

保

婦人労働資料第七四号
昭和三十五年一月

男女の均等待遇に関する内外の諸法制

—雇用及び職業の分野における—

労働省婦人少年局

はしがき

「人は生れながらにして自由であり、かつ平等である。」という天赋人權の思想は、近代國家の象徴であるとされ、ほとんどすべての國において「法の下の平等」の形で保障されているにもかかわらず、こんにちなお、多くの國において、特に「雇用及び職業の分野における差別待遇」の問題として未解決のまま残り残されている。最近、わが國においても、働く婦人の地位を高め、女子の職場を広くする運動が展開され、現在においても有能な女子は、男子同様の高い社会的地位をかちえており、女子の被雇用者数の増大と相まって、近年女子の地位は高まっているが、反面、婦人退職制度の制定、女子の定年切下げなどの動きがみられ、女子の雇用及び職業の分野における差別待遇問題について議論されているのが現状である。

雇用及び職業の分野における均等待遇問題は、先に一九五七年六月、ジュネーブにおいて開催された第四十四回國際労働總會においても議題の一つにとりあげられたので、この際の資料も参考とし、最近における内外の諸法例をできうる限り蒐集して、これを末尾に附することとしたのであるが、この間の研究は未だ一般にはなされておらず、資料が何分にも乏しくとうてい満足のものとはならなかつたが、些かでもこの問題に関心のある方々の参考となれば幸である。なお、将来更に諸外國の資料の蒐集に就き、つとめ本書の追補を行う予定である。

昭和三十五年一月

目次

序 觀

均等待遇の概念

均等待遇問題の沿革

諸外国の沿革

一 わが国の沿革

国際労働機関における均等待遇

内外の諸法制における均等待遇

法の下の平等

労働条件

就業機會、組合員資格

公務員制度

労働基準法上の均等待遇規定の法解釈上の問題点

ひ

録

一 国際機関の規約及び宣言

- (1) 国際連合憲章
- (2) 人権に関する世界宣言
- (3) 国際法学会の入権宣言
- (4) 国際労働規約（「ヴェルサイユ」諸和条約第二三編）
- (5) 国際労働機関の目的に関する宣言

二 国際労働条約及び勧告

- (1) 条約
 - (i) 雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約（第一二二号）
 - (ii) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約（第一〇〇号）
 - (iii) 移民労働者に関する条約（第九七号）
 - (iv) 非本土地域における社会政策（非本土地域）に関する条約（第八二条）
- (2) 勧告
 - (i) 雇用及び職業についての差別的待遇に関する勧告（第一二二号）
 - (ii) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勧告（第九〇号）
 - (iii) 職業訓練に関する勧告（第五七号）
 - (iv) 身体障害者を含む成年者の職業訓練に関する勧告（第八八号）
 - (v) 職業安定組織の構成に関する勧告（第八二号）
 - (vi) 移民労働者に関する勧告（第八六号）

三 資本主義国家における均等待遇に関する法令

(viii)(vii) 属地における社会政策の最低基準に関する勧告（第七〇号）
属地における社会政策の最低基準に関する勧告（第七四号）

- (1) 日本
- (2) 中華民国
- (3) インドネシア
- (4) インド
- (5) パキスタン
- (6) ビルマ
- (7) トルコ
- (8) シリア
- (9) イラン
- (10) ギリシャ
- (11) フランス
- (12) 西ドイツ
- (13) オーストラリア
- (14) スイス
- (15) アイルランド
- (16) メキシコ合衆国

- (17) ブラジル 六
 - (18) ウルグワイ 六
 - (19) パナマ 六
 - (20) ニュージールランド 六
 - (21) 南ヴェトナム 六
 - (22) アメリカ合衆国（ミズリー、ニューヨーク、ウィスコンシン、カリフォルニアの各州） 七
 - (23) カナダ連邦（ケベック、マニトバの各州） 七
- 四 社会主義国家における均等待遇に関する法令
- (1) ソヴェエト連邦 七
 - (2) 中華人民共和国 七
 - (3) 蒙古人民共和国 七
 - (4) 北朝鮮 七
 - (5) 北ヴェトナム 七
 - (6) ユーゴスラヴィア 七
 - (7) ポーランド 七
 - (8) ハンガリア 七
 - (9) チェコスロヴァキア 七
 - (10) ブルガリア 七
 - (11) アルバニア 七

- (12) ルーマニア 七
 - (13) 東ドイツ 七
- 五 その他
- (1) 日本国憲法第一四条に関する判例 八
 - (2) 西ドイツにおける男女同一賃金の原則に関する判決 八
 - (3) 均等待遇に関する国際労働条約批准国一覧 八
 - (4) 法制内容別国名 八

第一章 序 説

第一節 均等待遇の概念

「均等待遇」ということを表返せば、「差別待遇」をしないということになるが、これらの概念を一義的に明確にすることは難しい。差別については、先天的なものも後天的なものがあり、先天的差別の範ちゆうに属するものとして先づ性別、次に人種、さらに皮膚の色があげられよう。一九五四年一月「差別待遇に関する国連小委員会」において、国連事務総長は、「差別待遇」の意義について次の如く述べた。すなわち「差別待遇は、個人の能力又は価値に關係せず、また、個人の實際の行動と關係のない自然的又は社会的範ちゆうを根拠として行われる差別に基づくすべての行為を含む。

差別待遇は、不平等にして不利益な待遇であり、それは特定の社会的範ちゆうに属する者に対し權利又は社会的利益を拒否するか、彼らに特別の負担を課するか、又は他の範ちゆうに属する者のみに対し、便益を与え、それにより特權を有する範ちゆうに属する者その他の者との間に不平等を生ぜしめることによつて差別待遇が生ずる。

差別待遇は、個人に帰すことのできない理由及び社会的、政治的又は法律的關係において、公正な結果をもたらさない理由（例えば皮膚の色、人種、性）又は社会的範ちゆうにおいて同じ集団に属しているという理由（例えば文化、言語、宗教上、政治上若しくはその他の意見、国籍、社会的出身、社会的階級、財産、土地又は他の身分）に基づいて個人に損害を与える差別取扱だと定義される。」と述べ、更に、かかる差別待遇慣行の判断標準として「差別待遇慣行とは、個人の特質を考慮せず、単に、彼がある社会的又はその他のグループに属している集団的資格のみを考慮

に入れる不利な区別である。

ある種の区別は、差別待遇を構成しないものとして正当化される。その区別とは、(1)個人に起因する行動、すなわち、個人により支配される行動の差（例えば勤怠、怠惰、注意、不注意、礼儀の正しさ、非礼、畏所、慰所、命所、義務怠慢など）及び(2)個人に起因しないが、社会的価値をもつ個人的特質の差（肉体的又は精神的能力）などによる区分を含んでいる。」と。

これによつても明らかのように、差別待遇の禁止を文字どおり一切の差別を禁止すると解されてはならず、一九五八年に採択された差別待遇条約でも、その第一条に次のものをいうと規定している。

(a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的身分又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を妨げ又は害する結果となるもの。

(b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を妨げ又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合には、それらの団体並びに他の適当な団体と協議して決定することのあるもの。

そして同条第二項において、「固有の要件に基づく特定の義務についての差別、除外又は優先は、差別待遇とみなしてはならない。」と明確にしている。

これを要するに、雇用及び職業の分野における均等待遇とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並びに雇用条件について、個人の能力又は価値に関係せず、また、個人の実際の行動と関係のない自然的又は社会的（先天的又は後天的）価値ゆゑにおける差別待遇の禁止であると概念づけられよう。

従つて、労働基準法において女子及び年少者に特殊な労働条件を設けることは、差別的待遇条約における「固有の要件に基く……」の概念に入れられ、それ故差別的待遇とみなしてはならないのである。従つて、以下本稿において

もかかる固有の要件に基くものについてはこれを除くこととした。

第二節 均等待遇問題の沿革

一 諸外国の沿革

すべての人間は、人種、信条又は性別にかかわらず自由、独立であつて、人間としての価値が平等であるという事は、近代國家においてひとしく承認されているところであるが、かかる思想の法律的表现である「法の下の平等」が明文をもつて憲法にうたわれるようになったのは決して新しいことではない。一七七六年のアメリカ独立宣言は、すべての人間は、平等に造られている。」と宣言し、これと前後して制定された各州の憲法においても「法の下の平等」の思想の萌芽をみることができるのであるが、これらのうちでヴァージニア憲法が最も有名で、その後各州の憲法に大きな影響を及ぼしたものとわれている。この憲法は、一七七六年に制定され、その冒頭に「すべての人は、自然においてひとしく自由、独立であつて、一定の生活の権利を有し、契約において社会を形成するにあつても、子孫からつぎの権利を奪うことを得ない。その権利とは、生命及び自由を享受し、財産を取得し、所有し、及び幸福と安寧を追求、享受する権利である。」と宣言している。

ついで、一七八九年のフランス大革命の際、国民議会によつて採択された人権宣言は、「人は出生及び生存において自由及び平等の権利を有する。社会的差別は、公共の利益のためのほか、つくることを得ない。」と宣言している。フランス革命以前の欧州の社会秩序を、歴史家はしばしばアンシャン・レジームの名で呼ぶが、このアンシャン・レジームの体制は、絶対君主を中心とし、これに従属した貴族、高僧即ち大土地所有者を支配層とする封建社会体制で

あつて、そこにおいては、一切の権利義務の根拠を身分的階層組織のうちに求めていたものであるが、これと結合しつつ発展してきた市民層との間に激しい利害の対立を生じ、それが一七八九年のフランス革命として爆発したものである。従つて、この人権宣言はフランス革命の性格及びその根本原則を宣言したものであり、近代市民國家の諸原理を正式、かつ正確に表現したものとわかれてゐる。然し、この人権宣言は、人間一般の権利についてではなく、「フランスの人及び市民」についての権利に關しての宣言であつたことが注目される。

これ以後、近代國家の發展とともに「法の下の平等」は、近代國家社會の基本原則の一つとして、ほとんどの國の憲法にも規定されており、また、國際労働機關（ILO）も創設以來「すべての人間に平等の権利がある。」という基本的原則を承認することに努力している（なお、國際機關における活動については第二章参照）。

もちろんかように憲法等において明文をもつて規定されたとしても、いずれの國においても多少の偏見や旧來からの慣習等のため一切の差別的待遇が法制によつて撤廃されることは至難のことであり、そのため現在に至つてもなお人種、性別、身分等の差別を散りてゐる例や潜在的にかゝる不平等な因習が残されてゐる例が多く、例えば貴族制度の如きは、先進國においても現存しており、一九五九年に開かれた國連の婦人の地位を高める國際會議においても多くの事例が示された。しかしながら、いずれにせよ、近代諸國家においては人間の本質的平等の實現に非常な努力を払つてゐる姿がみられ、一歩一歩理想に向つて漸進してゐることは否めないところであり喜ぶべき傾向だと思われる。

二 わが國の沿革

わが國における「差別待遇」は、明治以前においては特に甚しかつたが、明治維新による封建社會の崩壊により、従前の武家社會におもひ行われていた士、農、工、商の身分的區別が漸く撤廃され、國民みな平等となつて、庶民もすべて苗字を名乗るようになった。旧憲法たる明治憲法においては、不十分ながら近代國家の理念たる自由、平等を

うたい、特に官公吏の任用については、その第十九條に「日本國民は、法律命令の定めるところの資格に應じ均く文武官に任用され、及びその他の公務に就くことを得」と定めていたが、これは極めて不完全な程度においてではあつたが、この原理を承認したものであつた。

第二次世界大戰による敗戦を契機としてポツダム宣言に基き、基本的人權の尊重に重きを置いた日本國憲法は、これをいつそう徹底させ、その第二四條で「法の下に平等」を規定し、人種、信条、性別、社會的身分又は門地を理由として、法律上の差別を設けることを全面的に禁止し、明治憲法下において認められていた貴族制度を廃止し、また、同じく明治憲法下でひろく認められていた性別に基く差別は、ここではつまり禁止され、男女同權が確立されることになった。憲法が男女の差別待遇を禁じた結果として、刑法の姦淫罪の規定も削除され、民法における妻の能力制限の規定そのほか女子を男子に比べて劣位におく相続の資格、順位などについての規定は、すべて廃止された。また、選挙權、被選挙權についても新憲法制定とともに、男女の差別がなくなりその結果婦人代議士、婦人地方議會議員が男子議員と同様めざましく進出活動するに至つたのである。更に、職業選択の自由を規定してゐる憲法第二二條の規定に基き、女子もあらゆる分府の職業につき、これにちでは未婚女子はもちろん既婚女子の職務進出について疑問をもつものではなく、のみならず有能な女子は高い社會的地位を勝ち得、男子同様の重い責任をもつてゐる者の例も少くはない。その他男女共学、労働組合の中の婦人の活動など戦後女子の地位は急激に高まつた。これらの基本權を保障した憲法の規定に基き、制定された雇用及び職業の分野を規制してゐる労働基準法、職業安定法、労働組合などの労働法令にも、職業及び雇用の分野における性別による均等待遇を明文をもつて規定してゐることについては後に詳しく述べる。

第二章 國際労働機関における均等待遇

「第一次世界大戦は、ヨーロッパを主要な舞台として展開されたがその影響は、ひとりヨーロッパ諸国のみでなく世界の全域に及んだ。それ故に大戦の終結に当り諸国が最も考慮を払つたのは「いかにして國際平和を維持するか」であり、そこには民族自決の原則をはじめ、多くの必要措置がとられたのであるが、一九一九年ヴェルサイユ講和条約第二三篇によつて設立された國際労働機関（ILO）は、各國の労働条件の改善によつて社会正義を實現し、それによつて國際社会の恒久平和を確立維持しようとする人類の希望達成のために各國の労働条件、生活状態に関する各種の資料を収集配布し、國際労働条約及び勸告として具體的に表現される國際的労働基準を規定し、立法並びに行政慣行及び監督制度の創設、改善に關して各國政府に技術的援助を供与し、總會又は理事會の命ずる特別の調査を実施するなど広汎な活動を行つてきたのである。そして、これらの活動において、ILOの指導的原則の第一は、國際連盟規約（ヴェルサイユ講和条約）第四二七条に規定する如く、加盟國において、法律で定められた労働条件に関する基準は、その國に適法に存在しているすべての労働者に対し、公平な経済的待遇を保障しなければならないのが當然である。」ということであつた。この原則は、一九一九年から一九三九年の間に採択された条約及び勸告の二、三の中に表現されており、例えば、一九三九年に採択された「職業訓練に關する勸告」においては、「男女労働者は、すべての技術及び職業学校に入學する平等の權利を有しなければならぬ。」「男子及び女子は、同一の学科の完了において同一の証明書又は免状を受ける平等の權利を有しなければならぬ。」と規定されている。このほか一九三九年採択の「非本土民労働者の移動に關する条約」第十八条及び第十九条、一九三三年採択の「労働監督勸告」の監督機関に男子同僚女子も同一の権限を行使される女子監督官が任命される等が挙げられる。

かくの如く、ILOがその憲章にのつとつて活動を行つているとき、再び世界は戦争の嵐に包まれ、ILOも、その機構こそ形式的に存在しえたものの、實際的な活動はすべて休止せざるを得なくなつた。差別待遇の排除、均等待遇の實現の問題も、もとより例外ではなかつた。

「第二次世界大戦がほぼ連合國の勝利に終ることが明らかになつた一九四四年五月、ILOは、ワシントンにおいて第二六回總會を招集し、「國際労働機関の目的に關する宣言」を採択するに當り、「恒久の平和が社会正義を基礎とする場合においてのみ樹立できるといふ國際労働機関憲章の声明の真実であることは、経験が完全に示すところである」とし、

「すべての人間は、人種、信条又は世の如何を問はず、自由と尊厳、経済的安定と機会均等の条件において、自己の物質的福祉と精神的發展とを追求する權利を有する。」ことを確認したのである。

國際連盟が、「恒久平和の確立は、諸國民の労働条件の改善により社会正義を實現することにある」として國際労働機関を設立した如く、世界を未曾有の混乱と無秩序の中に陥し入れ、人類を非難のどん底に投げ込んだ第二次世界大戦の終結の直前、連合國によつて設立された國際連合は、その精神を國際連盟から繼承し、これをより發展させることによつて恒久平和を實現しようとし、均等待遇等、基本的人權についても、より詳細かつ具體的に憲章の中に定め、また、その後の各種の宣言及び方策の中においてもこれを宣言し、あるいは指擧しようとしている。

一九四五年六月二十六日に採択された國際連合憲章は、その前文において「基本的人權と人間の尊嚴及び価値と、男女及び大小各國の同權とに關する信念」を再確認し、第一条で「経済的、社会的、文化的又は人道的性格を有する國際問題を解決することとし、人種、性、言語又は宗教に關する差別のない、すべての者のため人權及び基本的立場の尊重を助長奨励することについて國際協力を達成する」ことが國際連合の主要な目的の「である」とを宣言している。かくして世のいかにかわりなく均等待遇を實施することが、社会正義の實現であり、かつ、國際社会の恒久

