

日本および欧米における男女の雇用均等

日本の現状と諸外国の経験

横山 和子

要 旨

日本では男女共同参画社会作りのために男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と言う。）、改正均等法などさまざまな立法化が行われてきた。本稿では、まず均等法以前の女性労働について概観する。次に均等法が国連の女子差別撤廃条約を批准するための国内整備として成立した経緯や、改正均等法の成り立ち、それらの特徴・問題点等を考察し、加えて均等雇用にかかわる最近の国内での取り組みを紹介する。さらに、女性の雇用促進において先進的立場にある米国、イギリスおよびフランスにおける経験を考察する。これら先進国での経験から、ポジティブ・アクションが女性雇用促進の推進力となったことが分かる。最後に欧米諸国のこの問題への取り組みを参考として、日本で女性の雇用均等を促進させるための施策を検討する。

1. はじめに

均等法が1986年に施行され、その見直し作業の結果、改正均等法が1999年4月に施行されたことは記憶に新しい。家庭責任を有する男女のどちらかが一年間休業することを認める「育児休業法」は1991年に立法化されている。さらに、母性保護のための制限を緩和させる趣旨で労働基準法の改正が1999年4月に施行され、また同年6月には「男女共同参画社会基本法」が施行されている。

上記の国レベルでの女性労働促進への一連の取り組みは、日本が21世紀に引き続き経済の活力を維持してゆくための条件整備の一環であると考えられる。現在進行中の少子化の結果、労働力人口は2005年をピークに減少し始め、労働力不足が顕在化すると予測されている。しかし、女性の職場進出が進めば、労働力人口の減少部分を女性労働力が補うことが可能になる⁽¹⁾。

女性の職場進出が進むためには、男性が職場で働き女性が家庭内で家事と育児を担当するという性別による固定的役割分担型の社会から、女性も男性も共に働き育児を保育所などの外部機関に任せる男女共同参画型社会へ移行させる必要がある。そのためには、日本の社会全般、特に企業レベルで質的にも量的にも女性が主要戦力となるための環境づくりが望まれている。しかし、現実には女性を活用する環境整備が着実に行われているとは言い難い。加えて、職場での女性の活用・登用はいまだ十分ではない。

2. 均等法以前の状況

明治時代から第二次世界大戦まで

女性は有史以来男性と共に農業を含む生産活動に従事していた。日本で女性が賃金労働者として現れるのは明治時代になってからである。明治政府は国の近代化を図り、先進国の仲間入りをするため国策として富国強兵・殖産産業策を採用した。そして殖産興業の一環として繊維産業を積極的に支援・育成した。労働集約型の紡績工場では女性は女工として働いたが、これが女性が本格的賃金労働者となった始まりである。けれども、工場での女性の地位は低く、女性は家計補助的臨時労働者としかみなされなかった。

一方、政府は国策を推進するために儒教的な家族制度を基とする民法を制定し、その中で家族制度を法的枠組みの中に明確に位置づけた。家族制度の下では、男性は金銭的収入を伴う社会的な職業に就き、女性は家庭の中で無償の家事労働を担うべきだとされた。家族制度に基づき女性が家庭を守り、労働者としては補助的存在にすぎないという法的・社会的枠組みは第二次世界大戦終結時まで維持された。

第二次世界大戦後から均等法成立まで

第二次世界大戦後、現日本国憲法が制定され、その第14条に国の基本原則の一つとして男性と女性が法の下で平等であることが謳われた。家族制度については日本の民主化の一環として見直しが行われ、1947年には、現在の民法が制定されている。さらに、1947年には労働基準法が公布・施行され、その第4条に男女同一労働・同一賃金の原則が掲げられた。

その後、1960年頃から日本は高度成長期を迎え、日本経済は製造業を中心にめざましい成長を遂げた。高度成長時代に女性は積極的に労働市場に参入し、繊維産業をはじめ製造業、後にはサービス業に広く従事するようになった。その間、女性労働者数は1960年から1985年までの25年間に1838万人から2367万人へと大幅に増加した。また、女性労働者の質も上昇した。

しかしながら、女性の賃金は男性と比較すると所定内給与で56%（1970年）という低いレベルに止まっていた⁽²⁾。賃金の男女間格差は企業規模別、年齢階級別に見ても変わっていなかった。法律上は男女平等・男女同一賃金の原則が謳われていたが、企業においては男性に対しては終身雇用を前提とする長期雇用を、女性に対しては結婚までの短期雇用をというように男女を使い分ける雇用管理を行っていた。この時期企業は、一旦労働市場から退いた女性の活用策として既婚者を対象としたパート・タイマー制度を創出し、これを活用した。パート・タイマー制度は、子育てを終えて就業を希望する中高年女性に短時間労働を行わせるもので、その賃金水準はきわめて低く、景気の変動に合わせ雇用調整を行いやすいという特徴を持っていた。

