

働く女性の地位と国際人権

—自己決定権と平等原則をめぐる—

一 「女性の権利は人権」の意義

(1) 「ウィーン宣言」とその背景

一九九五年に北京で開かれた国連の第四回世界女性会議には、私も多くの女性たちにまじってNGOの集会などに参加したが、その際政府間会議で採択された「北京宣言」(一四項)には、「女性の権利は人権である」(Women's rights are human rights)というスローガンがかかげられた。そのことを知って以来、なぜ男性ないし人間一般の権利と区別して、ことさらに女性の権利を人権であると宣言しなければならないのか、人権とはほんらい男女を問わず人間が人間としてもつ普遍的な権利を意味するのだから、女性の権利だけをとくに人権として強調するのは何か特別の意義や目論みでもあるのだろうか、という疑問が私の脳裏を占め続けた。

この問題を解明するためには、おそらく女性の権利全般についての多角的な分析と、おびただしい論述を必要とす

本 多 淳 亮

るだろう。ここでは、それを十分に行うだけの余裕はない。ただ、女性の権利一般がどのようにとらえられてきているかという大まかな動向とそのポイントになる点を、国連やILOの動き、国際条約や国際的規範などを振り返りながら指摘することはできる。そしてここでの論考は、後半部分を女性労働の問題に向けることにして、とりあえずは広く女性の権利一般につき国際人権の立場から論じながら、女性の権利の「人権」としての側面をうかがうことにしたいと思う。

なお、標題に掲げた「国際人権」とは、国際的に守るべきものとして承認されてきた人権基準（国際人権基準）のことである。従来、国連・ILO・地域的国際機構などでさまざまな条約や基準、宣言、行動綱領などが採択されてきた。それらの国際的・国内的拘束力については論議が多いが、国際レベルではもちろんのこと、国連加盟国の国内レベルにおいても、その実施のために最大限努力し制度化をはかるべき責務があることは否定できない。

私は、日本の問題としても、少なくとも批准した条約はストリートに憲法九八条二項にいう「確立された国際法規」として「誠実に遵守する」義務を負うべきものと判断している。日本政府は、みずから批准した条約さえ、日本社会の特殊性を強調することによって実施を怠る傾向があるけれども、それは国際信義に反する対応であると言わなければならぬ。批准した条約は、実質的には国内法上の法規範もしくはそれ以上に強い効力をもつもの、言い換えれば国内法上の公序として、政府や国民を拘束するのであり、そのような立場からこれを誠実に遵守し実施にうつす義務があると考えている。¹⁾

またILOには、条約のほかに勧告という制度がある。それは一般に、条約の基準を一層詳細かつ具体的に発展させたもので、自由かつ多様な内容を定めるのが通例である。この勧告については従来、条約と違って法的拘束力がな

いという点ばかりが強調されてきた。労働省も「その法的性格についていえば、条約は義務創設文書であるが、勧告はもっぱら基準設定文書である。換言すれば、条約は批准によつて拘束力のある国際文書となるが、勧告は本質的に国内措置の指針である」と述べている（労働省編・ILO条約・勧告集第六版・序文）。つまり、勧告には強制力がなく指針に過ぎないことを強調しているのであるが、ILO憲章では勧告についてその実施を強く期待する旨の規定をおいているし（憲章一九条六項、三〇条）、ストレートに法的拘束力があるとは言えないものの、勧告は結局、各国の自発的意思による実現を期待する Voluntary Code（自発的意思による規範）の性格をもつと見るべきであろう。私は少なくとも、条約の具体的な解釈の抛りどころないし解釈基準を示すものとして、勧告に積極的な性格を付与する姿勢をとることが要請されていると考えている。条約自身が全く抽象的な内容しかもたず、具体的な中身はほとんど勧告にゆだねているような場合は、なおさらのことと言えよう。

さて、「女性の権利は人権」というスローガンであるが、この考え方は、実は北京世界会議の二年前、一九九三年六月にウィーンで開かれた国連世界人権会議の際の「ウィーン宣言」ですでに取り入れられていた。このウィーン世界人権会議は、国連の「世界人権宣言」が採択されてから九三年で四五周年にあたることを記念するとともに、それまでの人権分野でなされた発展を評価し今後の課題を検討するためにもたれた会議である。そしてそのとき出された「ウィーン宣言」は、「女性と少女の人権は不可譲・不可欠で不可分の普遍的な人権である」（1-18）と述べて、女性の人権の普遍性を強調した。同時に、女性の政治的・市民的・経済的・社会的・文化的な生活への完全かつ平等な参加性を理由とするあらゆる形態の差別の根絶は国際社会の優先課題であり、また、性別に基づく暴力、セクシユアル・ハラシメントおよび搾取は、人間個人の尊厳および価値と矛盾するもので除去されなければならない、と述べている。

さらに、そのとき公表された「行動計画」の「女性の平等な地位及び人権」の項においては、すべての人権が女性によつて十分かつ平等に享受されるべきことを強調した。具体的には、公的・私的生活における女性に対する暴力の撤廃、セクシユアル・ハラスメントや女性の搾取・売買の一掃、司法運営上のジェンダー的偏見の根絶のほか、とくに武力紛争下における殺人、組織的レイプ、性的奴隷（従軍慰安婦）、強制的妊娠などの女性への人権侵害を問題にしている。

なお、参考までにあげると、九三年一二月に国連総会で採択された「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」の前文では、女性に対する暴力は、女性の人権および基本的自由の侵害であり、男性と女性の不平等な力関係を歴史的に明らかにするもの、という認識を示している。そしてその宣言の第三条では、女性が「すべての人権および基本的自由の平等な享受と保護を受ける権利」をもつことを定め、その内容としてはとくに八項目の権利、すなわち生命、平等、身体的自由と安全、法の下での平等な保護、あらゆる形態の差別からの自由、最高水準の身体的・精神的健康、公正かつ良好な労働条件、拷問または非人道的取り扱いまたは刑罰を受けないこと、などにかんする権利を掲げている事実をあげておこう。

これらの宣言の中身を見ると、一九九三年の段階、つまり男女同権を含む人権の包括的な基準を明らかにした世界人権宣言（一九四八年）から四五五年、男女平等権と性差別撤廃を謳った女性差別撤廃条約（一九七九年）から一四年を経た九三年という時点でもなお、女性に対する性的暴力や女性の身体的・精神的自由の侵害などの最も基本的な人権侵害が依然として後を絶たず、そのような人権侵害を排除することが不可欠の急務と考えざるを得ない状況にあったことが示されている。つまり、女性差別撤廃条約は男性と同等の権利の確保を目的とする条約であるが、女性の権

利擁護のためにはそれだけでは足りず、暴力や私的領域での女性に対する人権侵害を別途取り上げるべき必要性が意識されるようになったことをあらわす国際的な動きであると言えよう。³⁾

ここで私自身の個人的な体験を述べると、一九八五年ケニアのナイロビで開かれた第三回世界女性会議のNGOの会合に私も参加したが、私たちは日本における女性差別がいかにひどいか、欧米諸国に比べて日本の実情はいかに遅れているかを、分科会（ワークショップ）で各国からの出席者に向かって強調した。ところが開催地の関係からかアフリカやアジアの諸国からの参加者がたいへん多く、彼女らは男女平等どころか、貧困、飢餓、売春、民族差別、人種差別、アパルトヘイトなどで日常大きな苦しみをなめていることを口々に訴えた。しかも、常に女性がこれらの問題について直接の、かつ男性に比べても程度の強い被害者であることを知ったわけである。