平和を樹立する重要な方途でもとする思想が、國際連盟、國際連合を通じて眠々と流れていることを認識すべきである。

右の國際連合の思想は、一九四八年十二月一日に國際連合総会において採択された「人權に關する世界宣言」においても見出されるのであつて、即ち、同宣言は、人類社会のすべての構成員の固有の宣言と、平等で居ることのできない權利とを承認することとは、世界における自由、正義及び平和の基盤である」と宣言している。この宣言は、國際連合が、加盟各国において確立すべき基本的人權、人身の尊重及び価値並びに男女の同權に關する表裏的な内容を宣言したものであつて、人權に關する現代の人類の徹底的集中表現と称されているものであつて、平等待遇についても多くの規定をおいている。即ち、宣言の第一条は、人間は生まれ自由で、平等の尊嚴と權利とを有すること、第二条では、性を含むいかなる種類の差別なしに、この宣言に掲げる一切の權利を自由に享受する權利を有すること、第六条及び第七条においては、何人も法の前には平等であることを宣言し、更に、労働者としての人權に關しては、その第三条において、労働權、職業選択の權利、公正かつ有利な労働條件を獲得する權利、失業に對する保障を受け、同一條の労働同一賃金の原則を適用される權利、労働組合を組織する權利を規定している。

四 かかるILOあるいは國際連合の自由平等の思想は、雇用及び職業の分野において、ILOの幾多の労働條約又は勧告となつて具體的に表現されており、この小冊子が直接の目的とする男女の均等待遇についても、附録に示すような條約又は勧告が採択されているのであるが、これらのうちで、直接的に男女の均等待遇の實現を企図したものであるのは、「同一価値の労働に對して男女同一の報酬に關する條約（第一〇〇号）」、「略稱「同一報酬條約」」及び同勧告等（第九〇号）があり、雇用及び職業の分野における一般的な均等待遇の實現を企図したものであるのは、「雇用及び職業の分野についての差別的待遇に關する條約（第一一一号）」（略稱「差別待遇（雇用及び職業）」に關する條約）及び同勧告（第一一二号）がある。

同一報酬條約は、同一価値労働同一賃金の原則が、特に男女の間に於いて守られていない虞があるのに鑑み採択されたもので、同一価値の労働に對しては、男女という性の別による差別待遇なしに同一の報酬率で支払うことを要求し（第一条）、この原則を

(a) 国内の法令

(b) 法令によつて設定され又は承認された賃金決定制度

(c) 使用者と労働者との間の労働協約

(d) 前記の各種手段の組合せ

のいずれかの手段によつて全労働者に適用すべきであると規定し（第二条）、更に、「仕上げるべき仕事に基き職務の客観的評価が、この條約の規定を実施するのに役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置をとらなければならない（第三条）」と規定している。

同一報酬條約は、一九六〇年一月現在三二カ國が批准しているが、わが國は未だ批准するに至っていない。

次に、差別的待遇（雇用及び職業）に關する條約、性別を含む一般的差別的待遇を禁止しているものであり、差別的待遇の禁止に關する國際労働條約、例えば同一報酬條約等の「一般法的性格を有するものである。この條約は、一九四四年のフィラデルフィアにおける「國際労働機關の目的に關する宣言」が、すべての人間は、人種、偏見又は性にかかわらず、自由及び尊嚴並びに經濟的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的發展を追求する權利を有することを確認していることを考慮して採択されたもので、第一条において「差別的待遇」を（条文に於いては四四頁に掲げた）定義している。

第二条においては、右の差別的待遇を除去するために、國內の事情及び慣行に適合した方法により、その機会及び待遇の均等を促進することを目的とする國家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを要請されてお

り更に第三条では具体的に、この方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、行政上のすべての命令又は慣行を修正すること、国家機関の直接管理の下にある雇用についてその方針に従うことなどを要請されている。

本条の批准国は、一九六〇年一月現在五カ国である。

以上本章では、国際機関における均等待遇実現への努力の足跡を追つてみたのであるが、われわれは、そこに選題たる足どりではあるが、筋実には均等待遇への前進があることを示すことができるのである。

第三章 内外の諸法制における均等待遇

第一節 法の下の平等

一 法の下の平等の意義

法の下の平等とは、例えば、フランスの「一七八九年の人権宣言が「権利において平等」といい、ワイマール憲法が「法の前に平等」といい、また、日本国憲法のマッカーサー草案が「法の前に平等」というのと全く同じ意味である。

法の下の平等は、法律の平等と同意義ではない。この点に關し、ワイマール憲法下のドイツ憲法学界においては、法律の前の平等は法律の平等ではないから、それは法律が平等に適用されるべきことを要請するだけの原理であり、差別を内容とする法律の適用を禁止するものではないという思想が優位を占めていた。然し、わが国においては、法の下での平等とは、法を不平等に適用することを禁止するだけでなく、更に、不平等な取扱ひを内容とする法の成立を禁ずる趣旨と解するのが通説である。思うに、不平等な取扱ひを内容とする法は、いかに平等に適用されたとしても実質的に生ずる不平等を回避しがたいからであり、しかも、人類の多年に亘る自由獲得の成果として近代国家社会の継承している法の下での平等は、実質的な平等を意味すると解するのが至当だからである。

二 法の下での平等の沿革

法の下での平等は、はじめ性別による差別の否認を必ずしも含んでいなかった。「一七七六年のアメリカの独立宣言が「すべての人間は平等に造られてゐる」といい、一七八九年のフランスの人権宣言が「すべての人間は、権利にお

ては平等」だといつたとき、男女の差別は、まだそれによつて明確に規定されてゐなかつた。そのいふ所の國でも、男女はその後も、いろいろ各点で、法律上差別されてゐた。そして、その差別は、常に女性の不利にならされてゐた。その後、各国において、女子の社会的地位が高くなることも、法の下での平等の原理は、必然的に性別による差別の禁止を含むと解されるに至つた。かような性別による差別の禁止が、通常男女同權と呼ばれる原理である。

わが國における法の下での平等の沿革

明治憲法は、さきにも述べたように、日本臣民が「ひとしく」公務に就く能力を有するとする限度で、法の下での平等を知つてゐたが、男女同權はその知るところでなく、むしろその方面で男女の差別が存した。選挙權、被選挙權は男子にのみ留保された。民法では、妻は無能力者とされ、家督相続について女子は男子の劣位におかれた。刑法では、妻の姦通が罰せられたが、夫の姦通は罰せられなかつた。かくして社会運動の一種として、女子のかような低賤的地位を改める婦人解放運動までに発展したが、遂に成功するまでに至らなかつた。

日本国憲法は、この点で、法の下での平等の原理を徹底させ、性別を理由とする差別禁止を伴つて定められた。憲法第一四條は、「すべて國民は、法の下に平等であつて、人種、階級、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。」との原則を定めており、このほか憲法第二四條は、「両性の本質的平等」の原理をかかげ、特に家庭生活における男女同權を定めてゐるし、国会議員の選挙權、被選挙權については、第二四條で、更に重ねて性別による差別禁止を定めてゐる。

日本国憲法の施行とともに、その趣旨に従つて、それまであつた各種の男女の差別待遇はすべて否定された。その結果、選挙權、被選挙權は、女子にも与えられたし、民法における女子に対する差別はすべて廃止され、刑法の姦通罪も廃止された。

かくして、こんにちでは、少くとも法律上は、完全な男女同權が実現されたといえるのである。

ただ、男と女との間には、生理的条件のちがひがあるから、そうしたちがひに応じて、女子について男子とちがつた取扱ひが認められることは当然であり、それは、もとより、法の下での平等に反するわけではない。たとえば、民法第七三三條において、女についての再婚禁止期間が定められ、労働基準法第六一條以下のいわゆる母性保護規定において、女子の労働時間、産前産後、生理休暇、育児時間等について女子の特別取扱ひが規定されているがこれらは、いずれも法の下での平等に反するものではない。

四 法の下での平等に関する諸法制

「法の下での平等」は、近代國家社会における根本原則の一つである。それは、雇用及び職業の分野における男女の均等待遇の保障を、必ずしも直接に意味するものではないが、一般的に均等待遇を保障することは、通稱、雇用及び職業の分野における均等待遇の保障を實質的に意味することになるので、資本主義國家とすると、社会主義國家とすると、法の下での平等」を憲法中に規定している例が多い。次に、その若干の例を掲げるが、社会主義國家においては、法の下での平等の規定に関連して賃金その他の労働条件についても均等待遇をすることを直接憲法に規定している例が少なくない。

一 資本主義國家の例

(1) 日本国憲法（一九四七年）第一四條「すべて國民は、法の下に平等であつて、人種、階級、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的關係において、差別されない。」

(2) アメリカ憲法（一七八七年）第一四條「州は、その管轄内にある何人に対しても法の均等なる保護を拒むことができない。」

この規定は、均等保護条項と呼ばれてゐるもので、この規定により、判例は、人種、性別その他のいかなる不合理な差別も違憲としてゐる。

(2) 西ドイツ基本法（一九四九年ボン憲法）第三条「男子及び女子は、同等の権利を有する。何人も、その性別、門地、人種、言語、出身地及び家系、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又は特権を受けることがない。」

(3) 第一二条第一項「すべてのドイツ人は職業、就業の場所及び技能者として訓練を受ける場所を自由に選択する権利を有する。」

(4) フランス憲法（一九四六年）前文「法律は、女子に対してすべての分野で、男子と平等の権利を保障する。何人も出生、意見又は信仰のために、その労働又は就職について不利益を受けることはない。」

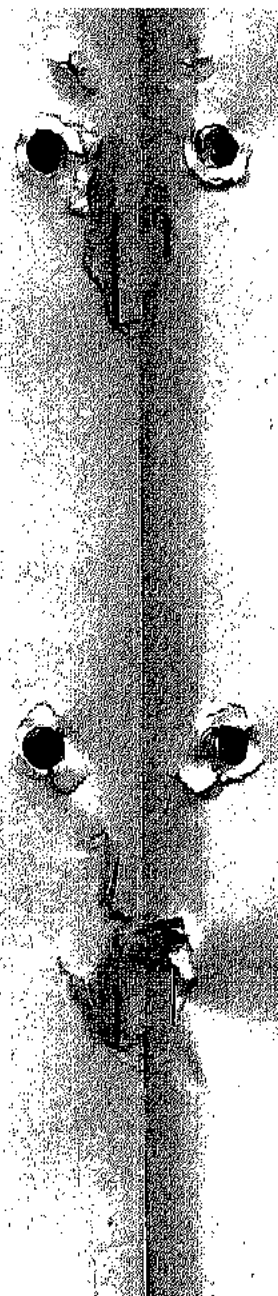
(5) ビルマ連邦憲法（一九四七年）第一三条「すべての公民は、出生、宗教、性又は人種のいかなる間を問わず法の前に平等である。すなわち、一の公民又は公民の一部と他のそれとの間にいかなる恣意的差別もあつてはならない。」

(6) インド憲法（一九四九年）第一六条第二項「何人も、宗教、人種、階級、性別又は門地を理由としてすべての雇用について及び州の公職について選ばれる資格を否定され又は差別されることはない。」

二 社会主義国家の例

(1) ソ連憲法（一九三六年）第二二条「ソ連邦における女子は、経済的、国家的、文化的、社会的及び政治的生活のすべての部門において男子と平等の権利を附与される。これらの女子の権利を実現する可能性は、女子に対して男子と平等の賃金、休息、社会保険及び教育に対する権利が附与されること、母及び子の利益が国家的に保護されること、多子の母及び独身の女子の国家的扶助、妊娠の際に、女子に対して給料保持のまま休暇が供与されること、広汎な産院、託児所及び幼稚園によつて保障される。」

(2) ユーゴスラヴィア憲法（一九四六年）第二四條「女子は、国、経済生活及び社会政治生活のすべての分野において、男子と同権である。」



女子は、同一の労働に対して男子と同一の支払を受ける権利を有し、及び勤労者としての特別の保護を受ける。国は、産院、幼稚園、託児所を設立し及び産前産後の有給休暇の権利を保障して、母及び幼児の利益を特に保護する。」

第二節 労働条件

(一) 労働条件は、労働者としての人間の生活に重要な関係を有する。適正妥当な労働条件を定立することは国際労働機関の当初からの課題であつた。労働者としての価値に無関係な、性別を含む何らかの不合理な理由による労働条件の差別は著るしく社会正義に反するものであり、かかる差別待遇は多くの国で、憲法、労働法の中で禁止されている。とりわけ賃金は、労働条件の中でも最も重要な部分であり、一九五一年国際労働機関が、同一価値労働男女同一賃金の原則に関する条約及び勧告を採択している関係もあつて、その保障規定は普及している。

わが国における労働条件の男女均等待遇については、憲法第一四條の「法の下に平等」、憲法第二七條の「すべて国民は勤労の権利を有し義務を負ふ。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律で定める」とする規定を背景として、労働基準法第三條及び第四條に具体的に規定されているが、第三條は「国籍、信条又は社会的身分によつて賃金その他の労働条件」について差別を禁止しているだけで性の別による差別待遇が禁止されていること、第四條では、賃金についてのみ男女の均等待遇を保障していることといふことから、例えば、昇進、退職条件、定年などの一般的な労働条件についての差別待遇は禁止されていないと解されている。然し、この考え方には異論がないわけではなく、この点については、更に、後ほど詳しく論ずることとした（第五節参照）。

(二) 西ドイツにおいては、男女同一賃金の原則に関し、一九五五年、連邦労働裁判所において三つの判決があり、憲法の解釈をめぐる論争と具体的な労働協約上の規定の違憲性について最高の決定がなされた。判決の詳細について

は、後掲「附録」に掲げることとし、ここでは、従来のドイツにおける、男女同一賃金に関する学説、判決の要旨を紹介するにとどめたい。

西ドイツ（下イッ連邦共和国）における男女同一賃金の問題は、法律上の問題としては、ドイツ連邦共和国基本法第三条第二項「男女は同等の権利を有する」及び同条第三項「何人も、その性別、門地、のため、差別され、又は特権を受けることがない」の規定の解釈をめぐって種々の論争が提起された。即ち、第三に基本法第三条に定める男女同権原則は單なる綱領的原則ではなく真正の法規範を含むものであるか否か、第三に同権原則は男女同一賃金の原則を包含するか否か、第三に、同権原則は國家權力ばかりではなく労働協約当事者をも拘束するか否かの三点が主たる問題であつた。

連邦労働裁判所は、一九五五年一月二十五日、「女子労働者は初級業については男子労働者の七五パーセント、この賃金協定の適用を受けるその他の木材加工業については男子労働者の八〇パーセント相当額の賃金を受ける」とする労働協約の約款は、同一賃金の原則に違反し、無効であるとの判決を下したのをはじめ、同年中で、同様な二つの労働協約の規定をも無効とするとの判決を下した。その判決の要旨は、次のとおりである。

- (1) 男子及び女子は同等の権利を有する（基本法第三条第二項）及び何人もその性別のために差別されることがない（同条第三項）という憲法上の原則は、有効かつ真正の法規範であり、單なる綱領的原則ではない。
- (2) 同権原則及び差別待遇禁止には、男女同一労働同一賃金の原則も含まれる。
- (3) 同一賃金原則は基本的権利として國家權力ばかりでなく労働協約当事者をも拘束する。
- (4) 同一労働の場合、一般的機械的に女子労働者に対し、協約上の賃金額の一定の百分比相当額のみを導き賃金として認める旨の賃金約款は、同一賃金原則に違反し、無効である。
- (5) 同一賃金原則は、女子の労働に対しては、その利益のために制定される保護法規を考慮して、より少ない賃金

が支給される、ということを除く。

- (6) 男女の労働が賃金協約上同一の方法で定められる場合及びその限りにおいてのみこの賃金格差は許される。
- (7) 女子賃金に関する協約上の減額約款が無効のときは、その無効が労働協約の全体又は協約上の賃金規則にかなる影響を及ぼすかについて審査しなければならない。協約締結の際の当事者の意思が検討されるべきである。その際、当事者がその減額約款の無効であることを知っていたとすれば、信義と誠実に従い、取引の慣習を考慮して合理的に如何なる決定を行つたかを無視してはならない。

同様に、労働条件の男女平等に関する諸國の規定を若干掲げるが、資本主義國家の多くが規定を労働法に定めてゐるのに対し、社会主義國家では、憲法に他の基本的人権とともに定めてゐる例が多い。

一 資本主義國家の例

(1) 日本

労働基準法第三条「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間、その他の労働条件について、差別取扱をしてはならない。」

労働基準法第四条「使用者は、労働者が女子であることのみを理由として、賃金について差別的取扱をしてはならない。」

(2) フランス

憲法第一五七条「年令、性別、国籍又は民法上の地位を理由として同一労働に対して賃金を異たしてはならない。」

(3) コスタ・リカ

憲法第六二条「①同一の条件の下においては、個人別又は性別を附することなく、等しい労働に対しては、等しい賃金又は俸給を支払わなければならない。」

② 地方の労働者は、都会地の労働者と同一の本質的権利を有する。

③ 等しい条件の下においては、使用者及び公企業又は私企業は、コスタ・リカ人の労働者に対して利益を与える義務を負う必要がある場合には、法律土着民の人口数及び土着民に対して支払われた賃金又は俸給の総計を額参酌して、土着労働者の賃金の最低割合を定める。」

(4) エクアドル

憲法第一八五條「同等の労働に対しては、性別、民族、国籍、宗教にかかわらず、同等の賃金が支払われる。但し、専門的な労働及び経験を要する労働は、賃金額を計算するに当つて考慮される。」