女性は結婚までは労働市場で雇用労働を行い、結婚・出産・育児で退職、育児期間中は専業主婦となり、子育てが終了したらパート・タイマーとして再就職するという、労働力率がいわゆるM字型の就労パターンを取るのが一般的であった。現在も谷の部分は浅くなってきているものの、M字

型の女性就労パターンは変わっていない。なお、かつてM字型であったスウェーデンや米国では子育て期間も就労を継続する逆U字型に変化した。かつて日本のM字型に近かったイギリスにおいても逆U字型に近づいている。

3. 均等法の成立

女性の雇用を促進させるための法律として、男女雇用機会均等法が1985年に立法化され1986年に施行された。この法律は日本国内で女性が自らその必要性を自覚し、それゆえに成立したのではなく、いわゆる国際社会からの外圧に応じる形で成立したという経緯がある。

外圧の第一番目に国連が1979年に女子差別撤廃条約を総会で採決したことを挙げることができる。この条約は女子差別が基本的人権と人間の尊厳にかかわることを明記し、その撤廃のために「適当な場合は制裁を含む立法およびその他の措置」を当該国がとることができることを定めていた。

第二番目の外圧としては、1975年のメキシコでの国際婦人年世界会議の開催を挙げることができよう。これ以後、日本国内で雇用上の男女平等について様々な議論が行われ、女性の地位改善への取り組みが行われた。上記国連を中心とした女性の地位向上の動きに答えて、日本政府は女性差別撤廃条約を1985年に批准した。そして、これに合わせて同条約を批准するための国内法の整備という形で男女の雇用平等を目指す立法化が行われ、1986年1月に男女雇用機会均等法（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女子労働者の福祉の増進に関する法律）が成立、同年4月に施行された⁽³⁾。

この法律は、一言で言えば、職場の“入り口”（募集・採用）から出口（定年・退職）までを男女平等にするよう定めた法律である。

この法律には次のような特徴や問題点があると指摘されてきた。

- 1) 法律には男女と謳いながら女性の労働条件のみを取り上げており、男女の役割分業を改めていく姿勢に欠ける。
- 2) 均等法は募集・採用から定年・退職までの期間「女性であることを理由に」差別的取り扱いをしないよう事業主に求めている。しかし、その求め方は努力義務である。募集・採用・配置・昇進については、事業主が「努めなければならない」という努力義務であり、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇については「してはならない」という禁止規定であるが、賞罰はなく、この法律を守らなかったからといって罰せられるというわけではない。
- 3) 均等法は企業内に苦情処理機関を設置することや、都道府県婦人少年室長（現在の女性少年室長）の助言、指導・勧告や紛争処理のための機会均等調停委員会などの設置についても定めている。しかし、苦情処理機関の設置は努力義務であり、婦人少年室長の助言・指導・勧告にも強制力はない。さらに、機会均等調停委員会も当事者双方が同意しなければ調停が行えないなど、その権限はきわめて限られている。

このように、男女の雇用平等を目指す均等法は使用者側にきわめて有利な内容のものであった。

4. 均等法への対応

コース別人事管理

均等法成立後、企業は従業員の労務管理においてどのように対応したのであるうか。均等法が立法化された1985年は国際的にはプラザ合意がなされ、円高が起こり、日本の国際化が加速された年であった。企業、特に大企業は日本の国際化に対応する中で「能力主義」的な人事管理を進めてゆき、その過程で均等法を利用したと言える⁽⁴⁾。

企業による具体的な均等法への対応策の典型は、転勤を伴うが管理職へ昇進できる総合職と、転勤はないが昇進に限られる一般職に女性をふり分けるというコース別人事であった。これは、ごく少数のエリート女性には均等法の適用を図るが、多数の女性には適用しないという使い分けであった。

コース別人事のプラス面としては、わずかな比率といえ、女性の機会が広がったことがある。しかし、女性の機会を拡大させ総合職を定着させるためには、総合職職員の数をさらに増加させなければならないであろう。