女性の地位や権利といえは欧米にだけ目を向けて、差別撤廃・平等化ばかりを意識してきたわれわれの視野の狭さを、そのとき痛切に反省させられた。世界各国の状況を全般的に眺めると、われわれと同じ思いからか、発展途上国の実情への認識を欠かすことができないと判断された結果、ナイロビ会議の際採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」（一九八五年七月二六日）では、平等や平和の問題のほかに、女性の貧困、女性への暴力、人身売買、強制売春、人種差別、アパルトヘイト、女性と子どもの健康、文盲の根絶などの教育問題、それに職場におけるセクシュアル・ハラスメントなどの項目が取り上げられた。そのような世界的情勢を見渡した総合的な視点が、女性の人権の普遍性を強調する九三年の「ウィーン宣言」につながったのではないかと判断される。⁴⁾

（２）「北京宣言」の内容

次に、一九九五年に北京で開かれた第四回国連世界女性会議の際、いわゆる「北京宣言」が出されたが、その第一

四項では端的にかつ簡明に「女性の権利は人権である」と宣言している。また同じ時期に発せられたNGO北京宣言にも、まったく同じ言葉が盛り込まれている。

この北京女性会議は、一九〇か国から五万人（日本から約五〇〇〇人）も集まった史上最大の国際会議であったが、その際採択された政府間会議とNGOの二つの「北京宣言」で「女性の権利は人権」と強調したことの背景には、とくに女性に対する暴力や戦時下の性的奴隷（従軍慰安婦）の問題が会議中連日取り上げられたという事情があった。

この「北京宣言」の骨子は、①平等、発展、平和（国連世界女性会議の基本スローガン）を前進させること ②すべての社会における女性のエンパワーメント（力づけ）は平等、発展、平和の基本である ③性と生殖に関する権利を含むすべての人権と基本的自由の侵害に対して行動を起こすこと ④雇用を含む女性の経済的独立を促進すること ⑤女性や少女に対するあらゆる差別を撤廃すること、である。

また「北京宣言」と同時に発表された「行動綱領」は、「貧困」「教育・訓練」「健康」「女性への暴力」「武力紛争下の女性」「人権」「環境」「少女」など一二の「重点問題領域」について、各国政府が二〇〇〇年までにとるべき行動戦略を明記している。とくに女性の人権の強化や貧困な女性への経済支援が盛り込まれている点が注目されるところである。「行動綱領」には法的拘束力はないが、各国政府は一九九六年末までに国別行動綱領を策定するよう求められている。

それに基づいて日本政府は一九九六年七月末、「男女共同参画ビジョン（二一世紀の新たな価値の創造）」という文書を公表した。それを受けて九八年一月、首相の審議機関である男女共同参画審議会が、男女共同参画社会基本法の制定を提言する答申を出した。この答申に基づく基本法案は、九九年の通常国会に提出される予定である。審議

会の提言は、人権の確立や政策決定などにつき、男女が社会の対等な構成員として各分野の活動に参画する機会を確保され、均等の利益や責任を共有すべきことを抽象的な表現で謳っている。しかし、男女差別の根源が日本の企業社会における不平等な扱いにあることは明白なのに、それが全く取り上げられていない。また、形式的な平等だけではなく実質的な平等（間接差別の禁止）こそが今最も求められているのに、その点についての言及がない。各界から審議会に寄せられた意見でも、「共同参画基本法」ではなく「平等基本法」にせよという声が最も多かったそうであるが、その声を取り入れられなかったもどかしさと限界がそこに見られる。ただ、このような法律でも「ないよりはまし」と言えるかもしれないけれども、これを橋頭堡にして、より一層女性の人権の尊重と男女平等を具体化した自治体条例などを制定する運動が、これからの欠かせない課題であると言えよう。

ところで、「女性の権利は人権」というスローガンによつて今日とくに問題にされているのは、家庭内暴力、とくに夫の暴力、それから社会的な暴力、例えばレイプ、性的虐待、セクシュアル・ハラスメント、強制的な売春、ポルノグラフィーなどや、国家による暴力、例えば武力紛争下の組織的なレイプ、性的奴隷（従軍慰安婦）、強制妊娠などである。とくにに暴力の問題が執拗に取り上げられてきたのは、次のような理由からと見られる。それは、男女の違いのうち、多くのものはあとから社会的・文化的につくられた性差（ジェンダー）であるけれども、生物学的性差（セックス）に基づくものもある。その一つが筋力・腕力などの力の差であるが、その力を使つての暴力は、いかなる形のものであれ、女性という性を踏みにじるものとして許されない。そのため、暴力から身を守り暴力を排除することは、女性の人権の中核をなすものとして意識されるようになってきた。しかも女性に対する暴力は、男性が女性を支配し差別する社会構造を形成するためのテコにもなっているので、国際的連帯を通じて排除していかなければならない

らないと認識されるようになったのである。

その暴力の一環として、ユニセフ（国際児童基金）によると、世界中で年間一〇〇万人以上の人が女に生まれたというだけで殺されている事実があることが指摘されている。例えばインドでは、ダウリ（花嫁の父親が花婿に贈る持参金）の習慣があるが、それを払えなかったとか、追加の持参金を出さなかったという理由で、花嫁が生きたまま夫とその家族によって焼き殺される事件が後を絶たない。年間数千件にも及ぶという。また、女の子は親にとって負担になるというわけで、妊娠中の性別診断による女兒の中絶は年間五万人にも達するという。

さらに北京女性会議では、女性性器の切除（女子割礼）が問題にされていた。これは、アフリカ・中近東・アジアのイスラム教国や家父長制の国で、八五〇〇万人から一億一四〇〇万人もの女性に対して現在も行われている慣習である（一九九五年版「世界人口白書」）。通常は、少女時代にクリトリスや小陰唇をそぎとるという残酷な方法がとられるのであるが、これは女性の性欲をコントロールして貞節や処女を守らせ、その性と生活を男性の支配下に置くことが狙いであると言われている。とにかく、このような苛酷な目に遭っている女性が少なからずいるので、とくに女性の人権を守れという声があがる必然性があるわけである。

また、女性の人権としてとりわけクローズアップされてきたのは、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）である。これは妊娠、出産、避妊、人工妊娠中絶、更年期など、女性の一生を通じた健康の問題を基本的人権として位置づけるという思想に根差すものである。子どもを産むか産まないか、子どもを持つなら何人か、その時間的間隔をどうするかは、人口政策の観点からではなく、産む性である女性自身が主体的に決めるべき事柄であるという考え方のうえに立つ。

そして北京宣言には、「すべての女性の健康のあらゆる領域、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である」と定めている。ただ、このリプロダクティブ・ヘルス／ライツなどを含む「性的権利」(セクシュアル・ライツ)という言葉は、バチカンを支持するカトリック国やイスラム教国から、宗教や文化の違いを理由に反対の声があがったため用いられなかったが、しかし行動綱領では、「性に関する事柄を自由に、責任をもつて管理し決定できる権利が女性の人權に含まれる」という表現で、結局、実質的には同じ内容のことが認められるにいたった。これは、女性が自分のからだについて自ら決定できる自己決定権を保障されるべきことを求めるもので、とりわけ子どもを産む・産まないの決定は女性の人權であるという考え方のうえに立つものである。

この観点からすると、日本の刑法の堕胎罪は、堕胎をした女性に対し一年以下の懲役に処すと定めていて、国際的な基準に背くと言える。人工妊娠中絶は従来のように母性保護の観点からだけ捉えるのではなく、妊娠・出産は女性に大きな負担になるがゆえに、女性自身の最終的な選択の問題として把握しなければならぬ。