(5) ドミニカ

一九五一年のトルジロ労働法。

外国人労働者の雇入れ次の順序による。

a 未婚の外人労働者

b 既婚の外人労働者

c ドミニカ人と結婚している外人労働者

d ドミニカ人の子女をもつ外人労働者

e 未婚のドミニカ従業員及び次に既婚のドミニカ従業員

二 社会主義國家の例

(1) 朝鮮共和国

憲法第二五條「公民は、國家機關、協同団体及び個人企業所において、同一労働に対し同一の報酬を受ける権利を有する。」

(2) アルバニア

憲法二五條「婦人は、同一労働に対しては、男子と同一の賃金を受ける。」

(3) ブルガリア

憲法七三條「女子に対して男子と同等に労働の権利、同一労働に対する同一支払を保障される。」

(4) チェコスロバキア

憲法二七條「男子及び女子は、同一の条件の下においては、同等の労働に対して同等の報酬を受ける権利を有する。」

(5) 東ドイツ共和国

憲法一八條「男子及び女子、成年及び青少年は、同等の労働に対して同等の賃金を受ける権利を有する。」

(6) ルーマニア

憲法八三條「女性は、労働、労働賃金において男性と平等の権利をもつ。」

(7) ユーゴスラビア

憲法二四條「女子は、同一労働に対して、男子と同一の支払を受ける権利を有し、及び勤労者として特別の保護を受ける。」

第三節 就業機会、組合員資格

一 就業機会

性別による就業機会の差別待遇は、当該国における女子の一般的地位と極めて密接な関係がある。

職業紹介における差別待遇の禁止に関しては、ILOが一九四八年に採択した「職業紹介に関する勧告」の中で

「職業紹介は、労働者を職業に紹介するに当つて、性別を理由として求職者に対して差別が行われてはならない」と規定されているが、われわれの調査したところでは、強制の上で、かかる内容の規定を有する国は、日本をはじめ、インド、パキスタン、若干にすぎない。然し「雇用及び職業の分野における差別待遇」についてILO事務局の作成した報告書によると、イギリスでは、次のような措置がとられているといわれる。即ち、

「一九四四年に制定された教育法では、『結婚したいという理由だけで教師としての資格がない』としたり、また、既に教師として働いている女子を解雇することを禁止する」と規定している。

また、使用者が職業紹介所に欠員を通告しなければならないが、欠員を生じた原因に、人種、皮膚の色、性別又は偏見を理由とした不合理な差別待遇がみられるならば、職業紹介所は使用者に対し、そのような差別待遇は容認し得ぬこと、産業に対する道徳性のみを考慮すべきことを提醒し、使用者がこれに従わないときは、その事業場には欠員を補充する措置をとらない。

然し、就業機会に関するかかる男女の差別待遇の排除が推進されている一方では、未だ、差別慣行の行われている地域も存在している。ILO事務局の作成した、雇用及び職業の分野における差別待遇に関する国際慣行報告書によると、

ニュ・サウス・ウェールズの印刷工業における労働協約では、女子は、『非常の場合を除いては、当該労働組合の同意がなければ、印刷専攻の業務に就くことができない』と定められており、

スイスでは、政治的権利を喪失に有すること及び兵役に服することが雇用が要件である業務には、女子の入職は原則として禁止される。

更に、既婚女子の就業については慣行上、特に問題が多い。その第一点は、家庭生活と職業生活との両立が難しいと考えられていること、第二点は、失業者の多いときは、家計の主たる担当者及び自活する未婚女子の生活を支える

職業を奪うべきではないと考えられていること、第三点は、第一点との関連において労働力として不適当な場合が多いと考えられていることなどがこれである。ILO事務局の法制慣行報告書は、既婚女子の就業差別待遇慣行の例として次の例をあげている。

(1) スイス及び南阿連邦では、既婚の女子は政府の補助官職に就くことができない。

(2) ベルギーでは、既婚の女子は原則として雇用されない。

(3) ベルギー、フランス、パキスタン、スイス、タイ国及び南阿連邦では、既婚の女子は夫の同意を得なければ職業に就くことができない。

(4) ベルギーでは、妻の就業について夫が拒絶した場合に、妻は法廷に訴える権利を有する。

(5) オーストラリアでは、繊維産業の最近の衰微につれて既婚女子が最初に解雇された。

(6) メキシコでは、女子は家庭の管理に関する義務の遂行を妨げないときにおいてのみ職業に就くことが許されている。

次に、わが国の法制の現状をみると、憲法第二二条は「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する」と職業選択の自由を規定し、この規定を受けて、職業安定法第二条は「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」と規定し、女子もあらゆる職場に進出することができることを保障し、続いて、第三条で「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別種の定めのある場合はこの限りでない。」と定め、憲法第二四条と全く同旨の規定をおいている。

なお、本条但書の労働協約による特約とは、労働組合法第七条第一号但書を指している。

二 組合員資格

労働者が、その労働条件について対等に使用者と交渉するため労働組合を組織する権利を有することは、こんにちの労使関係法における基本的原則の一つである。その限りにおいて、組合員資格に差別を設けることは、差別される者の近代的労働者としての権利を否認するものといえるであろう。かかる意味において組合員資格について均等待遇を保障することは自明の理であり、諸外国においてこの点につき法制上の規定を設けている例は極めて少なく、われわれの調査した範囲では、日本のほかは、中華民國の労働組合法第一二条が「およそ労働組合の組織区内における満十六才以上の男女労働者は、いずれもその従事している職業又は職業の労働組合に加入して、組合員となる権利及び義務を有する。但し、既に産業別労働組合に加入している者は、職業別労働組合に加入することができない。」と規定し、カナダのケベック州職業組合法の第四條が「十六才未満の年少者及び既婚女子（夫が反対する場合を除く）は、職業組合員となることができる。」と規定しているにすぎない。

わが国においては、憲法第一四條の法の下での平等及び第二八條の団結権の保障を背景に定立された労働組合法第五條第二項において「何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は社会的身分によつて、組合員たる資格を奪われないこと」とを労働組合の規約に必ず含めなければならないことを定めているが、この規定は、さきに述べた如きすべての労働者に対する団結権の保障に關するものである。

第四節 公務員制度

公務員制度における均等待遇は、公務員制度が国の直接の管轄下にあるものであるだけに、当然の、この問題に對する基本的態度を知る上に有益である。そこで本冊子においてはアメリカ、イギリス、西ドイツ、フランスの四か國の公務員制度について概観することにした。

アメリカについては、公務員法上性別の均等待遇に關する規定は見当たらないが、公開試験による男女平等の採用成績主義の昇進等の事実が確立しており、性別による差別は問題とならないようである。すなわち、公務員規則（一九五五年一〇月）でも、差別の禁止事項について性別がとりあげられていない。

第四條の二「連邦政府の行政部の職員で競争職の職員又は競争職の官職への任用候補者又は志願者の人種、政治的所屬關係又は宗教的信念に關する調査を行つてはならない。連邦政府行政部にある者は、法律により承認又は要求されている場合を除き、人種政治的所屬關係又は宗教的信念を理由として競争職の職員又は競争職の官職への任用候補者もしくは志願者に有利又は不利な差別を行ない又は行ふと脅迫してはならない」

イギリスにおいては、公務員は現業公務員と非現業公務員とに分類され、非現業公務員は更に、クラス及びグレードによつて分類されている。各クラスは、それぞれ、いくつかのグレードから構成される。グレードの名称及び構成は一般的には男女共通であるが、同一のグレードに属する場合にも男女で俸給が異なり、女子職員のみ特別のグレードが設けられている。その例としては次のものがある。

四) タイプ

- (1) 一般速記タイプリスト
- (2) 二級速記タイプリスト
- (3) 一級タイプリスト男女共通
- (4) 二級タイプリスト

このほか、特に女のみに対して以上のグレードの上に次の七つのグレードが設けられている。

- (1) 監理員
 - (2) 上級一等監督員
- 「女のみ」

- (3) 一等監査員
- (4) 上級監査員
- (5) 監査員
- (6) 下級監査員
- (7) 秘書
- (8) 複写機作員

女子のみ

- (1) 二級機作員
- (2) 二級機作員

このほか、特に女子に対して以上のグレードの上、次の三つのグレードがある。

- (1) 一等監査員
- (2) 監査員
- (3) 補助監査員

女子のみ

イギリス公務員制度における男女の均等待遇問題で特記すべき事項は、男女同一賃金の原則が否定されていることが右のことから知られるであろう。即ち、行政クラスの上級のグレード及び医学関係のグレードを除き、すべての俸給表には、同一グレードについて給与額に男女差が設けられている。例えば一九五四年七月現在における非現業公務員の俸給表によれば、次官補は男子女子とも、三、二五〇ポンドと同一であるが、局長は男子二、六〇〇ポンド、女子二、四二五ポンドと定められている。

男女に共通の任用方法がとられ、同一の雇用条件が存在しているグレードにおける恒久的職員に対する男女の差別は、次の如き一般原則に基づいて定められている。

- (1) 女子の俸給表の俸給の中の最高は、同一のグレードの男子の俸給表の中の最高の八〇パーセント以下であつてはならない。
- (2) 女子の俸給の中のは最高は、その下のグレードの男子の俸給の中の最高よりも低くしてはならない。
- (3) いかなる場合においても、男子と女子との俸給の中の最高間の差は一七五ポンドを超えてはならない。
- (4) 俸給表の最低のグレードに対する欠員を補充する場合に、正規の学問的又は専門的な資格を得る年齢又はその直後の年齢の者を任用する方法がとられているグレードにおいては、そのグレードの俸給の中の最低は男女とも同一でなければならない。

このように、同じ職務内容の仕事をしていながら、男女間に給与上の差別が設けられていることは不合理であると見て「同一労働同一賃金」の要求が職員組合からなされ、また、政府としては、男女同一賃金の一般原則には賛成であり、経済財政状態が許せば、できるだけ速かにこれを実現したい旨の表明を行っている。

西ドイツについては、旧ドイツ官吏法において、女子官吏が結婚した場合、経済上、どうしても本人がひき続き勤務しなければ生活できない場合を除き、本人の辭職の理由がない場合にもこれを免職できる旨の規定が存在した（同法第六三条）。然し、西ドイツの連邦官吏法草案には、男女の平等を保障した基本法第三條第三項の精神にのっとり、女子の不利な取扱いに關し定められていた従前の官吏法上の規定を廃止した。そして更に、結婚後、経済上、継続して勤務する必要のなくなった女子官吏の自発的辭職を容易ならしめるため、従前、不利益な免職処分代償として与えられていた女子補償の制度をひき続き存置するとともに、これを同一条件の男子官吏にも適用することを定めた。然し、男子官吏が、短期間の勤務の後、自発的に退職する場合、そのほとんどが民間企業へ転進する場合であり、ことに従来公務において獲得した知識経験が生かされる場合も多いと考えられるので、女子官吏の辭職の場合とは事情の異なることが理由とされて、連邦議会においては男子官吏に対する補償は拒絶され、女子官吏については

みこれが認められるに至つた。

この場合、女子官吏にだけ補償を支給することは、従前とは逆の意味において男女の本質的平等に反するものであり、男子官吏についても政府原案どおり同様の措置を講ずべきことを主張する意見も強かつた。然し、他方、男子官吏に対しては、公務に長く専ら従事して勤務せしめるところが国家的見地から要請され、男子官吏をして恩給請求権を放棄することなく、なお継続的に公務に勤務しようとする意欲を起させる意味においても、補償は男子官吏に支給しないことが望ましいとの意見もあつて、結局は女子官吏にのみ補償が認められるに至つたのである。

フランスにおいては、女子は従来も公務から排除されることはなかつたが、若干の官職は、その職務の性質上、男子のみに留保することができると考えられていた。然し、現在の官吏法は、一九四六年のフランス共和国憲法前文に掲げられた男女同権の原理に基づき、「この法律に別段の定めのある場合を除き、この法律の適用については、前掲の間に差別を設けてはならない」と規定している。この原則に関する原則的平等の原理により、かつては女子に禁止されていた種類の官職が開放された。例えば、裁判官（一九四六年四月一日の法律）、大蔵省審判官（一九四八年五月二〇日の法律）及び女子の入学が許される國家行政学院を統括すべき官職等である。

インドでは、憲法第一六条で「性別により國家の官職への雇用又は任命を拒否され、あるいは雇用又は任命について差別待遇を受けることがない」と規定している。

パキスタンにおいては、憲法第一七条において資格ある市民は、公務への任命について性別特恵されないと規定している。ただし、同条においては、「パキスタンの公益のために一方の性の構成員のための特定された地位又は公務を留保することができる」とも規定されている。

アメリカのミズリー州では、一九四五年憲法に「本州においては、何人も性別を理由に、公務員の資格を奪われることはない。」（第一〇条）と規定している。

最後に、わが國の公務員制度における男女の均等待遇の原則は、憲法第一四條を背景に、第三二條の職業選択の自由として現われ、更に具体的には、國家公務員法第二七條、地方公務員法第二三條において、すべて國民は、この法律の適用について平等に取扱われること、人種、信条、性別等によつて差別されないことが規定されている。

わが國においては、法制上就業機会から賃金等の労働条件、退職金に至るまで、すべて均等待遇の原則で貫かれてゐるといふよう。

第五節 労働基準法上の均等待遇規定の法解釈上の問題点

労働基準法上の均等待遇規定をめぐる法解釈上の問題点は次の諸点である。

Ⅰ 性別による差別待遇の概念

「性別」とは、単に「男女」というのと同義である。

「差別待遇」とは、当該労働者を有利又は不利の取扱をする意であり、何をもつて有利とし又は不利とするかは、一般的社会通念により判断すべきである。

従つて、性別による差別待遇とは、単に女子だからという理由だけで、男子に比し有利又は不利の取扱をすることである。

Ⅱ 労働基準法第三條の趣旨と性別による均等待遇

「法の下での平等」を定めた憲法第十四條の規定をうけて、労働基準法第三條では、国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働者の労働条件についての差別待遇を禁止することを規定したもので、本条では性別による差別待遇は含まれてゐない。

（通ちよう）

問 ○○工場の就業規則において、定年は女子四十五才男子五十五才と定めているが法第三条又は第四条に違反するか。

答 法第三条は、性別は含まれず、第四条は、特に賃金についてのみ男女の差別的取扱を禁じているのであるから設問においては違反しない。(昭二五・六・一六編第一四七号)

(判例)

労働基準法第三条は、憲法第一四条第一項の規定と相表裏するもので、即ち労働者が日本人であるか否かの如き、直接労働に関係のない条件を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件に差別的待遇をしてはならないことを規定しているもので、労働者に対してはすべての場合全く一律に取扱われなければならないという趣旨の規定ではない。(臨時工についての差別待遇に関する判決 昭和二四・六・五広島地裁)

同 男女同一賃金の原則の規定の趣旨

(通ちよう)

第四条の趣旨は、わが国における従来の國民経済の封建的慣習のため、男子労働者と比較して一般に低位であつた女子労働者の社会的、経済的地位の向上を、賃金に関する差別待遇の廃止という面から実現しようとするものである。(昭二二・九・二三第基第一七号)

法律解釈上からみた男女同一賃金については右の解釈例規により明らかであるが、その趣旨たる同一価値労働同一賃金では、同一賃金を支払うべきであるということとは、國際労働条約においても規定されている原則でもいふべきである。然し、そのためには、職務評價の正確性が前提をなすもので、實際的にはなかなか困難を伴う問題である。わが国で一番問題になるのは男女の性別による賃金差であるがこれは、憲法第一四条の規定の趣旨から許されない。然し、それはどこまでも同一価値労働について男女間の賃金差を設けてはならない趣旨である。

このことに関するわが国の判例はまだないが、若干の次に掲げる行政解釈例規と後に掲げた西ドイツにおける三三三の裁判例は、本条を解釈する上に参考となる。

すなわち、第四条は、女子であるが故に男子労働者と比較して賃金について差別的取扱をすることを禁止しているのである。

1 女子を有利にすること及び不利にすることはともに本条の違反である

(通ちよう)

職務、能率、技能、年齢、勤続年数等について同一である場合、男子をすべて月給制、女子はすべて日給制とし、男子たる月給者がその労働日数のいかにかわらず、月に対する賃金が一定額であるに對し、女子たる日給者がその労働日数の多寡によつて、その月に對する賃金額が前記の男子の一定額と異なる場合は法第四条違反である。(昭二五・一一・二二第基三二二号)

2 女子保護規定との関連

女子についての労働時間制限、深夜労働、産前産後の休暇、生理休暇等の特別の保護規定を設けているのは、専ら女子の生理的特殊性に應ずるためのものであつて、かかる規定があつてこそ女子は初めて法律的に男子と平等に取扱われたものであるから正に憲法第一四条の規定の趣旨を具体化した規定したものであり、これに関連して生理休暇を例えれば有給にした場合、一見女子を有利に取り扱つたかに見えるが、これは生理という肉体的条件による休業に対して無給にしないということだけで、特に女子なるが故男子より有利にしたとはいえない。従つて、本条の違反の対象とはならないとされている。

3 男女の差別待遇を定める就業規則

(通ちよう)

問 就業規則に「労働者が女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱をする」旨の規定があるとしても事實上男女差別待遇が賃金についてなれば法第四條違反とならぬか。

答 就業規則に法第四條違反の規定があるが、現実に行われておらず、賃金の男女差別待遇の事実がなければ、その規定は無効であるが法第四條違反とはならない。(註三・一・二五基収四二八一頁)

これとは逆に就業規則等には立派な規定があるが、現実には賃金について男女差別待遇としてゐる例が未だ見受けられる。かかる場合には法第四條違反となることはいさまでもない。

四 結婚退職の法解釈問題

昨年来、世論がとりあげてゐる女子の結婚退職についての法解釈については、未だ行政解釈として明確なものは事の性質上出されてゐないが若干の學說を紹介すれば次のとおりである。

