

今日の性別職務分離の特徴と 改正均等法の理念

石田 好江

はじめに

- 1 改正男女雇用機会均等法の理念
- 2 改正均等法の現実
- 3 組上に載り始めた「均等待遇」「間接差別」
— 他方で見えにくくなる性差別 —

おわりに

はじめに

1990年代後半、日本の労働政策は、1998年労働基準法改正による変形労働時間制の弾力化・新たな裁量労働制の導入、1999年職業安定法と労働者派遣法の改正による労働力需給に関わるビジネスの自由化などで象徴されるように、労働市場の機能を重視する方向へ大きく転換している。男女雇用機会均等法（以下、均等法）が改正されるのは、まさにその転換期の真っ只中の1997年である。したがって、当然、その改正も労働政策の転換の方向と一致せざるをえなかったものであり、結論を先取りするというならば、そこに、かえって性差別が見えにくくさせ、性別職務分離を拡大させてしまったという改正均等法の限界があったのではないだろうか。

90年代後半以降の労働市場の特徴は雇用の非正規化である。後に述べるように、非正規化は男性にも及んではいるが、やはりその影響を強く受けているのは女性である。その結果、男性は正規雇用者、女性は非正規雇用者という非対称性をもちながら性別職務分離は拡大している。本稿では、今日の特徴を就業上の性差別が見えにくくなっているととらえた上で、改正均等法の理念と今日生じている性別職務分離がどのように結びついているのかについて、労働市場や雇用管理の変化を検証しながら明らかにしたい。

1 改正男女雇用機会均等法の理念

(1) パラダイム－労働者像－の転換

1985年に制定された男女雇用機会均等法は、雇用において明らかな男女差別は許されないという認識を社会に浸透させたという意味においては一定の役割を果たしたが、その一方で成立以前から様々な問題が指摘されていた。とくに「勤労婦人福祉法」の改正という法律の性格にも表れている

ように、女性を自立的な労働者とはみなさず、「次世代を担う者の生育について重要な役割を有する」(第2条、基本的理念)、一般労働者である男性とは異なる「特殊な」労働者と位置付けるきわめて家父長的な法律であった。そのことは同じ時期「主婦優遇」を制度化した年金における第3号被保険者制度や税制における配偶者特別控除が導入されたことから理解できる。

1997年、その均等法は見直し作業を経て改正され、99年4月施行された。改正均等法の最大の特徴は、女性を法規制の恩恵に浴する「弱者」とみなす福祉法的性格を払拭したことである。85年法の名称や目的に含まれていた「女子労働者の福祉の増進」という表現を削除し、「『女性に対する差別』には、女性を排除したり、女性を不利に取扱うことのみならず、女性のみを対象とした措置や女性を有利に取扱う措置についても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として含まれるものであること」(「行政通達」平成10年6月11日)と、女性に対する「保護」や「優遇」もまた差別であるという立場を明らかにしている。改正均等法のこうした理念は、労働基準法における女性労働者のみを対象とする保護規定の一部(時間外・休日労働・深夜業等に関する規定)が廃止され、99年4月から男女同一基準が適用されるようになったことでさらに明確になる。

これまで女性労働者は家庭と仕事の二重の責任を調和させて働く「特殊な」労働者とされており、国や企業には彼女らが両責任を調和的に果たすことができるように配慮することが求められていた。均等法及び労基法の改正理念は、まさにこの女性に対する特殊な位置付けを転換するところにあった。家事・育児・介護などの家族的責任は男女の共同責任とし、仕事と家族的責任を両立するための規制は男女共通の規制にすべきだとする新たな理念への転換である。そのことはまた、暗黙の大前提として家族的責任をもたない労働者を「標準的な労働者」としてきたこれまでの労働者像の転換でもある。

(2) 機会の均等=形式的平等の徹底

男女雇用機会均等法は、その名称が示す通り「機会の均等」を目指す法律であり、「結果の平等」、実質的な平等にまで踏み込んで男女の雇用平等を実現しようとするものではない。そのことは均等法指針に示される「雇用管理区分」の考え方に端的に表れている。均等法は、募集・採用から退職・解雇に至る雇用管理の全ステージについて、女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることを禁止したが、その具体的な内容を示した「指針」は、異なる取扱いかどうかの判断はあくまでも同一の雇用管理区分(職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分)ごとになされるものと謳っている。つまり、一般職と総合職、パートタイム雇用とフルタイム雇用のように、男女の割合に際立ったアンバランスがある場合でも、異なる雇用管理区分について異なる取扱いをすること自体は均等法に反しないということである。これは、雇用管理区分は、雇入れの際の契約に基づく性に中立な制度であって、性によって振り分けた不合理なものではないとする考え方を前提にしている。

