

8-9
16 94-2

婦人少年室長

圖書 番 号
資料

No. 23の2/①

第12回婦人労働問題研究会議

— 職場における男女機会
均等を実現するために —

会 議 用 資 料

労働省婦人少年局
東京婦人少年室

松山市堀之内町五番地

愛媛婦人少年室

目 次

まえがき

1 頁

I 法制上からみた職場の男女均等待遇	5
1. 法の下での平等	5
2. 性による差別待遇の禁止	8
3. 私人間の生活関係への憲法の適用	11
4. わが国における法制上の男女均等待遇	12
5. 女子保護規定と均等待遇との関係	13
6. その他	14

II わが国の職場における男女社会均等の現状	19
1. 労協協約、就業規則その他の規則における男女労働者の待遇	19

III 職場における男女社会均等を促す問題点	25
1. 女性保護との関連について	25
2. 勤続年数の不安定性との関連について	27
3. 勤務地の限定性との関連において	28
4. 婦人の独立性の欠陥との関連	29

IV 男女の社会均等をすすめていく上に検討すべき方法	30
1. 労協協約の条項による差別待遇排除	30
2. 社会的支持により男女の社会均等をすすめる	32

まえがき

機会均等について

ここにいう機会均等とは単的にいえば均等待遇のなかにふくまれるものであるが、意味あいからいえば、とくに機会における均等待遇に重点をおきたいということである。

「均等待遇」ということはこれを裏返せば「差別待遇」をしないということになるが、この点について国連事務総長は1954年「差別待遇」に関する国連小委員会において次のようにいっている。「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ゅうを根據として行なわれる差別に基づくすべての行為を含む」。

「差別待遇は個人に歸すことのできない理由（例えば皮膚の色、人種、性）又は社会的範ちゅ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、内地又は他の身分）に基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、さら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徴を考慮せず、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」と述べている。

しかし「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)個人に歸因する行動、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、長が、短が、合法、義務怠慢など）及び(2)個人に歸因しないが、社会的価値をもつ個人的特徴の差（肉体的又は精神能力）などによる区別をふくんでいる」とのべている。ここからも明らかなように差別待遇の排除といっても文字通り一切の差別を排除するとは解されていない。従って1958年に採択された雇用および職業についての差別待遇に関する條約においてもそのヤノ系ヤノ項を差別待遇を

(a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民前出身又は社会的出身に基いて行な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) 略す。

と規定し、とくにオ2項において、

「個々の要件に基く特定の業務についての差別、除外又は優先は差別待遇とみなしてはならない」としている。

従って働く婦人のための女性保護は「個々の要件にもとづく」の優先的差別であって、差別的待遇とみなしてはならないということが明らかにされている。

議題について

今回の研究会議の議題としている「職場における男女機会均等」ということは前出の均等待遇——差別待遇排除——の趣旨にもとづくもので、職業に就くことや雇用の場での機会や待遇が男女の差別なく均等に与えられるということである。考え方としては職場で男も女も人間として尊重され各人の特性がいかされるようになることを期待し、これを如何に実現することができるかということの研究するにある。

この議題でいう職場という概念についてはILOの雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（オ111号）のオ1条オ3項の

「雇用」および「職業」とは

1. 職業上の訓練をうけること

(*access to vocational training*)

2. 雇用されること及び

(*access to employment*)

3. 個々の職業に従事すること並びに雇用の条件をいう

(*(access) to particular occupations, and terms and conditions of employment*)

といっているもののうちオ3の「個々の職業に従事すること並びに雇用の条件」をその範囲として扱うことにしている。

このうち雇用の条件中最も大きな項目である賃金についてはすでに婦人少年局において過去数回にわたる研究会議で討議を重ねており、教育訓練についても前回の研究会議で討議を行なっているので、この度の研究会議では労働事項として以外では特に取上げないこととしたい。

また女性保護規定との関係については、前述で明らかのように、これは婦人に対する差別待遇の条件にはならないという観点にたっている。

議題をとりあげた理由

ILOが1958年にとくにこの差別待遇条約を採択したことについては、各国における社会的、経済的状態がこのような雇用及び職業の面で（とくに男女の）均等待遇実現が如何に困難であるかということのあらわれでもある。わが国においても憲法の趣旨にのっとり各法律に男女平等、機会均等の方向が明らかにされており、とくに労働基準法において男女同一賃金の原則が規定されるなど、男女の差別待遇排除への期待があきらかにされている。しかし、実際の雇用および職業上の待遇に関しては女性保護のための特別な規定に対する考え方、婦人の社会的地位、生活慣習、雇用上の制度、職場慣行などが影響して均等待遇についてはまだ多くの問題がのこされており、実際の職場の制度などにどのようにとり入れたら男女機会均等の原則がいかされるかについて労使双方とも十分な究明が行なわれていないために、問題が促進されないうらみがある。

一方婦人労働力の現状は近年急速に増加し、昭和37年には約800万人を数え、全労働者の $\frac{1}{3}$ をしめるにいたった。（別表1、産業雇用者数の推移、1959～61年）このことは、わが国の産業界でそれだけ婦人労働力に期待するところが大きいことを証明するものであり、一方婦人の側でもこれに応ずるにたる能力を有する層が増大している。例えば昭和36年3月現在で女子中学生のうち59%は高校等へ進学しており、高校卒の63%、大学卒の66%は就職している。二のように仕事につくことを希む女子の一般的な水準が高校以上の方向に高まっていると考えられる。

しかし婦人が実際に雇用される場合、採用の転種、雇用上の条件 — 賃金、格付、昇進、昇格、配置転換、退職など — においては限定され、あるいは男子との間に差別待遇が行なわれる傾向がある。その原因には後述のような婦人の特性からくる諸因とともに、社会における働く婦人の現状に対する理解の不足からくる機会に対する閉鎖性が大きな要因となっていると考えられる。

このような働く婦人に対し制度的にも、慣行的にも機会が閉鎖されていることも婦人の働く意欲、能力向上を妨げ、生産性を低くする一因になっており、ひいては新しく転業に就こうとする女子の転業観に影響するとも考えられる。

今後、職場における機会が婦人に対して大きく開けてくるためには、制度上もさることながら職場の慣行上の問題などに未解決の点も多いのでこの研究会議で少しでもそれらの問題に対する解決の道が見出されることをねがうものである。

I 法制上からみた職場の男女均等待遇

職場の機会均等の原則について国際的にみると、1958年6月に採択されたILO 111号条約で「職業上の訓練をうけること、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の一切に關する雇用及び職業の分野における差別待遇」を禁止することとしているが、この基本理念は1944年のフィラデルフィア宣言並びに世界人権宣言に よっていることを明らかにしている。1944年のフィラデルフィア宣言においては「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳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要求する権利をもっている」とし、さらに、1948年の世界人権宣言においては、「すべての人は、法の前にいて平等であり、また、いかなる差別もなしに、法の平等な保護を受け」差別待遇は権利侵害であるとしている。

わが国においても、第二次大戦後日本国憲法第14条の「法の下での平等」の規定に基づいて制定された雇用及び職業の分野を規制する労働基準法、職業安定法、労働組合法、公務員法などの諸法令の中に、男女の均等待遇についての規定を設けていることは周知のとおりである。