なお、かつては「貞操権」という名の権利が問題にされたが、今では女性や社会の意識が変わったため、この言葉は死語に等しくなってしまった。夫とか男性に対し純潔を守り操を立てるという考え方に大きな変化が起こったからである。以前は、強姦(レイプ)は貞操権の侵害として論ぜられたが、今日では女性自身の性的自己決定権の侵害、つまり自己の望まない性行為を強制されることが自己決定権を奪うがゆえに違法である、と刑法上も論ぜられるようになってきた。

また、セクシユアル・ハラスメントは、まだまだ日本では軽く見られる傾向があるが、これはやはり男女間の力関

説

論

係の差が反映するものであつて、女性の人權、人間としての尊嚴を損なうものという認識が國際的には広がっている。さらに、ボルノグラフィーは、表現の自由との関連で取り締まりに難しい点があるけれども、やはり女性の尊嚴や人權をふみにじる重大な問題として捉える視点が求められていることを認識しなければならない。これらのセクハラにしろボルノにしろ、それが職場で問題になる場合は、労働者の労働環境を破壊し、労働条件を悪化させ、時には雇用を奪う危険性さえはらむ。つまり、女性労働者にとつては就労継続と經濟的自立を阻む要因になる可能性さえ含まれているのである。⁶⁾

以上に述べたような今日の國際的な動向から、女性の人權には男女間の平等・差別撤廃の問題だけではなく、女性固有の地位・存在状況に基づくもろもろの人權侵害から人間らしい処遇を取り戻すための課題が含まれていることが理解されるであろう。日本の現状としては差別是正と平等化こそが最大の社会的関心事であるけれども、世界的な視野で見ると、まだまだ平等の問題を最優先に考えるところまでいたっていない国が少なくない。概括的に言うと、先進国では「平等」に重点をおき、発展途上国では「開発」つまり女性の貧困や売春、暴力などからの解放に力点が向けられる傾向が強いと言えるだろう。いわゆる南北問題は、女性の地位や權利に対してもこのような優先課題の差として現れているわけである。

二 自己決定権

(一) 自己決定権と性的自己決定の意義

以上に述べたように、国際人権の分野では女性の人權概念の中に、産む・産まないの選択の自由や、意に反して性行為を強制されないということを中心とする性の自己決定権の問題が、大きくクローズアップされるようになってきた。それは、性がたんなる身体的な問題たるにとどまらず、人間の存在自体にかかわる問題、つまり性の表出は個人の人格の反映であり、全人的な人格形成の中で男女の生き方の問題として問われるようになってきたことを現している。とりわけ、産む・産まないを決めることは、女性にとって人生そのものの選択にほかならず、自分が自分の人生の主人公になるために欠かせない権利として意識されるようになってきた。したがって性的自己決定の問題は、性_{II}生という深い意味内容を含むものとして捉える必要があるのである。そのことを示すために近ごろ「セクシュアリティ(sexuality) (性的なもの)」という語が用いられるようになっていく。これはセックスのように行爲自体をさすのではなく、男性あるいは女性として存在することに関係のあるあらゆること、性にかかわる人間存在のあり方そのものを問う概念であると言える。そのことはとりわけ女性にとつて重要な意義をもつので、とくにフェミニズム論の中で取り上げられるようになったという経緯がある。^①

このような次第で、性の自己決定権の問題は、女性の人權問題の中心的な課題として意識されはじめていく。それは「人間の尊厳」の原理の上に立つて、性にかかわる問題に関してはとくに女性の自由意思による選択を最大限に尊重すべきであるという思想に立脚するものである。もとより女性の人權が性の自己決定の問題にのみ集約されるわけではないが、今日まで女性が置かれてきた状況から見れば、女性に固有の課題としてとくに性的自己決定権が重視されるべき必然性があることは否定できないと思う。

さて、性の自己決定の問題はさておき、男女を問わぬ一般的な「自己決定権」というテーマは、国内国外で「人間

の尊嚴」の思想が高揚し發展するにつれて、今日ますます脚光を浴びるにいたっている。そこでこの「自己決定権」につき、以下において少しばかり検討を試みたい。

論

およそ自己決定権とは、自分で自分のことを決める権利、他人に迷惑をかけない限り、たとえ本人にとつて結果的に不利益がもたらされようとも、自分のことを自分で決められる権利をさす。そのような考え方の背後には、個人主義とリベラリズムの思想が流れていることは明白であると言えよう。とりわけリベラリズム、自由主義のかかげる自由に関する論議と不可分の関係にあると認められる。

個人は他人に迷惑や不利益を及ぼさない限り外的制約に服さないで判断し行動できるというこの考え方は、「くからの自由」と呼ばれるいわゆる消極的自由の思想に基礎をおくものである。その核心をなすのは選択の自由であると言えよう。多様な選択肢の中から自己の意思によりいずれかの立場を選択できるというのが、自己決定権の主要な身である。そしてこの権利は、個人がそのような選択をする能力、つまり自己決定能力をもつことを論理的には予定している。自己決定能力とは、多様な選択肢を前にみずから自由に選べる内的な判断力のことである。それは、「くからの自由」という消極的自由に対し、「くへの自由」という積極的自由を意味するものとも言えよう。自己決定権はこのような自己決定能力の存在を論理的前提とするのであるが、自己決定能力をもつことが自己決定権の前提条件ではない。自己決定権はすべての人間に認められるべき人権の重要な中身を構成するものであるから、自己決定能力の欠ける場合はその回復や補足のために支援する制度を整えるべきであつて、自己決定能力の具備を自己決定権承認の前提条件とするべきではない。

憲法学などで自己決定権というテーマが注目を浴びるようになったのは、八〇年代以降のことである。それは、生

殖や死などにかかわる医療技術の進歩、それとあわせて生命倫理が脚光を浴びるにいたったこと、宗教その他の分野におけるマイノリティ運動の興隆、集団的画一主義を見直す気運などが背景にあるという。⁸⁾そして憲法学説のうえでは、個人の尊重や幸福追求権を保障する憲法一三条の問題として個人の自己決定権を取り上げてきた。すなわち、プライバシーの権利が憲法一三条の保障する新しい人権として主張されるようになったのと同様、自己決定権も自分の私的问题については自分で決めること、公権力の干渉を受けることなく自らの責任において自己の問題を決定できる権利、という新しい人権思想の中で捉えられるようになってきたのである。

ただ、日本社会は伝統的に、個人の独自性や多様性よりも、社会のなかの和とか協調性を重んじ、個人の逸脱行動ないし異端に対する寛容さに欠ける。そのことが、自己決定権の問題を論じるにあたっても一つの障害として意識されるが、逆に、そのような集団主義の社会であるがゆえに、個人の尊重やそれにつながる自己決定権の問題が重視されなければならないとも言えるだろう。

他方、国際的には、第二次世界大戦後国連などで採択された宣言や条約には、たいてい「人間の尊厳」という語が用いられており、これを実現してゆくことが国際人権思想における大きな潮流となるにいたったことを指摘しなければならない。人間の尊厳とは、人間に対し他の動物とは異なる特殊な価値を認めることであり、人間である限りだれもが人間として尊重されなければならないという思想である。それは、人間は他の動物には見られない理性、良心、自由意思などをもち、自己決定と自己形成の能力を備え、責任を負うことのできる人格と認められるという考え方が根底にあるものと言える。

