

EUからの風



深化しつづける男女均等政策

A collage of images. On the left, a purple-tinted photograph of four women and two children. Text overlaid on this image includes: 'Flexible working for parents', 'Know Your Rights' logo with 'www.worksmart.org.uk', and 'TUC'. Below the photo, it asks: 'Are you a working parent of a child aged under six or a disabled child under 18? If so, then you may qualify for a new right to ask your boss if you can work flexibly.' On the right, a red t-shirt with a black graphic of a woman's face and the text 'vågra göra om Dig' (our women change you).

目 次

はじめに	3
EU 男女均等政策調査団参加者名簿	4
調査日程	5

深化しつづける男女均等政策 EU 報告

EU における男女均等政策の展開	9
EU における間接性差別の禁止	12
EU 指令における間接差別の定義の変遷	17
ETUC (欧州労連)	18
欧州女性ロビー (EWL = European Women's Lobby)	23
〈特別寄稿〉EU「欧州憲法条約」にみる「女性と男性間の平等」規定の新段階 柴山 恵美子 (女性労働評論家)	26

判例の積みかさねで前進する男女平等 イギリス報告

男女平等へのたゆまぬたたかい	33
同一価値労働・同一賃金 林 弘子 (福岡大学法学部教授)	34
イギリスのファミリー・フレンドリー政策 内藤 忍 (早稲田大学院生)	37
イギリスにおけるファミリー・フレンドリーな法制度	43
ファミリー・フレンドリー政策への評価	44
妊娠差別をめぐる状況と EOC の提言 翻訳: 土田 容子	47
雇用審判所	53
ACAS	55
母性連盟	56
UNISON (公務員労組)	57
EOC 資料	59

持続可能な社会には男女平等がキーワード スウェーデン報告

世界一男女平等の進んだ国、スウェーデンを訪ねて	65
Mjølaren(ミュールナレン)保育所	66
全国社会民主女性同盟	69
フレデリカ・ブレーメル協会	72
LO (スウェーデン労働組合連合)	75
政府・産業省男女平等部	80
フェミニスト・イニシアティヴ (FI)	84
資料 「WOMEN and MEN in Sweden, Facts Figures 2004」から	88

均等法改正にむけて

均等法改正にむけて	93
資料 (CEDAW、ILO)	95

コラム

答えは見つからなかったけれど…	古守 恵子	11
ツアコンのひとり言	柚木 康子	16
旅の楽しみ	佐崎 和子	19
ベッド&ブレックファスト(B&B)	坂 喜代子	22
ゲントとブルージュの街で	市川 若子	24
ロンドンからの便り	林 弘子	36
差別と戦争	中島 通子	46
パラメント広場から世界へメッセージ	野崎 光枝	55
ミュージカルで一服	酒井 和子	58
就学前のジェンダー平等教育	広木 道子	68
黄金の中道	富吉 直美	71
セブンイレブンと地下鉄	高木 美砂子	72
—森と湖、そして人—	屋嘉比ふみ子	74
—明るい夜—スウェーデン流の草の根民主主義	伊藤 みどり	79
政府も大きなNPO	榊原 裕美	83
スウェーデン 期待と実感と	丹羽 雅代	85
一期一会のふれあい	中谷 紀子	87

表紙の図

上 EUのマーク

下左 TUCのパンフレット

下右 スウェーデン全国社民女性連盟のTシャツの一部

はじめに

均等法制定から20年がたった今日、職場の男女平等は少しでも前進したであろうか？女性の登用が進んだ職場もある。一方、働く女性の半数以上1000万人をこえる人たちが、パートや派遣・契約など非正規雇用となり、その数は増え続けている。賃金は男性正社員100に対し女性正社員は66と若干縮小傾向にあるが、男性正社員に対し女性非正社員は44と格差は拡大しているのが現状である。

均等待遇アクション21は「パート・派遣・非常勤でも生活できる賃金を！働き方による差別をなくそう！」、今度こそ均等法を実効ある法律に変えようと活動を続け、昨年9月以降、労働政策審議会雇用均等分科会の審議を傍聴してきた。年内にも報告が出されようとしているが、その審議内容は、国際社会の求める改善の水準とはかなりの隔たりがあり、法律改正で男女平等の社会を実現する意志が本当にあるのかという懸念を感じざるをえない。

こうした状況を変えようと、全国でいくつもの女性差別裁判が闘われ、大きな勝利をおさめてきた。しかしコース別雇用は形を変えた男女差別を生み出している。NGOの女性たちはさまざまなネットワーク運動をひろげ、2003年8月国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)から日本政府への勧告を出させることができた。勧告では「条約の第1条に沿った、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法にとりこまれること」とし、ガイドラインの修正やポジティブアクションの促進を求めるコメントへと繋がっている。

さらに2003年12月住友電工事件大阪高裁和解勧告では「男性と女性が共に力を合わせて社会を発展させていける社会こそが真に求められている平等社会であることは、既に世界の共通認識となっているというべきであり」、さまざまな条約制定や法改正は「男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性はその成果を享受する権利を有するものであって、過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない。そして現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められている」と明確に述べている。

均等待遇アクション21事務局では、もう一度EUやイギリスの男女平等政策の現状を把握し、均等法改定にむけ積極的に発言していきたいと考え、5月14日から1週間ほどの駆け足の調査旅行を実施した。イギリスでは均等待遇2000年キャンペーン発足シンポジウムにお招きした、機会均等委員会(EOC)のアリス・レナードさん、リバプール雇用審判所のイレヌ・ドネリーさんが丸1日EOCでのプログラムを用意してくれ、同一価値労働同一賃金、間接差別禁止の最新判例を学んできた。今回初めてのスウェーデンではジェンダー平等社会について現状調査をした。この報告書が、国際社会から何度も是正を求められながら大きな男女差別が残り、非正規雇用の格差がさらに拡大している日本の状況を変える運動の広がりにつながれば幸いである。

EU本部や各国の労働組合とのコンタクトには、松本惟子さんをはじめとする均等待遇アクション21の呼びかけ人の方々、欧州連合日本政府代表部等にお世話になった。この場を借りてお礼申し上げたい。

2005年8月

均等待遇アクション21 EU男女均等政策調査団

EU男女均等政策調査団参加者名簿（21名）

団 長	中島 通子	(弁護士／働く女性のための弁護団)
	伊藤 みどり	(女性ユニオン東京)
	市川 若子	(均等待遇アクション21事務局)
	黒岩 容子	(弁護士／働く女性のための弁護団)
	酒井 和子	(均等待遇アクション21事務局)
	榊原 裕美	(在スウェーデン・学生)
	佐崎 和子	(ワーキング・ウィメンズ・ボイス)
	高木 美砂子	(福岡市女性協会労働組合)
	富吉 直美	(富士ゼロックス労働組合)
	内藤 忍	(早稲田大学院生)
	中谷 紀子	(三木市学校給食労働組合)
	丹羽 雅代	(アジア女性資料センター)
	野崎 光枝	(昭和シェル石油男女賃金差別裁判原告)
	林 弘子	(福岡大学法学部教授／弁護士)
	坂 喜代子	(均等待遇21東海)
	広木 道子	(均等待遇アクション21事務局)
	古守 恵子	(均等待遇21東海)
	松本 惟子	(元衆議院議員、元連合副事務局長兼女性局長、国際労働財団役員)
	森 真子	(弁護士／働く女性のための弁護団)
	屋嘉比ふみ子	(おんな労働組合(関西)／京ガス男女賃金差別裁判原告)
	柚木 康子	(全石油昭和シェル労働組合)

調査日程(2005年5月14日～22日)

EU (ブリュッセル)

5月15日現地学習会

日時	訪問先	応対者	調査項目
5月17日 午前	ETUC (欧州労連)	シャネド・ティアナン (Ms. Sined Tiernan) アドバイザー	EUの男女均等政策と ETUCの取組み
午後	European Commission (欧州委員会)	Prof. Dr. Helmut MAURER Principal Administrator Legal Sector	EUにおける男女均等政策 の経過・方針・課題
午後	EWL (欧州女性ロ ビー)	クラリス・デロルメ (Ms. Clarisse Delorme)	EUへの女性のロビー活動

イギリス

日時	訪問先	応対者	調査項目
5月18日	EOC (機会均等委員会)	アリス・レナード (Ms. Alice Leonard) Head of Strategic Law Enforcement イレーヌ・ドネリー (Ms. Elaine Donnelly) リバプール雇用審判所判事	イギリスにおける男女均 等政策
5月19日 午前	TUC (労働組合会議)	ジョー・モリス (Ms. Jo Morris) レベッカ・ギル (Ms. Rebecca Gill)	ファミリー・フレンドリー 政策と労働組合のとりく み
午後	UNISON	アダム・スミス (Mr. Adam Smith)	パート労働者の同一価値 労働・同一賃金獲得につい て 非正規労働者の組織化
5月19日	ロンドン雇用審判所	Ms. Vivienne Gay 審判長	審判の傍聴 事案のレクチャー
5月20日 午前	母性連盟	ロス・ブラッグ (Ms. Ros Bragg) ジェニー・ノース (Ms. Jenny North)	妊娠、出産、育児につい ての情報・政策・キャンペ ーン活動
午後	ACAS	スティーブン・ウィリアムズ (Mr. Steven Williams)	労働問題の和解・調停のし くみ

スウェーデン

日時	訪問先	応対者	調査項目
5月18日 午前	Mjöltnaren (ミュールナレン) 保育所)	イングリッド・ステーンマン (Ms. Ingrid Stenman) 職員 マリア・ステーンマン (Ms. Maria Stenman) プロジェクトリーダー	保育事情 就学前男女平等教育の実践
午後	全国社会民主女性同盟	アニタ・ターネボリュ (Ms. Anita Tarneborg) 事務局長代理	政権を支える女性運動
5月19日	フレデリカ・ブレー メル協会	テレス・ラムクヴィスト (Ms. Therese Ramgvist) ストックホルム支部理事	女性運動の歴史と課題
午後	フェミニスト・イニ シアティヴ	アンマリ・チュン (Ms. Ann - Marie Tung) 15人委員会委員	新しい女性の政治組織
5月20日 午前	LO (スウェーデン 労働組合連合)	ベリート・ヨートベリュ (Ms. Berit Gothberg) 男女平等担当	労働組合の男女平等へのと りくみ
午後	政府・産業省男女平 等部	ベルギッタ・オーセスコーグ (Ms. Birgitta Aseskog)	ジェンダー平等政策の方針、 実践の経過、展望 EUとの関係

深化しつづける男女均等政策

EU報告

EUにおける男女均等政策の展開

1 1970年代 男女平等立法の整備

EUの前身であるECでは、当初は経済統合が課題の中心で、社会政策や人権保障問題は関心の外におかれていた。このため、1957年EC条約では、男女平等に関しては、経済競争公正化の目的から同一労働同一賃金が規定されたのみだった。

しかし、70年代に入りECとしての社会政策の必要性が認識され、また、75年国際女性年等の女性運動の国際的な高まりを受け、70年代半ば以降、平等立法が次々と整備されて行った。その内容も、間接性差別の禁止規定の導入、婚姻・家族的状況に基づく差別の解消の強調等、国際的な男女平等議論が反映されている。

1975年 男女同一価値労働同一賃金原則指令（同一価値労働も対象へ）

1976年 男女均等待遇指令

- ・ 賃金以外についても平等取扱原則を規定
- ・ 間接性差別禁止を明記

1979年 社会保障における男女平等取扱指令：「世帯単位」から「個人単位」へ

その後、イギリス保守党政権の反対により新たな立法を成立させることが困難な時期がくるが、ECは、アクションプラン等の手法を活用することで平等推進を図った。

また、EC加盟各国では、条約や指令違反を理由とする訴訟が多数提訴され、各国裁判所から判断（先行判決）を求められた欧州裁判所は、「平等はECの基本原則」「パート差別は女性に対する間接差別」などの積極的内容の判決を判示していった。これにより、加盟各国では判決に則った差別是正や国内法の見直し・制定が迫られ、平等が推進されていった。

2 1990年代後半の前進

80年代の経済低迷克服を模索するなかから、EU統合の促進、「人間の顔をしたソーシャル・ヨーロッパの建設」（85年ドロール委員長）が提起され、EUの社会政策全体が強化されていく。平等領域では、国際的なジェンダー主流化の高まりや、スウェーデン等平等の進んだ北欧諸国の加盟も力となり、施策が大きく前進していった。1992年に妊産婦の職場における安全と健康指令、1996年には両親休暇指令が制定されている。また、1997年に制定された挙証責任指令では、それまでの判例を踏まえ、立証責任の転換が明文化され、また、間接差別についての定義が明記された。



非典型労働の均等待遇に関する指令の導入も、この時期の特徴である。1998年にパートタイム労働指令、1999年には有期労働の均等待遇指令が、労使協議にもとづく労働協約を指令として法制化する形で制定されている。

1999年のアムステルダム条約はジェンダー主流化（全ての活動で性不平等を除去し平

等を推進)を明確化し、その後の男女平等政策の発展の基軸となっている。

3 2000年代に入って

(1) 2000年「リスボン宣言」

2000年、閣僚理事会は2010年までの政治綱領を決定。「知識を基礎とした世界で最も競争力があり…より多くより良い仕事…持続可能な経済発展」を目標に、「人々こそがヨーロッパの主要な資産…人々に投資し、行動するダイナミックな福祉国家を…」とし、その成功には女性の市場参加、ジェンダー格差是正が不可欠としている。

世界が競争激化に揺れるなかで、EUは、アメリカ型とは一線を画し、労働の質の向上による競争力強化、フル就労(高齢者や女性、社会的弱者等の就労を可能にし仕事を通じ市民の社会的統合を進める)で持続的発展をめざす独自の戦略を選択した。

(2) 3つの新指令・EU憲法

① 2000年に人種・民族的出身等均等待遇指令、一般的均等待遇指令(年齢・障害差別禁止)を制定し、差別禁止の対象を性以外にも拡大した。

② 2002年には「76年男女均等待遇指令を改正する指令」が制定された。ポイントは、

- ・ 直接差別、間接差別の定義を明記(①で行ったのと同じ定義)
- ・ ジェンダー及びセクシュアルハラスメント行為を性差別と位置づけて定義
- ・ ポジティブ・アクションが容認されることを明記

③ また、2004年に制定されたEU憲法では、「男女平等は、雇用、労働および賃金を含むあらゆる領域において保障されなければならない」こと、また、ポジティブ・アクションが容認される旨が規定されている。

4 現在の取り組みと課題

(1) 厳しい社会状況下で

現在、EUは厳しい状況にある。保守政権の加盟国が多くなり、EU拡大による中歐諸国の新加盟も、権利水準引き下げを求める圧力となっている。

しかし、私たちは、今回の調査で、EUの人々が厳しい状況の下で、差別構造の分析を深め、多角的な施策を粘り強く展開しようとしていることを知ることができた。

(2) 欧州委員会の均等政策の視点

欧州委員会は、2004年に「男女平等についてのレポート」を発表した。同レポートに委員会の今後の取り組み姿勢が明らかにされている。

同レポートは、現状について、男女格差縮小テンポの遅さ、雇用率格差(特に低教育・高齢・有子女性)、賃金格差(非典型労働への女性偏在、女性職への低評価)、家族的責任の問題を指摘する。そして、その分析と検討を踏まえ、今後の施策について、不平等は多面的な現象であり広範囲の政策手段をとることが必要と、強調されている。

(3) 具体的施策

① 02年改正男女均等待遇指令の実施促進

加盟国に対し、同指令に則った国内法整備(履行期限は05年10月)を促している。

② 2003年、新たな「性差別関係諸指令を一本化した指令案」を提案

☆今回の調査で、新指令案についてインタビューしたので概略を記す。

〈新提案の意図に関連して〉

Q 新たな指令を提案した趣旨は?

A 性差別関係の指令が多数あるので、それを一本化する。また、指令内容も分かり

易いものへ。さらに、判例の到達点を新指令に盛り込んだ内容とする。

Q ECでは性以外の差別についても指令を拡大しているが、今回、性のみを取り出して指令を制定しようとするのは何故か？他の差別を一緒にしないのはなぜか？

A 答えは単純明快で、歴史的な経過でたまたまそうなったにすぎない。性別等古くからの差別と年齢・性的指向など新しい差別、一方が他方の規定をコピーする等両者は近寄っている。

Q 性差別禁止と他の新しい差別禁止と内容や保障水準が違って一緒にすることができない等、理由に両者の違いがありはしないのか？

A 具体的な差別の形は違うが、ルールの内容は同じ。一つの指令にしても問題はないと自分は考えている。

〈新指針で、男女同一価値労働同一報酬を比較する場合、「同一雇用主」の労働者間での比較でなくとも、「single source」の労働者間で比較できると変更されていることについて〉

Q “single source” とは何か？

A 同一雇用主でなくても同一協約下ならよい。欧州裁判所判決参照。

※ 参照判決：

A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd 事件判決 (Case C-320/00)

Allonby v Accrington & Rossendale College 事件判決 (Case C-256/01)

④ 2003年閣僚会議で「雇用ガイドライン」発表

平等面では、女性が増加している職業や部門での賃金減少傾向との闘い、学生にジェンダー教育をし、ステレオタイプな職業選択を防止すること、仕事と生活のバランスが強調されている。

⑤ その他、差別問題について研究や活動を行う「欧州ジェンダー研究機構 (European Gender Institute)」の創設も準備が進められている。

以上、EUの均等政策は、粘り強い取り組みによって、グローバリゼーションの嵐の下でも、前進し深化し続けているといえよう。

答えは見つからなかったけれど…

私は行き詰まっていた。賃金とはどうあるべきか、又どういう働き方、生き方がいいのか。そんな時「EUに行ってごらんよ、答えが見つかるから。」と誘われた。

訪ねたオフィスではどこも様々な民族の人々が働いていた。訪ねた場所柄だけに、女性が多いのは当然のことかもしれないが、性や民族の違いの中でさりげなく働いていることに改めてヨーロッパを感じた。同じように働いているが一見して分からないのがフルタイムとパートだろう。日本と大きく異なるのは身分が正規であり同一賃金であることと、仕事の質(権限)と評価だ。労働審判所の審判員もパートだった。多様性を認め差別のない社会を理想とするEUの理念を、日本にも芽生えさせ、根付かせるためにはまだ道は遠いのだろうか。私の悩み、疑問への答えが出たわけではないが、日常の中で、閉塞感に押しつぶされそうになっていた気持ちに、爽やかな風が入ってきたような気がしている。

(古守恵子)

EUにおける間接性差別の禁止

第1 EU調査にあたっての私たちの問題意識

EUでは、差別禁止には間接差別禁止も含むという判例法理が確立している。また、立法面でも、76年男女均等待遇指令以降、性差別禁止指令（立法の一種）には間接差別の禁止が明記されている。実際に訴訟で間接性差別違反が争われたケースも多数にのぼる。

日本では現在、均等法への間接差別禁止規定の導入について審議が行われているが、EUでは、立法上、どのようなものを間接性差別として禁止し（間接性差別の定義）、実際にはどんなケースが間接性差別と扱われてきたのだろうか？ また、間接性差別の禁止はEUで男女差別の是正に有効な機能を果たしたのだろうか？ それを有効に機能させるために何が必要なのだろうか？

第2 EUにおける間接差別禁止の導入とその後の裁判例の展開

1 76年指令で間接差別禁止の規定を導入

EUでは、1957年EC条約119条の男女同一賃金規定には間接差別禁止の明文規定はないが（後に解釈で間接差別も禁止）、1976年男女均等待遇指令において、「性に基づく直接的および間接的な差別が＝特に、婚姻・家族状況に関連づけたものが＝生じてはならない」（2条1項）と、採用・労働条件等における間接差別の禁止が規定された（何が間接差別か定義はなく解釈へ）。そして、76年以後の主なEC差別関連指令では、いずれも間接差別禁止が明記されている。

この76年指令への間接差別禁止規定導入は、イギリスの75年性差別禁止法に間接差別禁止規定が導入されたこと（同法は、アメリカで1971年Griggs事件連邦最高裁判決が間接差別法理を認めたこと等に啓発を受けたもの）が直接的に影響を与えている。と同時に、当時、国際的に男女平等の運動や思想が前進し、差別を、単なる個人の「意図」の問題でなく「性別役割分業等から構造的に生み出されるもの」と捉えるようになったことが反映したものと見えよう。

EUでは、すでに30年も前に間接差別禁止が立法上規定されていたこと、また、「婚姻・家族状況に関連」する差別の禁止、すなわち性別役割分業のゆえに女性が差別され不利益を受けることの解消が特に強調されていたことに注目したい。

2 欧州裁判所での具体的判断、その展開

① 間接性差別禁止法理の導入

70年代後半以降、EU加盟各国で、多くの間接性差別事件がEC条約や諸指令違反を理由に提訴された。

欧州裁判所は、各国裁判所からEC条約や諸指令の解釈について先行判決を求められ、1981年ジェンキンス事件判決（パートタイマーとフルタイマーの時間当たり賃金の格差の違法性）で、EC条約119条男女同一労働同一賃金規定（間接差別禁止の明文はない）は間接差別も禁止するものであることを前提とする判断を示した。

その後、企業年金制度からのパート除外が間接性差別であると争われた1986年ビルカ事件で、「フルタイムの女性は男性に比べかなり数少な」く、パート除外は男性より多くの女性に影響を与えているとして、使用者が除外について客観的に正当な要因によるものであると

立証しないかぎり性差別になると判断し、間接性差別禁止を明確に打ち出した。

そして、その後の判決の積み重ねのなかで、間接性差別とは何を指すのかその定義が明らかにされ、また、間接差別についての判断枠組みが確立されていった。

② 欧州裁判所での判断枠組み

欧州裁判所が示してきた間接性差別の判断枠組みは、次のとおりである。

性中立的な基準、規定、慣行が、

- i 一方の性に比べ他方の性に相当程度の影響を及ぼすことが証明されれば、
- ii 相手方（使用者）が、その基準等の客観的正当性を反証できない場合、すなわち、
 - a 目的の必要性、及び b それ为目的達成のために相当な手段であって、他にとりうべき手段がなかったこと、を相手方が反証できない場合、には、違法な差別となる。使用者に差別意図がなくても差別となりうる。

③ 具体的なケースとその特徴

どんなケースが間接性差別と推定されているか類型別にみてみよう。

a パートタイマーであることを理由とした差別

企業年金からの除外（前記ビルカ事件等）、疾病手当制度からの除外（Rinner-Kaufhaus 事件 C171/88）、社会保障からの除外（Ruzius-wilbrink 事件 C-102/88 等）、昇格要件差別（Nimz 事件 C-184/89）、整理解雇時の人選方法（Kachelmann 事件 C-322/98）、税理士試験免除資格上の格差（Kording 事件 C-100/95）他。

b 家族状況を理由とした差別

配偶者扶養者を公的社会保障で優遇（Teuling 事件 C-30/85 等）他。

c 可動性・勤続年数等を理由とした差別

賃金格差（Danfoss 事件 C-109/88）

d 短期契約を理由とした差別

不公正解雇の保護から除外（Seymour-Smith 事件 C-167/97）

e 職務の違いを理由とした差別

言語療法士と心理療法士の賃金格差（Enderby 事件 C-127/92）、助産婦と医療技術者（Jam... 事件 C-236/96）他。

※ 以上、判例について詳しくは、柴山恵美子『EU男女均等法・判例集』日本評論社、西原博史『平等取扱の権利』成文堂参照。

アメリカでは、身長・体重要件など男女の生物学的差異に関する基準が主に間接性差別として問題とされてきた。これに対し、EUでは、より広く、「女性が家族的責任を負っている現実に関連した基準（例えば、女性は家事育児の関係でパート勤務が多い、勤続年数が短くなる）」が間接差別の俎上に挙げられていることがわかる。双方での女性パートタイム就労比率の違いとともに、差別への取り組みの歴史的違いの反映といえよう。

④ 差別是正へ大きな役割

欧州裁判所では、違法か否かの最終判断は国内裁判所に委ねられることが多く、また、相手方からの客観的正当性の立証に関し、国の社会保障政策が問題になったケースでは正当性が緩やかに認められがちである等の批判もある。しかし、裁判を通じて間接性差別禁止法理が、女性差別の是正に果たした役割は大きい。

とりわけ、EUにおいて、パートタイマーに対する差別訴訟が数多く提起され、「性差別」の視点から是正されていったことは重要である。多くの女性がパートタイマー等の非正社員として働いている現在、パートタイマー差別是正を抜きには女性の平等は実現できず、それは日本でも共通の課題である。また、EUでは、パートタイマー差別が性差別として違法とされたこと＝パートに対する不利益取扱に客観的正当性がないことが裁判で明確にされたこ

とが原動力の一つとなって、さらに、「パートタイマー」という雇用形態自身の差別を禁止する指令制定へと発展していった（1997年パートタイム労働指令）。パート指令後は、パート差別は、裁判では「性差別」「雇用形態差別」の両方の視点から違法性が追及されている。

☆間接性差別禁止とパートタイム指令との関係

今回の調査で、両者の関係についても質問した。応答は次のとおり。

Q ECでの間接性差別の事例にはパートタイマー差別が多いが、ECではパートタイム指令を別に制定した。それによって、パートタイマー差別の領域については間接性差別法理の役割は実際的には終わったのか、まだ役割はあるのか？

A パートタイム指令と間接差別指令は、目的も要件も違う。別々のものである。現実的には、定義が違うので適用範囲も違う。

第3 指令の改正

EUでは、裁判例での間接差別禁止法理の展開を踏まえ、差別是正により活用できるよう判例内容の立法化・改正指令の制定が2回にわたって行われている。

1 97年「拳証責任の転換」指令の制定

間接性差別とは何か・定義が明文化されるとともに、裁判における労働者側の立証責任軽減の条文が規定された。

① 間接差別についての定義

「外見上は中立的な規定、基準、または慣行が、一方の性に属する者に対し、実質的に相当程度高い割合で不利益を与える場合(disadvantages a substantially higher proportion of the members of one sex)をいうものとする。但し、当該規定、基準、慣行が、適切かつ必要であり性別と関係ない客観的な要因により正当化される場合を除く。」

※ この定義は、厚労省「男女雇用機会均等政策研究会」報告（平 16）が間接差別の概念定義を行うにあたり、その基礎にされているものと思われる。

② 立証責任の転換規定

「差別が存在することが推定される事実を立証すれば、男女均等待遇原則の違反が存在しなかったことを立証すべきは被告とする。」

2 02年「男女均等待遇指令」改正指令(加盟国の国内法化期限:05年10月)

① 間接差別の定義の改正

新しい定義は、

「表面上は中立的な規定、基準あるいは慣行が、一方の性の者を、他の性の者と比べて特定の不利益とする場合 (put persons of one sex at particular disadvantage compared with persons of the other sex)であって、その規定、基準または慣行が正当な目的により客観的に正当化できず、またその目的を達成する手段が適切でも必要でもない場合」

と、与える不利益に関し「相当程度高い割合」（97年指令）から、「特定の不利益」（02指令）へと規定内容を変更している。

② 改正の経過と趣旨

この新定義は、02年に制定された「人種・民族的出身等均等待遇指令」「一般的均等待遇指令」における間接差別の定義を性差別にも導入したものである。97年指令における定義との違いは、一方の性に与える不利益・差別的効果を、「統計資料に基づいた両者の比較」は必須ではなく、それ以外の方法も利用できることを明確にしたことにある。ピッタリした統計が必ずしも提出できなくとも、他の方法で証明ができればよいとするものである。

すでに、裁判例では、労働者の自由移動に関する差別事件(O'Flynn 事件 C-234/94 判決、96.5.23)で、統計的立証が不要であること、さらに現実に不利益が生じていなくとも「その

ような効果を与えがちであることで十分である」と判示されている。また、間接性差別についても、欧州裁判所は、画一的な割合判断ではなく、差別的効果を総合的に判断する姿勢をみせてきており、その流れが文言化されたものと言えよう。

加盟国の国内裁判所等では、統計上の比較の際に数値のとり方や時点、適切な統計資料等が争点になったものも少なくなく、今回の改正により、差別的効果について、より実態に則した柔軟な判断がなされていくことが期待される。

③ 改正についてのEC本部担当者へのインタビュー

今回の調査で Maurer 氏（02年改正指令の提案を担当した雇用・社会問題・機会均等総局の法律部主任担当官）にインタビューした概要を以下に記す。

Q 「特定の不利益 (particular disadvantage) を与える場合」と定義を変更した意味は？

A 統計的証明がなくとも間接差別が成立しうようになった。判例や人種均等待遇指令での間接差別の考え方を導入したものである。

現実はどう解釈適用されていくかは不明確さが残っているが、具体例で説明したい。例えば、週10時間以下勤務のパートタイマーに疾病手当の支給を拒否したドイツの Rinner-Kuhn 事件で、判決は、直接性差別ではないが、実態として週10時間以下で勤務するのは圧倒的多数が女性である事実に鑑み間接性差別にもなりうるとした。しかし、新しい指令によれば、もはや原告は、統計的にかなり多くの女性が10時間以下で勤務していることを立証する必要がない。(原告には支給がなく) 同じ状況の1人の男性が支給を受けていたことを証明すれば足りる。

Q 女性集団と男性集団の間に統計的に格差があることが証明されなくとも、同じ状況にある一人の女性と一人の男性を比較して、そこに格差があることを証明されれば、間接差別になりうるということか？

A そのとおりである。そうなると、直接差別とどう違うのかとの疑問が生じるかもしれないが、性別によってではなく、パートタイマーであることによって疾病手当を受け取れないというのだから、これは間接差別である。

Q 正当事由の部分も、規定文言が変わっているが内容は変わったのか？

A 基本的には同じことを言っている。文言上の表現の違いで内容は変わっていない。判例に則って表現を精密にした。

第4 「間接差別禁止」を差別是正に役立たせていくために必要なこと

1 間接差別禁止規定の重要さ

EUでは、間接性差別禁止法理は、女性にとって不合理な障害となっていた差別的な法律や制度や慣行を改正させ、現実を変える力となってきた。裁判上の取り組みによる判決での前進が図られるとともに、立法的改正作業も積み重ねられている。日本でも均等法改正による間接差別規定の導入が平等実現にむけて不可欠といえよう。

今回のEU調査で、前記 Maurer 氏は、「使用者はどこの国でもコスト増を考え間接差別禁止に好意的でないが、それでも間接差別禁止の導入は必要である。」と、日本へのアドバイスを語ってくれた。

2 立証責任の転換が不可欠

差別是正に欧州裁判所判決は重要な役割を果たしてきたが、裁判所で正しい判断がなされるには立証責任の転換が不可欠である。EUは、判例上も、立法上も（97年に挙証責任指令を制定）立証責任に関する法的整備を実践してきた。

