

女性の就労支援に関する質的改善課題

Ideal Legal Environments Encouraging Women to Work

前角 和宏

Kazuhiro MAEKAKU

大阪経済法科大学21世紀社会研究所

目 次

- I. はじめに
- II. 女性の就労を取り巻く状況
- III. 現行の女性を取り巻く労働法制の個別的検討
- IV. 現行の女性を取り巻く労働法制の評価と今後の改善課題
- V. おわりにあたって

キーワード：均等法、女性就労支援、キャリア形成、教育訓練、家族的責任

I. はじめに

女性の就労支援の到達点は、どこにあるのか。端的にいえば、男女の性差を認めたくらうで、雇用分野においてその差がなくなり、女性への就労支援を必要としなくなることである。法制度では、まさに女性の就労支援の根幹となる法律である「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に関する法律（以下、均等法とする。）」が必要とされなくなったときであろう。折しも、均等法が制定され四半世紀が過ぎた。¹しかし、制定後幾度かの改正を経て、今なお均等法は女性の就労支援に関する法律として必要とされるのである。

そこで本稿では、均等法が施行された昭和61（1986）年から今日までの四半世紀の間の同法の改正と女性の就労をめぐる状況の変化に照らし、男女の均等な雇用機会と待遇の確保という観点から、女性、とりわけ家族的責任²を持つ女性が正規労働者として就労するうえで求められる支援における課題を考えていきたい。

II. 女性の就労を取り巻く状況

1 女性の就労を取り巻く状況

(1) 女性の労働力率

まず、女性の労働力率をみる。

女性の労働力率は、女性が結婚・出産を機に離職し、その後、子育て等がひと段落した後に再就職することを特徴的に示すいわゆるM字カーブを辿るのだが、近時そのボトムが若干上昇する傾向にある。³つまり、女性が結婚や出産を機に退職することなく、就労を継続する傾向にあるということがいえる。(図1) また、雇用形態で見れば、女性の正規労働者は均等法制定当時から今日にいたる間の25年間に8.6%増加しており、着実に女性の社会進出が進んでいるといえる。(図2)

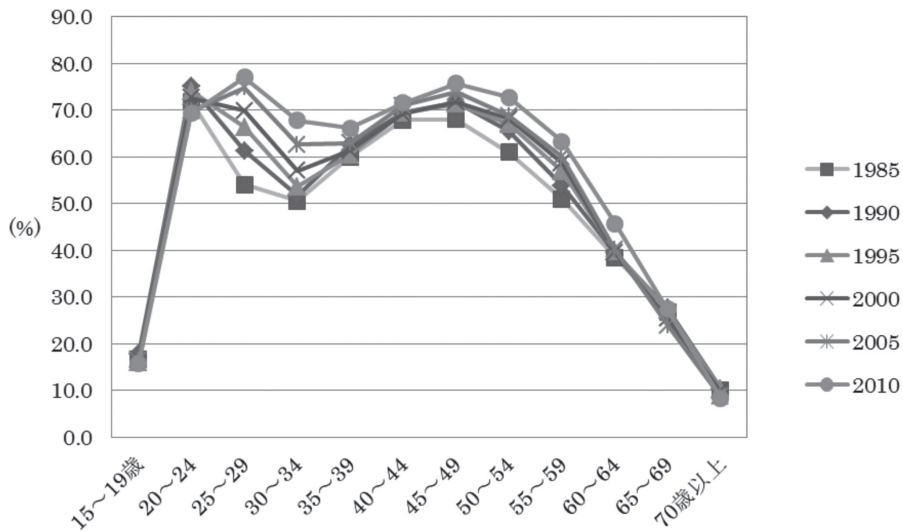


図1 女性の労働力率

資料：総務省「労働力調査：年齢階級（5歳階級）別労働力人口及び労働力人口比率」⁴にもとづき、筆者作成。

女性の就労支援に関する質的改善課題

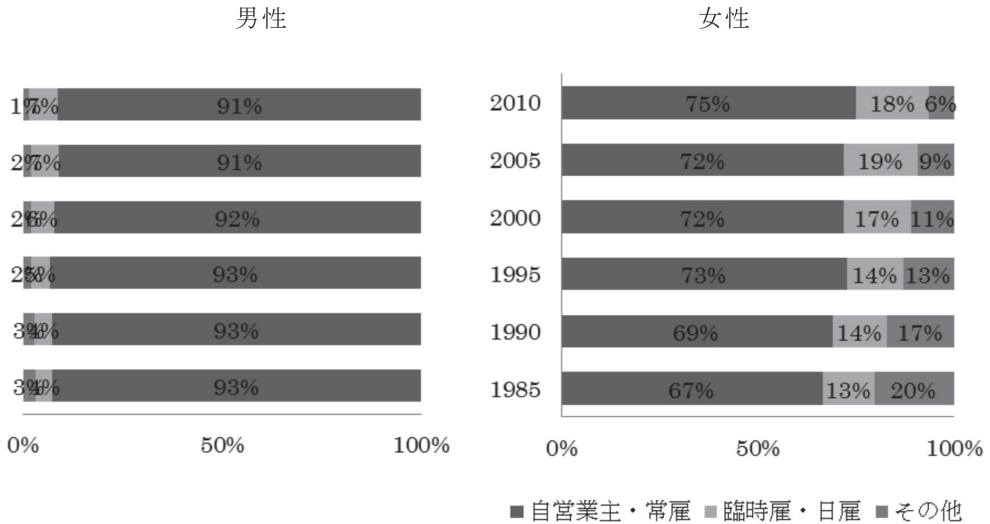


図2 雇用形態別にみた雇用者の構成割合

資料：総務省「労働力調査：従業上の地位別就業者数」⁵にもとづき、筆者作成。

(2) 女性労働者への評価

つぎに、実際に女性はその能力をいかんなく発揮し、適正に評価されているのかという点から、現在の女性の就労環境の現状をみる。

現在の就労環境における女性への評価について、管理職に就いている労働者の割合や給与といった観点からみれば、残念ながら適正な評価がなされているとはいいがたい状況である。まず、「管理的職業従事者」の割合は、平成22（2010）年度では、男性の4.0%に対し、女性はわずか0.7%である。（図3）次に、給与所得者の300万円以下の割合については、非正規労働者の割合が高いと思われるが、女性が67.7%に対し、男性は25.0%である。一方、管理職に就くなど一定以上の仕事をしているとみられる700万円を超える労働者の割合は、男性の17.6%に対し、女性はわずか2.9%である。（図4）なお、「専門・技術職」に従事している労働者の割合において、やや明るい兆しが見え、男性の14.3%に対し、女性は17.8%となっている。（図3）これは、女性の高学歴化の結果ともいえよう。