しかし、性差別は個人の選択やそれを前提とする性に中立的にみえる制度の中にも潜んでいるのであり、性を理由とした直接的な差別を問題にするだけでは、根深く残る雇用差別は解消しないのである。改正均等法が、表面的には性に中立的な制度・施策・慣行であっても一方の性に対して不

利益をもたらす「間接（性）差別」の禁止を含んでいないことでもわかるように、ジェンダーの構造を変え、実質的な雇用平等をめざす法律ではないという限界性をもつことは明らかである。改正均等法のこのような性格は、90年代後半、日本の労働政策が市場機能重視の方向へ転換したことと結びついている。その方向とは、市場の自律性を尊重し、国の法的介入は、労働市場が成立するための基本的な枠組みや機会の均等などの公正・均衡を保障するための基本的なルールの整備にとどめ、労働条件等は労使間の合意・契約の自由に委ねられるというものである。したがって、ここでは、能力のような生来的なものや自己決定・自由意思によって生じた格差は、公正や均衡を侵害するものではない合理的な格差ということになる。改正均等法の理念も、まさにこの立場と一致しているものであり、均等法改正も、90年代後半の労働政策転換の一環として行われたものなのである。

その一方で、改正均等法は、「形式的な平等」の徹底だけでは、雇用の場における事実上の格差を解消することが出来ないという認識から、第20条にポジティブ・アクション措置を講ずる企業を国が援助できる規定を設けた。したがって、改正均等法が「形式的な平等」だけを徹底すれば善しとしているわけではないことはわかるが、法が想定している具体的な取組は、あくまでも「各企業での個々の検討に委ねられるものであり、達成すべき女性比率等を固定的・画一的に定め強制すること等の結果の平等を求められるものではない」（「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組に関するガイドライン」）という強制力としてはきわめて弱いものになっている。

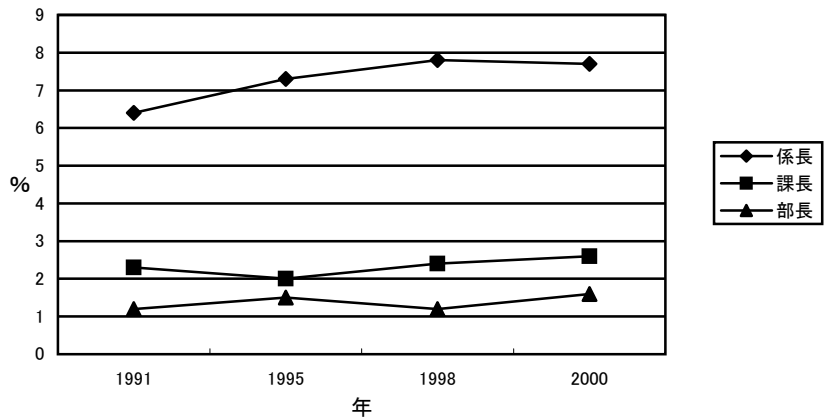
2 改正均等法の現実

(1) 進まない内部労働市場の性別職務分離の解消

改正均等法がめざす性を理由とする雇用差別の解消は、果たして進んでいるのであろうか。厚生労働省は、従業員数30人以上の企業を対象に「女性雇用管理基本調査」を実施し、均等法の進捗状況を調べている。まず、採用であるが、2000年の調査で4年制大卒についてみると、いずれの職種・コースとも男性しか採用しなかった企業が、事務・営業系職種については38.0%、技術系職種で64.6%と、採用の

段階で女性が排除されていることがわかる。またコース別雇用管理制度を導入している企業についてみると、総合職に占める女性の割合は2.2%であるのに対し、一般職については91.3%の企業が「女性のみ」である。しかも、こうした偏