以下憲法と労働基準法との関連、社会保険法上に見られる形式的男女差の規定の立法趣旨、法の下での平等に關する浮動判例などを最近憲法調査会において討論されたものをも参考としながら述べることにする。

1. 法の下での平等

日本国憲法第14条の「法の下での平等」という用語は、マンカーサー草案時代における「法の前での平等」(*Equality before the law*)、ワイマール憲法の「法の前に平等」(*Gleichheit vor dem Gesetz*, *egalite devant la loi*)と同義である。(田上穰治) ところ

で、この平等の原則は、「国民の不合理な差別を法律的に設けなくてはならない」という消極的な原則なのか、それとも積極的に国民の実質的な平等を実現することを要求しているのであろうか。通説は消極説である。すなわち、憲法第14条の平等の原則は、個々人は個人の能力や資産等については、それぞれ差異があるが、かかる不平等を克服して、積極的に平等を回復するというのではなく、法律的な規制を加える場合に、不合理な差別をしてはならないというところに重点がおかれている。〔田上義治〕従って、すべての基本権について、法的な規制を加える場合には、形式的に平等であること、換言すれば法の規定の上で、差別なく一律に取り扱うか、またはたとえ形式的に差別するとしても、各人がもつ本質的な差異に、適応した不合理とされない取り扱いをすることが必要である。

さらに、「法の下での平等」の法を、一般の法律ではなくて、憲法ないしは自然法と解釈するとこの平等の原則は、立法権の発動をも拘束するとされる。〔田上義治〕すなわち、「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、さらに不平等な取扱いを内容とする法の定立をも禁止するのであって、「法の内容に差別が定められていれば、それが平等に適用されたところで平等の要請はみだされない。例えば女子のみに継承権を拒否する法律についていえば、そういう法律が制定されることがまさに平等に反するのである。」〔宮沢俊義〕とされる。しかし、これに対して、「法の下での平等」は、「法律の平等」ではないから、それは法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って、差別を内容とする法律の制定を禁止する趣旨でない。すなわち、「法の下での平等」の原理は、立法権に対しては、なんら拘束するものでないとする学説がある。〔佐々木惣一、児島豊彦〕通説は、前者であり、「法の下での平等」は法の適用についてのみならず、法の内容についても拘束するものとする。

次に、この平等原則は、立法権に対して必ずしも無差別を要求しているのではなく、合理的な差別であるならばこれを取り入れることを許し

ているのであり、社会生活における各人の実質的な差異に比例し、それに適応した差別待遇は當然ではない。このような実質的な平等の観点からみれば極端な形式的平等は、逆に法の理念としての正義に反することになるのであって、このような場合にはむしろ実質的な差異を認めることが必要であり、実際の生活関係における実質的な差異に応じた差別を法律上規定することは憲法の上から許されるというわけである。〔田上義治〕

関連する学説として、「法の内容についての制約として、立法に基準を与え、また、法の執行に対する制約として、行政と裁判とを指導するものであって、いわば高次の国政指導原理たるべきものである」とする。〔清宮四郎〕

諸外国における法の前の平等についてみると法の前の平等の原則は、「すべての人の能力の豊かさを、神の前において否定することによる平等——これは本来キリスト教思想に基づく平等の観念であるが——このような平等の観念は伝統的な階級制度を打破しようとした17～18世紀の合理主義的な自然法思想に由来するもので、現にカルヴィニズムの諸国においてはこの考え方が重視されている」〔田上義治〕 また、アメリカ合衆国憲法では、修正第14条に「合衆国に出生し、あるいは帰化し、その管轄権に服するすべての人は、合衆国及びその居住する州の市民である。また、いかなる州も、その管轄権内にある何人に対しても、法の平等な保護を拒むことはできない」と規定されているが、この条項は、人種とか居留外人だとかということだけで差別をしてはならないが、それが良い政治という従来から承認されてきた目的に合理的に当てはまる差別までも禁止するものではない。

さらに西ドイツにおいては、連邦憲法裁判所も諸州の憲法裁判所ともに、平等の原理の適用について、公共の福祉という観点から合目的か否かを判断すべきだとし、「母親たるべき婦人の、保護に関する諸規定に対して、また、婦人のためになされるいくつかの労働制限の規定は、基本法第3条第2項及び第3項（平等の原則）に違反しない」との判示

があり、生物学的な相違による両性の差別待遇は合理的であるとしている。また助産婦法に対して、年令の限界が法律上明確に定められており、助産婦は、この年令の限界に至るまで、その業務を営むことのみが、許されているということは、医療業務に従事する他の者すなわち、医師、薬剤師、歯科医師等がこのような制限に服されていないにもかかわらず、このことは平等の基本原則に違反しないとバイエルン州憲法裁判所は判示する。その理由は、「ただ肉体的に仕事にたえうる者のみが、その重要な助産婦の業務を、この業務に関する特別な諸要請をもっていとなむものであるということも、公衆衛生がやむを得ず必要としているからである。この限りにおいて、助産婦業は他の医療業務とは比較しえないものであり、賃金、養老制度についても特別の扱いをする規律を設けても平等の原理に反しない」とする。

さらに公務に従事する女子雇傭人の婚姻による解雇の可能性に関して、バイエルン州憲法裁判所は「『社会政策的な考慮』により（特に、失業した家父を就労させようとする）ことに対する国家の関心——バイエルン州憲法オ166条オ2項——により）公務に従事する女子雇傭人の婚姻の場合における解雇の告知は是認されるものである」と判示している。（憲法調査会資料、人権関係Ⅳ、ノ2参照）なお、バイエルン州労働裁判所及び連邦労働裁判所は、かかる解雇の告知は平等の原理に対する違反であるとしている。

また、連邦労働裁判所では、同様な労働関係にある男女の賃金の差別は、公労の場合であっても違法であると判示している。（ベルンハルト・ヴォルフ、ドイツ判例報告）

2. 性による差別待遇の禁止

憲法オ14条オ1項は、人種、信条、性別、社会的身分、門地によって差別待遇をしてはならないとしているが、これらの五項目は、制限的なものと解し、これ以外の事項に関する差別は許されるのかどうかとい

うことについては、人種、性別、信条、内地のような人的平等
(*Persönliche Rechtsgleichheit*) についての個別的な列
挙は、社会的身分を別として、比較的明瞭な平等に関する判定の基準を
憲法が定立していると考えられるから、これらの点について、法律が特
に差別的な規定を置く場合には、事毎にその合憲性が争われるおそれ
がある。したがって、裁判所が法律を審査する場合には、それらについ
ての差別の合理性、合憲性が積極的に論証されない限りその法律は、違
憲であると推定される。これに対し、右の4項目以外の事項についての差
別を法律が規定している場合には、逆にそれが違憲であるということが
積極的に論証されない限り、差別的な規定であっても、一応合憲である
と推定されることになる。このような意味で、右の人種、信条等の個別
的な列挙は、裁判所が、差別に関する法律の合憲性を審査する場合には、
制限的な列挙の意味をもつ。〔田上雅治〕 この点に関し、「すべての
国民は法の下に平等の一句に主眼は存し、後段はその例示的説明である。
その例示が網羅的であるとしても、その例示の一文字通り該当しなけれ
ば平等保障の向題にならぬというのであっては、同条平等の原則の大精
神は、徹底されない」とする最高裁判決の少数意見がある。(最高裁判
25.10.11 大法廷硬穢判事)(同旨、宮沢俊義)

