒人がなかなか教育水準が低いために企業に就職できないとか、そういう問題がありまして、機会さえ開放すれば一挙に平等になるというわけでもないのです。そこでいろいろな国が考えあぐねて編み出した成果が、このアファーマティブアクションとかポジティブアクションとか言われるものです。

典型的にはどういうことかといいますと、企業が、自分の企業の中でさまざまな職場ごとに女性が何%いるだろうか、黒人、マイノリティが何%いるだろうかということをまず調査いたします。それを定期的に調査します。その調査の結果を、公の機関に報告します。何年かそういう調査を蓄積していきますと、その企業が機会を開放する努力をしているかどうかということが数値的に明らかになるわけです。いつまで経っても女性が1%しかいない、それが10年続いたなどという、この企業はもしかしたら女性を多く採用する努力をしていないのではないかと評価されます。

そこで、そういうふうに評価された場合にどうするか、その後は各国によって異なっています。アメリカのような企業では、強制的に30%ぐらい女性を採用しろという命令が出たりします。「採用しろ」という命令が出た場合に、それに反すると、大企業に関しては政府が発注する請負契約を解除されたりしますので、これは大きな強制力を持ちます。もちろん企業の中には反対する企業も多いですし、アメリカの最高裁も「これを使うときには逆差別にならないように十分に注意しなければいけない」という判決を出しております。例えば同じ試験で同じ点数だった人が、片方が白人で片方が黒人だった場合、どちらを採用しようかというときに、アファーマティブアクションの結果、黒人を多くしたほうが評価が高いからというので黒人を採用するケースはあり得ます。しかしそうではなくて、黒人のほうが点数が低かったにもかかわらず黒人にげたをはかせて黒人を採用したとなると、残された白人のほうから「これは逆差別じゃないか」という申し立てがあるわけですね。その白人の主張はいわば当たり前で、本人は別に黒人を差別した体験はないのに、「かつて黒人が差別されてきた」という一般的な歴史があるからという理由で採用されないというのは納得いかないという、主張もありうるわけです。ですから法的な評価としてはかなり分かれるのですが、アメリカのようにそこまで強制しなくても、ほかの国では、長い間女性やマイノリティを増やさないような企業が努力を怠っていると評価された場合には、何とかそれらの人々を増やすような努力をさせようとしています。プランニングを企業につくらせ、そのプランをできる限り実施させる措置を法的に設けている国が相当多いですし、ヨーロッパでは、ほとんどの国がこういう法律を通しております。

日本でもそういう緩やかなポジティブアクションのような法律がもしできた場合、いろいろな企業で採用している女性のパーセンテージがかなり明らかになって、何年か間の動きが見えてくるのではないかと私は思っていますので、そういう法律をぜひ、作ってもらいたいと思います。比較的緩やかな法律から出発すればあまり反対も出ないかなと思うので、大いに最近期待しているところです。それがアファーマティブアクションやポジティブアクショ

ンというものです。

木村 雇用機会均等法で努力義務で行政指導でやっていけば世の中だいぶ変わっていくんじゃないかという期待が明らかに裏切られているので、何かそこにプレッシャーをかけるというか、あまり雇わないところにはイエローカードやレッドカードを出す、そういうシステムなのだろうと思います。そういうことが、逆に言うと逆差別と言われかねないところもあるんですが、しかし、言うべきところは、チャンスは平等に与えないと汚いじゃないか、こういうことですよ、簡単に言えば、成績で差別されるならわかるけれども、そもそもチャンスが与えられないというところに関しては何らかのプレッシャーを与える必要があるだろうということなのではないかと思います。

渡辺さんは最後にまとめて発言していただくことにして、今のような何か新しいものを取り入れようというご意見もある中で、きょう全体の話が聞かれて、こういうことになったらいいのではないかとか、あるいは、私はもっとこんなひどい目に遭ったという話でも結構です。ご質問なりご意見ありましたらいただけませんか。

フロアA 参考になるかどうかわかりませんが、諸先生方の有益なお話、おかげさまで参考になりました。

ただ、現在の日本の会社の現状、企業の立場、そういうのを考えますと、相当四苦八苦している状態なのですね。人件費の面を考えますと、昭和30年代から比べますと10倍ぐらいにはね上がっています。うかうかしていると、東南アジア、あるいは中国、そういうところに進出する以外に会社が生き残る方法がないと、そういう不況に追い込まれている企業もかなりあるわけです。もちろん新卒の女子大生さんたちも非常に苦しんでおられるのはよくわかるんだけど、現実に会社で働いている管理職、50以上の管理職、この人たちも、もう明日は我が身なんです。いつクビを切られるような……切りませんが、自分でやめていかざるをえないような立場に追い込まれつつあるというのがかなりいるわけです。いわゆる窓際族。それも増えてきているわけです。こういう現状もありますので、非常に難しいのではないかと思いますね。人件費が高いから。

ご存じだと思いますが、日本航空でもстюワーデスが契約制、運輸大臣が横やり入れて助けてくれましたけど。話のわかる人、あの人は警察庁出身で、赤軍派の浅間山荘事件のときにも関係している方。そういう面で社会情勢に理解のある運輸大臣だから、日本航空にも、一時的に雇うだけじゃなくて3年経ったら正社員に登用するように切り換えろと。特にстюワーデスの場合は人命を預かる大事な仕事であって、「私らは臨時雇いだ」なんていう考えを持たれたら、とっさの場合の人命救助に役に立たない。そういうことでやってくれている。女性の力というのは大きいですよ。特にстюワーデスはね。ああい

う人たちがいてくれるということは。

木村 もちろん企業が苦しいのはわかりますし、管理職が大変な状況にあることもわかるんですが、ただ実際に就職の場所で雇用がないわけではなくて、雇用自体減ってはいますが、男女含めて現段階で、きょうの毎日新聞を読むと75%くらいしか内定してないというんですね。これは例年から比べればうんと低いんですが、それでも75%は内定しているわけです。内定している中で見ても、男性のほうは80%台ぐらい、女性のほうは60%台ぐらい、かなり男女の間の格差があるのですね。企業は大変だということと女性の就職難というところがどうしても結びつかざるをえないのかどうか、結局、企業をもう1回リストラクションしていくためにはやっぱり男でなきゃだめだ、そういうものがどっかあるんじゃないかということなんだと思います。

フロアB 一つの例を挙げますと、感激したことがあるんです。というのは、1ヵ月ぐらい前にたまたま親類の結婚式に出席しました。そのとき主賓の方が挨拶されたんです。その方の会社の従業員だったんですね。おっしゃるには、いずれ子供さんも生まれるであろう、非常におめでたいことだから子供さんも何人も生んでいただきたい、子供さんが生まれたら、また家庭が落ち着いたら、ぜひうちの会社でまた働いてくださいと、こういう話をされたんですね。経営者によってはそういう会社もあります。超一流企業ばかり狙っているとなかなかないんですが、そういう一生を託するに足る非常に人情味あふれた経営者もいることは事実です。私はそれを目の前にしまして、こういう方もいてくれるんだなと思って非常に感激しました。

木村 日本型の企業ですと、終身雇用と申しますか、勤めたら一生勤めるものというものがあまして、それと女性の雇用とがうまくマッチしないんだという意見も経営サイドには強いのですね。アメリカみたいに短期に働いてどんどん次の企業へ移っていくという社会なら、女性もどんどん来てもらってオーケーなんだけど、日本はともかく入ったら一生だからね、女性だとそうはいかないでしょう、途中でやめちゃうでしょう、だから企業には女性の雇用を義務づけることはできなかったのだ、努力規定は置いたけどという、その辺のエクスキューズも企業の側にあるようなんですけどね。

