

柴山恵美子・中曽根佐織編著

## 『EUの男女均等政策』

評者：中野 麻美

均等法見直しに向けた議論が始まった。昨年、国連女性差別撤廃委員会が、日本政府レポートに関して、間接性差別の禁止の必要を指摘したこともあって、その動向が注目されているなか、EUの男女平等政策を歴史的かつ体系的に知る絶好の書『EUの男女均等政策』が出版された。一読して日欧の男女平等政策の開きを痛感させられる。

95年の北京女性会議以降、ジェンダー平等への戦略目標としてジェンダーの主流化（あらゆる領域・レベルで法律・政策・プログラムを含む計画されているすべての活動で、男女への係わり合いを評価するプロセス（国連経済社会理事會））が据えられ、国際社会は、あらゆる分野における制度的構造を男女平等へと変革するという新たなステージに入った。EUでは、96年にはジェンダーの主流化コミュニケーションを採択して、すべての分野・活動へのジェンダー視点の組み入れを図っている。

国際社会、とくにEU諸国においては、多様な雇用形態で働く女性の低賃金を男女同一賃金の観点から是正する課題を探ろうとしているのに対し、日本の男女平等政策には、非正規雇用であることによる低賃金問題を女性に対する差別として捉える視点が一貫して欠落してきた。

そして、あらゆる分野におけるジェンダーの主流化をはかり、ソーシャル・インクルージョンと均等待遇を理念とする雇用対策が進められる欧州諸国に対して、日本は、排除と低賃金化をもたらす競争政策一辺倒で、男女別統計ひとつとってみても整備どころか逆に後退傾向にある。

こうした日本の男女平等政策の到達点は、男女間賃金格差に象徴される。男性100として女性は65ポイント強、それも、ILOからは、女性の中に広がっているパートタイム労働者や有期雇用労働者（女性労働者の半数に到達しようとしている）を含めれば格差はもっと大きいと指摘されている。実際、雇用形態の如何を問わず男女の賃金格差をみたときには50ポイント程度にすぎない。国連開発計画が発表したジェンダー・エンパワーメント指数は、2003年で70カ国中44位（前年の32位から後退）と惨憺たる状況にあつて、国連女性差別撤廃委員会の審議においても、女性差別撤廃条約の目指す事実上の平等が少しもすすんでいないことが指摘された。検討されている男女雇用機会均等法の見直しがそうした日本の現状の変革につながるかが最大の焦点である。

EUの政策を紹介する本書は、上記のような格差の解消に取り組むあらゆる人々に有益な情報を提供してくれる。

第1章は、EUでは「機会均等が必然的に結果の平等に結びつかないとすれば、社会的背景までも含めて是正する必要がある」という認識のもとに調査研究及び法制度の作成が行なわれている」として、「データにみる欧州女性の姿」を紹介している。女性の労働市場への参加がすすんで労働力率の格差は埋められてきた反面、男女の職務分離、非正規雇用の女性化、教育（高等教育・専門教育）のジェンダー格差、非正規雇用を含む男女間賃金格差、職業と家庭の両立におけるジェンダーギャップの状況が分析さ

れている。昨年ILO総会で審議された事務局レポート「平等の時」は、世界全体に、女性の労働市場への参加は進展したものの失業では男性より女性に高率で、水平的な職業分離は改善しているものの垂直的職業分離はむしろ拡大傾向であり、非正規雇用に女性の就業が増加し、また、賃金格差も改善傾向にはあるが依然として大きく、その主要な原因は、男女の職業分離・賃金構造・職業分類システムに偏見があることや分権化した団体交渉にあるという指摘を行っている。これらと照らし合わせて日欧の状況を比較すると、日本の課題もより鮮明となる。とくに、このILOレポートは、日本を伝統的な家庭中心モデルと位置付けているが、そうした到達点にとどまっていればこそ、ジェンダー分析の強化とこれに基づくジェンダー政策のあらゆるレベルでの主流化が制度的に確保できるようにすることが不可欠というべきである。とりわけ、労働市場規模でのジェンダー分析と政策化を促進する制度化をどう実現するかは焦眉の課題といってよい。