また、看護婦のようにもっぱら女子の職業と考えられるものについて、
「保健婦、助産婦、看護婦、准看護婦、歯科衛生士などの業務は、法律
上、原則として、女子だけの仕事とされているが、その性質上女子に適
し、慣行上ももっぱら女子の業務とされていることにかんがみ、それら
を女子のための仕事と定めたのであろう。形の上からみれば、女子の利
益において男子を差別した点で、法の下に平等に反するといえないこと
もなからうが、男子がそれによって受ける不利益というものが實際上ネ
グリジブルである以上これもあえて憲法違反とみるに及ばまい」として
いる。〔宮沢俊義〕 さらに教育の面においても、国立学校で、男子又
は女子の入学を拒否する点について、「原則としては、このような性別
による差別は憲法の精神に反するといえよう。しかし、学校の教育内容

を男女の肉体的条件の違いとの間に特に緊い関係のある場合（商船大学）その差別の範囲が極めて小さく、しかもそれによって男女の一方が他方にくらべて、不当に教育の機会を拒否されるという結果にならない場合（お茶の水大）は、その差別は、憲法に反するとみるべきではあるまい。（宮沢俊義） 例えば両性の天分の差異を考慮して同一の学級において課目の差等を設けることも、それが合理的である限り差し支えないし、また、一定年令の者についても教育上の必要から共学制を廃することも差し支えない。（法学協会「日本国憲法注解」）このような論理は、学校教育から広げて、教育訓練にも援用される可能性がある。（なお、

1962年3月に開催された婦人の地位委員会は、次のような決議文を採択している。「婦人の地位委員会は、婦人の職業訓練および資格水準の上昇こそ、婦人が、経済分野において男子との実際上の平等をうるについての前提となる要件であることを認め、多くの国において婦人は主として不熟練労働ないしは比較的熟練を要しない労働に従事していることを考慮し、権限ある当局に対し次のことを行なうよう希望を表明する。『男女に対し既存の職業学校・専門的職業学校およびその他の施設に対する平等の機会を保証すること。』」

ところで、昭和35年11月17日に開催された憲法調査会サブ委員会において、性に関する差別待遇について、とくに勤労条件に関する差別について問題となった。その要旨は次のとおりである。すなわち、労働基準法には、男女同一賃金の原則として、とくに賃金についての男女の差別を禁止する規定がおかれている。（「労働基準法」4条）しかし、それ以外の事項についての差別の禁止は定められていない。（「労働基準法」3条参照）そこで、賃金上の差別とそれ以外例えば女子についての双結婚退職を強制することや定年制などに関して男女の差別があることについての法的取り扱いの差異に関しては指導はとも角、法律上は問題とされない。

3. 私人間の生活関係への憲法の適用

次に、憲法の中で個人の自由又は平等を保障した規定は、国家対私人の関係だけではなく、私人相互の生活関係にも直接適用されるものであるかどうか、前述憲法調査会で問題となった。例えば、労働基準法才4条は、賃金に関する男女の差別を、罰則をもって禁止しているが、婚姻による退職あるいは定年等の取り扱いに関する差別の禁止については、とくに規定をおいていないので、私企業において、これらについての男女の差別がなされている場合に、これらを規制するために、憲法才14条が直接に私人間の法律関係に適用されるべきものであるかどうかについては、「憲法に保障されている権利は、国家に対する国民の権利であるから、人民相互の關係に、憲法が直接に適用されるのではない。従つて、私人間におけるそのような差別が直ちに憲法違反となるのではなく、このような差別に関する争いを判断した裁判所が、かかる差別を承認した場合に、はじめて司法権の活動に対する平等原則の適用が憲法上の問題となるのであって、私人間では法律上の違法問題は格別、直ちに憲法違反とはならない」〔田上兼治〕これに対し、「法律には差別を禁止する規定がなく、法律上かかる差別が違法であるように見えても、憲法の平等原則に適合しないのであるから、このような場合には、直接に憲法違反の問題を考へなければならぬのではないか」という示唆があつた。〔真野毅〕しかし、通説は、多くの経済統制立法にも見られるように一般論として「憲法の社会的な要求が、法律をとおして間接的に、私人間の生活関係に入り込む」とされる。〔同旨 法学協会〕

このことに関連して、新しい社会的法治國家の原理によれば、例えば西ドイツの基本法やイタリア憲法では、国は、個人としてのまたその人格が發展する場の、諸社会的結合体においての人間の不可侵の権利を認めかつ保障し、人間の尊重及び保護は國家權力の義務であるという最近の西ヨーロッパの諸憲法の傾向から、憲法は民事關係には原則として介

入しないという原理は次第に変更されてある程度は積極的に介入することになりつゝある。またイギリスにおいても、判例の傾向として、憲法が個人間の生活関係にも徐々に入りこんでゆくことが確認された。〔恵田寛〕、さらに、アメリカの修正憲法第14条の判例として、たとえば黒人に差別待遇をするという私人間の契約であっても、もし裁判所がその効力を認めた判決をしたならば、それは州の行為であるとしてこの判決は憲法違反として禁止されると述べている。〔田中和夫〕

わが国においても「もしこのような差別待遇に基づいて訴訟を起すことができ、判決の理由として裁判所が、このような差別待遇を是認するならば、それは明白に国家がこのような差別待遇をしたことになるであろう。そうしてこれは、憲法14条に違反する行為であり、その行為は効力をもたない。」とする説〔鶴岡信成〕がある。

4. わが国における法制上の男女均等待遇

日本国憲法には、すべての国民は、法の下に平等であり、性別により差別されず、（第14条）何人も、公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有し（第22条）、勤労者の団体行動権は、保障する（第28条）旨の規定がある。これらの規定に基づいて、次のように男女均等待遇の法律が制定されている。

すなわち、労働基準法では、使用者は、労働者の国籍、信条等を理由として、労働条件について、差別的取扱をすることを禁止し（第3条）ているが、性別による差別の禁止はない。そして労働条件のうち賃金についての男女同一賃金の原則（第4条）として規定されている。また、職業安定法第2条では、職業選択の自由を規定し、第3条では、職業紹介、職業補導等についての男女均等待遇を規定し、労働組合法第5条では、組合員資格の取得についての均等待遇を規定している。

職業訓練法には明文がないが、当然のこととして除外されたものと考えられる。

次に、公務員の労働関係については、国家公務員法第27条および地方公務員法第13条はともに平等取扱の原則を規定したもので、これら

の法律の適用においては性別によって差別されないことがうたわれている。

なお、船員法の適用を受ける船員については、労働基準法オ3条オ4条の適用を受け、船員職業安定法オ2条では、職業選択の自由について、また同法オ4条では、職業紹介、雇員職業指導等についての性別等による差別待遇の禁止を規定している。