コース別人事の問題点として、企業側に長期的に女性を育成しようという配慮が欠けていることを指摘したい。企業では総合職・一般職の双方で女性を営業職に就かせるなど女性を積極的に活用しようとする動きが起こっている。しかし、女性が管理職相当の年齢に達した時に備え、女性従業員にも管理業務を遂行するための訓練をすべきであるが、このような訓練を行っていないなど、女性を長期的に育成しようという配慮が欠けている場合が多い。

5. 均等法の改正と現在の状況

改正均等法

男女の雇用平等をめざす均等法が施行されてから10年以上が経過したが、この法律が社会の中で十分に機能してきたとは言えなかった。前節で述べたコース別人事も効果的に機能していないとの評価を受けている。実際、1997年当時、企業で役職に就いている女性の割合は5.1%に過ぎない。部長職以上に就く女性の割合は2.2%であり、課長職にある者の割合も3.7%である。女性役職者の多くは係長(7.8%)レベルにとどまっている⁽⁵⁾。

このような状況にかんがみ、雇用平等を促進させる均等法の立法趣旨を実現させるために、均等法施行10年後にその見直しが行われた。改正均等法は1997年6月に国会で採決され、1999年4月から施行されている。改正点の比較を表1に示した。

改正のポイントの第一は努力義務規定が禁止規定へ変更されたことである。すなわち、努力義務となっていた募集・採用・配置・昇進において差別を禁止し、さらに教育訓練、定年・退職・解雇においてもその取り扱いに男女差別を禁止するものである。一方、母性保護の観点から女性のみを優遇する生理休暇等も原則として廃止し、雇用において男女が平等の立場で能力を発揮できるようになった。

表1：均等法と改正均等法の比較

事	項	改 正 均 等 法	均 等 法
差 別 の 禁 止	募 集 ・ 採 用	禁 止	努 力 義 務
	配 置 ・ 昇 進	禁 止	努 力 義 務
	教 育 訓 練	禁 止	一 部 禁 止
	福 利 厚 生	一 部 禁 止	一 部 禁 止
	定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇	禁 止	禁 止
女 性 の み ・ 女 性 優 遇	原 則 と し て 禁 止	適 法	
調 停	一 方 申 請 を 可 と す る	双 方 の 同 意 が 条 件	
制 裁	企 業 名 の 公 表	(規 定 な し)	
ポ ジ テ ィ ブ ・ ア ク シ ョ ン	国 に よ る 援 助	(規 定 な し)	
セ ク シ ャ ル ・ ハ ラ ス メ ン ト	事 業 主 の 配 慮 義 務	(規 定 な し)	

第二の改正点は調停要件の緩和である。均等法の問題として、「機会均等調停委員会」による調停の開始には双方による同意が必要とされてきたが、改正均等法では一方からの申請でも受け付けることができるように改善された。

第三の改正点は、新たに設けられた規定として、改正均等法に違反した企業に対しては企業名を公表することが認められるようになったことである。社会的制裁を考慮しての措置である。

第四の改正点は暫定的「積極的優遇措置」(ポジティブ・アクション)⁶⁾を導入したことである。国が女性労働者の能力発揮促進のために企業の自主的な取り組みを援助することを法律で定めたものである。

第五番目の改正点は、新たに、セクシュアル・ハラスメントについても事業主の配慮義務を明文化したことである。

また、改正均等法と同時に施行された労働基準法の改正では、労働時間関係で女性に対して男性より保護を厚くする内容の規定が置かれていたが全て撤廃された。この改正により、女性は男性と同様、時間の制限を受けることなく働くことができるようになった。

改正均等法の実効性について論じることは当該法律が施行されてから半年後の現時点では時期尚早であろう。長引く不況の中、企業は組織改革を行い、体質改善を図っているが、その過程で女性労働力を活用していこうという議論はほとんど聞かれていない。このような状況の中、筆者は改正均等法が狙っている効果を上げることが難しいのではないかと危惧している。企業のこの法律への取り組み、労働省（各都道府県の女性相談室による行政指導）および機会均等調停委員会のこれからの働きに期待する。

東京都の取り組み

均等雇用を目指す最近の大きな動きとして二つの大きな取り組みに注目したい。第一の取り組み

は東京都が現在進めている条例の制定である。第二は、外資系企業による女性の能力育成・活用施策の導入である。

東京都は「男女平等参画社会基本条令（仮称）」の制定を進めている。「男女平等参画社会基本法」が1999年6月に制定されたが、同法は男女平等社会をめざす基本理念を定めたに過ぎず、具体的施策は地方自治体に任されている。東京都が2000年の制定をめざしている条令は、東京都内に本社や支社などがある大企業に、女性職員の比率や昇進状況などを都に報告することを義務づけるものである⁽⁷⁾。この条令が女性雇用を促進させるための積極的措置として果たす役割は大きいものと思われる。