EUでの経験を踏まえ、日本での間接差別導入でも、使用者には差別的基準等の客観的正

当性を立証する責任があることを明確に規定することが重要である。使用者は、自らが用いる制度・諸システムにより他者の権利侵害を引き起こしてはならないのであり、EUでは、使用者は、制度等が差別的効果を生じていないかに注意するとともに、差別的効果を生じる制度を利用する場合には、その正当性を説明・証明する責任を負担することが、立証責任の転換を一つの要因として、社会的共通認識となっている。

また、今回の調査で、前記 Maurer 氏から、複雑化していく差別に対し間接差別禁止法理を有効に機能させていくという新たな視点からの立証責任転換の役割と機能について、次のように指摘された。

Q 少数民族出身の女性が不利益を受けている場合など、性別のみではなく他の理由による差別も考えられる複合差別（複数の差別が競合した差別）が増えている。こうした場合、不利益な結果が生じていることは判明しても、それを性差別といえるかは判断しにくいのではないか。そういう複合差別にも、間接差別は機能しうるか？

A 機能しうる。労働者側は1人の女対1人の男について格差があることを立証すればよく、後は、使用者側が反証する必要がある。その反証を潰していけばよいだけである。

3 「男性規範自体を変える」取り組み（ポジティブ・アクション等）との協働

EUでは、間接差別禁止法理の機能範囲を踏まえ、他の平等実現のための諸施策と一緒に協働させていくことの必要が指摘されている。

すなわち、間接差別禁止規定を適用し「パートであることを理由とした差別」を女性に対する間接差別として禁止・是正するとともに、「女性がパートでしか働けない状態（性別役割分業、男性の長時間過密労働）」自体に直接切り込んで、それを変えさせる施策を同時に実施していくことが平等実現には不可欠である。

EUでは、ポジティブ・アクションの必要性が強調されており、また、仕事と家庭とを調和させうる働き方等、平等への総合的取り組みの必要が強調されている。

日本のポジティブ・アクションは、法的には企業への推奨段階に止まり、法的義務づけがなく極めて脆弱である。厚労省は義務化へ全く意欲を示していないが、間接差別禁止とポジティブ・アクションは平等実現へむけて車の両輪である。今回の均等法改正でも重要な改正点の一つにあげていくことが必要だろう。

ツアコンのひとり言

飛行機やホテルの手配を引受けて今回の役割はツアコン。訪問国毎に飛行機も違う。深夜のブリュッセルに到着。チェックインに小一時間。翌朝、先発して手配をしてくださった松本さんと学習会会場の下見に。国際都市というイメージとは違い、街のどこか荒れた雰囲気になった。月曜日は祭りでブルージュに唯一遊ぶ。火曜日 EUでの調査開始。午前中でスウェーデン組とは別れ、夕方にはマンチェスターにむけて出発。恐ろしくクラシックなホテル。ここでもチェックインに時間がかかり、みんなゲンナリ。

翌朝ホテルで EOC のアリスさんとイレーヌさんに再会。多忙のお2人が EOC で1日たっぷりいろいろなプログラムを用意してくれて感激した。その中で印象深かったのが「Positive duties」（積極的是正義務）という言葉だった。お2人を招いてのシンボから均等待遇 2000 年キャンペーンが始まったのだ。人と人のつながりの大切さを実感。

アリスさんの見送りを受けて最終地のロンドンへ。ラッセルズスクエアに面したホテルの立地は訪問先への足場もよくホットした。最後のドジが出発ターミナルの間違い。メンバーをターミナルの移動で走らせてしまった。でも全員無事に帰国で終りよければ・・・でした。 (柚木康子)

EU 指令における間接差別の定義の変遷

- 76年男女均等待遇指令（76/207/EEC）の定義
（以下の条文にいう）均等取扱原則は、性別に基づく直接的および間接的差別、特に婚姻・家族状況に関連づけたもの、が生じてはならないことをいう。
- 97年性差別に関する挙証責任指令（97/80/EC）
間接差別が存在するのは、外見上は中立的な規定、基準、あるいは慣行が一方の性に対し、実質的にかなり高い割合で不利益を与える場合をいう。但し、当該規定、基準、慣行が、適切かつ必要であり、性別と関係のない客観的な要因によって正当化される場合を除く。
- 00年人種・民族的出身均等待遇原則指令（2000/43/EC）
外見上は中立的な規定、基準あるいは慣行が、ある人種もしくは民族出身に属する者に他の者と比較して特定の不利益を与える場合には、間接差別となる。但し、当該規定、基準、あるいは慣行が、適法な目的により客観的に正当化され、かつその目的の達成手段として適切かつ必要な場合を除く。
- * 上記指令の制定過程での修正経過
- ☆ 当初の欧州委員会提案（COM/1999/566/FINAL）
…の人やグループの人々に不利益な影響を与えがちである…
- ☆ 提案に対する欧州委員会の修正意見（A5/2000/136）
外見上中立な…が、…の人や…に不利益な影響を与え、若しくは本質的に不利益な影響を与えがちであり、そのため彼らが特定の不利益を与えられ、ないし与えられる結果的危険性がある場合
- ☆ 提案に対する経済社会委員会の意見（OJC/2000/204/85）
「差別の定義は必ずしも統計的証明による必要はなく、欧州司法裁判所の労働者の自由移動に関する事件（注：後記）での判示に従って差別についての他の立証方法を認めることが大変に有用である。しかし、間接差別についての公的解釈が幾つかの加盟国で問題を生み出している。」
- ☆ O'Flynn v 'Adjudication Officer 事件欧州裁判所96年5月23日判決（C-234/94）：
事案：イギリスの1987年規制で、国内での埋葬にのみ争議費用が支給されることが、労働者の自由移動に関する規則に反する国籍差別かが争われた事案で、間接差別の存否を判断に適用されるテストについて欧州裁判所付託とされた。
判決：実際にかかなり高い割合で不利益を与えることは必要ではなく、そのような効果を与えがちであることで十分である。
- 02年改正男女均等待遇指令
間接差別：外見上は中立的な規定、基準、または慣行が、ある性に属する者を他の性に属する者と比較して、特定の不利益を与える場合。但し、当該規定、基準、あるいは慣行が、適法な目的により客観的に正当化され、かつその目的の達成手段として適切かつ必要な場合を除く。

ETUC(欧州労連)

ティアナンさん (Ms. Sinead Tiernan) アドバイザー

EUの指令の制定には2つの方法がある。欧州委員会が新規則の草案を策定して各国の政府に諮り、採択して法案として提出されるケースと、各国と欧州議会で審議して法律になるケースである。この均等待遇指令は、欧州議会に意見を図り、閣僚理事会で採択された。ETUCは草案段階から各機関に対して、私たちの意見を取り入れるよう主張してきた。近年は欧州議会の役割が大きくなっている。欧州議会へのアクセスがしやすくなり市民の意見を言いやすくなっている。これは労働組合にとっても好ましい動きだ。

社会対話から指令へ

もうひとつの立法化は、労働者と使用者がソーシャルパートナーとして反映するプロセスで、ETUCと使用者側（欧州産業経営者連盟／UNICE）が協議し、対話を深め、最終的に立法化する。このソーシャルパートナー・ダイアログ（社会対話）はETUCの最重要活動であると位置付けている。

1997年に社会対話の結果最初の合意が生まれた。ETUCとUNICEの間で協議した結果、私たちが作った草案が最終的に指令になった。パート、育児休暇、有期の3つの指令で、どれも男女平等に深く関わるもので重要性を帯びている。使用者と労働者の間で議論し、最終的に欧州法として生み出したのは、重要なことだ。草案に関わったのは男性が多かったが、内容は良いものになっている。

指令から労使の枠組み協約へ

しかし、この3つの代表的な指令発令以降、政治的な環境が変化して、関連法規則を指令として生み出すことが難しくなり、新たな法規則は生まれていない。EU機関や政治家のなかには、法規則は十分で、既存の規則の取りまとめや整備をすればよいという機運が高まっている。そのような環境の中で労使の対話が高まることの重要性が高まっている。



社会対話の結果、労使協約として結ばれるケースが増えてきた。こうして生み出されてきた4つの協約を紹介する。

（4つの枠組み協約はETUCのHPに掲載。均等待遇に関する事例や、企業での取組みがあるが、裁判例はない。）

最近実現した労使協約は、「テレワーク（在宅勤務）」で、これは女性が中心的存在。2つ目は「生涯学習」の協約。生涯学習は男女ともに適用されるが、ジェンダーが直接影響をうける問題で、労働時間により職場での生涯学習を受ける権利がある。3つ目は「職場におけるストレス」、仕事と、家事、育児を抱えながらやっているのがジェンダーの影響を受ける。4つ目が、「職場におけるジェンダー平等」。「職場のハラスメントと暴力」に関するテーマはブレインストーミングが始まったので今年中一杯検討する。どの協約を見ても女性の問題に影響を与えるものである。

職場の男女平等協約

「職場における男女平等に関する協約（Gender Equality at Work）」は2005年3月に締結した。これは2004年夏から9ヵ月交渉し、最終的にETUCとUNICEで合意した。既存のものを整備した上で、新たな形で提言したほうが良いと判断した。

この協約は、フレームワークオブアクション（framework of actions on Gender Equality）で、各国のグッドケースをまとめた実践的な内容の提言になっている。これをもとにソーシャルパートナーで協議し、協約としてまとめた。焦点となるテーマは4つあり、労使双方でフォローアップしていく。

1) 男女の役割分担の是正

「男女の役割分担」は、EUにおいても旧態依然として大手を振るっている。女性は家庭に残り、男性が働き、女性は賃金が低い。この悪循環を断ち切るためのテーマだ。事例を検証した結果、男女の役割を是正するには、職場のみでなく教育での取り組みが必要であることが浮き上がってきた。男子は技術工学、女性は文科系というのではなく、女性が工学に進出できるような教育を作っていくこと。また、職場でも採用の時に従来の男女の役割という慣行でやらないこと。男性中心の職場だけでなく、女性中心の職場にも適用する必要がある。

2) 意思決定への女性の参加の促進

「意思決定システムへの女性登用」は、統計的に見るとEU諸国平均では、役職付は30%以下、取締役は10%以下、CEOは3%以下と低くなっている。事例を検証した結果、4つの取り組みを提言した。①数値目標を設定すること ②リクルートの時に男女平等を盛り込むこと ③直線的でないキャリア開発の仕組みを設けること（女性は育児等でペースが落ちるので、不利にならないようなキャリア開発の仕組みが必要） ④労働組合の中でも意思決定層に女性を起用していくこと（トップレベルに女性が少ない）

3) 仕事と家庭のバランスの促進

「ワーク・ライフ・バランス」では、現在、女性は微妙な時期にある。人口問題で考えると女性はもっと子供を産むべきとされ、経済レベルでは、60%以上の女性が働かないと、2010年以降は経済が低速化するという。また、女性は今までよりも長い期間働かないと年金の恩恵を受けられない。女性は自分の両親、兄弟の介護をしながら、長く働いてようやく年金を得ることができる。女性は同時にいろんなことをやらねばならないという現状でどうバランスをとるのか、これは政策決定者にとっても大きな課題である。

パートや、労働時間の削減、有期雇用など柔軟な働き方が必要だということは労使共通の認識になっている。仕事と家庭のアンバランスを変えなくてはならない。出産や育児休暇は各国にあるが、北欧諸国では育児や介護休暇に、男性の積極的活用を打ち出して

旅の楽しみ

その土地のバスや電車などに乗ることは、私の『旅の楽しみ』の一つである。今回、ブリュッセルとブルージュ（の森）間を国鉄で往復した。列車で、子どもを乳母車に乗せた母親がちょうど列車の中央にいて、人が通るたびにゆっくりと悪びれもせず乳母車を動かしていた。通行の邪魔になっていたが、誰もとがめる人もなく、「ベルギー人って、何ておおらかなんだろう。」とその光景に見入ってしまった。日本だったら、あの光景は、たぶんないだろうと思う。ベルギーの合計特殊出生率は1.6（2002年）と日本より高いが、これもその要因の一つかもしれない。社会全体がギスギスしている日本は、子育てには不向き社会なのかもしれないと改めて考えた。（佐崎和子）

いる。育児休暇は男性も取れるが、どうも躊躇する傾向があるので、もっと男性に情報を提供し、男女平等の問題を、男性から動かしたい。政府に対しては、育児や介護休暇の資金を出すように、労使がばらばらに声を出すのではなく、一致団結して働きかけようとしている。

4) 賃金格差の是正

「男女の賃金格差」の問題は、非常に大変な道のりであった。通常、使用者側は賃金の格差については話したくないという意識が強く、EU も同じ。何年も ETUC で取り組み続けている。2001 年に同一賃金の HP を立ち上げ、EU レベル全体と加盟国の賃金格差の統計を元に分析したものを掲載し、いかにギャップがあるかを知らせている。具体的な改善には、2つのアプローチがある。

1つの方法は、職務評価と、仕事内容や職種の分類。職務評価では各グレード毎にどれくらいの格差があるかを明らかにした。2つ目は団体交渉。これらの活動には、ポジティブとネガティブ両方の成果がある。

職務評価活動は意義があるが、膨大な作業と時間が要る。結論が出た時には現実が変わってしまっていて、労働組合が分析・収集作業にエネルギーを使った割には、成果が少ない。

団体交渉にも問題がある。団体交渉のメンバーに女性が少なく、女性の立場を擁護できる立場の人がいない。女性がいたとしても女性の問題に特化したくないという雰囲気があり理想的な効果をもたらすのが難しい。団体交渉に対する女性の教育と訓練が必要。

最後の手段は法的手段で、訴訟。これはあくまで最後の手段で、裁判を起こしたからといっていい結果が得られるとは限らない。賃金が減ってしまったという経験もあり、一筋縄では行かない。

しかし、賃金格差の実態の透明性の確保には効果があったと評価している。このような課題をかかげ、戦略的に扱ったことに意義がある。

労使協約の促進と法規則のフォローアップ

ETUC は、様々な協約をツールとして良い影響を与えてこようと試行錯誤をしてきたが、成果もある。経営者が交渉の相手と対座し、それなりに努力する環境ができたことだ。一連の協議の結果、労働組合側の意向がすべて通るわけではないが、パート、テレワーク、有期で成果をあげた。

現在政治的にヨーロッパは難しい環境にある。主要国の政権は保守政権になり、ソーシャルヨーロッパという風潮は下火になっている。この傾向は欧州議会にもいえることで、欧州議会に期待できなくなっている。使用者と身近なところでやろうというのが ETUC の立場だ。まずは協約を促進させることと、加盟国の法規則がきちんと遵守されているかどうかフォローすることに絶え間なく取り組んでいくことが重要である。

【質疑】

Q 労働者の立場で、間接差別の評価と、間接差別指令の役割は?

A この間接差別の規定は、当初76年に設定され、02年に見直しをして、今年実施されたばかりなので、具体的な実態はわからない。ただ、ETUCとしては、経緯には満足している。使用者側はバカではないので、直接差別は禁止されていても、間接差別をうまくやっていることは変わっていない。潜在的な間接差別に立ち向かうことは重要視している。新たな間接差別指令ができたことで、法体制が複雑になり、定義を明確化するの

大変だが、どんどんやっていき現実を浮かび上がらせることが必要。間接差別指令は、人種差別指令にも関連し、パートタイムの問題にも直結する。パート指令にも間接差別の内容がいい影響を与えている。ETUCとしてできることは、差別を回避するようにモニタリング活動をする。日本へのアドバイスは、ねばり強く押し続けること。

Q 97年、02年の定義の変化に対する ETUC の意見は？

A これは非常に重要な問題で、ETUCとしては、欧州委員会、欧州議会に積極的に働きかけてきた。EWLも積極的に働きかけて効果があった。間接差別の草案時に、人種差別指令が出ていたので、これを参照して法体系を作った。間接差別指令は議会の審議に丸々1年を費やすという破格の扱いだった。抵抗もあったが、最終的には成果を見出すことができた。EUのいいところは、様々な意向があるが、調整する余裕があること。労使の社会的対話や協議の場もあり、欧州委員会や議会の方々に声を反映する機会がある。したがって、卓越したロビー活動のスキルさえもっていれば、民主的に声を反映でき、それなりの影響を与えることもできる。

Q 間接差別は複雑化してきているのでは？

A 76年に採択された時点では、機能していた。しかし、見直しが必要な理由は、1) 間接差別の判例が出始めたこと、2) 80年代の女性の職場進出で職場が変わってきたこと、3) 76年に入っていなかったセクシュアル・ハラスメントなど新たな課題に対応する必要が出てきたことである。

Q 間接差別と同一価値労働同一賃金は車の両輪では？

A ご指摘のとおり。影響しあっているが、ただ単に、物理的な賃金だけではなく、女性の場合、男性の同僚と比べて一時金で差がつくとか、同じ仕事をしているのにより低い賃金しかもらっていないとか、大なり小なり男性と待遇が違うという実態がある。採用や昇進の際に、男性と差をつけられるケースもある。採用時の広告では一般公募だが、実際には30歳前後の男性しかとらないという例がいっぱいある。

Q 人種差別と性差別がミックスしたケースや、それ以外の間接差別の禁止(パートと派遣、同性同士)についてどんなものがあるか。

A 典型的な例として、黒人で、女性で、同性愛者だと、いろいろな形で差別を受ける。男女差別ではなく、人種、性的指向で賃金が低くなるケースが多々ある。例えば、賃金格差は男性が100%で女性は80%、男性の少数民族が80%で女性は50%だ。使用者側に関して言うと、公務員、医療施設、中小企業、多国籍企業で調査分析したが、差別をする典型的な経営者の顔は出てきていない。アイルランドでは、非合法で働いている移民労働者で様々な差別を受けた人が、法的措置に訴えているケースが出てきた。

Q 優れた職務評価のある国は？ EU統一のものはあるか

A オランダ、ドイツ、イギリスにはある。システムがある国とない国がある。統一的なものを作っても実践的ではないと判断している。アメリカの公務員サービスでは汎用的なモデルがあるが、民間は色々ありすぎて困難。どのような情報が会社から得られるかにかかっている。



Q 企業の情報公開義務について詳しく教えてほしい

A 例えば、企業が均等待遇施策を実施していることを証明するために情報公開するよう、02年指令（第8条B-4）に入れている。労働者や労働組合が男女平等策を出せと要求すれば、企業側は出さなければならない。使用者が男女賃金格差是正のために促進策を作れというようにも解釈できる。裏付ける統計情報や、公募の際の採用の仕方などを使用者が公開し、透明性を確保するよう促している。ただし努力義務なので制裁はない。

Q フレキシビリティ（柔軟性）によって、非正規雇用の環境が劣悪になっていることはないか？

A 規制緩和と柔軟性の両面があり、任意の柔軟性が問われている。使用者側が2時間ぐらい働いてくれということがあってはならない。ヨーロッパ全体的に大きな論点になっている。労働者の立場からの柔軟性は、任意のものであり強制があってはならない。労働者の環境が損なわれるようなものではない。

Q 任意性の担保を組合としてどう考えているのか？

A パートと有期はそれぞれ個別の指令があって担保されている。非正規労働者にはないのでそれが問題。使用者団体と協議し、任意性を担保しているが、使用者側は非正規労働者に関心がなく、乗り気ではない。非正規労働者の定義は対象範囲が広く、家庭内労働者、非合法労働者、パート、有期も含む。広い意味での、公的な契約書を交わしていない労働者や、時々働いている人もおり、インビジブル（見えない）セクターも増えている。使用者側も公言したがらず、労働者も知られたくないので明らかにしにくい。まとめて使用者と交渉するのは困難。組合としては、非合法労働者に関する最初の議論をはじめたところだ。

ベッド&ブレックファスト（B&B）

ブリュッセルから北西55kmに位置するフランドル地方ゲントのベッド&ブレックファスト（B&B）に泊った。ゲントは現代と中世が美しく調和した、人口25万都市で「青い鳥」の作者メーテルリンクの故郷である。中世の面影を色濃く残した町並みはどこも絵になる風景だった。B&Bの位置する処は、ゴシック様式でヤン・ファン・アイク作の祭壇画「聖なる子羊の礼拝」で有名な聖バーフ大聖堂のすぐ近くだった。Japanese 寿司の看板の掛けられた隣の倉庫のような所から階段を上がっていった。B&Bのオーナーは若い日本人の女性だった。窓を覗くと町並みが眼下に広がり素晴らしい景色である。ドアのノブや置物などは彼女のセンスだろうかこだわりが感じられこざっぱりしていた。一般の住宅を宿泊施設として改造して名前どおりベッド（宿泊）と朝食のみの料金で提供するのがB&Bである。これをヒントに「日本版のB&B」の構想を描き夢が膨らんだ。中部国際空港も近く外国の人達が割安で泊れ、ホテルなどのマニュアルのあるようなサービスではなく従来からある日本の暮らしを提供できるようなB&Bを作れたらいいなァ…と思う日々である。 (坂 喜代子)

欧州女性ロビー(EWL=European Women's Lobby)

クラリス・デロルメさん (Ms. Clarisse Delorme)

EWL 政策コーディネーター

EWL はジェンダーの平等と均等待遇実現をめざして、EU へのロビー活動を行っている団体である。ヨーロッパ各国の女性団体がばらばらに行っていたロビー活動をより効果的にするために、1990 年に創設された。EU 加盟 25 カ国に組織を持ち、各国からの女性に関する情報を吸い上げるだけでなく、各国が EU 指令にそった政策を実施しているかどうかを監視している。各国代表組織のメンバーが集まり、ジェンダーやフェミニズムの問題、学術的な情報やリサーチ、その他女性に関するさまざまな情報、そして良い実践例などについて交流している。

年 1 回総会が開かれ、行動計画を策定し予算を立てる。委員長以下 6 名の運営委員と事務局メンバーが行動計画に沿って日常的な活動を担う。その他に国連レベルの活動にも積極的に取り組み、とくに女性差別撤廃委員会 (CEDAW) との関係を密にしているが、最近では「北京+10」に向けて 10 年間の見なおしを行い報告書を作成した。

1997 年のアムステルダム条約でジェンダー主流化が謳われ、男女平等は EU の使命とされたことによって、EWL の活動分野が広がった。今取り組んでいる重要課題の一つは、女性に対する暴力の問題で、人身売買 (trafficking) の問題が含まれる。今後は女性と健康、高齢化社会、移民の問題が大きくなるだろう。EU から出される予定のコミュニケーションに関する指令にも対応していく。

EU 憲法の中に、EU の原則として男女平等を明記することを要求してきたが、すべての章で明記させることはできなかった。憲法批准については大きな議論が起きているが、各国の批准の仕方はそれぞれ違う。EWL としては、憲法がジェンダーの問題についてどうしているか、ジェンダーの視点で分析し知らせている。賛成か反対かは微妙な問題である。

ジェンダーの主流化については警察権、司法権、移民の項目についても適用されることになった。EU は NGO の役割を認め、労働組合を含め NGO との対話が必要なことを確認している。EU は EWL をアドバイザーとしてみていて、考え方が合わない場合でも積極的に意見を求めてくる。EU の仕事を正当化するためには NGO との対話が重要だからだ。



数字で見る EU (欧州連合) の男女平等の状況

「BEIJING+10」1995-2005:Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action by the European Union」(EWL 報告書・2004 年 11 月) より引用。

1) 女性と貧困 加盟国の貧困危険度 (2001 年)

女性: 16% 男性: 14%

2) 女性と経済 (①~③まで EU15 カ国)

① 賃金の男女格差 (ペイ・ギャップ=平均時間当たり粗所得の男女格差)

1995 年 17% (男性の賃金を 100 とすると女性の賃金は 83 となる)

2001 年 16%

② 失業率 女性 男性

1994 年 12.7% 9.9%

2000 年 9.7% 7.0%

2001 年 8.7% 6.4%

③ 12 カ月以上の失業率

1994 年 女性 6.3% 男性 4.6%

2000 年 4.5% 3.1%

④ パートタイム雇用 (拡大 EU25 カ国、雇用労働者に占める割合)

女性 33% 男性 6%

4) 決定権を持っている女性

① 欧州議会の女性議員

1995 年 26.8%

2004 年 30.3%

② 各国議会の女性議員

EU15 カ国 25 カ国

1996 年 14.8% —

2004 年 25.9% 20.1%

③ マネージャー (経営者、理事、管理者など EU15 カ国)

1995 年 女性 30%

2002 年 女性 30%

гентとブルージュの街で

ベルギーで宿泊したгентの街は、中世の雰囲気が残る場所だった。毎朝、B&B の階段を降りてドアを開けると目の前は「魔王ゲラルト城」という何だか日くありげな古城。その広場で殆んど人影のない朝を楽しんだ。ちょっと先にある「聖バーフ大聖堂」(ファンアイク兄弟作の神秘の仔羊という祭壇画で有名な)の方を眺めながら静かでちょっと肌寒い一時間が疲れを忘れさせてくれた。

また、自由行動日にちょっとだけ観光したブルージュの運河クルージング。緑と水と茶色のグラデーションの家々がとても美しかった。安野光雅の絵を思い出した。昨日今日つくったようなものが何もない世界。だからなのか耳にも眼にも優しい、疲れにくい。東京の毎日は看板や自動販売機は氾濫しているし、うるさいくらいアナウンスが聞こえてくる駅や電車。そういう日常から離れてみるとホッとす。贅沢な時間を味わえた。

(市川若子)



5) 女性に対する暴力

① 家庭内暴力 (DV)

- ・ EU では女性の 5 人に 1 人が親密な男性パートナーからの暴力を経験している。女性に対するあらゆる暴力行為の 95% が家庭内で行なわれている。
- ・ フランスでは DV の結果、毎月 6 人の女性が死亡している。イギリスでは毎月 8 人、フィンランドでは毎年 27 人。

② セクシュアル・ハラスメント

- ・ 女性雇用者の 40～50% が、職場でなんらかのセクシュアル・ハラスメントまたは望まない性的行動を経験している。

③ 売春をしている女性への暴力

- ・ 女性が売春をはじめた年齢は 13 歳または 14 歳。この年齢が低下していることを示す証拠は今のところ見当たらない。
- ・ *British Medical Journal* の資料によれば、売春をしている女性の 93% が買春者の暴力を経験している。
- ・ 売春をしている女性の約半数は子どものときに性的虐待を受けている。

④ 女性の人身売買

- ・ 約 500,000 人の女性が毎年西ヨーロッパに人身売買されている。
- ・ オランダにおける売買春の合法化
 - オランダでは、「ビジネスマン/斡旋人」という新しい職業的なカテゴリーが急増し、国内の市場を巨大な国際売春センターに作り変えてしまった。
 - 売春をする女性の数は、1981 年に 2,500 人、1985 年 10,000 人、1989 年 20,000 人、2003 年には 25,000 人へと増大した。

EU「欧州憲法条約」にみる「女性と男性間の平等」規定の新段階

柴山 恵美子（女性労働評論家）

平和と民主主義、人間の尊厳と人権の尊重、非差別と男女平等、連帯と多元主義、法の支配と加盟国の法の接近に価値を置き、これらを基本理念とする「欧州憲法条約」は、ようやく昨年より加盟各国での批准段階に到達した。他方、わが国では、去る5月のフランス（投票率70%、批准反対54.7%）と6月のオランダ（投票率63%、批准反対61.7%）の国民投票による「欧州憲法条約」の批准否決問題は、マスコミでかつてなく大きく報じられ、「日本国憲法の改正問題」とも絡んで、かえって「欧州憲法条約」に対する関心が高まりつつあるように判断される。

ここでは、「欧州憲法条約」の基本的な人権のうち、特に、国際法上で注目すべき新段階に到達した男女平等関連規定について、その歴史的な形成過程と新段階を、取り上げてみたいと思う。

●創設当時の男女平等関連規定：唯一第119条〔男女同一賃金原則〕のみ

振り返って、第2次世界大戦が日本の敗戦（1945年）によって終結してまもなく、1950年代に、戦争による焦土と廃墟の中からEC（EUの前身）は創立された。まず、歴史的に敵対関係が続けてきたフランスと西ドイツを中心にベルギー、デンマーク、イタリア、ルクセンブルグの6カ国が原加盟国となって、1952年にECSC（欧州石炭鉄鋼共同体）、さらに1958年EEC（欧州経済共同体）とEURATOM（欧州原子力共同体）が、それぞれ設立条約に基づいて創設された。この3共同体は、個々に独自の執行機関を持って運営されていたが、1967年に3共同体の執行機関統合に関する条約の発行によって、EC（European Communities）が形成された。しかし、1950年代の時代背景に変わらず、これら3共同体の創立目的が、もっぱら「経済的側面」に重点が置かれていた。

また当然のように、ECには「憲法」そのものが存在せず、3共同体の1つ、「EEC条約」が憲法に相当する役割を担ってきた。従って、「共同体の使命は、共同市場の設立および加盟国の経済政策の漸進的接近により、共同体全体の経済活動の調和した発展、持続的かつ均衡的な拡大、安定強化、生活水準のいっそう速やかな向上」にあるとしていた。

さて、この「EEC条約」における男女平等規定についていえば、唯一、第119条〔男女同一賃金（Pay）原則〕だけであった。しかし、この第119条は、「男女同一労働・同一賃金」規定だけであり、「男女同一価値労働・同一賃金」規定が欠落していた。一方、戦後経済復興と経済発展および世界的な働く女性の増大を背景に、すでにILO（国際労働機関）は、1951年には「男女同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬（Remuneration）に関する条約（第100号）」と同名の「勧告（第90号）」を採択し、さらに1958年には「雇用および職業についての差別待遇に関する条約（第111号）」と同名の「勧告（第111号）」を採択していたところから、この第119条は、加盟各国の女性サイドから厳しい批判を浴びることになった。

それは、「平等・開発・平和」をメインテーマとする1975年「国連・国際女性年」の設定と、さらにその後の「国連・女性の10年」の設定、5年目ごとの「世界女性会議」とそこで採択された「世界女性行動計画」や「行動綱領」、1995年「北京・世界女性会議」とそこで採択された「行動綱領」など、史上かつてない四半世紀以上にわたるグローバル・フェミニズムの波と継続的アクションは、ECの男女平等に関する法的、実際の展開の羅針盤とな

り、好機となった。今日では、第6次「ジェンダー平等戦略」(2001年～2005年)を背景に、あらゆる政策に「ジェンダーの視点」を貫徹する「ジェンダー・主流化」政策、それによる「ジェンダー・バランス社会」の創造に向かっており、「欧州憲法条約」は、それを反映して、国際法上、かつてない注目すべき法的成熟点に到達している。

こうして原加盟6カ国から出発したECはその後加盟国も拡大し、まず1973年にアイルランド、デンマーク、イギリス(計9カ国)、1981年にギリシャ(計10カ国)、1986年にスペイン、ポルトガル(計12カ国)、EU(欧州連合)条約によってEUに改称・再生(1993年)後の1995年にオーストリア、フィンランド、スウェーデンが加盟(計15カ国)、そして2004年にポーランド、チェコ、ハンガリー、スロヴァキア、スロヴェニア、リトアニア、ラトビア、エストニア、キプロスおよびマルタなど旧社会主義圏の中・東欧や地中海地域10カ国が新しく加盟して計25カ国、人口4億5000万人、GDP世界第1位の連合体国になった(今年ブルガリア、ルーマニアが加盟承認、さらにクロアチア、トルコが加盟候補)