5. 女子保護規定と均等待遇との関係

女子については、労働基準法で労働時間制限、産前産後の休暇、生理休暇等特別の保護規定が規定されているが（61～68条）、これらは女子の生理的特殊性に応ずるためのものであり、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というべく、正に憲法14条の規定の趣旨を具体化した規定といえよう。（寺本宏作）また、たとえ、これらの規定が形式的には差別待遇であるとしても、憲法の禁止する「不合理な差別待遇」には当たらないであろう。

また、生理休暇を有給にした場合、一見女子を有利に取り扱ったかに見えるが、これは生理という肉体的条件による休業に対して支給にしないというにとどまり、特に女子なるが故男子より有利にしたとはいえないのではあるまいか。（労働省労働基準局編、労働基準法）次に、国際的にも、ILOの「雇用と職業の分野における差別待遇に関する勧告」（オ111号）は「前記の方針（非差別政策）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すことを目的とする特別の措置に対して、不利な影響を及ぼすべきではない」としており、「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（オ111号）は、「国際労働機関の総会が採択した他の条約又は勧告で定める保護又は援助に関する特令の措置は、差別的待遇とみなしてはならない。」とし、続けて「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」としており、さらに同条約及び勧告の定義の中に「固有の要件に基づく」差別は、差別待遇とはされないことがうたわれているが、この条約採択に当って、「固有の要件」という用語は、その意味が不明確であるというスエーデンの代表意見もあつたが、総会の多数決によりこの字句が入つた経緯がある。その意図するところは妊性保護による男子との差別は、差別待遇にならないことを意味するものである。また、この「女子保護規定と均等待遇との関係」について、諸外国の憲法の中には、明文の規定を置いているものがある。たとえば、ハンガリア人民共和国憲法は、「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。婦人の同権は、男子と平等の労働条件、妊娠のときの有給休暇、母性と幼児の保護に关する立法の進歩的發展、および妊性と幼児を保護する施設の体系によって保障される」とし、蒙古人民共和国憲法第93条は、「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。この権利を実現する可能性は、-----母および子の利益が國家に保護されること、有給義務に服する女子に対し妊娠の際有給義務が与えられることにより保障される」とし、アイルランド憲法第40条は、「すべて国民は、人として、法の前に平等である。この規定は、國が法律を制定するに當り、生理的及び道德的能力並びに社会的技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」としている。

6. そ の 他

イ. 日本国憲法第14条に関する判決

α. 憲法第14条は私人にも適用されるか。

㊦ 憲法第14条は、私人相互の關係までを規定したものではない。(昭和28.12.8 大阪高裁)

㊧ 憲法の保障する人权が「自己の自由意思に基づく特別な公

法関係上、または私法関係上の義務によって制限を受けることのあるのはやむを得ない」(昭26.4.4、昭27.2.22最高裁)

㉒. 差別待遇の禁止は絶対的なものか。

憲法ヤノ4条は、人格の価値がすべての人間について平等であり、従って人種、宗教、男女の性等の差異に基づいて差別待遇をしてはならないという大原則を示したものに他ならない。しかし、このことは法が、国民の基本的平等の原則の範囲内において、各人の年齢、自然的素養等の各事情を考慮して、道徳正義、合目的性等の要請により具体的規定をすることを妨げるものではない。(昭25.10.11最高裁)

ロ. 均等待遇に関する米独の判例

㉓. ドイツ連邦裁判所の判決

㉔ 基本法ヤ3条ヤ2項およびヤ3項は、有効かつ真正の法規範であり、単なる綱領的原則ではない。

同権原則およ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。

同一賃金原則は基本的権利として国家権力ばかりでなく労働協約当事者をも拘束する。

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、より少き賃金が支給される、ということを除く。(ドイツ連邦労働裁判所、1955.1.15)

㉕ 基本権は一次的には個人の自由の領域を公権力の侵害から保護するために規定されたものである。しかし、基本権の条章には客観的な価値秩序が具体化されている。この価値体系は憲法の根本的決断としてすべての分野の法に妥当する。民法上の事件を、民法の一般条項を適用して解決する場合、裁判官はこの価値体系によって民法規定が限定されているこ

とを看過してはならない。もし裁判官がこれを度外視すれば、その判決は基本権を侵害したことになり、憲法裁判所に憲法新願の方法で上訴が認められる。(憲法裁判所 1958.1.15)

ロ アメリカ合衆国連邦裁判所の判決

「不作為約款」(不動産所有者相互間での譲受人に一定の制限を課するとする契約)そのものは私人間の契約であり、憲法で保障する法の下での平等に違反するとは主張できず有効であるが、州裁判所が「不作為約款」の履行を命じることは、その裁判所の行為が州の行為とみなされ、憲法に違反する。(シエリー対クレマー事件、1928 連邦裁判所)

、公務員法及び厚生年金保険法と均等待遇

ロ 公務員法

憲法オ14条、及びオ22条(職業選択の自由)の規定を受けて、国家公務員法オ27条は、「すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分……によって差別されてはならない」と規定している。そして、雇員の任用については「この法律及び人事院規則の定めるところにより、……能力の実証に基づいて、これを行なう」としている。地方公務員法にも、同旨の規定がある。

なお、最近(38年1月)日本有雇婦人クラブ全国連合会会長から人事院総裁に対し、「現在人事院が行なっている国家公務員採用初級試験においては、技術職(電気、機械、土木等)および特殊業務職については女子の受験を拒否しているが、憲法オ14条の精神に基づいてこのような差別待遇は改められたい」との要望書が出された。

ロ 厚生年金保険法

厚生年金保険法は、労働者の老令、病疾、死亡または脱退の

保険事故に際して保険給付を行ない、労働者およびその遺族の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的とする法律であるが、

②老令年金の支給開始年令は男子60才、女子55才とし、

③遺族年金を受ける遺族は、妻については40才以上、夫については60才以上の者としている。

これら男女間に扱いの差を設けているのは次のような理由からである。

① 老令年金の支給開始年令に男女差が設けられたのは、昭和29年からである。これより以前は男女とも55才となっていたのであるが、オ一に、わが国の平均寿命が22年当時と比べ十数年伸びており、また、60才の平均余命をみても年々伸びていること、オ二に、最近(29年頃)の出産率が漸減しつつある状況から、近い将来において労働力の生産年令人口に対する比率は減少し、わが国経済の伸長と相まって定年の引上げの傾向が暗示されること、オ三に、諸外国の例でも資格年令は60才から65才が大部分であること、オ四に、女子については国際的水準および女子の肉体的条件からみて、男子より5才前後が引下げるべきであること、オ五に、わが国女子労働者は一般に短期雇用であるから、その突進に適合するように男子より資格年令を引下げるべきであることなどにより、男子の老令年金開始年令を5才引上げ60才としたものである。

② 遺族年金は、自ら労働によって生計を営むことが不可能または困難な遺族に対して行なわれるものである。寡婦の受給資格取得年令は40才であるが、寡婦自身健康で養育に手のかかる子がなければ、55才までは実際の支給は行なわれない。