このような正規労働者としてその意欲や能力をいかんなく発揮することができないという状況は、就労環境に改善すべき余地を残しているということを伺い知ることができよう。

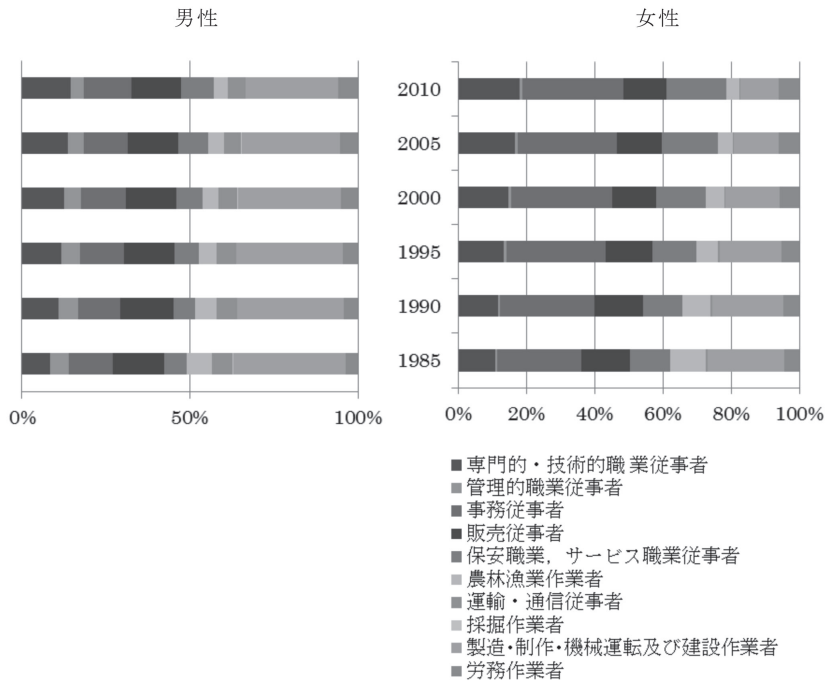


図3 職業別就業者構成比の推移

資料：総務省「労働力調査：職業別就業者数」⁶にもとづき、筆者作成。

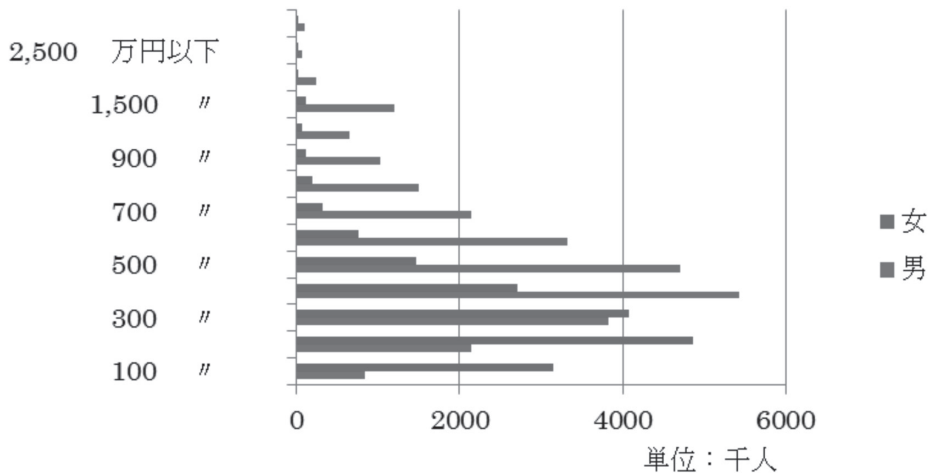


図4 給与階級別給与所得者の構成割合

資料：国税庁「民間給与の実態調査結果（全データ）：給与階級別の総括表（平成21年）」⁷にもとづき筆者作成。

2 現行の女性を取り巻く労働法制

ここでは、現行の女性を取り巻く労働法制をみることにする。

(1) 女性を取り巻く労働法制の沿革

均等法制定以前における女性を取り巻く就労実態としては、未婚の若年労働者がその主体であった。つまり、女性は結婚までは就労し、結婚を機に退職を選好していたというのが一般的であった。

昭和40年代に入り、社会における女性就労の捉え方にかかる意識の変化に伴い、女性の労働者数が増大しはじめ、その就労形態も長期化し、職種や職域が拡大していくなど、女性の就労に変化が見られるようになった。つまり、結婚・出産後も就労を継続する、あるいは、出産後子育てに一段落した後、再就職するなどの要因により、労働力率に女性独特のいわゆるM字カーブが見られるようになった。

このような女性の社会進出が見られる中、労働環境が男性中心のため、女性、とくに母性が蔑ろにされるという状況にあった。そこで、母性保護の観点から、昭和47（1972）年「勤労婦人福祉法」が制定され、事業主に対し、妊産婦の健康管理にかかる配慮を講ずるように努めること等を定めた。

昭和50年代に入り、女性雇用者数が全体の3分の1を超え、女性の職業観もさらに変化しはじめ、昭和55（1980）年、わが国は、国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准するに至った。

