

## 雇用機会均等政策と男女の就業分野の偏り

—The Integration of Women into the Economy—  
(OECD, 1985)

木村陽子  
(社会保障研究所研究員)

### はじめに

1985年を最終年とする国連婦人の十年は、平等・発展・平和を三大テーマとし、あらゆる性差別の撤廃について、さまざまな行動が起こされた期間であった。とくに、雇用の分野における性差別の禁止や同一待遇法が、この期間に諸外国で法制化された。わが国でも、男女雇用機会均等法および改正労働基準法が、1986年4月1日より施行された。今日、女子の労働参加の増大などを背景として、雇用の分野における男女の差別的取り扱いを不合理であり、是正すべきであるとする大きな抗しがたい国際的な潮流がある。国連やILOなど国際機関における論議や宣言が、その流れに方向付けを与える重要な役割を果たしたことは否めない。

本稿では、OECDが1985年にまとめた報告書「The Integration of Women into the Economy」を取り上げる。OECDは、国連婦人年に呼応して労働力・社会問題委員会の下で「経済における婦人の役割

についての作業部会」を1974年に発足した。本報告書は、この作業部会で行われた、女性の経済的地位に影響を与える経済的・社会的・制度的な要因等に関するこの十年間の討議の、いわば集大成ともいえるものである。

雇用の分野における婦人の地位についての文献が数あるなかで、本報告書は、次のような特徴を持っている。雇用の分野における婦人の経済的地位を問題とする時、避けて通ることができないのは、婦人の就業分野の偏りである。本報告書は、男女の雇用機会の均等を促進するためにこれまでさまざまな政策が導入されたにもかかわらず、なぜ婦人の就業分野の偏りが存続するのか、という強い問題意識にたっている。内容は単に問題点の指摘にとどまらない。雇用の分野における男女の機会均等を促進するために、教育まで含めて政策的提言がなされている。同時に、1980年に採択された婦人の雇用についての宣言に基づく政策が、どの程度加盟国において採用されているかも述べられている。女子の就業分野の偏りに

についての対策は、昇進や、就職の機会均等、女子の再就職のための訓練はいうまでもなく、家庭責任の分担など含めて男女の役割分担についてあらゆるステレオタイプの考えを排除しようとするものである。それは、教育の分野にも及ぶ。

これらは、前述のOECDが1980年に開催した婦人の雇用に関するハイレベル会議で、討議、採択された婦人のための雇用政策を土台とする。会議で討議されたのは、次のふたつの点であった。ひとつは、婦人の労働力化率の増大についてであり、あとのひとつは、婦人の就業分野の偏りについてである。多くのOECD加盟国で、雇用の分野での男女の機会均等を確保促進するための政策が導入されているにもかかわらず、女子の就業分野の偏りは存続している。この討議の上になつて、OECDハイレベル会議で婦人の雇用政策についての宣言が採択されたのである。これについては本稿でも触れるが、会議の Proceedings

「Women and Employment: Policies for Equal Opportunities」を参照されたい。

さて、本稿では、以下の順序で本報告書を紹介したい。第1節では、婦人の労働参加の増大と就業分野の偏りについて述べる。第2節では、パートタイムなど婦人が多く就業している分野で、実際にどのような不利益を労働者が被っているか、たとえば就業条件や福利厚生、諸手当、社会保障、税金などをみる。第3節では、就業分野の偏りはなぜ生じているのか、それは選好にしたがって決定されたファーストベストであるか、それとも他の要因があるのか、広範

なコンセンサスを得ている女子の就業に影響を与える要因とは何か、を述べる。第4節では、1980年に採択された婦人の雇用についての宣言に基づく政策の、加盟国における実施状況について述べる。そして本報告書でなされた政策的提言を記す。第5節で、本報告書が触れなかった点などを述べ、結びとする。