この男女間の受給年令に差を設けた理由については、①に關する理由と殆ど同じである。

C. 諸外国の老令年金開始年令

		老令年金 開始年令	平均 寿命
オーストラリア	男	65	66.07
	女	60	70.63
カナダ	男	70	65.18
	女		69.05
デンマーク	男	65	65.62
	女	60	67.70
フランス	男	60	62.5
	女		68.0
ドイツ	男	65	59.86
	女		62.81
イギリス	男	65	66.39
	女	60	71.15
イタリア	男	60	53.76
	女	55	56.00
日本	男	55	56.19
	女		59.61
オランダ	男	65	69.4
	女		71.5
ニュージーランド	男	65	65.49
	女		68.45
ポーランド	男	65	48.2
	女	60	51.2
スイス	男	65	62.68
	女	60	66.96
ソヴィエト	男	60	41.93
	女	55	46.76
アメリカ	男	65	65.2
	女		70.5

注 1. 1951 国連年鑑による

2. 老令年金開始年令は、1949年1月現在である。

3. 平均寿命の調査年度は国によって異なる。

Ⅱ わが国の職場における男女機会均等の現状

職場における具体的な男女の均等待遇を規定するものは、それぞれの事業場における就業規則、労働協約、その他の規則であるが、それらに定められている条項のうち、とくに採用、格付、昇進、昇格、配置、転転などの点における男女の均等待遇について、実際にどのように扱われているかを各事業場における事例、調査結果などからみてみることにする。

1. 労働協約、就業規則、その他の規則における男女労働者の待遇

これら就業規則、労働協約などにおいて前述の諸項目の均等待遇がどのように規定されているかという点を統計的にみると、昭和34年婦人少年局実施の「労働協約、就業規則その他の規則における男女労働者の待遇に関する規定」——「女子保護実施状況調査結果」——については、全国的にみて、男女労働者の待遇に関して男女別の規定をしているところは少く、そのような場合は積極的に男女平等をうたっているものが過半数であった。また男女別の規定をおいているものについては、それぞれの規定を設けた根拠及びその内容が明瞭でないのも、これだけからは直ちに憲法又は労働基準法に違反すると判定を下すわけにはいかないようなものである。

また、職務内容等に関する差別等をあいまいにしたままで、男女間の賃金に差別をつけるような規定は法の趣旨からいってものごまかしいものではない。以下、就業規則、労働協約、その他の規則中にみられる規定を統計や事例からひろってみる。

(1) 総則の規定

表 / 総則の規定に於する規模別、規定の有無別事業場数(%)

規 模 別 区 分	有	規 定 の 内 容				無	不 明
		小 計	男 女 均 等 定 る	男 女 別 の 規 定 が あ る	不 明		
総 数	644 [%]	100 [%]	77.8 [%]	15.7 [%]	6.5 [%]	344 [%]	1.2 [%]
30 ~ 99人	630	100	75.4	16.8	7.8	35.5	1.5
100 ~ 499人	68.9	100	81.4	14.2	4.4	30.4	0.7
500人以上	553	100	86.8	9.8	3.4	43.8	0.9

(調査事業数=100)

男女均等待遇を積極的に規定している事業場は大規模になるほど割合が高く、男女別の規定がある事業場は逆に規模が小さくなるほど割合が高くなっている。

前記の統計にもあるように調査事業場の半数50.3%はその総則中に男女均等待遇を定めているが、その実例には下記のようなものがある。

例1 従業員は国籍、信条又は社会的身分の如何によって差別的取扱いをうけることはない。又は女子であることを理由として男子と較べて差別的な取扱いをうけることはない。(H化
学)

例2 会社は従業員の学歴、年齢、性別その他の理由で不合理な差別をしない。(Tガス)

例1の場合は後段の男女差別禁止が労働条件全般についていうのか、賃金について(労基法24条に因して)いうのか判然としない点もあるが、例2についてはより積極的に男女の差別待遇禁止をうたっており、以下の各条がこの趣旨によって規定されることになるわけである。(しかし、このような前提があっても、各則、例えば、

賃金、格付、昇進その他などについて定めるにあたっては実際にこの原則が厳密に覆われているかどうかの問題がある)

しかしまた就業規則で性別の均等待遇を規定せず、労働協約でこれをうたっているところも見受ける。この場合は労働協約が優先する立前えから(労基法オロニ条)該事業場では男女の均等待遇が前提として行なわれることとなる。

例3. 就業規則 = 従業員は、その国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について、差別的取扱いをうけることはない。

労働協約書 = 会社は従業員の国籍、人種、信条、性別、社会的身分などを理由として差別的取扱いをしない。(丁製造所)

(2) 転階制、身分制における格付、昇格に関する規定

男女労働者の待遇に関して何等かの規定をしている事業場数は全体の40.3%で、そのうちでも男女別の規定をおいている事業場が13.8%、男女別の規定のないところが83.3%と、大部分は男女別にはっきりした規定をおいていない。

また男女別の規定のある事業場のうち、昇格について男女別の規定をおいている事業場は55.4%、格付については62.1%となっている。

表2. 転階制、身分制における格付、昇格に関する規定

	計	不明	規定していない	規定している あ(A)	(A)のうち				(B)のうち			
					小計	不明	規定がない 別規	規定がある 別規(B)	小計	不明	格付	昇格
総数	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総数	100.0	1.5	58.2	40.3	100.0	2.9	83.3	13.8	-	18.9	67.1	55.4
30~99人	100.0	1.7	63.0	35.3	100.0	3.3	81.3	15.4	-	21.3	63.8	52.5
100~499人	100.0	1.1	49.9	49.0	100.0	2.6	85.8	11.6	-	14.3	74.0	62.3
500人以上	100.0	0.7	43.0	56.3	100.0	2.1	85.8	12.1	-	17.5	67.5	50.0

採用について

就業規則、労働協約、その他の規則中で、総則中に男女均等待遇をうたっているところでも各々の労働条件、待遇などについて必ずしもその趣旨が明確にいかされていないこともある。

採用についてはほとんどはっきり規定しているところは少なく、とくに使用者の方針をはっきりあらわす採用規準などが明確でないものが多い。なかには全然このような項目があつかわれていない例も多い。

例1. 会社は入社を希望する者のうち試験試験に合格し、所定の手続を経た者を従業員として採用する。(I百貨店)

しかし又々格条件として次のような条件をあげているところもある。

例2. (1) 身体虚弱なる者及び妊娠中の女子

(2) 禁治産者及び準禁治産者

(3) 破産者

(4) 禁錮以上の刑に処せられた者

(5) その他不適当と認められた者については採用しない

(N交通)

格付、昇格、配置転換など

以下における各実例においても男女別規定の根拠及び内容はあいまいにされたままに区別されている。

格付

例1. 男子 — 工場長、課長、担任、班長(書記) 係員

女子 — 教師、指導員、組長(全婦長) 整理工、産員

昇格

(K紡績会社)