昭和59（1984）年婦人少年問題審議会による、「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」が建議され、それを受け、翌昭和60（1985）年には、①募集、採用、配置及び昇進について女性に対し均等処遇の努力義務、②定年、退職、解雇等について差別禁止を定めた「均等法」が成立した。

その後、経済状況の悪化を招き、若年層、とくに、①女子学生の就職差別をはじめとする不均等、②諸外国企業との比較上、女性の職場進出、役職への登用の遅れが表面化するなど、女性の雇用環境にも大きな影響を及ぼすようになった。そこで、平成9（1997）年、均等法は①募集、採用、配置及び昇進について、女性に対する差別禁止、②企業による女性の能力発揮のための積極的取り組み（ポジティブ・アクション）に対する国の援助について追加修正により、改正された。

これまで女性にかかる労働保護法制は、とくに労働時間における時間外労働、休日労働、深夜労働についていずれにも規制されていたが、平成11（1999）年4月1日施行の改正均等法により、その規制が撤廃された。⁸この改正均等法は、これまでの女性の立場から男性との平等を保障しようとする観点からの改正とは異なり、男女ともに実質的な均等を目指そうとするものである。

さらに、経済状況も改善されないまま女性を取り巻く雇用環境は差別事案が複雑化し、妊娠・

出産を理由とする不利益取り扱いの横行実態が露わとなっていた。そのような中、平成17(2005)年12月労働政策審議会雇用均等分科会より、今後の男女雇用機会均等対策にかかり、①性別による差別禁止の範囲拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに対する規制強化、③セクシャル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務強化、④母性健康管理措置などが建議され、この建議に基づき、平成18(2006)年、いわゆる間接差別の禁止を含む性差別の禁止範囲を拡大し、妊娠、出産等を理由とする解雇以外についても、不利益取り扱いを禁止するよう均等法が改正法された。

(2) 現行の女性を取り巻く労働法制

このような均等法を中心とした現行の女性を取り巻く労働法制を整理すると以下のようになる。

- ア 男女同一賃金の原則（労基法4条）
- イ 性差別禁止（均等法5－7条）
 - (ア) 募集及び採用（5条）
 - (イ) 配置（6条1号）
 - (ウ) 昇進・降格（6条1号）
 - (エ) 教育訓練（6条1号）
 - (オ) 福利厚生（6条2号）
 - (カ) 定年（6条4号）
 - (キ) 解雇（6条4号）
 - (ク) 間接差別（7条、均等法則2条）
- ウ 機会均等における特例（均等法8条）

Ⅲ. 現行の女性を取り巻く労働法制の個別的検討

前章では、男女の雇用機会均等の観点から女性を取り巻く労働法制をみた。そこには、女性への就労支援にかかるいくつかの規定を配置している。本章では、さらに前章でみてきた女性を取り巻く労働法制における課題について個別的に検討する。

1 賃金等

女性が就労するか否か、あるいは就労を継続するか否かという選択に迫られるとき、その能力を適正に評価されているか否かということがもっとも重要な判断材料のひとつとなる。その能力を適正に評価されているか否かという判断をするうえで基準となるものには、第一に賃金等があげられる。ここでは、女性が就労しやすい労働環境をつくるうえで、賃金等においてとくに問題となっている労基法4条の男女平等賃金原則について検討する。

労基法4条の平等賃金原則は、「同一労働同一賃金の原則」、あるいは、「同一価値労働同一

賃金の原則」とよばれる。これらのふたつの原則が同一概念を示しているか否かは重要な検討課題⁹であるが、ここではひとまず男女という性差に限定して検討することとしたい。

この男女の平等賃金の原則の趣旨は、男女の賃金平等を実現するものであるという点では疑いの余地はない。労基法は昭和22（1947）年の制定時より本原則を有していた¹⁰が、現在、女性の社会進出の増加に伴い、その課題も少なからず表面化している。

労基法4条は、11条が定める「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」とする賃金について差別的取扱いを禁止しているが、ここにいう差別的取扱いには賃金額だけではなく、賃金体系、賃金形態、支払方法等に関する取扱いも含まれると解されている。¹¹しかし、本条が取扱う範囲もそこまでであり、一見賃金と連動しているかにも見える採用や昇進等¹²における差に起因した、男女の配置・職位等の差を理由とした賃金格差については及ばないとするのが通説である。¹³もっともこの点については、均等法6条における昇進差別禁止規定ないしは民法90条における公序良俗法理¹⁴がカバーすることとなる。¹⁵

つぎに、本原則違反を適用するうえで比較対象となるのは、どのような男性か。裁判例¹⁶においては立法趣旨に基づき¹⁷、「画一的に同一（価値）労働への従事を要件とせず、当該賃金の性質や職場の人員構成、差別的取扱いの態様に応じて、弾力的に」本原則を適用しており、「その結果、家族手当や年齢給のように、職務の内容や難易度に関わりなく支給される賃金についても男女差別の救済が可能」であるとしている。

さらに、本原則違反が成立するための例として、①同一学歴、同一職種、同一職務内容にかかわらず初任給における男女差、②男女について、その職種などに無関係に異なる賃金表の設定、③住宅手当、家族手当の支給対象を男性に限定などが考えられる。¹⁸もっとも、単に年齢・勤続年数、扶養家族の有無・数、職種（基幹職と事務補助職）、職務内容、能率¹⁹・成績、地位・責任（管理職手当）、作業条件（深夜勤務手当・危険手当）、労働時間の長さ（残業手当）、あるいは、採用・配置・昇進・昇格等の差にもとづく、賃金格差については本原則違反とはならない。²⁰

2 募集・採用

女性の就労をめぐる立ちどころの壁がこの募集・採用期であり、この点をクリアしなければ、女性の就労はスタートさえできないということはいうまでもない。

妊娠、出産もしくは子育てまたは介護を理由として退職した者（以下、「育児等退職者」という。）について、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、育介法とする。）」は、その育児等退職者を雇用していた事業主に対し、再雇用特別措置（27条）を要請し女性の就労支援を進めている。