図1 管理職に占める女性の割合の推

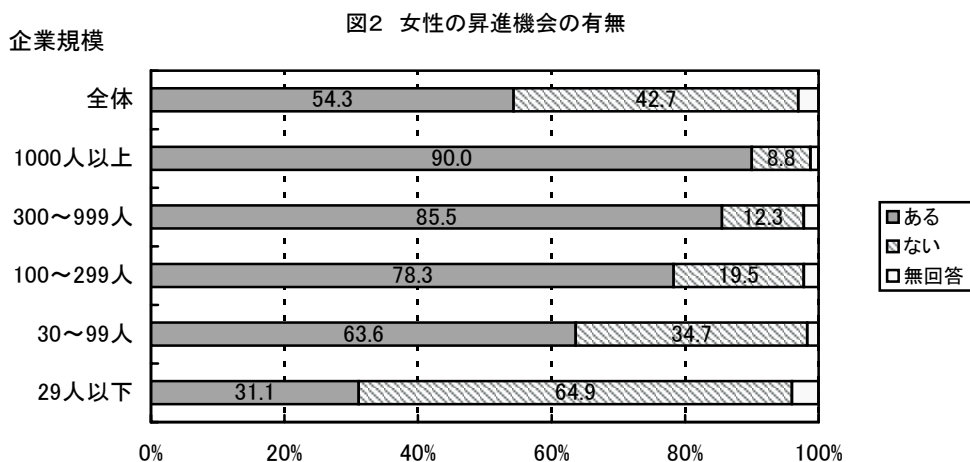


資料 『女性雇用管理基本調査』各年

りの傾向は改正均等法が成立した直後の1998年の調査より強まっている。

次に、垂直的な性別職務分離を示す昇進をみてみると（図1）、1990年代前半は係長職のところでは若干職階に占める女性の割合が上昇しているが、後半はどの職階においてもほとんど変化がみられない。女性管理職を有する企業の割合についても、1991年と2000年を比較すると、係長職は38.2%から31.2%へ、課長職は19.1%から19.0%へ、部長職は7.2%から7.4%へと、10年間まったく変わらない。むしろ低下傾向すらみられる。また、水平的な職務分離を示す配置についてみると（2000年調査）、「営業」部門や「研究・開発・設計」部門に女性をまったく配置していない企業が全体の三分の一もある。こうした性別職務分離を解消するためのポジティブ・アクションについても、何らかの取組を進めている企業は（2000年調査）、26.3%にすぎない。

愛知県が2002年に実施した「愛知の女性労働事情改善調査」⁽¹⁾では、さらに厳しい結果になっており、ポジティブ・アクションについて「既に取り組んでいる」企業は11.4%にすぎず、「取り組む予定がない」「わからない」という回答が約8割を占めている。ところが、ポジティブ・アクションに取り組まない理由をみると、44.9%の企業が「十分に女性が能力を発揮し活躍しているため」と回答している。しかも、小規模企業ほどその割合が高くなっている。その実、女性の昇進機会の有無を問う設問については、42.7%の企業がはじめから女性には昇進の機会がないと回答しており、小規模企業ほどその割合が高くなっているのである（図2）。つまり、均等法が制定されて20年が経過した今日ですら、大半の企業は女性のおかれている状況にはまったく問題ないと、気にとめることすらしていないことがこの調査から浮かび上がってくる。依然、多くの企業では女性は端から内部労働市場の枠外に置かれているのである。



