

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 25 日現在

機関番号：10102

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2017

課題番号：15K12971

研究課題名（和文）差別禁止法の実効性確保に関する研究 -紛争解決制度の検討

研究課題名（英文）The study of assuring the effective of anti-discrimination laws-research about a system of dispute settlement

研究代表者

菅野 淑子（Kanno, Toshiko）

北海道教育大学・教育学部・教授

研究者番号：90301960

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,800,000円

研究成果の概要（和文）：職場で差別やハラスメント等を被った労働者が救済を求める機関として、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）がある。裁判とは異なり、費用はかからず、対応が早い点で多くの労働者に利用されている。しかし、こうした行政機関への相談によって、問題はどの程度解決したのかということは必ずしも明確にされていない。本研究は厚生労働省の協力を得て、各都道府県雇用環境・均等部（室）窓口で利用者対象のアンケートを実施し、インタビューに応じていただける利用者からは、利用までの経緯、利用後の感想等の調査を行い、男女雇用機会均等法等の各法律が実効性あるものとなるためにはどのような改善が必要かを検討したものである。

研究成果の概要（英文）：Workers can get relief at the employment environment and equal government office (hereinafter referred to “the government office”) in each prefecture of Japan, if they suffer a disadvantage from a discrimination or a harassment at a workplace. Many workers prefer it to a trial because a cheaper and speedy deal. It was not clear, however, whether they were satisfied or not after applying at the government office. We conducted a survey of workers who apply at the government office with the cooperation of the Ministry of Health, Labor and Welfare, heard from them about their applying experiences and impressions of the deal by the government office, and studied about points to be improved to make the Equal Employment Opportunity Law, the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members including Child Care and Family Care, and so on, more effective.

研究分野：労働法学 ジェンダー法学

キーワード：男女雇用機会均等法 育児介護休業法 ハラスメント 差別 紛争解決の援助 調停

1. 研究開始当初の背景

男女雇用機会均等法(以下、均等法)や育児介護休業法(以下、育介法)の各法に定められている、行政による紛争解決制度のあり方に焦点をあてた研究はそれほど多くない。しかし、都道府県労働局の担当窓口寄せられる相談はかなりの数に昇っており、年々増える傾向にある。相談の次の段階に当たる「紛争解決の援助」や「調停」の実態についても、よく知られていない。

均等法9条3項は、妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求・取得したこと等を理由とした解雇その他不利益取扱いを禁止している。また、育介法10条、16条他の規定は、育児休業や介護休業等の利用申出または利用を理由とした解雇その他不利益取扱いを禁止している。

ハラスメントとはいじめ、嫌がらせであり、最近でこそ様々な態様のもの(例えば、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントなど)が存在するとされるようになったが、最も早い時期に認識されたものはセクシュアルハラスメントである。司法による紛争解決の歴史はすでに20年を超え、判例もかなりの数にのぼる。セクシュアルハラスメントに関する行政機関への近年の相談件数は他の案件を抑えて最多となっている。その一方で、法にはセクシュアルハラスメント自体を禁止する規定はなく、使用者に防止措置義務を課すもののみである(均等法11条)。

妊娠・出産に関するハラスメント(本稿では「マタニティハラスメント」と称する)についても、セクシュアルハラスメントと同様、防止措置義務を課す法的手法が採られている(均等法11条の2)。マタニティハラスメントについては、条文が現行のように整う前には、均等法9条3項による不利益取扱いとの区別が曖昧であったが、結果的には9条3項(不利益取扱い)と別に11条の2(マタニティハラスメント)が置かれ、分類された。