とはいえ、一般的には募集および採用にあたって、均等法は事業主に対し「その性別にかかわらず均等な機会」（5条）を与えることを要求している²¹が、あくまで機会の均等であり、

結果の平等を含むものではなく、事業主の採用の自由を拘束するものでもない。換言すれば、採用の自由とともに採用しない自由もあるものといえる。²²

かりに、募集・採用時に男女における差別が存在したとしても、事業主に採用の自由が保障されている以上、女性を採用することを事業主に義務付けることはできまい。さらに、女性であるがゆえに不採用となり、男性であれば採用されていたであろうという蓋然性が高い場合に、当該女性の期待を違法に侵害したとして損害賠償を請求しようとしても、その損害の度合いに対する認定は、男性との募集・採用機会の不均等による精神的苦痛に対する慰謝料程度であろう。しかも、事業主には採用・不採用の自由があり、また、各々の結果に対する理由を明らかにすることも義務づけられているわけでもないため、おそらくそれを立証することは困難であるといえ、その差別の範囲は、相当限定的な場合のみと考えるのが適当であろう。

このように女性の就労支援という観点からは、そのスタート地点にさえ立つことを阻まれているような状況にある。罰則規定のない均等法において、都道府県労働局長が紛争の解決の促進（16条）のために、「助言、指導又は勧告」（均等法17条1項）や紛争調停委員会²³に「調停」の委任（均等法18条）をしたり、また、厚生労働大臣が法の目的を達成するために、事業主に対し、「報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告」（均等法29条1項）をし、その勧告に従わない場合、厚生労働大臣は、「その旨を公表」（均等法30条）することができるというものである。この公表制度というものは、社会的制裁を課すことによりその規定を実現しようとしており、障害者や高齢者雇用においても同様の制度が先行している。

3 配置

均等法は労働者の配置について、「差別的取扱いをしてはならない」（6条）と規定している。この配置について、行政解釈（平成10年6月11日女発168号）は、「採用に引き続いて行う場合と配置転換によりある職種へと変える場合」²⁴において、「個々の業務の遂行を命ずる命令」を除き、「労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである」としている。

もともと配置転換は均等法によらずとも、本来女性労働者もその対象になるのは当然のことである。そもそも女性労働者に配置転換や後述する昇進・昇格が多く見られなかったのは、女性労働者の地位が低く見なされていたということだけではなく、女性労働者が家族的責任も男性労働者以上に負っているものとして考えられていたからである。いわゆる「男は仕事、女は家庭」といった発想によるものであろう。これらは女性が正規労働者として真の能力を正当に評価されその能力をいかに発揮するはかるためも、これまでの固定観念を払拭させなければならない。²⁵

4 昇進・昇格

労基法がひとまず性別を理由とした差別的取扱いの規制対象からはずした賃金以外の労働条件の中でも、とくにこの昇進や昇格については、賃金とも連動するところも多く、賃金と同様

の問題が存在する。この点をふまえ、均等法が労働者の昇進について、「差別的取扱いをしてはならない」（6条）と規定している。この昇進について、行政解釈（平成10年6月11日女発168号）は、「いわゆる定期昇給やベース・アップは含まれない」²⁶としたうえで、「企業内での労働者の位置付けにおいて下位職階から上位職階への移動を行うことをいうが、課長、係長等の職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる『昇格』も含まれる」としている。

賃金にはその支給基準が明確であるといえる賃金規則等がおよそ存在しているが、賃金同様、昇進や昇格にかかる規定等における基準に、性が存在すれば当然均等法6条違反となり、その基準は無効であるといえる。しかし、問題は、昇進や昇格にかかる規定等においても、性が存在しないまでも人事考課等を介した結果、差別的であると思われる場合である。とくに、事業主から明確な人事考課等の査定基準が示されていない場合、性差別認定は困難となる。均等法6条を有効に機能させるためには、この人事考課等の査定基準をある程度明確に提示することを規定する必要がある。

とはいえ、昇進や昇格は、事業主にとっては裁量権の範囲内であると思われ、ポストの数や人件費等のバランスにより、決定されるべきものであろう。そうであるならば、一定の能力や実績があれば自動的に昇進や昇格ができるものではないというべきであり、昇進や昇格における差別認定は困難であろう。均等法6条を有効に機能させるためにも、人事考課等の査定基準を明確に提示することを就業規則等において規定することが望まれよう。

5 教育訓練²⁷

均等法はこれまでみてきた配置および昇進と同様に、教育訓練（以下、採用後、事業所における職業訓練を「教育訓練」とする。）について、「労働者の性別を理由」とした差別的取扱いを禁止している。（6条）行政解釈（平成10年6月11日女発168号）は、「事業主が自ら行う」か、「外部の教育訓練機関等に委託して実施する」かは問わず、教育訓練を「事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆるオフ・ザ・ジョブ・トレーニング）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいい、業務の遂行に関連する知識、技術、技能を付与するもののみならず、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とする教育訓練も含まれるもの」としている。しかし、当該業務の遂行の過程内（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）において行われる教育訓練については、「明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれないもの」としている。

これまで教育訓練への意識は、業務外の義務付けであるといった半ば強制的な様相があった。しかし、近年急速な高度情報化に伴い、企業の業務拡大・多様化・複雑化など、これまでの労働環境とは大きく変化している。そこで、その業務処理能力を高めるため、労働者においても積極的に教育訓練を受けるようになってきた。もちろん、この業務処理能力向上が、配置や昇

進・昇格に直接結びつくものである。逆に、このような状況の中で、教育訓練を受けることができないとすれば、一時的なキャリア形成のうえでの大きな損失にとどまらず、将来にわたって、労働者の待遇に大いなる差が現れるであろう。