このように「人間の尊厳」という原理は、人間が自由意思をもって自己決定しながら生きるもの、そのなかで自己

形成しつつ生きてゆく能力を育てるもの、という人間の本質に立脚して捉えることが肝要である。自己決定権はしたがって、人間の尊厳という思想の中心をなすものであり、それこそ人権概念の中核を占めるものとして、社会のなかに政策や法制度を通じて定着させなければならぬ権利概念である。つまり、将来に向かってその実現への努力を重ねることが求められる新しい権利思想であると言えるだろう。それは、人権を人間の尊厳の原理にふさわしい内実にするための現代的な人権概念であると認めざるを得ない。

自己決定権が人権として認められる以上、それはほんらい生まれてから死ぬまですべての人が享有するものであり、赤ん坊も、幼児も、子供も、さらに障害者も老人も、法律的な意思能力に欠ける人にも等しく認められるべきものと言えよう。ただ、自己決定能力の欠ける人や弱い人には、彼らを支援したり補助したりする制度を整備することが必要である。

目下、成年後見制度の改正が企てられているが、そこでは軽度の痴呆や知的・精神障害者を対象とする補助人の制度が、従来の後見人（現行の禁治産者「被後見人」が対象）や保佐人（現行の準禁治産者「被保佐人」が対象）の制度に加えて新しく設けられようとしている。その場合、補助の宣告には本人の同意が必要であり、本人の自己決定権をできるだけ尊重しつつ、その判断能力に応じて財産管理も可能になるというシステムをとることになっている。この補助人制度などは、いくぶん自己決定能力が欠けているけれどもなるべくその自己決定権を尊重しようという方針のもとに設けられる点にその特徴がある。つまり、自己決定能力が欠けていることを理由に自己決定権を全面的に否定することは、この権利が人権の基本と解される以上、理論的には許されぬと言わなければならないわけである。

わが国では従来、女性の性的自己決定の問題や、患者の医療に対する選択、学校教育における服装や髪型の問題の

ように、自己決定権を個別の狭く限定された枠のなかで捉える傾向があった。そのため自己決定権を個人のエゴイズムに立脚するものとして批判的に見る見解さえ現れた。しかし、自己決定権は人権の最も基本的な中身を構成するものであり、きわめて基底的な権利であることを認識する必要があると思う。⁹⁾

(2) 女性労働者の地位と自己決定

さて、労使関係における自己決定の問題を考えるに先だって、女性労働者特有の状況につき検討しておきたい。それは、女性労働者に関しては年来、母性保護（産前産後休暇、生理休暇、育児時間、妊娠婦の危険有害業務の就業制限）や女性一般の保護（時間外労働・休日労働・深夜業の制限、坑内労働の禁止、旧労基法における満一八歳以上の女性に対する危険有害業務の就業制限）が労基法のうえで明記されてきた事実をいかに評価するのかという問題にかかわる。すなわち、女性労働者は男性労働者に比べて格別の保護を与えるべき存在であるという取り扱いが、国際的にも国内的にも長年の伝統とされてきた。これは母性機能への配慮のほか、女性をいわゆる「弱い性」と見る見方、つまりその肉体的能力が相対的に劣るとか、社会的な風紀維持の必要性、さらには「家事・育児は女の仕事」という性別役割分業の観念を前提とするものであつて、ILO条約などが定める国際人権の立場においてもそのような取り扱いが正当として推進される時代が続いた。

しかしながら、女性労働者が各種の保護の対象になるということは、男性労働者に比べその分だけ自立の要素に欠ける存在として評価されるということである。自立と保護は二律背反、相矛盾する側面をもつことは否めないのであつて、それが女性労働者は一人前ではない、男性に対する補助的な労働者でしかないという見方を生み出す一つの

要因となってきたと言えよう。とにかく、男性は労働の場で権利の主体として捉えられるのに、女性は保護の客体としてしか見られないという格差が今日まで存続してきた。九九年四月から実施される改定労基法は、女性労働者保護規定を大幅に削減することによってこの格差を若干縮小することになるけれども、それでも格差が完全に払拭されるわけではない。

なお、女性労働に関連してさらに触れておかねばならないのは、いまや一〇〇万人を大幅に超えるパート労働者、派遣労働者、契約社員などの非正規雇用・不安定雇用の労働者の問題である。これらの労働者の圧倒的部分、その七割以上は女性労働者であるが、この不安定雇用は今日、女性労働者全体の四割を超えるにいたっている。そして彼女らはいつなんどき雇止め、契約更新拒絶の憂き目に遭うかも知れぬという不安定な地位におかれているため、正規労働者と比べてもさらに一段と自立性を奪われている事実に注目しなければならない。私自身は、労働者の自己決定権という問題を考える場合、何よりもまずこの権利から最も遠ざけられている不安定雇用労働者の存在が脳裏をよぎるため、懐疑的にならざるを得ないという思いに駆られてきた。

しかし、決して絶望的ではない。一九九四年にILOで採択された「パートタイム労働にかんする条約」（一七五号）および勧告（一八二号）を見ると、就業形態の自由選択権の保障、すなわちフルタイム労働からパートタイム労働へ、またその逆の転換が自発的になされるよう保障措置をとれ、と定めている（条約一〇条）。さらに勧告では、労働者がこれらの転換を拒否したことを解雇理由にしてはならない、妊娠、育児、介護のような正当事由がある場合は労働者がパート労働に転換したりフルタイム労働に復帰したりできるようにせよ、と規定している（一八・一九・二〇項）。また、ILO家族的責任勧告（一六五号）も相互転換のための自由選択権の保障を規定する（二二項③）。こ

のような保障措置が確保されるならば、パート労働者の自立と自己決定のための条件が画期的に整うことになるだろう。ぜひともパートタイム労働条約の批准と国内法による条件整備を目指すべきである。

いずれにせよ、これらの問題の背後にあるのは、性別役割分業をめぐる社会的な体制である。商品やサービスを作り出す労働が有償労働なのに、主として女性が従事する家事・育児・介護にかかわる労働は無償労働であること、また、女性が働きに出る場合も低賃金・不安定雇用のパート労働や派遣労働が多く、かつ、調理・給仕・掃除・裁縫・介護など家事労働の延長線上にあるような仕事（性別職務分離による女性職）が中心であって、これらの仕事は例外なく低賃金であるため、しよせん、女性は経済的に男性に依存しながら生きてゆかざるを得ないという事情が存在する。それに、同じ企業で同じ仕事をしていても、女性であるがゆえに賃金・労働条件において差別されている者も少なくない。このような情勢のもとでは、女性は経済的・人格的に自立を阻まれることは明らかと言えよう。女性の労働の場における自立の問題は、このような社会体制・社会構造のなかにおける女性の人間的自立の問題と不可分に結び付いていることを見落としてはなるまい。

以上のような問題状況から、労使関係における自己決定権の問題を考える場合、女性労働者は法的にも社会意識の面でも自立した一人前の労働者として扱われてこなかったこと、つまりその自己決定権が男性労働者に比べて軽視されてきた事実をまずふりかえらなければならないと思う。今日では、ジェンダーの視点を抜きにしては自己決定権の問題を論じることができないと言えるのであって、女性労働者も男性労働者とまったく対等・平等な権利主体として扱うことが求められている。つまり、男女間の性差別を撤廃することこそが法的にも社会的にも基本理念になっているのであるから、女性労働者にも男性労働者と同様、できるだけ自己決定権の行使が可能となるような条件整備を行