●2次法「指令」にみる「男女均等待遇原則」の展開

しかし「欧州憲法条約」に至る道のりは、決して容易ではなかった。その展開過程にみる挑戦の1つの法的回路は、1975年「国連・国際女性年」を契機に取り組みされた「男女均等待遇原則」に関する一連の諸「指令」の採択である。「指令」とは、「EEC設立条約」、特に第119条[男女同一賃金原則]を法源とした2次法であり、その特徴は、①先進国ドイツ・フランスや後進国ギリシャなどが同じ加盟国として同じ男女均等待遇原則基準を同じ最終期限内に国内法制度に導入・明記しなければならないこと、②それを履行しない加盟国は、加盟国の法制度の接近に関する義務に基づいて、欧州委員会(行政機関)から欧州司法裁判所に訴えられることである。このような加盟国間の「法の支配」と「法制度の接近」規定に基づく「指令」の力学は、グローバル下における男女平等の歴史的必然性の力づよい牽引力となった。

さて、まず1975年「国連・国際女性年」に着手されたのは、「同一価値労働同一賃金」指令の採択であり、この2次法の「指令」によって、1次法の第119条に欠落していた「男女同一価値労働・同一賃金原則」が補完されることになった。さらに翌1976年には「雇用・職業」、1979年には「法定社会保障制度」における「男女均等待遇原則」に関する諸「指令」、1980年代には「(企業)職域社会保障」、「自営業(農業を含む)」における「男女均等待遇原則」に関する諸「指令」、1990年代には「産前・産後労働者の健康と安全」、「育児親休暇」に関する諸「指令」および「パートタイム労働」、「有期労働」における「均等待遇原則」に関する諸「指令」の採択とともに、「性差別裁判における企業の挙証責任義務」に関する「指令」の採択によって、間接差別への判断に有効な道を開いた。

さらに21世紀に入って注目されるのは、下記の諸「指令」にみるような差別禁止と均等待遇原則に関する適用対象と適用範囲のいっそうの拡大である。①2000年には、女性が半数を占める「人種・民族」的差別禁止と均等待遇原則に関する指令、②年齢差別などを含む「雇用職業一般」上の差別禁止と均等待遇原則に関する指令、③2002年に、1976年「雇用・職業指令」を改正・採択。「直接差別」だけでなく、「間接差別」、「ハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」、「母性」、「妊娠・出産休暇」、「父性(出産)休暇」、「養子縁組親休暇」(育児親休暇に相当する)への抑圧などを性差別とみなす定義を厳密化し、同時に男女差別に対する賠償額などの事前の決定と男女差別の指示の禁止、独立的救済機関の設置などを規定した。④2004年には、「商品とサービスの入手と提供」における男女均等待遇原則に関する指令を採択した。

●性差別訴訟事件に対する欧州司法裁判所の判例の集積

このような「男女均等待遇原則」の諸「指令」の法的展開過程にみる挑戦の2つ目の回路は、欧州司法裁判所の、特に、加盟各国の勇氣ある女性たちの性差別訴訟に対する欧州司法裁判所の「先決的判決」とその集積である。男女均等待遇原則に関する限り、欧州司法裁判所に対してもっとも活用されてきた訴訟手続きは、①性差別によって不利益を被ったEU公務員が欧州連合諸機関を欧州司法裁判所に提訴する場合。②加盟国内の労働裁判所・審判所が男女差別事件に関して欧州司法裁判所に「先決的判決」を付託する場合がある。やや古いEU資料によれば、1998年現在、欧州司法裁判所の男女均等待遇原則に関する判決数は、合計112件、加盟国別で判例数の多い順に、イギリスが36件、ドイツが30件、オランダが22件、ベルギーとフランスがそれぞれ7件、デンマークが5件、アイルランドが2件、イタリア・ルクセンブルグ・ギリシャがそれぞれ1件である。また目的別では、加盟国から付託された「先決的判決」が89.3%ともっとも多い。加盟国内では、この「先決的判決」に従わなければならない、直接差別だけでなく、多くの間接差別が裁かれ、その判例の集積は、「男女均等待遇原則」に関する諸「指令」とEC条約（旧EEC条約）上の法的展開を決定的にしてきた。

（欧州司法裁判所の具体的な判例については、柴山・中曾根編訳『EU男女均等法・判例集』を参照）。

●欧州憲法条約上—労働権なくして「女性と男性間の平等」なし

こうして、1990年代には、ECからEUへの画期的な改称・再生がおこなわれた。2次法として蓄積されてきた「男女均等待遇原則」に関する諸「指令」の規定は、実に創立以来約40年を経て、1次法である共同体条約上に格上げ・規定されることになった。具体的には、「EU条約」（1992年調印・1993年発効：通称マーストリヒト条約）に基づくECからEUへの改称・再生、続く「EU条約の改正」（1997年調印・1999年発効：通称アムステルダム条約）の発展過程に伴って、「EEC条約」から改称・再生された「EC条約」上において、「男女同一労働・同一価値労働に対する同一賃金原則」は、1次法に格上げ、明記されることになった。これらの規定は、その後ほぼ完全に「欧州憲法条約」に移行・明記されることになったのである。

他方、創立以来、設立基本法には存在しなかった非差別・男女平等条項は、2次法である「宣言法」として2001年に採択の「欧州連合基本権憲章」上において豊富化・明記され、その後1次法である「欧州憲法条約」上に格上げ・明記されることになった。

さて、「欧州憲法条約」の第1部は、EUの定義と目的、基本的権利とEU市民権、権限とその行使、機関と民主的運営、財政、近隣諸国との友好関係などを規定している。第2部「欧州連合基本権憲章」は、上記の2001年採択の「欧州連合基本権憲章」がほぼ完全に移行・挿入された。この「基本権憲章」は、第I編「尊厳」、第II編「自由」、第III編「平等」、第IV編「連帯」、第V編「市民権」などで構成される。第3部は、EUの政策分野と運営方法を規定し、第4部は、一般規定および最終規定である。「欧州憲法条約」上の特筆すべき主な「女性と男性間の平等」規定は、次のようにみることができる。

■第I部にみる主な「女性と男性間の平等」規定

第I—2条[連合の価値]は、欧州連合が「人間の尊厳の尊重、自由、民主主義、平等、法の支配および少数に属する者の権利を含む人権の擁護」に関する価値にもとづいて設立されたものであり、「これらの価値は、多元主義、非差別、寛容、公正、連帯および女性と男性間の平等を特徴とする社会である」と規定している。

第 I - 3 条[連合の目的]は、「社会的排除および差別を克服し、ならびに社会正義、社会保護、男女平等、世代間の連帯および子どもの権利の擁護」を明記。

■第 II 部「欧州連合の基本権憲章」にみる主な「女性と男性間の平等」規定

第 II - 8 0 条[法の前の平等]は、すべての人間の「法の前の平等」を明記。

第 II - 8 1 条[非差別]は、「性、人種、皮膚の色、民族または社会的出身、遺伝的特徴、言語、宗教または信条、政治的意見またはその他のいかなる意見、少数民族の一員であること、財産、出生、障害、年齢または性的志向を理由」とする差別とともに、「国籍を理由とするあらゆる差別」の禁止を明記している。

第 II - 8 3 条[女性と男性間の平等]は、「雇用・労働および賃金を含むあらゆる領域における女性と男性間の平等の保障」を謳って、労働権の確立なくして男女平等はありえないことを明記。同時に平等原則の促進策として、「過小代表的な性」に利益となる特別な便益、つまり加盟国におけるポジティブ・アクションの採用を明記している。

■第 III 部「欧州連合の政策および機能」にみる主な「女性と男性間の平等」規定

第 III - 210 条は、EU の取り組むべき「社会政策の分野」について、「労働市場の機会および職場の待遇における女性と男性間の平等 (i)」を明記。

第 III - 214 条は、創立以来の懸案であった「男女同一労働および同一価値労働に対する同一賃金原則」を、下記の本文のように明記した。

「第 III - 214 条[男女同一賃金原則]

(1) 各加盟国は、男女労働者の同一労働または同一価値労働に対して同一賃金原則の適用を保障しなければならない。

(2) この条において、「賃金 (Pay) 」とは労働者が自らの雇用に関して、使用者から直接または間接に受け取る、現金または現物の、通常的基本的または最低の賃金または給料、およびその他すべての報酬を意味する。

性にに基づく差別のない同一賃金とは、次のことを意味する。

(a) 出来高払いの同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて算定しなければならない。

(b) 時間給の労働に対する賃金は、同一の仕事に対して同一でなければならない。

(3) 欧州法または枠組み法は、同一労働または同一価値に対する同一賃金原則を含め、雇用および職業の問題における女性と男性間の機会均等および均等待遇原則の適用を保障するための措置を定めなければならない。当該措置は、経済社会理事会との協議後に採択されなければならない。

(4) 労働生活における男女間の実際的な完全平等を保障するために、均等待遇原則は、加盟国が過小代表的な性(the underrepresented sex)の職業活動の追求を容易にし、または職業経歴における不利益を予防しまたは補償するために、特定の利益を規定する措置を維持し、または採択することを妨げてはならない」(柴山仮訳)。

しかも、さらに「第 III - 116 条」、「第 III - 118 条」、「第 III - 124 条」、「第 III - 209 条」および「第 III - 210 条」は法制、政策および活動上の「女性と男性間の差別」との闘いと禁止を定めている。

●「欧州憲法条約」の批准を巡って

去る 6 月 1 6 日・1 7 日の両日、ブリュッセルで開かれた欧州理事会 (EU 首脳会議) は、フランス (5 月) とオランダ (6 月) の国民投票による批准拒否を受けて、当初の目標の 2006

年 11 月の「欧州憲法条約」発効を延期し、同時に来年の前般まで「欧州憲法条約」を熟慮することを決めた。すでにオーストリア、キプロス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、ラトビア、リトアニア、マルタ、スロヴァキア、スロヴェニア、スペインが批准しており、この選択方向は、「欧州憲法条約」そのものの否定ではなく、むしろ「欧州憲法条約」で謳う欧州統合の基本理念と基本原則を改めて吟味、熟慮する必要な期間として、ポジティブに捉えられている。

EU にとって今日までの道のりは、決して平坦ではなかった。しかし英知と忍耐、対話、譲歩、迂回路を通じて、分裂の危機を克服してきた。その最大の危機は、かつてイギリスのサッチャー政権・続くメジャー政権が、「内政干渉である」として、育児親休暇、パートタイム労働、有期労働、性差別裁判における企業の挙証責任に関する諸「指令」の採択に徹底的に反対した歴史的事実に、典型的に代表される。

「ジェンダー・主流化」政策に取り組む EU では、欧州議会（在フランス・ストラスブール）では、議会議長が男性であるものの、女性議員 222 名、男性議員 510 名、計 732 名中女性が 30%（1979 年第一回直接選挙では 16%。前期は 27.5%）を占めるに至った。それに伴って、意識的に意思決定の場への女性の進出対策がはかられ、行政機関の「欧州委員会」（省庁閣僚に当たる。在ベルギー・ブリュッセル）、委員長が男性であるものの、女性委員 7 名、男性委員 17 名で、女性が 29%に上昇した。

男女賃金格差は、男性の賃金（100）に対して女性の賃金は、民間部門で 76.3、公共部門で 89.3、全体で 83.8 と縮小傾向をたどっている。その他の労働条件でも、出産休暇は、オーストリア・デンマーク・イタリアでは 5 カ月、休暇中の社会保障による所得保障は、ほとんどの加盟国で賃金の 100%である。近年はベルギー・デンマーク・フィンランド・フランス・ポルトガル・スウェーデン・イギリスなどでパートナーの出産に合わせた最低 5 日～最高 3 週の法定父性（出産）休暇があり、ほとんどの加盟国では賃金 100%保障である。イタリアでは 10 カ月の育児親休暇のうち父親が 3 カ月以上取得した場合、1 カ月プラスして 11 カ月に延長する父親の育児親休暇の取得促進策がとられている。年次有給休暇は、オランダでは 31 日、デンマーク・ドイツでは 29 日、イタリア・ルクセンブルグで 28 日、EU 平均で 25 日、職場慣習によって休暇は完成に取得されている。年間実労働時間は、フランスで 1599 時間、オランダが 1633 時間、デンマークが 1639 時間、ドイツが 1661 時間、イギリスが 1685 時間、EU 平均で 1710 時間に短縮している。

さて、今年 2005 年は、「日・EU 市民交流年」である。グローバル化の下で、EU 域内への日本企業の進出と現地男女労働者の採用も拡大しつつあり、日本企業は EU の男女労働基準の遵守の義務が、ますます不可避の時代を迎えている。他方、この力学は、日本と EU の男女機会均等・均等待遇の法的、実際の接近を不可避的なものにする好機の到来となっている。

いま EU は、2007 年を「すべての人々の均等待遇のためのヨーロッパ年」と定めて、まずすべての人々への「人に値する仕事・ディーセント・ワーク」保障と「公正なグローバル化」を目指して世界的連帯と対話を展開している。日本にとって無関心でいられない時代を迎えているといわなければならない。（元名古屋市立短大教授。日本 EU 学会員）

◆参考文献

- 柴山恵美子・中曽根佐織編著『EUの男女均等政策』、日本評論社、2004年
- 柴山恵美子・中曽根佐織編訳著『EU男女均等法・判例集』、日本評論社、2004年。
- 柴山恵美子他編著『世界の女性労働』、ミネルヴァ書房・近刊。
- 小林勝監訳・解題『欧州憲法条約』、御茶の水書房、2005年。

判例の積みかさねで前進する男女平等

イギリス報告

男女平等へのたゆまぬたたかい

今回のイギリスの調査項目は、第一には、同一価値労働同一賃金、間接差別の禁止に関する最新の判例や法改正を知ることである。

第二には、昨今日本でも取り上げられるようになった「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」政策について、イギリスの法制度ではどのように位置付けられているのか、またイギリスでも日本と同様にグローバル経済の中で妊娠・出産等で職場に復帰できない女性が増えていると聞くと、それに対しどのような対策を講じているか、ということである。

これらは均等法改正の論点である ①仕事と生活の調和 ②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 ③間接差別の禁止 と直接かかわる課題でもある。

EOC（機会均等委員会）、TUC（労働組合会議）、母性連盟（マタニティ・アライアンス）等で受けたレクチャーの内容には、重複するものもあり、また最新の判例や法改正の提案などは、持ち帰ったパンフレットやウェブサイトの情報を翻訳しなければならないものもあった。したがってイギリスの報告は、訪問先ごとにまとめるのではなく、課題別に整理をした。とりわけ、同一価値労働同一賃金、ファミリー・フレンドリー政策については、論文としてまとめていただいた。

今回のイギリス調査を通じ、私たちは、イギリスと日本で妊娠・出産差別やパート差別など、女性たちが同じ課題に直面していることを痛感した。グローバリゼーションが生み出す経済効率化至上主義の嵐が世界中をおそっている。しかし、ユニゾンや他の組合は、組織化を進めてパートの同一賃金を実現し、EOCは政府機関として実態を把握し是正にむけての法改正を積極的に提言し、また、数多くの訴訟も提起され平等実現の契機となっている。イギリスで私たちは男女平等へのたゆまぬたたかいが行われていることを実感した。

TUC パンフレットの表紙

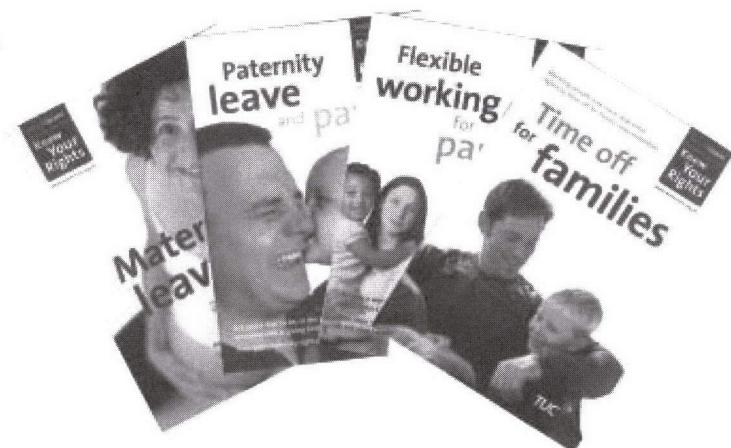
左から

Maternity leave and pay

Paternity leave and pay

Flexible working for parents

Time off for families



同一価値労働・同一賃金

林 弘子 (福岡大学法学部教授)

EU最初の男女平等指令である1975年の「男女同一賃金に関する指令」の目的は、ローマ条約119条の欠陥部分である「男女同一価値労働に関する同一賃金原則」を同時に施行することであった。1997年のアムステルダム条約による119条の改正(現141条)によって、ローマ条約に同一労働・同一価値労働に対する同一賃金の原則が明記された。

1. イギリス法に同一価値労働・同一賃金の原則を規定(1983年)

女性パートタイマーが男性フルタイマーとの賃金格差を同一賃金法違反で争ったジェンキンス事件(Jenkins v. Kingsgate(Clothing Productions)Ltd.)によって、国内法に不備がある場合には、ローマ条約119条ならびに「男女同一賃金に関する指令」がイギリス法に適用されることが明らかになった。イギリスの性差別禁止法(Sex Discrimination Act 1975)には、間接差別を禁止する規定(1条(1)(b))があったが、同一賃金法には間接差別を禁止する規定がなかった。EC委員会が提訴し、1982年の欧州裁判所によるEC男女同一賃金に関する指令違反判決を受けて、翌年、イギリスは同一賃金法を改正して(Equal Pay(Amendment) Requirements 1988, SI 1983/1794)、同一価値労働・同一賃金の原則が同法1条(2)(c)に規定された。同一価値原則の導入によって、職場に職務評価制度が存在しなくても、差別された女性は、任意の男性を単数若しくは複数比較対象者として選択することができ、努力/技能・決定等の要素によって、同一価値の労働に従事していると判断されれば、同一賃金の申し立てが認められることになった。

2. 同一価値労働を認めたリーディングケース

ヘイワード事件の概要と経過

1983年の同一賃金法の改正が翌年1月から施行されるや否や、同一賃金法第1条(2)(c)に基づいて、1984年にイギリスで最初の同一価値労働・同一賃金請求訴訟が提起された。ヘイワード事件(Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd.)である、造船所で働く週給100ポンドの女性コックが男性の仕事である週給約125ポンドの塗装工、船大工、絶縁工との同一価値労働を主張して同一賃金を請求したケースである。同一賃金法第1条(2)(c)は、仕事に必要な技能、努力、責任で評価された同一価値労働に対して同一賃金を払うことを使用者に義務づけている。これらの職務の価値が等しくないこと、賃金の格差が性以外の真に重要な要因(genuinely due to a material factor)によるものであることを使用者が立証できなかつたため(同一賃金法1条(3))、労働審判所(現・雇

用審判所)は予備審問後、「助言・調停・仲裁サービス (ACAS)」に登録された職務評価専門家リストから指名された (同法 2 条 A 条 (4)) 1 名の専門家に上記 4 職務の価値評価を委託した。専門家は、①肉体的負担、②環境、③企画・決定、④技能・知識、⑤責任の 5 つの要素で 4 職務を評価し、4 職務の価値は等しいという報告書を提出し、労働審判所は、この報告書を証拠として採用し、コックの職務の価値は他の 3 つの職務の価値と等しいとして、同一賃金の請求を認めた。

基本給での比較が適切と認める

しかし、使用者は、原告が基本給と超勤手当率で男性より不利な取扱いを受けたことは認めたが、原告の契約と男性の契約を疾病手当と有給の食事休憩時間等を含めた全体として比較すると原告は男性と同等に取り扱われていると主張して、同一賃金の支払いを拒んだため、同事件は再び労働審判所に持ち込まれた。同審判所は、1985 年に原告の契約を全体的に検討して男性と同等であれば、特定の部分について救済を求めることはできないと裁定した。原告の雇用控訴審判所および控訴裁判所への控訴はいずれも棄却されたため、原告が貴族院に上告した。1988 年に貴族院は、同じ使用者に雇用されている女性労働者の雇用契約の条件が類似の契約で同一価値の仕事をしている男性労働者より不利な場合には、両方の契約が全体として比較されたときに女性が男性より有利に取り扱われているか否かにかかわらず、女性労働者は同一賃金法に基づいて同一賃金を請求できると判示した。適切な比較は、原告女性と比較される男性の基本給と超勤手当についてなされるべきであり、原告の上告は許されるとして控訴裁判所の判決を破棄して、雇用審判所に差し戻した。労働審判所でさらに聴聞が行なわれたが、1988 年に、和解が成立した。

3. 男女平等賃金達成の障害

ところで、イギリスの同一賃金法に基づく同一価値労働の申し立ては、同一もしくは類似の労働の申し立てが認められないケースに限定されている。同一価値労働の原則が同一もしくは類似の労働のいずれも主張できない最後の手段としてのみ援用されるという事実は、イギリスにおける男女平等賃金達成の障害の一因となっている (イギリスの女性の賃金は男性の 81.8% (2004 年) で、EU加盟国 25 カ国中 18 位である)。使用者が申立人である女性と同一の職種に 1 人でも名目的に男性を雇用しておけば、同一もしくは類似の労働の問題として処理され、同一価値労働の主張は不可能となるからである。

4. 給与制度の間接差別

ベイリー事件の概要

今回の調査で EOC を訪れた際に、同一価値労働について最近出たばかりの新しい裁判例に関する情報を得た。Bailey and Others (appellants) v. Home Office (respondents) [(2005) EWCA Civ, 327 IRLR 369] 事件である。刑務所の管理・運営部門の職員が刑務所内の

職務評価制度では同一価値と評価されている刑務官と同一賃金を請求した事件である。管理・運営部門職員に占める女性の比率が 50.7%であるのに対し、刑務官は圧倒的に男性である。差別されている管理・運営部門の女性職員の割合は女性職員の 51%であるのに対し、差別されている男性職員の割合は男性職員の 9%で、差別されている職員の男女比は 6 対 1 であった。申立人は、給与制度における間接差別を主張した。

間接差別の立証責任は使用者に

間接差別の立証責任は、使用者ではなく申立人にあると解釈されており (Nelson v. Callion Services Ltd. [2003] IRLR428 CA)、申立人が間接差別の一応の証拠を出したか否かが争点になった。被申立人である会社は、賃金の差はそれぞれ異なった労働協約によって定められた結果だと主張した。申立人は、刑務官の圧倒的多数が男性であることが一応の証拠であると主張したのに対し、被告会社は管理・運営部門の職員の男女比率は 50 対 50 であり、一応の証拠とはならないと反論したが、雇用審判所は申立人の主張を認めた。しかし、雇用控訴審判所は、申立人の主張を認めることは、同一賃金法を公平賃金法に変えることだとし、会社の主張を認めた。これに対して、控訴裁判所は雇用控訴審判所の裁決を取消して、雇用審判所が本件を間接差別の一応有利な事件と判断したことは誤っているが、差別された集団に男性が含まれていても同一価値労働の主張の妨げにはならないとし、不利益を受けている集団の中になんかの数の男性がいても男性優遇 (女性差別) の正当性を立証する責任は申立人ではなく使用者にあるとした雇用審判所の裁決は認容した。

ロンドンからの便り

7月7日、ロンドンで同時多発テロ発生のニュースをテレビで見る。2001年9月11日にニューヨークで同時多発テロが発生したときもニューヨークから戻ったばかりであった。テロと無縁な場所は、いまや世界中どこにもない時代。だが、ロンドン市民は冷静だった。テロに負けないとすぐに運行開始した地下鉄やバス、脚から血を流しながら大したことはないと言いきった女性の顔はすすで汚れていた。

テロ事件の後、EOCのアリス・レナード、雇用審判所の審判長のイレーヌ・ドネリー、ピアン・ゲイとサリー・ギルバートからメールが届いた。幸いに皆さんもご家族も全員無事であった。イレーヌ・ドネリーは、テロのときは、旅行で留守だったという。早期退職が認められそうで、お父様も回復されたとのことである。5月19日に雇用審判所で傍聴した事件 (Venkatasamy v. Dhillon) の次回の審判は9月2日に決定したと、ギルバート審判長は知らせてくれた。アリス・レナードは「嫌な時代になった。しかし、数千のロンドン市民がバッキンガム宮殿前を勝利のパレードをし、連帯と力強さを見せつけた」と伝え、「ピバ・プリティシュ！」と結んでいる。

(林 弘子)

イギリスのファミリー・フレンドリー政策

内藤 忍 (早稲田大学院生)

はじめに

イギリスでは近年、仕事と家庭生活（特に育児）を両立させようとする制度が相次いで立法化されている。性別役割分業意識は日本ほど高くはないが、イギリスにおいても、女性が出産・育児をしながら、仕事を続けるのは容易ではない。そこで、イギリス政府がどのようなファミリー・フレンドリー政策を取り入れているか、その制度について概観するとともに、その問題点、今後の法改正の動向を紹介したい。

なお、最近、この種の政策について「ワーク・ライフ・バランス」（＝仕事と生活の調和）という言葉が使われることがあるが、これは、仕事と両立させる対象を、様々な個人生活上の事由に広げたもので、家庭生活上の事由に限らない（政府の定義によれば、「年齢、人種、性別にかかわらず、すべての人が仕事とその他の責任ややりたいことを両立できるように、勤務パターンを調整すること」とされている）。イギリスでは大企業を中心に様々なワーク・ライフ・バランスを重視した制度が採用されつつあり、政府もこれを後押しする形で「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を2000年3月より行っている。しかしながら、法律上は、家族的責任以外の個人生活上の事由に基づく権利を認めるには未だ至っていない。したがって、ここでは、企業の自主的な取り組みを含む、幅広い概念であるワーク・ライフ・バランス政策ではなく、ファミリー・フレンドリー政策、すなわち、仕事と家庭生活（特に育児）の両立を図る法政策を取り上げる。

1. 現行の法制度（後掲表参照）

(1) 出産休暇

イギリスで最も特徴的な制度の一つが、長い出産休暇である。期間は52週間（1年間）であり、26週間ずつの「通常出産休暇（OML）」と「追加的出産休暇（AML）」に分かれている。

前期のOMLは出産予定週の11週間前から26週間取得可能で、勤務実績に関わらず、出産女性なら誰でも取得することができる。といっても、適用対象は、「労働者（worker）」や「自営業者（self-employed）」ではなく、「被用者（employee）」とされており、「雇用契約もしくは徒弟契約と定義される労働契約を締結し、またはこれに基づいて労働する者」のみが対象となる（なお、これは以下紹介する全てのファミリー・フレンドリー制度の対象者についても同様である）。また、出産日から2週間が強制休業期間である。この間は、出産予定週の14週間前までに26週間の勤務実績があり、週給£82以上（1£（ポンド）約200円、2005年度）の被用者には、法定出産給付（SMP）として、最初の6週間は賃金の90%、その後の20週間は週£106（2005.4.3～）もしくは賃金の90%の低い方が使用者から支払われる。なお、使用者は、被用者に支払ったSMPの92～100%（企業規模による）の補償を国から後日受けることができる（後述の養子休暇、父親休暇についても同様）。SMPの基準に満たない一定の被用者や自営業者には国の社会保障から出産給付（MA）が支給される。MAの額は、SMPの7週目以降同様、週£106（2005.4.3以降）もしくは賃金の90%の低い方である。

OML の間、被用者は休暇を取得しなかったら適用されていたであろう労働条件上の利益（報酬を除く）を得る権利を有する。また、休暇後は、休暇前に就いていた職への復帰権を有する。

後期の AML については、出産予定週の 14 週間前までに 26 週間の勤務実績を有する女性被用者が OML の後に 26 週間取得することができるが、所得補償はない。AML の間は、OML のときのような、休暇を取得しなかったら適用されていたであろう労働条件上の利益を得る権利は保障されておらず、解雇予告などのわずかな権利しか保障されておらず、原職復帰権については、OML の場合と異なり、原職復帰もしくはそれが実行不可能な場合には他の適切な職に復帰する権利を保障されることになる。

(2) 養子休暇

この養子休暇は、2002 年雇用法により、養子縁組をした被用者が養子と親子関係を形成するための休暇として導入された。休暇を取得できるのは養親である被用者であるが、夫婦 2 人で養子縁組した場合にはいずれか 1 人のみ（もちろん養父でもよい）が休暇を取得することができる。養親休暇を取得しないもう 1 人の養親と、養親の配偶者もしくはパートナー（同性含む）は、後述の父親休暇の権利を有する。勤務実績については、養子縁組幹旋所で養子となる子が選ばれ、被用者にその旨連絡される週を含め、26 週間が必要である。休暇期間は出産休暇と同様、52 週間（1 年間）であり、26 週間ずつの「通常養子休暇（OAL）」と「追加的養子休暇（AAL）」に分かれている。OAL の間、週給 £ 82 以上（2005 年度）の被用者には、法定養子給付（SAP）として、週 £ 106（2005.4.3 以降）もしくは賃金の 90% の低い方が使用者から支払われる。AAL の期間は、AML と同様に所得補償はない。

休暇を取得しなかったら適用されていたであろう労働条件上の利益（報酬を除く）を得る権利については、出産休暇同様、OAL の期間は保障されているが、AAL の期間においては解雇予告などのわずかな権利しか保障されていない。原職復帰権については、OAL 後においては保障されているが、AAL 後の場合は、原職復帰もしくはそれが実行不可能な場合には他の適切な職に復帰する権利を保障されることになる。

(3) 父親休暇

さらに、2002 年雇用法により、父親休暇の制度が導入された。この制度には、出生の場合と養子の場合とがあるが、前者は、生まれた子の世話もしくは子の母親をサポートするために取得する休暇である。休暇を取得できるのは、出産予定週の 14 週間前までに 26 週間の勤務実績を有する、子の父親もしくは母親の夫・パートナー（同性含む）である被用者である。休暇を取得しようとする被用者は、同時に、その子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要があり、特に母親の夫・パートナーの場合には主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、出生から 56 日間以内に 1 週間もしくは連続した 2 週間のいずれかとされている（1 週間単位）。

この父親休暇は、子が養子の場合にも、子の世話もしくは子の養親をサポートするために取得することができる。この場合、休暇を取得できるのは、養親の配偶者もしくはパートナー（同性含む）であり、養子縁組幹旋所で養子となる子が選ばれ、養親にその旨連絡される週を含め、26 週間の勤務実績を有する被用者である。休暇を取得しようとする被用者は、同時に、その子の主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、養子縁組から 56 日間以内に 1 週間もしくは連続した 2 週間のいずれかとされている（1 週間単位）。