フロアC もちろん企業も会社名も顔も出なかったんですけど、企業側の人は、すぐやめてしまうのは女子だというんですね。会社側は3年間ぐらいを目やすとして戦力にしようと思っているのにすぐやめてしまうのは女子だ、だから女子は採らないと言っていたんです。もし3年間の計画で戦力としていくなれば、なぜもっと女子の働く環境を戦力としていくような環境にしていないのかと思ったんですよ。それを聞いたその場にいた50人のうち48人は「冗談じゃない」というので押したんですけど、私もそう思ったんですけど。

木村 「冗談じゃない」というのは、どういう意味で冗談じゃないと。

フロアC 結婚してすぐやめるという人もいるかもしれないし、もっと違う意味で働きたいと思っている人もいると思うんですけど、明らかにそういう先入観で採る側は見ていますよね。うちの父親も、採る側としてはそういうふうに見ていると言っています。もし私たちの同級生の男の子たちが採用する側になったら、それはちょっと変わってくるかもしれないなと思ったんですが、その辺、環境を変えてくれないのに女子を採らないというのはすごくくやしい気がしたんです。

木村 これは浅倉さんの専門の部分ですが、実際には、企業そのものの中まで含めて、教育訓練から企業内福祉から何から含めて、非常に男性型のタイプになってしまっている。そこになかなか女性が居つきにくい。これがここに出ている間接的性差別ということにも関連してくるだろうと思うのですが。

ちょっとそこをコメントしていただけますか。

浅倉 雇用機会均等法ができるときも、企業が一番主張したのはその点ですね。日本は終身雇用なのだけでも、最初はどこの馬の骨（ちょっと言葉は悪いですが）ともわからない人間を採用するわけです。つまり採用するときにはその人がどの程度の職業上の能力を持っているか、誰もわからないわけですね。ただ大体どこの大学を卒業したのかとか、面接でちょっとやる気を示しているかどうか、将来戦力になるか期待できるかどうかという期待度によって採用している。そういう意味では、外国の採用システムと日本の採用システムはものすごく違っていて、外国の場合には、何年間その職務につき訓練を受けたかということを経験として、その人の職業能力が結構客観的に把握でき、あるいはその資格を持っているか持っていないかによって把握でき、その上で採用するシステムです。日本の場合には、学卒者を一律に採用しますので、どうもその人の本当の意味での能力がわからないままに採用する。そういう大きな採用の違いも反映し、結局、女性は3年ぐらいでやめてしまうことを所与の前提として考えている人たちがいまだに企業の側には多いということなのです。そこで均等法をつくる時も「女子は3年ぐらいでやめてしまうから、募集・採用の入口のところは平等にはできないのだ」という議論が一番大きくありました。そういう場合には、本当に果たしてみんなが3年間でやめてしまうのか、なぜ3年でやめるのかということを考えていかなければいけないですよ。

いま女性がやめる大きな理由は、かつては結婚でやめると言われましたが、結婚でやめる人は少なくなりましたね。ただ、出産でやめるという人はまだ多いと思います。最近では育児休業法ができました。お父さんでもお母さんでも、いずれかが1年間育児休業が取れるわけです。それから保育所がありまして、公的な保育施設、なかなか利用するのは難

しいと言われていますが、日本は外国に比べても保育所の施設は結構多くあるほうだと思います。ただ入所基準がなかなか厳しいというところに欠陥があったり保育時間が制限されているので、二重保育などをしないとなかなか子育てをしながら仕事が続けられないという仕組みはありますが、そういうさまざまな社会的な支援制度によって保育をクリアして、長く続けようと思えば続けられるシステムが少しは出てくるようになりました。

しかし今多くの方が直面しているのは、介護の問題です。子育ては終わった。今度はすぐに親の介護の問題が出てきてしまう。保育ですと、大変だけれども将来に楽しみがあります。子供は1歳から3歳までの3年間に親に一生の恩返しをしてしまうと言われているくらい、保育というのはある意味では楽しいものです。ところが介護というのは、将来の展望が全然なくて、ともかく悲惨な仕事ですよ。しかし、介護される側の人間の尊厳を考えると、家族としてどうしても介護してあげたい。これもまた人間的な欲求にもなるし、社会的な制度がこちらのほうは非常に貧弱だということもありまして、多くの女性が直面している問題が介護の問題に今集中しています。女性の側にはこのように男性にはないさまざまな難しい問題が出てきています。これは女性のやる気の問題では決していない。しかし社会で女性が置かれている地位、役割の問題として、仕事をなかなか続けられない女性が多い。そういうときにどうしていくのかという問題だと思います。

結論的なことを申し上げますと、第一に社会的な支援システムをつくるということ。第二に、介護の仕事は男性だって取り組むべきだという家庭内での男女平等問題ももう一度考えるということ。第三には、日本の終身雇用制度をもう少し考え直す必要があるのではないかと思います。もっとフレキシブルな、出入りを自由にするような制度もまた必要なのではないか。最近では、男子も含めて1年間くらいの長期休暇を与える企業が出てきましたよね。相当余裕のある企業かもしれませんが、それから、先ほどの方が発言していたように、かつて働いていた人は優先的に再雇用するという、そういう支援システムを採用する企業も出てきています。もっとフレキシブルな働き方をどんどん導入して、しかもフレキシブルな働き方をしている人が終身雇用の中で働き続けている人と何ら劣らないような賃金システムあるいは雇用システムをつくっていくことが、とても重要なことなのではないかと思っております。木村先生がふれられた「間接差別」というのは、企業の制度の中に、結果的に圧倒的多数の女性の不利益になるような雇用制度があるときは、それを「間接差別」として是正しなければいけない、という考え方です。たとえば勤続15年以上の人でないと福利厚生施設を利用できない、などという制度があったら、それを利用できる人の多くは男性になってしまう。施設利用権をそれほど制限する理由はないはずだから、このようなシステムは間接差別になるでしょう。日本でも立法の中で間接性差別禁

止規定を設ければずいぶん男女差別がなくなってゆくだろうと思います。

木村 渡辺さん、このあたりで。

渡辺 一言だけ申しあげますが、例えばアメリカは裁判社会ですからすぐ裁判ということがあるわけですが、日本はそうではないんですね。そういう点はウェットというか、義務・人情のレベルじゃないにもかかわらずそういうものがかなり縛っているという状況があります。ではどうしたらいいか。これはやっぱり、いま浅倉先生がおっしゃいましたが、さすが法律家の言葉だなと感心していましたが、文学をやっている者から言いますと、そんなそうにきれいに割り切ってくれても現実はそのいくのかなという感じもするわけです。例えば、前はBGといったんです。ビジネスマンなんですね。今はOL、オフィスレディというわけです。ところが、会社の中にはBG意識が結構あるんですね。

これは私の学生の実例の例ですが、ある会社に入って、そう悪い環境でなかったにもかかわらず、5年目ぐらいになると「まだ結婚しないのか」「まだ結婚しないのか」といわれるというんですね。結婚しないと非常にいやな目で見られる。課長からも部長からも、「あんた、まだ?」「まだ?」と言われるというんです。本人はできれば定年までいるつもりでいたのに、あまり執拗に言われるので、7年目ぐらいに、つい、苦しくなって「結婚します」と言ってしまったというのです。まだ相手もないのに。私のところに来まして、「いないんですけど、そう言っちゃった以上はやめなきゃならないんです」と言います。「やめるな」と私は言ったのですが。要するに女性というのは、以前は、若いピチピチの女性が職場にいると男性の目を楽しませて働く意欲を持たせるとかいて、「職場の花」という言葉が使われたんですね。それが中途半端に29も30も32にもなっているとどうも、という気持ちもあるんですね。結局、彼女はいたたまれなくて、相手もないのにやめたんですよ。やめてどうしたか。次の職場を探すんですね。次の職場は給料が減るんです。条件が悪くなっていきます。結局堪えられなくなって、最後には永久就職と自嘲しながら結婚したんですけど。