先ず、女子の結婚を条件として退職させることを規定しても、それは、労働基準法第三條及び第四條の立法趣旨に照らすとき、これは形式的には抵触しない(野村平爾、廣谷漸次)しかし、それでは女子の結婚退職を条件とするとは法律上全く問題にならないであらうか。このことについて廣谷漸次氏は「憲法第二四條第一項によつて、私企業においても、女子と男子を同等に取り扱わなければならないという公の秩序が形成されてゐる。たとすれば、女子についてだけ結婚を退職の条件として定めることは民法第九〇條に違反し、無効であるといふべきだ」と述べてゐる。しかしこの問題は、苟くよりに解することゝできざるとしても法解釈上の問題ではなくむしろ女子労働者の労働組合内部での地位の向上、団結の強化といふことにより、労働双方の自主的判斷により解決してゆくべき問題であると考えらる。

むすび

差別待遇に関する内外の諸法側の概要は、おおねほ以上のとおりであるが、男女の平等が真に法制上明確にうたわれたのは一九世紀後半から二〇世紀にかけてのことであり、国際労働条約及び勧告においても、第二次世界大戦後において始めて明確にされたところである。これは、産業革命後、女子が生産分野に大量に進出し、女子の自覚が高まり、一八世紀末から一九世紀にかけてはなほなく女性の開放運動が展開され、また二〇世紀に入つて妻の財産権の確立、妻の法的無能力の撤廃、離婚法の改革、私生児の脱止、人身売買防止法の立法化、婦人の参政権の獲得、女子の労働条件向上運動、労働立法の整備等と軌を一にするものであり、わが国においても、新憲法に基き労働基準法をはじめとし、職業安定法、労働組合法の立法化によつてなされたものであるが、かかる立法整備にもかかわらず依然旧来の慣習に基く女性軽視、女子労働に関する偏見などは未だ根絶されず、現実的に「男女間の賃金差の拡大」、「結婚退職勧告」をはじめとする女子労働特有の問題が惹起してゐることを思うとき、単に法制の整備のみをもつて事足りりとするのではなく、使用者に対する近代的労務管理体制の確立を更に啓蒙指導する必要がある、また一方、労働者に対しても正しい労使慣行に基いて女子労働者の団結を固め、女子組合員の組合内部での地位を向上せしめ差別待遇排除についての労働協約の獲得の方向に進んで始めてこの問題が解決されるであらうことを最後に強調しておきたい。

附
録

男女の均等待遇に関する内外の諸法制

—雇用及び職業の分野における—

一 国際機関の規約及び宣言

(1) 国際連合憲章 (抄)

われら連合国の人民は

われらの一生のうちに二度まで悲劇に絶する悲愴を人類に与えた戦争の惨害から将来の世代を救い、基本的人権と、人間の尊厳及び価値と、男女及び大小各国の同権とに関する信念を再び確認し、

正義と、条約及び国際法の他の源泉から生ずる義務の尊重とを維持することのできる条件を確立し、かつ、一層大きな自由の中で、社会的進歩と生活水準の向上とを促進すること、

並びにこのために

寛容を実行し、かつ、善良な隣人として互に平和に共存し、

国際の平和及び安全を維持するためにわれわれの力をあわせ、

原則の受諾と方法の設定によつて、共同の利益の場合を除いては武力を用いてはならないことを確保し、すべての人民の経済的及び社会的発達を促進するために、国際機構を用いることを決意して、これらの目的を達成するため、われらの努力を結集することを決定した。

よつて、われらの各自の政府は、サンフランシスコ市に会合して自己の全権委任状を示し、それが良好妥当であると認められた代表者を通じて、この国際連合憲章に同意したので、ここに国際連合という国際機関を設けるものである。

第一章 目的及び総則

第一条 (目的)

国際連合の目的は、次のとおりである。

三 経済的、社会的、文化的又は人道的性質を有する国際問題を解決することとし、人種、性、言語又は宗教に關する差別のない、すべての者のための人權及び基本的自由の尊重を助長奨励することについて、国際協力を達成すること。

四 これらの共同目的の達成に當つて、諸國の行動を調和するための中心となること。

第四章 総 会

第二三条 (国際協力)

1 総会は、次の目的のために研究を遂行し、かつ、報告する。

ロ 経済的、社会的、文化的、教育的及び衛生的分野において国際協力を促進すること、並びに人種、性、言語又は宗教に關する差別のない、すべての者のための人權及び基本的自由の実現を援助すること。

2 前項の第一項に掲げる事項に關する總會の右以上の責任、任務及び機能は、第九章及び第一〇章に掲げる。

第九章 経済及び社会的国際協力

第五五条 (目的)

人民の同種及び自決の原則の尊重を基礎とする諸國間の平和的かつ友好關係に必要な安定と福利との条件を創造するために、国際連合は、つぎのことを促進しなければならない。

(イ) 一層高い生活水準、完全雇用、並びに経済的及び社会的の進歩及び発展の条件

(ロ) 経済的、社会的、衛生的の國際問題及びこれに關係のある問題の解決、並びに文化的及び教育的の國際協力

(ハ) 人種、性、言語又は宗教に關する差別のない、すべての者のための人權及び基本的自由の世界的な尊重及び

順守

第二〇章 經濟社会理事会

第六二条 (研究、報告、勧告)

1 經濟社会理事會は、國際の経済的、社会的、文化的、教育的、衛生的事項及びこれに關係のある事項に關する研究及び報告を行い、またはこれを發議することができ、また、右の事項に關して、總會、國際連合加盟國及び關係専門機關に報告することができる。

2 理事會は、すべての者のための人權と基本的自由との尊重及び順守を助長するために、勧告をすることができ、

3 理事會は、その権限に關する事項について、總會に提出するための案を作成することができる。

4 理事會は、國際連合の定める規則に従つて、その権限に關する事項について國際會議を招集することができる。

第二章 國際信託統治制度

第七二条 (基本的目的)

信託統治制度の基本目的は、この憲章の第一条に掲げた國際連合の目的に従つて、次のとおりとする。

(イ) 人種、性、言語又は宗教に關する差別のないすべての者のための人權と基本的自由を尊重することを奨励し、かつ、世界の人民の相互依存の認識を助長すること。

(ロ) 前記の目的の達成を妨げず、かつ、第八〇条の規定を留保して、すべての國際連合加盟國及びその國民のために社会的、経済的及び商業的の事項について平等の待遇を確保し、また、右の國民のために司法上で平等の待遇を確保すること。

(2) 人権に関する世界宣言 (抄)

(一九四八年十二月一〇日)

前 文

人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と、平等で起ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基盤であるので、

人権の無視と侮侮とは、人類の良心をふみにじつた野蛮行為を生ぜしめ、また、人間が言論論及び信仰の自由と忍耐力及び欠乏からの自由とを享有する世界の出現は、一般の人人からの最高の願望として宣言されたので、

人間が専制と圧迫とに対する最後の手段として反逆に訴えざるを得ないものであつてはならないならば、人権は法の支配によつて保護されなければならないことが肝要であるので、

各国間の友好関係の発展を促進することは肝要であるので、

国際連合の諸国民は、基本的人権、人身の尊厳及び価値並びに男女の同權に関するその信念を憲章において再び確認し、かつ、一國大なる自由の中で社会的進歩と生活水準の向上とを促進することを決議したので、

加盟国は、人権及び基本的自由の世界的な尊重及び順守の促進を国際連合と協力して達成することを誓約したので、

これらの権利と自由とに関する共通の理解は、この誓約の完全な実現のために最も重要であるので、
よつて、ここに、総会は、社会の各個人及び各機関が、加盟国自身の人民の間及び加盟国の管轄下にある地域の人
民の間において、これらの権利と自由との尊重を教育及び教化によつて促進すること並びにその世界的で有効な承認
と順守とを国内及び國際の漸進的措置によつて確保することに、この人権に関する世界宣言を常に念頭におきつつ努
力するように、すべての人民とすべての國とが達成すべき共通の基準として、この宣言を布告する。

第一条 すべての人間は生れながら自由で、尊厳と権利について平等である。人間は、理性と良心とを授けられてお
り、同胞の精神をもつて互いに行動しなければならない。

第二条 (1) 何人も、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上もしくは他の意見、國民的もしくは社会的出身、財
産、門地もしくは他の地位というようないかなる種類の差別も受けることなしに、この宣言に掲げられているす
べての権利と自由とを享有する権利を有する。

(2) なお、個人の属する國又は地域が独立地域であると信託地域であると、その他の何らかの束縛制限の下にある
とを問わず、その國又は地域の政治上、管轄上、又は國際上の地位に基くいかなる差別も設けてはならない。

第三条 何人も、生存、自由、及び身体の安全を享有する権利を有する。

第六条 何人も、法の前において、いかなる場所においても、人として認められる権利を有する。

第七条 すべての人は、法の前において平等であり、また、いかなる差別もなしに、法の平等な保護を受ける権利を
有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、このような差別のいかなる教唆に対
しても、平等な保護を受ける権利を有する。

第二三条 (1) 何人も、労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を得、及び失業に対する保護を受け
る権利を有する。

(2) 何人も、いかなる差別も受けないで、同等の労働に対し同等の報酬を受ける権利を有する。

(3) 何人も、労働する者は、人間の尊厳にふさわしい生活を自己及び家族に対して保障し、かつ、必要な場合に
は、他の社会的保護手段によつて補足される公正かつ有利な報酬を受ける権利を有する。

(4) 何人も、その利益の保護のために、労働組合を組織し、及びこれに加入する権利を有する。

(3) 国際法学会の人権宣言

第一条 いかなる國も、各個人に対して生命、自由及び財産に対して平等の權利を承認し、かつ、その領域において國籍、性、人種、膚色又は宗教による差別なく、その權利に完全かつ十分な保護を与える義務を有する。

第二条 いかなる國も、その実践が公の秩序及び善徳の風俗に反しないすべての信仰、宗教又は信念の自由な実行をなす平等の權利を各個人に対し承認する義務を有する。

第三条 いかなる國も、各個人に対しその選択する言論の自由な使用と教授とを承認する義務を有する。

第四条 性、人種、言語、國籍又は宗教に關係又は關係に基づく動機は、國に対してその國民のいづれに対しても私的及び公的の權利時に公立の學校に入學する權利、雇用の経済的行動、職業及び産業を営む權利を拒絶することを許さない。

第五条 規定された平等は、名義だけではない。実効的でない限り、この平等は、直接又は間接のすべての差別待遇を禁ずる。

第六条 いかなる國も、性、人種、言語又は宗教を理由として國が前記の諸条に定めた保障を奪うことができない者からは、一般的な生活に基く動機による場合のほか、その國籍を取りあげる權利を有しない。

(4) 國際労働規約（「ヴェルサイユ」講和条約第三編）

第一款 労働機関

國際連盟は、世界平和の確立を目的とし、世界平和後、社会正義を基礎とする場合においてのみ確立しうるものであるから、多数の人民に対する不正、困憊及び窮乏を併り現今の労働状態は、大きな不安を醸成し、ひいては世界の平和協調を危殆ならしめるにより、彼の労働時間の制定、特に一日又は一週の最高労働時間の限定、労働供給の調節、失業の防止、相応の生活を支えるに足る賃金の制定、労働協約及び疾病に対する労働者の保護、児童等の者及び婦人の保護、老年及び廢疾に対する施設、自國外において使用される労働状態を改善することは、刻下の急務であるから、一國において人道的労働条件を採用しないときは、他の諸國のこれが改善を企図するものに対し、障礙となるものであるから、ここに締約國は、正義人道を旨とし、世界恒久の平和を確保することを希求して左の諸条を協定する。

第二款 一般原則

第四二七条 締約國は、産業に従事する賃金生活者の身体上、道徳上及び知能上の福祉は、最も重要な國際事項であることを認め、この大きな目的のため、ここに國際連盟の機関と相俟つて、第一款に規定する労働機関を組織した。

締約國は、氣候、慣行及び習慣、經濟上の機會並びに産業上の因習の相異は、労働条件の画一を早急に実現することを困難とするものと認める。然れども、締約國は、現に労働が單なる商品とみなされるべきものでないことを認めるが故に、労働条件を規律する方法及び原則にして、一切の締約國が各自の特殊事情が許す限り、これが適用をつとめるものの存するのを認める。締約國においては、右方法及び原則中右に掲げるものを、特別かつ緊急の必要があるものと認める。

(1) 労働は、單に貨物又は商品と認めるべきものではないとの前記の基本原則

(2) 使用者又は被用者が、一切の適法な目的のため結社する權利

(3) その時及びその國において、相当と認める生活を維持するに足る賃金を、被用者に支払ふこと

(4) 一日八時間又は一週四十八時間制を実行するにいたらない諸國においては、これをその到達の目標として採用す

るべき

(5) なるべく日曜日を包含し、二十四時間を下らない毎週一回の休息を与える制度を採用すること

- (6) 児童労働を禁止するべき及び年少者の労働に対しその教育を継続することを得、かつ、身体の正常な発達を確保する制限を設けること
 - (7) 同一価値の労働に対しては、男女同額の報酬を受ける原則
 - (8) 各国がその法令により定める労働条件に関する標準は、適法にその國に居住する一切の労働者に対する公平な経済上の待遇を確保すること
 - (9) 各国は、被用者の保護を目的とする法令を助行するため、監督の制度を設け、輸入を参加せしめること
- 締約国は、前記の方法及び原則をもつて、先全不当のものは主張しないといふども、何れ國際連盟の政策を指導するに適切なことを信じ、もし國際連盟に加わる各産業國にして、これを採用し、かつ、妥協な監督の制度によつて、その実行を保障するにおいては、必ず世界の資金生活者の上に恒久の福利をもたらすことを疑われない。
- 5) 國際労働機関の目的に関する宣言(抄)
- 國際労働機関の総会は、その第三次回會議として、フィラデルフィアに會合し、一九四四年五月一〇日國際労働機関の目的とその加盟國の政策の基調となるべき原則とに関するこの宣言を、ここに採択する。

會議は、この機關の基礎となつてゐる根本原則、特につぎのことを再確認する。

- (1) 労働は、商品ではない。
- (2) 表現及び結社の自由は、不斷の進歩のために欠くことができない。
- (3) どこまでの貧困は、どこでもの繁栄の障礙となる。
- (4) 欠乏に対する戦は、各國内における不屈の勇氣をもつて、かつ、労働者と使用者との代表者が政府の代表者と同等の地位を享有して、共通の福祉を増進するため自由な討論と、民主的な決定とに、政府代表者とともに、参

加する継続かつ協調的な國際的努力によつて、これを遂行することを要する。

二

恒久の平和が社会正義を基礎とする場合においてのみ樹立できるといふ國際労働機関憲章の声明の真実であることは、経験が完全を示すところであると信じて、會議は、つぎのことを確認する。

- (1) すべての人間は、人種、信条又は性の如何を問はず、自由と尊厳、経済的安定と機会均等の条件において、自己の物質的幸福と精神的発展とを追求する權利を有する。
 - (2) 前記のことが可能である状態を實現することは、國內及び國際の政策の中心目的とならなければならない。
 - (3) すべての國內及び國際の政策及び措置、特に経済的及び財政的性質を有するものは、前記に照らしてこれを判断しなければならない。また、右の政策及び措置は、前記の根本目的の達成を促進し、かつ、これを妨げるものでないと思はれる限りにおいてのみこれを是認しなければならない。
 - (4) 前記の根本目的に照らして、経済上及び財政上のすべての國際の政策及び措置を検討し、かつ、審議すること
- は國際労働機関の責任である。
- 6) 國際労働機関は、委嘱された任務を遂行するに當つて、關係のあるすべての経済的及び財政的要素を考慮した上、その適当と認める規定をその決定及び勧告の中に掲げることが出来る。

三、四及び五 省略

二 國際労働条約及び勧告

(1) 条 約

- (1) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(第一二二号)(抄)

国際労働機関の総会は、（中略）

フィラデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び職業並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを考慮し、さらに差別的待遇は、世界人権宣言により明らかにされた権利の侵害であることを考慮して、

次の条約（引用に関しては、一九五八年の差別待遇（雇用及び職業）条約と称することができる）を一九五八年六月二十五日に採択する。

第一 条

1 この条約の適用上「差別待遇」とは、次のものをいう。

- (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。
- (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合には、それらの団体並びに他の適当な団体と協議の上決定することのあるもの。

2 固有の要件に基づく特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別的待遇とみなしてはならない。

3 この条約の適用上「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されることが及び個々の職業に従事すること並びに雇用条件をいう。

第二 条

この条約の適用を受ける各加盟国は、雇用及び職業についての差別的待遇を除去するために、国内の事情及び慣

行に適合した方法により、その機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

第三 条

この条約の適用を受ける各加盟国は、国内の事情及び慣行に適合した方法により、次のことを約束する。

- (a) 前記の方針の承認及び順守を促進することにつき、使用者団体及び労働者団体並びに他の適当な団体の協力を求めること。
- (b) 前記の方針の承認及び順守を確保するために適当とされる法令を制定し、かつ、そのような教育計画を促進すること。
- (c) 前記の方針と両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令又は慣行を修正すること。
- (d) 国家機関の直接管理の下にある雇用について、前記の方針に従うこと。
- (e) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動について、前記の方針の順守を確保すること。
- (f) この条約の適用に関する年次報告において、前記の方針に従つてとった措置及びその結果を記載すること。

第四 条

国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者又はこの活動に従事している者に影響を及ぼすいかなる措置も、差別的待遇とみなしてはならない。ただし、当該個人は、国の慣行に従つて設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