「不利益取扱い」と「ハラスメント」は類似している。両者の共通点は、人の言動によってさまざまなレベルの不利益を被っている点であろう。しかし、労働契約上の不利益を被っているかどうかという点で相違はあり、法改正に際しては、当該不利益が人事権の行使を伴った結果かどうかに着目して両者が区別された。セクシュアルハラスメントに関しても、対価型と環境型の区別は人事権の行使の有無が基準となっているが、妊娠・出産とは異なり、もともと不利益取扱いという区分はなかったため、妊娠・出産でいう(狭義の)不利益取扱いに当たるのが対価型セクシュアルハラスメントである。

2. 研究の目的

本研究は、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法が予定する行政機関による紛争

解決制度の実態を探ること、利用者調査を行い、相談の実態と、利用後の満足度を知ること、現行の行政機関による紛争解決制度に今後求められるのは何かを明らかにすること、今後の法改正も視野に入れた、制度のあり方についての提案を行うこと、が目的である。が最終目的であり、そのためにがあるという位置づけだが、特にの調査を行ったことが本研究の中心となった。

3. 研究の方法

については、厚生労働省高橋室長、中込室長補佐(当時)に実務のお話を伺う(2015年10月9日於・専修大学)、調停制度等行政による紛争解決制度に詳しい村田毅之・松山大学教授に研究報告をしていただく(2015年10月19日於・仙台市)等、実態を知ることにつとめた。

については、相談者を把握できるのが都道府県労働局における相談窓口だけであることから、厚生労働省に依頼・交渉し、47都道府県の労働局相談窓口(雇用環境・均等部(室))で、私たちが作成したアンケートを配布してもらう運びとなった(2016年7月から2017年3月)。しかし、回収率は芳しくなく、アンケートのデータから統計的に得られる成果に代わって、アンケートの回答に、直接のインタビューが可能であった回答者に直接インタビューを行った。全体で34名(案件重複があったため、件数としては32件)から話を伺うことができ、これらをまとめた冊子は現在作成中である。及びについては、本研究メンバーがとで得られたことを踏まえ、それぞれの見地から論文を書き上げ、研究雑誌の特集記事とした。季刊労働法260号「性差別禁止法のエンフォースメント」という特集である。

4. 研究成果

以下、前述の「性差別禁止法のエンフォースメント」の特集で分担して執筆した論文をもとにまとめる。

(1) 法のエンフォースメントの重要性

浅倉むつ子は、「法律に具体的な差別禁止規定を導入しても、それだけで差別がなくなるわけではない。法制度に規定されている内容をいかに遵守させることができるのかは、差別禁止法研究のきわめて重要な課題である」と述べていることが本研究の重要性を端的に物語る(浅倉むつ子「本研究の趣旨について」)。

(2) アンケートの成果

高橋陽子が、本研究アンケート結果を経済学的見地から分析している(高橋陽子「雇用

環境・均等部における紛争解決・救済の現状」)。援助、調停の利用率の低さの原因については、「潜在的な制度利用者は判定的（いわゆる違法であるかどうかの判定など）な結果を得ることを期待している」ために、援助、調停は「（利害）調整的であることは（利用者にとって）魅力的に映らない」かもしれないこと、及び、援助、調停の「打ち切り事案をいかに行政から裁判所の手続につなぐか」ということが検討されるべきである」と指摘している。

（３）判定力と強制力

長谷川聡は、利用者の期待について、利用者は「問題への対応に必要な知識や交渉力を十分に有していない」ことから、行政の担当者には「味方」としての働きが求められていること、法違反であるとの判定機能強化及び紛争解決援助や調停に強制力を設けることへの期待があること、を指摘している（長谷川聡「利用者ヒアリングからみた均等法・育児法の労働局による実効性確保の意義と課題」）。

内藤忍も、「被害者の期待と、制度が用意する解決の乖離」が存在することを指摘する。そもそもハラスメント紛争の解決において、相互互譲を前提とすること自体が問題である、とする（内藤忍「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保」）。