このように、教育訓練はすべての労働者にとって看過できるものではない大きな問題を抱えているが、とくに、これまで冷遇されてきたといわざるを得ない女性正規労働者にとっては、なおさら大きな問題である。

まず、教育訓練の時間帯について検討する。家族的負担を持つ労働者が、職業能力向上をはかるために受講する教育訓練については、一定の配慮が必要であろう。とくに、労働者が就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく、自由参加とする使用者の実施する時間外の教育は、時間外労働にはならない²⁸とすることには、長「拘束時間」²⁹の点からみても問題があると思われる。

通常業務についてみても、現在業務が多様化し、その業務を把握したり、高度情報化によりコンピュータ運用能力を向上させるなど職業に直結する教育は、今後ますます必要となってこよう。このような状況の中で、たとえ自由参加という形態により受講者をその事業所で募集したとしても、使用者の実施する時間外に設定された教育訓練に参加せざるを得ない状況にあるといえよう。管理職になれば一層その教育訓練の位置付けは重要になるとと思われるので、その拘束度は高まると思われる。育児休業を取得せず、就業している家族的責任を持つ労働者にとって、そのような時間外に設定された教育訓練は、職業能力を向上させることができないなど不利益となるといわざるを得ない。意欲があるにもかかわらず家族的責任を持つ労働者への配慮として、教育訓練なども労働時間内に設定すべきであろう。かりに、通常時間内に一斉に教育訓練などができない場合には、労働時間外にて教育訓練を時間設定することはよいとしても、通常時間内にてその教育訓練を受講することができるような別クラスの設定などの配慮が必要である。

また、自由参加という形態をとるならば、公的資格などの取得支援講座などのみとし、業務終了後専門学校への通学・通信課程への参加を認め、受講料などを補助する方法がよいと思われる。そうすれば、家族的責任を持つ労働者も通信課程での受講ができ、不平等感は軽減されると思われる。

つぎに、休業取得にともない、教育訓練を受講できない状態にある場合について検討しようとする。

女性が産前産後休業（労基法65条）や育児休業（育介法5-10条）を取得者した場合、その間得られたであろう業務上の能力を取り戻すために、教育訓練がどのような役割を担うべきであろうか。

育児休業中における上司・同僚と必要に応じて行うEメール等を介したコミュニケーションは、通常の職業能力の維持につながるなど休職者の職場復帰を容易にさせるための重要な役割

が期待される。また、職務にもよると思われるが育児休職中における職業能力の維持・向上をはかり得るものとして、インターネットを通じて行う自己啓発プログラム、通信教育、Eラーニング等の利用、ビデオや書籍情報の提供等も今後期待するところである。

6 福利厚生

賃金周辺の問題として福利厚生がある。一般にいわれる福利厚生は、事業所等によって多種多様にも存在するが、均等法では、その福利厚生措置に対する男女の差別的取り扱いを禁止している。(7条)ただし、その福利厚生の適用範囲は、厚生労働省令(平成10年6月11日女発168号)で、「住宅資金の貸付け等供与の条件が明確でかつ経済的価値の高いもの」であり、一方、「扶養手当、家族手当、配偶者手当等はもとより、適格退職年金、自社年金等のいわゆる企業年金や中小企業退職金共済制度による退職金」は、支給条件が明確にされていれば賃金と解し、福利厚生ではないものであるとしている。いずれにせよ、均等法7条で定める福利厚生措置においても、賃金と同様に男女の差別的取り扱いを禁じている。

7 職業指導等³⁰

就労を一時中断した育児等退職者が求職する場合に必要と思われる支援を検討する。

事業主は中途採用者には即戦力を期待しており、「職業安定法」が定める「公共職業安定所」(8条)が行う「職業指導」(22条)や「公共職業能力開発施設等との連携」による援助(24条)(以下、就労前の教育訓練を「職業指導等」とする。)が、求職者に即戦力をいかに養成し得るのかという観点からの検討が重要である。

もっとも、従前に高い業務遂行能力を持ちえた休職者が育児等退職者に対する再雇用特別措置(育介法27条)が充実に復職し得たとしても、それはあくまで採用への特別な配慮に過ぎず、それだけで業務が滞りなく進むものではあるまい。また、これまでの自身の能力に対し、育児等退職者の職業能力を退職前のそれまで引き上げるものではない。中断すれば当然その業務遂行能力は低下している可能性も少なくないであろう。事業主が求めているのは、年齢に応じた能力でありそれに対し処遇するものであるから、就労前の職業指導等における公的機関での制度充実ははかり、その職業教育が採用後の企業内におけるフォローアップ教育訓練につながれるかが大きな課題であるというべきであろう。

8 労働契約の終了

家族的責任の遂行を望む女性労働者にとって、現段階では離職について考えることが皆無であるとはいえない。家族的責任に比重をかけざるを得ない状況であったり、労働条件からみて就労するメリットがそれほど見当たらないなど、さまざまな理由で離職を考える機会はある。一方、現在の経済不況下では、いわゆる大企業が倒産等の憂き目を見るということも珍しいケースではなくなっているという状況の中、整理等解雇も意識せざるを得ない状況になってきたことも否定できない。

均等法は、これまでみてきた配置、昇進および教育訓練と同様に、「退職の奨励、定年およ

び解雇ならびに労働契約の更新」について、「労働者の性別を理由」とした差別的取扱いを禁止している。(6条) また、「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」(9条)を独立させ、行政解釈(平成10年6月11日女発168号)にもとづき、婚姻、妊娠、または出産を退職理由の予定(1項)、婚姻を理由とする解雇(2項)、妊娠、出産、産前産後休業の請求・取得を理由とする解雇、その他不利益な取扱い(3項)、妊産婦の労働者に対する解雇(4項)³¹を定めている。