第五 条

- 1 国際労働機関の総会が採択した他の条約又は協定で定める保護又は援助に関する特別の措置は、差別的待遇とみなしてはならない。
- 2 すべての加盟国は、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、性、年令、民族、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする他の特別措置を、差別的待遇とみなさないことを定めることができる。

第六条

この条約を批准する各加盟国は、国際労働機関憲章の規定に従つて、非本土地域にこの条約を適用することを約束する。

- (ii) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約(第一〇〇号) (抄)

(一九五一年 第三四回総会採択)

第一条

この条約の適用上

- (a) 「報酬」とは、金銭であると現物であるとを問はず、直接又は間接に使用者が労働者に支払うべき通常の、基本の、又は最低の賃金又は俸給及び一切の追加的報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む。
- (b) 「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬」とは、性別による差別待遇なしに定められる報酬率をさす。

第二条

- 1 加盟国は、報酬率を決定するため行われている方法に適した手段によつて、同一価値の労働に対して男女労働

者に同一の報酬の原則の全労働者に対する適用を促進し、かつ、この方法と両立する限り、その適用を確保しなければならぬ。

- 2 この原則は、次のいずれかの手段によつて適用することができる。

- (a) 国内の法令
- (b) 法令によつて設立され又は承認された賃金決定制度
- (c) 使用者と労働者との間の労働協約
- (d) 前記の各種手段の組合せ

第三条

- 1 仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置をとらなければならない。

- 2 この評価において従うべき方法は、報酬率の決定に対して責任を負う機関が決定することができる。また、この報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。

- 3 仕上げるべき仕事について前記の客観的評価が決定する差異に、性別にかかわらず、対応する労働者間の賃金格差は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に反するものと考えてはならない。

第四条

加盟国は、この条約の規定を実施するため関係のある使用者及び労働者の団体と適宜協力しなければならない。

- (iii) 移民労働者に関する条約(第九七号) (抄)

(一九四九年 第三二回総会採択)

第六条

- 1 この条約を実施する各加盟国は、次の事項に関し、自国民に適用するところと劣らない待遇をその領域内に与へて、国籍、人種、宗教又は性に関する差別なく、合法的に入移民に適用することを約束する。
 - (a) かかる事項が国内の法令若しくは規則により規律され又は行政機関の統制の下にある限り、
 - (i) 報酬（報酬の一部をなす家族手当）、労働時間、超過時間の措置、有給休暇、家庭労働に関する制限、雇用のための最低年齢、徒弟及び訓練、婦人労働並びに年少者労働
 - (ii) 労働組合の組合員資格及び団体交渉の利益の享受
 - (iii) 宿泊設備
 - (b) 社会保障（即ち、業務上の傷害、母性、疾病、既疾、老齢、死亡、失業及び家族責任並びに国内の法令若しくは規則により社会保障制度の適用をうけるその他の事故に関する法規）、尤も次の制限をうけるものとする。
 - (i) 既に取得した権利及び取得の申立にある権利の保全のため適當の取極めをすることができ、
 - (ii) 入移民国の国内の法令又は規則は、金部公の基金から支払われる給付若しくはその一部に関する特別の措置、又は通常の年金の支給のために規定される離出金条件を具備しない者に支払われる手当に関する特別の措置を規定することができ、
 - (c) 使用される者に關し支払われるべき雇用税、租税又は離出金
 - (d) この条約に掲げられる事項に關する法律上の手続
- (iv) 非本土地域における社会政策（非本土地域）に関する条約（第八二号）（抄）

（一九四七年 第三〇回總會採決）

第六部 人種、皮膚の色、性別、信教、部落組合加入又は労働組合加入により差別をしないこと
第一八条

- 1 次に掲げる事項に關し人種、皮膚の色、性別、信教、部落組合加入及び労働組合加入の故を以て労働者に対し差別待遇をなすことを廃止することは、本政策の目的でなければならぬ。
 - (a) 当該地域内において合法的に居住し、又は労働するすべての労働者に対し平等的な経済的取扱をなすことを労働立法及び労働協約
 - (b) 公私の労働に雇用され得ること
 - (c) 就職及び昇進の条件
 - (d) 職業教育を受ける機会
 - (e) 労働条件
 - (f) 衛生、安全及び福祉に対する措置
 - (g) 訓練
 - (h) 労働協約の交渉における参加
- (i) 本土地域において同一価値の労働に対する同一賃金の原則が承認されている程度で同一の作業又は企業に於てこの原則によつて決定されるべき賃金率
- 2 前項(i)の規定に従う条件の下に、低賃金労働者に適用される賃金率を引上げることにより、人種、性別、信教、部落組合加入又は労働組合加入に基因する賃金率の現在差額を少くするあらゆる実行可能な措置を講じなければならぬ。
- 3 一地域内の労働者が他の地域における労働に雇用される場合には、その賃金以外に、家庭を離れての雇用に基く労働者自身及び家族の妥當な出費をまかなうために現金又は実物による給付を支給することができ、
- 4 上記の諸規定は、権限ある機関が母体の保護並びに婦人労働者の衛生、安全及び福祉を確保するに必要であり、

かつ、望ましいと考えるような措置をとることを妨げるものであつてはならない。

(2) 勧告

(i) 雇用及び職業についての差別的待遇に関する勧告（一二二号）（抄）

（一九五八年 第四二回総会採択）

I 定 義

1 (i) この勧告の適用上「差別的待遇」とは、次のものをいう。

- (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの。
- (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となる他の差別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合には、それらの団体並びに他の適当な団体と協議の上決定することのあるもの。

(2) 固有の要件に基づく特定の業務についての差別、除外又は優先は、差別的待遇とはみなされない。

(3) この勧告の適用上「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けると、雇用されることが及び個々の職業に従事すること並びに雇用条件をいう。

II 方針の樹立及び適用

2 各加盟国は、雇用及び職業における差別的待遇を防止するための国家の方針を樹立すべきである。この方針は、立法上の措置及び使用者の代表的団体と労働者の代表的団体との間の労働協約により、又は国内の事情及び慣行に合致する他のすべての方法により適用されるべきであり、また、次の原則を考慮に入れなければならない。

5.

- (a) 雇用及び職業における機会及び待遇の均等を促進することは公共の関心事である。
- (b) すべての人は、差別なく、次の事項について機会及び待遇の均等を享有すべきである。

(i) 職業指導及び職業紹介の施設の利用

(ii) 職業上の訓練又は雇用に対する自己の適性に基づいて選択する訓練及び雇用に応ずること

(iii) 各自の性質、経験、能力及び勤勉に応ずる昇進

(iv) 雇用中の身分の保障

(v) 同一価値の労働に対する報酬

(vi) 労働条件（労働時間、休憩期間、年次有給休暇、職業安全措置及び産業衛生措置を含む）、社会保障措置並びに雇用に伴い供与される福祉施設及び給付

- (c) 政府の各機関は、そのすべての活動において非差別的な雇用方針を適用すべきである。

(d) 使用者は、なにひとに対しても、その採用、訓練、昇進、雇用の継続又は雇用条件について差別的待遇を行ない、又はこれを容認すべきではない。また、いかなる人又は団体も、直接又は間接に、この原則に従う使用者を妨害し又はこれに干渉すべきではない。

(e) 団体交渉及び労使関係において、当事者は、雇用及び職業における機会及び待遇の均等に関する原則を尊重すべきであり、かつ、労働協約は、採用、訓練、昇進、雇用の継続又は雇用条件に関する差別待遇的な性質を有するいかなる規定も含まないようにすべきである。

(f) 使用者団体及び労働者団体は、その団体への加入、構成員としての資格の保持又はその業務への参加に関して差別的待遇を行ない、又はこれを容認すべきではない。

3 各加盟国は、

(a) 次の事項について非差別待遇に関する原則の適用を確保すべきである。

(i) 国家機関の直接管理の下にある雇用

(ii) 国家機関の監督の下にある職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設の活動

(b) 実行可能。かつ、必要な場合には、次のような方法により、他の雇用及び他の職業指導、職業訓練及び職業紹介の施設について、前記の原則の順守を促進すべきである。

(i) 邦、州又は地方の政府当局並びに公の所有又は公の管理の下に運営される産業及び企業に対して、前記の原則を適用するよう奨励すること。

(ii) 公金の支出を伴う契約の締結に関し、前記の原則の順守を条件とすること。

(iii) 職業訓練施設に対する補助金の交付及び私営の職業紹介所又は職業指導所の運営の免許に関し、前記の原則の順守を条件とすること。

4 公私の雇用のすべての分野において、前記の方針の適用を促進するため特に次の目的のために、適当な機関を設けすべきである。この機関は、使用者団体及び労働者団体がある場合には、それらの団体の代表者並びに他の関係団体の代表者で組織される諮問委員会により支えられる援助を受けるものとする。

(a) 非差別待遇に関する原則についての一般の理解と承認を育成するため実行可能なすべての措置をとること。

(b) 前記の方針が順守されていないという苦情を受け取り、調査し、及び調査し、かつ必要がある場合には調停により、前記の方針に反すると認められるすべての慣行の修正を確保すること。

(c) 調停により有効に解決することができない苦情についてさらに検討し、かつ、明らかにされた差別待遇的な慣行を修正すべき方法について意見を述べ又は決定を行うこと。

5 各加盟国は、前記の方針を両立しないすべての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令及び慣行を

修正すべきである。

6 前記の方針の適用は、性、年齢、障害、世帯上の責任又は社会的若しくは文化的地位のために一般に特別の保護又は援助が必要であると認められる者の特定の必要を満たすことを目的とする性別措置に対して不利な影響を及ぼすべきではない。

7 国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者又はこの活動に従事している者に影響を及ぼすいかなる措置も、差別的待遇とみなすべきではない。ただし、当該個人は、国の慣行に従って設置される権限のある機関に訴える権利を有する。

8 外国の国籍を有する移民労働者及びその家族の構成員については、一九四九年の移民労働者に関する条約(改正)の均等待遇についての規定及び一九四九年の移民労働者に関する勸告(改正)の雇用制限の廃止についての規定を考慮すべきである。

9 非差別待遇に関する原則を実施するには、国内の事情に照らし、さらにいかなる他の積極的な措置を必要とするかを検討するため、権限のある当局、使用者の代表者、労働者の代表者及び適当な団体の間に不断の協力が行われるべきである。

III すべての分野における差別的待遇の防止のための措置の調整

10 雇用及び職業における差別的待遇の防止のための措置について責任を有する当局は、すべての分野においてとられる措置を調整するため、他の分野における差別的待遇の防止のための措置について責任を有する当局と密接に、かつ、絶えず協力すべきである。

(ii) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勸告(第九〇号)(抄)

(一九五二年 第三四回総会採択)

1 関係のある労働者団体又は、このような団体が存在しない場合には関係のある労働者と協議の上、次の目的のため適当な措置をとるべきである。

(a) 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を中央行政機関のすべての職員に対して適用することを確保すること。

(b) 邦、州又は県の行政機関が報酬率に関して管轄権を有する場合には、これらの機関の職員に対する前記の原則の適用を奨励すること。

2 関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上、その報酬率が特に次の事項に関して法令による規制又は公の監督に服している職業で1に掲げる以外のすべての職業に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を適用することとできるだけすみやかに確保するための適当な措置をとるべきである。

(a) その最低賃金率又はその他の賃金率が公の機関の下で決定される産業及びサービスにおける最低賃金率又はその他の賃金率の確定

(b) 公の所有又は監督のもとに運営される産業及び企業

(c) 適当な場合には、公契約の条項に従って施行される事業

3 (1) 報酬率を決定するため用いられている方法に鑑みて適当な場合には、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般的適用に関する規定を立法によつて取捨するべきである。

(2) 権限のある公の機関は、使用者及び労働者が前記の法上の要件に関して充分に知らされ、かつ、適当な場合には、その適用に関して助言を与えられることを確保するため、すべての必要かつ適当な措置をとるべきである。

4 関係のある労働者及び使用者の団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、1、2又は3の適用を受

ける義務に関して、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を直ちに実施することが可能であると認められない場合には、次に掲げる手段によつて前記の原則の漸進的適用に関する適当な規定を定めるだけすみやかに設け、又は設けさせるべきである。

(a) 同一価値の労働に対する男子の報酬率との間の格差を減少すること。

(b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働を仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。

5 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に従つて報酬率を決定することを容易にする目的に鑑みて適当な場合には、加盟国は、関係のある使用者及び労働者の団体と合意の上労働者の性別にかかわらず職務分類を行うため、職務分析又はその他の手続によつて、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである。前記の方法は、この条約の第二条の規定に従つて適用すべきである。

6 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の適用を容易にするため、必要な場合には、次の手段によつて女子労働者の生産性を高めるため適当な措置をとるべきである。

(a) 男女労働者が職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関して同一の又は同等の便宜を享受することを確保すること。

(b) 職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関する便宜の利用を女子に奨励するため適当な措置をとること。

(c) 女子労働者、特に扶養家族を持つものの必要を満たす福祉社会施設を設け、かつ、一般公共基金又は性別にかかわらず労働者について支払われる支払金によつて支弁される社会保障若しくは産業福祉基金によつて前記の便宜の費用が負担されること。

(d) 女子の健康及び福祉に関する国際規約及び国内の法令の規定に抵触することなしに、業務及び地位に就くこ

とに關しての男女労働者の平等を促進すること。

7 同一の価値の労働に對して男女労働者に同一の報酬の原則を実施すべきであると考えられる理由に關する一般の理解を促進するためあらゆる努力を払うべきである。

8 この原則の適用を促進するため望ましいと考えられる調査を行うべきである。

(iii) 職業訓練に關する勸告 (第五七号) (抄)

(一九三九年 第二五回總會採択)

第四部 技術及び職業教育

10 ① 男女労働者は、すべての技術及び職業學校に入学する平等の權利を有しなければならない。但し婦人及び少女は、保健のため法律上禁止される作業に継続的に従事することを要求されないものとし、尤も訓練のためかかる作業に短期間従事することは許されるものとする。

② 婦人及び少女が主として使用される職業(家庭的職業及び家庭的勞務を含む)のために、技術及び職業訓練に關する適當な施設を設けなければならない。

第七部 証明書及び交換

16 ① 一定の職業のための技術及び職業訓練の修了試験に必要な資格は、目的にこれを定め、かつ、右試験の結果として与せられる証明書は、全國を通じて承認されなければならない。

② 使用者及び労働者の職業的団体が右の試験の管理に關して権限のある機關を援助することが望ましい。

③ 男子及び女子は、同一の学科の完了に對して同一の証明書又は免狀を受ける平等の權利を有しなければならない。

(iv) 身体障害者を含む成年者の職業訓練に關する勸告 (第八八号) (抄)

(一九五〇年 第三三回總會採択)

II 訓練の範圍

8 女子も男子と同様に成年者のための訓練施設を利用する機会を与えられるべきである。

(v) 職業安定組織の構成に關する勸告 (第八三号) (抄)

(一九四八年 第三二回總會採択)

II 雇用市場情報

5 職業安定組織は、次に關する資料を含む雇用市場情報を蒐集しなければならない。

(a) 現在及び將來における労働の必要量(必要な労働者の産業別、職業別又は地区別の数及び種類を含む。)

(b) 現在及び將來における労働の供給量(労働者の数、年齢、性別、熟練度、職業、産業及び居住地並びに求職者の数、居住地及び特徴に關する詳細を含む)

IV 労働者の紹介

12 職業安定機關は

(a) (b) 略

(c) 労働者を職業に紹介するに當つて、民族、人種、性別、信仰を理由として、求職者に對して不当な差別をしてはならない。

(vi) 移民労働者に關する勸告 (第八六号) (抄)

(一九四九年 第三二回總會採択)

(勸告の附録) (条文中の括弧内は主として永久的移民に關する。)

避難民及び移動者の移民を含む勞務のための一時的及び永久的移民に關する模範協定

第十七条 (均等待遇)

- 1 入移民領域の権限ある機関は、移民（及びその家族）に対し、かれらが従事しうる雇用について、法律上又は管理上の規定又は労働協約により、内国人に与えられるものに劣らない待遇を与えるものとする。
- 2 かかる均等の待遇は、国籍、人種、宗教又は性別による差別なく、合法的に入移民領域内にある移民に、次にかける事項について適用されるものとする。

- (a) かかる事項が法令及び規則に規定され又は管理機関の監督をうける限り、
 - (i) 報酬（若し報酬の一部をなすときは家族手当を含む）労働時間、週休日、超過労働協定、有給休日、その他家内労働の制限、最低年齢規定、婦人労働及び年少者の労働を含む雇用に関する規定
 - (ii) 労働組合の組合員資格及び団体交渉の利益の享受
 - (iii) 入移民国人の不利益とならぬ限り、学校、徒弟及び職業又は技術訓練の課程又は学校に入ること
 - (iv) 娯楽及び厚生措置
 - (b) 被用者に関し支払われるべき雇用料、賦課金又は離出金
 - (c) 衛生、安全及び医的援助
 - (d) この協定に掲げられる問題についての法律上の手続
- (vii) 属地における社会政策の最低基準に関する勸告（第七〇号）（抄）

（一九四四年 第二天回総会採択）

(勸告の附録) 第二部 最低基準

第八章 婦人の雇用

第二十九条

地方的事情を充分に考慮して、婦人に次のことを確保するために適当でありかつ実行しうる措置を講ずることは、すべての権限ある機関の社会政策の二目標でなければならぬ。一般教育、職業訓練及び雇用の適当な機会、母性の保護を含む身体的に有害な労働条件及び経済的搾取に対する保障、特殊の形態の搾取に対する保護並びに報酬及びその他の労働条件に関する男女間の公平にして均等な待遇