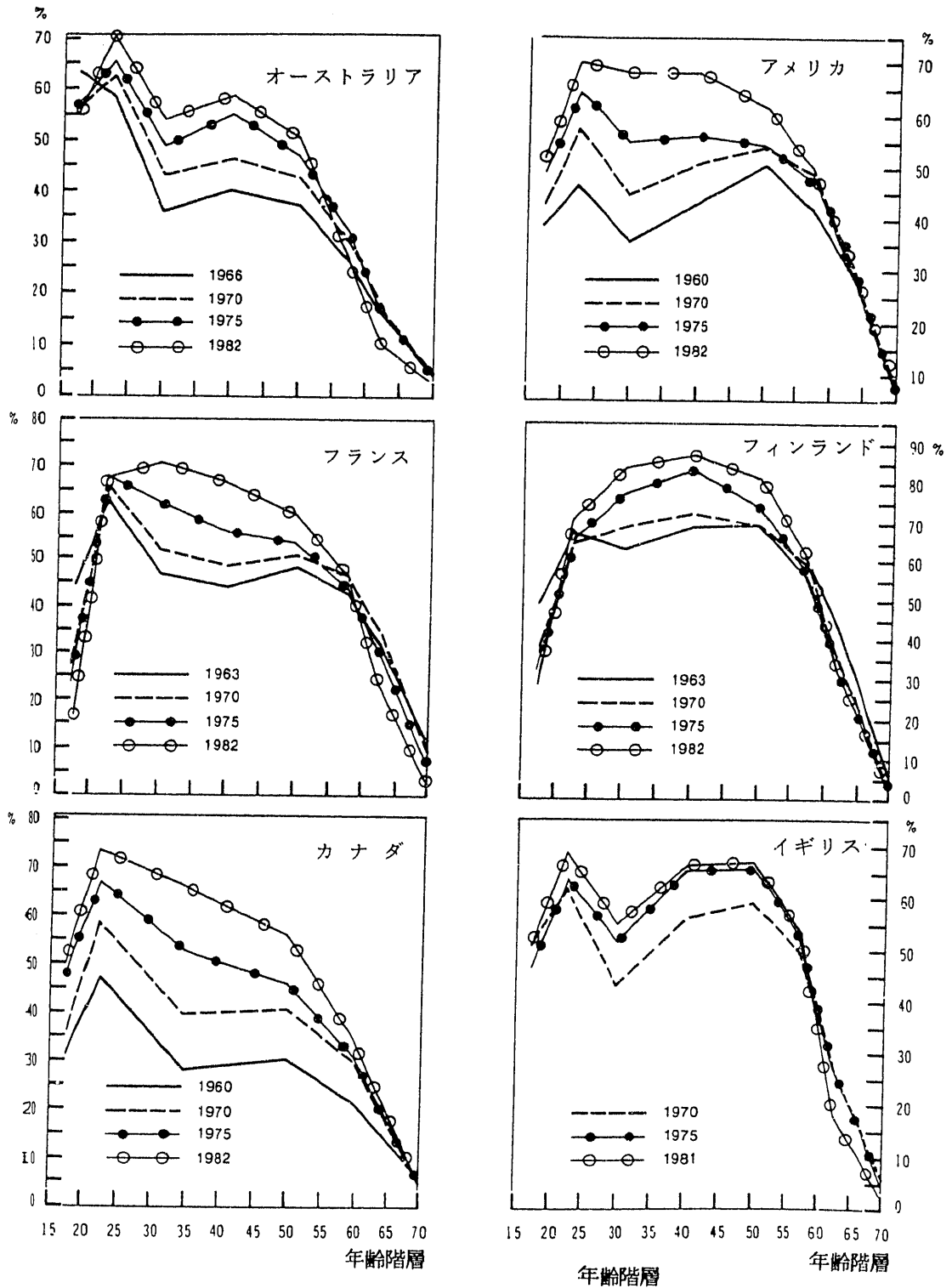
## 1. 婦人の労働参加の増大と就業分野の偏り

近年の女子の労働参加の増大は、各国とも共通している。本報告書の第1章では、1974年以降とくに第二次石油ショック後OECD諸国において、労働市場に生じた大きな変化に焦点が当てられている。その変化とは、2度の石油ショックやそれに続く景気後退にもかかわらず婦人の労働参加が増大していることである。たとえば、女子の労働力化率をみると、日本では1975年に31.0%であるが、1983年には、38.7%、北アメリカでは、1973年は52.9%、1983年は61.8%である。また、OECDヨーロッパ諸国では、1975年には、45.7%、1983年には48.7%であり、OECD加盟国平均では1975年に49.2%、1983年には54.7%である。(ただし、1983年は推計値である。)

育児の負担の大きい期間の就労中断を反映して、婦人の労働参加率が、年齢を横軸にとるとM字型カーブを描くことがわが国においても見られる。が、図1に示すようにすでに北欧やアメリカ合衆国など、いくつかの国ではそれが高原状に変化している