このような状況がなおありますからただやる気ではもちろんだめで、社会的な支援システムとか、家庭の平等の意識など成熟度が問われます。それから終身雇用ということも私は見直すべきだと思います。

さまざまな問題はありますが、根は人権にあると思います。女性を同じ人権として見ていない部分が非常に根強くあるということ。そこに行き着くんじゃないかと私は思うわけです。一朝一夕には意識を変えるわけにはいきませんが、でも少なくとも70年代から80年代、90年代と急速に変化してきています。ですから加速度的にこの変化を強めて、平等な形で助け合う。

先ほどおっしゃいましたけど、働く量は確かにこの不況の中で減っていると思います。それから人件費の増大に伴って、ある力を持っている企業は、どんどん中国の奥地へ奥地へと会社をつくっています。人件費の安いところ安いところと。それはやっぱりその国の労働者を搾取するわけですね。ですから、一概にただ人件費が安いところを追求すればいいというものではなくて、もっとトータルな形で日本の将来を考えながらみんなで工夫し合わなければいけないのではないかと。そのためには、海野晋吉さんに言われたように、引き下がらないで頑張っていかなければいけない。手を組んで、そしてみんなが少しでも。一歩ずつでもみんなで進んでいく状況をつくっていくべきではないかなと。それしか……。特效薬はないですからね。

木村 先ほど浅倉さんの話にありましたが、企業の人事担当者が強い立場になって、今までと逆転しましたからね。今までは、どうやってうちに来てもらうか、青田刈りからやって何とか来てもらいたいと。企業のイメージを高めてたくさん若い人が就職してくれるようにコマースをやっていた時代があったわけですから、それから比べると非常に様変わりしている中で、一時的なのかもうしばらく続くのかわかりませんが、強者の立場に立っている企業の人事部門があるわけです。そういう強者の立場に立ったときにその人がどういう行動をとるか、どういうことを言うか、弱い立場に立っている人をどういうふうに扱うかというのは、ある意味では、その企業なり、その企業の中核にいる人たちの、あるいは人事部門にいる人たちの、まさに一番本質をさらけ出すところですね。強い立場に立ったときにどういう行動をその人が取るかというのは、その人の本質を見きわめる上で重要なことで、そこで取ってしまった行動は、ある意味ではその人なり組織にとって一生つきまといっていくぐらいの本質的な評価をされても仕方がない。そういう部分だと思います。

逆に言うと、いま渡辺さんがおっしゃったように、学生全体が決して強い立場ではないですが、その中でも特に女子の学生は弱い立場に立っている。弱い立場に立ったときにその人がどういう行動を取るか、これも非常に大事なことである。確かに弱い立場に立っていますから、その自分の立場を自覚していろいろな点で妥協をしたり、クッションをできるだけやわらげたりすることはやらざるをえませんし、コネのあるところに何とか行こうとか、そういうこともしなければなりません。そのこと自体を否定するものではありませんが、しかし、弱い立場にあるけれども、「やはり私はこの一線だけは譲れない」というものをその人が打ち出してそこを通っていくということ。やはりその人の一生の価値が問われる場面なのではないでしょうかと思います。そういう意味で渡辺さんの一言は大変に重いのではないかなという気がいたしました。

進行の不便もあって、時間がもう1時間くらい欲しいなという感じがしないでもありませんが、さまざまな角度から議論していただきました。私自身も自分の今までの50年間を見て、あるいは自分の職業人としての生活、25年間を見て、自分自身が至らなかったといえますか、男と女の個というものを等しく見て今まで生きてきたかということに関しては、自分でも恥ずかしいなと思うことがたくさんあります。幸いにして私の場合は、うちのかみさんが事務所に来て事務所の中を取り仕切ってくれていますので、そういう意味で夫婦で屋台を引っぱってラーメンを売っているような、そういう仕事のスタイルが取れていますので、そういう意味ではありがたいなと今思っているわけです。では私が何か家事の一つでもできるかという、何もできないわけです。これから老いていくわけですが、そういう老い方はおそらくこれから許されなくなってくるだろうと予感しています。そのことは、逆に言えば、女性が社会の中に進出していくことを押し止めることはできないということの意味しているわけで、長い流れの中ではきっとそういうものがつくられていくだろう。今はそのアクセルを踏まなければならない時期なので、浅倉さんが海外の流れと日本の流れを結びつけながら国の外からもプレッシャーをかける役割を担っておられることは、大変重要な役割ではないかと私は思います。特にこの資料でお渡ししてある基調報告は、こんなことがあるのかと思って私自身も大変勉強になりましたので、ぜひ後できょうご参加いただいた方には目を通していただきたい。時間の関係で少し割愛していただいた部分ですので、ぜひ読んでいただきたいと思います。

それでは大変なごり惜しいですが、まだ1時間ぐらいたいですが、皆さんの意見をもっと聞きたかったこともあります。今回はこの程度にします。皆さん、いろいろなところに持って帰って議論していただきたいと思います。特に女性はおしゃべりだという話がありました。このおしゃべり力に私は大変期待しているわけです。男性は聞いて帰ってもあまりしゃべらないですが、女性は必ずしゃべってくれる。そういう意味で女性の文化の伝播力に大変期待していますので。まさに大学生として厳しい状況にある皆さんが、きょうの話をいろいろなところに持ち込んで引き継いで発展させていただきたいと思います。

きょうはどうもありがとうございました。(拍手)

柴田 お忙しい中、時間を割いていただきまして、貴重なお話をたくさん聞かせていただきまして、お三方の先生方、ありがとうございました。私も家族関係をやっているものですから、渡辺先生からのお話、大変おもしろく、また興味深く聞かせていただきました。身につまされているなんていうものじゃなく、その2乗くらいになってまいりますので、そういう意味では反省しなければいけないかなと思っております。

それから、大学生以外一般参加の皆様方、お忙しい中を遅くまでおつき合いいただきま

して、大変ありがとうございました。今後またこういう企画があると思いますので、その節はまたご案内差し上げますので、ぜひご参加いただければと思います。

きょうはありがとうございました。(拍手)

—— 以上 ——

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等 女子労働者の福祉の増進に関する法律（抄）

（昭和四十七年七月一日）
法律 第 百 十 三 号

最近改正 昭和六〇年六月一日法律第四五号

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障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ともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、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。

（基本的理念）

第二条 女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつ、しかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本質とする。

第三条 女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

（関係者の責務）

第四条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前二条に規定する基本的理念に従って、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

第一節 事業主の講ずる措置等

（募集及び採用）

第七条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。

（配置及び昇進）

第八条 事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。

（教育訓練）

第九条 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして、労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

(福利厚生)

第十条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

(定年、退職及び解雇)

第十一条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

(指針)

第十二条 労働大臣は、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ため必要があると認めるときは、第七条及び第八条に定める事項に関し、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針（次項において「指針」という。）を定めることができる。

2 第六条第三項から第五項までの規定は指針の策定について、同条第四項及び第五項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(苦情の自主的解決)

第十三条 事業主は、第八条から第十一条までの規定に定める事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の援助)

第十四条 都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主（以下「関係

当事者」という。)との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

(調停の委任)