うことが、喫緊の課題として取り上げられなければならないわけである。

ただしこの議論は、女性労働者に対する母性機能の保護までも縮小ないし撤廃の方向に向かうべきだと見ることを意味しない。母性保護は人類社会全体の当然の責務であつて、労働者個人の問題に限定して捉えるべきではないが、個人的な保護の側面に眼を向けたとしても、その保護は個人の自立と矛盾するものではない。母性保護は国家や社会に対し女性労働者の当然の権利として要求すべきもの、それを前提としてこそ自立をはかることが可能になるもの、と認めなければならない。言い換えれば、母性機能の保護は女性労働者の人間としての要求に根ざすもの、かつ、その自立にとつても不可欠な条件として、両者を矛盾なく両立させながら把握すべきものと言へるであらう。¹⁰⁾

(3) 労使関係における自己決定権

さて、労使関係における労働者の自己決定権一般については、そもそも、そのような権利概念を労働法分野に取り入れることの可否につき、論議が交わされていることを知っている。しかし、事実として労働者の従属的地位が色濃く認められる労使関係においても、労使対等の実現のために労働者が可能な限り自己決定のできる状況を作り出してゆくことは、労働者の自立と人間の尊厳の達成に基本的な価値を認める以上、やはり重要な課題であると言わざるを得ない。この点については、いち早く西谷敏教授らが問題提起をしてきたが、¹¹⁾ここではその考え方の方向に原則的に賛同しながら、問題を具体的に検討することにした。

私自身はかつて、つまり今から三〇〜四〇年ほど前ごろは、生存権原理を中心とする集団主義的労働法理論にどっぷりとつかっていた。当時の社会情勢に左右された結果であることは言うまでもないが、その後個人の人權意識の成長や人間の尊厳思想の普及とともに、労使関係にも労働組合のなかにも多かれ少なかれ個人尊重の法思想を取り入れ

ていかざるを得ない必然性があることは、もはや否定できない情勢になっている。しかし、それにも拘わらず私は、「自由権を包摂する生存権」の原理や「人間の尊厳に値する生存」の理念が労働法の核心をなすものという考え方は、いまだに脱却していない。¹²⁾ここであらためて自己批判をしたり総括をしたりする精神的・時間的余裕はないけれども、少なくとも今後二一世紀に向かって、個人の人權や自立性・主体性を確立してゆくことが日本社会の重要な課題であるという点については、いまや疑うべくもない状況であると認識している。したがって、その主要な側面をなす自己決定権の問題は、一般社会においてはもちろんのこと、労使関係においても避けられぬ論点として捉えなければなるまいと考えているところである。

さて、およそ労使関係のなかで労働者の自立とか自己決定権を論じる場合、端的には使用者の指揮命令に対し労働者側がどこまでノーと言えるか、という点に問題の帰趨がかかってくるのだと思う。いかに不本意な事柄であつても、やむなくイエスと言つて応じなければならぬとすれば、そこには労働者の自立も自己決定もあり得ないからである。そこで転勤を例に挙げて具体的に考えてみよう。例えばアメリカでは、転勤は先任権制度(シニオリティ)によつてチェックされたうえ、労働者が実際に転勤について打診を受けると、上司と話し合つたり、転勤先の生活環境などを調べて、労働者が気に入らないと思うと転勤を拒否するのが通例であるという。またドイツでは、一般に労働契約において職種や勤務場所が明記されているし、たとえ明記されていなくても、一定期間同じ職務に従事しているとその職務が契約内容になっていると判断されるので、職種や勤務場所の変更には労働者の同意を要するという理屈が働く。その結果、住居の変更を伴うような転勤は実際上少ないし、企業側に転勤の必要性が高い場合は、大幅な特別手当の増額、別居手当や帰省手当の支給、スピーディな昇進などの優遇措置がとられるという。さらにイギリスでも、

遠隔地への転勤につき、企業労働者の過半数、すなわち一〇〇人中六〇人くらいは消極的な態度をとり、転勤を拒否する傾向が強い。そこで企業側は、地方勤務手当の増額、転勤手当の高額化（年収の五〇％一括支給が基準）、転勤で売らざるを得なくなった持ち家の売却の保障などを条件に、労働者の説得にあたると伝えられている。

これを要するに、欧米諸国の労働者は契約意識が強いため、転勤によって勤務場所や職務内容が変わることについてはなかなかイエスと言わない。とりわけ、住居の変更を伴う転勤には絶対に本人の同意が必要という考え方が定着しているので、転勤手当や別居手当を十分はずむとか、昇進を早めるという条件を出すなどのエサでOKをとろうとする。したがって、転勤に応じれば優遇されることが多いが、逆に転勤を拒否したからといって特別に不利益を受けたり差別されることはない。

ところが、日本の実情はどうか。日本の企業では、転勤を拒否する労働者は極めて少ない。実態調査をしたわけではないが、おそらく一〇〇人中一人あるかなしかという程度だろうと言われている。このように転勤受諾者が多ければ、拒否者に対する処遇は不利益なものになり易いことは否めないだろう。欧米諸国のように受諾者が少なければその少数の受諾者を優遇するという方向に向かう必然性があるわけだから、転勤拒否が不利益に結び付くかどうかは、受諾者と拒否者の人数の比率にかかわる相対的な問題と見ることができる。

日本で転勤受諾者が圧倒的に多いのは、日本の労働者に契約意識が乏しいことなどが原因としてあげられるであろうが、直接的・実際には、転勤を拒否すると勤務成績の評価に響き、ボーナスの査定や昇給、昇格、昇進、人員削減（退職強要・解雇）などの場合に不利益をこうむるからである。つまり日本では、労務管理・人事管理にかかわる使用者の権力が相対的に優勢なため、労働者はそれに圧倒されてほとんど反抗することが難しい状況におかれている。

という事実こそが問題なのである。労働者は一般に、使用者側の指揮命令に対しノーと言いくらい。この事態を変革しない限り、労働者の自己決定権も絵にかいた餅になりかねないだろう。このことは、転勤命令のほか、残業や休日出勤の命令などにも当然あてはまる。

そこでこの問題にメスを入れる契機としては、例に挙げた転勤という一つの人事施策に対する労働者の対応だけを評価の対象にするのではなく、人事考課・成績査定が日常、総合的・客観的に、かつ公正に行われるという態勢を確立することにあると判断される。今日、どこの企業でも、考課査定制度を媒介として職務職能給、資格給、業績給、年俸制などの中身を決めたり、査定結果をボーナス、昇給、昇格、昇進、人事異動に反映させたりしているが、このような運用がなされている以上、査定行為は実は労働条件の決定行為という実体をもっていると言わなければならない。むしろそれは、賃金額や企業内における地位・身分という労働者にとって最も重大な労働条件を左右する制度である^①と認められる。それゆえ、一般に行われているように、考課査定の方法については使用者の裁量にゆだねるという労使間の合意が存在するとしても、そこには当然、恣意的で客観性・合理性を欠くような運用はしないという默契、言い換えれば、公正で客観的な査定を行うことが制度実施に際しての不可欠の前提条件とされているものと考えなければならぬ。つまり使用者側は、自らの裁量によって査定制度を運用するかぎり、いわば公正査定義務を負うと判断せざるを得ないのである。労働協約、就業規則、賃金規則その他において、公正な査定を保証する旨の規定が設けられている例も見られるが、そのような規定の有無にかかわらず、公正査定義務は制度に本質的に内在する義務である^②と言える。