- (viii) 属地における社会政策の最低基準に関する勸告（補足的規定）（第七四号）（抄）

（一九四五年 第二七回総会採択）

(勸告の附録) 第一部 賃金及び貯金

第六条

- 1 同一の作業及び企業における同一価値の労働に対する同一賃金の原則を有効に確立すること並びに雇用及び昇給の機会並びに賃金率に関し人種、宗教又は性別により労働者に差別待遇を行うことを防止することは、政策の目標でなければならぬ。
- 2 低賃金労働者に適用する率を上げることにより、人種、宗教又は性別による差別待遇に起因する賃金率の現在の差等を減少させるため、すべての実行し得る措置を講じなければならぬ。
- 3 属地以外より労働のために雇入れれる労働者に対しては、その家族より離れる雇用から招来する合理的な個人又は家族の費用に充当するため附加的給与を与えることができる。

三 資本主義国家における均等待遇に関する法令

(1) 日本

(i) 憲法

第二四条 すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第二五条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

第二六条 すべての国民は、職業で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

第二七条 すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

第二八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

(ii) 労働基準法

第二条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

第四条 使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金において、男子と差別的取扱をしてはならない。

(iii) 職業安定法

第二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された別種の定めのある場合はこの限りでない。

● 職業安定法施行規則

第三条 公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、回接、指導紹介等の業務について、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱をしてはならない。

(iv) 労働組合法

第五条

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われな

(v) 国家公務員法

第二七条 すべての国民は、この法律の適用についても、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第五号（欠格条項規定）に規定する場合を除くの外政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

第四六条 採用試験は、人事院規則の定める選験の資格を有するすべての国民に対して、平等の条件で公開されなければならない。

(vi) 地方公務員法

第二三条 すべての国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号（欠格条項規定）に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

(vii) その他

● 旧帝国憲法

第二九条 日本臣民は法律命令ノ定ムル資格ニ応シ均ク文武官ニ任セラレ及其ノ他ノ公務ニ就クコトヲ得

● 治安警察法（昭和三〇・一一・三）廃止

第五条 左に掲ぐる者ハ政府ニノ福祉ニ加入スルコト得ス

五 女子

(2) 中華民國

(1) 憲法

(一九四六年二月二五日)

第七条 中華民國の人民は、男女、宗教、種族、階級又は党派の別なく、法律上一律に平等である。

(ii) 労働組合法

(一九二九年二月一日施行
一九四九年一月七日修正)

第二二条 およそ労働組合の組織区域内における年令満十六才以上の男女労働者は、いずれもその従事している産業又は職業の労働組合に加入して、組合員となる權利及び義務を有する。但し、既に産業別労働組合に加入している者は、職業別労働組合に加入することができない。

(3) インドネシア

暫定憲法

(一九五〇年八月一七日施行)

第七条 何人も、法律の前には一個人の人と認められる。

2 すべての人は、法律の下で平等な取扱と平等な保護をうける權利を有する。

3 すべての人は、いかなる差別的待遇又はかかる差別的待遇のいかなる教唆からも平等な保護をうける權利を有する。

(以下略)

第二八条 1及び2 (略)

3 何人も、同等の条件の下では同等の勤労に対する同等の報酬及び同等に有利な労働契約を結ぶ權利を有する。

(4) インド

憲法

(一九四九年一月二六日)

第一五条 (宗教、人種、姓階、性、出生地の理由による差別の禁止)

1 国家は、公民に対し、宗教、人種、姓階、性、出生地又はそれらのいずれかの理由のみによる差別を附さないものとする。

2 (以下略)

第二六条 (公務への雇用に関する機会均等)

1 すべての公民は、国家の官職への雇用又は任命に関する事項につき平等の機会を与えられる。

2 公民は、宗教、人種、姓階、性、家系、出生地、居住地又はそれらのいずれかの理由のみにより国家の官職への雇用若しくは任命を拒否され、又は雇用若しくは任命に関する差別待遇を受けることはない。

3 (以下略)

第三九条 (国家の順守すべき政策の原則)

国家は、特に次に掲げる事項を確保する政策をとらなければならない。

a & c (略)

d 男女の差別なく均等を労働に対しては均等の給与を支払うこと。

e (以下略)

(5) パキスタン

憲法

(一九五六年二月二九日制定)

(公務における差別待遇に対する保護)

第一七条 パキスタンの公務における任命のための別段の資格を有するすべての市民は、その任命に関して、人種、宗教、性別、他所又は出生地のみを理由として差別待遇をう。

但し、憲法施行日から十五年の間は、いかなる階級又は地域に属する者に対しても、パキスタンの公務における適切な代表を確保するための地位を留保することができる。

さらに但し、パキスタンの公益のために、一方の性の構成員のための特定された地位又は公務を留保することができる。

2 第二項の規定は、州政府、又は地方若しくはその他の官庁がその政府又は官庁の下におけるいかなる階級の公務について、その政府又は官庁の下における任命に先き立つて、その州における居住に関する条件を規定することを妨げない。

(6) ビルマ

憲法

(一九四七年九月二十四日制定)

第一三条 すべての公民は、出生、宗教、性又は人種の如何を問わず、法の前に平等である。即ち、一、公民又は公民の一部と他のそれとの間、いかなる恣意的な差別もあつてはならない。

第一五条 婦人は、同一の仕事に関して、男子が受ける給与と同額を受ける給与と同額を受けるものとする。

(7) トルコ

憲法

(一九四五年一月一〇日制定)

第六九条 すべてのトルコ国民は、法の前に平等であつて、法律を遵守する義務を負う。

団体、階級、土地及び個人の間、いかなる特権も、すべてこれを廃止し、及び禁止する。

(8) シリア

憲法

(一九五〇年九月五日制定)

第二六条

1 (略)

2 国は、雇用を保護する。この目的を達するため、次の原則に基く特別の規則を制定するものとする。

一 労働者に対し、その労働の量と質に比例した賃金を与えること。

二 及び三 (略)

四 女子及び年少者の雇用について特別の要件を定めること。

五 (以下略)

(9) イラン

イラン構成法

(一九〇七年一〇月八日制定)

第八條 イラン人民は、法の前に平等の權利を享有する。

(10) ギリシャ

憲法

(一九一一年六月一日制定)

第三條 ギリシャ人は、法律の前に平等である。その能力に応じ、均しく公の負担を分担する。ギリシャ市民は、すべての公職に就くことができる。ただし、特別法によつて特例が定められた場合は、この限りでない。市民とは、国家の法律に従い、市民たる要件を取得した者又は取得すべき者である。貴族の称号及び榮典は、ギリシャ市民には与えられず、また認められなく。

(11) フランス

(一九四六年) 〇月〇日

(1) 憲法

前 又(抄)

法律は、凡ての領域で、女子に対して、男子と平等の権利を保障する。……凡て人は、勤労の義務と職を得る権利とを有する、何人も、出生、所信又は信條のために、その勤労又は就職に際して、不利益を蒙ることはない。

(11) 官吏法

一九四六年一〇月十九日
一九四八年九月十四日改正
一九五二年三月二日改正
一九五三年一月三日改正

第七条 この法律に別段の定がある場合の外この法律の適用については、両性の間に差別を設けてはならない。

参考 第二三条 下記の者は、官職に採用することができない。

四 職務遂行上必要な身体的適応条件を充足しない者及び(以下略)

第二一四条 休職は、職権によつて、又は本人の申請に基いて、省令をもつて言渡すものとする。

前項の外、女子職員については、特別の休職を認める。

第二二〇条 女子官吏が少くとも二子を有し、その一子が五才未満であるか、又は常時療養を要する病氣に罹つて居り、かつ、その官吏がこれらの子を養育するために申請するときは、その官吏は当然休職に附される。

前項の休職はその期間を二年とし、第一項の条件が充たされる限りは、本人の申請に基き、更新することができ、

参考 第二一八条 本人の申請に基く休職処分の間は、三年を超えてはならない。但し、二回を限り、同一の間を以つて更新することができる。

尤も、休職処分が本人の都合により言渡された場合には、その期間は、三月を超えてはならない。

又、その更新は許されない。

第二二二条 申請に基く休職中の官吏は、いかなる給与を受ける権利をも有しない。但し、第二二〇条に規定に該当する場合においては、女子官吏は、家庭法による手当の金額を支給される。

(12) 西ドイツ

(一九四九年五月八日制定)

憲法

第三条

一 すべての人は、法律の前に、平等である。

二 男子及び女子は、同等の権利を有する。

三 何人も、その性別、門地、人種、言語、故郷及び家系、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又は特権を受けることがない。

(13) オーストラリア

(一九二〇年) 〇月一日制定

憲法

第七条

1 すべて連邦公民は、法律の前に平等とする。出生、性、門地、階級及び信仰に基く特権は廃止する。

(14) スイス

憲法

(一八七四年五月二九日制定)

第四条 すべてのスイス人は法の前に平等である。スイスにおいては、いかなる君臣関係も、地位、家系、門閥及び身分のいかなる特権も存しない。

(15) アイルランド

(一九二七年二月九日制定)

本八

憲法

第四〇条

1 すべて國民は、人間として、法の前に平等である。

この規定は、国が法律を制定するに當り、生理的及び道徳的の能力並びに社会的機能の差異に正当な考慮を払つてはならないことを意味するものではない。

(16) メキシコ合衆国

憲法

(一九一七年一月三十一日制定)

第一二三条 連邦政府は、次に掲げる基本原則を侵害することなく、労働者、日雇労働者、俸給生活者、家事使用人及び職人並びに一般的にすべての労働契約に対して適用される労働法を制定しなければならない。

一六 (略)

七 性別及び国籍のいかんを問わず、同一の労働に対して、同一の賃金が支払われなければならない。

八 (以下略)

(17) ブラジル

憲法

(一九四六年九月二十四日制定)

第一四一条 憲法は、ブラジル人及び國內に居住する外國人に対し、左の通り生命、自由、個人の安全及び財産に關する諸権利の不可侵を保障する。

何人も法律の前に平等である。(以下略)

第一五七条 労働及び社会保障立法は、労働者の地位の改善を目的とする基準の外に、左の基準に従う。

一 (略)

二年令、性別、国籍又は民法上の地位を理由として、同一労働に対して賃金を異にすることの禁止

(以下略)

(18) ウルグワイ

憲法

(一九五一年一〇月二十六日制定)

第七條 共和国の住民は、生命、名誉、自由安全、労働及び財産の享有につき保護を受ける権利を有する。個人も、公共の利益を理由として制定される法律に基く場合のほか、これらの権利を奪われることはない。

第八條 人は、すべて、法律の前に平等であり、才能又は德行に基くものを除いては、いかなる差別も容認されな

い。

(19) パナマ

憲法

(一九四六年三月一日公布)

第二條 すべてのパナマ國民は、法律の前に平等である。

人種、出生、社会的階級、性、宗教又は政治思想により、個人的な除外、特權又は差別をしてはならない。

(以下略)

第六六條 同一の条件における等しい労働に対しては、何人がこれを行うかにかかわらず、また性又は国籍により差別することなく、等しい給料又は賃金が常に支払われなければならない。

(20) ニュージーランド

最低賃金命令 (抄)

(一九五四年一月二十五日制定)

第二條 男子労働者については、一九四五年最低賃金法第二條の適用上の最低賃金率は次の通りとする。

(a) 時間又は出来高給の支払われる場合には、一時間につき四シリング七・五ペンス又は労働者の生涯性を考慮

したそれに相当する額

- (b) 日で支払われる場合は一日にいき一ポンド一七シリング
- (c) その他の場合は一週につき九ポンド

第三条 女子労働者については、一九四五年最低賃金法第二条の適用上最低賃金率は次の通りとする。

- (a) 時間又は出来高で支払われる場合には一時間につき三シリング一ペンス又は労働者の生産性を考慮したそれに相当する額

- (b) 日で支払われる場合は一日につき一ポンド四シリング八ペンス

- (c) その他の場合は一週にいき六ポンド

(21) 南ヴェトナム

(一九五六年一〇月二十六日制定)

憲法

第五条 すべて市民は、男女の別なく、生れながらその尊厳、権利及び義務において平等である。すべて市民は、相互に同胞愛と連帯の精神をもつて対処する義務を負う。

国家は、個人及び社会の「良」としての人の基本的権利を承認し、かつ、保障する。

国家は、市民に対し、その権利の享受とその義務の達成について、平等の機会及び所要の条件を保障することにとめるものとする。(以下略)

第十四条 すべての市民は、勤労する権利及び義務を有する。

同等の勤労には、同等の賃金が支払われる。

アメリカ合衆国

(22) (i) ミズリー州憲法(一九四五年法)

第二章 (権利章典)

第二条 立憲政治は、すべて国民の一般的福利を増進することを意図したものである。

すべて人は、生命、自由、幸福の追求及び自らの勤労によつてえたものの享受に対する自然権を有する。

すべて人は、平等に創造せられ、法律の下に平等の権利と機会とをもつ資格が与えられている。

これらの事柄について保障を与えることは政府の責任である。

第七章 (公務員)

第一〇条 本州においては、何人も性別を理由に、公務員の資格を奪われることはない。

(ii) ニューヨーク州憲法(一九三八年法)

第二章 (権利章典)

第十一条 何人も、この州又はその下級区劃の法律による平等な保護を拒否されてはならない。

何人も、人種、皮膚の色、信条又は宗教を理由として他の人により、又は商社、法人若しくは団体により又は州若しくは州の機関により、その私権についていかなる差別も加えてはならない。

(iii) ウィスコンシン州憲法(一九四八年法)

第一章 (権利の宣言)

第一条 すべての人々、生れながらにしてひとしく自由、かつ、独立であり、特定の固有の権利を有している。

政府諸機関は、これらの権利を保護するために設けられたものである。

(iv) カリフォルニア州

労働法典

(一九三七年制定、一九三九年、一九四一年、一九四三年、一九四五年、一九四六年、一九四七年、一九四九年、一九五一年、一九五三年改正)

第一一九七条の五 使用者は、その雇用する女子に対し、同一の種類、量及び性質につき、同一職場における男子労働者に支払われる率に達しない賃金率で、給与を支拂つてはならない。但し、本条の右の規定は、先任、勤務年限、能力若しくは熟練度の相違、正規になされると臨時になされるを問はずなされる職務若しくは役務の内容の相違、交代勤務時間、交代出勤日、若しくは就業時間の相違、休憩時間のため生ずる若しくは特定重負を超える物体の持上げ、移動のために作業を制限、禁止されるため生ずる作業中断時間（かかる休憩、作業の制限又は禁止が、連邦、州若しくは地方の制定法、規則又は局をいし委員会の命令の何れにもとづいて要求されるかを問わない）の相違、又は他の合理的な、相違若しくは他の相違以外の要素にもとづいて、同一種類の仕事に従事する男女被用者間の賃金率に差別をつけることを禁止するものではない。但し、右に掲げる相違又は要素にもとづいて差別をつけることを、就業に關していらないときは、この限りでない。

両性間の賃金率の差別は、その差別が使用者と被用者の交渉代表として認められた真正の労働団体との間の協定によつて規定されている場合においては、禁止されない。

本条を適用する時點又は本条にもとづいて生じた訴訟は、申立にかかる違反のなされた日から六箇月以内にこれを提起しなければならない。但し、いかなる場合においても、被用者がその訴訟を提起した請求の書面による通知が使用者に受取られた日から三十一日以前の期間に對する給与については、本条により支払義務を負うものであつても、使用者はその支払の責任を負わない。

賃金率に關する差別が性の相違にもとづくものである他の要素にもとづかないことを確定する立証責任は、請求を提起した者がこれを負う。

(23)

カナダ連邦

(1) ケベック州

職業組合法

(一九四一年改正)

第四條 一六才の年少者及び既婚女子（夫が反對する場合を除く。）は、職業組合員になることができる。

(ii) マニトバ州

最低賃金法にもとづくマニトバ州規則

第一一條（最低賃金率）との命令及び規則の諸規定に従い、各使用者は、各女子被用者に次に掲げる賃金率以上で賃金を支払わなければならない。

a 基準時間

1 都市地域

一八才以上の被用者 一時間当り五五セント

一八才未満の被用者 一時間当り四八セント

2 郡部地域

一八才以上の被用者 一時間当り五三セント

一八才未満の被用者 一時間当り四五セント

b 時間外労働時間

時間外労働時間は最低賃金率の一、五倍を下廻らない率で支払われなければならない。

第一六条（最低賃金率）との命令及び規則の諸規定に従い、各使用者は、各男子被用者に次に掲げる率以上で賃金を支払わなければならない。

a 基準時間（都市、郡部とも）

1 一八才未満の被用者 一時間当り四八セント

- 2 一八才以上の被用者 一時間当り六〇セント
b 時間外労働時間

時間外労働時間は、最低賃金率の一・五倍を下廻らない率で支払わなければならない。

四 社会主義国家における均等待遇に関する法令

(1) ソヴィエト連邦

憲法

(一九二三年七月六日施行)

第二二二条 ソ連邦における女子は、経済的、国家的、文化的および社会的、政治的生活のすべての分野において男子と平等の権利を与えられる。

これらの女子の権利を實現する可能性は、女子に対して、男子と平等の労働、労働賃金、休憩、社会保険および教育に対する権利が与えられること。(以下略)

(2) 中華人民共和国

(1) 憲法

(一九五四年九月二〇日制定)