第十五条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争(第七条に定める事項についての紛争を除く。)について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき(関係当事者の一方から調停の申請があった場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。)は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

第二節 機会均等調停委員会

(設置)

第十六条 都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、前条の調停(以下この節において「調停」という。)を行う機関とする。

(組織)

第十七条 委員会は、委員三人をもって組織する。

2 委員は、学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

(調停)

第十八条 委員会は、関係当事者からの申し立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第十九条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(労働省令への委任)

第二十一条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手續に関し必要な事項は、労働省令で定める。

第三章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

(職業指導等)

第二十二条 職業安定機関は、女子労働者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさ

わしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、女子労働者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づく適切な職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(職業能力の開発及び向上の促進)

第二十三条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女子労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、女子労働者その他関係者に対して職業能力の開発及び向上に関する啓もう宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(再就職の援助)

第二十四条 国は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するものとする。

(再雇用特別措置の普及等)

第二十五条 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置(当該女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう。)その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。

2 国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第二十六条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百一十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第二十七条 事業主は、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(育児休業の普及等)

第二十八条 事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業(事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。)の実施その他の育児に関する便宜の供与を

行うように努めなければならない。

2 第二十五条第二項の規定は、前項の育児休業について準用する。

第四章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十三条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(適用除外)

第三十五条 第二章、第二十五条第一項及び同条第二項（第二十八条第二項において準用する場合を含む。）並びに第三十三条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

附則（昭和六十年六月一日法律第四十五号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

(検討)

第二十条 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

改正後の「事業主が講ずるよう に努めるべき措置」についての指針

労働省告示第十五号

平成六年三月十一日

事業主が講ずるよう に努めるべき措置

(1)募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。以下（1）において同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

〔排除していると認められる例〕

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- ② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」などの表示を行うこと。（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）
- ⑥ 女子を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすること。

ロ 募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。

〔限度を設けていると認められる例〕

- ① 男女別の採用予定人数を明示して募集すること。
- ② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

ハ 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしな

〔不利なものとしていると認められる例〕

- ① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。
- ② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
- ③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
- ④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。
- ⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

二 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

〔不利な取扱いをしていると認められる例〕

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

ホ 採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと

〔不利な取扱いをしていると認められる例〕。

- ① 女子についてのみ採用試験を実施すること。
 - ② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。
- (2) 配置に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

〔排除していると認められる例〕

- ① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。
- ② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと

と。

〔排除していると認められる例〕

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除すること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、本社勤務から排除すること。

ハ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

〔不利益な配置転換をしていると認められる例〕

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。
 - ② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。
- (3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

〔排除していると認められる例〕

- ① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。
- ② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととすること。

ロ 昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

〔排除していると認められる例〕

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、昇格できないこととすること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、一定の水準までしか昇格できないこととすること。

ハ 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとししないこと。

〔不利なものとしていると認められる例〕

- ① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないとすること。
- ② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととすること。

③ 男子労働者については婚姻の有無にかかわらず一定の年齢に達している場合に昇格させるが、女子労働者については既婚者である場合には当該一定の年齢に達した後一定の年数を経なければ昇格できないこととする。

二 昇進のための試験を実施する場合には、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないこと。

〔不利な取扱いをしていると認められる例〕

- ① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。
- ② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合には与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。
- ③ 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず一定の勤続年数を経た場合には与えるが、女子労働者には既婚者である場合には当該一定の勤続年数を経たことに加えて上司の推薦がなければ与えないこと。

適用除外

次のいずれかに該当する場合には、この指針を適用しない。

(1)次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについて、これらの職業と同程度の必要性があると認められる職業

(2) 労働基準法第六十四条の2から第六十四条の4まで、又は第六十四条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与えること、又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること、又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(注) 傍線部分は今回追加される規定である。

女子労働基準規則の一部を改正する省令

労働省令第八号
平成六年三月十一日

第一条 女子労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）の一部を次のように改正する。

第二条第二項中「六時間と」を「八時間（法第八条第十三号または第十四号の事業に従事する者については六時間）と」に改める。

第三条第二項中第十四号を第十六号とし、第九号から第十三号までを二号ずつ繰り下げ、第八号の次に次の二号を加える

九 弁理士

十 社会保険労務士

第四条第一号「航空機」を「公共の用に供する飛行場における旅客（航空運送事業に係るものに限る。）の取扱い又は航空機」に改め、同条第七号の次に次の三号を加える。

八 航空運送事業の用に供する航空機の運航管理、運航又は整備の業務

九 新東京国際空港公団（昭和四十年法律第百十五号）第二条に規定する新東京国際空港における航空管制情報又は航空管制技術の業務

十 国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、水火災又は地震等の災害を防除し、及びこれらの災害による被害を軽減するための消防の業務

第八条第四号の次に次の一号を加える。

五 高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務

女性労働をめぐる国際的動向 —— 基調報告

東京都立大学 浅倉 むつ子●

はじめに

1970年代から80年代にかけて、女性労働問題は大きな変革の時代を迎えたといえる。性役割分業の廃止という方向に向けて、かつては女性のみの問題として位置づけられていた「夜業規制」は、男女共通の問題となり、「職業と家庭の両立問題」も女性のみならず男女の共通課題となった。事実上の男女差別是正・撤廃のための効果的な方策として、「暫定的特別措置」の実施、「間接性差別禁止法理」の発展、「男女同一価値労働同一賃金原則」の実現が語られるようになった。さらに、かつては法的な問題として取り上げられることが少なかったセクシュアル・ハラスメントも「性差別」と評価される段階に至った。本稿は、以上のような女性労働問題の新しい国際的動向を概括的に紹介しつつ、後の三つの個別報告論文の相互関係を位置づける任を果たすものである。

I 男女雇用平等の実現

1 暫定的特別措置

女子差別撤廃条約4条1項にいう「男女の事実上の平等を促進する目的をもつ暫定的な特別措置(temporary special measures)」とは、女子差別撤廃委員会によれば、ポジティブアクション(positive action)、優遇取扱(preferential treatment)、クォータシステム(quota system)など、多様な方策を含むものである⁽¹⁾。個々の国では、これらの措置を、アファーマティブアクション⁽²⁾、特別措置(special program)⁽³⁾、ポジティブアクション⁽⁴⁾などと称する。

このような「特別措置」が各国に導入されることになった背景には、「男女差別とは何か」という点の認識の深化がある。差別が個人による悪意やステレオタイプの固定観念のみによって生じるのではなく、社会構造的に存在するものだという認識が深化するにつれ、構造的に社会的「弱者」の立場におかれ続けてきた者を救済するためには、平等な機会を与えるだけでなく、過去の差別を覆すような一定の「特別措置」を保障する必要があるという考え方が生まれたのである。⁽⁵⁾

とはいえ、かかる「特別措置」の法的根拠と態様によっては、逆差別という主張がなされる可能性があるため、法的な検討が必要とされる。たとえばアメリカ連邦最高裁の判例では、アファーマティブアクションの合憲性(修正14条)もしくは合法性(公民権法第7

編)をめぐり、結論がほぼ二分されてきた。傾向として、「過去の差別」が立証されている場合、連邦議会の制定法が根拠となる場合、そして、アファーマティブアクション以外に差別是正のための「より制約的でない手段がなく」、それが他者の権利を不当に侵害していない場合に、合憲性、合法性が認容される⁽⁶⁾。1991年の公民権法第7編改正に際してクォーター制の是非が激しい論議を呼んだことは記憶に新しい。改正法がこれに対していかなる立場をとったのか、条文からはそれほど明確ではないが、少なくとも、「法に反しない」アファーマティブアクションの採用が認められていることを読み取ることができる⁽⁷⁾。