そしてこの場合の公正査定義務の内容は、査定基準の客観性・合理性、評価の適正と妥当性、査定者の公平性、査

定結果の公正、査定結果の公開などから成り立つ。そのうちとくに査定結果の公開については、人事の秘密とか他の労働者のプライバシー保護という観点から、使用者側にはこれを拒む傾向が強いと言える。しかし、全労働者の査定結果を公表するかどうかはさておき、少なくとも労働者個人から請求があれば、その本人にかかわる具体的資料をあげるなどして、査定結果の公正さにつき本人を納得させるように努めなければならない義務が使用者側にある。査定結果は労働契約の内容の中心部分をなす賃金や企業内の地位に直接かわるものであり、労働者各人には、使用者の公正査定義務に対応して、公正査定請求権が認められるべきであると判断されるからである。この公正査定請求権は、査定制度が不合理かつ不公正に運用された場合、公正査定義務違反として労働者がその査定の効力を法的に争いうる権利であると言える。

ただ、全労働者の査定結果を公表するという点については、多かれ少なかれプライバシーの問題が生じることは避けられない。しかしその反面、訴訟における真実の発見や客観的資料に基づく真相究明の必要性から、査定結果や賃金実態についての情報開示の必要性も高まっている。男女間の性差別事件や思想・信条を理由とする賃金・昇格差別事件などでは、差別の実態を明らかにするため人事情報の開示が不可欠の条件になっているのである。そこでプライバシー保護と真実発見という双方の要請を調整するため、氏名を伏せて資料を開示するという方法もとられるようになっていく。

女性労働者に対する賃金差別事件などでは、この人事考課の問題がからむものが多い。企業側が初めから女性に対する差別的偏見を抱き、その能力や実績を公正に評価しないまま、男性労働者と比べて低く査定したり格付けしたりすることが一般的に行われてきたからである。しかも男性中心の労働組合までこのムードに便乗し、女性労働者の査

定差別に目を向けようという傾向がある。九八年二月、日本弁護士連合会が、住友金属、住友化学、住友電工の三社の労働組合に対し、組合保有の男女別の賃金データの開示を勧告したが、これは労働組合が、自ら調査した賃金実態の結果を、男女賃金差別是正の裁判を起こしている女性組合員たちにさえ知らせないという態度をとってきたために出された勧告である。^①

なお、平成一〇年一月から施行された新民事訴訟法においては、当事者の文書提出義務や文書提出命令の範囲が拡大強化されたが、これを利用して、各企業の賃金台帳や、その基礎にある人事考課関連資料の裁判所への提出が推進される動きが見られる。裁判のスピードアップのため、争いのある問題点にかかわる文書をできるだけ法廷に出させて、迅速な判断に役立たせようというわけである。旧民事訴訟法においては、特別な法律関係ないしは利益関係がある場合に限り文書提出命令が認められるというのが判例上の原則であり、そのため賃金台帳などは裁判所により却下される例も珍しくなかったが、新民事訴訟法では、もっぱら内部文書（組織内部の意思決定のための文書、自己使用文書ともいう）であるものを除き、訴訟促進のため一般的に文書提出義務があると認められるようになった。つまり原則と例外が転倒したのである。そして賃金台帳は労基法上労基署に届け出てその監督下に置かれることになっているので（労基一〇八、賃金台帳の調製、同一〇九、三年間の保存）、決して内部文書とは言えない。このような事情から、裁判所への提出文書の範囲拡大は、賃金台帳の基礎にある考課査定制度の公正で民主的な運用を促す契機になるだろう。

この点にかんして、最近の裁判例では、男女差別事件にかかわる商工組合中央金庫事件で大阪地裁（平成一〇・一二・二五決定）が、人事考課表は昇格・昇給の要件と密接に結び付いているから、民訴法二二〇条三号後段にいう挙

証者（労働者）と文書所持者（使用者）との間の法律関係（労働契約関係等）について作成された文書であると判断し、人事考課表の提出命令を出した。さらに平成十一年に入って、同じく大阪地裁がミセス差別事件で有名な住友生命事件につき、やはり賃金台帳の文書提出命令を発している（二・一一決定）。このような形で、右に述べたような気運が徐々に現実化しつつあるのである。

ともあれ私は、公正査定義務や公正査定請求権を確立してゆくことの今日的意義は極めて大きいと考えている。査定内容がオープンにされないと、使用者側の一方的・恣意的な査定をチェックする契機が失われ、労働者の間に疑心暗鬼を生み、差別的な処遇も放置される結果になる。それは労使関係に不公平、不公正ないし非民主的な性格を色濃く刻みつける基点になるだろう。情報公開こそ公正さを担保するための初歩的でも不可欠の条件であるという一般原則は、この場合にも確実に当てはまる。査定内容がオープンにされ、その公正さが保たれていると、よしんば転勤命令にノーと言っても、転勤拒否以外の問題にまで不利益が及ぶような不当な扱いを受けることはなからうと期待できるわけである。転勤拒否が直接もたらす不利益だけは覚悟し甘受せざるを得ないとしても、その他の点では公正かつ客観的な処遇を求めることができると考えられる。日本の企業の方針では、いったん転勤拒否をしようものなら、企業秩序の維持と他への見せしめを狙いとして、厳しい不利益処分、つまり降格や解雇などを強行する例さえ珍しくなかった。このような企業の恣意的で不公正な処遇を排除することが、労働者の自己決定を可能にするための条件整備として重要であると言えよう。

なお、以上に述べたと同様なことは、時間外労働の拒否や裁量労働制適用についての労働者個人の同意拒絶にかなしてもあてはまるであらう。

ところで、労働者の自己決定が機能を發揮するには、労働組合の役割が欠かせない。労働組合による団体交渉、労働協約の締結ないしは争議行為、つまり集団的な共同決定のシステムが形成されている場合にはじめて、労働者個人の自己決定が実質的な保障を受けることができるのである。それは言うまでもなく、個人の力だけでは使用者と対等な立場での交渉ができず、労使間の私的自治も労働者にとっては形骸化してしまうからであると言える。集団的共同決定によって設けられた枠組みのなかでのみ、労働者個人は自己決定の自由を保障されると認めざるを得ない。したがって、労働組合が組織されていないような企業や、労働組合があってもそれが組合員個人の自由を守り切れないような企業においては、労働者の自己決定権の行使は相当に困難にならざるを得ないわけである。

三 平等原則と自己決定権

さて、働く女性の地位について考える場合、男性労働者との間の賃金や仕事の差別、職能資格制度を利用した昇格・昇進の差別、コース別管理制度における総合職・一般職などの区分による間接差別、女子学生について超氷河期などと言われてきた募集・採用段階での就職差別、パート労働、派遣労働、契約社員などの雇用形態を利用した女性差別等々、男女間に歴然と存在する格差・差別のかずかずをいかにして解消してゆくかが、今日のわが国女性労働問題における最大の課題であることは、一般に知られるとおりである。とりわけ、日本は経済先進国であるにもかかわらず、パート労働者を含む男女間の賃金格差は世界的にも最もはなだしい国であるとILOから指摘されているほどである。多くの国では男女賃金格差は九三%から六六%くらいなのに、日本は五一%、韓国は五五%よりもさらに悪いと

公表されている（ILO九五年八月発表の九一年度賃金調査報告）。そのため、ILOの条約勧告適用専門委員会
は一九九二年以来毎年のように（九七年にも）、ILO一〇〇号条約（男女同一価値労働同一報酬条約）に
関連して、日本はこの条約を完全には実施していないと指摘し、男女間の大きな賃金格差を是正するよう
勧告してきている。これらの事情から見ると、わが国ではとりわけ、差別撤廃、男女平等の実現こそが
働く女性にとつて最も緊急かつ切実な課題になっているという事態を直視しなければならない。