第九六条 中華人民共和国の女子は、政治、経済、文化、社会、家庭等の各生活分野で、すべて男子と平等の権利を有する。

(11) 労使関係に関する暫定処理規則

(一九四九年一月二二日)
中華全国总工会公布

第一九条 男女従業員が同等の技術をもち、同等の作業をし、能率が等しいときは、同等の報酬でなければならない。

(3) 蒙古人民共和国

憲法

(一九四〇年六月三〇日制定)

第九三条 女子は、蒙古人民共和国においては、経済的・国家的・文化的・社会的・政治的生活のあらゆる分野において、男子と平等の権利を付与される。この権利を實現する可能性は、女子の労働、休憩、社会保険及び教育の条件が男子の条件と平等であること。(以下略)

(4) 北朝鮮

憲法

(一九四八年四月二九日制定)

第一一条 朝鮮民主主義人民共和国のすべての公民は、性別、民族別、信仰、技術、財産及び知識程度にかんを問わず、国家、政治、経済、社会及び文化生活部門において、同等の権利を有する。

第二二条 女子は、国家、政治、経済、社会及び文化生活部門において、男子と同等である。

第一五条 公民は、国家機関、協同団体及び個人企業所において、同一の労働に対し同一の報酬を受ける権利を有する。

(5) 北ヴェトナム

憲法

第六条 ヴェトナムのすべての市民は、経済的、政治的及び文化的関係において平等の権利を享有する。

第九条 婦人は、憲法に従い、すべての関係において男子と同じく、完全かつ平等の権利を享有する。

(6) ユーゴスラヴィア

憲法

(一九四六年一月三二日制定)

第二四条 女子は、国、経済生活及び社会・政治生活のすべての分野において、男子と同権である。

女子は、同一の労働に対して、男子と同一の支払をうける権利を有し、及び勤労者として、特別の保護を受け

る。

国は、産院、幼児の家及び託児所を設立し、及び産前産後の有給休暇の権利を保障して、母及び幼児の利益を特に保護する。

(7) ポーランド

憲法

(一九五二年七月二二日制定)

第六六条 ポーランド人民共和国において婦人は、国家的、政治的、経済的、社会的および文化的な生活のすべての分野で、男子と平等の権利をもつ。

2 婦人の同権は、つぎのことによつて保障される。

- 一 男子と平等の労働の権利と、「同一労働に対しては同一の支払」という原則にしたがつた給与をうけとる権利、休息の権利、社会保険に対する権利、教育をうける権利、名誉称号と勲功に対する権利および公職につく権利

二(略)

(8) ハンガリア

憲法

(一九四九年八月二八日制定)

第四九条 ハンガリア人民共和国の市民は、法律のまゝで平等であり、同一の権利をもつ。

- 2 性、信仰および民族によつて市民の権利を制限することは、法律によつてきびしく処罰される。
- 3 ハンガリア人民共和国は、共和国の領土にすむすべての民族が、民族間で学習をし、民族文化を発展させることができるとともに保障する。

第五〇条 ハンガリア人民共和国では、婦人は男子と同一の権利をもつ。

(9) チェコスロヴァキア

憲法

(一九四八年制定)

憲法の基本的条項

第三條

1 (略)

- 2 国家は、男女を問わずすべての人民に対して、人格及び表現の自由を保障し、すべての人民に対してその実現の平等の可能性及び機会を確保することに努める。

憲法の細目規定

第一章 人民の権利及び義務

第一條

- 1 すべての人民は、法の前に平等である。
- 2 男子及び女子は、家庭においても、社会においても、平等の地位を有し、また、平等に教育を受け、職業若しくは官職につき、又は榮譽を受ける権利を有する。

第二七條

1 及び 2 (略)

- 3 労働に対する報酬を決定するに当つては、労働の質及び量並びにその社会に対する有益性を決定的な要因とする。

- 4 男子及び女子は、同一の条件の下においては、同等の労働に対して同等の賃金を受ける権利を有する。
- (10) ブルガリア

憲法

(一九四七年二月四日制定)

第七二条 婦人は、國家的、私法的、経済的、社会的、文化的及び政治的生活のすべての領域で、男子と平等の権利をもつ。

この同権は、婦人に対して、男子と平等の労働の権利、同一の労働にたいする同一の支払い、休息の権利、社会保障、年金及び教育に対する権利の保障によつて実現される。(以下略)

- (11) アルバニア

憲法

(一九五〇年七月四日制定)

第一四條 すべての市民は、法律の前で平等である。(略)

出生、社会的身分、財産状態及び教育程度によるいかなる特権も認められない。

第一七条 婦人は、私的、政治的及び社会的生活のすべての分野で、男子と平等の権利を与えられる。

婦人は、同一労働に対し、男子と平等の給与を受ける権利を有する。婦人は、社会保険について男子と平等の権利を有する。(以下略)

- (12) ルーマニア

憲法

(一九五二年九月二四日制定)

第八三條 ルーマニア人民共和国においては、女性には、経済的、政治的、國家的及び文化的生活のあらゆる領域において、男性と平等な諸権利が与えられる。

女性には、労働、労働賃金、休息、社会保険及び教育において、男性と平等の権利をもつ。(以下略)

- (13) ドイツ

(1) 憲法

(一九四九年一〇月七日制定)

第七條 (男女の同権)

男子及び女子は、同権である。

女子の同権に反するすべての法律及び規定は、廃止される。

第一八條 (労働条件、労働の報酬) (抄)

男子及び女子、成年及び青少年は、同等の労働に際して同等の賃金を求める権利を有する。

(ii) 労働法典 (労働力の保護助長、労働生産性の奨励並びに労働者及び職員の物質的、文化的増進改善に関する労働法典)

(一九五〇年四月一九日制定)

第一条 (1) すべてのドイツ民主共和国の市民は労働権を有する。すべての市民に、その能力に応じた適当な職場が与えられなければならない。

(2)、(3) 省略

(4) 国家機関は、女子が国民経済のすべての部門においてその労働権を十分に行使し得るに必要な諸条件を創造すべき義務を負う。

第二条 男女の勤労者に対しては、養老年金請求権の有無に拘らず、その自由な判断により、肉体的及び精神的能力に応じた活動の継続が確保されなければならない。右の男女の長期に亘る職業活動の豊富を経験は、万人を鼓舞して万人の福祉に寄与せざるに足りる。

第三条 すべての勤労者は、性別及び年齢の如何に拘らず、同一の労働に対し同一の賃金を支給されなければならない。

第三六条 (1) 省略

(2) ドイツ民主共和国及び各邦の各主務省は、労働保健省と協議して、重点産業特に鉱業における労働力の準備を計画的に確保するための措置を講じなければならない。これらの措置は、左記を主眼としなければならない。

二 未就業女子群中から労働力を取得すること。

第三二条 公有経営における女子の習得課程は、一切の活動につき広汎にこれを編成しなければならない。習得は簡易労働から複雑労働への段階に従つてこれを行い、労働規律と専門教科によつてこれを向上させなければならない。専門労働者は、その専門的知識を女子及び年少者に伝授すべき義務を負ふ。

(iii) 農業使用人の労働力保護に関する法律

(一九四九年十二月二十二日制定)

第四條 (賃金) (1) 及び (4) (6) 省略

2 賃金は、性別、年齢、門地、國籍、宗教及び人種の如何に拘らず、すべての使用人について、労働及びその成果が同一である限り、同一である。

3 日曜・祭日に完全に労働させた場合には、これに代へ、平日に休ませて調整しなければならない。女子使用人であつて、自己の世帯を有し、かつ、他に世帯の用を弁し得る家族を有しない者は、完全に作業をした場合、一カ月について一日の有給休暇(世帯日)を請求する権利を有する。

五 その他

(1) 日本国憲法第一四条に関する判決

(判決抜す)

憲法第一四条は、人格の価値がすべての人間について平等であり、従つて、人種、宗教男女の性、職業、社会的身分等の差別に基いて、あるいは特権を有し、あるいは特別に不利な待遇を与えてはならないという大原則を示したものに外ならない。しかしながらこのことは法が、國民の基本的平等の原則の範囲内において、各人の年齢、自然的素質、職業人と人との間の特別の關係等の各事情を考慮して、道徳、正義、合目的性等の要請より適當な具體的規定をすることを妨げるものではない。(昭二五・一〇・十一最高裁)

註 本判決は、尊属殺犯事件に関するものである。

(判決要旨)

憲法第一四条は、私人相互間の關係までを規定したのではない。(昭二八・一二・八大阪高裁)

(2) 西ドイツにおける男女同一賃金の原則に関する判決

(判決その一)

一九五五年一月二五日、ドイツ連邦労働裁判所

(事実の要旨)

被告は、椅子製造工場を経営しており、原告は、その工場で女子補助労働者として働いていた。原告は、時間給で木材の堆積作業に従事していた。賃金算定の基準となる労働協約には、次の約款がある。

「女子労働者は、紡績業については、男子労働者の七五%、この賃金協定の適用を与けるその他の木材が工業については男子労働者の八〇%相当額の賃金を受ける。」

原告は、時間給で雇用された限りでは被告から賃金減額約款により算定された賃金を受けた。

控訴裁判所は、次の事実を確認した。被告の工場では、原料は先ず機械で加工され、その機械は専ら男子が操作した。細分された小さな木版は機械の側に立っている女子が束ねて貨車に入れる。約三〇センチメートルの貨車の運搬

は、主として男子労働者が行い、女子によつて行われたことは一度もない。女子はこの作業の場合時々助手として男子につけられた。木材の推積作業は、女子のみが行い、男子は、この作業の場合は、他の作業がその時ないときのみ臨時的に手伝つた。

(判決理由の要旨)

原告は、正當に基本法第三條第二項及び第三項の違反を主張する。

この憲法上の原則は、男子及び女子は、同等の権利があること、及び何人もその性別のために差別されてはならないことを規定する。

同様の原則及び差別待遇禁止は、一般的な平等原則を具体化したものであり、有効かつ真正の法規範であつて、單なる綱領的原則ではない。この原則は、男子及び女子の法律上の取扱における自由裁量を制限している。そのため、性別は、原則として男女の法律上の取扱にとつて何らの役割も演じない。

同権原則及び差別待遇禁止は、同一労働には、男女同一賃金の原則をも包含している。それは現在論争されていないところである。本法廷は、男女同一労働同一賃金原則は、私法上の取引に対する有効な基本的権利に直ちに属するかどうか。また例えば、労働協約はこの原則に拘束されるかどうかについては決定する必要がない。なぜなら、當面の訴訟においては、労働協約は、男女同一賃金原則に支配されるか否かが重要であるからである。それは肯定されるべきである。即ち、基本法第一條第三項によれば、以下の基本的権利は直接有効な法としても立法をも拘束する。労働協約は、立法であり、実体的意味の法律である。なぜなら労働協約は、特にその労働条件において、関係者の雇用関係に対する客観的な法を定めるものであるからである。このことは一九四九年四月九日の労働協約法に基き、國體の余地なく明白である。即ち、同法第一條によれば、労働協約は、雇用関係の締結及び終了並びに経営上及び経営組織法上の問題を規律しうる法規範を包含する。

基本法第一條第三項は、國家の立法という意味だけで、立法の體を用いているのであるとする見解は誤りである。むしろドイツ法大系における法律の概念は、直接客観的な法規範という意味で、重要な基本的な規定に使用される。例えば裁判所構成法第二條、基本法第九七條、民事訴訟法第五〇條等それはまた自治法的（いわゆる私的團體自治又は契約自治とは異なる）客観的法及び慣習法を包含する。しかして労働協約は、自治法である。ヒュックは、國家の法律としての法のみを基本法第一條第三項の意味における立法と認めると所論するが、それは地域團體が制定し、同時に自治概念に該当する法はいかなる場合にも基本的権利の拘束から自由であり得ないが故に、右のヒュックの意見は分明ではない。基本法第一條第三項は、基本的権利は、國家の立法のみを拘束し、しかして最も重要な広範の機能がある他のすべての客観的法は憲法に矛盾して差し支えないと規定してゐるのではない。故に基本法第一條第三項は、國家の立法に限られない。

同一賃金原則に関しては、法廷の解釈は、基本法の立法過程からも明らかな如く、基本法起草者の意思にかなりものである。まさしく労働協約は、女子の同一賃金原則に拘束されるのである。

反対説は、更に、協約当事者は、その法設定に関する自治権を労働協約法に明文をもつて定める國家の委任に基いて行使するものであることを看過している。この委任がなくとも労働協約が成立するか否かについては、労働協約の規範的效果は、結局高権力にまで遡及し、これが憲法に拘束されるときは、國家の委任に基き法設定権能を有するものと同様に憲法に拘束されるのである。労働協約は、こんにち労働条件を定める最も重要な法形式であることを看過してはならない。もし、労働協約が女子の同一賃金原則という憲法上の原則に拘束されないとすれば、それは余りに憲法上の存在に過ぎぬことになる。基本法第三條第二項及び第三項は、法規範が設定される場合は、常に男女同一の地位を考慮しこれを実施することを意図してゐるのである。従つて、基本法第三條第二項及び第三項から次の結論を得る。即ち、女子は、男子と同一の労働を行う場合は、労働協約上賃金について、異なつて取り扱われてはなら

ない。異なる取扱をするときは、同種原則に違反し差別待遇禁止の違反が生ずる。なぜなら、女子であるという理由だけでその他は同一要件の場合に男子より低い賃金が支給されるのは不当であるからである。

ここに存する賃金協定は、明白かつ一義的にこの法原則に違反している。なぜなら同一労働の場合に協約上の最低賃金の一定の百分率のみを一般的機械的に女子労働者に帰属せしめているとすれば、その賃金差別は、明らかに性別だけの理由で行われているものであるからである。

この異議を申し立てられた判決が、企業にとつて、女子労働は、男子労働に比し、その経済的価値が異なるという観点のもとに、一般的に、同一賃金原則を考慮しないで、同一要件の場合に男女の賃金差別が許されうると仮定すればそれは誤りである。確かに女子労働の、経済的価値は、事情によつては男子労働に相應しないであらう。それには、女子に特別に適用される労働保護規定例えは、労働時間令、家内労働法、母性保護法をあげるだけで良いであらう。これらの規定は、社会的見地から使用者に経済的負担を課するのである。この社会的負担は、生物学的、機械的な特性に関連して男子に対する関係で不利である職業婦人が労働生活上重大な損害を受けずに同等の可能性を保障するために、使用者等に課せられているのである。もし憲法起草者が、こういう事情で働く女子の利益のために同一賃金原則を定めたとすれば社会的法治国家の原則の見地からも使用者の右の社会的負担に関連してこの同一賃金原則を弱めたり全く中身の無いものにするとはありうべからざることである。むしろ女子の労働については、その時々具体的な労働の外で効果をもつ保護法規は考慮せずに賃金を支給すべきことを同一賃金原則に要求しているのである。反対派は、結局實際上賃金を引き下げることによつて女子に対する法定の社会的保護を無価値のものとしてしまふであらう。

賃金は、男女のいずれがその労働を行うかは関係なく、その行われるべき労働によつてのみ定められなければならない。男子の行う労働の経済的価値でさえ、実際上は賃金には表現されないとしても、経営体によつては、種種の

差異がある。同一の労働履行については、女子は男子がその労働を行つたとした場合にうけるであろう賃金の請求権を有する。しかしここでは、原告は、實際上困難性や肉体的努力とは関係なく定められる労働給で賃金を支給されるところの労働を行つたのである。原告が行つた労働を男子が行つたとすれば、彼は一〇〇%賃金を受けるであらう。本法廷は、いわゆる専属的、典型的な女子労働に対する賃金支払について、詳細な意見を述べる何らの動機もなかった。かかる女子労働は、賃金協約、一般的通念及び労働慣行によつて通常女子だけがこれを行うという場合にのみ始めて生ずることであるからこの場合には、一般的に男子の同一労働は存しない。もし賃金協約が相応する職務や賃金の区分を定める代りに、實際上男子に適用すべきもので女子については減額約款を定める協定賃金の設定に限られる場合は、女子のみの典型的労働の問題は生じない。例外的に男子が實際上典型的な女子労働を行うときは、女子について定められた協定賃金の請求権のみを有するかどうかについてはここでは解決せずとも差し支えない。当面の事件においては、賃金協約もそれは典型的な女子労働に関する賃金区分をもつていない。労働生活の慣行も、原告の職務の場合典型的な女子労働の問題としていない。結局以下の考察によれば、ここで適用すべき男女の差別は、同一賃金原則に違反し、従つて、憲法違反である。原告は、労働給で労働を行つた。しかし、労働給労働の場合の差別は、労働の結果ではなく、何時間労働したかが問題となる。これは、通常性別とは無関係に、労働の性質及び素質に応じてまた、時、場所、工場、天候等及び特別の事情に応じて異なる。このような差異はあるが原則として、労働した時間について常に同一の基本賃金が支給される。賃金協約上労働給をもつて、男女につき同様に定められている労働の場合で、彼等が同一時間労働したときは、常に男女につき同一の労働業績が存する。そしてこの場合経営体における特別の事情は問題とならない。なぜなら労働協約が労働給で支給されるべき同一労働について、女子に対しては男子よりも一般に低い賃金を支給する旨を規定した場合、その規定が女子より容易な労働を行うかどうかの事情に応じてある経営体では有効とされ、他の経営体では無効とされる不都合な結果が生ずるであらうからである。企業にとつての労働