外資系企業の対応

女性職員の活用という観点から、外資系の日本IBMとマツダの取り組みに注目したい。日本IBMでは、女性管理職職員を育成するためにメンタリング・プログラムを導入した⁽⁸⁾。このプログラムは、女性の幹部候補生に取締役などが指導役として付き、経営幹部として必要な能力・知識を身につけてもらうことを目的としている。新制度導入により、管理職への昇進率を5年後に男女同一水準にすることを計画している。

マツダでは、2001年より事務系職員を一般職・総合職の枠を取り除き職種別に採用することを発表した⁽⁹⁾。新制度は性別や年齢による差別を行わない実力主義の導入と考えられる。

上記外資系企業による女性活用施策がどの程度日本の企業全般の人事施策に影響を及ぼすことができるか分からないが、女性の能力活用への積極的取り組みとして評価したい。

6. 今後の課題

日本で均等雇用の概念が法律の中に取り入れられたのは、米国による民主化政策の導入を契機とするものであった。高度経済成長期に女性は労働市場に積極的に参加したが、企業は女性を結婚前までの短期雇用者として、その後子育て終了後にはパート労働者と考え雇用した。その間、女性側から積極的に男女不均衡の雇用慣行に反対する動きはあまり多く見られなかった。均等法も、国連・国際社会からの外圧に対応する形で成立したもので、女性側から均等雇用の法律化を積極的に求めた結果生まれたものではなかった。1999年に至り均等法は改正されたが、これにより女性の雇用・登用が促進されることもあまり期待できない状況である。21世紀の女性労働の活用を検討する時、女性の職業継続を容易にする職場・社会環境を充実させると共に、女性に補助労働者としてではなく基幹労働者として働くのだという自覚を持たせる意識啓発が必要であると思われる。

女性の自覚を促すために教育機関の果たす役割は大きい。特に最終教育機関である大学は女子学生の意識啓蒙を図る上で重要な役割を担っていると見えよう。

7. 諸外国における雇用均等

日本は女性の職場進出において米国より20年遅れていると言われている。また、日本と同様に伝統・慣習が根強く残っているイギリスにおいて女性雇用への取り組みは積極的に行われているのだろうか。この節では米国とヨーロッパ2国における均等労働への取り組みについて考察したい。

米国

公民権法第7編 性差別禁止

米国での女性労働を考察する場合、人種差別撤廃問題を切り離して考えることはできない。黒人の社会的不平等を是正する目的でキング牧師が中心となり公民権運動が1960年代初めに起こった。この公民権運動の中で性差別は差別の一つととらえられるようになった。

米国で性差別禁止が最初に法文化されたのは、ジョンソン大統領によって1964年に制定された公民権法においてであり、その第7編では「人種、皮膚の色、宗教、性または出身国」を理由に行う差別待遇を違法な雇用慣行と規定し、雇用における性差別が禁止された。この性差別禁止規定は、南部出身議員が差別理由を拡大させることにより公民権法を不成立にさせることを意図し、審議中に突如「性」差別も含めることを提案したが、それが一括可決されるという「偶然」により成立した経緯がある。しかし、実際には、この偶然的産物である規定が雇用における性差別の解消に大いに役立つことになった。

上記法律を実施に移すために翌1965年に大統領令11246号が公布され、その中で、年5万ドル以上の政府契約を締結し、50人以上を雇用する事業主に対しては一定比率の黒人、女性およびマイノリティの積極的雇用、訓練、昇進を義務づけることが明記された。違反者に対しては、その氏名公表、当該契約の取り消し、停止、契約締結資格の剥奪などの懲罰的制裁措置を取ることを認めた。

1993年の時点ではこの規定の適用を受ける事業所は年1万ドル以上の政府契約を締結したものに拡大されており、その数は建設業のみで約10万カ所に及び、建設業以外でも約9万2500カ所を数えている。また、これらの事業所に雇用される労働者は約2600万人に達する⁽¹⁰⁾。