例1. 同一等級に最低1年以上経過した転員について、その技術、能力、学識、勤怠および勤務成績等を考慮の上決定。

男子標準	7等雇員	中卒	7年、以下3年経過毎に1等級
		高卒	2年、以下1年経過毎に1等級
女子標準		中卒	4年、以下2、3年経過毎に1等級

退 職 に つ い て

退職をここでは一応労働者側が自己都合、あるいは結婚、定年などで労働契約を解除する場合にあてはめてみると、退職基準において手続規定として男女別の定めがある事例もまれにみられる。

例えば（結婚と関連して）

例1、社員が次の各号の一にあたる場合は退職せしめる。

- (1) 傷病により職務に堪えないため退職を願い出たとき
- (2) 年令55才以上の老衰のため退職を願い出たとき
- (3) 女子が結婚のため退職を願い出たとき

以下略 (就業規則)

また、就業規則中において稀な例として下記のようなものもある。

(女子採用の条件)

例1、女子従業員は、結婚退職を条件として採用する。(T証券)

例2、次の各号に該当するときは、従業員はその資格を失う。

- (1) 女子従業員が結婚したとき。(Rミシン)

しかし就業規則や労働協約などで退職について男女差別を規定しているものは非常にまれであり、女子が結婚により退職する場合に退職金規則、退職金支給規程その他類似の規定で一時金を支給する際に女子を優遇しているところはかなり多い。すなわち退職金規則の支給条件として、

例1、会社は退職する従業員の勤続年数及び退職事由が次の各号に該当する場合には退職金を支給する。

- (1) 3年以上勤務し、自由意思によるとき、
- (2) 女子従業員であって、2年以上勤務し、結婚又は分娩によるとき。

なお、結婚、妊娠、出産により退職させる制度をとっている事業場は例外的に少ない。しかし、雇用契約において個々の採用条件に結婚や出産による退職を条件としているものや現実に職場の慣行上女子が結婚した場合退職している事業場がどの位あるかは明らかでなく、むしろ相当多いことも考えられる。

退職一時金の支給額における男女差の実例、統計、定年制における男女差の実情などについては別添資料「定年制度及び退職一時金制度における男女差の実情」——婦人少年局——に詳しいので参照されたい。

就業規則と労働協約

就業規則は企業がその目的を達成するために雇用した労働者の労働条件や職場規律を画一的に規制するためにつくるもので、その内容は労働基準法の規定（労基法オ89条）にのっとっており、作成又は変更にあたっては「当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」（同オ90条）として使用者側の一方的な制定に対して労働者側の意見がとり入れられるようになっている。就業規則が「本来使用者の経営権の作用として一方的に定めうる」（最高裁判例）ものであるの点、その条項における諸項目の規定は労働者に対して拘束力をもつものであることは一般に認められているところである。もっともこの就業規則は法令に定める規定以下であることはゆるがされていない（同オ92条）ことはあきらかである。

このように使用者が一方的に規定した就業規則と、労働者がその労働条件について団結して使用者と団体交渉を行ない、その結果合意に対して作成された労働協約との関係については労働基準法オ92条オノ項に、「就業規則は法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」と規定して労働協約の優位性を認めている。このようにわが国の労使関係における法律制度が労働基準法、労働組合法等によって

も明らかになように団体交渉を通じて行なう労働協約の締結による労使関係のなりたちを中心としているといえよう。

(本章には労働基準局監督課監修「就業規則 — その理論と実務解説」及び労働省労働法規課編集「労働協約の手びき」によるところが多い)

Ⅲ 職場における男女機会均等をはばむ 問題点

職場における男女機会均等をはばんでいる問題は現行の制度、慣行などの面も大きいが、ここではいわゆる婦人の特性からくる問題点が制度や慣行における差別待遇に影響を与えている点を取りあげてみたい。すなわち、婦人の母性保護との関係、勤続年数が不安定であること(定着度の不安定)勤務地に限定性があること、婦人の家族への依存度の高さ(独立した社会人として扱われない)などがあげられよう。

1. 母性保護との関係について

母性保護が男女差別待遇の条件とはならないということはILOの差別待遇条約にもあきらかであるところであるが、現実には働く婦人に対する職場での機会均等を妨げる要因となっている傾向が強い。労働基準法にいう母性保護規定によって具体的に職場で問題となる点は生理休暇、産前産後の休業、育児時間、産前の軽易業務転換などである。

1) 出勤率への影響

このうちとくに生理休暇、産前産後休業について労働日数、労働時間、給与などの現状を婦人少年局における1961年の女子保護実施状況調査結果によってみると女子労働者のうち1年前に1日も生理休暇をとった者の割合は18.4%と全体の2割足ら

すであり、500人以上の大規模事業場でも32.2%となっており、生理休暇をあたえた事業場は27.9%となっている。

1日の平均請求休暇日数は1.6日、請求した女子労働者1人平均年間休暇回数は5/回、請求した女子労働者1人平均年間休暇日数は2.2日、女子労働者1人当りにみた場合の年間休暇日数は1.5日となっていて生理休暇による休業日数は少ない。生理休暇中の給与の有無については有給の事業場が47.3%、無給が40.8%とほぼ半々となっている。

参考までに女子の休業率についての調査結果では、全国的にみると男子の方が休業率が高くなっている。

全産業休業率および疾病休業率（34年7月、12月）

全産業	休業率 1)		疾病休業率 2)	
	7月	12月	7月	12月
女子	6.671	6.65	2.20	2.06
男子	7.45	7.26	2.30	2.11

注1) 休業率とは所定労働延日数 労働省 — 労働者疾病
に対する休業延日数の割合 休業実態調査

注2) 疾病休業率とは所定労働延
日数に対する疾病休業延日数
の割合

もっとも産業別、規模別によつてはこの限りではないかもしれないが、女子の休業率が高いという通説はこの調査による限りあてはまらない。

また産前産後休業状況については、女子労働者総数の21.7%にあたる有次者の11.3%、つまり、女子労働者総数の2.5%が産前休暇をとっており（1人平均産前休業日数31.2日）1人平均産後休業日数は45.2日となっている。

(2) 産休における長期欠勤者の代替をどのように処理するか — 職務、人件費などとの関係。

(3) 休業中の給与と社会保障との関係

産前産後休業中の給与支給については、有給の事業場が37.6%、無給（出産手当支給を含む）が50.0%。（出産手当支給46.2%）となっている。（1960年女子保護実施状況調査、なお、同1961年調査では休業中の給与については調査は行われていない）

以上の統計によると生理休暇、産休には女子労働者全体からみると（女子の休業率についてみても）機会均等に対してそれほど重要な障害とはならないと考えられる。

(4) 産休による長期欠勤者と、その者と同一職務を行なっている他の者との間の現実的な待遇上の問題

(5) 産休が人事考課の要素の一つとして扱われること — 昇進、昇給との関係

(6) その他の母性保護規定との関係 — 深夜業の禁止、超量勤務の制限など

2. 勤続年数の不安定性との関係について

(1) 婦人の勤続年数の不安定性、とくに若い婦人が結婚を機会に退職することが多いという事実、そしてその時期が不定であること、しかも何時退めるかわからないということが職場での男女の機会均等をよばむ問題点としてとくに使用者側から指摘されている。昭和37年10月に総理府で行なった女子事務職員意識調査によると「結婚したら退職する」と解答した者が全体の過半数をしめている。それに関連して、転職意識、責任感などが、機会均等上の問題にされることが多い。また、このような若い婦人層の勤務年限の不安定性と採用、格付などの機会均等の問題はどうかあったらよいか。