の価値及びその特別の資格による労働の評価は、例えは労働の困難性に応じて異なる賃金を支給するという形で、その限りに於いて賃金支払に表現することが出来る。時間給労働に対し、その価値通りに正しく報酬が支給されるべきものとすれば、賃金率、特に協約上の最低賃金率とその時間に行われた労働の価値に照応するようにそれぞれの職務の特質が実質的に定められなければならない。この意味で原告の労働に対しては二〇〇%賃金が超過するといふのであるならば、その職務の特質を適当な賃金格差をもつて協約上分類することが必要である。しかし女子を一般に不利益な立場におく方法で、この女子に対する賃金格差の必要性をみたすことはできないと許されない。なぜならそれは個々の経営体における女子の賃金支払に際しての自由裁量に委ねられるであろうからである。しかししてそれと同一権原則及び差別待遇禁止により避けられるべきことである。かくてかかる女子の賃金格差は、賃金協約上男女同様に定められている労働に関する場合及びその限りに於いてのみ許されるのである。法廷はまたここに主張される法的見解は、結果として社会当事者に対する一種の監視になるという意見又は結社の自由に対する許し難い不当な干渉であるという意見には同意できなかった。なぜなら基本法第一項、第十九条第三項又は第九條に基く協約当事者の契約自由は、憲法的秩序にその限界が存在するからである。しかしして基本法第三條の同権原則は、この憲法的秩序の不可欠の構成要素の一をなすものであり、それ自身として既に指摘した如く男女同一労働同一賃金の原則を包含している。

もちろん協約当事者はこの労働協約に対しある改正を加える必要があるが、しかしそれは決して企業に対し不当かつ経済的に履行不可能な負担を課するものではない。特に労働の困難性に於いて詳しく表示した適正な賃金区分を設定することは、前述の如く可能であり、かつ、必要である。しかししてこの賃金区分は男女について同等でなければならない。輕易な労働と困難な労働とを交互に行う専門領域の組合でも、当該労働者は、主として輕易な労働を行うか困難な労働を行うかによつてそれぞれに該当する賃金グループに属するといふようにすることが出来る。かかる方法

をとる結果として、女子が輕易な労働を行うため又は主として輕易な労働を行うため、より少ない賃金が支給されることになつてもこれについては、法律上何らの疑念もない。同様に職業訓練の種類及び期間、職歴、年令、能力等に応じた多くの他の賃金は、当然に許される。ただし、性別のみを問題としたものはこの限りでない。

男女同一労働同一賃金の法原理は、実質的に、時間給の場合にのみその任務を果すのであり、請負給の場合ではない。なぜなら請負給の場合に達成された業績に従つて支給されるものであるからである。請負給は別にして、事情によつては、男子がより高い賃金を受ける結果になる業績手当が可能である。更に配偶者又は子女を扶養する被用者に対し特別の要件のもとに考慮される社会的給付がある。業績に基きその労働が標準以下である被用者に対しては賃金を減額する旨の精密な協約上の規定もそれが性別に限られないときは許される。これに対し、いわゆる典型的一般的な劣等業績を女子に賦課し、それをもつて女子に関する機械的な賃金減額の理由とすることは、基本法第三條第二項及び第三項に適合しない。右と異なる解釈は、女子の賃金支払に際し、容易に濫用と専横に流れるであろう協約当事者特に労働組合は正しくかつ妥當であることを既に承知して協定を結んだのであろうから労働協約における賃金同一原則の違反は許されるということもまた正当でない。すでに強調した如く、憲法的秩序及びそれにより包含される強行法規はすべて労働協約に優先する。労働組合が女子の賃金に関する減額約款に同意したときは、それは職務上とか一定の他の要求を貫徹するための均等上の政策とか等各種の理由によつたものかも知れない。個々の労働組合も、合目的な理由から時折女子の賃金について各種の解釈を生んできたことが認められる。更に女子は、労働組合においては多くの場合男子に対し少数者でありかつ協約の締結に関与しない。そこで当事者がその憲法上の原則の実施を放棄している場合はこの原則を実施することが必要となるのである。これにおいて同一労働に対し、女子の賃金を減額する約款は、基本法第三條第二項及び第三項に違反し無効である。

(判決その二)

（事実の要旨）

被告はある商店を営出し、原告はそこで一九五〇年六月から一九五三年三月までハンカチーフ、エプロン売場で女子販売員として使用されていた。この売場には、女子販売員のみが働いており、他の売場例えは紳士用衣装品売場には、男子販売員も働いていた。

女子職員の報酬については、労働協約で次のように定めてある。

「女子職員は協定賃金額の九〇％を受ける。同一の職務及び業績の場合は、協定賃金額の全額を受ける」

（判決理由の要旨）

男女同一労働同一賃金の原則は、報酬を受けるべき労働は、一般的通念及びその時々、具体的賃金協定により男女のいずれによつてもなされるものであるということとを前提としている。ここでは単に販売職務そのものだけが問題となる。なぜならこの場合の賃金は、何を誰に販売し、販売に当つてはいかなる熟練を要するかとは無関係に、賃金協約により年令、職歴を基準として支給されるからである。しかし女子の販売職務について、その者が女子であるという理由だけで、男子よりも不利な報酬を受けねばならない理由は何もない。原告がエプロン売場に入客に販売し、男の同僚が紳士用品売場で紳士用品を男子客に販売するという事実は、女子販売員がその者の職務とされかつ報酬の基準とされる時間より一〇％低く定めることを正当づけるものではない。女子販売員がその者の職務とされかつ報酬の基準とされる時間を働いたときは、彼女は男子販売員が同じ時間に行つた同一の労働をもたらすことになる。働いた時間によつて報酬を算定すべきときは、労働の結果そのものは原則として関連とならない。また、使用者に対し被用者の労働の業績がもつ経済的価値も一九五五年一月一日の判決に述べられた如く、ここでは何らの役割も演じない。従つて、個人客に対する販売は、男子客に対する販売よりも高度の熟練、熱心及び忍耐を必要としなければ否かの問題に立ち入つてはならない。

ではならない。

上告は更に協約下にある個々の経営体において特定の労働が専属的に又は主として女子によつて行われるかどうかは全然問題にならないというところを誤判した。原告は、ある売場で女子販売員として働いており、その売場では被告は慣例によつて女子のみを使用したということのために原告の労働は、典型的な女子労働ということにはならない。むしろ労働生活の一般通念及び具体的な賃金協約が問題となる。労働生活の慣例によれば、商業における販売員の職務は、女子について又は男子について典型的とみなすことはできない。しかし特に、そこに問題となつては賃金協約は、協約の適用される経営体における販売職務は男子によつても女子によつてもなされ得るという前提に立つてゐる。なぜなら女子に関する賃金減額約款が同一賃金原則に一致するかどうか問題なのである。個々の経営体が女子又は男子をいかに配置するかが問題なのではないからである。

男子販売員と同一の労働を行うにもかかわらず、女子販売員は協定賃金額の九〇％のみを受ける旨を定める労働協約の規定は、それ故に基本法第三条第二項及び第三項に違反し無効である。

「同一の職務及び業績の場合は、協定賃金の全額を受けるべきものとする」との第二項の規定があつても、減額約款の無効については変更されない。なるほど一の労働協約における単なる義務規定も事情によつては雇用関係に直接適用されるかも知れない。それはこれらが十分規定されている場合にこそ始めてそうである。かくて協約当事者は、雇用契約当事者のかかる義務規定と異なる協定を承諾する。仮に前述の賃金約款がこの意味に解釈すべきであるとしても、一九五五年一月一日の判決で確定した如く、それは同一賃金原則に適合しないであろう。なぜなら百分率の減額約款と協約上の義務規定及び本件の取扱との意味上の関係から一般的機械的賃金減額が原則であり、女子労働者に対する同一賃金支給は例外であるべきことが明らかになるからである。女子労働者が協約上の原則に反して男子と同一の職務と業績をなしたことを例外的に表明し証明しうる場合に限り、協定賃金の全額が彼女に支給されるのである。

る。それ故この理由により照応する義務規定も同一賃金原則に違反し無効である。当裁判所は、第二項の規定は、女子労働者に相応する協約上の請求権を保障する規範的不可変的に有効な規則とはならないものと判断する。

（判決その三）

一九五五年四月六日ドイツ連邦労働裁判所の判決

（事実の要旨）

原告は、ヴィエルフルツ労働裁判所シュヴァインフルト支部の掃除婦として雇用され、その賃金は、規則Bに定めるOグループの職務の特質に該当する者であるが、同種男子掃除夫と比べれば時間給にして一〇%の格差があつた。

（判決理由の要旨）

原告は、掃除婦としての職務により賃金グループOについて定められた職務の特質については当事者間に争はない。この賃金グループOには単純職務のすべての労働者が該当し熟練を要しない作業で、男子女子ともその労働の区分がない単純作業である。原告が、掃除婦として窓の設備を含む側当でられたすべての装飾品を片づけたことは確実である。もし一人の男がこの仕事に配置されるとすれば彼は賃金グループOに定める賃金の金額を受けるであろう。原告は、賃金グループOの職務の特質をみたすにもかかわらず労働協約第八条を考慮して通常の賃金より一〇%少く支給された。この賃金規則によれば女子労働者は、男子労働者と同一の労働を行い、かつ、その業績が男子のそれと同一の価値を有する場合に限り、男子労働者の賃金を受けるのであり、然らざる場合には賃金協約に定める時間給額の九〇%のみを受けるのである。

この賃金規定が仮に有効であつたとしても原告には協定賃金の金額が支給されない理由が認められてはならない。なぜなら州労働裁判所の確認したところによれば、原告は、男子と同じく賃金グループOに該当する同一の仕事を行つたのであるからである。更に、われわれは、賃金グループOにあげられた業務或いは同一でない性質のものといふに限りには陥ち入つてはならない。なぜなら基準となる賃金協約は、それらを同一の性質をもつものとして扱つてゐるのであるからである。即ち、使者として働いてゐるか、州職人として働いてゐるかの区別は、この場合賃金上の意味もない。彼らはすべて賃金グループOで同一性質の仕事を行つてゐるのである。従つて、賃金もそれに応じて同様に支給されるべきである。具体的の場合に、原告の業績は、男子のそれと同一の価値をもたないであろうといふことについては、被告の適切な陳述と証明がない。よつて、労働協約第八条の規定は、基本法第三十二条第二項及び第三項に違反し無効である。

当裁判所は、労働協約が同一賃金原則に拘束されること及び協約中の女子賃金に関する、一般的機械的減額約款は同一賃金原則に反し無効であるという見解を有する。労働協約第八条の規定は、かかる減額約款を包含してゐる。女子は同一価値の業績の場合に、男子と同様に賃金を支給されなければならないと規定しても、この賃金協約の性格は変らぬ。同一賃金原則は、女子は同一労働に対し男子と同一の賃金を当然要求でき、いわゆる同一業績という概念は、同一賃金原則の補足的要素とみなしてはならない。

同一賃金原則は、女子は男子と同一のことをなすという前提に立つてゐるのであるとする見解は、業績の概念が明白でないから誤解されるであらう。

「業績」という語をもつて労働者が、賃金を受けるために自ら成就せねばならぬソルマをのものと解するとき、成就さるべき業績の概念は、実際上なさるべき労働ということと同一である。われわれが同一の労働及び業績について、同一の賃金というときは、同意異語の反覆である。本件の如くその労働が時間給でなされ、従つて賃金も労働の結果によつてではなく、働いた時間によつて算定される場合は、労働者は、その実行又は遂行を義務づけられた労働を一定時間を通じて実行し又は遂行したときにその賃金を受けてゐるのであり、賃金の決定については、労働の結果は問題とされないものである。しかし、われわれが業績という語をもつて使用者に対する労働結果の経済的価値と解

し、かつ、この観点から女子は男子と同一のことをなすか否かを問題とするときは、この勞働という概念の採用は、同一賃金原則を意味のないものにしたが實際上游動なものとされるであろう。いかにして、使用者にとつての女子労働の経済的価値を男子と比較して調査しうるかを明瞭にする確實な基礎がない。労働協約は、時間給の場合労働の価値を各場合について客観的な観点から定める何もの努力もしないことは確かに注意すべきである。

なされた労働の価値を定めることを使用者の主観的な算定に委ねることも不可能である民法第三二五條を適用して裁判所の行う事後審査もその上に何ととも変更しないであらう。なぜなら具體的な場合に個々の女子の業績が使用者にとつて事実上どんな価値があるかを確定する適當な基準が裁判所にもないからである。かかる全く不確定な価値的約款を労働協約に一般的に採用するならば、統一的な時間給の上に建てられた賃金体系はすべて実行しえないものとなるであらう。使用者にとつての労働の結果の価値は、出来高給制、酬金制、奨励手当、売上手当等の如き賃金形式によつてのみは表現できるのであり、更に職務の性質及び最近の労働評價の原則により分類された賃金区分（この区分によつて同一賃金原則が回避されてはならない）によつても又は最後に職務なく確定しうる平均以下の労働業績によつて男女同じ方法で明らかに適用しうる減額約款によつても表現できるのである。

女子のみに役立つ保護法規に關連して、女子賃金につき一般的減額約款を正当とすることは誤りである。女子が例えば家事労働日の請求権を有する場合等事情によつては使用者にとつて女子の労働は男子と同価値ではないといへるかも知れない。働く女子に特別な社会的保護があること及びそれ故にわゆる先天的に男女労働の価値は不同であることとをあげても、同一賃金原則に対する社会的保護法規の關係についての一九五五年一月二十五日の判決における法廷の論述を否定するには適當ではない。確かにその他の場合でも一経済的效果に着目して「かかる価値不同の男子の労働が時間給で同一に支給されている。例えば疾病の場合の賃金支払義務、身体障害者の特別保護規定の場合と同様である。他方、賃金算定に當つて、女子労働法の社会的保護規範のあることを考慮して一般的減額約款の方法で女子労働

者を不利に扱うことは、女子は原則的かつ一般的により少ない賃金を受けることとして法律上及び事實上の理由から保護規範はこの場合に適用されないことを意味するのである。女子はすべての家事労働日の請求権を有するわけではなく、また、すべての女子が母性保護法に基く請求権があるわけではない。いかなる場合にも、社会的保護規範に基く使用者負担の理論的な可能性をもつて、すべての女子労働者について、一般的賃金減額を正当づけることはできない。しかししてわれわれは、女子が特別の社会的規定による保護の請求権を實際に有する具體的な場合に限り、賃金減額約款を許すとすれば、それによつてこの規範の社会的保護的性格は失われてしまふか、著しく弱められてしまふであろう。そしてこの規範は、實際上その社会的保護的性格をわざとてしまふであらう。

使用者にとつて女子の労働が経済的同一価値を有するといふ要件の満たされる場合に限り、同一賃金を認めることは、基本法第三條の同一賃金原則に違反し、また、同一賃金支給については、同一労働の概念にそれ以上何らの要件も定められてはならないときは、他方において「同一労働」と「同一価値の労働」の概念は、労働の科学的評價の客観的基準の意味で、同一のものとなすことが重要である。同一価値労働の概念は、聯邦共和國が未だ批准していない（注、一九五六年二月九日批准した）同一価値の労働に對して男女労働者に対して、男女同一の報酬に關するILO条約第一〇〇号においてもこの意味で使用されている。それは、正しく仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評價を目標としている。ここで決定さるべき権利争訟及び前述の本裁判所判決により決定された事件における如く、賃金協約及び労働慣例によつてある労働が同一の性質のものとなされるときは、それらの労働は前述の意味で常に同一の価値があるのである比較の対象とする労働に何ら同一の性質がないときを始めて、仕上げるべき仕事の客観的評價が問題となる。例えばある他の性質の労働が女子に對し、他の労働の場合に男子に要求するのと同じ又は非常に高い資格要件を要求するかどうかである。この評價において従うべき方法は、労働協約で定めるべきこと及びその場合に男女同一賃金原則を忠実に考慮すべきことは、原則として社会当業者の任務であり、かつ、かかる任務に留保されなければ

よつて一九五三年三月二七日の労働協約第八条は、同一賃金原則に適合せず無効である。

(3) 均等待遇に関する国際労働条約批准国一覽

一九六〇年一月一日現在

(1) ILO条約第一〇〇号批准国名

(11) ILO 条約第二一一号批准国名

(111)
ILO 條約第九七號批准國名

(iv) ILO 條約第八二號批准國名

(4) 法制内容別国名

ベルギー
フランス
ニュージーランド
イギリス

(1) 法の下の平等に関する規定のある国

日本 中国(台湾) インドネシア 南ヴェトナム インド ビルマ トルコ イラン
ドイツ オーストリア スイス アイルランド ブラジル ウルグワイ パナマ ソ連 中国(中英) 蒙古
北朝鮮 ヴェトナム ユーゴスラビア ポーランド ハンガリア チェコスロヴァキア ブルガリア アルバ
ニア ルーマニア 東ドイツ

(11) 男女同一賃金に関する規定のある国

日本 中国(台) インドネシア インド ビルマ シリア フランス ドイツ オーストリア メキシコ
ブラジル パナマ ソ連 中国(中共) 蒙古 北朝鮮 南ヴェトナム ユーゴスラヴィア ポーランド
ハンガリア チェコスロヴァキア ブルガリア アルバニア ルーマニア 東ドイツ

(iii) 雇用機会について男女平等に関する規定のある国

インド・パキスタン・フランス・ソ連・中国（中共）・蒙古・北朝鮮・チェコスロヴァキア

(iv) 労働条件一般について男女平等に関する規定のある国

ソ連 中国 (中共) 蒙古 北朝鮮 ハンガリア