海外文献紹介

図1 年齢階層と婦人の労働力化率



オーストラリア	(15-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64, 65)
アメリカ	(16-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64, 65)
フランス	(15-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64, 65)
フィンランド	(15-19, 20-24, 25-35, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64, 65)
カナダ	(15-19, 20-24, 25-44, 45-54, 55-64, 65)
イギリス	(16-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-59, 60-64, 65)

出所：OECD本報告書 pp 34～35

のである。これは、第1子誕生後も継続して就労する女性の増加や末子就学後の再就職が増加していることを反映している。

増大した女子労働力の、労働市場における経済的位置を示す端的な指標は、賃金であろう。平均的に女性の受け取る賃金が男性のそれに比較して低いことはよく知られている。OECD諸国では、この10年間賃金の男女格差は縮まっているとはいえ、平均して、女子の賃金は男子のその20～40%低い。もちろん、各国においても職種や雇用形態により、賃金の男女格差の程度は異なる。スカンジナビア諸国では、最も賃金格差は少ない。イギリスやオーストラリアでは男性の賃金に比較して女性の賃金がより上昇している。ドイツやフランスの女性の賃金の伸びは比較的小さい。また賃金格差は、公共部門あるいは女性が多く就業しかつ賃金の低い分野で小さい。

さて、平均賃金の格差を問題とする時、それが同一価値を生み出す労働（少なくとも同一労働）について格差があるのか、あるいはそれ以外の就業分野や就労時間の差などにより生じたものであるかを、見極めなければならない。報告書は、賃金格差の要因はおもに男女の職種や雇用形態および年齢構造の男女の差異であるという、労働経済の分野ですでにコンセンサスを得ている見解に立つ。そしてその中で大きいのは、男女の就業分野の偏りであるとする。つまり、婦人はパートタイムを始めとして、賃金の低い、高い専門性を要しないかつ労働時間の短い職種や雇用形態に多く就業している。

報告書では、婦人の就業分野の偏りを次のように定義している。まず婦人の就業分野の偏りとは、第2章で示すように婦人が特定の就業分野に集中していることである。就業分野の偏りには水平的偏りと、垂直的偏りがある。水平的偏りとは、産業部門および職種や雇用形態における偏りであり、垂直的偏りとは、同一職種や雇用形態でも男女間に配置や昇進の差異が見られることをいう。

女性はもともと速記者、秘書、初等教育における教師、看護婦、保母、販売員などの、ごく少数の職種に集中していることが知られている。たとえば、報告書では、57の職種のうち、女性の職種といわれる16の職種になんと女子労働者の62%が集中しているというフランスについてのHuet et al (1983)による結果が紹介されている。Eder (1983)によると、オーストリアでは、1971年に75の職種のうち6つの職種に女子被用者の52%が就業し、1981年にはそれが63%となっている。また、近年の産業構造等の変化はめまぐるしく、第3次産業の進展、なかでも、サービス業や小売業の進展は著しい。景気後退でコストの低いパートタイムワーカーを雇う必要が出たことに加えて、これら労働集約的なサービス業の拡大は、フレキシブルな時間調整のきく労働力の需要をも創り上げた。女性のライフサイクルの変化や家庭責任との両立を得やすいことなどから、パートタイムワーカーは、アイルランド、イタリア、イギリス、合衆国を除くすべての国で、1973年以降1981年の間増加している。パートタイムワーカー

に占める女性の割合はベルギーの90%などいずれの国においても高い。(報告書第1章を参照のこと)。

産業部門での偏りは職種や雇用形態の偏りに比べて小さい。農業部門の大きい南欧を除くOECD諸国の勤労婦人の60~85%がサービス部門に集中している。またマイクロ・エレクトロニクス化等の技術革新は、在宅勤務にも道を拓いた。そして福祉部門を中心とした公的部門の増大は、スカンジナビア諸国に見られるように婦人のパートタイム雇用を拡大した。これは、日本においてはあまり見られない。