父親休暇期間の所得補償としては、OAL 同様、週 £ 106（2005.4.3 以降）もしくは賃金の

90%の低い方が支給される。休暇中、休暇を取得しなかったら適用されていたであろう労働条件上の利益（報酬を除く）を得る権利および原職復帰権については保障されている。

(4) 親休暇（育児休暇）

欧州では、UNICE、CEEP および ETUC により締結された親休暇の枠組み協約に関する EC 指令が長年の議論の末、1996 年により採択された。しかし、イギリスはこの立法過程で指令採択に強く反対していたため、イギリスを除く加盟国で同指令が採択されることになった。その後、イギリスではブレア政権が誕生し、公約どおり、同指令への参加を宣言し、指令をイギリスへ拡大適用する指令が新たに採択された。こうして、EC の親休暇指令が契機となり、1999 年、イギリスにおいて初めて親休暇制度が導入された。

イギリスで最も特徴的な制度の一つに長い出産休暇を挙げたが、この親休暇は反対にその短さが非常に特徴的な制度である。期間は、子が 5 歳になるまでに 13 週間（障害児は 18 週間）しか取得できず、1 年に最大 4 週間、1 週間単位という形態でのみ取得可能となる。制度の対象となるのは、親責任を有する 1 年間の勤務実績を有する被用者である。ここで「親責任を有する」とは、実子・養子を問わず、その結婚している（いた）両親を意味する。両親が結婚していない場合、父親が休暇の権利を取得するには一定の登録手続が必要である。

休暇中、休暇を取得しなかったら適用されていたであろう労働条件上の利益（報酬を除く）を得る権利および原職復帰権については保障されている。親休暇期間の所得補償はない。

(5) 被扶養者のためのタイム・オフ

前述した EC の親休暇指令では、緊急の家族的理由に基づく業務からのタイム・オフ（離脱）についても定めており、イギリスはこれを受けて、1999 年、親休暇制度と同時に「被扶養者のためのタイム・オフ」についても初めて導入した。

この権利は、(a)被扶養者が病気になり、出産し、負傷し、または、暴行を受けたときに、援助を提供する場合、(b)傷病にある被扶養者のケアの手配をする場合、(c)被扶養者が死亡した場合、(d)被扶養者のケアの手配が、不意に中断もしくは終了した場合、(e)子どもが通う教育施設の責任下にある時間帯に発生し、被用者の子どもを巻き込む不測の事件・事故に対処する場合、に必要な対処をするために、労働時間中に、合理的な長さのタイム・オフ（時間単位でよい）を取得する権利である。権利行使の対象者は、被扶養者を有する被用者で、被扶養者は、被用者の配偶者、子、親、同一世帯に住む者（被用者が雇っている者、借家人、間借人、下宿人は除く）と定義されており、一緒に住んでいれば、事実婚のパートナー（同性含む）、そのパートナーの子ども、祖父母など親戚もこれに含まれる。

取得時間・日数の制限については、「合理的な長さ」としか規定されておらず、雇用審判所でも解釈が分かれていたが、雇用上訴審判所では、合理的な長さのタイム・オフとは何かということを検討するにあたっては、当該個人の状況を常に考慮し、使用者側の混乱や不便さは考慮する必要がないと判断した (Qua v. John Ford Morrison Solicitors [2003] IRLR 184)。なお、貿易産業省はこの点につき、被用者は、病気にかかった子どものケアをするために 2 週間以上の休暇を付与されておらず、緊急的な事由に対処するためには、多くの場合、1~2 日が妥当である（ただし、当該個人の状況による）と解釈している。

本制度利用に勤務実績は不要であり、所得補償はない。

(6) 弾力的勤務制度

仕事と育児の両立に休暇は必要であるが、加えて、働きながら両立できる方法が提示されることが望ましいだろう。仕事からいったん離れて業務上の技術や情報に遅れることは、労

働者が復帰することを困難にする可能性を高めるからである。こうしたことなどから、被用者の労働時間等を弾力化する「弾力的勤務制度」は、その制度提案時から大きな注目を集め、2002年にイギリスで初めて導入された。

この制度を利用することができるのは、26週間の勤務実績を有する被用者で、6歳未満の子（障害児は18歳未満）の母親、父親、養親、後見人、里親もしくはその配偶者・パートナーである。また、その子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。これらの被用者は、弾力的に（フレキシブルに）働くことを申請する権利および、この申請が使用者によって手続にしたがって適切に検討され、明確な業務上の拒否理由が存在しない場合は拒否されない権利を有する。これについては、労働者に「弾力的に働く権利」が保障されているわけではない点に注意が必要である。なお、この申請する権利は12ヶ月に1回しか行使できない。

申請できる労働条件の変更は、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(3)在宅労働の採用、(4)その他大臣が規則で定める労働条件である。貿易産業省によれば、年間労働時間制（年単位で労働時間を設定）、圧縮労働時間制（例えば、週5日40時間労働を4日40時間労働にする。時間外手当はなし）、フレックスタイム制、在宅労働制、ジョブシェアリング制（パートタイムで働く2人の労働者が1つのフルタイムの仕事を担当）、交代勤務制、時差勤務制（始業時間と終業時間の変更）、学期間労働（子どもの学校の長期休暇中に休暇取得）などの例が挙げられている。

この制度の特徴的な点は、労働者の申請に対する使用者の拒否理由が列挙されていることである。すなわち、(a)追加的な費用負担、(b)顧客対応能力への悪影響、(c)既存従業員間で仕事のやりくりができない場合、(d)増員雇入れが不可能な場合、(e)業務の質への悪影響、(f)業績への悪影響、(g)希望する労働時間（帯）では仕事が不十分になる場合、(h)組織改変を予定している場合、(i)その他大臣が規則で定める理由がそれである。

2. 現行の法制度の問題点

ファミリー・フレンドリー政策に関して相次いで立法・改正がなされてきたイギリスであるが、その制度・権利については各方面から批判が多い。

第一に、休暇期間中の所得補償の低さが挙げられよう。2005年現在、出産休暇（OML）、養子休暇、父親休暇には同水準の額（週£106もしくは賃金の90%の低い方）が適用されているが、これは日本円で週21,000円程度にしかならない。さらに、後期のお産休暇（AML）、親休暇、被扶養者のためのタイム・オフにはそもそも所得補償がない。調査によれば、4人に3人の女性被用者が29週間以下しか出産休暇を取得していない。親休暇についてはさらに利用率が低く、女性8%、男性10%しか取得していない。この背景には所得補償の問題が存在していると思われる。

第二に、親休暇が13週間と期間が短いことである。これについては、ECの親休暇指令の最低基準が「子どもが8歳になるまで最低3ヶ月」とされているのをわずかに上回るだけであり、その所得補償がないことと合わせて批判の対象となっている。欧州の先進諸国においても、最低基準の休暇期間しか保障されておらず、かつ所得補償がない親（育児）休暇制度を持つ国は、わずかにギリシャ、アイルランド、イギリスのみであるという。

そしてこれと連動して、三番目に、長期のお産休暇と短期の父親休暇・親休暇の制度を一体としてとらえた場合、その性別役割分業パターン、ジェンダー性がはっきりと表れる点を指摘したい。現行制度では、養子休暇の場合を除き、父親は2週間の父親休暇と13週間の親休暇の最大15週間しか休暇を取得できない。それに比べて、母親は52週間の出産休暇と13週間の親休暇の最大65週間の休暇が取得可能である。今春訪問したイギリスの機関での

ヒヤリングの際にも、この点が議論になった。妊娠・出産女性には母体保護のためにももちろん特別の休暇が必要である。しかし、母体保護は、男女間での 50 週間もの休暇期間の差を正当化し得るだろうか。疑問である。今回訪れたある団体のスタッフは、現行の出産休暇の期間の水準を落とすことはできないので、父親休暇の期間を 2 倍にすることを提案していると話していた。2 倍とはささやかだが、今後の改正で取り上げられるのか注目していきたい。

最後に、弾力的勤務制度において使用者に認められている申請拒否について触れたい。現在、この制度は開始から 2 年半も経っていないため、多くの統計があるわけではないが、開始半年後の調査によれば、申請が拒否されたケースが 11%あるという。また、申請拒否をめぐる紛争も増えつつある。前述のように、使用者に広範な拒否理由が認められていることが最大の問題であろう。この点の改正も今後注目していきたい。

3. 現在提案されている法改正のポイント

2004 年 12 月、イギリス政府は 2004 年度予算編成方針において、ファミリー・フレンドリー政策をさらに改善する一連の新しい目標について発表した。提案内容は、出産・養子手当の延長、出産休暇中の被用者と使用者のコミュニケーションの強化、出産休暇・手当の父親への譲渡、介護責任を担う被用者への弾力的勤務制度の適用拡大であった。貿易産業省は、2005 年 2 月、これらの提案に関する文書を発表し、パブリックコメントを募集した。以下、次の法改正に向けた政府の提案の内容を紹介しよう。

(1) 出産・養子手当の延長

出産休暇を次の議会の終了時まで 1 年の有給の休暇にするという目標の最初のステップとして、2007 年 4 月に法定出産手当 (SMP) を 9 ヶ月まで延長することを提案している。その場合、現行 6 ヶ月ずつとなっている出産休暇の OML と AML の分け方が問題となるため、OML と AML の制度変更をも視野に入れている。

(2) 出産休暇中の被用者と使用者のコミュニケーション強化

政府は、出産女性の職場復帰を促し、使用者に確実にその復帰に備えさせるため、休暇期間中の両者のコミュニケーションを促進する方法を検討している。すなわち、被用者の復帰連絡の要件を変更し (期限を早くし)、使用者による事業上の計画を容易にすること、出産休暇中のある特定の時期もしくは他の時期に使用者が被用者と連絡を取ることができる旨を法に盛り込むこと等を挙げている。

(3) 出産休暇・手当の父親への譲渡

今回発表された中で最も議論が起きたのが、一定の出産休暇・手当を父親へ譲渡できる権利を母親に認める提案であった。母親の自主性が担保できるのか、女性の休暇権行使を妨げるものではないか、といった批判の声があがる一方で、父親である男性に育児を担わせることが可能になるジェンダー転換的な制度として評価する意見も聞かれた。譲渡できる時期は出産休暇開始から 6 週間以降、3 ヶ月以降、6 ヶ月以降案が出ている。

(4) 介護責任を担う被用者への弾力的勤務制度の適用拡大

現行では、6 歳未満の子ども (障害児は 18 歳未満) を有する労働者に限定されている弾力的勤務制度の適用対象を、介護責任を担う労働者にまで拡大するという提案である。これが導入されれば、介護責任を担う被用者のための制度はイギリスでは初めてとなる。介護対象者として、パートナー、親、被扶養者である親類 (大人)、障害を持った被扶養者等の案が出

ている。また、同時に、現在規定されている子どもの年齢を6歳未満から9歳未満もしくは17歳未満に引き上げる案も提起されている。

おわりに

イギリスの法制度について、問題点を中心に挙げてきたが、日本の制度からみると参考になる点は実は少なくない。例えば、養子休暇・父親休暇といった制度は我が国には存在しない。特に、父親休暇の利用は、性別役割分業の解消を通して、男女労働者がともに家族責任を担い、そして女性が自己の能力を存分に発揮させることが可能になる一步と考えられる。日本においても導入を期待したい。

また、前述のように、仕事と育児の両立のためには、休暇以外に、働きながら育児を両立できる方法が存在することが望ましい。イギリスの弾力的勤務制度はその1つの形を示しているだろう。わが国においては、育児介護休業法に選択的な勤務時間短縮等の措置が規定されているが、この規定は、3歳までの子をもつ労働者のために、勤務時間短縮、フレックスタイム制、時間外労働の制限、託児所設置などの中から最低1つを講じることを使用者に求めている。労働者が利用すべき制度を、労働者ではなく使用者が選択する制度になっている点を改め、イギリスの制度のように、労働者が各種の弾力的勤務を申請できる制度にすべきであろう。

ところで、日本では近年、仕事と育児の両立支援政策が少子化対策として推進されることが多くなってきている。一方、イギリスの一連のファミリー・フレンドリー関連法と日本の育児介護休業法等の改正過程を比較すると、イギリスでは少子化対策的側面があまり強調されていない。育児責任を果たす権利というものは本来、少子化傾向とは無関係であるし、そもそも男女労働者がともに育児責任を果たすということがジェンダーを転換し、性別役割分業を解消し、男女がともに社会で平等に活躍できる土台を作るのである。仕事と家庭生活の両立のための制度は、出生率を上昇させることを最終目標とするべきではなく、男女平等を目指した政策と認識した上で促進すべきであると考えられる。

【参考文献等】

小宮文人「イギリスにおける育児休業制度（特集・育児休業制度の国際比較）」労働法律旬報1558号（2003年）

藤森克彦「英国の『仕事と生活の調和策』から学ぶこと（上）（中）（下）—企業業績の向上にもつながる「調和策」を目指して」時の法令1724、1725、1726号（2004年）

内藤 忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展について」労働法律旬報近刊掲載予定（2005年）

DTI, *Work and Families: Choice and Flexibility*, a consultation document, London, February 2005

HM Treasury, *Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for children*, London, December 2004

Hudson, M et al, *Maternity and paternity rights in Britain 2002: Survey of parents*, In-house Report 131, London, HMSO, 2004

Tom Palmer, *Results of the first flexible working employee survey*, Employment Relations Occasional Papers, London, DTI, April 2004

Maternity and Parental Rights: Employment Law Handbook, London, IDS, April 2003

イギリス貿易産業省サイト（ファミリー・フレンドリー制度について）

<http://www.dti.gov.uk/er/workingparents.htm>

イギリスにおけるファミリー・フレンドリーな法制度 (2005.8.1内藤忍作成)

制度	対象者・要件	期間・日数	形態	手当・賃金	根拠法令等
通常出産休暇 Ordinary Maternity Leave (OML) 出産休暇 Maternity Leave	対象は出産女性被用者。 勤務実績不要。	出産予定週の11週間前 から取得可能。26週間。	全日休暇。1回のみ、分割不可。	①出産予定週の14週間前までに26週間の勤務実績があり、週給が82以上の被用者には、法定出産手当(SMP)が使用者から支給。最初の6週は賃金の90%、その後の20週は週給106もしくは賃金の90%の低い方を支給。②SMPの基準に満たない被用者には出産給付(MA)が支給される。	1996年雇用権法。 1993年労働組合改革雇用権法により1978年雇用保護(統合)法に導入。1996年雇用権法に引き継がれる。1999年雇用関係法、2002年雇用法により改正。1999年出産および育児休暇等規則(2002年に改正)に詳細規定。
養子休暇 Adoption Leave	対象は養親である被用者1人。養子縁組までに26週間の勤務実績が必要。	OML後26週間。すなわち出産休暇合計で52週間(1年間)。	全日休暇。1回のみ、分割不可。	なし	1996年雇用権法。 2002年雇用法により導入。その他規則に詳細規定。
父親休暇 Paternity Leave	対象は子の父親・母親の夫・パートナーもしくは、養親の配偶者・パートナーである被用者。出生もしくは養子縁組の14週間前までに26週間の勤務実績が必要。	前期(OAL)26週間、後期(AAL)26週間、計52週間。 出生もしくは養子縁組から56日間以内に2週間まで。	全日休暇。1週間単位。一回のみ、分割不可。	OALは週給106もしくは賃金の90%の低い方を支給。AALはなし。 週給106もしくは賃金の90%の低い方を支給。	1996年雇用権法。 2002年雇用法により導入。その他規則に詳細規定。
親休暇(育児休暇) Parental Leave	対象は親責任を有する被用者(両親)。1年間の勤務実績が必要。	子が5歳になるまでに13週間(障害児は18週間)。	全日休暇。1週間単位。1年に4週間まで。	なし	1996年雇用権法。 1999年雇用関係法により導入。 1999年出産および育児休暇等規則(2001、2002年に改正)に詳細規定。
被扶養者のためのタイム・オフ Time off for dependants	対象はその被扶養者(配偶者、子、親など)が病気やけがなどをした被用者。勤務実績不要。	制限なし	時間単位。	なし	1996年雇用権法。 1999年雇用関係法により導入。
弾力的勤務制度 Flexible Working	対象は両親、養親、またはその配偶者・パートナーである被用者。26週間の勤務実績が必要。使用者の拒否理由を規定。	子が6歳になるまで(障害児は18歳まで)。	労働時間や労働時間帯、在宅労働への変更等。	—	1996年雇用権法。 2002年雇用法により導入。2002年弾力的勤務(資格、申立ておよび救済)規則、2002年弾力的勤務(手続的要件)規則に詳細規定。

ファミリー・フレンドリー政策への評価

TUC(Trades Union Congress)労働組合会議

ジョー・モリスさん (Ms. Jo Morris Senior Equality and Employment Rights Officer)

レベッカ・ギルさん (Ms. Rebecca Gill

Equal Rights Department <responsible for part time workers' rights>)

女性労働者会議は、女性の権利拡大について、イギリス政府に対する TUC の要求をまとめたレポートを作成した。長時間労働や出産率の低下など日本と欧州の労働市場は似通ってきている。

イギリスのファミリー・フレンドリー・ライツは、母親から父親そして家族の権利へと拡大してきた。1975年に雇用保護法に出産の権利が規定されたが、労働党のブレア政権になって劇的に変化した。現在70万人の女性が出産し、35万人が働いている。妊娠・出産した女性労働者がどのような状況にあるか TUC としては認識していなかったが、EOC の調査で妊娠・出産の不利益があったことが分かった。

TUC の要求

出産休暇 (マタニティ・リーブ/ML) の法定出産手当 (SMP) を上げるよう要求している。父親休暇 (パタニティ・リーブ/PL) も低いので上げるよう要求している。追加的出産休暇 (Additional Maternity Leave/AML) は出産予定の14週間前までに26週働いているという条件が必要なため、あまり申請がない。十分な条件があれば取るはずだ。

育児休暇 (ペアレンタル・リーブ) は5歳まで取れるので、父親に権利行使を呼びかけているが、無給なので有給にすることが必要だ。出産休暇、父親休暇、育児休暇がよくなれば、子どももよくなるが、今の制度では、1~2歳の子どもの権利がない。TUC では子どもの権利を保障するために、貧困な子どもや栄養失調の子どもをなくす取り組みもしている。

困難な職場復帰

産休は1歳まで取れるが、出産した女性の職場復帰はパートかフレックスが多く、1年職場から離れると悪影響がある。出産後、同じもしくは同様の仕事に戻る権利が保障されているが、同様の仕事ということには議論がある。中小企業では昇進・昇格・困難な時間帯での就労要求など、切り崩されている。現実的には2~3年ブランクがあると影響がある。貿易産業省 (DTI) のウェブサイトにはマミーギャップの統計があり、第2子を持つ母が仕事に戻るのが非常に難しいと感じている。リスボン合意では2010年までに女性の労働力を60%に上げることになっているが、EU15カ国の中で60%以下の1つにイギリスがある。

ロンドンには貧困層と富裕層に二分化しているが、保育園やベビーシッターなどチャイルドケアに対する費用が高いので、5歳以下の子どもをもつシングルマザーなどは働くのが困難だ。育児休暇は無給なので、児童手当のほうがいいと思う。

労働者が選択権をもつフレキシブルワークを

イギリスは労働力不足のためフレキシブルワークの要求がある。9時から5時がスタンダードな勤務時間だが、学校が3時半か4時に終わるので、9時から4時にしたいという母親の要求がある。コールセンターや銀行で働く女性は9時半から4時が多い。時間は魅力的だが低スキルのままなので、パートやフレックスでは満足なキャリアアップが望めない。2週間に9日働く圧縮労働では、平日が1日空くことになる。

TUC ウェブサイトには「チェンジングタイムス (changing times)」があり、職場でワーク・ライフ・バランスに取り組むためのプランやケーススタディについて紹介している。

TUC では、フレックスを子どものケアだけでなく障害者や高齢者のケアにもひろげようと主張している。全ての人にフレックスで働く権利があると考えているからだ。それによって男性を長時間労働から抜け出させることができる。そのためには均等待遇と選択権が必要だ。ポジティブフレキシビリティとは、労働者が選択権を持っていること。多くの場合は雇用主の一方的決定になる。管理職、同僚との協議という二つの調整が現実には必要になる。

母性連盟 (The Maternity Alliance)

ロス・ブラッグさん (Ms. Ros Bragg Head of Policy, Information and Campaigns)

ジェニー・ノースさん (Ms. Jenny North Social Policy Officer)

政府のワーク・ライフ・バランス・キャンペーンに対する評価

このキャンペーンは政府の対企業向けキャンペーンであり、背景には、人口の変化、共働きの増加など両親のニーズがあった。一定程度評価できる。育児控除の改善は評価している。給付(Pay と Benefit)については改善が必要。育児問題が労使問題にとどまり、政府の課題になっていないことが問題。

政府のファミリー・フレンドリー・ライツ改定案

- ・ 出産休暇 (有給6ヵ月) を9ヵ月ないし12ヵ月にする
- ・ 出産休暇を父親休暇に振替可能にする (トランスファー)
- ・ 振替後の父親休暇 (2週) を6週か3ヵ月か6ヵ月にする (政府の予測取得率は1%)
- ・ フレックス制度の対象を拡大する (6歳以上の子どもや要介護者にも適用)

母性連盟の考え

- ・ トランスファー制度については、いろんな意見が出ている。労働組合は、女性を取りたいのに企業が男性に取得するよう圧力をかけるのではと懸念している。あるグループは、性差別の問題なのに性から離れた問題になってしまうのではないかと考えている。一方で男性が育児に関わる良い機会になると言う意見もある。
- ・ 母性連盟は、休暇の長さ、給付のアップ、フレックス制の拡充を求めており、トランスファーに注目しすぎるべきではないと考えている。政府案は給付アップがないが、106£/週から224£ (法定最低賃金より少し上、一般的には500£) へと改定を求め、組合も賛同している。実現には時間がかかるだろう。
- ・ 被扶養者のためのタイムオフ制度を有給化すること。
- ・ 出産休暇と父親休暇は制度を組換え、子の看護も含めて両親がとれる2年有給のFamily Leave にすること。

- ・育児休暇を有給化すること。(5歳まで13週取れるが無給)

母性連盟はスウェーデンをモデルに考えている。これらの問題については、政府内でも活発な議論を展開中なので、少しは希望が持てる。

差別と戦争

私たちイギリス班は、ロンドンのラッセルズスクエア駅近くのホテルに泊まり、この駅から地下鉄で訪問先に通っていました。2階建てのロンドンバスもよく見ました。7月7日のロンドン爆破事件のひとつがここで起きたことにショックを受けました。もちろん多くの乗客の命が奪われたことを痛ましく思いますが、バスで自爆したとされる人物が18歳だったことにも胸を突かれます。彼は、イラクで子どもを含む何万人もの人々の命が奪われていることを見過ごせなかったのでは。他の方法で早く戦争を止めたい。

昨年、自衛隊のイラク派兵違憲訴訟で超多忙になり、均等待遇アクション21の活動にあまり参加できないまま団長を引き受け役目をはたせずすみませんでした。それにしても、ブレア政権下のイギリスは、5年前に訪問したときに比べて元気がなかったような印象です。EUの平等政策は進んでいましたが、差別と戦争はセットだということを、改めて痛感します。

(中島通子)



妊娠差別をめぐる状況と EOC の提言

—2005 年 6 月の EOC 調査を題材として—

翻訳：土田 容子

イギリスにおける妊娠差別(pregnancy discrimination)の現状と、それに対する EOC (Equal Opportunity Commission) の提言を、2005 年 6 月に発表された妊娠差別に関する調査のサマリー・レポートを中心に紹介する。

1. 本調査の概要

雇用控訴審判所が初めて、「妊娠を理由とする差別は性差別を構成する」と判断してから 20 年が経つにもかかわらず、EOC に寄せられる妊娠女性からの職業上のトラブルに関する相談は依然として高い割合を占めている。EOC は、欧州社会基金の助成を受けて、職場における妊娠差別について、2 年間にわたる調査を行ってきた。

全業種にわたるあらゆる規模の雇用主に調査を依頼し、1000 以上の企業から回答を得た。また、専門組織である Recruitment Employers Confederation、Confederation of British Industry、Small Business Council、Engineering Employers Federation、Forum of Private business、Federation of Small Business、British Chambers of Commerce、Acas、the Health and Safety Executive (HSE)、the Commission for Racial Equality (CRE)、Citizens Advice にもインタビューを行った。

次に、ここ数年の間に妊娠中に就労経験のある女性 1000 人を対象に、どのような待遇を受けたかを調査した。その際、妊娠女性の経験を詳細に把握するために、より綿密なインタビューを行った。

2. 妊娠差別の範囲と影響

1975 年にイギリスで性差別禁止法が施行されて以来、30 年が経つ。この法律の施行前、女性はいったん家庭に入ったら仕事をやめることが期待されていた。現在、そのような考えは一笑に付されるであろう。妊娠女性はできるだけ長く働き続けられることを期待しているし、その多くは出産休暇後の職場復帰を希望している。

しかし、長年にわたって導入されてきた妊娠・出産労働者のための法的保護にもかかわらず、産前産後の働く女性の地位は相変わらず不安定である。

現在の傾向が続くとしたら、これから 5 年間に、100 万人の妊娠女性が職場における差別を経験するであろう。

毎年、英国の 44 万人の妊娠女性のうちの約半数が、単に妊娠した、あるいは出産休暇を取得したというだけの理由で、職場において何らかの不利益を経験している。そのうちの 3 万人（妊娠女性のうち約 7%）は、実際に解雇されたり、リストラの対象になって、職を失っている。出産休暇前に退職した女性は、収入を絶たれることはもちろん、平均して 1500 ポンドの出産手当すら受け取ることができない。

また、約 6 万人の女性が、妊娠・出産によって昇進が遅れたり、給料や手当が減額されたり、昇給が停止することで、何らかの財政的な損失を被っている。

その他にも、妊娠・出産した女性のうちの 4 分の 1 は、様々な形態の不利益な取扱いを受けている。例えば、妊婦にとって不適切で危険な職場環境、教育訓練へのアクセスを拒否さ

れること、労働時間中に母親学級に参加することを嫌悪する等である。

職場において妊娠労働者の健康と安全を保護することは、もっとも重要である。未だに、妊娠労働者を雇用する使用者の約半数しか、規則に従ったリスクアセスメント¹の義務を履行していない。リスクアセスメントを行っていない企業は、週40時間以上労働するようなサービス産業において特に多く、毎年20万人以上の妊娠労働者が、自身の健康とそして生まれてくる子供の健康をリスクにさらしながら労働している。彼女達は、劣悪な労働環境で働き続けるか、働くことをあきらめるかの二者択一を迫られている。

【妊娠～出産休暇前までに受けた不利益取扱い】…不利益取扱いの35%を占めている

- ・ 解雇、リストラ、退職強要
- ・ 出産休暇を早く取らせるように強要すること
- ・ 労働時間中に産前健診を受けさせないこと
- ・ 不適切な量の仕事を与えること
- ・ 昇進の機会を奪うこと
- ・ 賃金を下げたり、昇給を停止したり、労働条件を変更すること
- ・ 言葉や態度による嫌がらせ

【出産休暇中に受けた不利益取扱い】

- ・ 解雇もしくはリストラの対象にされること
- ・ 昇進の機会を得たり、対象者にしてもらえない
- ・ 賃金の減額、昇給の停止やボーナスの不支給
- ・ 休暇中の女性に、使用者が職場復帰の時期に関して過度のプレッシャーを与えたり、または軽んじて扱ったりすること

【職場復帰時に受けた不利益取扱い】…出産休暇後に職場復帰した女性のうち4人に1人は何らかの不利益を経験している。

- ・ 先任権の喪失。何の通知もなしに異なる職務に変更させられること
- ・ 低位の職務に復帰させられることを含む、給与やボーナスの減額による財政的損失

3. 誰が最も影響を受けているか

調査は、不安定な労働者の方が差別されるリスクにさらされやすいことを示している。1年未満しか雇用されていない女性のうち約54%が妊娠の際に差別を経験しているが、5年以上雇用している女性では39%と少なくなる。雇用主に向けた調査の中で、そのうち10人に1人は雇用契約を締結した初年度の妊娠は耐え難いと言及している。

また、25歳以上の女性のうち約6%しか職を失っていないのに比べ、24歳以下の女性の12%が妊娠に伴って職を失っている。

少数民族の女性は白人女性よりも差別を受けやすい。(少数民族：56%、白人：44%)

販売や顧客サービス等の定型的業務で労働する低収入の女性は、最も財政的な影響を受ける。彼女達は、熟練した地位のある労働者よりも、妊娠・出産を理由とする差別を理由として解雇されやすく、職場復帰がしにくいだけでなく、将来の収入に対する影響もより大きいのである。そのような女性たちが職場復帰したときに受け取る賃金は、差別がなかったら受け取ったであろう賃金よりも平均して14%も低くなる。

¹ 訳者注：イギリスには妊娠労働者を特有のリスクを抱える集団とみなし、職場環境を整えるためのリスクアセスメントの義務を雇用主に課す規則が存在する。

障害を持つ女性は、立ち入った質問から由来するさらなる不利益を受ける。例えば、「どうやって妊娠したのか?」とか、「子供を持つべきだと思うか?」のような。

10人以下の小規模企業で働く女性は、大規模企業で働く女性よりも、妊娠の結果、職を失う可能性が高い(小規模:11%、大規模:7%)。これは、小規模企業の雇用主が、妊娠労働者を抱えることが特に負担になっているという調査結果とも関連している。

4. なぜこのような問題が起きるか?