カナダでは、よりバランスのとれた従業員構成比率を実現するための達成目標を数値で示すことには抵抗が強く、罰則や制裁によらず、支援・誘導によって自発的な「特別措置」の導入が意図されている⁽⁸⁾。EUが加盟国に策定・推進するように要請してきたポジティブアクションは、雇用不平等を廃止し、雇用慣行を変えることなども含めて、男女のより良い雇用上のバランスを促進するための全般的な活動を意味する。ECの1984年勧告を具体化したといわれるイタリアの1991年法は、①女性の雇用を促進すること、②女性の昇進を妨げるおそれのある労働条件を取り除き、昇進を容易にするKと、③自営業や企業活動への女性のアクセスを促進すること、④家庭責任と職業上の責任の両立と男女の分担を目的とする活動を、ポジティブアクションとするものである⁽⁹⁾。イギリスは、EOCの行為準則において、採用・昇進の選考は実力に基づいて行われなければならないとするが、女性の採用・昇進の「奨励」は認めており⁽¹⁰⁾、一方、性差別禁止法47条ないし49条において、特別な教育訓練の実施と労働組合執行機関への女性の割当を認容する。

日本においてもその導入が急務の課題だと指摘された「暫定的特別措置」について⁽¹¹⁾、欧米諸国からの示唆を汲み取るとすれば、かかる措置の採用には憲法上の論議が不可欠であること⁽¹²⁾、何を対象とするいかなる態様の措置が合理性を有するのか、論議をつめる必要があるということだろうか。

2 間接性差別禁止法理

差別概念の深化の中で、1971年にアメリカ連邦裁判所判決⁽¹³⁾が確立した「不利益効果の法理(disparate impact theory)」は、性中立的基準が差別的な結果をもたらす場合には、性差別禁止原則から挑戦を受けることを示す画期的な法理であった。当初確立された法理は、いったん1989年の連邦最高裁判決⁽¹⁴⁾によって覆され、差別的評価を回避する使用者の抗弁の範囲がかなり拡大された。しかし、連邦議会は91年の公民権法第7編改正105条において、71年判決の立場を回復すべく、不利益効果の法理を明文化した⁽¹⁵⁾。

ヨーロッパでは、いち早くイギリスが、1975年性差別禁止法1条1項(b)にアメリカの

「不利益効果法理」を導入し、「間接性差別」禁止規定をおいた。翌年、E Cの均等待遇指令⁽⁴⁶⁾ 2条1号は、「婚姻」や「家族上の地位」は、性中立的ではあっても、間接性差別の主たる理由に該当することを明らかにした。最近の注目すべき間接性差別に関するヨーロッパ裁判所の判決⁽⁴⁷⁾によると、パートタイマーを職域年金の受給者から除外する賃金政策がローマ条約119条において禁止される賃金差別にあたるか（そこに内包されている賃金に関する間接性差別禁止原則違反か）という問題について、かかる賃金政策がE C法違反ではないと主張するために、使用者は、①当該賃金政策が達成しようとする目的が真に必要であること、②そのための手段が目的の達成にふさわしいものであり、かつ③必要不可欠であることを立証しなければならないとした。判決は、間接性差別に関して使用者が負担する証明責任について、かなり厳しい要請をしている。

繰り返すと、欧米の間接性差別法理は、たとえ性中立基準であっても、その効果が性差別的であれば、いったんはすべて差別禁止原則のふるいにかけることを可能にするものである。この法理を日本に導入した場合、パートタイマーに関する賃金・労働条件格差、家族手当や住宅手当の世帯主基準、コース別雇用管理における勤務地限定・無限定基準などは、女性にとって著しい不利益効果をもたらしているという点から、差別法理からの挑戦を受けることになるであろう。その萌芽を思わせる判決も出始めており⁽⁴⁸⁾、今後のなりゆきが注目される。

3 同一価値労働同一賃金原則

同一価値労働同一賃金原則もまた、アファーマティブアクションとならび、男女の賃金格差を事実上撤廃するための有力な手段として、近年、欧米の労働運動の中で注目をあびてきた原則である。アメリカでは comparable worth, カナダでは pay equity, イギリスでは equal value といわれるこの原則に関する詳しい法的検討は、後掲の山田論文に譲りたい⁽⁴⁹⁾。女子差別撤廃委員会の一般的勧告第13は、ILO第100号条約の批准の促進、男女の異なる性質の労働の価値を比較する性中立的(gender-neutral)な基準に基づく職務評価制度(job evaluation systems)の研究・発展・採用・実施機構の創設、協約当事者の努力の支援を各国に要請している。異なる男女職務の価値の比較方法から性差別を排除することが最重要課題といえよう。

4 セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的課題

雇用平等課題の一つとしてセクシュアル・ハラスメントを位置づける必要がある。この問題の詳細な法的検討は、後掲の奥山論文に譲る。女子差別撤廃委員会の一般的勧告第12(1989年)は、女性に対する暴力について、定期レポートの中に記載すべき情報内容を示している。一般的勧告第19(1992年)は、より詳しく、条文ごとに性暴力撤廃のためにとられ

るべき措置について述べるが、女性に対する暴力は「差別の一形態であり」かつ「人権の侵害である」という基調に貫かれている点に注目したい。雇用関連の11条部分では、①セクシュアル・ハラスメントはさまざまな「歓迎されない性的行動 (unwelcome sexually determined behaviour)」を含み、②差別評価を受けるのは、その拒絶が雇用上の不利益をもたらすと女性が信ずる合理的理由がある場合、および敵対的な労働環境が作り出される場合である、という指摘がある。

5 パートタイム労働をめぐる法的課題

男女雇用平等課題としてはさらに、パートタイム労働に関する諸問題があげられる。圧倒的多数のパートタイマーが女性であり、パートタイム労働者への差別、低賃金が女性労働の低い評価につながると認識すべきだからである。

ILOは、これまで、部分的にパートタイム労働に言及してきた。1980年の高齢労働者に関する162号勧告14項は、高齢者に短時間の雇用とフレキシブルな労働時間を与える必要性について述べ、翌81年の家族責任に関する165号勧告21項は、パートタイム労働者保護のために労働条件の規制と監督が必要であること、フルタイム労働者の労働条件と同等 (equivalent) であるべきこと、その権利は場合によっては比例で (on a pro rata basis) 計算されるべきこと、フルタイムとパートタイムは相互に転換可能であること、などを定める。

1993年に、ILOは初めて、パートタイム労働者のための特別な基準を検討する第1次審議を行い、翌94年6月に第2次審議を経て、条約および勧告を採択した⁽²⁰⁾。注目されるのは、①パートタイム労働者の定義が「『比較しうるフルタイム労働者』よりも労働時間が短い労働者」とされていること (1条(a))、これは同一の事業所等に雇用される、同一タイプの雇用関係 (employment relationship) の、同一あるいは類似の仕事に従事している者同士の比較であること (1条(c)(i)(ii)(iii))、②パートタイム労働者の基本賃金は、比較しうるフルタイム労働者の賃金に対して低いものであってはならず、(5条)、法定社会保障や基本的労働条件 (出産保護、雇用の終了、年次有給休暇など) についても同等でなければならないこと (6条、7条)、③パートタイム労働の促進が講じられること (9条)、④フルタイムとパートタイム労働の相互転換が保障されること (10条) などである。