資料 『愛知の女性労働事情改善調査事業報告書』2003年

(2) 女性の非正規化—拡大する性別職務分離—

近年の雇用における最大の特徴は非正規雇用者の増大である。労働力調査によれば、1997年から

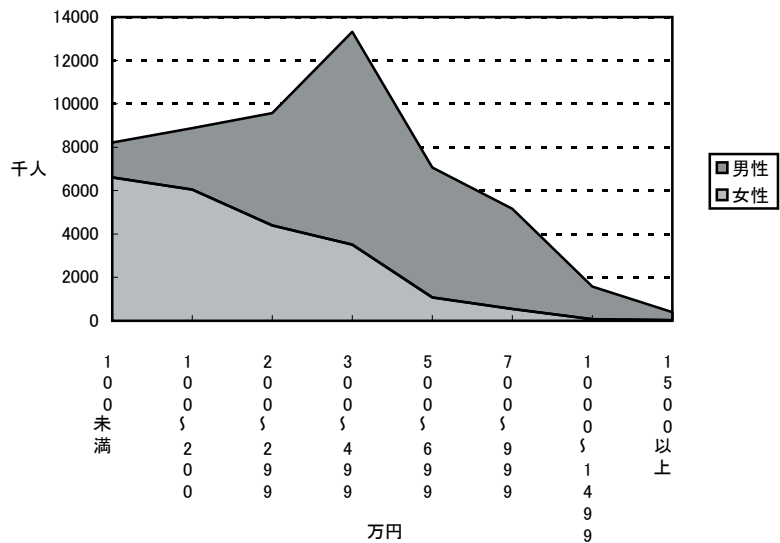
(1) 愛知県産業労働部『愛知の女性労働事情改善調査事業報告書』2003年。

2002年の5年間に、正規雇用者は341万人減少したのに対して、非正規雇用者は285万人増加しており、雇用者に占める割合も23.2%から29.3%へと上昇している。しかし、その内訳をみると（2002年）、正規雇用者の69.9%が男性なのに対し、女性は30.1%、逆に、非正規雇用者の70.2%が女性であるのに対し、男性は29.8%と、明らかなジェンダー・バイアスがみられる。また、1997年から2002年の非正規雇用者の変化をみると、女性は7.4%、男性は4.6%の上昇と、非正規化は男性にも及んではいるが、やはりその影響は女性の方が強く受けている。その結果、いまや、女性雇用者の二人にひとり（49.2%）がパートタイマー、派遣労働者、契約社員といった非正規雇用者になっている。雇用の流動化が問題にされているが、依然、男性雇用者の圧倒的多数（85.1%）は正規雇用者であることを考えると、雇用の流動化は、現時点ではまだ女性の問題なのである。

非正規化は、当然、経済力の格差となって表れている。図3は、2002年の男女雇用者の年間所得分布を示したものであるが、男女で大きく異なった形状になっている。女性の56.8%は年間所得200万円未満であり、1997年の52.8%よりさらに上昇している。所得分布の全体をみると、年間所得200万円以下の74.1%は女性と、圧倒的部分を女性が占めている。まさに、日本の労働市場の底辺を担っているのは

女性であることがわかる。雇用の非正規化は、労働市場全体でみると、男性は比較的安定した高位の職に、女性は不安定な低位の職に、という非対称な性別職務分離を拡大させる方向に作用している。改正均等法はこのことに何の効力ももたないのであり、女性の二人にひとり、均等法の及ばないところに置かれているのである。

図3 男女の年間所得分



資料 就業構造基本調査 2002年

3 組上に載り始めた「均等待遇」「間接差別」

—— 他方で、見えにくくなる性差別 ——

(1) 組上に載り始めた「均等待遇」「間接差別」

前述したように、性別職務分離の状況にほとんど改善がみられないとはいえ、性による異なる処遇、不合理な取扱いを解消しなければならないという認識はつくられつつある。パートタイム労働者と正社員間の処遇格差の問題については、政府は2001年3月「パートタイム労働研究会」を発足

させ、2002年7月に最終報告書⁽²⁾を出すとともに、報告書の提言を受け、指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善のための措置に関する指針」）の改正（2003年8月）を行っている。改正指針は、パートと正社員間で仕事・責任が同じでキャリア管理の実態の違いが明らかではない場合は、正社員と処遇決定方式を合わせることで、仕事・責任が同じでも処遇を異にする合理的な理由がある場合は、処遇水準の均衡に配慮するよう企業に求めている。後に述べるように、均衡に配慮した雇用管理は、根本的なところから、構造的に性別職務分離を解消させようというものではないが、とりあえず、パートタイム労働者への不合理な取扱いの問題を俎上に載せたことは確かである。

他方、正社員間の処遇の均衡についても、政府は2001年11月「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を発足させ、賃金・処遇制度が男女間の賃金格差に及ぼす影響等の把握、格差縮小のための取組について検討し、2002年11月、報告書⁽³⁾を出している。報告書はコース別雇用管理制度が男女の賃金格差を拡大させる要因の一つであること、同一価値労働同一賃金原則が男女の賃金格差を縮小させる有効な手段であることに触れている。この報告書の大きな意義は、これまで政府が触れることを避けてきたこの2つの点を報告書に明記したというところにある。政府は、さらに、2002年11月「男女雇用均等政策研究会」を発足させ、「間接差別」等の検討に入っている。

