

令和元年6月11日現在

機関番号：12613

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K03337

研究課題名(和文) 男女雇用機会均等法の第4ステージに向けた研究

研究課題名(英文) Toward the 4th Stage of the Equal Employment Opportunity Law

研究代表者

相澤 美智子 (Aizawa, Michiko)

一橋大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号：50334264

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：男女雇用機会均等法が次に改正される際には、何が求められるのか。これを明らかにしようとしたのが、本研究である。

本研究は、(1)雇用における女性活躍の障壁を取り除くことを同法の目的に掲げること、(2)同法の立法形式は、現行の雇用のステージごとに差別を禁止するという方法を改め、雇用差別を類型ごと(直接差別、間接差別など)に禁止すること、(3)行政には系統的な差別に関する訴訟を提起する権限と、企業が雇用慣行を改変したかを監視する権限を付与すること、および(4)司法上の紛争解決に関しては、当事者の立証責任を公平かつ適切に分配し、裁判所が実効的な救済命令を下せるようにすること、を提案する。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的ないし社会的意義は、主として次の3点にある。第1に、日本の雇用社会において女性の活躍が停滞しているのは、企業の差別的雇用慣行に原因があることを明らかにし、そうした状況を改善するためには、均等法をより実効的な法律にしていくことが必要であることを明らかにしたこと。第2に、同法の次なる改正のありべき方向を具体的に提示したこと。第3に、日本国憲法には「人間の尊厳」という文言は存在しないが、同憲法の成立史および同憲法が社会権を規定した20世紀的憲法であることから、「人間の尊厳」の確保は当然の前提としていることを論証し、均等法の理念は「人間の尊厳」の確保にあることを明らかにしたこと。

研究成果の概要(英文)：This research suggests the ways in which to reform the Equal Employment Opportunity Law (EEO). Four points are suggested.

First, the EEO should provide that the aim of the Law is to remove all obstacles and barriers which disable women to advance in the workplace. Second, the EEO should change the way in which it prohibits discrimination. It should prohibit discrimination by categories or types of discrimination (direct discrimination, indirect discrimination, sexual harassment, and etc.). Third, the administrative agency working for the enforcement of the EEO should be given the authority to file a systemic disparate treatment suit and monitor whether an employer has changed its discriminatory employment practices. Fourth, the EEO should provide the burdens of proof each party bears in an employment discrimination suit. It should also provide that courts can order remedies which they think are appropriate and equitable.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 雇用平等 ジェンダー 幸福追求 人間の尊厳

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 男女雇用機会均等法(以下、均等法)は、制定当初、雇用における女性差別を排除することを事業主に促す法律(努力義務を課す法律)であった(第1ステージ)。やがて、雇用における女性差別を明確に禁止する法律となった(第2ステージ)。同法は、続いて、雇用における女性差別のみならず性差別一般を禁止し、また、直接差別のみならず間接差別も禁止し、妊娠出産を理由とする差別をも禁止した。さらに、事業主にセクシュアル・ハラスメントおよびマタニティー・ハラスメントの防止措置義務を課し、事業主が職場における男女の均等な機会および待遇の確保の障害となっている事情を改善するための措置(ポジティブ・アクション)を採ろうとする際に、国が必要な援助を行う旨を規定するなど、内容的充実が図られてきている(第3ステージ)。

(2)では、均等法の第4ステージに向けて必要とされる解釈論および立法論とはいかなるものか。本研究が科研費研究として採択される前には、そのような検討を行った研究は存在しなかった。そのような研究が盛り上がることを期待して、私を含めた3名の研究者は、2015年5月の日本労働法学会において、「男女雇用機会均等法をめぐる理論的課題の検討」というテーマのミニ・シンポジウムを開催した。残念ながら、議論はいま一つ深まりに欠けたように感じた。均等法の部分、部分に関して論じた論文は時々発表されるが、同法の全体を見渡して、第4ステージの均等法とはどうあるべきかを論じたスケールの大きい研究は存在していない状況であった。

2. 研究の目的

(1)本研究は、均等法の第4ステージに向けて、いかなる解釈論および立法論が必要かを総合的に考察することを目的としている。「総合的に」の意味は、2つのことを含む。均等法の一部をどう解釈、改正すればよいかということではなく、同法を全体として、どう改正、解釈するかについて検討すること。均等法もその一部である日本国憲法を基本法とする法秩序がいかなるものであるかを明らかにし、そのなかに均等法を位置づけ、均等法のあり方を検討すること。