雇用主の大多数は、妊娠・出産に対して肯定的な態度を持っている。調査に携わった女性の半数以上は、妊娠を告知した後は労働時間を弾力的にすることが許可されたと述べているし、55%の女性は、雇用主は妊娠労働者が果たすべき仕事に対して同情的であると述べている。

にもかかわらず、45%の女性は、違法な取扱いを受けていると述べる。明らかに、相当な割合の雇用主が、法の施行方法を誤っている。それはなぜだろうか。

(1) 出産の権利に対する知識と理解の不足

単純に、多くの企業は妊娠女性に対する義務を理解していないことを、調査は表している。事実上、調査をした全ての雇用主は、「妊娠中あるいは出産後の女性を常にサポートしている」と述べる一方で、その4分の1以上が、出産に関わる法的権利をひとつも定めていない。

雇用主はある共通した誤解をしている。妊娠に関連した疾病で欠勤した女性を不利に扱うことは違法である。未だに、妊娠に関連する病気の女性を通常の欠勤や、その他の理由による雇用契約の履行不能と同様に取り扱うことは差別ではないと信じている雇用主もいる。

一般的に、妊娠労働者が最初に妊娠の事実を伝える相手である各部署の労務管理者は、法律の内容をよく周知されていない。調査では、たった56%の雇用主しか、妊娠女性に対する責任の内容を労務管理者に徹底させていなかった。特に小規模の職場で、雇用主は法律を遵守することについて、労務管理者の能力に関して根拠のない自信を持っていた。

また、小規模企業の雇用主は、雇用に関する法律の改正についていくことに問題を抱えていることが多い。それらの雇用主は、ビジネスに関係する多くの規則に従わなくてはならないので、「必要に迫られた」情報だけを収集する傾向がある。

健康と安全に関する責任に対する意識は特に低いようである。制定法上の権利について示すよう尋ねた時に、過去3年間に妊娠労働者を雇用していた雇用主のわずか8%しか、リスクアセスメントの権利について言及しなかった。多くの雇用主は、早産を引き起こしてしまうような長時間の立ち仕事、重量物の運搬または緊張を強いられる労働環境のように日常的な危険を、ただ見過ごしてしまっている。

法律が明確さに欠けることが、深刻な労使の対立の原因となっている。例えば、「(妊娠)被用者の病気が『妊娠に関連する』疾病かどうか?」「出産前の通院のための、『適切な』有給のタイムオフとは?」「出産休暇中に職場が再編成された際に、復帰した女性にどのような仕事を与えられるか?」等である。

(2) 労使の対話および計画策定が不足していること

妊娠とビジネスの効率性を衝突させないようにうまくやっていくことは、大変重大な挑戦であり、雇用主の多くは、法律は経営上のニーズを十分に考慮していないと考えている。しかし、対話の欠如および不適切な計画は、多くの労働者の生活を大変困難にする不確実性と混乱を引き起こしかねない。調査した中では5分の1の雇用主のみが、管理者のための妊娠に関するガイドラインを策定していた。

- ・ 不確実性

およそ30%の雇用主は、出産休暇を取得する被用者がいつ、職場復帰するのか、あるいは復帰しないのか、ということが不確定であるため、深刻な困難に直面している。

雇用主の多くは、出産休暇前と出産休暇中に、職場復帰について被用者と話し合う権利があることを知らない。また、被用者は職場復帰の予定日をあらかじめ設定しなければならないだけでなく、その予定を変更する時は雇用主に通知をしなければならないことも、全ての雇用主が把握しているわけではない。

調査では、このような雇用主の権利を行使することは、女性に対する不当な強制や嫌がらせになるのではないかと懸念する声もあった。しかし、多くの女性は出産休暇中に雇用主から何らかのコンタクトが欲しいと述べている。そして、雇用主と職場復帰の日を計画した女性被用者は、復帰をする確立が高いという調査結果も出ている。確かに、出産後に職場復帰の日を変えたい女性もいるが、多くの女性は出産休暇取得前の計画通りに職場復帰をしている。フルタイムで働く10人中8人の女性と、パートタイムで働く10人中9人の女性は、計画通りに職場復帰していた。

- ・ 休暇中の対処

特に小規模の企業にとって、不可欠な労働力を最高で1年間も失うということは大きな損失である。零細企業の雇用主にとって出産への対処とは、単なる「悩みの種」ではなく、被用者が妊娠していると告げた時にパニックに近い状態になるような深刻な問題である。臨時的にそのポストを埋めるということは、採用や教育訓練にかかる時間や、代替の派遣労働者に対する高い時給も含まれるのである。しかし、実際には零細企業の雇用主のうち約40%しか、臨時職員を採用していない。それは、十分に熟練した人材を見つけることができないことと、臨時職員を採用することが時間と手間をかける価値があると思っていないからである。

(3) 企業にかかるコスト

特に中小企業では女性被用者の出産にかかるコストの問題が大きい。その結果、法律に従うのをあきらめる雇用主や、子育て期の年齢にいる女性の採用を控える雇用主がいる。

(4) 妊娠と出産に対する否定的な態度

少数の雇用主は、女性に対する差別意識の根が深いと思われる。16%の雇用主が、女性に小さい子供がいることが、職業上の昇格を考慮する際に影響していると述べた。

17%の雇用主は、妊娠女性は「一般的に他の労働者よりも仕事に貢献していない」と考えている。12%の雇用主は、「出産休暇後に復帰した女性が、他の労働者と全く同じように仕事に貢献する」という考えに賛成していない。4分の1以上の雇用主が、そうすることが法律違反であるにもかかわらず、妊娠女性に職業訓練をすることに価値があると考えていない。

このような態度は、ファミリー・フレンドリーな職場がビジネスにも利益をもたらすということを知らないこと、仕事と家族のケアにたいする責任は女性の問題だけではなく両親の問題であるという意識が欠如していることに由来する。

また、妊娠女性に対する教育訓練をしないことについては、その女性が出産休暇後に職場復帰するかどうか不確実であることが理由にあげられている。

5. EOCの提言

上記の調査結果を受けて、EOCは政府、雇用主、そして現在の法の活用法の3つについて提言を行っている。

(1) 政府がすべきこと

- ① 雇用主と家族に、両者の権利と責任の意識を定着させること。具体的には、産前健診に初めて来た女性に文書を配布すること。その文書は、女性が妊娠に気づいた日付を書いて使用者に渡すものである。この文書によって、雇用主と個人は妊娠について気軽に対話ができるようになる。
- ② 妊娠女性と雇用主がよいコミュニケーションが取れるよう援助することと、職場復帰に関する不確実性を減らすこと。雇用主にとって、出産休暇を取得する女性の職場復帰の日を知ることは重要であり、出産休暇中に女性被用者と適切なコンタクトが取れるようにすべきである。
- ③ 全ての雇用主、特に小規模な雇用主のために、妊娠と出産休暇に対処する計画を立てるためのよりよいガイダンスを作るべきである。特に小規模企業の雇用主のニーズに合わせた分冊付きのツールキット。
- ④ 小規模企業の雇用主のためのより強力な財政的援助。
- ⑤ 妊娠労働者の健康と安全にたいする義務の積極的な施行。すべての妊娠女性が適切なリスクアセスメントを受けることが確実になるようなステップを踏んでいく。
- ⑥ 働く両親をサポートするような企業文化を促進し、出産を女性の問題ではなく、両親の問題とすること。

(2) 雇用主がすべきこと

- ① EOC が作成するツールキットに従って、妊娠関連の明確な指針を作ること。
- ② ファミリー・フレンドリーな文化を促進すること。ビジネス社会の中で影響力があり、かつリーダー的な存在の会社が、最も優れたファミリーフレンドリーの実践におけるモデルとなり、その他の企業の意識を向上させる。雇用主の多くが妊娠と出産について抱えている否定的な推定についても話し合い、現在の企業文化に変化をもたらす必要がある。政府の援助と共に、主な雇用主とその代表者団体は、継続的に意思疎通をし、妊娠・出産をサポートすることが、雇用主ひいては社会全体にとって利益になるという肯定的なメッセージを発信していくことが求められる。
- ③ 出産休暇後に女性の職務が代わる場合には、前もってその女性に通知をすること。追加的出産休暇を取得した女性に対しては、以前の職務に復帰させることが合理的にみて実行可能でない場合には、異なる職務に復帰させることができる。しかしこの場合も、事前に出産休暇中の労働者とよく話し合い、休暇前についていたポストと同等の職務になるようにすべきである。

(3) 今ある法を全ての人々に役立つようにするには

・ 女性のために役立てる

女性は、制定法上の権利意識を持ち、現在の取り扱われ方が、自分と管理者の個人的な問題ではなく、差別の問題であると認識する必要がある。権利を主張する女性が、トラブルメーカーやお荷物だというレッテルが貼られる恐れなく、職場における紛争を解決できるような文化が醸成されなければならない。

より時間がかからず、コストのかからない法的な紛争解決制度の充実。なぜなら、制定法上の権利を主張しようとする女性は未だに少数派だからである。妊娠中に使用者から不当な扱いを受けた妊娠女性のうち、10人に7人はただ沈黙している。仕事を失った妊娠女性の3%は解雇に対する損害賠償をもとめて雇用審判所に申し出る。雇用審判所の勧告を引き出すのは、そのうちの20人に1人でしかない。

また、雇用審判所への申し出可能期間がわずか3ヶ月だけであることも、妊娠女性あるいは出産したばかりの女性に対する障壁であるので、この期間は延長するべきである。

- ・ 雇用主のために役立つ

多くの雇用主は職場における妊娠に対して肯定的な態度を示している。妊娠・出産に対処する方法を学んだ雇用主は、それが長期的な企業の戦略の不可欠な部分であり、投資に値すると考えている。例えば、社員の卓越した能力や、技術・知識の維持（出産休暇後の職場復帰率が 90%以上を達成している企業もある）。それから、欠勤率を低くし、モラルを向上させることができる。

妊娠女性に関する法は、性差別禁止法、雇用権法など、その権利に関する部分が様々な規則ともあいまってジグソーパズルのようでわかりにくいという意見がある。政府は、よりわかりやすい法制度になるように雇用平等に関する立法を調和させ、簡略化するようである。

6. 終わりに

職場における妊娠差別がどの程度であるのかを理解するために、EOC が収集したデータは、驚くべき最悪の結果であった。しかし、綿密な調査によって、職場において妊娠と積極的に向き合っていく際に、労働者・雇用主ともに重大な障害を抱えていることがわかった。それらの問題の多くは、政府の力強い援助の下に、変化のためにアクションを起こそうという強い意志があれば、あるべき正しい方向へと向かっていくであろう。この問題は、一度明らかにされた後に部屋の隅においやるような問題ではない。調査を通じて現状を把握し、将来に向かった提言を行い、これからそれを実行していくことに多大なる期待を込めて、この報告を終わる。

(参考文献)

“Greater expectations: Summary final report: EOC’s investigation into pregnancy discrimination”

http://www.eoc.org.uk/cseng/policyandcampaigns/suffer_summary.pdf



雇用審判所

【雇用審判所のしくみ】

雇用審判所は、かつては労使審判所（IT-industrial tribunal）と呼ばれていた。雇用審判所が扱うのは不公正解雇、剰員整理手当て、賃金差別、性差別等制定法に定められた事項に限られている。雇用契約違反に関する事件は、通常、普通裁判所の管轄になるが、このうち、25,000 ポンド未満の事件については雇用審判所でも扱う。労働関係の紛争を迅速かつ簡易に解決することを目的に設けられた司法機関である。弁護士資格のある審判長（Chairman）と、労使それぞれから指名された2名の審判官（lay member）の計3名からなる三者構成裁判所である。

紛争解決の手続きは、問題が発生して3ヶ月以内に使用者の場所を管轄する雇用審判所に申立てをする。申立ては無料で代理人はなくてもよい。審判所は訴状を被申立人とACASに送る。必ず審判所の手続きと平行してACASの斡旋作業が開始されることになっている（斡旋前置主義）。

ACASが扱う件数のうち斡旋と和解等で解決や取り下げをするケースが75%程度ある。斡旋で解決しないと雇用審判所での審理が開始される。ヒアリングが開始され、必要に応じて機会均等委員会（EOC）から事案に関連した情報を求めることができる。

EOCは情報、分析などを文書で提出するが判断はしない。そして「主審問」が行われる。審問の大原則は、訴訟における形式性を避け、問題の解明のためもっとも適切かつ一般的に当該訴訟の公正な取扱いと考えるようなその他の仕方で審問を実施する、などと定めている。雇用審判所からの上訴は雇用控訴審判所に、さらに控訴院、貴族院に対して行われる。

【傍聴事案の概要：Jaya Venkatasamy v Dhillon & Co Solicitors Limited (Case No. 3203381/2004)】

法律事務所で移民ケースワーカーとして働くシングルマザーである原告が、5歳の息子を学校に迎えに行くために所定終業時間より2時間半早く帰らせてほしいと使用者である被告に申し出たところ、使用者はこれを法で定められたflexible workingの申請と考え、これについて翌週に原告との会合を開くが、それまでは所定の労働時間で働くようにと伝えた。しかし、このflexible workingの申請が認められるまでの間、原告は、息子を迎えに行ってくる人を見つけられなかったため、自ら息子を迎えに行くために、使用者の許可を得ずに3回ほど、所定の労働時間を2時間半残して会社を出た。

結果、使用者はこれを労働契約違反だとして、原告を解雇した。解雇に先立ち、使用者は、事業運営上の理由（operational reason）からflexible workingの申請を拒否する旨、原告に通知した。

原告は、①当該解雇は不公正解雇であり、②使用者が、原告のflexible workingの申請を公正に検討しなかったこと及びこれを拒否したことは、2002年雇用法47条に反し、③（子どもを迎えに行く必要がある）14時30分以降も働き続けなければならないという決まりは、原告にとって不利であり、かつ、それは男性にも同様に適用される決まりだとしても、かなり多くの場合、男性よりも女性にとって不利な決まりであるため（証拠としてEOCの統計提出）、原告が息子を迎えに行くのを使用者が認めなかったことは性差別である（1975年性

差別禁止法 1 条(1)(a)(b)) として、雇用審判所に訴えを提起した。

傍聴当日は、原告の冒頭陳述後、被告使用者側の証人尋問があり、原告の上司 2 人が flexible working 拒否の「事業運営上の理由」などについて証言した。なお余談だが原告側の代理人は当日初法廷とのことであった。

【傍聴記】

2005 年 5 月 19 日、イレーヌ・ドネリーさん（リバプール雇用審判所審判長）の紹介でロンドンの雇用審判の様子を傍聴させてもらえることになり、調査チームは二手に分かれ、ストラットフォードという地下鉄駅近くにある雇用審判所を訪れた。駅に隣接したビルの 3～5 階のフロアーが審判所である。

雇用審判所 (Employment Tribunal) では審判長の Vivienne Gay さんが案内をしてくれ、審判を傍聴する前に事案とその争点について説明を受けた。この日傍聴することができた審判は、子供を迎えに行くために 3 回早退したことを理由とした解雇事件であった。不公正解雇、フレキシブルワーキング、間接差別が争点であるという。たまたま傍聴するのにこれほど今回の調査の趣旨にかなった興味ある事件に遭遇できるとは。当事者の方には申し訳ないが傍聴前からわくわくしていた。控え室には申立人と代理人、彼女の母親が証言に立つ予定ということで一緒に来ていた。代理人を中心に打ち合わせをしている様子だが、残念なことに英語がほとんど分からないため、内容が聞き取れない。審判開始の連絡があり、審判室へ、傍聴者は最後に入室する。審判官席から左側が原告席、右側が被告席である。我々は一番後ろの席に着いた。

審問はランチタイムを挟んで約 5 時間だった。その間英語がまったくだめな私でも興味が薄れることがなかった。時々ポイントを教えてもらいながら、単語を拾って想像を駆り立てながらの 5 時間だった。「誰かに迎えを頼むべきだった」と主張する使用者側に対し、審判長の「どうしても迎えの人を見つけられなかった場合に、あなただったらどうするのか？」という厳しい追及は、被告と闘うだけでなく、時として司法とすら闘わなくてはならない日本の女性差別裁判を思うと、なんという違いであることかと羨ましくもあった。

調書の中にどのような解決を望むかの記載項目がある。①職場復帰 ②再雇用 ③賠償金の三択である。多くの人が賠償金にチェックを入れるという。壊れた人間関係の中で仕事をしたくないという意思が働くからだ。日本の場合多くが職場復帰を望む。一度退職すると再就職が難しく、また同じような仕事をしていても、労働条件が著しく低くなることが多いからだ。キャリアの積み方の違いは労働環境の違いからくるものだろう。

今回の事案では残念ながら結審に至らなかった。担当審判官はランチの時「今日結審できるでしょう。」と言っていたが、証言に時間がかかり時間切れになってしまったのだ。原告の母親の証言も聞くことができなかった。それでも 9 月に結審すれば 9 ヶ月である。解決までの期間の早さ、申立の簡便さ、審判官の姿勢等々驚くことばかりであったが、もっと吃驚したのが、案内をしてくれた審判長 Vivienne Gay さんがパートタイマーだったということだ。原告の女性と息子に穏やかな日常が戻ってくることを願いつつ、雇用審判所をあとにした。
(古守恵子)

ACAS(Advisory Conciliation and Arbitration Service)

1974年に設立された労使紛争（集団・個別）の裁判外解決機関である。イギリス政府の財源で運営されているが、政府から独立した機関である。イギリスでは、雇用審判所に提起された労使の紛争は、審判所で審理される前に、ACASであっせん（使用者と労働者の話し合い）が試みられることになっている。スタッフは、イギリス全土で900人、ほとんどが在宅勤務の公務員である。スタッフには特別の資格は必要なく、能力があるかどうかによる。あっせん担当（500人）、全国一つの電話番号で、情報提供をおこなっているヘルプライン担当（100人）、法律がよく認知されるために、処罰や報償などについて雇用者に情報提供をしているスタッフアドバイザー（100人～150人）である。あっせんのほとんどが、電話で行われるということであったが、実際のやり取りに関しては十分話を聞くことができなかった。

訪問前に「ACASは、『21世紀職業財団』みたいなところよ」とメンバーが言っていたが、訪問して印象は、『21世紀職業財団』と『総合労働相談コーナー』を一緒にした機関のように見受けられた。

パーラメント広場から世界へメッセージ

イギリス国会議事堂前のパーラメント広場はロンドンだけでなく世界中から訪れる観光客で賑わっている。日本では最近あまり目にするここのない小学生の群れ、この国にはまだ子どもたちがこんなにいる。列の間を空けたり走ったりしている。子ども連れの父親が目につくのは今回の調査旅行のせいだけではないだろう。みなしあわせそうだ。

広場の一角にバリケードを築いたようなひと群れがあった。場違いの風景ではあるがこれはそのまま今日の現実である。

「子どもたちを殺すな！」「劣化ウラン弾をつかうな！」「イラク戦争と占領に反対！」。手づくりらしい横断幕を掲げ、多様な国の言葉で書かれたプラカードが不揃いに並び、劣化ウラン弾で負傷したらしい元兵士、その被害を受け継いで生まれてきた赤ちゃんや子どもたちの写真も並び、鮮烈な告発である。

国会を正面にしたそれらは国と対等に渡り合う堅固な意志とその先にブッシュをも見据えてのメッセージと見た。ブライアン・ホー氏、この場所で生活しつつ政府の戦争政策を批判し続けている。仔細に見れば寝床らしい塊。2001年6月から一人でこの抗議行動を始めた。何回も逮捕され、破壊、襲撃されもしたが、反戦運動の支援を受けて続けている。なんとか撤去させたい政府は「永続野営」禁止の法規制を考えている。この攻防は興味深い。

しかし今日もバクダットで自動車爆破の巻き添えで24人もの子どもが死んだと報じられている。私も心からのメッセージを伝えたい。「子どもたちを殺さないで！」

（野崎光枝）



母性連盟

妊娠女性、新しく親になった人たち、とりわけ社会的に不利な立場にある人々とその子どもたちの支援を前進させ、不平等を無くす活動をする慈善団体（National Charity）。政府をはじめ様々な団体から寄付を受け運営している。25年間活動し、現在のスタッフは14人。

主な活動

①情報活動

- ・両親への電話相談やHPによる情報発信
- ・母になる人や1歳の子を持つ人々に、女性問題の専門家・助産婦、10代の妊娠のために活動する人などとの連携でアドバイスをする
- ・専門家や活動家への訓練

②政策活動

- ・政府方針に対する意見表明、政府への提言
- ・調査活動及びそのための資金集め

③改善を勝ち取るためのキャンペーン

- ・ロビーイング
- ・メディアを通じたキャンペーン、出版物の発行（今回の選挙ではパンフ「ベビーマニフェスト」を発表した）

最近の調査活動

妊娠・出産・育児中の女性がどのようなサービス（①ヘルスケア②チャイルドケア③メンタルケア）を受けられるかを8カ国（デンマーク、スウェーデン、ノルウェー、フィンランド、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド）で調査した。調査目的は、「両親にどういうことをしたら、子どもの健康に繋がるのか」ということ。

調査からは、精神的・社会的ケアを両親に与えることが大事ということが分かった。（例えば看護婦やボランティアが家を訪ねて健康について話したり聞いたり、出産後の授乳や助けを受けられる人がいるのか、経験者が電話をしたり訪問するなど）

チャイルドケアは、北欧は就学前まで必要としているが、英米は親が忙しい時のみの課題としている。北欧型のほうが子どもに良い影響を与えているので、北欧型の導入をしたい。

母性連盟は、何より両親の仕事についてアドバイスをすることが必要であると考えており（とくに低収入で英語も話せない少数民族の女性たちに）、2010年までに全英で3,000の自治体に、両親がより高い賃金を受けられる仕事に付けるスキルアップや子どもがちゃんとした育児を受けられるようにアドバイスを行うセンターを作ることを提案している。そのため「Support from Start」を掲げて来年にかけてキャンペーンを進める。

UNISON(公務員労組)

アダム・スミスさん (Mr. Adam Smith) イーリング支部

パートの同一価値労働同一賃金の獲得

イーリング支部では2600人の組合員がいる(65-70%の組織率)。学校の労働者(教師以外のあらゆる職種)、ソーシャルワーカー、電話交換手等々を組織している。

全ロンドンをカバーする職務評価基準がある。ロンドン市での取り決めでUNISONだけでなく都市一般労組や交通労組など、大多数はロンドン市に直接雇用されている労働者だが、ロンドン市と契約している私企業の労働者も対象になる。ロンドン市以外も職務評価があり、多少違うが、公務員なら同じような勤務条件が保障されることになっている。

同一価値労働同一賃金を勝ち取ったのは、ロンドン北西部にあるウェストカンブリア病院勤務の女性労働者1500人。8年間の闘いのあとにNHS(ナショナルヘルスサービス)から5500万ポンドの賠償金を勝ち取った。女性の職種は看護師、ヘルスケア、ケータリング、家事労働、電話交換手、縫製等で、男性の職種は職工、建設労働者、清掃、オフィスワーカー、メンテナンス。これらを比較した。昇給・労働時間・年金・病休・休日出勤手当等を比べた。

97年に全国本部に支援された支部が平等キャンペーンをはじめ、6年から14年の勤務年数に応じた賠償金と利子を獲得した。この勝利は組織化に大きな影響を与えた。

組織化と平等キャンペーン

UNISONには非正規・パート労働者が多く入っている。スキルのない労働者、短期労働者、パート労働者、終身雇用だけれどパートを続ける労働者、派遣労働者がおり、非正規労働者のためにイーリング地区では力を入れている。32地区の支部に数千人以上の派遣労働者がいるが、職務評価の対象外になっている。組織化のために何とか派遣会社と協約を結ぼうとしているが、未だできていない。

パートタイムの職域としては学校が多く(教員以外のクラスルームアシスタントなど)、組織化に力をいれている。雇用主は自治体。休みが長いのでフルタイムで雇いたがらない。学校ごとに財政権をもっており、賃金の払い方も52週分払うところも、授業がある38週のみ払うところもある。

クラスルームアシスタントは低賃金でたくさん働かせられており、UNISONは全国キャンペーンを行っている。昨年夏に南部のブライトンでストライキを行ったし、ロンドン南西部が強かった。キャンペーンの内容は

- ①すべての労働者が52週の給料を獲得できるように、クラスルームアシスタントも教師と同じ公務員として扱え
- ②すべての労働者に「職務評価」を行え
- ③女性のパートの場合、チャイルドケア等の関係で子どもが学校に行っている時間のみ働こうとすると働く時間帯、選べる職種も限られる。そこで男女の格差が出て低い処遇になってしまう。要求は両親休暇と有給化。特に男性に対する有給休暇(パタニティ)が少ない。(現状はイーリング地区では1歳までの10日が有給。ほぼ100%取得)

地方自治体はフレックス制の促進をしており、パートタイムの雇用を促しているところなので重要になってくると思う。ワーク・ライフ・バランスについても考えなければならなく

なっている。

今は技能を持った人が不足しているので、団結して闘えば自分たちは要求を勝ち取ることができる。数を集めて組織化することが重要で、このキャンペーンをやることによって学校で働いている労働者が UNISON の存在、この UNISON が強い組合だと知って入ってきているので力を持ってきている。

ミュージカルで一服

ロンドンの楽しみはなんといってもライブ。全ての調査を終えた最終日の夜、チケット売り場で 25 ポンド（約 5,000 円）の当日券を買って、全員でミュージカル「シカゴ」を観に行った。主演女優がセクシーなポーズをとっている下に「CHICAGO」と大書されたポスターが、地下鉄や街中のあちこちに貼ってある。これは一昨年だったかキャサリン・ゼタ=ジョーンズとリチャード・ギアが共演した映画版が日本でも公開されたが私は観そこなっていたので、パワフルでアクロバットもどきのダンスシーンを堪能した。途中の休憩時間に主演女優はブルック・シールズだって、とささやかれ、「えっ、あの皇太子浩宮が好きだって言って話題になったあのブルック・シールズなの！」と驚いた。林先生には、知らないで観てたのとあきれられたが、イギリスのミュージカル女優にはなじみがなく、その女優が誰なのか関心がなかったのだ。終わってからポスターをみると、確かに上のほうに大きく「Brooke Shields」と名前があった。うかつだったなあ。 （酒井和子）



E0C 資料

E0C ジェンダーギャップ統計より抜粋

- 16～64才のうち、女性の2/3、男性の3/4以上が働いている。労働者の46%は女性である。
- 就業者の半数近くが女性であるが、男女では仕事と労働時間が異なる。女性の44%、男性の11%はパートタイムで働いている。
- 個人サービスや事務的秘書的職業の80%以上は女性で、熟練した営業職や機械設備技師の80%以上は男性である。
- 女性は教育・医療・福祉の仕事の大半を担っており、男性は運輸・倉庫・通信・建設の仕事で多数を占めている。

図1 フルタイムとパートタイム

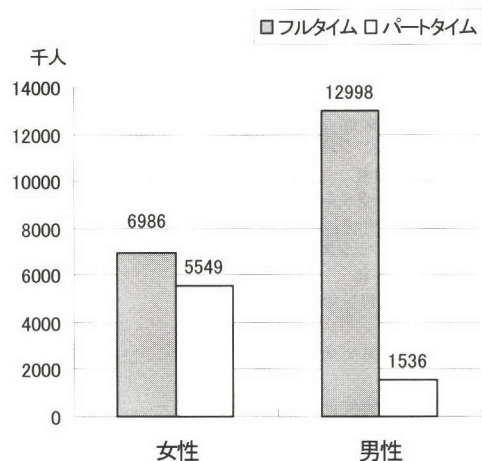
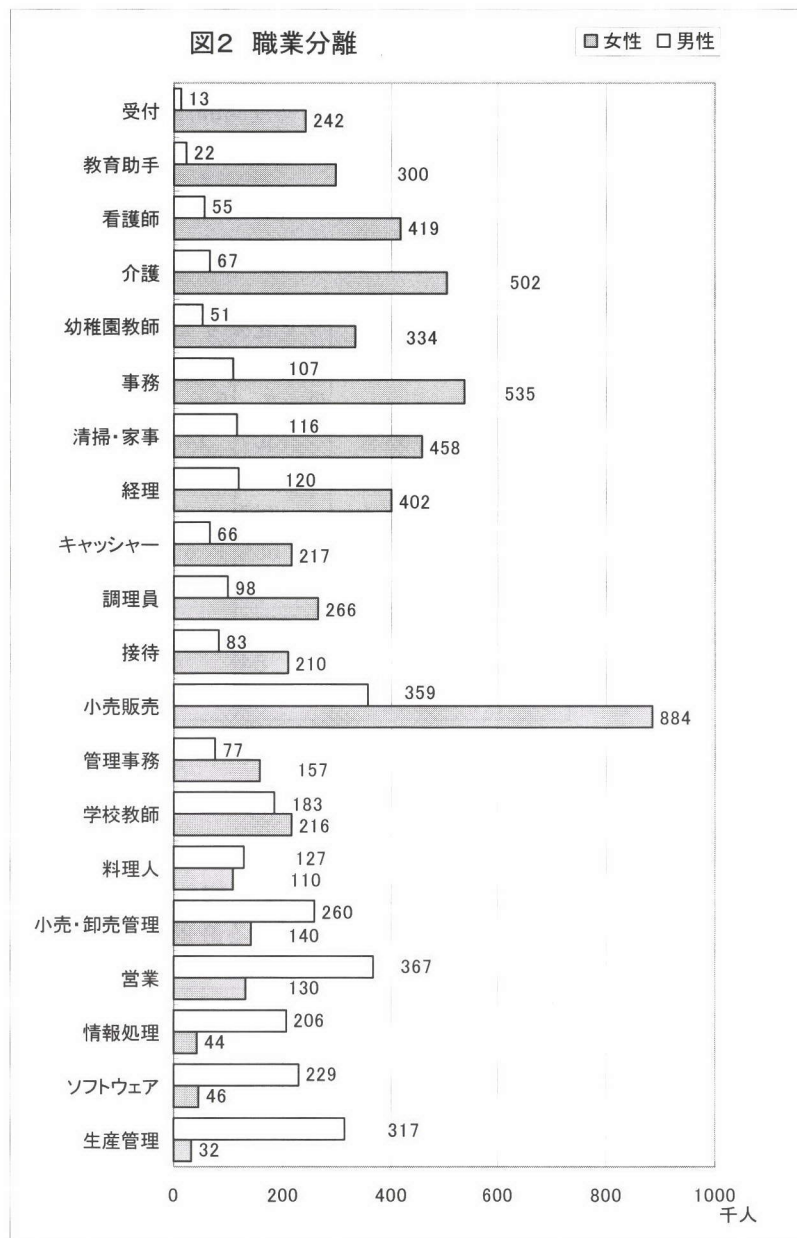


図2 職業分離

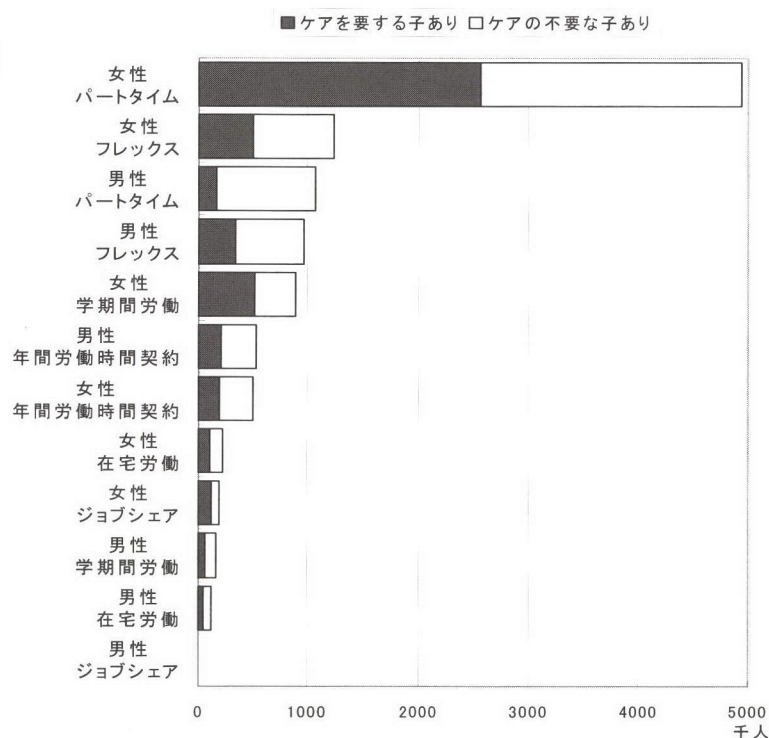


職業	女性 (%)	男性 (%)
受付	95%	5%
教育助手	93%	7%
看護師	88%	12%
介護	88%	12%
幼稚園教師	87%	13%
事務	83%	17%
清掃・家事	80%	20%
経理	77%	23%
キャッシャー	77%	23%
調理員	73%	27%
接待	72%	28%
小売販売	71%	29%
管理事務	67%	33%
学校教師	54%	46%
料理人	46%	54%
小売・卸売管理	35%	65%
営業	26%	74%
情報処理	18%	82%
ソフトウェア	17%	83%
生産管理	9%	91%

出典 (図1、2)
ONS (2004) Labour
Force Survey Spring
2004 dataset.