1972年の改正 雇用機会均等法

同法は1972年に大幅な改正が行われ、差別是正の法的手段が強化された。1972年の改正法は次の4つの特徴を持つ。

- 1) 適用範囲を連邦公務員、州・地方自治体の公務員、および教員労働者に拡大した。
- 2) 適用する事業所は小規模のものにも及ぶようになったが、1972年にはその規模が「25名」以上から「15名」以上に拡大した。また、EEOC（雇用機会均等委員会）への救済申し立て期間を「90日」以内から「180日」以内に延長した。
- 3) EEOCの権限を強化した。大統領令によりEEOCは紛争当事者の協議、斡旋、説得という権限に加え、委員会の名において連邦裁判所に民事訴訟を提起し、被害者に代わって差

別を追求できる権限を与えられた。

- 4) この法律は、従来1964年公民権法と呼ばれていたが、以後「雇用機会平等法」あるいは「雇用機会均等法」(Equal Employment Opportunity Act of 1972)と呼ばれるようになった。

1978年の改正

この年の改正では性を理由とする差罰の禁止について、妊娠・出産を理由に雇用差別を行うことは差別の一応の証明になること(A prima facie case)、妊娠・出産は健康保険、医療保険、病気休暇制度との関係で他の疾病におけるのと同様に扱われることを定めた。

1991年公民権法第2編ガラスの天井法(Glass Ceiling)

米国では1964年の公民権法の制定、1972年の同法の改正により、女性の職場進出は進んだ。現在、米国では管理職に占める女性の比率は40%を超えている。しかし、企業において意思決定権を持つ上級経営者の職にある女性の比率はいまだに低く、見えないガラスの天井があるとされている。女性の上級管理職への登用を促進させるために、公民権法第2編 ガラスの天井法が1991年に制定された。

この法律は、女性およびマイノリティが意思決定権を持つ上級職へ昇進することを妨げる人為的障害を取り除くための実施機関としてグラス・シーリング委員会を設置することを定めている。同委員会の議長は労働長官が務める。委員会は調査・研究を行い、女性とマイノリティが上級経営者の地位に就くために必要な経験の蓄積、熟練、専門知識を得るための慣行や手続きの導入を大統領に勧告する責務を負う。また、この法律は女性の昇進を妨げている人為的障害を除去する手段としてEEOCの強制力を認めている。

また、企業において女性の上級職への登用を早めるために、女性・マイノリティの上級経営者を輩出する努力を行っている企業を対象とする、「アメリカの上級経営者の多様性と優秀性に対する国家賞」を創設し、委員会は受賞企業を推薦する役割を負い、大統領がその賞を授与することをこの法律は定めている。

さらに、グラス・シーリング委員会は利益率の高い、株価の高い企業が女性を多く雇用している、すなわち、女性やマイノリティを採用することによって企業の利益は上がること⁽¹¹⁾を議会に報告している。委員会は報告書の中で政府への勧告として、政府がアフーマティブ・アクションの模範を示さなければならない旨を述べ、次に、社会全般への勧告として、メディアと教育機関の果たす役割の大きいことを指摘している。

米国は多人種社会であることから、社会および企業において多人種に対応する多様な人事プログラムを立案する必要があると考えられる。性差別禁止への取り組みは、米国社会の特質である多様性の一要素として社会施策・企業の人事施策の中に取り入れられてきたと考えることができる。米国においては、企業に人的資源を有効に使わせようとする行政府の意図とその促進を図る法制の

強化により、雇用上の差別は大幅に改善されたと言うことができよう。

イギリス

イギリス（ここでは北アイルランドを含む連合王国（the United Kingdom）を指す。）には成文憲法は存在しない。それゆえ、女性に関する優遇措置や男女平等原則との関連で関係する基本法は存在しない。しかしながら、イギリスは1972年に EC に加盟したため、EC 法を遵守する義務を法的に負うことになった。その結果、1957年の EEC ローマ条約第119条（男女同一労働・同一賃金原則）、1975年同一賃金指令、1976年均等待遇指令など EC 法の男女平等に関する法原則を自国の法制度の中に取り入れる必要があった。

男女の雇用機会均等に関する基本となる法律として1975年に同一賃金法（Equal Pay Act）と性差別禁止法（Sex Discrimination Act）が同時に施行された。

「性差別禁止法」は雇用機会、昇進、配転、訓練などにおいて性差別を禁止する法律である。女性が差別的待遇を受けたと判断した場合には、「機会均等委員会」(EOC)へ救済申し立てを行うことができる旨が法律の中に明記されている。機会均等委員会の機能としては、

- 1) 企業に対する啓蒙活動、調査、勧告
- 2) 企業に対する差別停止の通告
- 3) 労働審判所に対する差別確認、違法行為の差し止め命令の申請
- 4) 労働者に対する訴訟の援助