(2) 一方この勤続年数の短かい、しかもいつやめるかわからない不

安定性と年令の低い婦人を不熟練乃至単純労働に定着させておくという向題もある。この場合の配置転換、昇格などとの関連はどうか。

13) 男女同一定年と婦人の短期勤続との関係について

3. 勤務地の限定性との関連において

婦人に対する社会の差別の要因の一つと考えられるものに勤務地の限定性ということがある。

11) 勤務場所の限定 —— 婦人の採用条件の一つに「家庭から通勤できるもの」あるいは「一時間以内で通勤できるもの」などをあげる事業場が多く、婦人の側においても家庭をはなれて勤務することを好まない傾向が見うけられる。

例えば、1961年婦人少年局による女子事務転員の労働実態調査によると、「通勤可能なもの」を採用条件の一つにあげた事業場は全体の51.6%、「一時間以内」が21.4%、「都市内」が10.2%で「制限なし」は13.4%にすぎない。

また、年令の低い女子を多数使用するところでは寄宿舎の問題が出ており、使用者側にとってはその管理、労働者側にとっては生活の独立性を要求する傾向から寄宿舎生活に対してもいろいろな問題をもっているなどがある。

12) 配置転換または転勤などとの関連において

前述とも関連があるが、婦人自身が家庭をはなれることを好まない傾向があるが、家庭においても家庭の外で婦人が独立した生活をするのを好まない傾向が強い。この他既婚婦人の転勤困難なども問題となる。

しかし、現実には婦人の家庭における役割制ということはあるので、これと転場における男女機会均等との関係をどのように解決していくかなどが向題となろう。そのためにはどういう条件が必要であるか

4. 婦人の独立性の欠除との関連

前章と関連しているが、職場における婦人は独立した個人として扱われる以前に家計責任者でない家族の一員として扱われる傾きが強い。未婚、既婚を問わず働く婦人の労働活動に対して個人として独立し主計を立てるに足るだけの待遇を必要とするということとは男子と同様であるという社会的慣行が確立されていない。それは婦人を常に世帯主に従属する家族の一員として、あるいは家庭との関連において評価している社会的偏見の影響とみることができるのではなかろうか。独立した職業人として責任ある職務をまかせられなないとみられる傾きもこのようなところからきていると考えられる。

例えば、賃金の例にはなるが

本 俸	女子 3,300円	男子 3,300円
<u>独立生計手当</u>	0	500 (独立した生計を 営むものに支給)
物 価 手 当	2,970	3,127 (本俸+独立生計手当) の90%
特別補助金	1,003	1,127 (本俸+独立生計手当 +物価手当)の16%
合 計	女子 <u>7,237円</u>	男子 <u>8,447円</u>

(1954年の都市銀行)

独立生計手当という項目がつくられ、男子に独立した生計を営むものに支給としてあるが、何ををもって独立した生計を営むものと規定するのが明らかでない。しかもこれらの手当が他の諸手当に合算されていくので合計になると本俸の同じ男女の支給額に1,000円以上の差がでてくるのである。

Ⅳ 男女の機会均等をすすめていく上に 検討すべき方法

この会議が最終的に目標とするところは職場における採用、格付、昇進昇格、異動等における機会均等をすすめるために効果ある方法について建設的な意見の交換を行ない、それを通して労使それぞれが努力すべき方向を見出すことである。たとえば次のようなことが考えられる。

1. 労働協約の条項による差別待遇排除

(1) 前章にも述べたように労使間の合意によって成立した労働協約が就業規則よりも優位に立つとは法的にもおきらかにされているところであり、労働者の労働条件向上は団体交渉によって労働協約上に明文化されてはじめて規制力をもつことになるのであるから、男女の差別待遇を排除していくためには労働協約上に各々の該当条件に具体的に均等条項を加えていくことが効果的であると考えられる。例えば労働条件の中心的な項目である賃金、その他の条件については「別に定めるところによる」とか「就業規則の定めによる」などと簡単に扱われている場合も同々ある。従ってこのような場合にはこれらの重要な条件について男女の待遇が具体的にどのように扱われるかについては労使の態度が明瞭とされないうらみがある。

しかし、一方では、格付、昇格、配置転換などの人事条項については使用者側の人事権との関連もあって問題の多い点であるが、これらの条項に男女の差別待遇排除の趣旨をいかに明確にするかを検討することは価値があると見られる。また、格付、昇任、昇格、配置転換などの点を会社から事前に本人または本人および組合に通知をして異議の申し立ての機会を与えとか、事後に苦情処理の手續によって問題进行处理するという仕組みをとることが合理的ではないか、この会議においてとくにこれらの件について婦人に対する差別待遇を排除するという立場からこれらについて、

積極的、建設的な討議が展開されることが求められる。

例ノ、(人事に関する権限と責任)

1. 会社は人事を行なうに際して公正妥当を期する。

(人事の通知)

1. 会社は採用、組合員の異動、任免、懲戒及び解雇を行なう場合は事前に通知する。

(人事に関する異議)

1. 組合が前条の会社の措置について不公正な事実があると認めた場合は、前条の通知を受けた日から7日以内にその事実を具体的に明示して会社に異議の申し立てを行なうことができる。

(異動)

1. 会社は業務の都合により組合員の配置の変更若しくは社外勤務を命ずることがある。

2. 異動に際しては、会社はなし得る限り本人の技能、意志、並びに生活条件などを考慮する。

(以上「労働協約の手びき」労働省法規課
編纂)

などがあるがこれらの条項に性別による差別を行なわない旨を明示することによって効果をあげることができるのではないであろうか。

(2) 苦情処理機関を通じて男女機会均等をすすめていく方法

労働協約に定める労働条件の基準の個々の労働者に対する具体的な適用、とくに婦人に対する差別待遇に關する具体的な実例などは苦情処理機関にかけて解決していく方法も考えられる。ことに婦人の雇用上のいろいろな問題は労働協約に定まっている条件にあてはまる場合も、そうでない場合もあると考えられるので、これを苦情処理機関を通して合理的な方法で解決することが労働協約における男女均等をすすめていくためにきわめて有効な方法

であらう。

労働協約の内容のうち苦情処理については最終的にはオ三更の公正な判断によって裁定され、その結果が労使相方に受け入れられるということか、のぞましいのであるが、わが国では現在このような仕組みと慣行が十分樹立されていない。とくに婦人労働の職場の待遇に關する苦情を持ちこむことのできる機関の検討が必要かどうかについて話合いがすすめられよう。

アメリカの労働者代表は、1958年の「L」の差別待遇条約（オ111号）採択の会議において平等な市民権獲得を推進するためにAFL-CIOが行なった4つの具体的な方策について述べている。すなわち、(1) AFL-CIOは本部に市民権委員会（*civil right committee*）を設立した。(2) 全国のAFL-CIO本部に市民権局（*civil right department*）を設け、差別についての苦情を処理する機関をつくる。