## 2. どういう問題が生じているのか

就職や昇進の制度的枠組み、および教育や家庭責任の分担の程度を制約条件として個人は就業を決定する。本節では、現在就労している女子労働者にどういった問題が生じているかを見る。ひとつは、婦人が多く就労している職種や雇用形態の労働条件が良くないことである。たとえば、パートタイムワーカーをみると賃金や福利厚生などの労働条件が、勤務時間を勘案しても常勤労働者よりも悪い。パートタイムワーカーは、第1章で記されているように、就業時間が不規則であったり、また医療などのサービス部門では、しばしば勤務が夜間や週末となる。そして、on the job trainingを受けられる機会はめったになく、労働者の技能の低下を招くと報告されている。また、パートタイムワーカーをカバーする公的年金などの社会保険が整備されていない国も

ある。そして、雇用が景気の変動を受けやすい。あとのひとつは、婦人が被扶養者として扱われるために、たとえ主要な稼ぎ手である婦人であっても、賃金や年金に付随する扶養手当などの諸手当を、もらえない場合も多々ある。このように、男性が主要な稼得者であるという従来の男女の役割分担を前提とした制度では、さまざまな不都合が生じている。

女性が多く就業している分野の労働条件が悪くとも、婦人がファーストベストとして現在の職種や雇用形態を選んだのであれば、労働条件や諸手当の給付基準を変更すればよい。しかし、女性が結果として選んだ職業がファーストベストのものではなく、女性が多く担って来た家庭責任を肩代わりするものがないとか、雇用の機会均等が開かれていないなどということから生じたセカンドベストの結果であることも無視できない。たとえば、報告書には、パートタイム就労の多くは、実はフルタイムの職をみつけれないための潜在的失業の形であると記されている。アメリカ合衆国では、1983年に、536,000人がそのようなパートタイマーであるとの推計結果もある。そこに、雇用機会均等法などが生まれしてきた背景がある。そこで、次章では、いかなるものが女性の就業に影響を与えるのかを考える。

## 3. 婦人の就業を決定するのはなにか

ここでは就業に影響を与える要因をさぐらなければならない。これは、前節では所

与としたものである。個人がどのような職種や雇用形態を選択するかは、教育と深く結びついた個人の資質や能力、就職や昇進、退職後の再雇用の可能性の開かれ具合、家事の責任分担具合などによりおもに決定される。

はじめに、教育について述べよう。現在の社会では、他の条件を一定とすれば、高学歴で、職業に結びつく専門的訓練を受けた者ほど、高い賃金などを得る職種につくことができる。報告書は労働市場における男女の賃金格差と教育における差別の関連について第5章で述べている。OECD諸国では、初等教育においては、男女の就学率の差はほとんど見られない。また、近年、高等教育を受ける女子学生の割合は上昇している。しかし、フランスのパカロレア取得者に見られるように、女子は哲学や文学などのように職業教育と関連の希薄な分野に進学する者が多く、1972年の72.4%から、1981年の79.6%と増加している。また経済、社会科学の分野では55.8%から65%に増加している。他方、女子の割合が小さい、数学および物理学を専攻するものは、32.7%から39.5%であり、数学および科学技術を専攻する者は1981年で単に4%にすぎない。

就職や昇進の機会についてはどうか。報告書もいうように、女子の排除としては、直接的差別と間接的差別がある。直接的差別とは、女性であることを理由として差別することである。たとえば、男子は幹部候補生、女子は補助職というように男女の職種が募集の段階ですでに異なることがわが国においても見られた。また、同

一職種や同一資格の女子について男子と仕事の内容が異なることもある。間接的差別とは、たとえば、身長180センチ以上の事務員というように、結果的に女性が適合する割合が非常に低い条件を、募集などにさいしてとることである。報告書では必ずしも決定的な要因であると支持していないが、このような差別的取り扱いを、統計的差別の理論で説明することが有力である。つまり、利潤極大を追及する企業が、良質な労働者を雇用したいとする。しかし、労働者の募集、採用に関して個人について十分な情報が得られないか、あるいは得るためには莫大なコストがかかるとする。そこで、企業は、学歴や性別などの指標で労働者をいくつかの集団に区分し、能力や勤続年数の点で、これまで統計的に有意な差が見られた集団を差別する。平均的に見ればこれまで女性が勤続年数が短かったこと、企業が幹部候補生として投資をしても投資が回収されないことなども、統計的差別の理論で説明できる。

また、社会保障の分野では、次のことが言える。老齢年金も、合衆国などでも現実に起こっているように、妻自らが被用者として働いて得た自分名義の年金受給額よりも、夫の年金に加給手当を付けた額を受け取る方が、家計全体の年金受給額は上昇する場合がある。また、配偶者控除は勤労所得の限界税率を急速に高める。これらは、女子の労働供給に重要な影響を与え、マイナスの労働誘因を持つと報告されている。