(2)本研究開始前に、アメリカにおける雇用差別禁止法に関する自身の研究を『雇用差別への法的挑戦 アメリカの経験・日本への示唆』(創文社、2012年)(2013年西尾学術奨励賞受賞)として上梓していた。本書の末尾には、アメリカ法から日本法に得られる示唆につき叙述したが、その叙述は日本における雇用上の性差別の是正に直接に資するものにはなっていなかった。本研究は、同書の研究を発展させることを目的としたものである。

3. 研究の方法

(1)文献研究が中心となった。研究テーマに関する日本語および英語の先行研究、アメリカおよびイギリスの法律規定および判例、国際条約の条文を分析した。そのうえで、日本における先行研究については、その妥当性を検討し、外国における先行研究および法律、判例、条約については、それらの内容紹介にとどまることなく、日本法に何が必要なのかという観点からの実践的な検討、考察を行った。

(2)アメリカおよびイギリスに出張し、研究者および法律実務家(元アメリカ司法省公民権部門担当法務官)に対し、それぞれの国における雇用差別禁止法の過去から現在のあり様についてのインタビューを行った。これらの国は、雇用差別禁止法分野においては、常に先進的であり続けてきたからである。

4. 研究成果

(1)第4ステージの均等法のあり様を展望するためには、具体的にどのような雇用上の性差別がなお救済されずに存在しているのかを明らかにしなければならない。本研究は、女性が昇進を希望し、また昇進しうだけの能力を有しているにもかかわらず、企業がそうした女性を昇進させず、司法がこれを是認するという形で差別が温存されていることを明らかにした。こうした差別は、次の2類型に分類できる。

過去の差別が今日まで存続している例。過去に、男女別雇用管理をしていた企業が、均等法が制定されたことにより、これを外形的には改めたものの(男性職、女性職は廃止)、内実は男女別雇用管理となっていた場合に(男性は全員総合職、女性は全員一般職へ移行)、裁判所は労基法4条違反の賃金差別が存在したと宣言し、基本給部分の差額(総合職の基本給と一般職の基本給の差額)は企業の不法行為による損害として認めつつも、職務給差額(総合職の職務給と一般職の職務給の差額)は、損害として認めない。

人間の認知(他人のステレオタイプ化とバイアスの生成)にもとづく差別。すべての労働者は、とくに差別意思を有さない人間であっても、日本の雇用社会の中で当たり前のように働き、働いているなかで、当然のこととして、女性労働者は男性労働者の下で命令された職務を

黙ってこなすべき存在、という性にもとづくステレオタイプにとられるようになっていく（社会心理学者は、こうした心理現象を、以前から指摘していた）。その結果、男性労働者よりも、業務処理において創意工夫をし、積極的な業務改善を提案する女性労働者は、自身の職務遂行についての査定を行う男性上司に「生意気」であるというバイアスのかかった目で見られるようになり、営業成績などの客観的業務成績は抜群に高いにもかかわらず、協調性がない等の理由で、査定の結果が悪くなってしまう。

(2) 上述したような、いまなお救済されずにいる差別を救済するためには、均等法は、どのように改正されるべきか。本研究は、具体的に、次のようなことを提案した。

雇用のステージごとに差別を禁止する方式を廃止し、アメリカ法やイギリス法に倣い、雇用差別を類型ごとに禁止する方式に改めるのがよいこと。類型とは、直接差別や間接差別等のことであり、婚姻や妊娠を理由とする差別やハラスメント等も一類型となることを具体的に明記しておくこと。このような方式に改めることにより、賃金差別をはじめ、雇用のいちステージと観念されにくい局面で発生する差別もすべて禁止することが可能となる。差別禁止事由については、性別（セックス）に限定せず、イギリス法やアメリカの州法の一部等に倣い、ジェンダー、性的指向、および性適合まで拡大することが望ましい。