あらためて言うまでもなく、日本のこのような情況は国際人権法の趣旨に背くものである。ILO憲章（一九四四年）、世界人権宣言（一九四八年）、ILO一〇〇号男女同一価値労働同一報酬条約（一九五一年）、ILO一一号雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（一九五八年、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国籍などにもとづく雇用と職業の面でのすべての差別禁止、日本は未批准だがすでに一二〇か国が批准している）、国際人権（自由権）規約（一九六六年）、女性差別撤廃条約（一九七九年）などの基本的人権にかんする憲章、宣言、条約では、すべて男女平等を国際人権法上の基本原則と定めている。しかも確立した国際法規は、日本が批准していない条約も含め、国際的公序としてわが国に対し法的拘束力をもつとする考え方が有力視されている。日本国憲法九八条二項では、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と定めているからである。ただ、条約に自動執行性（直接適用可能性、self-executing）があるかどうかについては争いがあるけれども、国内で実施する際にはとくに立法を設ける必要があることを明示している条約以外は、批准した条約は立法がなされていなくても国内で効力をもつとする見解が優勢になりつつある。ILOも、ILO条約がself-executingたりうんことを認めている。¹⁵これを要するに、ある条約が自動執行的か非自動執行的かは、当該条約の規定の文言や内容の明確性、

条約上の義務の性格、国内法制の状況、さらには当事国の意思等を考慮して総合的に判断されることになる。いずれにせよ、日本の現状が国際人権法違反のそしりを受けてもやむを得ないと思われるほどのものであることは間違いない。

それと同時に私は、日本の企業に根強くはびこっている女性差別こそ、まさに人権侵害そのものであると考えている。一例を挙げよう。目下裁判を起こしている住友電工の賃金・仕事差別事件で、原告の一人は次のように陳述している。彼女は入社以来二七年間、ずっと売り掛け金回収の仕事ばかりさせられてきたが、彼女と同じ事務職で入社した同期同学歴の男性はその後専門職に転換し、いまでは管理職の課長クラスに昇進、年収も約三〇〇万円ほど差をつけられている。売り掛け金回収の仕事はどちらかと言えば単純な労働で、男性たちは一年もたたないうちに「もう飽いた、もういいですわ」と言い出すほどののに、女性たちは長い年月にわたりその同じことの繰り返し仕事をさせられている。仕事の転換を求めても聞き入れてもらえない。しかも会社は、その状況を逆手にとって、女たちは大した仕事を担当していないのだから賃金に差があっても当然だという考えを押し付けてくる。このような問題が今日、日本の企業に広くはびこっているのであって、一般的に言うところ、同じ学歴の同期の男性がさまざまな研修や仕事を経験して力をつけ、管理職やその補佐職に就いてゆくのに、女性は長年にわたりお茶くみやコピー取りのほか、単純な復作業のような定型的・補助的業務を中心に割り当てられ、賃金も一向にあがらない「寝たきり賃金」のままである。このように、女性労働者を一人前の人間として扱っていない日本企業のあり方こそがいまや問われつつあるのだと思う。

人間は男女を問わず、自己の能力を発揮して社会に貢献したい、生きがいをもった仕事をしたいと考えるものであ

る。これは人間の基本的な要求であると言えよう。ところが企業における現実には、女性労働者に対する偏見が強くて、彼女らを一人前の人間として扱おうとしない傾向がある。補助的・定型的な仕事ばかり割り当て、しかもそのことを理由に賃金や昇格・昇進について男性とのあいだで差をつけ、女性労働者に屈辱感を味わうことを余儀なくさせる。企業における女性差別は、たんに賃金や地位の問題だけではなく、一人前の人間として扱い、男性と同様に能力開発や新しい仕事へのチャレンジの機会を与えてほしいという、女性たちの人間としての尊厳をかけた要求を引き起こしつつあることを直視すべきであろう。私は、企業こそ日本社会における女性差別の元凶であり、企業社会は差別の巣窟であると言っても言い過ぎではないと見ている。

ところで、先に論じた自己決定権の問題は、強い個人、つまり独立した自由な人間として自己決定できる強くて賢い個人の存在を前提とするのに対し、平等権のほうは弱い個人、すなわち弱者として保護され社会的支援を受けることによって初めて平等を達成できると考えられるから、弱い立場の人間を前提とするものであるという論議がある。これは主として自己決定権のほうを主眼においた人間像の分類であると言えるが、男性と差別されない権利としての男女平等権を中核に据える理論は、男性の権利に追従するというだけのものであつて権利論としては不十分である、という考え方がそのなかに伏在している。男性の権利が現実には決して十全のものではなく、健康で文化的な生活を営む権利の保障とか、個人の尊重や人格権の確保という視点から見ると、足りない部分や欠陥が多々含まれている。したがって、そのような男性の権利と肩を並べるに過ぎない男女平等権よりも、人間の権利としての普遍的な人権を中核に据え、個人の尊重や人格の自律という両性に共通の普遍的妥当性をもつ人権原理を基礎にした権利論を展開すべきである、という考え方に根差すものと言える。つまり、「平等権」のアプローチよりもむしろ「権利論」のアプ

ローチを重視する見解を立てるべきであると言うわけである。¹⁶⁾

自己決定権の主体は強い個人、平等権の主体は弱い個人という人間像の分類は、観念的には一理があるように思えるけれども、現実的に見ると必ずしも説得性をもった議論ではない。とくに厳しい男女差別の横行している企業社会では、女性労働者が平等権を主張すること自体、果敢な勇気や決断を要する問題であつて、人間としての弱さを克服し強い個人として振る舞うことによつてはじめて、差別撤廃・平等化の要求を打ち出せるという現実がある。権利の構造にひそむ観念論的な人間像からは強い個人、弱い個人という分類が可能かも知れないが、実際に権利行使の主体という立場に立つて見ると、いずれも強い個人でなければ権利主張はとうていおぼつかないという事態に直面するのである。

なお、人間は一般に、強い個人という側面と弱い個人という側面を併せもつものだから、その両面を兼ね備えた「ありのままの個人」を想定して自己決定権などの理論を立てるべきだという主張も現れている。この主張は、現実社会を捉えるのに複合的な思考を用いることを勧めるもので、労使関係にかんしても、一方において労働者は使用者に從属した存在でありながら、他方において労働権や自己決定権、プライバシーの権利などを尊重されるべき独自の個人と認められなければならないと言う。つまり、從属した関係にありながら自立と自己決定が尊重されるべき存在であるという両面を見つづ、自立への適切な援助をはかるべきであると論じているのである。¹⁷⁾ 耳を傾けるべき議論であるが、先に述べた企業社会における深刻な男女差別の問題などに当面した場合は、何はともあれ差別の撤廃・平等化の実現こそが女性労働者の自立への適切な援助と見るべきだろう。

これを要するに、女性労働者が自己決定権を行使できるようにするためにも、まずは男性労働者並みの地位や条件

が保障されなければならない。つまり男女平等化の実現は、女性の自己決定権を支える枠組みを客観的に設定するという意味合いをもつのである。わが国の実情から見ても、また女性差別撤廃条約などで示された国際人権保障の立場から言っても、平等達成が最優先の課題であることを見失ってはなるまい。しかしそれと同時に、女性が男性と肩を並べることだけに満足してはならぬという認識をもつことも重要である。日本の社会では、他と差別されることに對しては人間は敏感に反応するけれども、個人としての自立を尊び一人ひとりの人権を重んじるという意識には欠ける面がある。いままで「他人が気になる」「みんなと一緒」という横並び意識や集団主義的思考が根強くはびこってきたし、自立志向の強い者、みんなと同調しない者を異端者扱いして排除する傾向も顕著である。このような情況を変革すべきだという視点に立つて考えると、男女間の平等化の達成が究極の目的ではなく、むしろ男女両性にとつて共通の人間としての普遍的な人権、つまり性別を問わず個人として尊重され人間の尊厳が守られるような人権の体系を、社会のなかに築き上げてゆくことこそを目標にしなければならぬと思う。いままで日本社会に比較的欠落していた自己責任や自己決定権の問題も、そのような人権体系の新たな形成を展望する議論の一環として論じるべきではないかと考えている。