などがある。しかし、罰則は設けられていない。

EC 法を遵守する関連で、同一賃金法が1983年に改正され、1986年には性差別禁止法が改正された。また、イギリス政府は1986年4月に国連が採択した女子差別撤廃条約を批准した。

このようにイギリスにおいても、男女雇用平等に関する法制の整備は国連や EC からの外圧によるところが大きく、その経緯は日本での均等法の成立過程と非常に似ている。

イギリスにおいてポジティブ・アクションを促進させる活動として「オポチュニティー2000」と呼ばれる活動を紹介したい。オポチュニティー2000とは企業主導のキャンペーン活動のことであり、西暦2000年までに参加企業において女子労働力の存在を質・量ともに十分なものにし、それを通じて企業活動を振興させる目的で1991年に創設された。この活動の特徴は、あらゆる部門における女性の登用改善を実行するために、企業の経営者達が社会に向けて具体的な政策を明示することを要求していることである。この活動に参加する企業はそれぞれオポチュニティー2000の女性諮問パネルから、設定すべき目標についてアドバイスを受けなければならない。企業はこの活動に参加し女性の雇用を促進させることにより、良質な従業員の確保、従業員の労働意欲の向上、企業イメージの向上などの利益を得ることができる。このキャンペーンには一般企業だけではなく大学、政府機関、警察など公的機関からの加入も増えてきている。この活動の広がりや、企業および公的機関での特に管理職レベルへの女性の登用にめざましい成果を上げている⁽¹²⁾。

フランス

フランスには男女平等を定める法律として「男女間の報酬の平等に関する1972年12月22日の法律」、及び採用や解雇について性に基づくあらゆる差別を禁止する「刑法典等を一部改正する1975年7月11日の法律」があった。しかしながら、これら2つの法律は職場における男女平等を実現させるために必ずしも十分な機能を果たしていないという問題があった。そのような中、EC理事会が「雇用、職業訓練および昇進へのアクセス、並びに労働条件に関する男女均等待遇原則の実施に関する指令(Dir. Cons 76-207)」をフランスに対して行ったことから、これを受けて国内法を整備する形で立法化が行われた。その結果成立した「男女の職業上の平等に関して労働法典および刑法典を改正する1983年7月13日の法律」(一般に「男女職業平等法」または「1983年法」と呼ばれる)が制定された。この法律の中で、職業上の男女平等の原則とその適用手段が具体的かつ明確に定められた。

男女職業平等法は「職業上の権利の平等」を確立し、「職業上の機会の平等」を保証するものであり、次の行為が禁止されている。

- 1) 求人案内および求人に関するいかなる広告においても、採用予定者の性別について言及すること
- 2) 性別に基づいて異なった選択基準に準拠し、または、性別を考慮することによって、採用を拒否し、給与生活者に転勤を命ずるなどのこと
- 3) 報酬、職業訓練、配属、資格認定、選考、昇進または配置替えに関する処置において、性別を考慮すること

上記に違反した者に対しては、労働者は労働監督官へ申し立てを行うことができる。罰則として1年の禁固および2万5千フランの罰金、またはその一方だけの刑に処せられる。

また、1983年に同時に行われた刑法の改正においても、「職業上または職務上複数の者を雇用する者が、その出身、性別、家族状況、または特定の民族、国籍、人種もしくは宗教への帰属の有無を理由として採用を拒否し、若しくは解雇したときには2ヶ月以上1年以下の禁固および2千フラン以上2万フラン以下の罰金、またはその一方の刑に処する」というきびしい内容になっている。使用者(事業主)のみならず、労働組合、職業紹介機関、求人・求職情報を扱う新聞・雑誌など「何人」に対しても違反者に対する罰則を設けている。日本で1999年に施行された改正均等法と比較すると、フランスが男女差別に関し法律上非常に強い姿勢を見せていることがわかる。

また、ポジティブ・アクションについても1983年の改正労働法典は

- 1) 女性の機会を損なう事実上の不平等を修正するために事業主が行う暫定的女性優遇措置は差別に該当しない。
- 2) 50名以上を雇用する事業主は、男女の雇用および職業訓練等につき男女の状況を評価できる数量分析を含む報告書(男女比較状況報告書)を作成し、それを企業委員会に諮り、その意見を付した上で労働監督官に毎年提出しなければならない。
- 3) 企業内の労使協議により、男女の職業上の平等を目的とする計画案に基づき、その活動が模範的な場合には、国の資金援助が受けられる。