一般的な解雇にはさまざまな場合が想定されるが、ここでは男女の差別的取扱いの差異が問題として現れる整理解雇の男女差別基準についてその課題を検討する。

この整理解雇は、「経営上の理由による解雇」³²であり、その正当性は、整理解雇における解雇権濫用法理の適用4要素に照らして判断される。³³その4要素は、①人員整理を行う経営上の必要性、②その人員整理を解雇という方法で行う必要性、③整理解雇対象者選定基準の合理性、④整理解雇について、労働者の理解を得るための十分な説明・協議の実施である。³⁴

女性労働者の就労環境を考えるうえでは、整理解雇を行う場合の整理解雇対象者選定基準・適用が男女差別なく公正であるか否かということが問題となる。先に示した古河鉱業事件(最高裁第1小判決昭52年12月15日)においては、解雇しても生活に窮しない者という整理解雇選定基準の代わりとして、就労している夫がある既婚女性ということが、その基準とされ、最終的に解雇にいたったわけであるが、女性労働者の就労意欲やその能力を考えると、果たしてその基準は妥当であるといえるのであろうか。当該事件の発生した昭和40年代は、まだ、「男は仕事、女は家庭」といった考え方があり、夫のみの収入でも生活には困らないであろうという判断があったと思われる。

注意すべきは、このような判断が、今後は女性労働者を差別的に取り扱うことになるだけでなく、事業主にとっても不利益を被る基準に繋がりがかねないであろうと思われることである。つまり、この整理解雇の基準とした共働きであるから夫のみの収入だけでも生活するという発想は、共働き世帯を特別視しており、均等法により今後共働き世帯がますます増え、いわば当然となることが予想される状況下にあるということを考えると、このような基準は、女性の「働きたい」という意欲を蔑ろにし、かつ、その能力を発揮する機会を失わせ、結果的に事業主にとって不利益になるということであり見直す必要がある。

つぎに、退職にかかる制度をみる。

退職制度には、これまで定年制以外に、結婚退職制、妊娠・出産退職制、若年定年制などが存在していた時期があった。とくに昭和40年代から、これら女性差別の事例の多いといえる定年に達する前の退職にかかる判例³⁵は積み上げられることになり、現在では退職制においても、もはや男女平等であるということが当然という状況になっているといえよう。ここで問題となるのが、早期退職を実現させるための措置として行われている、いわゆる退職勧奨の適用年齢基準における男女差別である。定年年齢が男女とも60歳であれば、退職勧奨の適用年齢基

準に男女差が存在しても、定年や解雇について規定する旧均等法8条に反するという事はなく、また、同条における解雇には、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない³⁶ことから、退職勧奨それ自体は、同条に反するものではなかった。つまり、形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、解雇に含まれ³⁷、同条に反する³⁸ものとなっていたのである。しかし、改正法においては、あらたに、「退職勧奨」にかかる規定化（6条1項4号）が行われ、整理解雇と同様、女性労働者の就労意欲を蔑ろにするような、男女の差別的取扱いは、排除される方向に進んでいるものであるといえよう。

9 男女の均等な取り扱いの適用除外—深夜業を中心に—

平成11（1999）年4月1日から女性についても深夜業の規制が撤廃された。これにより、女性が深夜労働に就いたり、深夜労働のみを行う職種に女性を採用することもできるようになった。

しかし、この規制撤廃は、単に労働時間帯が昼から夜に変更になったという単純な問題では済まされるものではない。たとえば、女性が深夜出勤し、早朝帰宅することとなれば、防犯上もタクシー送迎など一定程度の配慮が必要である。また、男女労働者が一緒に深夜労働する場合、出勤女性労働者の数は相当数必要である。加えて、仮眠もとることになれば、仮眠施設も女性労働者用に設置すべきである。そこで、「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」（平成10年3月13日労告21号）は、深夜業に従事する女性労働者に対する配慮として、①通勤及び業務の遂行の際における安全の確保、②子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮、③仮眠室、休養室等の整備、④健康診断等を示している。

ただし、女性労働者が深夜出勤し、早朝帰宅するのであるから、居住地区での近隣との関係が相当程度良好でなければ、いわゆる「近所の目」も気にする必要もあろう。事業主は当該女性労働者と相談のうえ、必要に応じて近隣への配慮を行うことも検討すべきである。

Ⅳ. 現行の女性を取り巻く労働法制の評価と今後の改善課題

第2章では現在の女性の就労を取り巻く状況ならびに現行の女性の就労を取り巻く労働法制をみてきた。続く第3章で現行法制を個別に検討した。本章においては、女性が正規労働者として就労するうえで、現行の女性を取り巻く労働法制の評価を試み、そして、今後の改善課題を提示したい。

本章では前章において個別に検討してきたものを、再度整理し、労働者が家族的責任の遂行をはかるという社会要請に応えるうえで、望まれる現行の女性を取り巻く労働法制を再考することとする。

このような観点から現行の女性を取り巻く労働法制を見るならば、家族的責任の遂行を望む労働者にかかる基本的課題としては、以下についての検討がさらに必要となろう。

1 女性がスタート地点に立つために

女性の社会進出により就労しながらも家族的責任の遂行の前提となる結婚・出産を選好するための検討材料に、いかにキャリア形成できるかという条件がある。つまり、家族的責任の遂行を果たしながらも、労働者にキャリア権を行使しうる就労環境を整備することが必要である。

本稿における議論の前提として、家族的責任を男女が均等に負担し、また、労働時間法制や「休暇等」法制における長「拘束時間」の課題、また、共働き夫婦の場合の転勤要件の課題等が解消されてはじめて、女性が正規労働者としてスタート地点に立つことができるものといえる。³⁹

2 過渡期的状況への理解

女性はその能力を存分に発揮するためには、事業主は女性を平均値で扱うべきではない。いわゆる統計的差別の問題である。つまり、女性を平均値で見るということは、現段階においてすべての女性は結婚や出産などを契機に退職することを選ぶと判断をしてしまうことである。有能で意欲のある女性が「私は結婚や出産などを経ても仕事を続けたい」と意思表示をしたとしても事業主が「これまで退職したどの女性も同じことを言っていた」として個人の意思を尊重しない。このような態度は、まさに人を平均値でしか見ようとしない統計的差別の一例である。