16才以上の就業者及
び自営業者、2004年、
グレートブリテン

図3 フレキシブルワーキング



- 家族のケアの責任は、雇用機会に影響を与えている。
- 5才未満の子を養育する母の52%は働いており、その2/3はパートタイムである。
- フレキシブルワークの中で、パートタイム労働者はもっとも多く（とくに母親の場合）、次に多いのはフレックスタイムである。

* 16～64才の就業者
 * 出典は前頁と同じ。
 2004年、グレートブリテン
 * 学期間労働は、子どもの学校の休暇中は無給休暇を取れる。

女性 (人数/千人)	ケアを要する子あり		ケア不要な子あり	
	人数	%	人数	%
パートタイム	2563	59	2372	33
フレックス	504	12	734	10
年間時間契約	196	5	313	4
学期間労働	521	12	376	5
ジョブシェア	121	3	71	1
在宅労働	99	2	120	2
男性 (人数/千人)	ケアを要する子あり		ケア不要な子あり	
	人数	%	人数	%
パートタイム	159	4	909	12
フレックス	337	8	621	8
年間時間契約	203	5	333	4
学期間労働	59	1	109	1
ジョブシェア	-	-	13	0
在宅労働	46	1	78	1

性別	雇用形態 人数・千人	ケアを要する末子の年齢(才)			ケアを要しない子
		0~4	5~10	11~	
女性	雇用労働者	1307	1487	1553	7083
	フルタイム	459	520	804	4709
	パートタイム	847	966	749	2372
	パート比率	65%	65%	48%	33%
男性	労働者	1702	1293	1225	7583
	フルタイム	1638	1245	1179	6672
	パートタイム	64	48	46	909
	パート比率	4%	4%	4%	12%

出産休暇(母親休暇)、父親休暇、育児休暇(両親休暇)に関する最近の統計

2001年1月に出産したカップルの調査(2002年)によれば、

- 妊娠中働いていた女性の80%が、出産後17ヵ月以内に再び働き始めており、そのうち59%は元の職場に復帰している。残る41%は、同じ使用者の違う仕事か、違う使用者の仕事に就いている。
- 96%の男性が、妻の出産時に休暇を取っている。休暇は、父親休暇や年次有給休暇が多く、39%の男性が1～5日、37%が6～10日取得している。
- 育児休暇(両親休暇)の取得率は低く、女性8%、男性10%である。

出典: Hudson, M et. Al(2004) Maternity and paternity rights in Britain 2002.

フルタイムとパートタイムの賃金格差

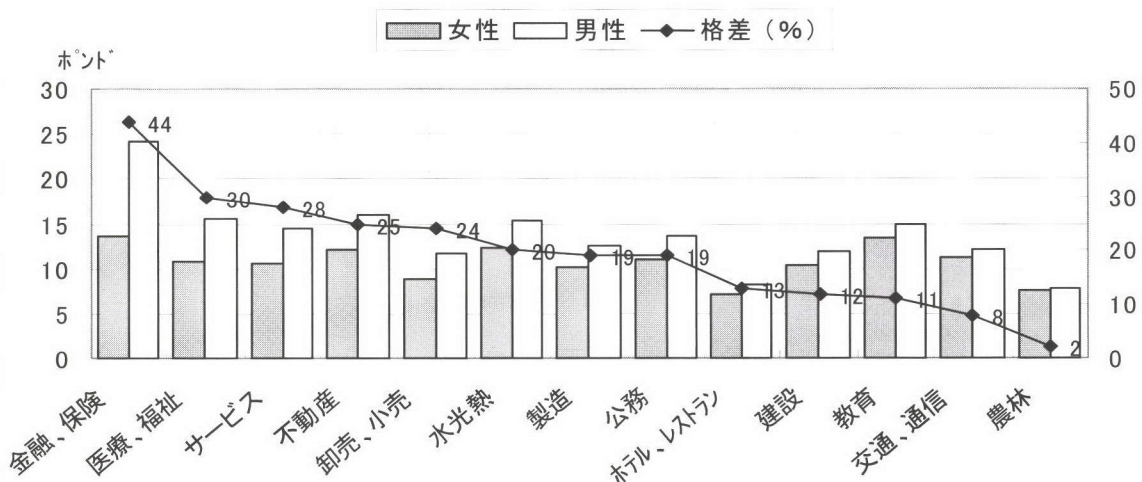
	女性	男性	格差
時間給(ポンド)			
フルタイム	11.21	13.73	18%
パートタイム	8.19	9.36	40%
週給(ポンド)			
フルタイム	420	557	25%
年収(Kポンド)			
フルタイム	21.7	30.1	28%

*時間給は、時間外手当を除く

*週給は、基本給、時間外手当、成績給、シフト手当などを含む

- 賃金格差は、男女労働者の時間給、週給、年収を比較した。
- フルタイムで働く女性の平均時間給は、フルタイムで働く男性より18%低い。
- パートタイムで働く女性の平均時間給は、フルタイム男性より40%低い。
- 2002~2003年の男女の平均個人収入の格差は46%、中位数の格差は47%であった。
- 収入は、無業者を含むすべての男女の個人の収入を比較した。

図4 産業別フルタイムの時間給



産業	女性	男性	格差
	(ポンド)	(ポンド)	(%)
金融、保険	13.61	24.23	44
医療、福祉	10.87	15.5	30
サービス	10.49	14.53	28
不動産	12.07	16.03	25
卸売、小売	8.87	11.72	24
水光熱	12.35	15.38	20
製造	10.09	12.49	19
公務	10.99	13.52	19
ホテル、レストラン	7.09	8.13	13
建設	10.45	11.84	12
教育	13.3	14.97	11
交通、通信	11.18	12.15	8
農林	7.64	7.76	2

- 時間給をベースにした男女の賃金格差は、産業によって異なっている。
- 最も賃金格差が大きいのは金融、保険業で、格差は44%である。
- 2002~2003年の16才以上の女性の週当たり個人収入の中位数は、154ポンドであったが、男性は288ポンドで、格差は47%である。

*出典 (図4) ONS (2004) Labour Force Survey Spring 2004 dataset.

*2004年、ユナイテッドキングダム

FACTS ABOUT WOMEN & MEN IN GREAT BRITAIN

The key statistics
you need, from
education and pay
to employment
and politics.



2005



Women. Men. Different. Equal.
Equal Opportunities Commission

持続可能な社会には男女平等がキーワード

スウェーデン報告

世界一男女平等の進んだ国、スウェーデンを訪ねて

5月17日、夜のフライトでベルギーからストックホルムへ向った。国連の人間開発計画による国際比較のための指標として、ジェンダー開発指数（GDI）やジェンダー・エンパワーメント測定（GEM）がたびたび使われるが、男女間格差や女性の社会活動のレベルを示すこれらの指数で、スウェーデンは世界でもつねにトップクラス。まさに世界一男女平等の進んだ国として知られている。日本からはるかに遠いこの国で、男女平等はどのように進んでいるのか見てみたい。私たちは憧れに似た気持ちを抱えて白夜の空港に降り立った。

スウェーデンは、1960年代までは日本と同じように性別役割分業意識の強い国だったと言われている。それがどのようにしてジェンダー平等社会に変わっていったのか、それは日本でも可能なのだろうか。また、平等社会といわれる国で女性たちは今どんな問題と向き合っているのか、EUが拡大し経済のグローバル化が進む中で、スウェーデンが果たしている役割と克服すべき問題についても話を聞いてみたい。それが共通の問題意識であった。

私たちは5月18日から20日までの3日間に、6つの団体を訪ねた。大まかに言うと、女性団体と労働組合と政府である。

女性団体は、1884年に創立し、いまだに活動を続けているフレデリカ・ブレーメル協会と社会民主女性同盟である。後者は現与党社民党の政策を実践的に支える女性たちの全国組織で、こちらも1890年代に活動を開始している。男女平等を求める女性たちの運動は綿々と力強く続けられてきた。平等社会を築くのに果たした役割の大きさは計り知れない。

労働組合は、スウェーデン最大の全国組織であるLO（スウェーデン労働組合連合会）を訪ねた。LOの中で最大の加盟組合は自治体労働者の組合であり、その大半は女性である。LOの委員長は数年前にこの組合から選出された女性だが、LOの中でジェンダー主流化を実践し、女性役員の比率もほぼ半数に近づいている。

スウェーデン政府は1994年にジェンダー主流化政策を採択し、まず政府機構を改革した。すべての省庁が担当する分野でジェンダーを中心に取り組んでいる。政策はつねに見直しを行い、調査、統計、分析を通して改善する。「政治的意志」の強さが感じられた。

そしてもう1つは保育所。スウェーデンは育児休暇制度が充実しており、とくに1995年に「パパの月」が導入されてから男性の休暇取得者が確実に増えている。「少子化問題」を叫んでいても子育てをしながら働く条件が一向に改善しない日本の状況を考えると、保育所と育児休暇の組み合わせ、そして男性の育児への関わり方はとても重要なことと思われた。

日本から見れば何ともうらやましい社会だが、にもかかわらず、スウェーデンの女性たちの中には強い苛立ちがある。家族や個のあり方が大きく変化しているのに、社会福祉のシステムが、性別役割をむしろ固定化しているというのである。4月にできたばかりのフェミニスト・イニシアティブを訪ねることができ、ホットなスウェーデンに触れることになった。

＊

こうして私たちは本当にたくさんのことを学んだ。参加者は11名。誰もが日本で平等社会を実現するために、とくに労働の分野で長い間取り組んできた女性たちである。この報告は分担し、また互いに協力しあってまとめた。きっとたくさんのヒントが詰まっている。

最後に、このような訪問ができたのは、3日間ずっとスウェーデン語と日本語の通訳をして下さったレーナ・リンダール（Lena Lindahl）さんのおかげだ。また参加者11名のうち榊原裕美さんは、ちょうどスウェーデンに留学中で、現地でのアレンジや資料提供、宿舎の手配などをやっていただいた。さらに、在スウェーデン日本大使館はじめ、私たちを受け入れて下さった多くの方々のご援助に感謝したい。

Mjölnares(ミュールナレン)保育所

イングリッド・ステーンマン (Ms. Ingrid Stenman) さん
保育所職員

スウェーデンの初日、電車でストックホルム郊外に出る。沿線の新緑がまぶしく、ちょっと遠足気分。駅から徒歩5分と地の利が良く、木立に囲まれたすばらしい環境の中にミュールナレン保育所があった。ちょうどお父さんが女の子を車で送ってきたところだった。

この保育所は数年前から全国に先駆けてジェンダー平等教育に取り組んでいるが、その功労者の一人がマリア・ステーンマン(Ms. Maria Stenman)さん。ベテラン保育士のイングリッドさんの娘さんで、このプロジェクトのリーダーであり、政治学・ジェンダー学を専攻する大学院生。今は、近くにあるもう1つの保育所でプロジェクトを担当しているとのこと。私たちの訪問を知り同席して下さった。

スウェーデンの保育所事情

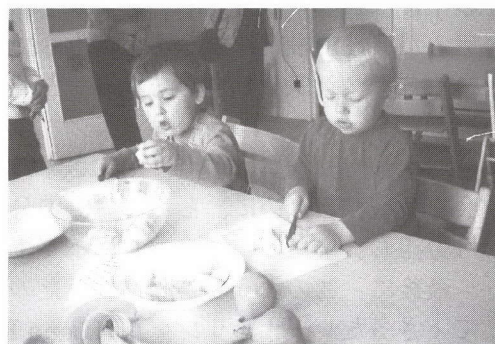
スウェーデンでは、子どもが産まれると、親は子どもが8歳になるまで480日の育児休暇を取れる保障がある。このうち男性が60日(「パパの月」クォータ制)、女性が60日(「ママの月」)は、それぞれ他に譲ることができない。他の日数はどちらがとってもいいことになっている(クォータ制は1995年から、日数は2002年改訂)。また、360日は所得の8%、のこりの120日は一律1日60クローナ(1クローナ15円)の手当てが両親保険から支払われる。育児休暇の保障が1年以上あるので、0歳児の子どもは親が育てる。子どもが1歳になるころ、多くの親は職場に復帰。普通は出産と同時に地区の担当課に希望の保育所を申し込む。地区委員会ではできるだけ速やかに保育所を紹介しなければならない。

公立の保育所の開所時間は、朝6時から夕方6時まで。異年齢混合保育も行われている。90年代はじめ、保育所は社会庁から学校教育庁に管轄が移行した。97年から全国一斉に6歳児就学が実施され小学校に5歳から6歳児のための保育所=就学前保育(プレスクール)が開設された。政府は、就学前におけるジェンダー平等活動を強化し発展させるため、ジェンダー平等委員会を03年12月就学前教育大臣であるレナ・ハングレンに任命した。現在スウェーデンでは、約83%の子どもが保育所に通っている。

ミュールナレン保育所の保育理念とその取り組み

スウェーデンのすべての保育所には、政府の学習指導要領(98年より)があり、「保育所は伝統的なジェンダーパターンに対抗しなければならない。女の子、男の子とも自分の才能、能力、興味を発展させるようにし、伝統的な固定概念に捕らわれず、対等な機会を与えなければならない」と記されている。

ミュールナレン保育所は2004年より政府から基金を受け、ジェンダー平等プロジェクトを実施している。まず、女の子と男の子のジェンダーの役割やジェンダーアイデンティティについて次のような取り組みをして比較分析した。



まず、20人くらいの5歳児に絵を描いてもらった。女の子がやっていること、男の子がやっていることを描かせたが、ほとんどの子どもが同じように描き、パターンが決まっていることがわかった。この絵を通じて、子どもたちのジェンダー役割が決まっているのが分かった。女の子は、アクセサリーなど可愛く表現しているが、男の子はスポーツなど、いつも何か行動している。色使いも違う。また、子どもたちにインタビューすると、「男の子はバイクや車が好き、女の子より速く走る、よくけんかして、威張る。女の子はお人形遊びをする、男の子よりやさしい、世話をする」と答えた。インタビューの結果、男の子は「何か行動をしている」、女の子は「どういう格好をしているか（どういう風に見えるか）」を説明することが分かった。どの子どもも一緒に答えだった。子どもたちから、学習指導要領がめざしているものとはまったく逆の答えがでた。この分析は、政府のプロジェクトが始まる以前に実施した。研究によると、このジェンダーアイデンティティはすでに5歳の時に出来るといわれている。

これらの結果からこの保育所では、とくに男の子に対しては「協力する、チームをつくる、コミュニケーション、順番を待つ、ルールに従う、気持ちを表現する勇氣、体を知る、細かい動きをする」ことが、女の子に対しては「自分でイニシアティブを取る、中心になる、リーダーシップを取る、自分で選ぶ、意欲を伝える、体を自覚する、大きい動きをする」ことができるようになるための取り組みを意図的に行うようにした。たとえば男女別にして、ホッケーなどそれぞれに同じことをさせるが、男女では違ったルールで行うことも試みている。男女別のグループに分けただけではだめで、どのような活動をやらせるかがポイント。この取り組みを親にも伝え、「女の子が男の子になることではない」ということを理解してもらっている。何を、どのように、誰が、いつやるかを決めて、機会があるたびに、ジェンダー役割を取り払った遊び方を取り入れ、計画的に分析し評価した。

1年間意識的に取り組んだあとで子どもに絵を描かせたら、絵や色使いが変わった。子どものインタビューにも以前のような男女の固定観念がなくなった。「男の子もやっているけど、女の子もやれる」と変化、効果が見られた。

政府はこの保育所の取り組みに注目していて、よい事例として取り上げている。最近新聞にも紹介され、いろいろな所からの見学者も多い。このプロジェクトは、ヤフーラという自治体の中で、自治体が運営している10の保育所と9の家庭保育所が参加しており、将来は国中のすべての自治体がこのプロジェクトの取り組みを行う予定である。

保育所の運営のしかた

- 子どもの年齢は1～5歳で、全部で106名、職員は24名で全員公務員。ほかに2名の調理専用の職員がいる。部署は6つあり、1～3歳児が2つ、3～5歳児が4つ。5歳児は26人いて5歳児だけの保育活動がある。別々の活動と3歳からの混合保育の活動がある。
- 開所時間は、朝7時から17時半。ほとんどの子どもは7時間ほど預かっている。
- 運営費は、一部は自治体から、また国から出る子ども単位の補助金、そして親の保育料によって運営している。以前は親の収入によって保育料金は違っていたが、最近親の負担は同じになった。子どもを複数預けた場合は最高額1140クローナに決まった。補助金は11時間子どもを預けることを基準として出ている。育児休暇取得中で、小さい子どもの育児が必要な場合は、上の子どもを預ける権利がある。失業や、勉学中の人も1日6時間まで預けることができ、その場合も保育料が免除される。

父母の仕事（働き方）と保育所利用

- 預かる時間は保護者の働く時間に合わせている。この地域は高所得者が多いので、預かる時間は短めで、ほとんどの子どもは7時間。他の保育所では、もっと長時間預けている所も

ある。

- ・標準家族構成以外の家庭への配慮は、スウェーデンは離婚、同棲、片親が普通にいるので、あまり気づかしていないが、親から相談があれば応じている。
- ・出身国の違う子どもは25人いる。彼等への配慮として、週3時間の母国語教育を行っている。それ以上に他の子どもと一緒に遊ぶことを大切にしている。
- ・送り迎えの比率は、父親と母親は同じくらい。子どもの病気などで呼び出す時も、父親と母親半々に伝えるようにしている。保護者会議も父親を呼び込むように心がけているので父親の参加数の方が多い場合もある。
- ・待機児童は多い。秋の募集で、70名も入れない子どもがいた。ここは男女平等プロジェクトに取り組んでいるから人気がある。他の保育所では待機児童はあまりいない。

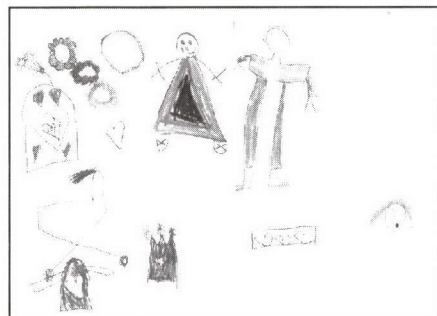
保育士の仕事（ジェンダーバランス）と労働条件、ローテーション

- ・保育士の資格は、以前は高校レベルで1年間の単位で取れていたが、今は高校3年間の教育が必要。保育教員は大学レベルで3年間。さらにジェンダー教育者は大学で10ポイント（半年）必要になった。
- ・この保育所には男性の保育士はいない。理由として社会的に男女平等は進んでいるが、保育士など女性が中心の職場は、給料が安いし社会的に身分が低く魅力がないのであまり男性の保育士は多くない。他の保育園にはいる。同様のパターンは保育所の中でも見受けられる。つまり、女の子が男の子と同じようなホッケーなどをするのは抵抗がないが、男の子の親は、男の子が女の子と同じような遊びを受け入れるのを心配するので、理解を得るのに時間がかかる。
- ・フルタイムとパートタイム勤務の職員でローテーションを組み、10時間半開所している。24名の保育士の内フルタイム保育士は9名で1日8時間勤務。15名は自分の子どもが小さいという理由で、朝9時～15時半までのパートタイム労働をしている。開所、閉所時はフルタイムが行っている。フルタイムもパートタイムも均等待遇であり、フルからパートへ、パートからフルへ希望すれば戻ることができる。

就学前のジェンダー平等教育

澄みきった青空にあざやかな新緑が映えるストックホルム郊外。レモンイエローの平屋の建物がミュールナレン保育所だった。挨拶もそこそこに、この保育所が全国に先駆けて実践してきたジェンダー平等教育の記録を画像で見ながら話を聞いた。子どもは5歳頃までにジェンダー意識がつくられてしまうので就学前からの教育が大事だという。保育のカリキュラムだけでなく、保育士自身の子どもに接する態度に及ぶまで、その実践プロセスはすばらしかった。誰かが言った。「日本の子どもたちの方がジェンダーに縛られてないんじゃないかな。」たしかにそう見えなくもない。今の子どもたちは、女の子なんだからとか、男のくせにとか、あまり言われずに育っているようだ。学生たちに聞くと、女子は差別なんて感じたことないと言うし、男子は差別があるなんて思わないという。しかし実は、性別役割意識はかなり強い。「がんばって良い仕事したい」と思っているのに、「でも結婚して子どもが生まれたら、母親が家にいた方がいいのではないか」となってしまう。無意識のうちに身につけてしまうジェンダー意識。だから怖いのだ。

（広木道子）



子どもが描いた絵

全国社会民主女性同盟 (National Federation of Social Democratic Women)

アニタ・ターネボリュ (Ms. Anita Tarneborg) さん
Acting Secretary General

私たちを迎えてくれたアニタさんは、2週間後に開催される女性同盟の総会準備でとてもお忙しいそうだったが、私たちのためにおやつを用意して待っていてくれた。開口一番「皆さんはすぐにでも男女平等を実現したいと思っているようですが、私たちはここまで来るのに100年かかっているのです。スウェーデンはEUの中でも男女平等の進んだ国といわれ誇りを持っていますが、現実には男性と日々闘っています。」と切り出した。率直でフレンドリーな話に聞き入った。

1、スウェーデンにおける男女平等獲得の歴史

- 1889 社会民主労働党 (社民党) 結成
- 1892 社会民主女性同盟 最初にストックホルムに誕生
- 1908 男子普通選挙法成立 女性一部参政権は1918より
- 1920 大不況のもと、社民党政権獲得 女性同盟、120の団体代表で全国組織に
- 1921 男女平等普通参政権獲得
- 1932 下院で社民党大躍進、75年まで安定政権
- 1938 避妊・避妊具に関する情報の開放・中絶が認められるようになる
- 1938 結婚を理由とする女性の解雇禁止
- 1946 女性も公務員になれる・ただし牧師と兵隊は除く
- 1947 国家公務員の男女同一賃金の基本成立 児童手当ができる
- 1949 母親も保護者として父親と同等の権利獲得
- 1976 社民党政権から保守連合政権へ 82年社民党政権へ 91年保守連合政権に
- 1994 総選挙で男女交互名簿制度を導入 社民党政権党へ



労働、住宅、税制、教育など、すべての面での平等政策を進める社民女性同盟を中心とした確実な運動の力が社会の土台を作ってきた。著名な女性インガ・トーションは1950年代、核兵器を持たないという国の選択を作る運動に成功した。全国的女性団体とともに歩む。未だ男性が権力を持ち、重要なポストについていることが多いが、現在の要求は、選挙候補者名簿のトップを女性にすること。もう女性の首相がいてほしいと思っている人が多い。

2、組織

女性同盟の事務局は議長と6人の職員。会員数は減る傾向にあって、30代、40代に政治に関心がない人が増えている。最近の女性党 (フェミニスト・イニシアティブ) 結成で、性差別だけを取り扱うことに新しい関心が生まれたことは期待できる。しかし、女性だけというのは、男性だけで社民党を作った間違いを繰り返すことになる。男性と女性の見方はさまざま違うので、両方の見方が必要である。人口の半分を締め出すのは民主主義とはいえない。社民党ではすべての委員会でも男女半々となっている。

3、課題

① 性別役割 家族責任の公平分担 両親保険

育児休暇は子どもが8歳になるまでに60日、父親だけが取れる期間がある（パパの月）。活用しなければ無効となる。使わない原因は、妻との関係と職場の問題が大きい。

家庭の中の問題では、女性パートナーがより育児休業をフルに使いたいと考える傾向がある。女性の意識の変革もまだ不十分だ。男女平等は家庭で始まると考えるが、男性が育児休暇をとって子どもの成長を見ることができ、子どもにとっても父親が重要な人物であると見られることは、男女平等の良い入り口である。無意識の固定概念が一番危険。子どもに父母両方が接触を密にし、責任を持つことは大切なことで、女性に対する暴力の社会問題防止にもつながると思っている。男性は、子どもと一緒に自分も楽しめること（スポーツとか、行事とか）と組み合わせ、子供が比較的大きくなってから育児休暇をとることが多い。これを子どもの手にかかる4歳までにとることを義務化しようと提案している。

職場では経営者側もそのための予算をとったり、だんだん取りやすくなってきているが、全体傾向として男性のほうが未だ賃金が高いから、意識的でないと選択しない。同僚の目、上司の意識なども問題。長期休暇をとるときは別の人を雇わなくてはならないが、小さな会社で、非常に専門的な能力の人は困るので、経営者もフレキシブルにとることを求める。それぞれ週2日、二人ともパートで働くとか家族の中でもいろいろ組み合わせができる。労働市場そのものが流動的で、パートも珍しくないし転職する人も多いが、職種や職場によっては人の確保が難しく、長期休暇については反対も強い。

民営化による公務員の削減はあるが、公共部門も民間も、育児休暇のシステムと財源は一本なので、民間企業が労働者を雇ったからといって負担が大きくなるわけではない。民営化の傾向は、男女平等の視点では良くない。高齢者介護は、社会がしなくなると女性たちがやらなければならなくなる。最近、大蔵大臣が、パパの月の延長は財源がないと調査中に発言し、問題になっている。

② 男女の賃金格差の是正

一貫して継続的に取り組んでいる。法律では同等な仕事に対しては同等な賃金をという規定がすでに入っているが、完全実現のためには労使間協定に盛り込む必要がある。すべての女性が一緒になって、同等な仕事に対して同等な賃金を要求し、家庭でも、職場でもストライキをすれば、2年ぐらいできてしまうはずである。しかし女性も考え方がいろいろなので難しい。LO（スウェーデン労働組合連合）の中の自治体公務員組合（SKAF）と密接な協力をしているが、指摘があったように、公務員削減がある。

72年から、6時間の仕事をフルタイムと同じ8時間分の賃金にすることを要求してきたが失敗。そこで仕事の数を増やし、雇用機会を分け合うという方針に転換したが、社会全体としてみれば得になる。病気で休む人も多い。私たちのスローガンは「フルタイムは権利でパートタイムは可能性」。金属や自動車関係（男性が多い職場）では、労使協約で、週労働を36時間にしたが、女性職場ではうまくできていない。これは権力が男性にあるという組合の中の問題でもある。二人の収入の合計で、育児休暇の休業補償を計算するのはどうかという話もあるが、本当は収入が同等になるべきだと私は思う。児童手当は男女平等の道具ではない。

③ フルタイムとパートタイムの問題

多くの自治体では社民党が政権を握っているが、すべての仕事をフルタイムにするという政策を実施していない。県の医療部門では、ほとんどの職員にフルタイムの仕事を提供した。みんながフルタイムで働くというのではなく、希望があれば保障する、できるということ

要求している。というのは、人生が経過していく中で状況は変わっているし、それに合わせて個人が調整できることが大切だからだ。とくに、小売業、流通業ではいろいろな形のパートがいるが、フルタイムに戻りたいのに戻れない人がある。これをパートタイム失業と呼んでいる。最近問題になっているのは、ドイツから進出してきたデパート、リイデル。一日5時間までだと休憩時間を与えなくて良いので、5時間雇用をしている。このようにスウェーデン方式が徹底的に利用されることもある。

④女性に対する暴力、メディア

この問題については、私たちは党全体で取り組むべきと思っているが、男性が受け入れたがらない。買春禁止の法制定も時間をかけた。需要がなければ供給はない、買う側、男性が問題だという視点で、とても簡単なことだ。毎年春の1週間、すべての女性団体が一緒にキャンペーンに取り組んでいる。

商品と宣伝内容に関連性がないといけないという法律があるが、裸の女性が車の宣伝に使われているのをおかしいと気づかない人もいる。つい最近、ある女性衣服の店が、子供用ブラジャーを作ったが一斉に反発があり、店が改善した。女性同盟の中のアバンギャルドというネットワークでメディアに対する情報発信の核を担っている。年次総会に使うホテルには、総会中に一切のポルノ停止を事前に手紙を出して要求する。これらの積み重ねが大事だ。

⑤女性のリーダーシップ

女性首相候補モナ・サリンの落選について、彼女は若かったし、人気があった。女性としての個人的な経験、例えば、子供を流産した悩みなども普通の言葉で話した。それで人気がありすぎたか、小さな失敗を追求された。誰かが、大きな夕刊紙に、モナ・サリンが仕事のために持っていたクレジットカードを個人的に使ったことを通報した。彼女がやったことを男性たちがやってきたことと比較するととても小さい。次期首相といわれ、外務大臣だったアンナ・リンドも殺された。また EU 委員会の環境委員であったマルゴット・バイスも首相になってほしいと期待されているが、メディアの80%は保守権力が握っており、女性のリーダーシップを歓迎していない。

男性と権力を共有する方向を目指しているが、とくに民間企業が遅れている。たとえば取締役会など役員女性の比率を上げるよう、現在法律で決めようとしている。今では、女性はあらゆる場所に入っているが、昇進などのスピードが遅い。私は法律で決めるより協議が良いと考えている。両方の性が必要なのは、当たり前なことなのだから。

黄金の中道

スウェーデンの各機関を訪問して思ったのは、部屋の作りのセンスがいいということ。皆が集えるようなオープンスペースがあり、吹き抜けで、自由にコーヒーが飲め、くつろげる空間がある。日本の機関に、このような空間はありえない。頂いたバッチ等のグッズもデザインセンスがよい。女性同盟で頂いたTシャツは、日常で着ても問題ないデザイン。「着たい」や、「つけたい」と思うグッズではないと運動は広まらない。日本の運動は暗いし、独特の雰囲気があり、一般の人が気軽に入れる工夫が足りないと思う。スウェーデン人の国民性は「合理的」で、議論もデータを基に行うらしい。スウェーデンには、「黄金の中道」という言葉がある。妥協や強調や理解を重視し、不完全な選択肢が2つしかないとしても、そのうちの少しでもましなほうを選択するという考え方だそうだ。「黄金の中道」を選択する時には、いろいろな価値観の人を巻き込み、議論できる場が必要なのだ。