日本でも1993年に、パートタイム雇用管理法が成立した。法律の内容は、主として、1週間の所定労働時間が通常の労働者よりも短い労働者を対象に、「雇用管理の改善」を図るために、①短時間雇用管理者を選任すること、②労働大臣が基本方針を策定すること、③労働大臣が指針を策定し、それに基づいて指導等を行うこと、④短時間労働援助センターを設けること、などであり、肝心の「均等待遇」を明文で保障するものではない。しかし、

「通常の労働者との均衡を考慮して、適正な労働条件の確保等……必要な措置を行う」というくまりが衆議院の修正で挿入されたことや、附則において3年後の見直し規定が設けられたこと、参議院労働委員会の付帯決議にかなりの改善内容が盛りこまれたことなどからみて、今後、パートタイマーの地位改善に向けてこの法を活用する余地はあるのではないかと考えられる⁽²¹⁾。

II 女性保護の見直し－ILOにおける夜業条約の変遷

女性保護について取り上げよう。日本は、ILOの女性労働関連もしくは男女平等関連の条約のうち、45号条約（女子の坑内労働）と100号条約（男女同一賃金）だけしか批准していない。ILOは、女性のみを対象にする労働基準については、出産保護に限定する方向にある。この方向を最もよく示すのが、夜業に関する条約の改訂と新条約採択の動向である。

これまでILOは、「工業」での「女性」の夜業労働を禁止する条約を、つぎつぎに改訂しつつ採択してきた。1919年の第4号条約、1934年の第41号条約、1948年の第89号条約である。89号条約では、絶対的な夜業禁止時間を7時間とし、夜間に確保される休息時間の長さを11時間以上としている。しかし、徐々に89号条約を廃棄する国が登場し、92年12月現在では、いったん条約を批准しながら廃棄した国が15か国となった。その理由は、女性のみ規制が男女差別ではないかということ、夜業の必要性が増大し女性の参入が不可欠になったこと、工業労働の環境改善によって非工業との区別が不要になったことなどにある⁽²²⁾。

ILOは、1990年に2つの文書を採択した。一つは、89号条約の議定書（プロトコール）であり、もう一つは、男女の夜業を規制する新条約と勧告である。議定書は、89号条約の緩和を可能にするものである。すなわち、条約における「夜間」の範囲を変更し、適用除外を設けることを、労使協定を通じて可能にする手続きが規定された。各国には多様な選択肢が与えられた。これまで条約を批准していた国が新たに議定書を批准することも可能であるし、新たに条約と議定書を同時に批准することも可能である。もちろん、条約のみを新たに批准する道も残されている。

一方、新たに採択された171号条約と178号勧告は、①全産業の男女労働者を対象にして、②夜間労働者の健康の保護と、当該労働者の家族的責任や社会的責任を援助するために、③夜間労働を7時間に規制し、かつ、④夜間労働者保護のために、健康診断、応急手当の便宜、夜間労働以外の職務への配転、出産期間中の保護、夜間手当の支給、社会サービスの提供などを規定する。男女共通の夜業規制の目的の一つが、家族的責任の援助におかれ

たことは、男女労働者を対象にするILOの家族的責任条約（第156号）の採択とみあうものである。

日本政府は、171号条約と178号勧告に賛成しつつ、議定書に対して棄権した。89号条約が男女の均等待遇に反するものであるから、これを修正する議定書には意味を認め難いという理由であった。使用者代表は、171号条約と議定書に賛成したが、178号勧告には棄権した。勧告は細かすぎてゆきすぎであるという理由である。労働者代表は、これらに賛成し、89号条約はすぐに消えるものではなく、徐々に男性の夜業規制にまで高めてゆくべきだという理由を主張した。おそらく、今後日本では、均等法改正とあわせて労基法における女性労働者の夜業禁止規定の見直しが論議されることになるだろう。その場合、これを機会に、夜業に関する男女の労働条件規制がなされることが国際的潮流でもあると思われる⁽²³⁾。

Ⅲ 男女の共通課題－育児・介護への援助

男女の共通課題である育児・介護への援助というテーマは、後掲の海渡論文が詳しく分析しているので、そちらに譲りたい。個別の国では、アメリカの家族医療休暇法の動向が興味深い⁽²⁴⁾。関連して、無報酬の家事労働の評価という国際的な要請について少しだけふれておこう。

女子差別撤廃委員会の一般的勧告第17(1991年)は、女性の無報酬の家庭内労働を評価するための調査を行い、それをGNPに計量化することを求めている。このことはなにを意味しているのだろうか。「無報酬の家庭内労働」とは、途上国ではインフォーマルセクターなどにおいて主になされているが、先進国では、まさに家事・育児・介護労働として行われている。これらの労働を社会的に評価し直すということは、これまで私的な家族機能としての「女性役割」として行われていた労働をそこから解放し、男女と社会がコストを担う労働として位置づけることになるのである。育児・介護労働を目にみえるビジュアルなものに評価し直すことは、結局、育児や介護の「社会的評価」を通じて、育児休暇期間や介護休暇期間の所得保障の論拠を提供することにもなるのではないだろうか⁽²⁵⁾。

注

(1) 女子労働差別撤廃委員会一般的勧告第5（1989年）は、これらの措置を雇用分野で、より積極的に活用するように要請している。

(2) アメリカの大統領命令11246号(Exec. Order No.11246)における呼称、オーストラリア1986年アフターマティブアクション法。

- (3) カナダ人権法15条1項。
- (4) E C 1984年のポジティブアクション勧告(Positive Discrimination-Council Recommendation on the promotion of Positive Action for Women, 13 Dec. 1984)。
- (5) 横田耕一、アメリカの平等雇用、5頁以下(解放出版社、1991)
- (6) 判例の傾向については、以下の論文が参考になる。西村裕三、アメリカにおけるアファーマティブアクションをめぐる法的諸問題(1987)、大沢秀介「最近のアファーマティブアクションをめぐる憲法問題」法学研究63巻第12号223頁(1990)。
- (7) 改正法106条は「選考のための雇用に関連するテキストにおいて、……性別……に基づいて点数を調整したりその結果を変更すること」を禁止しているが、116条は「本編によってなされた改正は、それらが法律にしたがっているかぎり、裁判所が命令した救済、アファーマティブアクション、斡旋協定(conciliation agreements)に影響しない」とする。
- (8) 河上婦志子「女性教員のためのアファーマティブアクション」神奈川大学心理・教育研究論集7号19頁。
- (9) ティツィアーノ・トレウ「労働における女性の機会均等に関するイタリアの新法」日本労働研究雑誌385号71頁(1991)。
- (10) 行為準則については、浅倉むつ子、男女雇用平等法論—イギリスと日本、593頁(ドメス出版、1991)。
- (11) 1994年1月の第13会期女子差別撤廃委員会における日本政府の第2次、第3次レポートの審査では、繰り返しこの点が指摘された。浅倉むつ子「国連女子差別撤廃委員会における日本政府レポートの審査について」労働総研クォーターリー15号28頁(1991)。
- (12) フランス議会選挙のクォーター制と憲法論議について、建石真公子「フランスにおける市町村選挙と国民権」名古屋大学法政論集156号155頁(1994)参照。
- (13) Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971).
- (14) Wards Cove Packing Co. v. Atonio, 109S. Ct. 2115 (1989).
- (15) 改正法105条は「ある雇用上の制度・慣行が人権や性などにより差別的効果を生じさせることを原告が証明した場合、使用者は、その制度、慣行が『職務関連性(job related)』を有し、かつ『業務上の必要性(business necessity)』に合致していることを証明しなければならない」とする。
- (16) Council Directive 76/207/EEC.
- (17) Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weder von Harz, ECJ 1986. 5. 13[1986] IRLR 317.
- (18) 三陽物産事件(東京地裁平6・6・16労働判例651号15頁)。この判例の評釈は、浅倉むつ子「二本立本人給における『世帯主基準』『勤務地基準』の違法性」ジュリスト1052号(1994)。
- (19) イギリスの法理については、以下の拙稿を参照。浅倉むつ子「同一価値労働と男女間賃金の『正当事由』」労働保護法の研究—外尾古希記念365頁以下(有斐閣、1994)、同「男女同一賃金原則における同一『価値』労働評価について(上)(下)」東京都立大学法学会雑誌35巻1号、