#### 4. 政策的提言

第7章、第8章で、婦人の雇用政策と各国の実施状況が述べられている。1980年のOECDハイレベル会議では、婦人の雇用政策についての宣言が採択された。その宣言の内容は、男女の雇用機会の均等のみならず、パートタイム労働者にたいして、フルタイム労働者に比例した賃金や社会保障給付を与え、労働条件等を同じレベルにすることという政策目標まで含む。OECD加盟国は、初期においては、女性の労働参加の促進に重点をおいた。が、近年では、男女に均等な雇用機会を提供する雇用政策を採用するなどして、女子の就業分野の偏りを緩和したり、労働市場における男女の差別を取り除くための政策的イニシアチヴに強調点を置いている。

その中心は以下のものであろう。

(宣言)「男女の就業分野の偏りの解消と男女平均賃金格差を縮小するための総合的な政策を実施すること。a. 法律による直接差別の禁止。b. 採用、職業訓練、昇進その他の労働条件における間接的差別を縮小するための積極的な行動。c. 少女や婦人に門戸を開いている職業の範囲やレベルを制限する根強い社会的偏見や否定的な制度的慣行を縮小すること。d. 同一価値労働同一賃金を実施すること。」<sup>1)</sup>

同一価値を生み出す労働について同一賃金を支払う法令「同一価値の労働についての男女労働者にたいする同一報酬に関する条約」は、すでに1951年にILOで採択され、1970年代にすべてのOECD加盟国で法制化された。しかし、これが賃金格差を縮小するまでにはいたっていないのである。

その理由は二つある。

第一に、異なる職種でありながら同一価値を生み出す労働に従事している人々が、自分たちが受け取る賃金が同一賃金基準に反するものであるということをどの程度認識するかにかかっている。そして、同一価値の労働を決定するにさいして、同意を得ることがむずかしい。<sup>2)</sup>

第二に、賃金格差の大部分は、教育、資格、勤続年数、労働時間の差異により決まる。そして最も決定的なものは、水平的あるいは垂直的な就業分野の偏りによって決まるのである。

この条項は他の機会均等政策と共動しなければならない。スカンジナビア諸国では団体交渉により女子の多い分野で賃金格差を縮小している。

機会の均等については、次のように述べている。

ほとんどすべての加盟国で、雇用の分野における女性差別を禁じる法律が法制化されている。それは、リクルートや昇進、解雇、訓練機会や雇用の条件を含む。単に差別を禁じるのみならず、合衆国のようにアファーマティヴ・アクションを実施している国もある。アファーマティヴ・アクションとは適当な水準まで婦人や少数民族を採用、昇進させる方式である。これは、募集から女子を排除することを努力義務とするけれども、採用結果を問わないわが国の雇用機会均等法とは考え方を異にする。そのターゲットになるのは、公共部門あるいは補助金をもらっている企業である。企業の

自発的な行動に力点を置いているが、義務を課している国もある。しかし、この方法はそれほど発達しているわけではなく、わずか3ヵ国で機会均等政策の主要な綱領となっているにすぎない。1970年代からとくに、公共部門は機会均等政策やアフェーマティブ・アクションを促進したりするうえで重要なリーダーシップをとって来た。公共部門で雇用される婦人の数や、昇進する婦人の数が増大した。

このような機会の均等を促進するための政策がある程度成功しているにもかかわらず、就業分野の偏りは依然として残る。機会均等政策やアフェーマティブ・アクションがより広く適用されなければならないし、労働供給を操作する手段と結びつかなければならない。それらは、就業前および再雇用訓練計画や、幼い子どもを持つ両親を助けるサービスおよび婦人の労働供給にディスインセンティブを与えない社会保障および税制である。

教育および訓練については、次のように述べている。

(宣言)「教科過程において伝統的な性の役割の固定化を斬新的に除去するため、および、男女が雇用のための追加教育および技能資格のために、あらゆる分野の教育が選択できるようにするため、教育を発展させること。」