このような一連の動きは均等法制定20年の歴史の中で画期的なものであるが、この動きに拍車をかけたのは、ILOや国連女性差別撤廃委員会等の国際機関による再三にわたる政府への要請や勧告である。2003年91回ILO総会・ILO条約勧告適用専門家委員会は、パートタイム労働について、パートタイム労働者と正規雇用者との賃金格差に注目し、日本政府に対して、同一価値労働に対する男女同一報酬の原則の適用状況について情報を提供するように要請している。また、コース別雇用管理については、制度が性別を根拠とした間接的な区別を温存するものになっていることに注目し、日本政府に対し、コース別雇用管理に関するガイドラインの運用状況や影響について情報提供するように求めている。また、2003年7月、女性差別撤廃委員会も、「職種の違いやコース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合、彼らの賃金が一般労働者より低いことに懸念を有する」と述べ、雇用機会均等法に関連するガイドラインの改正を求めている。日本の均等行政もこれらの国際機関の要請・勧告やEUの男女均等待遇政策等の国際的な趨勢を無視し得なくなっているところまできている。

(2) 進む雇用管理の多元化 —均衡に配慮した雇用管理の実態

政策上の議論だけでなく雇用の現場においても、公正な処遇・雇用管理の具体的なあり方が模索され始めている。最近の人事管理の方向は、正社員・非正社員のそれぞれの内部に、仕事の内容、

(2) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『パート労働の課題と対応の方向性：パートタイム労働研究会最終報告書』21世紀職業財団、2002年。

(3) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『男女間の賃金格差の解消に向けて：男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』2003年。

責任、キャリアの違いによって複数の雇用（管理）区分を設ける雇用区分の多元化であるという。企業がこのような雇用区分の多元化・雇用管理の多元化⁽⁴⁾を進める理由は、人件費の削減・変動費化や人材、とりわけ非正規社員の効率的な活用を図ることによって、市場の不確実性や競争に対応しようというところにある。従業員数500人以上企業における多元化の実態を調査した佐藤博樹らの研究⁽⁵⁾によれば、正社員の雇用区分が1区分の企業は44.1%、2区分は25.8%、3区分は16.5%、4区分以上は13.6%と2区分以上が過半数を占めている。また、非正社員については、1区分14.9%、2区分31.0%、3区分28.1%、4区分以上26.0%と、正社員以上に多元化が進んでいる。

雇用区分の多元化は仕事の範囲や勤務地の限定の有無（転勤の有無）を基準になされる場合が多いが、一部には、非正社員に多い仕事限定・勤務地限定の雇用区分が正社員にもみられたり、非正社員の中にも仕事非限定・勤務地非限定の者がみられるなど、キャリア管理の実態に重複を生み出すといった新しい課題をもたらしている。佐藤らは、このような状態において、これまでのような正社員と非正社員を分離して管理し、非正社員を正社員に比べ低く処遇する人事制度は人的資源の質を低下させかねない、今後は、正社員と非正社員を超えた連続的な雇用区分の管理が必要であると指摘する。また、「パートタイム労働者の均衡処遇と経営パフォーマンスに係る調査」を行った西本・今野⁽⁶⁾も、パートタイム労働者等の雇用管理制度を正社員に合わせることは、経営パフォーマンスにプラスの影響を及ぼすことを明らかにした上で、「質の基幹化」を高めるための社員格付け制度の均衡性を高めること（同等に格付けること）が重要と指摘している。このような議論は、パートタイム労働研究会が提示した均衡処遇ルールより、具体的な制度設計を構想しているという点でより進んだものになっている。

流通やサービス業においては、既に、正社員と非正社員の両方を視野に入れた「統合型」の雇用管理を進めている企業が現れている。「短時間労働の活用と均等処遇に関する研究会」⁽⁷⁾は、これらの先進的な企業に注目し、ケーススタディを通じて「統合型」人事管理システムのモデルを検討している。「統合型」企業は、①正社員は、全国を対象に移動する、マネジメント機能を担うことが期待されている「全国社員型」に純化されつつあること（「地域限定型」正社員は多くの企業で廃止の方向で検討されている）、②したがって、正社員は一区分で、非正社員を労働時間や異動の範囲などの「働き方」の違いによって多目的に区分していること、③管理的業務や企画判断業務を非正社員にも任せるなど、正社員と同等の役割を期待する雇用管理を導入していること（ただし定型