2号(1994)。

- ⑳ Part-Time Work Convention, ILO, Provisional Record23A/1-5, 81Session, Geneva, 1994.以下に翻訳が掲載されている。「ILOパートタイム労働に関する条約および勧告」(宮前忠夫訳)労働法律旬報1341号22頁以下(1994)。
- ㉑ この法の制定過程については、次の論文が詳しい。大脇雅子「パートタイム労働法の概要と問題」季刊労働法170号6頁以下(1994)。
- ㉒ この間の経緯は、次の論文を参照のこと。斉藤周「ILO基準にみる夜間労働規制の変容」早稲田法学会誌41巻227頁以下(1991)。
- ㉓ 1991年7月25日にはヨーロッパ裁判所で、女性労働者のみの深夜業を禁止するフランス労働法典が1976年EC均等待遇指令に反するという判決がでた。石井保雄「EC法の均等待遇原則と女子労働者の深夜労働禁止」労働法律旬報1315号6頁(1993)。翌92年1月28日には、ドイツ憲法裁判所が、女性の深夜業を禁止するドイツ労働時間法は基本法3条にてらし違憲であるとの判決を出した。小俣勝治「現業女子労働者に対する深夜労働の違憲性」労働法律旬報1313号50頁(1993)。小俣論文によれば、ドイツの判決は、労働時間法を直ちに違憲無効とせず、基本法との不一致を確認しただけであり、新立法がなされるまでの間の扱いとして、「公法的効力(使用者に対する刑罰)を失わせ、私法的効力(現業女子労働者の拒否権の容認)だけを認める」ことが現実的な帰結であろう。という。
- ㉔ 菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成1～4」労働法律旬報1326号～1339号(1994)。
- ㉕ 久場嬉子「家庭における労働の評価」女性と社会保障75頁以下(東京大学出版会、1993)、中島通子、「女が働くこと」をもういちど考える、129頁以下(労働教育センター、1993)。

〈均等法に基づく行政指導〉

資料

資料3 各都道府県婦人少年室で実施した男女雇用機会均等法に基づく行政指導の

1 婦人少年室が扱った相談の割合

男女雇用機会均等法施行以来、女子労働者、事業主等から各都道府県婦人少年室11条の定年・退職・解雇についての相談が最も多く、7条の募集・採用にかかる相

実施状況(1986-92年度)

に対して法に関する相談や問い合わせが多数寄せられている。相談内容を見ると、談がこれに次いでいる。1992年度には、8条の配置・昇進にかかる相談が増加した。
(%, 件)

	1986年度	87年度	88年度
7条関係(募集・採用)	17.0	13.7	14.1
8条関係(配置・昇進)	6.1	10.4	8.5
9条関係(教育訓練)	3.6	5.4	5.6
10条関係(福利厚生)	4.1	5.9	6.6
11条関係(定年・退職・解雇)	32.8	23.6	34.3
その他	36.4	31.1	30.9
計	100.0	100.0	100.0
年度別件数	9453	7225	9130

89年度	90年度	91年度	92年度	計	件数
24.0	29.5	30.0	20.1	(21.7)	14663
5.8	8.1	11.7	25.3	(10.9)	7332
2.0	1.8	2.7	3.7	(3.4)	2303
2.2	2.1	2.5	3.9	(3.8)	2536
44.3	40.4	34.9	18.8	(34.3)	23171
21.7	18.2	18.0	28.1	(25.9)	17496
100.0	100.0	100.0	100.0	(100.0)	
10970	10912	9458	10348		67501

2 14条、33条に基づく助言等

上記相談を契機として、各都道府県婦人少年室は、14条に基づく個別紛争解決の9割近くが紛争の解決あるいは法の趣旨に沿った雇用管理制度の改善に結びついておおよび配置・昇進に関するものが大半を占めている。また、33条に基づく助言等は、例が大半であったが、最近はその件数が減少し、7条の募集・採用に関する事例が

援助や企業の制度改善を目的とした33条に基づく助言・指導等を行っており、そのいる。14条に基づく紛争解決の援助の申し立ては、定年・退職・解雇に関するもの施行当初は、11条の定年・退職・解雇に関するもの、特に男女別定年制に関する事増加傾向にある。なお、15条に基づく調停は、これまでに行われていない。

(件)

	14条に基づく助言等(受理件数)							計
	1986年度	87年度	88年度	89年度	90年度	91年度	92年度	
7条	1	2	9	3	2	0	2	19
8条	4	18	7	3	14	35	5	86
9条	0	0	0	0	2	1	0	3
10条	0	3	0	0	1	0	2	6
11条	37	43	36	18	23	17	22	196
計	42	66	52	24	42	53	31	310

	33条に基づく助言等(着手件数)							計
	1986年度	87年度	88年度	89年度	90年度	91年度	92年度	
7条	119	159	667	1616	1658	1809	1339	7367
8条	27	92	105	281	203	153	421	1282
9条	16	5	109	35	40	46	89	340
10条	7	5	39	40	63	70	73	297
11条	1977	3265	2361	1034	389	225	100	9351
計	2146	3526	3281	3006	2353	2303	2022	18637

[出典] 労働省婦人局調べ

安枝英紳「労働の法と政策」(有斐閣)188-189頁より

94/3/30

94/9/28

94/9/28

昇進や採用で男女差

民放・信金業界に文書

労働省改善要請

労働省は採用、昇進、配置などで、男女均等の扱いを求めている男女雇用機会均等法に反する事例が目立っているとして今年三月、

日本民間放送連盟と全国信用金庫協会に対し、文書で改善を求めたことを二十八日、明らかにした。全国の婦人少年室を通じて、一九

九二年度に民放、金融の両業界を重点的に調べたところ、民放業界で三割強、金融業界のうち信用金庫では六割以上で、同法違反やそ

の趣旨に反する事例が見つかったという。
調査は、全国の民放百五十五社と都銀、地銀、信用金庫の金融業界計五百社を対象に、各社から報告を受ける形で行った。その結果、民放業界で五十一社、延べ八十八件、金融業界で二百六十四社、延べ四百三十三件の均等法や同法の趣旨に反する事例が見つかった。

94/3/30 総合職対象 労働省調査

60% 「女性は不利」

総合職として働く女性の六割が、女性は会社で不利に扱われていると感じていることが、労働省が二十九日に発表した「総合職女性の就業実態調査」でわかった。自分が仕事で能力を発揮できていないと感じる女性も五人に一人いる。

企業の総合職女性を対象に、昨年九、十月に調査し、約七百四十人が回答した。それによると、総合職を選んだ理由で最も多かったのは「自分の能力を十分に発揮するため」(五七%)。実際に「能力が発揮

できている」と答えた人は七七%にのぼったものの、「発揮できていない」との答えも二三%あった。発揮できなところ、「女性の活用に対する上司や同僚の意識を深める」「育児休業や介護休業制度、託児施設

の整備など、家庭と仕事の両立支援制度を充実させる」といった答えが多かった。一方、六〇%の人が「会社で女性が不利に扱われていると感じることがある」と答え、その例として「募集・採用」「昇進・昇格」「配属」など、採用時と入社後の両面を挙げた。