(宣言)「新しい技術や産業の発展を考慮し、とくに技術を向上させることが必要な婦人や再び労働市場に参入する婦人にたいして、雇用、職業訓練、再教育計画の開発

とその機会の増加を促進すること。」

1970年代および1980年代において、教育と訓練における女性の状態に対する関心が強まった。政府はこの分野における男女差別をなくする政策を模索している。しかし、教育制度の改革を行うという国は少ない。カリキュラムの変更などを含む最も共通の政策は、教育の場からステレオタイプの男女の役割分担を排除するものであり、おもに初等教育から中等教育が対象となる。女性の少ない分野に進むように少女を奨励する国もある。このさいには、とくに中等教育における指導が重要となっている。

訓練については、ごく少数の国が婦人の職業訓練を拡大したり、再雇用のための技術訓練を行ったりして、より広範な職種を婦人が選択するように奨励する制度を持っているにすぎない。しかし、ほとんどの加盟国では、婦人の職業訓練の制度は、まだ初期の段階である。水平的な就業分野の偏りを緩和するために、事業主に補助金を与えて、女子の就労が少ない職種についての訓練を奨励する国もある。垂直的な就業分野の偏りを緩和する努力はそれほど広範囲なものではない。これについては、約3分の1の加盟国が、公共部門における昇進などを導入している。

婦人の職業訓練に関する政策を効果あるものにしようとする時に直面する多くの問題点を加盟国は指摘する。ひとつは、男女の就業分野のバランスといっても、その目標をどこに設定するかという問題である。現在ほとんど男性でしめられているような職種に女性をつかせようという国もあれば、



## 海外文献紹介

すでにかかなりの程度婦人が多く就業している職種に、より多くの婦人を就業させようとする国もある。政策決定者は次のような戦略的な問いかけをしなければならない。すなわち、量的な結果のみを達成するためにすでに婦人の就業者が多い分野に、限られた資源を投入するのか、あるいは婦人の就業者の少ない分野を第一とする中期的な戦略を採用するのか、あるいは両者の組み合わせか、である。

家庭責任と雇用については、次のように述べている。

（宣言）「労使双方との協力のもとに、労働市場がより効率的に機能することを達成し、男女にさらに広範囲の雇用の選択の機会を提供するために、労働者の選択に基づくより弾力的な労働時間管理の発展を促進すること、子どもに対する責任を持つ労働者は男女を問わず特別に配慮されねばならないこと。」

（宣言）「パートタイム労働者に対してフルタイム労働者に比例した賃金レベルや社会保障給付を与え、労働条件や保護の基準を同じレベルにすること。」

（宣言）「雇用の機会均等という目的との整合性を確保し、すべての労働者に対する労働条件と環境を改善するために、婦人に対する保護法令などの労働法令の規定を見直すこと。」

（宣言）「妊娠中の女子および産前産後休業から復帰する女子について、解雇からの保護および既得利益を失うことなく仕事に復帰する権利を保障すること。」

労働時間の整備についていえば、フレックス時間制がすでに多くのヨーロッパ諸国、北米およびオーストラリアで程度の差はあれさまざまに実施されている。一般化されていないけれども、フレックス時間制は主に公共部門で相対的に広く採用されている。加盟国の4分の一は、民間部門主にサービス部門でフレックスタイムが導入されていると報告している。またパートタイムワーカーの労働条件の改善について取り組む国が増加している。ジョブシェアリングについての情報が得られない。雇用が保障された出産休暇については、ほとんどの加盟国が実施している。しかし欧州以外の少数の国ではそれは有給休暇ではない。その期間は、多くの国ではILOの標準である12週間を超え、最高は360日である。両親がとれる育児休暇は、男女の子育てにおける役割分担をより公平にすることを促進する重要な手段である。子育ての期間雇用を保障するが、これまで、スカンジナビア諸国の3ヵ国が導入しているのみである。

保育施設は雇用における機会の均等を達成するためには必須のものであるが、需要を十分に満たしていないのが各国とも現状である。放課後の児童のケアも問題になっているが解決策は限られている。

社会保障と税制については次のように述べている。

（宣言）「税制、社会保障および子どもの扶養制度の規定が、男女がその時間を稼得労働と他の活動にどのように配分するかを決定するにあたりそれを一方にかたよらせ

ないことを確保するよう努力すること。」

公的年金の給付単位を個人にかえる傾向がみられるが、多くの国では依然として、家族単位や婚姻関係を給付の基準としている。税制についても、夫婦の総合課税から個人を単位とする課税に移りつつあるが、OECD加盟国の約半数が依然として総合課税である。