雇用差別訴訟における原告（差別の被害者）の立証の負担を軽減するための規定を均等法に設けること。第1に、使用者と労働者の間に情報格差を解消し、労働者側が差別を立証しやすくするために、均等法上、裁判所が関連するあらゆる文書の提出を命じうる旨の規定を設ける必要があること。第2に、行政が助言・指導・勧告を行った事案は、それが訴訟に発展した場合には、行政が同事案に関する相談や調査を行う過程で知りえた情報は裁判所に提出し、裁判上の証拠になりうることとすることで、裁判における証拠調べの時間の節約を図っていくこと。第3に、アメリカの連邦レベルでの雇用平等法制を参考に、行政機関が多数の類似する差別の被害者に代わって訴訟を提起できるような仕組みを設け、労働者個人個人の訴訟提起に伴う負担の部分的解消を図っていくこと。第4に、直接差別の立証については、差別に対する救済が all or nothing となるような事態と決別するために、アメリカ法を参考にしつつ、次のように当事者の立証責任の分配を規定すること。すなわち、A(a) 差別的な事由が雇用上の決定の一要因となっていたことを立証する責任は労働者にあり、これが証明されれば、同決定が別の要因によってももたらされていたとしても、差別の認定は覆らない。A(b) 一方で、使用者が差別的な事由を考慮しなかったとしても同一の決定を下していたことを証明した場合には、労働者に対する救済を制限する。B 労働者による「差別的な事由が雇用上の決定の一要因となっていたこと」の証明には、差別の意図の証明は不要であり、労働者の属性に関して被用者があらかじめ有していたステレオタイプを原因とするバイアスが雇用上の決定（不利益取扱い）をもたらしたことの証明で十分である。C 労働者の証明を支える証拠は、直接証拠に限定されず、当該労働者が比較対象者と異なる取扱いを受けたことを示す証拠のほか、使用者が人を属性によりステレオタイプ化して捉えていたことを示唆する発言などが証拠として許容される。D 使用者によるその他の非差別的な要因も雇用上の決定の動機になっていたことの証明においては、使用者が雇用上の決定に、労働者の属性に関するステレオタイプおよびバイアスの影響がないように真摯な企業努力をしていたことの証明が必要である。E 労働者の証明に要求される証明度は、「半分を超えた証明」ないし「証拠の優越」である。F 使用者の証明に要求される証明度は、「高度の蓋然性」である。

均等法違反に対しては、差別の被害者に対し、金銭的救済に限定されない適切な救済がなされるようにすべきである。均等法違反に対しては、裁判官が、採用、復職、昇格、昇進、差別的でない配置、差別的でない職種および雇用形態への変更、バックペイ、損害賠償、ポジティブ・アクションの実施等、正義と衡平の観点から適切と考える救済を命じることができる、と同法上明記する必要がある。その際、直接差別については、立証責任の分配と対応させて、次のように規定するのがよい。すなわち、労働者が直接差別を証明し、一方で使用者が差別禁止事由（性）を考慮しなくても、（その他の非差別的な理由により）当該労働者に対して下した雇用上の決定は同じであったことを証明した場合には、労働者に対する救済が制限される。具体的には、差別があったことの宣言、差別的取扱いを排除するための作為・不作為命令（採用、復職、昇進、損害賠償、バックペイ等の支払いを除く）および訴訟費用・弁護士費用の支払いに限定されるものとする。また、上記（第2）で提案したような行政機関による訴訟提起が実現する場合には、行政機関自らが提起した訴訟の相手方については、判決後または和解後、訴訟で争われていた差別の原因であった雇用慣行等が是正されているかについて同機関が監視を続けることにすべきである。

(3) 日本国憲法の構築した法秩序に関する検討を行い、雇用差別禁止法制をそのなかに位置づけた。

日本国憲法の構造が、GHQ の指導によって起草されたことはよく知られているが、本研究は、日本国憲法の起草に携わった GHQ のメンバーが国際的人権感覚にすぐれた人々で、日本国憲法の起草にあたっては、国連憲章を意識するようにと指導していたこと、その結果、日本国憲法の構造は国連憲章のそれと酷似していることを明らかにした。具体的には、次のようなことである。国連憲章は、今日、いわゆる人権と総称されているものを「基本的人権（奪い得ない権利）」と「人間の尊厳」とに分けて規定している。国連憲章を具体化する目的で制定された世界人権宣言は、国連憲章における「基本的人権（奪い得ない権利）」にあたるものの中身が、精神的自由、経済的自由、人身の自由であること、および「人間の尊厳」の中身が、経済的・社会的・文化的権利であることを規定している。日本国憲法には 18 条から 23 条および 31 条から 40 条に精神的自由、経済的自由、人身の自由に関する規定が存在し、わが国法学の世界ではこれらは自由権と総称されている。要するに、わが国における自由権とは、国連憲章で「基本的人権（奪い得ない権利）」と規定されているものにあたるのである。これに対し、日本国憲法 25 条から 29 条は、経済的・社会的・文化的権利について規定しており、わが国法学の世界ではこれらは社会権と総称されている。要するに、わが国における社会権とは、国連憲章で「人間の尊厳」と規定されているものにあたるのである。