旨を規定している。

このように、フランスにおいては男女雇用機会均等法で使用者側に女性の採用・登用努力を求めているが、1983年以降の同法の適用状況を見ると、同法はフランス国内において十分に機能しているとは言えない⁽¹³⁾。たとえば、年次報告書は男女平等の進捗状況を明らかにする道具として十分活用されておらず、また、労使協議の場においても、年次報告書の中に含まれる数量分析は女性の採用・登用のために有効に使われていないと言われている。法律が整備されても、使用者側に女性を有益な人的資源として有効に活用しようという意思および行動が伴わない限り女性の職場進出は進まず、男女間の雇用平等は実現しないと思われる。

欧米の経験から学べること

米国における均等雇用の動きは人種差別撤廃の流れの中でマイノリティへの対応との組み合わせで生まれ、発展してきたものである。政府は積極的問題解決措置として、政府と契約を行う企業に一定比率の黒人、マイノリティ、女性を採用するというクォータ制度を実施することにより女性の積極活用を推進させてきており、この措置は実績を上げている。

伝統を重視するイギリスにおいて、女性の職場進出を促す法律は、イギリスの EC 加盟を契機とする国内法の整備という形で制定された。同様のことがフランスについても言える。これは、日本において均等法が国連という外圧により制定された経緯と同じである。女性雇用は、女性の自立的努力により前進するというよりは、国際社会の成員要件を満たすための条件整備の一環として促進されてきたのである。女性雇用を促進させるために国連、EC（現 EU）等国際機関の果たしてきた役割は大きい。

イギリスにおいてオポチュニティー2000の活動は女性雇用促進に大きく貢献している。この活動の成功要件は、第一に企業を活動の中核に組み入れたことであり、第二に、この活動が男女平等を実現させるための施策であるというよりも、企業の競争力を増すために女性の活用が戦略として有効であることをアピールしていることである。日本の均等雇用や女性の活用を考える場合、男女の機会均等を主張するよりも、女性を職場の戦力として活用することが企業競争力を高めるのだという意識を高める必要があるように思われる。

フランスの経験は、法律だけが整備されていても企業側に女性を採用・登用して行こうという意思がなければ女性雇用が進まないことを教えてくれる。

8. 終わりに

本小論では、均等法以前の日本の女性労働について概観し、次いで均等法の制定およびその改正経緯と現在の状況について述べた。日本は職場での女性活用という面では、米国に比べては20年、他の先進諸国と比較しても相当程度遅れているとの指摘を受けている。先進諸国においても、均等法は外圧や社会の要請によって成立したという経緯がある。米国やイギリスではポジティブ・アク

ションを導入することにより女性の職場進出が促進されてきた。少子化により労働人口の不足が予測される現在、21世紀の日本が経済成長を持続するために、ポジティブ・アクションを導入し、女性労働力を活用することが求められる。

注

本小論は、本学および東洋女子短期大学「欧米政治経済研究会」の定例研究会（1998年9月17日）における口頭発表に基づいたものである（原題：「男女雇用機会均等法 日・米・欧の比較」。今回活字にするにあたり、できる限りの加筆修正を行った。