機会均等政策を調整したり、実施するための組織についてはこう述べている。

（宣言）「女子に対する均等な雇用機会に影響を与える全分野にわたる関係の公的政策の調整および実施のための効率的な組織が存在することを確保すること。」

加盟国の大半は上述のような組織をもっているが、それらは1970年代に設立されたにすぎない。さまざまな政治的、経済的、社会的な差異を背景として、国によりその機構は異なるが、重要な共通したパターンがある。一国の中にいくつかの機関があつて、機関によって、権能（たとえば、一般的机会均等政策、労働市場政策、同一賃金政策、教育）や機能（調整、勧告、諮問、法律の適用についての調整）のいずれか、あるいは両者が分かれている。あるものは、法律的に規定された確固とした地位と明確な機能を持つ。また、あるものは特別な性格を持つ。

政府や行政組織に対するこれら機関の地位は、国により異なる。ほとんどの国には、政府組織に完全に統合された組織がある（たとえば、女性問題を扱う省とか省内の局である）。その効果を考えると重要な

は、組織がどのレベルの政府に置かれているかということである。いうまでもなく、上位政府ほど効果がある。首相の直接コントロール下にある国や、連邦制の国では地方政府のレベルで組織を持つ国もある。が、通常、それらの組織は労働省や社会省に属する。また、ほとんどの国は、政府とつながりのある半自律的な諮問機関を持つ。

均等政策の実施に、訴訟警戒依頼書（Watching Brief）を実施する独立の機関を持つのは少数の国である。

政府内にある組織は、意志決定機能を持ち、法律や政策の立案にも影響力を持つ。また、それらの組織は、政府や非政府団体、および国民について通常、情報を提供したり、勧告を行う。また最も有効な働きをする機関は高次の意志決定者に近く、意志決定機構内で直接機能している機関である。また、均等政策の適用を監視したり、違反を処理する機関がいくつかの国にはある。法律が十分に適用されていない場合などに、法的手続きを取る力を持つ。少なくともひとつの加盟国は、直接に違反についてペナルティを課すことができる権力をそれら機関に与えている。機会均等政策の実施を管理する組織が大いに望ましい。

また、諮問機関の構成は国により異なるが、共通したパターンは、事業主、労働組合、婦人団体、政府、政党の代表者よりなる。このように、諮問機関は、意志決定の分野に、女性の経済的地位に影響を与える多くのグループを引き入れるという重要な役割を果たす。諮問機関は、意志決定権をもたないけれども、政府とのつながりによ

て、政策の立案にさいして積極的な役割を果たす可能性もある。

そして、政府のさらなる発展のためにも、政策の効果を評価することが緊急に必要である。

第8章に述べられているように、本報告書の主旨は次のようにまとめることができるだろう。機会均等政策は、多くの国で実施されたがまだ不十分であり、多くの加盟国で、厳しい適用が望まれる。また、アフーマティブ・アクションは、多くの国で十分には利用されていないけれども、重要な政策手段である。労働市場に関連する政策の適用は、女性の職業技能を高めることを目的とする政策と並行しなければならない。この点から、いつも十分に注意されているとはいえないが、教育、とくに職業訓練や再訓練は重要な領域である。家族責任と雇用をよりよく両立できるように、また税制や社会保障が婦人の労働供給にマイナスの影響を与えないようにさらなる改革が望まれる。そしてさまざまな政策領域について、政策の実施を調整したり、政策手段の実施を監視したり、前進を評価し、新しい政策手段の導入を勧告する組織が必要である。

政府による情報キャンペーンが、事業主、被用者および国民に、機会均等について情報を与えるのに重要な役割を果たす。機会均等政策の調整と実施のための組織は、上級の政府に位置すべきであり、意志決定に実際に参加する権力を持つべきである。前述した諮問機関の価値を認識すべきであり、また法の実施を監視する独立した機関が望

ましい。低いレベルの政府、企業、労組内における調整や実施のための機関は、必要な政策的変更あるいは革新を促進するという重要な目的にかなう。

意志決定のすべての領域、とくに女性の経済的地位に影響を与える意志決定において、女性の意志がよく代表されるようすべきである。そのなかで最も重要な役割を果たすのは、地方、国、国際の各段階の政府行政および立法組織、労使代表機関、個々の企業内の意志決定機関、政党およびメディアである。