ジェンダーの主流化には、①客観的な男女別のデータによるジェンダー分析とジェンダー問題を理解する訓練、②ジェンダー平等推進のための特別な行動、③計画・予算へのジェンダー視点の取り込み、④モニタリング、⑤責任者の関与と男女のバランスのとれた参加が不可欠であるとされている。その出発点となるジェンダー分析には男女別統計データの整備が前提となるが、ILOでは、統計によってカバーされるべきトピックとして、①仕事と家庭生活のバランス（労働者の労働市場への参加と個人的・家族の特徴を示す統計の必要性）、②労働者の生産的活動への参加、③労働市場における男女の分離、④所得の不平等を掲げている（2003年第17回国際労働統計会議）。

日本でこれをどう促進するのか、本書に紹介

されているEUの取り組みは示唆的である。EUでは、2000年のEU基本権憲章から「機会均等に関する共同体枠組み戦略」（第5次アクションプログラム。①経済生活における平等、②意思決定における男女のバランスのとれた参加、③社会的権利に対する平等アクセス、④市民生活における機会均等、⑤性別役割に関する固定概念の打破）の採決をふまえ、2001年の優先課題として男女賃金格差が取り上げられ、統計の性別化もめざましく進展した。そして、2002年には、ジェンダー政策の主流化をはかる上で政策の調整をはかるとともに、「過少代表的（under-represented）な性」（不十分かつ不適当な代表権しか与えられていない性）の立場を改善するための特別な行動をとることが目標とされ、年間テーマとしては「仕事と家庭生活の両立」が取り上げられている。その後、2003年には、意思決定における男女のバランスのとれた参画、2004年には固定概念の打破が取り上げられている。

アメリカモデルとは異なるEUの雇用再生モデルは、労働市場からの排除ではなくあらゆる人々の参加を促進するというソーシャル・インクルージョンがキーワードであって、そのための不可欠な政策に均等待遇が位置付けられている。グローバル化という競争関係の地球規模の拡大を背景に、EUは統合と拡大への動きを進めてきたが、それが女性の生活にネガティブな影響をもたらす側面もあり、統合への姿勢も複雑である。そうした統合への動きのなかにジェンダーの主流化、均等待遇政策を位置付けることは、並大抵の努力ではない。本書は、ジェンダー視点組み入れの努力はEUでもまだまだで、具体化への課題が多いことを指摘しながら、それでも男女平等政策を推し進めてきた女性の運動と力、それを可能にしたリーグの取り組みを紹介している。

EUの政策決定にはロビイストが重要な役割を果たしている。女性の権利を実現する加盟各国の非政府組織を統合する形で「欧州女性ロビー」が設立され（90年）、EU書記官との対話を深めることによって女性の利益を代表し守るために積極的な働きかけを行なっている。ここ数年では、EUの将来を検討するための新しい枠組みである「コンベンション」（①より民主的で透明性の高い、市民に近いEUの構築、②拡大後のEUをいかに効率的に機能させていくか、③世界全体の平和と発展に応分の責任を果たすためにEUの国際的プレゼンスを高めること、これらを達成するための抜本的改革を推進することが議論されている）に対する政策提言や「EUにおけるバランスのとれた男女の権利獲得キャンペーン」が推進されているという。

EUの男女平等法制の先進性は、改めて指摘するまでもない。長年にわたる男女間格差撤廃に向けたアクションなくして、このような制度の実現はなかった。とくに「平等・開発・平和」をメインテーマとする75年国連・国際女性年の設定以来30年にわたるグローバルフェミニズムの台頭とアクションが、男女均等待遇原則指令に結実した。そして、75年男女同一賃金原則指令から今日に至る指令の積み重ねのなかで、男女平等にかかわる重要な原則が確立され各国に徹底されてきたが、これには、その適用をめぐる司法判断を積み重ねる努力も重要であった。

本書とあわせて出版されたEUの男女均等法・判例集は、その過程と努力の成果をEU指令と欧州司法裁判所の判例を重ねて紹介している。男女同一価値労働同一賃金原則や間接性差別禁止は、男女間格差の拡大が懸念される日本においては喫緊の課題であるが、EUにおいては、欧州司法裁判所が均等待遇指令の適用において加盟各国の法制度上の問題点を指摘し、日本で焦点になっている多様な雇用形態の一つである