(富吉直美)

フレデリカ・ブレーメル協会

テレーズ・ラームクヴィスト (Ms. Therese Ramqvist) さん
ストックホルム支部理事

都心をちょっと離れた静かな落ち着いた街。街路樹の緑に白い花がよく映える。ビルの1室に案内されると、壁にフレデリカ・ブレーメルさんの肖像画がかけられていた。ここは共同使用の会議室なので、私たちのために用意してくれたのである。見るからにお嬢さまで、知性と品の良さが感じられた。一通りの話が終わった後、協会のシニア会員であるシャスティン・ヴィルギーンさんのお宅を訪ねた。シャスティンさんは87歳。3人の子どもを育てながら、公務員としてまた管理職として働き、女性の地位向上を目指す運動にも積極的に参加してこられた草分けの人である。

はじめに (事前学習資料から)

フレデリカ・ブレーメルは、スウェーデンの作家であり、女性解放運動の先駆者である。

1856年 フレデリカ・ブレーメル (1801-1865) 長編小説「ヘッタ」発表

女性を鎖でつなぎ拘束していたさまざまなハードルから、教育、因習、法律などの拘束からの女性の解放に向けた闘いについて叙述。他に類を見ないほど誹謗中傷される。

1884年 フレデリカ・ブレーメル協会発足

進歩的な男女の会員、女性が多数。しかし会長や要職は男性であった。

「フレデリカ・ブレーメル」協会は、70年代の左翼的な「グループ8」などのラジカルなフェミニズム運動に刺激され活動的に変化し社民党にも影響力をもたらした。今日実現している男女平等教育、保育所の充実、両親休暇保険の実施、労働時間の短縮、職場における差別反対、女性の政治参加などをスウェーデン社会に定着させる先駆的役割を果たした。現在、会員数2000名 (スウェーデンの人口885万人)。

テレーズ・ラームクヴィストさんのお話

☆フレデリカ・ブレーメル協会の歴史と構造

会の名称となるフレデリカ・ブレーメルは、お年寄りや子どもの世話をした。世界中を旅してアメリカに5年住んでいた。アメリカで有名なライターになったが20歳くらいで大きなアイデンティティの危機を経験した。なぜこういう団体ができたかという、彼女は結婚していない女性の立場で、男性支配の社会と女性の抑圧状況に対して怒っていた。協

セブンイレブンと地下鉄

ブリュッセルからストックホルムの宿泊先に到着したのは、夜の10時すぎ。有志で軽く飲食がとれる所を探しても、どこも閉まっている。宿のすぐ近くのセブンイレブンだけが開いていた。日本では土日はもちろん24時間営業のコンビニやスーパーが増え、図書館のような公共の施設でも開館時間延長こそ市民サービスだという風潮が高まっている。確かに、遅くまで開いているのは助かる。でも、便利さや利益優先と引き替えに「人間らしい働き方=生き方」を手放してはいないだろうか？ここでも、ATMは24時間稼働、地下鉄やバスは深夜まで動いていたが、ほとんどの店は18時で閉まり (土曜日は3時過ぎ)、金曜日は官公庁も15時過ぎには終わる。毎日移動に使った地下鉄の駅はとても深く、頑丈でびっくりするほど広々としていた。180年以上戦争がなかったスウェーデンは、地下鉄の駅は市民を核戦争から救うシェルターの役割も兼ねていると聞いた。

(高木 美砂子)

会は、彼女がなくなって 20 年後の 1884 年に設立された。

協会の目的は女性解放運動を続けることだった。40 支部あり、最大のものがストックホルム支部。組織の構造はインターネットにあるが、組織運営基金（3000 万クロナくらい）と具体的活動、出版に分かれている。基金は女性の老後のために使われる。というのは、20 世紀の初めは、経済的に裕福でない女性だけがサービスホームに入れた。その後、経済的に裕福な独身女性のために寄付をする女性がいる 14 のアパートができた。一定の財産がないと入れないという条件がある。

協会の事務局は、かつて 3 人のフルタイム職員がいたが、今は財政難なので、パートで 1 人の職員だけでやっている。この会議室はいろいろな団体と共同で使っている。基金等の形で年間予算は 3000 万クロナ。特定目的のための寄付、教育レベルの高い独身の女性のために使う。年をとってから住む場所、老後のホームを運営している。休暇を取るための施設もあるし、さらなる教育の学費にも使う。

☆現在の主な課題と活動

ストックホルムでの活動は主に講演会。町の真中に会場を借りてやる。この協会は政治的、宗教的に中立。女性も男性も参加できる。

今具体的に取り組んでいるのは、男女の仕事と家庭の平等の推進。課題は、

- 権力を男女の間で均等に分けること。権力のあるところにより多くの女性が入るように、子どもがいるところにより多くの男性が入るように。
- 家庭で行われる家事等を公的なサービスにすることを推進。それができると女性も働きやすい。家庭外のサービスを利用することは良くないという慣習がある。男女とも、男性と女性が一緒に家事をやることを学んでいない。協会は、男性が子どものところにいる重要性を主張している。
- 最近良く議論しているのは、民間分野の企業の取締役会に、義務的にクォータ制で女性を入れるべきかどうかである。ここ 2 年間は状況が良くなってきていて取締役会の 6 ~15%が女性である。
- 協会として、経営者側に率先して昔からのパターンを変えてもらうように働きかけている。女性のイメージが男性の性的な対象になっていた、たとえば、ある服のメーカーが小さな女の子用に下着を作っていた。世論形成の結果そのメーカーはこの商品を廃止した。この協会から代表者が政府の男女平等委員会の委員になっている。国際協力にも興味をもっている。日本から女性団体が訪ねて来ることもある。

☆スウェーデンの女性解放運動の歴史

- 1864 年 夫の妻への体罰を禁止する法律制定
- 1870 年 女性も高等教育を受ける権利獲得
- 1884 年 フレデリカ・ブレイメル協会創立
- 1919 年 女性の参政権、被選挙権獲得
- 1921 年 第 1 号女性議員誕生
- 1947 年 すべての子どもに対する児童手当制度
- 1958 年 初めて女性が牧師になる資格を取得
- 1974 年 両親保険制度導入
- 1975 年 新しい中絶法による自由中絶権
- 1979 年 女性にも王位継承権
- 1987 年 上場企業の社長に初の女性就任



☆最近の問題～女性の燃え尽き症候群の増大

キャリア女性が、ものすごく疲れている（燃え尽き症候群）。今月発表されたカロリン研究所による民間企業の調査結果によれば、ここ4年間にこういう女性たちの病気が、326%（3.26倍）になった。月2万5000クローナ以上の賃金を貰っている女性に集中している。原因は、ストレスである。うつ病、ストレス。その調査をして、女性にインタビューした答えは、仕事をしすぎている、完璧主義者、がんばりすぎる、男の人に比べてまじめ、という感じがある。男性は適当にやれるが、女性は断るのができなくてがんばろうとする。スウェーデンの企業のグローバル化によって、管理職の男性は以前は民主的だったが、管理的になった。家庭における不十分な男女平等にも問題がある。転職しずらく、うまくいっていない職場に長くいることになってしまう。

☆テレーズさん、自らを語る

私はストックホルムの市内出身で、父親は自営業をしている、母は15年間主婦だった。その後は母はスウェーデン教会で牧師になり、管理職にもなって、今は博士課程に入って勉強をしている。兄弟は5人。4人姉妹と男1人。自分の父親は家事はしない。夫はエンジニアで、私は子どもを4人産んだ。夫は、掃除をしている。買い物は2週間に1度、洗濯は2人で均等にやっている。夫はほぼ毎日3時間の残業をしている。私は精神セラピストだが、20年間社会事業にかかわっている。パートタイムで資格取得のために勉強をしているが、私はそれほど長い時間働いていないので、平日の夕食の仕度や送り迎えをしている。夫の母は看護婦で定年になった。昔のスウェーデンでは夫を支えるために女性は仕事をやめた。夫の母の場合も看護婦だったけど夫が医師で、仕事はやめた。今、夫の母は週に一度私の家に来て、家事を手伝ってくれている。15年間続いている。個人的なことをいうと、私は52歳で、早く年をとりたくないということを考えている。4人の子どもも、うまくいくことを望んでいる。この協会に参加しているのは、女性と子どもの問題を解決したいから。社会の変革に対してはすべての人に責任があると思う。だから1年前から協会ボランティアをしている。

フレデリカ・ブレイメル協会のホームページ

<http://WWW.fredrikabremer.se>

森と湖、そして人

人々がさまざまな場面で対等な関係を保つことは容易ではない。政治、経済・社会システム、法律、教育などあらゆる分野での改革が必要であるが、改革は直接市民社会に反映し、意識として浸透しなければ現実の平等は成立しない。穴のあいたバケツで砂漠に水を撒くような不毛感の中で、ジェンダー平等を誇る国スウェーデンを訪問したが、成果や限界も含めて感慨深いものがある。教育の力が何よりも大きい。職場や社会生活の中で、「人間の尊厳とは何か」を真摯に学び合うシステム作りが問われている。空から見たスウェーデンの森と湖はとても美しかった。夏が短く、白夜の厳冬が長い国だ。厳しい気候が、協同組合や地方自治での助け合いと、相互に尊重しあう人権意識を育てたのかもしれない。もちろん要因は気候や人口だけではなく、平等実現に向けてのたゆまぬ努力と実践のなせる業であり、とりわけ女性たちが切り開いた運動の歴史と行動力には感服する。自然人も粗末に扱わない人々の姿勢に学びたい。日本にも、森も湖も、心ある人もいる。

（屋嘉比 ふみ子）

LO (スウェーデン労働組合連合)

ベリート・ヨートベリユ (Ms. Berit Gotherg) さん
男女平等担当

ビルの扉には LO の文字がデザインされ、中に入ると労働者を描いた大きな絵が目についた。「お茶をご自由にどうぞ」と案内されたところは、休憩所。吹き抜けの部屋にテーブルと椅子が置かれ、水やコーヒー、紅茶がいつでも飲めるように用意されている。

お話を下さったベリート・ヨートベリユさんは、男女平等と性的志向、障害者の差別の担当で LO の調査委員オンブズマン。国際部担当のジャックリーヌ・スヴェンソンさんも同席された。LO の男女平等の取り組みの報告書(「階級とジェンダー」Class and Gender)が配られる。

LO はフェミニスト組織

LO は 18 の加盟組合があり、組合員は 200 万人で、そのうち約 90 万人が女性。18 組合のうちの 5 つは女性が大多数を占める組合。女性の半分が自治体の組合で、他は商業、ホテル、不動産、サービス業の組合である。LO 全体では組合役員の 44% が女性である。

LO も政府も、最初は女性の問題として取り組んできたが、そこから家族の問題、組織の中心への参入、現在は、女性だけでなく男性のあり方も含めた男女平等の問題へと政策が変わってきた。LO では、階級と性別の両方を人々の抑圧の原因だとしている。これまで男性の多い組合では、階級の問題は議論されてきたが、男女の問題も同様に扱われるべきと議論を続けた結果、LO は、階級と性役割の両方の問題に取り組むフェミニスト組織だという方針を総会で採択した。女性が男性と別扱いされ、男性が女性よりも上だという認識を変えていく組織だということだ。

LO の取り組みには 2 つの主要な柱がある。1 つは労働市場に対する政策、もう 1 つは組合の中の変革である。

I. 労働市場に対する政策

1. 賃金格差の取り組み

一番に重要なことは、男女の間の賃金格差である。

①賃金交渉による格差是正

歴史的には、スウェーデン式の中央労使交渉では、LO は男性の賃金とともに女性の賃金を上げてきた。80 年以前は中央の方で労使協定・交渉で賃金を上げてきたが、その後賃金交渉が分権化し、協定によっては意図的に男性の賃上げを抑えて女性を優先し、一部の職種は良くなったが、全体にはあまり影響がない。

60 年代から 80 年代、多くの女性が、とくに公務分野で労働市場に出てきたが、その圧力で多くの問題が顕在化した。1980 年に男女平等法ができたことにより、男女の賃金格差は縮小したが、ここ 25 年間 15% から 18% のまま 80 年代からほとんど変わっていない。

経営者側も一緒に格差をなくす方策を検討している。

賃上げを勝ち取った場合、女性専用部分 (=女性ポット) を地域・業種ごとに決め、たとえば、私は高齢者介護の仕事で自治体労働者の組合にいたが、その女性ポットを医療アシス

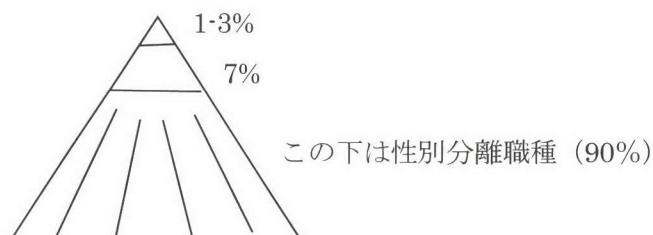
タントの女性たちに配分した。女性が多いので1人当たり0.5クローナ(8円)ぐらいで意味がない、数の少ない男性の技師とか運転手に与えたら見える成果になると言われたが、女性問題の解決のために女性に配分した。その時代は社会的な雰囲気や女性たちの不満の勢いがあった。LOの多数を占める女性自治体労働者の賃金を上げるためには税金が必要なため、良い組合だけではなく、良い政府も必要だ。

自治体労働者が賃上げを要求してストライキを行ったが途中で中止したという事件についての私の見方は、組合が全部一緒だととても強いが、今回は他の産業労働者からの支援が弱かった。自治体労働者のキャンペーンとは関係なく、自分たちの交渉・運動をどんどん進めていた。医者とか看護婦などの専門職は、ここでダメならノルウェーに行って仕事をすると使用者を脅せるので効果を得やすいが、そうでない一般の職員はたとえば移民など他の失業している人を入れたらいいということになるのでパワーが出てこない。

②評価の性差別と性別職務分離

80年代から残っている課題は評価の差別である。

性差別を富士山とすると、女性だからという直接的な賃金差別は上の方の1~3%だけ。同じ業種、職種の中での評価の差別が7%くらい。女性がやっている仕事が男性に比べて低く評価される。あとは性別分業の労働市場(セグリゲーション=性別職務分離)が残っている。つまり女性ばかりの職場は賃金が低い。男性の多い職種や業種に女性が参入すると賃金レベルが下がり逆に男性が女性の職種に入ると平均的な賃金が上がる傾向がある。これが男女の賃金格差を生んでいる。



③パートタイム問題

パートタイム問題は90年代の初めから短期契約とか派遣業が増えて大きくなった。「フルタイムは権利で、パートタイムは可能性」を基本にし、すべての労働者が望めば、フルタイムの仕事が提供されるよう求めている。現場の努力だけでは不十分で、LOは立法化を望んでいる。

現在、政府がパート問題を調査中で、今年末報告が出る予定だ。これは多くの人々が期待する重要な調査で、私はLO代表としてこの委員会のメンバーだが、最初の会合に参加して、非常に対立があるのを感じた。私たちはフルタイムで働く権利を重要視し、労使協定時には、パートタイムは雇用主の必要と労働者個人のニーズの両方を配慮した場合のみ、パート雇用ができることを主張しているが、経営者側は、新しい雇用機会や小さな会社の設立の場合に妨げになると感じている。国際的には、他のヨーロッパの国などでも徐々に状況が悪化している。スウェーデンのパートは、比較的安心して働けるが、他の国と同様の問題もあって不安はある。パートでは女性が経済的な自由を手に行かないから、パートタイム化は広げないようすべきだ。

公務員の非正規化に対しては、政府は雇用形態を分類し、明確化して、経営者側に逃げ道がないように努力している。すでにある労働関係の法律を強化し、基礎的な安心があるような雇用形態にする。増えている派遣業については5年前に派遣業協定を結んでいる。フルタイムの雇用機会を多くすることで、さまざまな雇用形態も整備し、また雇用安定の法律を強化

するという対策をとっている。

2、家族分野の取り組み

スウェーデンには 480 日の育児休暇(政府が保障するので両親保険ともいう)の法律がある。男女平等法の中でも積極的に取るべき対策の項目として、雇用主は雇用者が子供を育てながら仕事ができるよう仕事の配分、組織やスケジュールの調整をしなければならない。多くの女性が、子供を長く保育所に預けたくないと思っているのでフルタイムの労働時間の 75%のパートで働くことを選ぶ。現状では、父親専用 60 日間、母親専用 60 日間、合わせて 120 日間の残りはどちらがとってもよい。統計をみると 70 年代は男性はほとんど育児休暇をとらなかったが、2003 年には育児休暇全取得日数の 17%を男性がとっている。しかし、男性がとるのは、休暇やクリスマスの季節や、サッカーの試合があるときが多い。これに対して、若い両親たちや組合、政府と一緒にこの状況を変えようとして世論に訴えている。しかしこれは微妙な問題で、個人の選択に組合や政府が介入すべきではないと考える人も多い。私たちのねらいは、労働市場で男女とも均等な権利を与えることなので、家庭内の不平等もちゃんと見るべきと考えている。現実的には、子供の病気のときは女性の方が多く休むし、他に何かが起こったときもそうだ。だから経営者は、2つの労働があるという見方をしている。男性は会社に忠実で、女性は家庭に忠実だと。

スウェーデンは他のヨーロッパに比べると、町を散歩すれば男性が乳母車を押し、公園でも一緒に遊ぶ光景が普通で誰も驚かない。男女平等の進んでいる国だ、とされているが実はまだまだ家庭と職場で性別役割の伝統が残っている。

政府の調査結果から政策提案が出てくる予定だが、多分男性専門の時間が今より長くなる提案になるだろう。育児休業についての LO の提案は 30%が母親専用、30%は父親専用、残りは家庭の中で自由に分けられるように。それに加えて、育児休暇を取れる期間を短くする。今は子供が 8 歳になるまでだが 4~5 歳までに減らすかもしれない。新しい提案は、今の予算の範囲内での改革の提案にということになっていて新たな予算は使えない

私たちも調査に代表者を送っているが、私自身 2 歳半から 8 歳までの 3 人の子供がいて、子供のために余裕をもちたいと思っているので妥協したくないと思う。国際的に活動していると感じるが、スウェーデンでは保障があって仕事をもちながら子供と一緒に時間を過ごすことができ親としてはとても恵まれている。それでも多くのスウェーデンの女性は、自分が働きすぎて子供には申し訳ないという気持ちがある。

最近の重要な決定は、保育料金の上限を政府が決めたこと。それによって 2 人でも 3 人でも保育所に入れられるようになった。

3、代表権の取り組み

組織の決定における男女の割合について組合も政府も継続的に統計を取っている。LO では、中央でも地方でも、役員の中の女性の割合は高くなっている。しかし、その状況を維持するための継続的な戦略がないと、すぐ状況は悪化する。権力をとって、対抗する力を維持しないと、すぐ取り上げられてしまう。新役員を選ぶとき、“壁の中の見えない構造”と呼んでいるが、昔からの男性の視点が支配的だ。15 年前、役員選挙だけでは解決できないと、組合の中で「女性リーグ」という特別な女性組織を作って、若い女性に権力をとる、役員になるということの意味を教育した。決定者の立場に入った女性を、経験のある女性が支援したり、リーダーシップや女性問題の講座を開いて続けて支援した。決定機関の中の女性比率を半分にする決定がされるよう努力した。政治の世界でも候補者のリストを半分女性にするという動きも同時にあって、運動はかなり成功したが、ガラスの天井がある。女性が決定機

関に入ると、大きな決定が非公式の場に移るのだ。

いつも総会や選挙の度にこの割合が維持されるよう守らねばならない。LO では事務局は、男女半々、LO の代表は女性と男性ふたりずつ。女性をはじめて LO の委員長になったとき大騒ぎになったが、彼女のおかげで女性がリーダーシップをとる雰囲気が出て、女性が参加しやすくなった。しかし、やはり見えない抵抗が相変わらずあって、問題を乗り越えるのに常にジェンダーの視点や知識を持って戦略を考え続けなければならない。

4、性に関する暴力からの解放

LO では、これは最近拡大している問題。この数年世論とメディアではかなり注目され、移民男性が、男性と自由に付き合う娘を家族の名誉を守るために殺すという事件（名誉殺人）や、男性からの女性に対する暴力、セクハラ、売買春、公共の場の性的表現などがある。若者の間でも言葉遣いなどの問題が起こっている。なかなか難しい文化の問題だ。そういう問題に取り組んできた市民団体全国組織と連絡をとったり、政府の問題解決に向けた委員会に出席したりしてきたが、これから具体的な活動ができそうだ。ある女優と小さな劇団との協力で、演劇のあと教育的な話し合いをするというやり方を始めている。地域での組合代表が、サポーターという形で活動できるようになるといい。政府も女性の尊厳に関する犯罪に対する取り組みを強化している。

II. 組合組織内での変革—組織の中でのジェンダー主流化の取り組み

1、ワーキンググループ

ジェンダー・メインストリーミング(ジェンダーの主流化)とは、すべての部署で男女平等の取り組みをするという意味だが、全体で取り組むにしても、私たちは男女平等を政策的に取り組む専門部署を残すことを選択している。私自身も男女平等オンブズパーソンとして活動しているが、専門的知識をもった調査やフォローが必要だと判断しているからだ。

LO の中にリーダーと各部署の部長がはいっているワーキンググループが設置されている。組織の中から出てくる決定案は、大小を問わずすべてこのワーキンググループを通さなければならない。政府の法律案への意見書や、各種委員会への委任など、また政策的な決定で何を優先すべきか、96 年以来このワーキンググループを通して、男女平等の視点から分析されなければならないようになった。各分野でチェックリストがあり、そこに男女平等の分析結果を書き込む。全職員がこの問題を理解できるよう教育する必要もある。職員も各部長も、“男女平等眼鏡”をかけて自分たちのやっていることを見るようになる。

県に相当する 19 の地方支部があるが、そこでも男女平等担当者を置いている。多少状況がばらばらだが、各組合の支部にも担当者がいて、この人たちと継続的に連絡を取り合って一緒に LO の中で男女平等委員会の委員になっている。

2、企業の男女平等計画

現場での取り組みでは、男女平等法に規定されているとおり、10 人以上の職場では毎年作成する男女平等計画を経営者と一緒に作っていくことが中心である。1980 年にできた男女平等法はその後何度も改正され強化されている(付記：91 年、94 年、98 年、2000 年)。

男女平等法は、使用者に差別の実態調査と積極的な措置を義務付けている。賃金の調査と賃金状況の分析が先ほどいった 7%問題を解決するための道具になる。あるスーパーで、バナナの入っている箱を運んでいる男性とそれを受け取る女性、2 人の賃金がなぜ違うのか?など仕事内容の評価も大切で、職種が違っていても身体的、精神的な労働を比較可能にするのは男女平等推進のための重要な要素である。仕事の評価をするための正しい指標、計測の仕方を

見つけ分析していかないと、評価の上の差別問題を解決できない。職場では、賃金とか労働条件に関する情報はオープンでなければならない。

3、男女平等オンブズマン

現在は性による差別の案件を平等オンブズマン(国の制度で組合とは別)に持っていくことができる。男女平等計画が不十分であれば、平等オンブズマンの直属している男女平等委員会に報告できる。職場で賃金格差が発生してその元になる理由が見当たらない場合や組合が要求しても経営者側が男女平等計画をつくらない場合は、男女平等オンブズマンはその職場の実態を調べて作ることを要求できる。平等オンブズマンは、この法律に対する監視の役割を果たす。組合の支部が中央に報告し、組合の中央組織が男女平等委員会に報告できる。委員会には労使の代表が入っており罰金を求める命令ができる。まだ事例がないがこれからケースが出てくるだろう。委員会やオンブズマンを通じて、指揮、命令が出れば、私たちの行動範囲も広がる。

10年前にスウェーデンの訪問団と一緒に日本を訪れる機会があって、励まされる経験をした。強い女性たちとたくさん出会って力をもらった。国によって文化が違うけれども ICFTU (国際自由労連) や ETUC (欧州労連) を通じ、共通の問題があることに気づいた。お互いに協力することが大切だ。

明るい夜—スウェーデン流の草の根民主主義

アムステルダム空港からスウェーデンのストックホルム空港まで飛行機から眼下の大地を見渡すと森と無数の湖が見えた。夜なのに明るくて時間の感覚がずれていく。10時ころになってようやく暗くなり朝の3時には明るくなってしまふ。長い夜に時間を忘れて議論を重ねてきたのだろう。スウェーデン人は議論好きという情報に議論好きの信州人といわれて育った私は親近感をもった。

スウェーデン人のメンタリティは裏表がなく、草の根民主主義が定着しているようだ。とことん議論して一度決定したら、それまで反対意見だった人も仕事に関しては一致して協力する。うまくいかないところがあったらまた議論をして政策を改善しまた実践する。統計も毎年更新される。改善されてきたかどうか徹底して考察する。またその統計も時々までジェンダー視点で行われているのだ。

EU加盟に当たっても多くの議論を重ねたようだ。反対意見の心配はEUの波に吞まれてスウェーデンの平等政策が後退するのではないかという懸念だった。しかし、EUを平等政策の方向にリードしようという選択をした。これからも困難な道を長い議論をとおしてEU諸国の合意形成を作っていくのだろう。スウェーデン人の粘り強さに希望を持ちたい。

(伊藤みどり)



政府・産業省男女平等部

ビルギッタ・オーセスコグ (Ms. Birgitta Aseskog) さん
産業省・男女平等部 (Division for Gender Equality)

スウェーデン政府は、ジェンダー平等政策をどのような視点で確立しようとしてきたか、方針や実践の経過、問題点や今後の展望、また EU との調整や経済のグローバリゼーションの影響などを伺った。応対くださったビルギッタさんは、「スウェーデンの男女平等政策の後押しをしているのは NGO や女性個人の力です。女性たちが政府に対する働きかけや要求、行動を長年にわたって続けてきたことで男女平等政策が定着してきました。また、政治的な女性連盟も大きな力を発揮し、とても重要な存在です。スウェーデンでは国連へ代表団を送る時は必ず NGO を加えています。皆さんの働きはとても大事です。」と私たちに励まして下さった。

1、ジェンダー平等社会を確立するための政策と実践

1) ジェンダー平等の基本方針

スウェーデン政府のジェンダー平等政策の基本方針は、女性と男性が生活のあらゆる面で平等の機会と権利と責任を持つということである。その実現のために、戦略と組織構造が必要である。ジェンダー平等政策の目標は、男女の権力と影響力を平等に分け合うこと。また、経済的自立の機会、仕事と雇用における機会と処遇、教育と訓練および自己啓発の機会についての平等であり、子どもと家庭に対する責任を分かち合うこと、そして性的暴力からの解放を含んでいる。

2) ジェンダー主流化実現のための政府機構と関連機関

スウェーデンは、政治的な決定機関においても、男女平等は世界一である。内閣も男女半々になっている。2002年の国会議員選挙の結果、女性議員は45%を占めるようになった。政府機関の委員を任命する時にはジェンダー平等部に相談しなければならず、今ではすべての委員会でもほとんど男女同数になっている。政府は、1994年にジェンダー主流化政策を採用し、それを実施するための政府機関の整備をした。まずジェンダー政策担当大臣がいて、その下にジェンダー平等部があり、すべての省庁にジェンダー担当部署と担当者を置いている。

担当大臣直属のジェンダー平等評議会は、政党やその女性部、女性団体、労使代表、その他 NGO の代表によって構成され、意見交換や議論の場になっている。80年の平等法制定により設置されたオンブズマンは、法が守られているかどうか監視しているが、92年の改正で権限が強化された（注：LOの項参照）。その他94年から、すべての県に男女平等専門家を配置し、県レベルでもジェンダーの主流化に取り組んでいる。

3) 行動計画の5つの中心分野

男女平等のための5ヵ年計画は、2006年の選挙まで有効である。今政府は、ジェンダー平等のための目標と政策、組織のあり方を見直す調査を依頼しており、今年の夏の終わりには報告が出る予定である。政府は2006年には新しい目標と政策を国会に提出する。

この行動計画には5つの中心分野がある。

① 決定機関の男女の割合。政府は進んでいるが、民間企業の取締役会では女性の割合がま

だ 14%程度なので今後増大させる。

- ② 男女同一賃金の問題。現在 15%の格差がある。基本的に労使交渉で解決すべき問題であるが、政府は協議を重ねて、行動計画を打ち出している。年金は女性の賃金が男性よりも低いいため、基礎年金しかない人も女性の方が多いという実情もある。
- ③ 男性からの暴力の問題。スウェーデンでも年間 2 万人の女性が親しい男性から暴力の被害を受けている。行政機関が協力するよう強く勧めていて、法律も強化している。被害者の女性が安全な場所を確保できるよう方策を作っている。99年に“買春は犯罪”とする法律を制定した。政府は以前から、売買春対策、女性の商品化や公共の場での性的表現を規制するプロジェクトを持っている。
- ④ ジェンダーの平等。女性が権利を得れば、男性は既得権の一部を譲り渡さなければならない。女性が労働市場に出る分、男性は家庭に入る必要がある。政府はジェンダー平等推進のために世論を作り、セミナーを開催し、記事掲載などを通して意識作りの努力をしている。
- ⑤ 公共の場での性的表現を規制。規制に取り組む NGO に対して補助金を出している。

2、性別役割分業社会からジェンダー平等社会へ

政府の見方の出発点は、社会構造は男性優位であり、性別役割分業やジェンダーにもとづく権力構造を問題視し、男女平等のためにこれを廃止しなければならないということ。2つの戦略の柱がある。

- ① ジェンダーの主流化。ジェンダーの視点をすべての政府の部門に波及させる。各省庁で、それらの政策が男女にどのような影響を与えるのか分析・調査を行う。調査結果を統計としてまとめて対策をとる。対策は法律やプロジェクトとして反映させる。男女平等大臣は遂行のための特別予算を持っている。
- ② 教育プログラム。94 年以来、政府がすべての政策においてジェンダーの視点を入れ、男女平等を整備する計画を立てた。閣僚レベルから各省庁の職員までの教育プログラムがあり、ジェンダー分析のやり方を教育している。詳細な分析の上、政策を立て、結果の平等を追究する。分析に必要な指標は自分たちで考えなければならない。エネルギー、交通、教育、社会事業、外交、防衛すべてのエリアの政策分野に必要な条件である。実践のために政府に委員会を設置し、調査のための支援をしている。分析結果が出ることも、指標もはじめてで、今後メソッドを開発することもこの部署でやる。

3、社会保障制度として、仕事と家庭の両立のためにとられた育児に関する施策

70年代から今日までに、働く男女がほぼ同数になり、2003年の時点では、女性労働者の51%が公共部門、49%が民間で働いている。公共部門の男性労働者は19%にとどまる。性別職務分離が昔から続いているが、男女の割合が同等になった職種は以前は7%程度だったが、今ようやく14%になった。保育所はほとんどが公立で、1~6歳までの入園率は過去12%だったが今では83%になっている。74年に、有給育児休暇（両親休暇）ができ、男女共に取れる。日数の一部を男女がシェアするが、主に女性が取得しており、政府は男性が育児休暇をより多く取るように政策をとっている。1995年に「パパの月」を導入してから父親の育児休暇取得率が上昇し、現在は17%である。480日の両親保険期間のうち各60日は男女双方が相手に譲ることができない（2002年改正）。

4、EU へのジェンダー主流化をどのように働きかけるのか？ その評価と今後の課題

EU は 2004 年に 10 カ国が新しく加盟し、現在 25 カ国。各国でレベルが違うが、スウェーデンはジェンダー平等の分野で各国と協力していく。一国でのジェンダー平等ではなく、

他の国にもジェンダー主流化を働きかけることが重要であり、スウェーデンがとくに活発に活動することで、EUに影響を与えることができる。高齢化社会による新しい労働力が必要であり、使われていない女性の労働力を活用しなければならない。計画は90年代初期からあるが、99年に男女平等大臣がEUを誘ってセミナーを開き協議した。現在交渉中だが、EUに男女平等に関する機関（インスティテュート）を共同で設置しようという話があり2007年には設立予定である。

—以下・質疑応答—

Q 女性は公務員が多い。民営化が進むことに対する政府の対策は？

A 医療と教育の分野で民営化の可能性は最近あるが、大きなトレンドだとはいえない。

Q グローバル化による規制緩和と貧困の女性化及び移民労働者の処遇について。

A 男女平等大臣が移民統合政策の担当でもあり、統合政策に強いジェンダー視点を持っている。女性の貧困については、開発援助に関わり、外務省を通じてジェンダーの視点を強化し、主に女性が経済的に自立できることを支援する。AIDSは女性が犠牲者になっているが、女性と男性では被害の状況が違うので、違う形の対策が必要である。女性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツを確立していく。

Q グローバル化による女性の権利低下について

A 男女平等に関する法律は非常に強いので、外資も従う必要がある。女性の賃金が低くなる傾向もあるが、それは労使関係で解決すべきであり、問題は起こっていない。南部ヨーロッパのスペインでは女性は正規雇用にはなれず不安定な生活をしている。危険性は認識しているが、スウェーデンでは問題はない。理由は、企業が女性を不安定な労働力としてみていない。両親保険は国が負担しているので、女性は戻ってくるし、男性も育児休暇を取っているので、安定した労働力として男女差は大きくない。ベルギーでは育児休暇を取るときは企業が一部を負担しているので、代わりの人を雇用する余裕がない。スウェーデンでは企業に負担がなく代替労働者を雇えるので、女性を雇用することに危険性がない。

Q 出産する可能性がある女性に採用時点で差別があるのか？

A 他の国と同じように起こりうる。育児休暇の17%を男性が取っているが、それでもスウェーデンの女性は、男女平等になったと思っていない。4月にできたフェミニスト・イニシアティブも、政府としては社会からのサポートと感じている。

Q 臨時雇用労働者が増大することで悪影響はあるか？

A 女性のパート失業者も男性より多い。対策は、法律を通じてフルタイムの権利を保障していくこと。フルタイムは40時間だが、長時間(35時間前後)のパートタイム労働者が多く、子供が小さい時に自主的にパートになる。子育てを終えて、フルタイムになりたい時は仕事がない。パートで働けるように職場が組織化されていて、若い女性でもパートになっている。臨時が確かに増えているので、法律によって、一定の期間を超えたら正規にしないといけませんが、企業は1年経ったところで、新しい人を雇う。EUから派遣業の指令が出ている。パートタイム失業者(35~37時間)の女性たちに対して、フルタイム(40時間)の権利を追求するよう働きかける。

Q マクドナルドは組合を作らせないが、スウェーデンではどうなのか？

A マクドナルドだけではなく、IBMも同じ。スウェーデンでは、マクドナルドの店員の多くが組合に入っていて、協定も結んでいる。ギニアの移民労働者もいて、ホテルなどの組合を通じて、有給確保や労働時間の改善もしている。また新しい雇用の機会は優先的に与えられる。スウェーデンは全体的に組合組織率が高いことが一般的である。しかし、IBMで

はとくに専門職の人は組合に組織できていない。

Q 女性の尊厳を犯す性暴力に対する刑法上の罪は、何を変えるために作られたのか?効果は?