もとより労働者個人で考えると、仕事に対する意欲も覚悟も各々異なってしかるべきである。事業主がすべきことは、意欲ある労働者には存分にその能力を発揮できる就労環境を整えることである。そこにこそ男女平等の原理を持ち込むべきものである。事業主が労働者個人の個性を尊重し公正で弾力的な対応を行い、統計的差別によって労使双方や国がこれまで失ってきた女性の労働力という得べかりし利益を取り戻すことは現代社会からの要請である。

3 解雇規制緩和と労働市場の流動化

解雇権濫用法理の失業率、仕事の創出・喪失等、労働市場へおよぼす影響はまだ不確定な要素があるが、解雇規制を厳格化すれば失業率は低下するが、いったん労働市場の外に出てしまうと、失業者として長期化する傾向にある。⁴⁰これは、いったん家族的責任を遂行するために労働市場から退出した「労働者」が労働市場に再び参入する、また、異動等の命令に従うことのできない状況にある労働者が異動に従い当該会社の労働者として就労を継続するのではなく、退職を選好しあらたにその点を克服できるような職を求め、転職を実現するためには、相当困難な状況であるということを示している。

この状況は、解雇規制の緩和を促し労働市場の流動化を進めるうえでの積極的な理由であるとの見方もできる。また、近時、労働者が目の当たりにする企業存続における脆弱性、つまり、労働者にとっての長期雇用契約の不確実性というリスクを回避するためにも望まれるところであるともいえよう。

しかし一方では、流動化の進行は事業主からの解雇規制の緩和を意味し、解雇・依願退職の別にかかわらず、離職後、正規労働者が正規のまま流動するのではなく、正規労働者の雇用保障とひきかえに、単に非正規労働者への採用を促し、正規労働者数の低下を招くことも予想されるなど、労働者にとってマイナス面も少なからず存在する。

では、事業主としては、解雇規制を緩和し労働市場の流動化を進ませることは、歓迎なのであろうか。事業主にとっては、流動化が労働者数の調整を行いやすいという面をもつということとはもとより、組織の活性化という面からも必要なものともいえる。しかし、流動化が進めば、在職期間の比較的短い労働者が増え、企業への帰属意識の低下を懸念する見方も十分に考えられることであろう。

いずれにせよ、女性を取り巻く就労環境を整えるための施策としての解雇法制の緩和と労働市場の流動化は、さらに慎重な議論が必要であろう。

V. おわりにあたって

本人の意志や就労状況にかかわらず、家庭内での子育てをはじめとする家族的責任を負っているのは女性を中心であるという現実がある。本稿においては、家族的責任の男女分担を等しくする施策については言及するものではなかった。しかし、女性の就労環境の条件が満たされたとしても、この家族的責任を夫婦で均等に分担されなければ、その就労環境整備が何ら意味のないものとなるということをここで確認し、労働法分野から女性の就労支援を検討するにあたっては常にこの点を意識しておく課題として提示しておきたい。⁴¹

そのうえで本稿では、男女の雇用機会均等と待遇の確保という観点から、望まれる家族的責任を持つ女性の就労支援を示したうえで議論の全体像を提示するという目的を優先させたため、総論的に若干の考察を行うに留まった。また、母性保護およびセクシャル・ハラスメントについては取り扱わなかった。それぞれの課題の個別的検討を詳細に行うことを今後の課題とした。

1 後述するが、昭和47(1972)年制定された「勤労婦人福祉法」の昭和60(1985)年改正法が「均等法」である。
2 家庭生活における責任については用語が統一されていないが、本稿では、わが国が平成7(1995)年6月9日に批准した「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(第67回総会で昭和56(1981)年6月23日採択。条約発効日：昭和58(1983)年8月11日。)に倣い「家族的責任」とする。なお、家族的責任については、服部良子「家族的責任」玉井金吾・大森真紀『新版社会政策を学ぶ人のために』世界思想社、2000年、172頁以下を参照。
3 高学歴女性の正規雇用就業率に限れば、均等法よりもむしろ単に高学歴女性の未婚率の上昇がその増加の要因であるとの研究がある。(安部由起子「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』615号、労働政策研究・研修機構、2011年、23頁)
4 総務省統計局「労働力調査：年齢階級(5歳階級)別労働力人口及び労働力人口比率」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2011.10.15 22:10