(4) 雇用区分は長期にわたる期待役割やキャリア形成の違いによって区分されるものであるから、雇用区分の多元化を、本稿ではやや広い概念としてとらえ、雇用管理の多元化として使用している。

(5) 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ「雇用区分の多元化と人事管理の課題—雇用区分間の均衡処遇—」『日本労働研究機構雑誌』No.518、2003年9月。この研究のもとになっているのは、『雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書』財団法人連合総合生活開発研究所 2003年。

(6) 西本万映子・今野浩一郎「パートを中心にした非正社員の均等処遇と経営パフォーマンス」『日本労働研究機構雑誌』No.518、2003年9月。この研究のもとになっているのは、厚生労働省・21世紀職業財団『パートタイム労働者の均衡処遇と経営パフォーマンスに係る調査研究会報告書』2003年。

(7) (財)労働問題リサーチセンター・(財)社会経済生産性本部『短時間労働の活用と均衡処遇に関する調査研究報告書』2003年。

業務は非正社員のみ)、④雇用区分間の処遇の均衡を図るために区分を超えて同一の格付け制度を適用している。分離している場合でも対応できる格付けにしている(同一ランクに対しては同一処遇を適用)ことなどを特徴としている。つまり、管理・専門職のパートタイマーや監督・企画判断職のパートタイマーが、同じ職種・職務の正社員と同等の格付けがなされたならば、その正社員と格付け部分の給与は同じということである。その場合の正社員とパートタイマー賃金格差は全国転勤の有無による手当の差ということになり、これまで非正社員と正社員との間にあった大きな処遇格差は解消できることになるというものである。

(3) 多元化する雇用管理の下で拡大する性別職務分離—見えにくくなる性差別—

雇用者の多様な価値観を尊重して多様な選択肢を用意し、雇用者がどの選択肢を選んでも、そのことによって不合理な不利益を被らないようにする、公平性・透明性を高めることによって性差別等の不合理な差別を排除するというのが、多元的な雇用管理制度の設計理念である。別の言い方をすれば、同じものは同じに扱うが、異なるものは異なるように扱う。そこで生じる格差は、個人の能力や個人の自由意思・選択による合理的な格差であって、性差別によるものではないというスタンスである。それだけに、従来の同一労働に従事している者を、女性というだけで明白に異なった取扱いにするというような直接差別的な雇用管理と比べ、多元的な雇用管理の下では、性差別は見えにくくなっている。

しかし、性差別は見えにくくなっただけであり、なくなったわけではない。ひとつは、この雇用管理は、雇用区分の区分基準を労働時間や異動の範囲などに置いているが、その基準は決して男女に同等の影響を与えるものではないという問題である。そもそも、転勤は職務遂行能力とどれほど関係あるのか、転勤や残業の必要性に合理性があるのか。このことを問うこともせず、個別企業の都合で変わりうるような曖昧な条件を、振り分けの基準として使用することが公平で透明な雇用管理といえるかどうかである。雇用区分は異なっても、仕事と責任が同じならば、その部分の賃金は同じであるが、雇用区分の違いによる賃金差は残る。その差が曖昧な基準によって決まるのであるならば、不合理な格差を拡大させる可能性は十分にある。正社員店長と非正社員店長の大きな賃金格差を、転勤の可能性の有無で説明できるのだろうか。雇用区分とは、企業の従業員に対する期待役割の違いによって区分されたものである。雇用区分の選択が人事権をもつ企業に委ねられていることから考えると、性役割分業規範の強い日本においては、転勤や残業の可能性という基準によって、多くの女性たちは正社員や上位の職務(雇用区分)から排除されることになる。そうした意味では、ジェンダーバイアスを組み込んだこれまでのコース別雇用管理と基本的には変わっていない。