(3) AFL-CIOに加盟しているすべての組合に同様な委員会や局、このような苦情を処理する機関を設けるように呼びかける。

(4) あらゆる加盟組合に対して労働協約中に差別待遇を禁ずる条項を入れるように呼びかける。

以上のことを行なうて非常に効果をあげたとこの労働者代表は述べている。わが国においてはアメリカのような横断的な組合組織が一般的でないので、このままの形はむづかしいかもしれないが、地域的に産業別、職業別などで男女機会均等委員会等をつくることも考えられる。

2. 社会的支持により男女の機会均等をすすめる。

職場における男女の機会均等をすすめていくには以上述べてきたような各方面からのアプローチがあるが、社会的な支持が積極的に行なわれる時にはその効果は非常に強くかつ急速なものがある。例えばアメリカにおける婦人労働者の地位の向上が婦人団体の強力な運動の結果によるところが大きいといわれる。

雇用および職業における差別待遇を排除するための積極的な運動は現在のところ大きくはないが、これと密接な関係をもつ男女同一価値労働同一賃金の促進については民間において国際的に非常に積極的な活動が行なわれた。その民間団体の活動がこの問題についてもいくつかの尊重な示唆となると思われるので以下その活動状況を国連およびILO事務局が編さんした同一労働同一賃金 (*Equal pay for Equal Work*) - 1960年より引用する。

「民間団体の活動」

「いろいろな民間団体が同一労働同一賃金原則を積極的に支持した。団体協約に同一賃金条項を入れるために、あるいは性にもとづく賃金率の差別を廃止するために、労働組合や職能団体が活躍した。立法その他の方法によって同一労働同一賃金を樹立するための運動に世界中の婦人団体が参加し、同一賃金原則にたいする公衆の理解を求めた。法律や特別の賃金決定協商によって賃金が定められる国ではそれらの法や協商の決定に同一賃金原則がとり入れられるよう、民間開拓の運動が行なわれた。」

「同一賃金に関する民間団体の主な活動を要約すれば、次のとおりである。

(1) 研究グループと研究プログラム

クラブや労働組合において討論や研究すること。同一賃金問題とそれを克服する手段に関する研究計画を樹立すること。同一賃金問題およびその適用に関係ある他の問題（経営者、労働組合、政府機関等）について団体を教育すること。同一賃金原則を地域的に適用すること（たとえば一工場に）に際して婦人の積極的な参加を促すこと。

(2) 研究と実態調査

賃金率の男女格差および同一労働同一賃金に関する統計その他の情報を収集すること。たとえば、各職業や各産業における男女労働

者の賃金格差に関する資料を収集すること、進んだ分野の経験をおくれた分野の向題の解決に役立たせるために、各職業や各産業の状況の比較研究すること、婦人労働者の家族にたいする責任、子供の養育費の社会的負担（たとえば家族手当、無料教育、学校給食、保育、住宅補助）男女労働者の欠勤の原因とその対策等について考慮すること、婦人の職業訓練や雇用の機会を増加すること（法律的にも実際的にも）雇用機会均等に関する女子保護立法の影響を観察すること、同一賃金が国家経営者、その構成分子に及ぼす影響、また、婦人の雇用機会に及ぼす影響を調査すること、同一賃金運動や対策にたいする反応、あるいは経営者の見解を知り、実際的な向題を探り出すための意識調査を行なうこと、収集した資料を分析し、まとめ、公表すること、これらの実態調査とその分析結果を教育活動に役立てること。

(3) 国内の会合、研究活動等

関係団体が各方面での成果をあげることを目的とした会合を招集すること、ひとつひとつの向題とそれを克服する手段を見出すために会合を開くこと、これらの会合を開くことは技術的にも、教育的にも、啓蒙的にも価値があった。これらの会合で行動計画を発展させること。

(4) 啓蒙運動

同一賃金原則の実施を求める一つの団体（たとえば労働組合、公務員組合）あるいは各種の団体によって、前記の各手段を組織的に用いて同一賃金を支持するように圧力をかけること、目的を明らかにし、それを達成する手段を明確にすること、公衆の支持と理解を広めるために、あるいは個々の向題について改善をはかることを目的とした啓蒙運動を推進すること。啓蒙運動による「圧力」戦術にはとくに重点がおかれている。

特定の分野 —たとえば公務— にたいして個別的組織運動を行なうこと、公務への同一賃金適用について政府が範を示すことの効

果が明らかになっている。広範な同一賃金運動の総合的成果として、諸団体の力を結集した共同活動を行なうこと、各国の団体運動の事例を集めること、労働組合の支持を求めること。

キャンペーンその他の方法により圧力をかける対象

政府にたいし、同一賃金原則を採用したり、同一賃金法を採択したり、政府の管轄下の雇用に同一賃金を適用したりするよう圧力をかけること。

立法、司法、行政機関に代表を派遣すること、ぶつう運動に用いられるあらゆる手段を利用して中央、地方のすべての政府機関に圧力をかけること、賃金決定機関にたいし、その決定に同一賃金原則をとり入れるように圧力をかけること。政府にたいし女子の賃金の実情について調査を行なうよう圧力をかけること、公聴会や調査活動に参加すること、調査結果を公表すること。

関係当局に対し、同一賃金の必要とその問題に注意を集中する手段としてILOの同一報酬条約の批准を行なうよう圧力をかけること、政治家や政党が、同一賃金原則を支持するように圧力をかけること。

経営者にたいし、自発的に転場僱行としてあるいは労働組合との団体交渉によって同一賃金を適用するよう圧力をかけること。

労働組合は同一賃金の支持を強め、その達成を政策の主目標にするために圧力をかける。そういう趣旨の方針や決議を発表し、あるいは団体交渉において同一賃金問題を大いに討議すること、社会一般にたいして、あらゆる情報機関（新聞や雑誌、ラジオ、テレビ、ポスター、映画）を用いて圧力をかけること、各国の事情に応じた手段を応用すること、他国の労働者による収穫を一般に周知させること。

(5) 適用と実施のための活動

法律や団体協約や各種の賃金裁定の同一賃金条項の実施状況、またそれらの実際の解釈（とくに転場において）にたいして厳重に監視すること。

労使協議会を含む賃金政策機関に婦人の参加を奨励すること、そして婦人があらゆる段階の団体交渉に参加することを奨励すること。

(6) 国際的な意見の交換

同一賃金問題を国際的に討議する機会を促進すること、国際的な労働組合による婦人の仕事と賃金についての研究会、労能団体や労働組合の国際的集会で、この問題を討議すること、決議を採用し、政策を発表すること、実際行動の計画を立てること、いろいろな環境の下で同一賃金原則を適用していく方法や技術に関して、意見を交換すること。

国際的民間団体の各種の決議や宣言が同一賃金に向かつての各国の発展、さらに国際的な行動に及ぼした影響は大きかった。以下略（「男女同一賃金」日本労働協会編より）