（４）法制度の整理

菅野淑子は、妊娠・出産にまつわる不利益取扱いに関する規定（均等法 9 条 3 項）とマタニティハラスメントに関する規定（均等法 11 条の 2）が分化した過程に言及し、特に前者を対価型セクシュアルハラスメントに関する規定（均等法 11 条及び指針）と比較して、同様に人事権の行使による不利益が起きることを要件としているにもかかわらず、前者が禁止規定、対価型セクハラが使用者の防止措置義務規定となっているのは理由がないと指摘する。マタニティハラスメントとセクシュアルハラスメントのいずれがより悪質であるか等は個別の事案によるもので、一概には言えない。法的効果が違っていることの説明がない、と述べる（菅野淑子「不利益取扱いとハラスメントをめぐる紛争解決」）。

（５）調停制度の意義

宮崎由佳は、やはり現行の調停制度は「調整的な解決という機能しか持ち得ない」ために、意義を見出しにくくなっていること、「単なる私法上の紛争ではなく、公序性・公益性を有するものであることに鑑みるならば、判定的な機能を有する紛争解決制度の創設は、避けることはできないのではなからうか」という（宮崎由佳「雇用平等法における実効性

の確保」）。調整的な紛争解決は、現行の紛争解決制度に委ね、調停は、判定的な機能と差別是正に必要な措置を命じる権限を持つ制度へと見直すことも考えられるとする。

５．主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 10 件）

浅倉むつ子「本特集の趣旨について」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、2-5 頁

高橋陽子「雇用環境・均等部における紛争解決」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、6-19 頁

長谷川聡「利用者ヒアリングからみた均等法・育児法の労働局による実効性確保の意義と課題」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、20-29 頁

菅野淑子「不利益取扱いとハラスメントをめぐる紛争解決」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、30-41 頁

内藤忍「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、42-52 頁

宮崎由佳「雇用平等法における実効性の確保」、季刊労働法、査読無、260 号、2018 年、53-60 頁

内藤忍「職場における性的指向・性自認（SOGI）に関する問題と法政策の課題」、労働調査、査読無、561 号、2017 年、4-9 頁

菅野淑子「改正育児介護休業法の評価と課題」、季刊労働法、査読無、253 号、2016 年、43-50 頁

菅野淑子「妊娠・出産・育児をめぐる法理論的検討」、ジェンダー法研究、査読無、第 2 号、2015 年、69-82 頁

内藤忍、宮崎由佳「均等法・育児介護休業法・パートタイム労働法に基づく紛争解決」、ジェンダー法研究、査読無、第 2 号、2015 年、83-115 頁

〔学会発表〕（計 2 件）

菅野淑子「均等事案に関する行政による紛争解決制度の利用者調査の概要」、ジェンダー法学会第 15 回学術大会、2017 年

内藤忍「職場のセクシュアルハラスメント事例からみた均等法規定と行政救済の課題」、ジェンダー法学会第 15 回学術大会、2017 年

〔図書〕（計 1 件）

斎藤周「差別の救済」、『講座 労働法の再生』第 4 巻、日本評論社、2017 年

〔その他〕
ホームページ等
<http://www.kintou.org/>

6．研究組織

(1)研究代表者

菅野 淑子 (KANNO, Toshiko)
北海道教育大学・教育学部・教授
研究者番号：90301960

(2)研究分担者

齋藤 周 (SAITO, Madoka)
群馬大学・教育学部・教授
研究者番号：70241859

長谷川 聡 (HASEGAWA, Satoshi)
専修大学・法学部・准教授
研究者番号：30458632

(3)連携研究者

浅倉 むつ子 (ASAKURA, Mutsuko)
早稲田大学・法学学術院・教授
研究者番号：80128561

(4)研究協力者

内藤 忍 (NAITO, Shino)
労働政策研究・研修機構・主任研究員

宮崎 由佳 (MIYAZAKI, Yuka)
電機連合・総合研究企画室書記

高橋 陽子 (TAKAHASHI, Yoko)
労働政策研究・研修機構・研究員