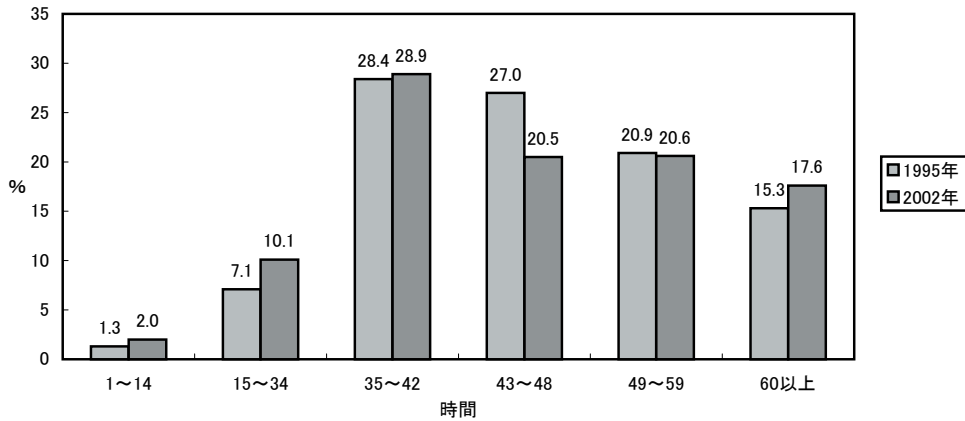
いまひとつは、この雇用管理は同一活用、同一の格付けによって区分間の均衡を図るところが特徴であるが、はたして均衡を図らなければならないような、正社員と仕事内容・責任が同じ非正社員がどれほどいるだろうかという問題である。21世紀職業財団の調査⁽⁸⁾によれば、残業等の拘束

(8) 21世紀職業財団『多様な就業形態のあり方に関する調査報告書』2001年。

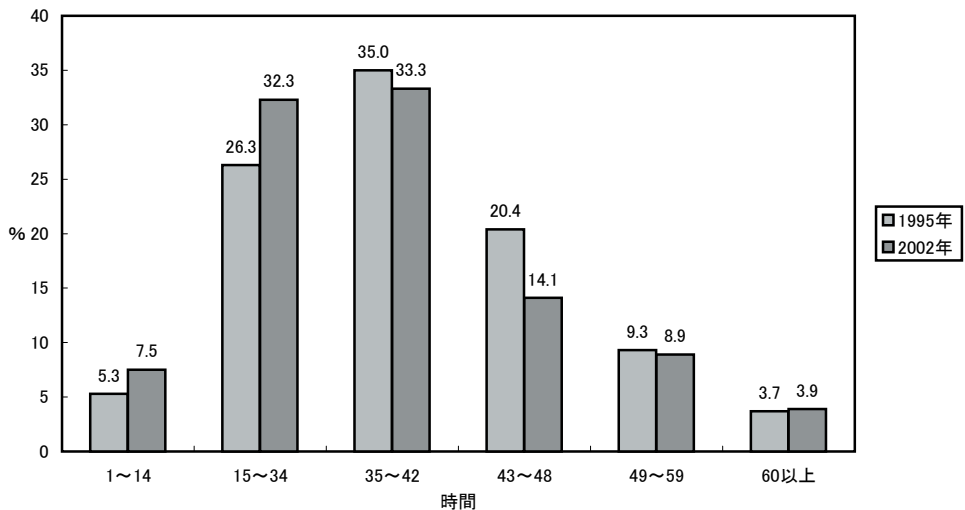
(9) 厚生労働省大臣官房統計情報部『パートタイマーの実態：平成13年パートタイム労働者総合実態調査報告』2003年。

性や責任の重さ等も含めて正社員と同じ仕事をしているパート（非正社員）の割合は4%程度である。正社員と職務・責任が同じパート労働者についてみると⁹⁾、そのようなパートがいるという事業所は40.7%、そのうちの三分の一の事業所が5割以上いる、残りの三分の一は1割以下と答えている。わずかではないが、決して大きな数ではない。つまり、「基幹的な」非正社員は増えてはいるが、非正社員の大多数は正社員とは明確に異なる低位の定型業務に従事しているのであり、その大半は女性なのである。非正社員の大多数を占める短時間勤務の低位職の女性たちは、均衡に配慮した新たな雇用管理の影響をまったく受けないばかりか、その低い処遇が公正なもの・妥当なものであるかどうかの説明を受ける術も、救済される手段ももたないのである。この現状を放置するならば、性別職務分離はいっそう拡大することになる。

図4 各労働時間の就業者の割
(男性)



(女性)