今後、仕事を続けるかどうかについては、「結婚や出産と両立できる制度が充実すれば助める」が三八%で、「仕事にやりがいを感じており、できるだけ続けたい」が三七%。逆に、「仕事がつく、長く続けたい」が二一%、「期待していたような仕事ではなく、転職する」とした人が八%いた。

雇用均等法 初の「調停」へ

住友金属が開催に同意

「昇格や給与などに男女差別があり、男女雇用機会均等法に違反しているなどとして、住友四社の女子社員らが、同法二五条に基づいて「調停」を申請していた問題で、四社のうち住友金属工業（大阪市）が十二日までに

調停開始に同意したため、同社について調停が開始されることになった。労働省の大阪婦人少年室が十三日に関係者に調停開始を通知する。調停が開かれるのは八六年に均等法が施行されて以来初めて、女性差別紛争解決のため有効な手段とされているが、これまで一度も開催されず、開かすの原動力となつた調停制度がようやく機能することになる。

7女性、格差訴え

会社側「差別的な扱いなし」

調停申請は今年三月に住友金属と住友電気工業、住友化学工業の三社、六月に住友生命の女子社員ら計三十二人が大阪婦人少年室に出していた。女子社員らはいずれも各社に十年から三十年以上勤務している。

このうち調停が始まる住友金属勤務の女性は七人。申請理由のうち、各社とも女性社員らの昇格が遅く、同期間内の男性が管理職になる一方、女性はほとんどが低職級に抑えられているという。住友金属では男性の九割が管理職だが、女性の登用は〇・一割にすぎないという。また、賃

金も年収で同期男性の半分と主張している。婦人少年室は労使双方に調停開始を通知後、調停機関として学識経験者など第三者による機会均等調停委員会を設けず、調停委員は三人。同委員会が関係者から事情聴取や文書をもとめて事実調査を行い、調停案を作成し、労使双方に提議を勧告する。ただ、調停案に法的拘束力はない。労使どちらかが不満な場合、解決の場は民事訴訟に移される。

住友金属は同日、大阪市内で記者会見し、「調停開始に同意しない」として「話し合いが

不調に終わったため、同意したのであって、申請人の主張を認めただけではない。機会均等調停委員会の場で差別的取り扱い

はなかったことを説明したい」（高松正司取締役）と述べた。同社によると、三月の調停開始申請以来、申請人との間で三回話し合いの場が持たれたが、「申請人の考え方に理解がある」という会社側に対し、申請人らは「誠意が感じられない」として七月に会社側に話し合いの打ち切りを通告していた。

一方、申請人の一人、北川崎子さん（54）は、「部長賞を二度受賞し、欠勤もないのに昇格はすくなく、調停が開始されることについては「労働省が差別が存在するを認められた。女性問題では後進国といわれる日本でこうした態度が出てきた意義は大きく、本當にうれしく」と話している。

▼調停 男女雇用機会均等法は、職場での女性差別紛争解決方法としての労使双方による自主的解決（二三条）の婦人少年室による助言・指導（四一条）の機会均等調停委員会による調停（二五条）の三つを定めている。調停の対象事項は配属・昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職及び解雇関連の紛争。調停は企業の行為が法律に違反するかどうかを判定するものではなく、「当事者の互譲によって紛争の解決を図る」を目的としている。このため、労使双方の同意がなければ調停委員会は開催できない。労働省による調停申請はこれまで十社、九十五人から出されていたが、企業側が調停拒否を続けていたため委員会は開かれていなかった。

女子差別撤廃条約の実施状況を審査する国連女子差別撤廃委員会が一月末から二月初めにかけ「ニューヨークの国連本部で開かれ、日本政府リポートの審査が行われた。これは一九八八年に次いで二回目だが、自国は高く、日本からの傍聴者も多かった。委員会の場から見えてきた日本女性の現状と問題は何かだったのか。傍聴した東京都立大学教授(労働法)の浅倉むつ子さんに報告してもらった。



浅倉 むつ子

経済発展に見合わない。今回の国連女子差別撤廃委員会の審査内容は八八年の一回目の時と比べて、一段と印象深いものである。日本の女性たちの関心は六年前とは比較にならないほど高かった。八八年当時、日本人の傍聴者は私を含めてたった四人だったが、今回は二十人を超える女性たちが傍聴に詰めかけた。さまざまに日本の非

国連女子差別撤廃委の対日審査



日本政府リポートを審査する女子差別撤廃委員会(ニューヨークの国連本部で)

草の根運動 期待

なコメントで終わってしまった。拍子抜けしたものだ。しかし今回は違った。経済発展に比べて女性の地位向上が十分だと指摘された。政策決定過程への女性の参加率の低さ、男女の賃金格差の大きさ、男女雇用機会均等法の実効性のなさ、パートタイム問題などがこの間ほとんど解決されていまいとして、日本政府の積極的姿勢が批判された。積極的に女性を参加させる措置(アファーマティブアクション)や同一価値労働同一賃金原則を実現する努力をすべきだというコメントもあった。

性的問題、そして従軍慰安婦の問題に目を向けるべきだと、憤激した口調でコメントがなされた時、傍聴者からは思わず拍手がわき、日本人としては胸がつかまる思いをした。強制作力持たない審査。これはこの委員会の審査で指摘されたことはいったいどうなるのか。委員会には強制作力をもっているのか。残念ながら、委員会の審査自体は強制作力もない。ここでは政府が提出したリポートを材料に、建設的な対話が行われるだけである。国連条約の履行確保の方法としてはもっとも緩やかなものにはすぎない。だからこそ、それぞれの国のNGOの役割は重要である。八八年に一緒に審査を傍聴した山下登子(東京女子大学教授)、大崎雅子(井原女子短期大学教授)と私は「国際女性の地位協会」(女子差別撤廃条約の研究普及団体)のメンバーとしてこの六年の間、審査の経緯や内容を折衷的に女性たちに伝え続けてきた。国連女子差別撤廃委員会(現在、文相の赤松厚子氏(前地位協会会長)のサポートも大きかった。四年後に予定されている三回目の審査に向けてこれからは今回傍聴した二十数人の女性たちが同じことを繰り返していくだろう。全国各地で、女性差別撤廃のための国際基盤が構築され、伝えられていく。条約の精神は草の根の運動を通じて少しずつ日本に浸透する。このプロセスは具体的な条約の履行の確保だといえよう。

人権への関心高まる

来年の第四回世界女性会議(北京開催)に向けて、いま人権に対する女性の関心は高まっている。今年五月には北京会議への政府リポート提出期限がくると、六月にはジャカルタでアジア太平洋地域会議、北京会議準備のための政府間会議が行われ、九月にはカイロで人口開発会議がある。十月には、NGO会合がある。十月には、NGOはもっとも緩やかなものにはすぎない。だからこそ、それぞれの国のNGOの役割は重要である。

評価されたNGOのリポート

政府組織(NGO)から以上女性への関心が高まった。従来のカウンターリポートが出された。委員会の審査の中で日本のNGO情報が有意義に評価された。

政府の報告補い 北京会議へ弾み

以前は男性だけの委員会に無関心だったメンバーも、今回は違った。傍聴者の国際記者やシンクタンクで感想を述べた。日本に対する委員会の理解もこの間にずいぶん進んだ。思う。六年前は、多くの質問も、最後は「次回のリポートに期待いか。日本においていま現在、売春を強制されているアジア女



撤廃のための国際基盤が構築され、伝えられていく。条約の精神は草の根の運動を通じて少しずつ日本に浸透する。このプロセスは具体的な条約の履行の確保だといえよう。