

欧米における男女機会均等法制

[研究メンバー]

主査	山口浩一郎	上智大学教授
	菅野和夫	東京大学教授
	桑原靖夫	獨協大学教授
	花見 忠	上智大学教授

[報告書目次]

第 1 章	アメリカ合衆国
第 2 章	イギリス
第 3 章	西ドイツ
第 4 章	フランス
第 5 章	イタリア
第 6 章	欧米における男女の雇用分野における均等取扱いの進捗状況

[内容要旨]

昭和 61 年 4 月 1 日より男女雇用機会均等法が施行されたが、検討を要する課題が多々存する。そこで、(1)既に男女雇用機会均等法制を有している諸外国における、①法制の内容及び判例の動向 ②行政機関の施策 ③均等取扱いの進捗状況について調査研究を行い（第 1 章～第 5 章）、(2)さらに第 6 章で（紹介略）「欧米における男女の雇用分野における均等取扱いの進捗状況について」、経済学的視点からも分析を行うことによって、我が国における男女雇用機会均等法の円滑な施行の参考にしようとするものである。

第 1 章 アメリカ：

雇用分野での差別禁止を規定した最初の連邦法は 1964 年公民権法第 7 編であり、その制定後 20 有余年間に何度か重要な修正を受けて一層の実効が図られたが、他面、実際の運用面での具体的解釈・適用については当初予想もしなかった新しい問題が生じた（性差別の法的意味やその判断基準、統計資料による差別の証明方法等；更に妊娠の保護をめぐる諸問題）。こうした問題については、行政機関によるガイドラインの策定、連邦裁判所の新たな解釈基準の確立、立法自体の修正等によりその都度効果的に対処されたが、依然として問題が残ることが予想される。なかでも大きな問題になると思われる 3 つの問題、(①性的いやがらせ ②同価値労働同一賃金 ③家族責任と職業生活との調和) にしぼって、議論の内容と最近の問題状況を紹介している。

第2章 イギリス：

イギリスにおける男女の雇用機会均等を確保する2つの主要な法律「同一賃金法（男女同一賃金原則を定める）」と、「性差別禁止法（雇用、教育、物品・施設・サービスの提供、広告に関する全般的な性差別を禁止する）」は、1975年に同時に施行された。以後10年余が経過する間のイギリスの機会均等の進展状況について検討を加え、法の施行段階での課題について考察を行い、とりわけ法改正の新しい動向、判例の数多くの蓄積（裁判闘争の活発化）と共に、積極的な行政上の施策の実現、労使の自主的な取り組みの実態について詳細な紹介を行う。法律のみでは十分ではなく企業と労働組合内部における差別撤廃のための自主的な取り組みが重要であることを示唆している。

第3章 西ドイツ：

1980年民法が改正されて職場における男女の均等待遇に関する法文が組み込まれた。改正法の施行に際しては、国・州機関、労働組合、使用者団体が様々な手段を通じて法の趣旨の周知徹底を図ったが、法施行後数年を経過した時点における労使団体の評価は共に低かった（ドイツ労働組合連合は改正法は實際上何ら積極的な効果をもたらさなかったとし、ドイツ使用者団体連盟は職場生活での男女平等取扱いのために新改正法は必要ではないし従来から必要ではなかったと評した）。改正法施行前後（約10年間）の各分野における女性の地位に関する各種統計（表）を紹介している。

第4章 フランス：

職業上の男女平等の原則とその適用手段を具体的かつ明確に定める法として「男女職業平等法」が1980年に制定された。「職業上の権利の平等」を確立し、「職業上の機会の平等」を保障することを目的とする同法を中心に、労働の場における男女平等に関する仏現行法制度の内容と法の適用状況を概観した後、男女平等法についての評価を紹介する。即ち、法制定・施行後僅か数年しか経過していないなかで全体的評価を下すことは困難であるが、差別を禁止しながら保護規定が設けられているという法の条文それ自体の矛盾、あるいは条文と実際の適用に関し矛盾があるとされる。

第5章 イタリア：

メイン法規である1977年「労働における男女均等待遇法」は、施行10年を経過したが、その評価について積極・消極の2面がある。即ち、古い不平等規定の廃止により、女子の法的地位が改善され、また、実務における直接差別は解消されている（同一労働同一賃金等）。しかし、実質的な差別の解消に関しては影響力は小さく、当初予測された変革は生ぜず僅かな調整をしたに留まった。均等待遇法の具体的適用は団体交渉に委任されている部分が多く、金属産業等の全国労働協約の多くは、雇用均等に関する条項を規定している。その他、判例の動向、行政機関の施策の状況、積極的行動、女子労働の実情等が紹介されている。