パートタイム労働の処遇格差を間接性差別として是正の対象とする判断を示してきた。日本の裁判所は、性差別が問われたケースにおいて、法の不備を補って民法90条の公序則を適用し、差別救済機能を発揮してきたが、均等法定後の男女別コース制に関する判決の流れは、そうした司法機能の喪失を見せつけるものとなっている。男女別賃金表も、性による属性ごとの平均値によって募集・採用・配置・昇進などの処遇を決める統計的差別が理由であれば、企業の効率的運営と、均等法が募集・採用・配置・昇進差別を禁止していなかったというたったそれだけのことで、違法ではないと断じるのである。そして、同一の雇用管理区分にある男女間の差別しか是正できないという、均等法の枠組みも超えようとはしなかった。また裁判所は、日本が批准しているILO100号条約が定める同一価値労働同一賃金原則など一部のケースを除いて考慮しようとしていない。この原則を適用して性差別賃金を是正する可能性は、日本の賃金制度それ自体のなかにあり（たとえば、雇用管理区分における職務区分や職能資格等級制度における職能資格は、多様な職務を抽象化し、ある種の価値評価をなして職務区分や資格等級に分類したものであって、このような制度の性中立性は、客観的な職務の価値評価にかかっており、そこでは、職務区分に対応する賃金が同一価値労働同一賃金原則にしたがった職務の価値評価に耐えうるのかどうか問題となる）、女性労働者の報酬率が客観的な職務評価によって決定されていないのであれば、差別賃金の推測が働くはずであるにもかかわらずである。

日欧の法制度のギャップをどうとらえるかは一つの問題である。「職種別賃金」「労働市場の違い」が、欧米並みの法制化やその水準を公序ととらえることへの反論の根拠として指摘されている。しかし、本書で紹介された状況は、差

別の排除と職種や雇用形態の違いを超えた均等待遇保障が、労働市場や賃金の性質を源泉にするものでもないことを示唆するものではないだろうか。この間EU諸国において取り組まれてきたジェンダー主流化政策とその趣旨目的に照らせば、日本こそ、その徹底が求められるのではないか。男女平等という人権原理のあらゆる分野における徹底を、経済体制や労使の違いを超えた普遍的課題として一致した取り組みとするため、どのような政策的アプローチを取るべきかが最大のテーマである。

ILO「平等の時」の総会審議における事務局長発言は、差別は形を変えて生き続ける動く標的であると指摘している。法による禁止にもかかわらず、差別は次々と形を変えて再生産される。これに対抗するには、少なくとも、男女間に格差が存在する以上、その合理性を使用者側において立証できなければ差別と見做すという立証責任の転換が不可欠だ。EUにおいては既にこの立証責任の転換が指令によって各国の制度とされるようになってきているが、日本の最高裁は、依然として権利を主張するものが立証責任を負担するという旧態依然たる理論（法律要件説）に固執している。せいぜい「(著しい格差が存在する場合)原告について、男性社員との間に格差が生じていたことにつき合理的な理由が認められない限り、その格差は男女間において存在した上記格差の同質のものと推認され、また、この男女間格差を生じたことについて合理的な理由が認められない限りその格差は性の違いによるものと推認するのが相当である。」(昭和シェル石油事件)などという判断にとどまる。このような司法判断の限界のもとでは、

女性は、合理的な理由なく女性であるがゆえに差別されていることを、時として働き続けられなくなることを覚悟で差別を立証しなければならない。そうした点では、差別を救済し、撤廃に向けた政策をあらゆる分野において推進する制度的な受け皿をもたない日本の現状は致命的である。

差別に挑むためには、あらゆる人々が労働市場への参加と自立を保障されるよう、働き方の主流を男性中心モデルから女性モデルに転換させることが必要であり、EUにおいては、そうした広範囲にわたる総合的・構造的な取り組みが推進されてきた。最近では、労働条件の重要な柱に職場暴力の撤廃が意識されるようになっており、差別禁止・均等待遇政策と職場の安全衛生対策をクロスさせて、より人間的な労働条件を確立する視点が強調されている。

労働市場における競争政策とともに事実上の男女平等は遠のくばかりのように思える。雇用多様化の一方、正規雇用は成果主義処遇への転換によって賃金・労働時間・仕事配置・人間関係といった全般的な労働条件のみならず、就職市場も大きく変えられつつあり、これも男女平等への足枷要因として懸念が深まっている。そうした時代の流れに対応して、「人を活かす」社会のシステムを構築する総合的視点から均等法制の見直しが求められる。日本の課題を明確にするためにこそ、これらの書籍は是非とも手にとって目を通しておきたい必須の書である。(柴山恵美子・中曽根佐織編著『EUの男女均等政策』日本評論社、2004年4月刊、236頁、定価3000円+税)

(なかの・まみ 弁護士)