-
- 5 総務省統計局「労働力調査：従業上の地位別就業者数」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2011.10.15 22:50
- 6 総務省統計局「労働力調査：職業別就業者数」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2011.10.16 02:30
- 7 国税庁「民間給与の実態調査結果（全データ）：給与階級別の総括表（平成21年）」
<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2009/minkan.htm>, 2011.10.16 03:30
- 8 ただし、当面の間激変緩和措置として平成11（1999）年4月1日より施行された労基法では、育児・介護を行う女性労働者の基準を一般の労働者の基準以外に設けた。
- 9 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』有斐閣、2003年、101-102頁[両角道代]。
- 10 ILOでは100号条約として昭和25（1951）年発効。日本は、昭和42（1967）年批准した。浜田富士郎「労基法四条による男女賃金差別の阻止可能性の展望」『片岡昇先生還暦記念 労働法学の理論と課題』有斐閣、1988年、382-383頁参照。
- 11 東大労・前掲注9書103頁[両角道代]。
- 12 「芝信用金庫事件」（東京高裁判決平成12年12月22日労判796号5頁）判決は、「昇格差別を本条違反とした上、労基法13条の補充的効力を用いて昇格請求権を肯定」している。（東大労・前掲注9書111頁[両角道代]）
- 13 菅野和夫『労働法第9版』弘文堂、2010年、162-163頁参照。東大労・前掲注9書103頁[両角道代]。
- 14 浜田（浜田・前掲注10論文382-383頁）は、「直接の賃金差別行為ないし慣行で労基法4条に違反するとは直ちにいえないが、なお民法90条により、違法・無効となしうるような場合」につき、「その可能性は否定すべきでない」として、賃金差別の疑いについても公序法理の適用可能性を指摘する。
- 15 菅野・前掲注13書162-163頁参照。東大労・前掲注9書103頁[両角道代]参照。
- 16 裁判例としては、以下のものがある。
- ①使用者の立証責任
 秋田相互銀行事件（秋田地裁昭和50年4月10日判決。労民26巻2号388頁）
 内山工業事件（岡山地裁平成13年5月23日判決労判814号102頁。）
- ②採用時の差異にかかわらず、現在の職務内容に基づく判断
 塩野義製菓事件（大阪地裁平成11年7月28日判決。労判770号81頁。）
- ③世帯主の認定
 岩手銀行事件（仙台高裁平成4年1月10日判決。労経速1449号10頁。）
 日産自動車事件（東京地裁平元年1月26日判決。労民40巻1号1頁。）
- ④勤務地非限定
 三陽物産事件（東京地裁平成6年6月16日判決。労判651号15頁。）
- 17 東大労・前掲注9書104頁[両角道代]参照。
- 18 菅野和夫『新・雇用社会の法』有斐閣、2002年、236-237頁。
- 19 行政解釈（昭和22（1947）年9月13日基発17号、平成9（1997）年9月25日基発648号）は、「個人的能率による差別は違法とならぬが、一般的平均的に女性労働者の能率の低い故をもってする差別は違法」としている。
- 20 菅野・前掲注18書236頁。東大労・前掲注9書104頁[両角道代]参照。
- 21 事業主が、募集や採用に際し適切に対処できるよう、「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」（平成10（1998）年3月13日労告19号）を定めている。
- 22 瀬元美知男「採用の自由」『成蹊法学』6号、2004年、79頁以下は、採用の自由について、さらに分類をし、その限界を指摘している。
- 23 「紛争調停委員会」は「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（平成13（2001）年7月11日法律112号）において「都道府県労働局に」（6条1項）置くと定めている。
- 24 いわゆる出向および労働者派遣（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）2条1項）も含む。（平成10（1998）年6月11日女発168号）
- 25 労働者の配置転換については、前角和宏「『職業生活と家庭生活の調和』施策実現のための法政策的課題－共働き夫婦のキャリア形成支援を中心に－」泉水文雄・井上典之『法政策学の試み 第11集』信山社、2009年、132頁以下参照。
- 26 定期昇給やベース・アップについては、賃金差別として、労基法4条違反として争われる。（浅倉むつ子『均等法の新世界』有斐閣、2001年、67頁）
- 27 両角道代「雇用政策法と職業能力開発」『労働』103号、2004年、19頁以下参照。
- 28 昭和26（1951）年1月20日基収2875号
- 29 いわゆる拘束時間は、「始業時刻から終業時刻までの時間」、つまり、「労働時間（労基法32条）と休憩時間（労基法34条）を合わせた時間」（菅野・前掲注13書271頁）参照）であるが、ここでいう「拘束時間」は、この労基法にいう労働時間および休憩時間に、通勤時間、出張等に要する時間、および本務外活動（たとえば、更衣、洗身、準備後始末労働、安全教育、研修、小集団活動などが考えられる。（東京大学労働法研究会『注釈労働基準法下巻』有斐閣、2003年、513頁[小畑史子]参照）を加えた時間とする。

女性の就労支援に関する質的改善課題

-
- 30 丹野弘「職業紹介の変容と法政策」西谷敏ほか『転換期労働法の課題－変容する企業社会と労働法』旬報社、2003年、290頁以下。
 - 31 男女雇用機会均等法9条4項但書では、「事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明」すれば、当該解雇が有効であるとしている。
 - 32 東大労・前掲注9書320-321頁[野田進]。
 - 33 野田進（東大労・前掲注9書333-334頁[野田進]）は、整理解雇にかかる裁判例の見解を「それぞれの当該裁判事案に適合するものとして言明されたとみるべき」であることにより、整理解雇の4要件も、「事案に応じて多様な用い方がされるのであり、固定的な理解をなすべきではない」と述べている。
 - 34 東大労・前掲注9書331-334頁[野田進]。
 - 35 若年定年制：名古屋放送事件（名古屋高裁判決昭和49年9月30日）
結婚退職制・出産退職制：三井造船事件（大阪地裁判決昭和46年12月10日）
男女別定年制：日産自動車事件（最高裁判決昭和56年3月24日）
 - 36 平成10（1998）年6月11日女発168号
 - 37 平成10（1998）年6月11日女発168号
 - 38 退職勧奨にかかる判例に、県教委が設定した男女年齢差のある退職勧奨年齢基準は、専ら女子であることのみを理由とした差別であり、これに基づいて退職勧奨を行い、退職勧奨に応じなかつた女子教員の退職手当につき優遇措置を講じなかつたことは、退職勧奨の開始年齢についての性差別が違法とした「鳥取県事件」（鳥取地裁判決昭和61年12月4日判時1216号33頁）がある。
 - 39 前角・前掲25論文115頁以下参照。
 - 40 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一『解雇法制を考える－法学と経済学の視点』頸草書房、2002年、184頁。
 - 41 厚生労働省「第3回21世紀出生児縦断調査結果の概況」（生活情報センター『少子高齢社会総合統計年報2006年版』生活情報センター、2006年、130頁所収）によれば、同居者の構成別にみた普通の保育者（複数回答）は、第2回調査から第3回調査にかけ、「保育所の保育士（ベビーシッター含む）」が18.9%から27.0%に増えた一方、父母はともに減少傾向にあるものの、父が44.6%に対し、母は92.8%である。今なお9割を超える母が保育の中心であることを示している。