- (1) 岩沢雄司・条約の国内適用可能性——いわゆる“self-executing”な条約に関する一考察——では、批准した条約にはできるだけ直接適用可能 (self-executing) な効力 (自動執行性) を認めること、つまり国内で実施する際はとくに立法を設ける必要があることを明示している条約以外は、国際条約はなんらの立法がなされていなくても国内で効力をもつもので

あることを力説する。この点についてはILOも、ILO条約がself-executingたりうることを認めているのである。なお、九八年一月一四日に開催された国際条約研究会（日本労働弁護団との共催）における立命大・徳川信治教授の報告によれば、国際法学説のうえでは、憲法九八条二項の通説的解釈は「一般的・包括的受容方式」つまり批准により国内法として有効と見る考え方が強いという。これに対し批准があっただけでは国内法的効力を認めないのは「変型」方式と呼ばれ、北欧、イギリス、カナダ、オーストリア、ニュージーランドなどがこれに属する。ただし国際法上の通説は、批准して効力が発生する条約は公布によりそのまま国内法として効力を獲得するのであり、かつ国内的効力を付与された条約は法律に優位すると見る。わが国の学説や外務省見解はこれを認めるが、法務省は逆に法律が優位するという。なお、国際人権規約のうちの自由権規約は即時達成義務をもち自動執行性を有する、つまり国内法の制定なしにそのまま国内裁判所で適用され得るものと解されているが、社会権規約のほうは漸進的達成義務にとどまり自動執行性を否定されてきた。しかしこれにも即時実施義務を肯定すべき規定があるという議論が出てきているし、裁判規範としての直接適用は否定されとしても、これを法規範の解釈や適用の指針として間接適用することは肯定すべきであるという見解も認められる。

- (2) ILO条約の批准を進める会編・国際労働基準で日本を変える・六二頁以下参照。
- (3) 辻村みよ子・女性と人権一〇頁以下。なお、「ウイーン宣言」については、世界人権会議NGO連絡会編・NGOが創る世界の人権（ウイーン宣言の使い方）一三頁、一二三頁、二六七頁など参照。
- (4) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」については、婦人研究者グループ編（草の根出版会）・世界女性の「将来戦略」と私たち、および、国際婦人年大阪の会編・ナイロビ戦略と女性の未来、を参照。
- (5) 北京宣言や行動綱領の評価については、日本弁護士連合会編・問われる女性の人権八〇頁以下、Human Rights of Womenの会著・元気になりたい女の本二頁以下、小宮山洋子・女と男の二一世紀一七四頁以下など参照。
- (6) 笹沼朋子「女性労働法制再編とILOの動向」季刊労働法一八六号七一頁が指摘するところである。

- (7) 岩男寿美子・加藤千恵編・女性学キーワード(有斐閣双書)二九頁(福富護氏執筆) 参照。
- (8) 内野正幸「自己決定権と平等」岩波講座・現代の法一四・自己決定権と法・五頁
- (9) 金住典子「性の自己決定権を確立する法制度とは」(性の自己決定) 原論一八六頁以下。
- (10) 自己決定権の一般論や女性の自己決定の問題については、九八年一〇月七日に東京都立短期大学で開かれた民主主義科学者協会法律部会・コロキウム『自己決定権』の諸相 から多くの教示を受けた。その内容は、吉村良一「総論—なぜ『自己決定権』か」、武井寛「労働者と自己決定権」、笹沼弘志「福祉国家における自律への権利」、若尾典子「自己決定と女性」の各報告から成る。また討論の際の笹沼朋子氏(愛媛大学)の発言内容によって多くの示唆を受けた。
- (11) 西谷敏・労働法における個人と集団(九二年刊)六七頁以下、同「労働法における自己決定の理念」法律時報九四年六六卷九号、その他法律時報同号に掲載された各論文、および遠藤昇三「現代における労働者・労働組合像(二)」島大法学四一巻四号一〇四頁以下参照。
- (12) 本多・労働法総論(青林書院・現代法律学全集四八・八六年刊)五六頁以下参照。なお、この問題は、本多「労働法学に対する私の思い」労働法律旬報一四〇九号でも論じた。
- (13) 毛塚勝利「賃金処遇制度の変化と労働法学の課題」日本労働法学会誌八九号では、公正査定義務の語を避けて「適正評価義務」という表現を用いている。その趣旨は次のとおり。わが国の賃金処遇制度が今や成果主義賃金制度に大きく変わりつつあることから、今後労働者の職業的能力を尊重配慮すべき義務を使用者は負うことになるが、そのための適正評価義務は人事考課や査定が職業的能力の評価である以上、使用者の評価行為は決して裁量行為ではないことを前提とするものである。従来論ぜられてきた公正査定義務は使用者の人事権や査定権を裁量権として理解しつつ、複数の労働者を対象とするその裁量権の行使が濫用的であってはならないと説くが、適正評価義務の場合は複数の労働者を前提とした平等原則が要請する公正さを求めるものではないから、それは公正査定義務とは一応別個に観念すべきであると説くのである。つまり、客観的基準に基づく職業的能力の個人別適正評価こそが重要であって、複数労働者間の比較に

よる平等や公正さの確保は二の次という見解になる。能力主義、成果主義が企業内ではびこってきた現状に目を向けると、このような理論が登場する必然性があるのだろうか、そこに問題をはらんでいることはいなめない。それは、使用者による不合理な差別や濫用的運用の危険性を内包する成果主義・能力主義的な管理システムを肯定的に前提に据え、成果主義賃金制度自体についての批判的視点を欠いていること、その前提として客観的基準に基づく職業的能力の適正評価の方法が全く未成熟であるという実体を直視していないこと、性を理由とする賃金差別の場合などは男女間の総体的な比較による平等や公正さを問題にしなければならないのに、労働者個人の職業的能力の評価を中心に置く理論構成は性差別の実体を覆い隠す危険性をはらむこと、しよせん日本の現状では労働者間の差別は正・平等化という視点に立つ公正な処遇こそが最大の法的问题点であつて、目下多くの裁判もこの問題をめぐって激しく争われている現実を見失うべきでないこと、などがこの議論の批判されるべき点であると言えよう。

- (14) 日本弁護士連合会の勧告については、労働法律旬報一四三二号掲載の日本弁護士連合会「住友企業組合男女賃金差別資料開示申立事件調査報告書・勧告書」および同号の宮地光子「労働組合と情報開示」参照、このほか情報開示とプライバシー保護の問題にかんしては、道幸哲也・職場における自立とプライバシー一四四頁以下、本多「労働組合と情報開示」労働法律旬報一三七五号二四頁以下など参照。

- (15) 岩沢・前掲書一四五頁。

- (16) 辻村・前掲書一五頁以下。

- (17) 笹倉秀夫「基本的人権の今日的意味―自己決定権とプライバシーの権利―」社会福祉研究七〇号、なお、中村浩爾『人間の尊厳』と『個人の尊厳』についての一考察」大阪経済法科大学法学論集四一号参照。