- (1) 日本経済新聞（1998年1月26日）によると、2000 - 2010年の日本経済の成長率予測は2.2%であるが、女性の職場参加が米国並みになれば成長率は2.5%にまで上昇すると報告している。
- (2) 所定内給与とは、賞与、手当などを除き受け取る月額給与である。数値は、労働省「賃金構造基本統計調査」1970年度による。
- (3) この作業は政府自民党主導の形で行われた。立法化の過程では、労働者代表や公益委員のヒアリングも行われたが、最終的な法律案では作業部会で詰めのない部分で使用者側に有利な内容が盛り込まれた。
- (4) 日本の均等法は意外にも経済効率追求型の日本経済に適したものであり、「企業の対応は法律ができたためというよりも、競争に打ち勝つための人事施策改革の延長線上にあった。」と花見忠・篠塚英子編、『雇用均等法時代の経営と労働』21頁（東洋経済新報社、1987年）に述べられている。
- (5) 1997年6月現在のデータ。労働省「賃金構造基本統計調査」を基に従業員100人以上の企業における女性役職者の構成比を計算したもの。出所：平成10年度『女性労働白書』働く女性の実情 付37頁、労働省女性局編、1999、(財)21世紀女性財団。
- (6) 機会均等を達成するために取られる積極的措置・施策は各国において異なる名称で呼ばれている。米国、オーストラリアではアファーマティブ・アクションという呼称が使われており、ヨーロッパ諸国ではポジティブ・アクションという呼称が使われている。国連が1995年に中国・北京で第4回世界女性会議を開催し、行動綱領を策定する際、ポジティブ・アクションという用語への統一が打ち出された。今後は、ポジティブ・アクションという用語に統一されてゆくものと思われる（『諸外国のアファーマティブ・アクション法制』267頁）。
- (7) 読売新聞1999年8月11日。
- (8) 日本経済新聞1998年7月7日。
- (9) 日本経済新聞1999年8月27日。
- (10) Affirmative Action Review Report to President Clinton P29, 19 July 1995.
- (11) グラス・シーリング委員会が1995年に発表した報告書（“Good for Business : Making Full Use of the Nation's Capital”）によると、機会均等が進んでいる企業では利益率が18.3%であるのに対し、機会均等が進んでいない企業では7.9%であると報告している（出所：『アメリカにおけるグラス・シーリング』46頁、1996）。
- (12) オポチュニティ 2000のThird Year Report Executive Summary (1995)によるとイギリス全体では、女性の管理職率が9.5%に過ぎないが、オポチュニティ 2000加盟企業全体では25%になり、女性役員比率については、イギリス全体では2.8%に過ぎないが、加盟企業においては8%である。
- (13) 『諸外国のアファーマティブ・アクション法制』194頁。

参考文献

- Anker, Richard, *Gender and Jobs - Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labor Office, Geneva, 1998.
- 坂東眞理子、『三訂版目で見える日本の女性データバンク』1998, 大蔵省印刷局
- (財) 婦人少年協会編『アメリカにおけるグラス・シーリング』1996, (財) 婦人少年協会
- (財) 婦人少年協会編『ドイツ・イタリアにおける男女雇用対策』1996, (財) 婦人少年協会
- (財) 婦人少年協会編『ドイツにおけるグラス・シーリング』1996, (財) 婦人少年協会

- (財) 婦人少年協会編 『イギリスにおけるグラス・シーリング』1997, (財) 婦人少年協会
(財) 婦人少年協会編 『イギリス・スペインにおける男女雇用対策』1997, (財) 婦人少年協会
(財) 婦人少年協会編 『カナダにおけるグラス・シーリング』1997, (財) 婦人少年協会
(財) 婦人少年協会編 『スウェーデン・デンマークにおける男女雇用平等対策』1997, (財) 婦人少年協会
原ひろ子・大沢真里編 『変容する男性社会 労働, ジェンダーの日独比較』1997, 新曜社
International Labor Office, *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management, -Report for Discussion at the Tripartite Meeting on Breaking through in the Glass Ceiling: Women in Management*, Geneva, 1997.
桑原昌宏, 『男女雇用平等と均等法 日本・カナダ・アメリカの比較』, 1991, 総合労働研究所
Lin, Lean Lim, *More & Better jobs for Women - An Action Guide*, International Labor Office, Geneva, 1996.
中島通子・山田省三・中下裕子 『男女同一賃金』1994, 有斐閣
- 日本経済調査協議会編 『男女共同参画型社会と企業』1994, (社) 日本経済調査協議会
21世紀職業財団編 『総合職女性の就業実態調査結果報告書概要』1997, (財) 21世紀女性財団
OECD, 『OECDレポートー産業構造変化と女性雇用』1995, (財) 21世紀女性財団
労働省女性局編 『女性労働白書 働く女性の実情 1999』, (財) 21世紀女性財団
労働省女性局編 『改正男女雇用機会均等法の解説』1997, (財) 21世紀女性財団
(財) 東京女性財団, 『諸外国のアファーマティブ・アクション法制 雇用分野にみる法制度とその運用実態』
1996, (財) 東京女性財団
筒井清子 「女性雇用の現状分析と男女共同参画経営のための条件」1999, 日本労務学会誌第1巻第1号
日本労務学会
山岡照子 「女性の平等参画理念の現時点と経営参画」組織科学 Vol.30 No. 2 1996, 白桃書房
八代尚宏, 『日本的雇用慣行の経済学』1997, 日本経済新聞社
八代尚宏・原田泰, 『日本的雇用と国民生活』1998, 東洋経済新報社
横山和子 「国際機関における女性雇用促進政策」1998, 日本労務学会編日本労務学会第28回全国大会研究報告
論集