## 5. むすび

以上、報告書の骨子を紹介してきた。ここでは、残された点を指摘したい。この報告書が大きなウェイトを置いたものは、これまでより明らかなように婦人の就業分野の偏りであった。もし、この報告書のように結果としての婦人の就業分野の偏りがなぜ存続するのかを問い続けるのであれば、なぜ就業分野の偏りが望ましくないかまで問い続けなければならないであろう。本報告書は、直接これに触れているわけではない。しかし、少なくとも教育や就業機会の不均等などを原因とする就業分野の偏りについては、次の2つのことが言えよう。ひとつは基本的人権の問題として捉えることができ、あとのひとつは、労働力の最適配分の問題として捉えることができる。

1948年の国連の世界人権宣言では、「すべての人は生まれながらに自由であり、かつ尊厳と権利について平等であり、……すべての人は人種、皮膚の色、性、言語、宗

教、政治上その他の意見、国民的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享受することができる。」(第1条)としている。そして、1979年には、国連では、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(略称、女子差別撤廃条約)が採択された。本条約は、母性は社会的に重要であること、また子の養育には男女および社会全体が共に責任を負うことが必要であるとの認識にたつ。男女の機会均等の確保と、母性保護および一般女子に対する保護のかねあいが論じられ、母性保護については手厚い方向にあり、一般女子の保護については撤廃の方向にある。

さらに、ILOでは、1958年に「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(ILO第111号条約)を採択している。この条約の特徴は、性に基ついて行われるすべての差別、除外、そして優先であっても、雇用または職業における機会または待遇の均等を破りまたは害する結果となるものは、「差別待遇」として捉えている点である。ILOは1981年には、「男女労働者とくに家族的責任を有する労働者の機会均等等および均等待遇に関する条約」(ILO第156号条約)を採択した。

これまで女子の差別的取り扱いの有力な根拠は、女子の平均的勤続年数の短さなどによって、企業が投資を回収できないとする統計的差別の理論である。しかし、個人の基本的人権を尊重する立場にたてば、統計的な観点から個人の機会の均等を奪うこ

とは許されないとする。つまり、企業は「個々人」の能力と意欲に応じて従業員を処遇するべしとする。

それでは、利潤の最大化を迫及する企業にとっては、男女の雇用機会均等の促進は、なんらメリットをもたらさないのであろうか。これについても報告書は何も語っていないし、基本的人権の問題とは違ってインプリシットに示すものもない。この問いに答えるには、かなりの検討を要するであろう。しかし、基本的人権のみでは、雇用均等法の成立はなりがたかったであろう。この裏には婦人の勤続年数が伸び、婦人の勤労モラルを高め、戦力化をはかり、また企業内の投資訓練を無駄にしないために女子の再雇用制度などを実施する必要があることを見逃すことができない。女子就業者の多いサービス・小売業たとえば百貨店業界などでは、すでに企業の立場から再訓練や女子の昇進および職業モラルの向上についてさまざまな工夫が行われ、実績をあげている。

最後にいくつかの点をあげよう。平等か保護かという点で必ず問題になる女性保護については、報告書も母性保護を優先していると見てよいだろう。また、機会均等を側面から援助する諸制度の整備状況が好対照をなす、米国と北欧をより深く比較した研究が望まれる。また、社会保障と税制については、雇用の分野でフォローできるものは一部であり、雇用されていない婦人の問題まで含めて、新たに独立した研究が必要となろう。

## 海外文献紹介

(注1) ハイレベル会議で採択された婦人の雇用政策についての宣言では、赤松(1985)に掲載された労働省婦人局の訳を採用した。また移民の問題は触れなかった。

(注2) 米国の公民権委員会の八委員による勧告は、「職務の比較は本質的に主観的であり、ふたつの職務を比較できる法的に確実な手段はなにもない」と述べている、とのILO: Bulletin d'informations sociales 2/85の記事を、ILOニュース1986年2月20日付海外短信の欄で紹介している。

### (参考文献)

- 1) 赤松良子 「男女雇用機会均等法及び改正労働基準法」日本労働協会 昭和60年
- 2) 木村陽子 「公的年金における妻の取り分をめぐって」『季刊社会保障研究』第21巻第3号, 1985年12月
- 3) OECD 「Equal Opportunities for Women」(1979)
- 4) OECD 「Women and Employment. Policies for Equal Opportunities」(1980)