資料 『労働力調査』 各年

多元的な雇用管理がジェンダー・バイアスを組み込んで進んでいる様子は、会社への「拘束性」や期待役割の度合いを示す労働時間でみるとよくわかる（図4）。1995年を境に、バブル崩壊後減少してきた総労働時間が反転し始めるが、その中味をみると、この7年間に男性の労働時間は週43～48時間の層が減少し、60時間以上の層が増加している。それに対し、女性は男性と同じく43～48時間の層が減少するが、増加したのは15～34時間の層である。近年の雇用管理は、拘束性の弱い・低い期待役割の短時間雇用者層、残業のないフルタイム層（正社員と非正社員が混在）、企業への拘束性の強い・高い役割期待の層というように、労働時間からみても多元的な雇用管理が実施されていることが窺われるが、同時にそれは明確なジェンダーバイアスを含んですすめられているのである。男性にはより拘束性（残業）を求め、女性は正社員・非正社員を問わず残業を求めない役割期待の低い職種にというように、性によって明確に区分した雇用管理を行っており、しかもその傾向がいつそう強まっていることがわかる。

既に述べたように、均衡に配慮した多元的な雇用管理制度の理念は、同じものは同じに扱うが、異なるものは異なるように扱う。そこで生じる格差は、個人の能力や自由意思・選択による合理的な格差であって、性差別によるものではないというところにある。雇用管理の透明性が高まり、その制度が表面的には性に中立なものになっていけばいるほど、結果として表れる男性は高位の職務、女性は低位の職務という性別職務分離は合理的な格差として扱われ、いつそう性別職務分離はすすんでいくことになる。

おわりに

近年、企業は複数の雇用区分を設ける多元的な雇用管理を進めてきている。これは、人件費の削減・流動費化、正社員を削減し非正社員の基幹労働者化を目的にしたものであるが、他方で、基幹的な非正社員と正社員との処遇の均衡を図らなければならないという課題を生じさせる。既に多元的な雇用管理を進める企業では、正社員・非正社員間、雇用区分間を超えた同一の格付け制度を導入するなどして、異なる雇用区分間の均衡を図ることを実践に移してきている。このことは、単に経営パフォーマンスとの関係だけでなく、性別などによる不合理な雇用上の差別は許されないという認識が、社会的に認知され始めたこととも関係している。

ところが、これまでみてきたように、多くの女性たちは、雇用の入り口のところで、正社員などの高い期待役割の職務・雇用区分から排除されてしまっている。しかも、雇用管理制度の透明性が高まり、性的に中立な制度設計になればなるほど、性を理由とした直接的な性差別は見えにくくなり、結果として表れる性別職務分離は個人の能力や自由意思・選択によって生じたものということで説明されてしまう。

均等法が改正されて以降、性別職務分離は変わらないどころか、女性の非正規化がすすみ、いつそう拡大してきている。このような現状は、均等法の市場に親和的な理念による規制力の弱さに起因しているといわざるを得ない。均等法は、労働市場においては女性も能力においては男性と変わらない、対等な自己決定権をもった労働者であるとした上で、その能力や自己決定権が行使できるための均等な機会＝形式的な平等を確保すること、またそのための基本的なルールを整備すること

を、その理念としている。そこでは、能力のような生来的なものや自己決定・自由意思には関与せず、能力や自己決定によって生じた結果的な差異や不平等はしかたないものという立場をとっている。そこには、そもそもスタートラインに立てないことへの配慮はない。しかし、形式的な平等を徹底すればするほど、結果としての不平等は拡大するのである。職務遂行能力が高いとみなされた者はより高位の職務に就くことができ、高い経済力を得る一方、長時間労働や全国転勤に耐えられない能力が低いとみなされた者は低賃金職にしか就くことはできないという優勝劣敗を強める。均等法が性別職務分離を拡大させてしまった原因はこのところ、すなわち、能力や自己決定の背後にある偏見等が結果の不平等をもたらしているという点に踏み込まず、機会の平等・形式的な平等のみを徹底させてきたことにある。市場の機能が重視されつつある現代だからこそ、結果としての平等にまで配慮し、実質的な雇用平等を確保する、市場への規制力の強い法律が必要なのである。具体的には間接差別や同一価値労働同一賃金原則の法制化など、長年にわたって社会的・文化的に形成されてきたジェンダーを構造的に変えるような法改正が均等法には求められている⁽¹⁰⁾。

（いしだ・よしえ 愛知淑徳大学現代社会学部教授）

(10) 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』に収録されている「男女間の賃金格差問題に関する欧米諸国の法制度の概要」において、水町勇一郎氏が、間接差別法理と同一価値労働同一賃金原則の日本への導入可能性について検討し、留意点を含め提言している。