わが国労働法学においては、労働法の理念が「人間の尊厳」であり、それを根拠づける法規定は日本国憲法 13 条であるとする見解が唱えられてきた。しかし、憲法 13 条には「個人の尊重」という文言は存在するが、「人間の尊厳」という文言は存在しないため、この見解には文理上の無理があった。本研究は、「人間の尊厳」という文言の出所が国連憲章にあり、日本国憲法上の社会権を指すものであることを明らかにしたうえで（上記）、労働法の理念は、広義には憲法 13 条所定の「個人の尊重」というよりも、むしろ「幸福追求」であり、狭義には「人間の尊厳」であることを説いて、労働法の理念とは何かを、先行学説の妥当性について検討を加えつつ、整理した。

労働法の理念が、労働者の「幸福追求」の実現と「人間の尊厳」の保障にあるのであれば、単なる生産活動を越えた、人格的・社会的価値をもつ人間の労働については、その価値が決して損なわれることがないように、労働法を整備していかなければならない。本研究は、そのような観点から、雇用差別に対しては、金銭的救済を越える、すなわち、就労そのものを保障し、かつ、労働者の能力を余すところなく発揮できるような正当な職務を保障するような救済を実現していかななくてはならないことを提案した。具体的に、性を理由とする昇格差別については、次のような法律構成により地位確認が認められるべきであると唱えた。すなわち、女性に対する昇格についての差別的取扱いは均等法違反であり、労働契約上使用者が負う付随的義務である均等取扱い義務ないし労基法 13 条の類推適用により、女性労働者の比較対象者である男性に対する取扱いの平均値を目安に、女性労働者の請求を認める。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 7 件)

相澤美智子、「日本の雇用における性差別禁止法の現状と課題」労働法律旬報 1911 号、7-14 頁、2018 年（査読無）。

相澤美智子、「『昇進させない企業』をなくすための法的戦略」大原社会問題研究所雑誌 704 号、37-56 頁、2017 年（査読無）。

相澤美智子、「有期契約労働者（ドライバー）の手当・一時金等格差と労働契約法 20 条違反の成否——ハマキョウレックス事件」平成 28 年度重要判例解説、242-243 頁、2017 年（査読付）。

相澤美智子、「人間の尊厳と労働法」法学セミナー748 号、35-41 頁、2017 年（査読無）。

相澤美智子、「セクシュアル・ハラスメント——福岡セクシュアル・ハラスメント事件」労働判例百選〔第 9 版〕、36-37 頁、2016 年（査読無）。

相澤美智子、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」法学教室 425 号、62-68 頁、2016 年（査読無）。

相澤美智子、「妊娠中の軽易業務転換を契機とする降格措置に対する司法判断——広島中央保険生協（C 生協病院）事件・最一小判平 26・10・23 民集 68 巻 8 号 1270 頁」日本労働法学会誌 127 号、125-133 頁、2016 年（査読付）。

〔学会発表〕(計 1 件)

相澤美智子、「日本の雇用における性差別禁止法の現状と課題」（日韓労働法フォーラム、於：韓国・全北大学、2017 年 9 月 23 日）。

〔図書〕(計 3 件)

和田肇、相澤美智子、緒方桂子、山川和義『労働法〔第 2 版〕』（日本評論社、2019 年）260

頁（29-44、142-159、186-196、231-244 頁）。

相澤美智子、「人間の尊厳 労働法学からの考察」水林彪・吉田克己編『市民社会と市民法 civil の思想と制度』（日本評論社、2018 年）623 頁（591-623 頁）。

相澤美智子、「雇用平等法の課題」日本労働法学会編『人格・平等・家族責任』（講座労働法の再生第 4 巻、日本評論社、2017 年）321 頁（209-233 頁）。

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。