



研究室訪問

それは、「男女雇用平等法」への移行の背景にあるもの、
それは、全ての人々が豊かに生活できる社会づくりです

「男女雇用機会均等法」から 「男女雇用平等法」へ

「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法」へ、いま法律を改正しようという動きがあるのをご存じでしょうか。むろん、単なる名称変更ではありません。「男女雇用機会均等法」のもつ問題点や欠点を是正するとともに、社会のあるべき姿へ向けての法的基盤を積極的に整備していこうという動きなのです。

1985年に制定された「男女雇用機会均等法」は、1979年に国連総会で採択された「女性差別撤廃条約」を受けて法制化されたものです。国際社会での地位が向上するにつれ、国際社会からの評価に敏感になった日本が、男女の雇用の平等が実現されていないという批判に応えるべく制定された法律といえま



す。もちろんそれまでも、女性の雇用を守ろう、雇用における平等を実現しようという動きがなかったわけではありません。女性の社会進出が活発になり始めた60年代半ば頃からは、結婚退職制度は憲法に違反しているのではないかと、といった問題が争われ、裁判例として蓄積されていくことになりました。

「男女雇用機会均等法」は、制定された1985年時点では、雇用における差別をなくす努力をすべきだという、いわゆる「努力義務」しか規定していませんでした。実際上、使い勝手は悪く、またその精神やあり方は社会や企業に正しく理解されてきたとはいえませんでした。そこで97年に法改正があり、初めて、「女性であることを理由に差別してはならない」という差別の「禁止」規定が置かれたのです。これにより「男女雇用機会均等法」は、より強制的な力を持つことになりました。しかし現実とはいうと、そもそもこの法律自体が行政指導の根拠法という性格を有していたこと、企業や社会に対して十分な啓蒙ができなかったことも相まって、改正後もなお抜本的な問題の解決には至らなかったのです。

「男女雇用平等法」への4つのポイント

「男女雇用平等法」への改正の動きには、主として4つのポイントがあります。一つ目は、「男女双方への差別の禁止」を明記すること。つまり、女性を理由とした差別だけでなく男性をも理由にしてはいけない。性差を理由とした差別をハッキリ禁止しようということです。二つ目は、妊娠出産を理由とした不利益な取り扱いの禁止、三つ目は性中立的な基準や慣行が結果として一方の性に著しい不利益をもたらす間接差別の禁止。そして四つ目が、積極的な差別是正措置を後押しするポジティブ・アクションの強化です。97年の法改正で国が差別の是正を支援する姿勢は打ち出されましたが、これを積極的に推進していくことは重要なポイント。例えば、女性がなかなか出世できない、辞める人が多いといった問題点を企業が自ら発見できるよう、企業に改善すべき目標をタイムテーブルとともに提示させる。これにより、こうした問題点を定期的に見直しながら取り組んでいくというサイクルが初めて実現されることになるからです。

すべての人が豊かに生きられる社会への布石

「男女雇用機会均等法で、差別が禁止されているなら何も改正する必要がないのでは」とか「女性に有利な改正だから、ますます女性が強くなるのでは」といった見方もあるかもしれませんが、隠れた差別がなおも存在することは事実です。何より「平等法」がめざすのは男性にとっても女性にとっても働きやすい社会の実現であり、性差が差別とならない文化を生み出そうということなのです。

例えば、育児休業制度や介護休業制度は性別に関係なく利用が認められているにもかかわらず、男性の取得率はきわめて低いのが現状です。また、働き方や生き方に関して「男だから」「女だから」という枠を当てはめようとする風潮は依然として残っています。「男のくせに」という周囲の目にこだわる男性や、「女だから」を言い訳にしてしまう女性もそう少なくはないはずです。これからの社会には、「こうであれば安心」という保証は、どこにもありません。一人の人間として自立して生きていくことは大事ですが、誰かと手を取り合って生きていくことも大切。これからの日本がめざすのは、社会で、家庭のなかで、男性と女性がともに働き、責任を分担しながら豊かに生きていくことができる社会を創造すること。そして、「男女雇用平等法」はそうした社会を実現し、守るための法的布石の一つだといえます。

法律的な視点から見ると、性による差別が存在するのは雇用の問題だけではありません。民法において夫婦別姓が認められていないことや結婚年齢に男女不均衡が存在すること、行政上の母子家庭と父子家庭の優遇措置の違い等々、是正すべき問題点はまだまだあります。また、男女という既存のカテゴリーと同性愛者や性同一性障害をもつ人の権利をどうすり合わせるべきかといった問題もあります。法は、誰にとっても関わりのあること。法改正への動きを契機に、法の意味や現実の社会のあり方、そして自分自身の生き方をいま一度意識し、考えてみることで豊かな社会実現への第一歩となるのではないのでしょうか。(談)

法学研究科専任講師
相澤美智子
Michiko Aizawa

1995年一橋大学法学部卒。

カリフォルニア大学バークレー校 ロースクール・一橋大学法学研究科修士課程修了、
2001年都立大学（現首都大学東京）大学院社会科学研究所博士課程単位取得後、
東京大学社会科学研究所助手。2004年から現職。専門は労働法。
ジェンダーと法の問題についても関心が深く、研究活動を行う。