A 家庭内暴力や女性に近い立場の男性からの暴力が多く、そういう被害者も告訴できる。法律の影響の調査によると、議論が起り、見えない部分が見えてきて、告訴する女性が増えたことが効果。

Q 日本の男女賃金格差は正社員でも 34%。性別職務分離も含めて、スウェーデンで格差是正のための対策は?

A 長い期間取り組んできたが、難しい。若者を対象に、各学校で伝統的な性別職務分離を解消するためのプロジェクトやキャンペーンをやっている。学校では全く同じキャリアをもった男女が、労働市場に出た場合、市場のメカニズムで職務分離が進んでしまう。入社後何年間かの昇格・昇進は男性が早い。EU から職務分離について勧告されている。女性労働者が多いので他の国より見え易い。女性が入社してからの権利やキャリアなど、性別職務分離が起こる労働市場のメカニズムを研究する必要がある。政府は企業の取締役会の女性比率を高めることもやっている。最近の男女平等法に新しい条文がはいり、雇用主が賃金格差の調査をしなければならない。10人以上の全ての企業が対象で対策計画を作る必要がある。男女平等オンブズパーソンが監視している。

Q 労働組合の活動は?

A 政府関係者は国家公務員の組合に所属し、活動している。

Q 日本は福祉関係で民営化がすすんでいる。民営化についてもう少し説明して欲しい。

A 民営化を始めたときに議論があり、1、女性の失業が増大する。2、女性の可能性として、起業家として独立する機会になるのではという意見があった。たとえば看護師が民間の会社に移って、賃金がよくなったという事例がある。保育や学校教育の分野でも、起業でよくなったという個別の事例はある。福祉部門だけではなく、電力、上下水道も民営化された。現在の社民党は病院の民営化にストップをかけている。民営化が女性の失業を多く生み出したとはいえない。最近では男性や若者の失業が増えていて、政府は危惧している。民営化といっても、保育所は公共の設備で、国の財源である。利益目的ではなく、親の協同組合でやっている保育所もある。

政府も大きな NPO

スウェーデンのツアーで一番最後に回った産業省の男女平等部のビルギッタさんの話が一番感銘を受けた。政府の役人である彼女の話はそれまで回った女性団体や労働組合とほぼ変わらない認識だったからだ。彼女は自分をフェミニストだといった。女性の政党を作る動きを、市民の側からの政府に対する強力なサポートだと認識する役人の働き方こそ、私の求めてきたものだった。私が労働の場にあえてこだわったのは、社会運動を勤務時間中にそして時間外にできるようにするためだ。そうしなければ社会は永遠に抑圧を作り出す労働と回復する運動のいたちごっこになる。社会に貢献するやりがいのある仕事をゆったりとこなす、当たり前健全な働き方を作ってきたことが、女性が働きやすい状況を作っている。それが個人の満足と社会の変革をもたらす。私の思いが実現しているのを目の当たりにしながら、自分の闘いと日本を思って複雑な気持ちをどうしようもなかった。

(榊原裕美)

フェミニスト・イニシアティヴ(FI)

アンマリ・チュン (Ms. Ann-Marie Tung) さん
FI の 15 人委員会のメンバー

当初予定になかったが、アジア女性資料センターへの取材で出会ったフリー・ジャーナリストのアンナ・ノーリンさんの紹介で、4月4日に結成されたフェミニスト・イニシアティヴ(FI)を訪問した。面会したのはアンマリ・チュンさん。FIの15人の委員の一人。36歳で、男女平等と男性の女性に対する暴力の対策が専門。RSSU(性教育のための全国団体)の理事。70年の古い団体だが、最近は国際的にもリプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の教育を行なったりしている。母はスウェーデン人で父は日本人。全国の自治体のほぼ半分にボランティアの相談所があり、その全国事務所で働いている。女性に対する暴力の資料センター設立準備に向け、9ヵ月間、政府の依頼で調査を行い報告をまとめた。

フェミニスト・イニシアティヴ (F I) のできたいきさつ—発表 1 週間で 4000 人？！

何回か女性のグループで党を作る話があったが、去年8月に女性グループが秘密会議を開き、FIにまとまることが決定された。集まったのは、女性団体の活動家やジェンダー研究者、職場で実践家、学生、政治家など、その後9ヵ月間会合を持って、組織化の仕方、発表する時期、政治問題、何を求めるのか、家父長制的な政界で自分たち自身が家父長制的にならない方法などを考え、結局リーダーを置く代わりに15人の委員会を構成した。関わっている女性の一人は、ギュードルン・シーマンという左翼党の前党首。彼女は党首も党も辞め活動はフェミニズムの課題を中心にすると発表していたので彼女に期待が集まっていた。

4月4日、記者会見は混乱のきわみで、めったにない大きな喜びのニュースになった。反応は主に肯定的。疑問視する人も、それでどうするの？という意見もあったが、予想できる反応だった。私たちは民主主義を重視するので、あらかじめ政策的立場を決めない。参加者には政策をつくるためのワーキンググループへの参加を誘った。最初の1週間だけで4000人の申し込みがあった。全国各地にグループができて、三大都市ではかなり大きいグループになっている。グループの中で、何を求めていくか、と、組織の運営方法を話し合う。今委員会では、議論のたたき台をみんなに送っている。9月に総会を開いて新しい委員を選び、選挙に向けて政策を決め、2006年の秋に総選挙に向けて動く。正式に政党になるための一定の会員を上回るのは確実だが、政党にするかどうかは決まっていない。政党になったら、表に乗る候補者のリストが要る。スウェーデンは同時選挙で国会、県、自治体がすべて9月の日曜日に行われる。国会だけの政党もできるし、各自治体でもやろうと思えばできる。それも会員次第。

反響は？

一般市民からの反響は主に肯定的だが、これまでのしくみを守りたいという立場の人もある。マスメディアのバックラッシュで、反フェミニストな意見が時々出る。この秋、女性相談所運動が支援され政府も補助金をたくさんつけようと意欲的だったが、最近になって相談所の考え方やイデオロギーが厳しく批判されるようになった。

また、スウェーデンの政治には左翼ブロックと保守ブロックがあるが、FIはそのどちらな

のか、両方含むのかという議論が行われている。保守ブロックからはもうひとつの左翼ブロックだと、左翼ブロックからはわれわれと競争するのかと、両側から批判が来ている。今関わっている委員たちは、保守側からも左翼側からもきているので、その両方にフェミニズムの課題は共通することだと私たちは問題なく考えている。

発足して時間は短く、お金も力もないのだが、メディアの中では馬鹿にされたり、社会を破壊する悪魔（デモン）として描かれたりする。しかしこんな短期間でもF Iは政党に影響を与えている。環境党はこれまでそういう課題を忘れてごめんなさい、これからフェミニズムに力を入れると発表し、社民党では、フェミニスタという新しいネットワークを作り、保守側も新しい女性ネットワークを作っている。昔の赤いストッキングという女性の運動(日本では青いストッキング・・・青鞥)になぞらえて10年前、サポートストッキングという組織があった。これは党は作らなかったが、作るぞという脅しだけで効果があり、国会議員のリストが50%女性になった。しかし、男女平等の立場から政治を変えるフェミニストとしてではなく所属する政党に忠実である範囲で女性議員が入っただけだった。

F Iのネットワーク

ダーラナ地方にある小さな地域、スエタというところで最初に秘密会議をしてから、シーマンの周りにいたグループ、大学レベルでの学生組織、エンマグループ（サポートストッキングの流れ。エッパ・ヴィッド・ブラッドストルムというジェンダー視点の文学博士など有名な人がいる）、「国境のない女性」、グループ8の背景の人（60年代に活動していたウーマンリブの流れ）などが集まった。シーマンがメディアでフェミニズム活動をすると発表してからたくさんの方が彼女にかかわりたいと手紙を送って関心を示していた。私が入っていたグループはシーマンに近いスープグループ(月に1回スープを食べながら話し合っていたから)。踊りの練習という口実の秘密会議でリストを作り始めた。そのリストの全員が一人か二人重要な知識を持つ人を誘うということにしたので、私も性教育の関係者とジュディス・バトラーをバークレーで研究している二人をグループに紹介した。シーマンはジェンダーの研究とか、政治家とか、政治経済学者などとの話し合いを続けてきていた。多くの女性は仕事や客や研究費を失う心配をした。スウェーデンでは政党の党員になるのは全然問題にならない。でもフェミニズムは問題視される。

なぜ、スウェーデンで？

世界的に男女平等が進んでいるスウェーデンでなぜ女性の党が必要かと多くの人は驚く。私は政府の依頼で調査をしたので、この国がよいことをやってきたことは確認したが、その限界もよくわかった。その限界線

スウェーデン 期待と実感と

長靴下のピッピの本は娘と散々楽しんだ。映画もよかった。でも、ピッピみたいな子がスウェーデンにはいっぱいいるんだろうか。絶対ありえない、だって、彼女は特別へんてこだったからお話を書いてもらえたんだ。そこんとこ見てこよう、それが私の内緒の使命だった。

政府機関でも、政党でも、組合でも、出会った人たちはみんなフェミニストを名乗る。これがこんがらがらる。私にとって、フェミニストは、怒りを根っこに、これを社会化し、変革のエネルギーとしていく人だった。怒りを表現した人たちは、唯一FI（フェミニスト・イニシアティブ）。彼女たちは苛立ちを率直に表明し、その声はこれまたあらゆる場所で受け止められている風だったし、その影響力も恐れられていた。しかし、社民党の女性たちは、人々の半分を閉め出すやり方ははじめに男たちが女たちを締め出したのと同じように失敗する、と言っていた。リブと共同参画、そんな言葉がふっと浮かんだ。もちろん日本のそれには比べるべくもないが、少しだけいらつきながら、でもまた行かなくてはと思っている。まだピッピには出会っていないので。(丹羽 雅代)

は構造的な改革をするということ。構造自身を変えようとするところまでストップする。スウェーデンの国民のほとんどは男女平等を支持している。男女の賃金格差はよくない、男性の女性に対する暴力もよくない。そういう広いコンセンサスがあるのに、実態がそうでないのは、ミステリーに近い、不思議なことだ。

この構造そのものを変えようとするのを恐れるあまり止まってしまう。その気持ちの一部は、社会福祉制度のモデルにある。誇りに思っているそのモデルを考えたのは20世紀の前半で、それが固定化されている。その福祉モデルは、男女の核家族を基本にしているが、現在のスウェーデンの社会が変わってきているのがなかなか見えてこない。女性は働くようになったし、移民が多くなり、異文化の社会になって、性的指向が多様になり、離婚が増え、それを背景にたとえば子どもに対する考え方などいろいろ違った見方が必要になっている。よくできているシステムがかえって弱点になり、固定化され変えにくくなっている。ここ100年の間に女性の役割は非常に変わって女性は男性とほぼまったく同じことができることを証明してきた。個人のレベルになると性役割とか、アイデンティティとか男女がどうあるべきかという考え方の問題になる。男性についてはもっと難しく、たしかに子どもの世話や家庭のことはやるようになってきているが男性の役割という新しいイメージが生まれてきていない。現在の性役割にみんな安心感があってそれを換えようとするのが不安になりがち。女性自身もそこに安心感があって、それを維持している。

平等大臣との円卓会議に参加する機会があって、彼はとてもオープンに、「では男性が女性を殴るのをやめさせるのにどうすればいいか」と聞いた。牧師さんが一人参加していて、彼は「女性が男性と一緒にいて安心できるようになって欲しい」といった。私は「女性が男性がいなくても安心できるのが基本だ」といった。そこで感じたのは目標が何かということ。誰も経験していないから望んでいるのは何なのか誰もわからない。ヘテロ（異性愛）の価値観を基本にしたユートピアなのか。まだ、みんな男女と子どもという核家族の夢を見ているかのようだ。それはもう実現しない、うまくいかないのもわかっているのに。

男女平等の夢と現実

現実的にはうまくいっていないが、これを変えるのは疲れること。みんなまだこの夢を見ている。フェミニズムなんかめんどくさい、と思われている。でもこのままでは犠牲者が増える。若い女性は燃え尽き症候群。家庭にいと仕事はないかのように振る舞い、仕事をしている時は家庭がないかのように振る舞う。女性に対しての期待がとても高いのに、女性の多くは、賃金が低く労働条件が悪い公共部門で働いている。男女平等を実現しつつも問題がまだ多い。

女性の10%が自分の相手との間で暴力を経験している。40%が、精神的な暴力を経験している。最近スウェーデンではレイプについての議論が行われている。レイプは、起訴になるのが1%とか4%とかいわれている。起訴されても有罪になるのがとても低い。

世界的に男女平等だという国でそうだととても信じられないこと。これもまた平等運動の変な結果になっている。女性が男性の所有物でなくなると、「みんなのもの」になってしまう。スウェーデンより男女平等が進んでない国の方が、女性の身体的な尊厳が法律によって保護されているという事実がある。たとえばイギリスでは社会福祉制度がそれほどではないが、女性や子どもに性的な虐待が行われていることを意識して保護する仕組みがしっかりしている。スウェーデンは男女平等国なので、逆にそれが無い。

離婚時は子どもの養育権は男女で平等に分けるという法律になっている。実際は女性がほとんど子どもの世話をしているし、育児休業も女性が80%なのに。状況を変えようと法律を変えて男性がもっと子どものことをやるようにしむけているが、現実はそのようになっていないと

いう問題にぶつかると、おかしなことになる。子どもオンブズマンという国の機関の調査でそういう例が出ている。女性の尊厳を侵害した男性が離婚して、裁判所が子どもを二人に平等に保護するよう判決を出したが、夫の暴力を経験している女性は難しい立場になった。前夫と付き合わなければならぬし、子どもの安全の心配もしなければならぬ。こういう男女平等の夢と現実が合っていない、特に暴力と経済の面で合っていないことが起きている。これは扱いにくい。

また、男女とも公正に医療の権利を受ける権利があると思っているが調査をしてみると女性のケアともらう薬の質が低いということがわかった。社会庁の調査で女性の心臓発作の時救急車が来るのを待つ時間が女性のほうが長い。お医者さんから専門家への依頼の頻度が低い。そして、受ける診断とかもらう薬も安い薬で質が低い。こういう事例からわかるのは、差別しようという悪意はどこにもないが、システムの中の構造的な不平等がある。つまり、個人個人の日常的な行動や仕事に悪意はなく、普通にやっただけで不平等な社会を作ってしまった。普通の人の普通の行動の結果がこういうことになっているとは想像もできない。子どもの育て方も同様。深く考えずに男の子女の子で別の扱いをしたり違った遊びをしたり、それによって不平等を作り維持してしまっている。

政治における新しい次元めざす

男女の役割を受け入れてしまう国民の意識を変えるのに、選挙で変わるのか、もっと底辺の生活のレベルで変化させていく戦略じゃなければ、という議論がある。長くネットワーク型でやってきて政治へ影響を与え、法律も変え、議会の外で活動をずっとやってきたが、最後に残っているのは議会の中でやるということ。政治における新しい次元、と呼んでいる。しかし私たちは自分のためではなくフェミニズムという課題のためにあるので議会にこの課題をもちこむことに成功すれば政党として必要なくなるのでみんながそれぞれの政党にいけばいい。

基礎的な綱領はあるが、具体的な政策については書いてない。年次総会までに打ち出す。男女の賃金差を無くす、これは他の政党と変わらない。どうやって、という方法論が中心になる。

私にとってもはっきりしたマニフェストがないのは不満だが、これは民主的なプロセスで重要なこと。私たち 15 人でそれを作って支持者を募るというのではなく、会員自身で作るのがねらいだ。だから私は政治的な解決方法を見つけるのは得意分野だが、今は会員からの問い合わせに返事をしたり、そういう事務的なことをやっている。

一期一会のふれあい

EUへの調査旅行は自分の目で見聞して、本とは違うことが実感できた。この旅で私に何ができるのかと悩み、唯一写真を撮ることが出来た。2001年にILOとオランダと一緒に訪問した人達が多く、前回ゆっくりと話すことのなかった人達とふれあうことが出来て元気を取り戻せた。スウェーデンではユースホステル近くのコンビニで、ブラジル人で日本人と結婚し、その後離婚して17歳の娘さんを日本に残して、スウェーデン語の勉強をしている女性に日本語で話しかけられた。そこで意気投合し、5人で大いに盛り上がり、2日後にも近くの日本料理店で色々な話をし、ユースホステルでも話をして別れを惜しんだ。日程最後の日にスウェーデン在住のピヤネル多美子さんのお宅に招待され、豚汁のようなけんちん汁とサラダを作り、私にとってはほっとする一時だった。訪問先で多くの方達の話聞き、様々な食べ物や文化に触れることが出来た9日間だった。

(中谷紀子)

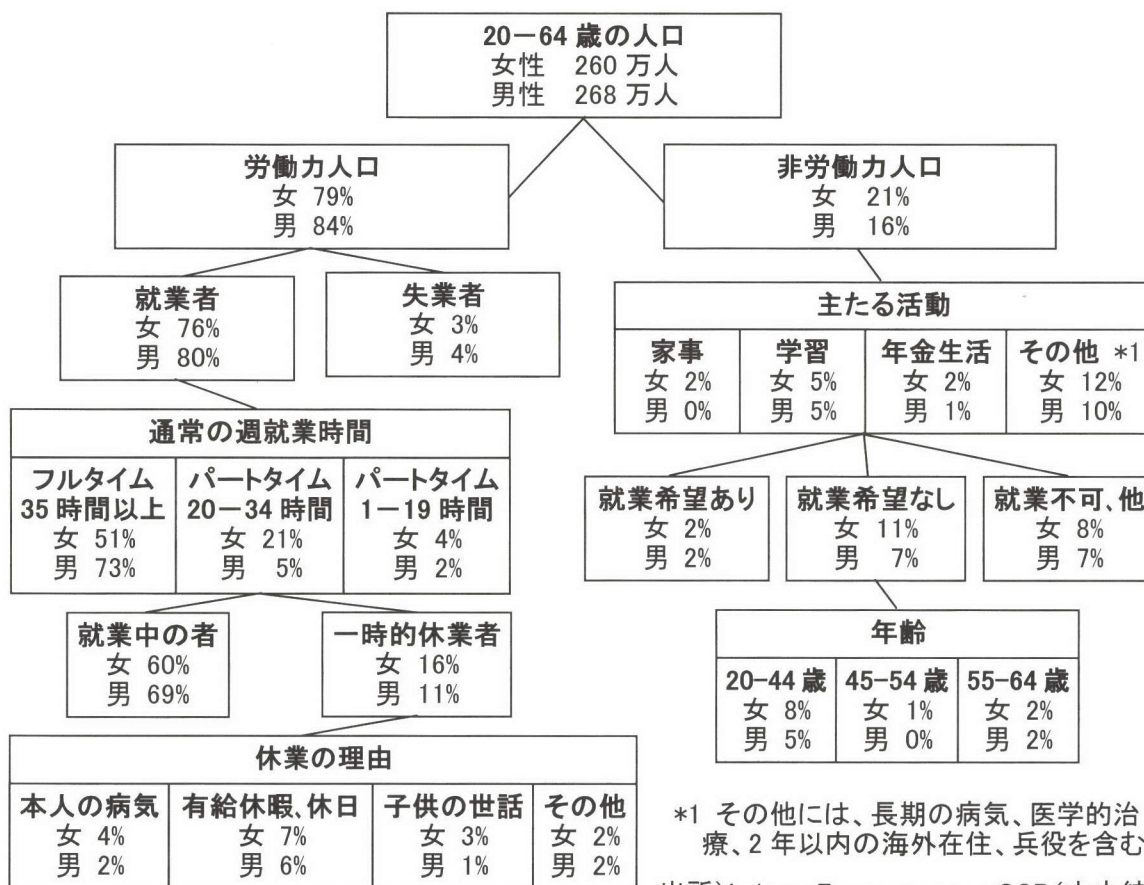
これらの統計は、「WOMEN and MEN in Sweden, Facts and Figures 2004」から翻訳して掲載しました。

表 1) 統計数字にみるスウェーデンの男女平等の現状(Some important facts)

項 目	年	女性	男性
労働力率	1970年	60%	90%
	2003年	79%	84%
雇用部門(公務部門の割合)	1970年	42%	21%
	2003年	51%	19%
男女ほぼ半々の職業に就いて働いている人の割合 (どちらかの性が60%を超えない職業)	1970年	7%	4%
	2003年	14%	13%
育児休暇取得者の男女比 (親保険の手当支給から、年間利用日数の男女比を算出)	1974年	100%	0%
	2003年	83%	17%
国会議員	1973年	15%	85%
	2002年	47%	53%
政府委員会委員 (市民からの選出委員の男女比)	1986年	17%	83%
	2002年	47%	53%
基礎年金のみの受給者	1983年	39%	9%
	2002年	8%	2%
男女ほぼ半々の高校卒業者 (どちらかの性が60%を超えない高校を卒業した人の割合)	1971-72年	12%	14%
	2002-03年	41%	40%
公立保育所入所児(1~6歳)	1972年	12%	
	2003年	83%	

図 1) スウェーデンの労働力人口及び非労働力人口(2003年)

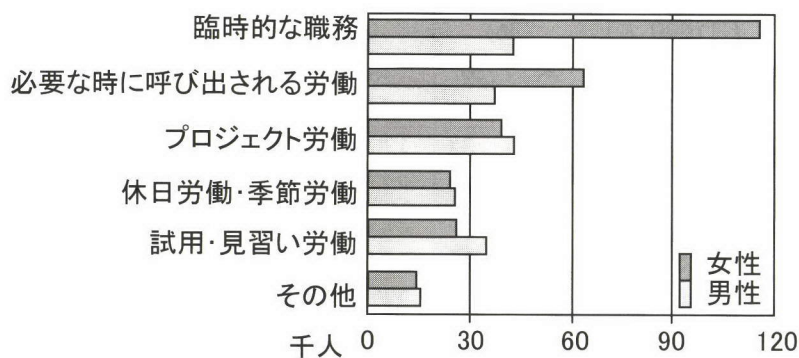
(グループ別の人口比率)



*1 その他には、長期の病気、医学的治療、2年以内の海外在住、兵役を含む。

出所) Labour Force surveys, SCB(中央統計局)

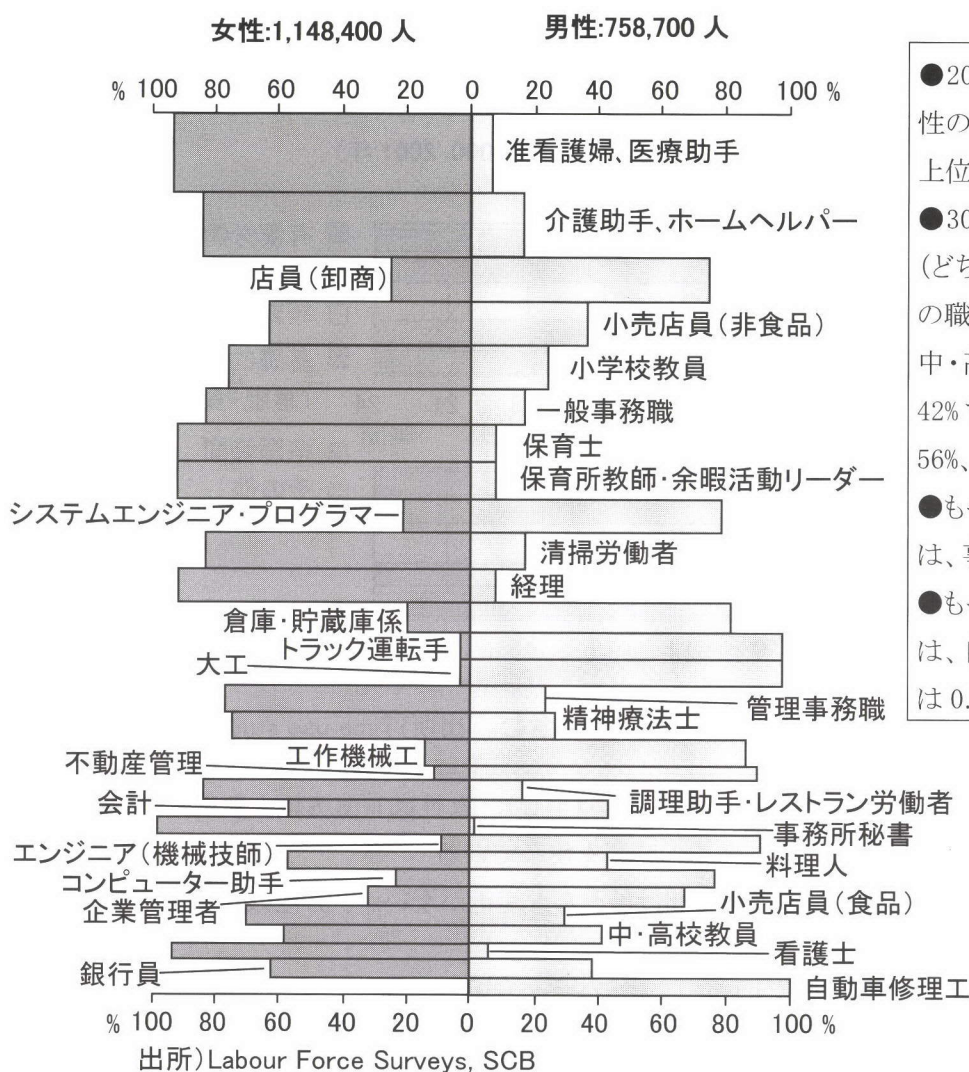
図2) タイプ別臨時雇用者数(20-64歳, 2003年)



注) 永続雇用でなく、定められた期間のみ働く者
出所) Labour Force Surveys, SCB

● 2003年には労働者の67%がフルタイムで働き、33%がパートタイムで働いている。(注: コメントにはないが、1997年に比べると、男女とも「必要なときに呼び出される労働」と「試用・見習い労働」が増えている。)

図3) 人数の多い上位30職種の男女比 2003年



● 20~64歳の雇用者のうち、女性の58%、男性の35%が雇用者数上位30職種で働いている。
● 30職種のうち、ほぼ男女同数(どちらかの性が60%を超えない)の職種は、3つしかない。そのうち中・高校教員は女性58%、男性42%で、料理人と会計は女性56%、男性44%である。
● もっとも女性占有度の高い職種は、事務所秘書で98%である。
● もっとも男性占有度の高い職種は、自動車修理・組立工で、女性は0.5%に満たない。

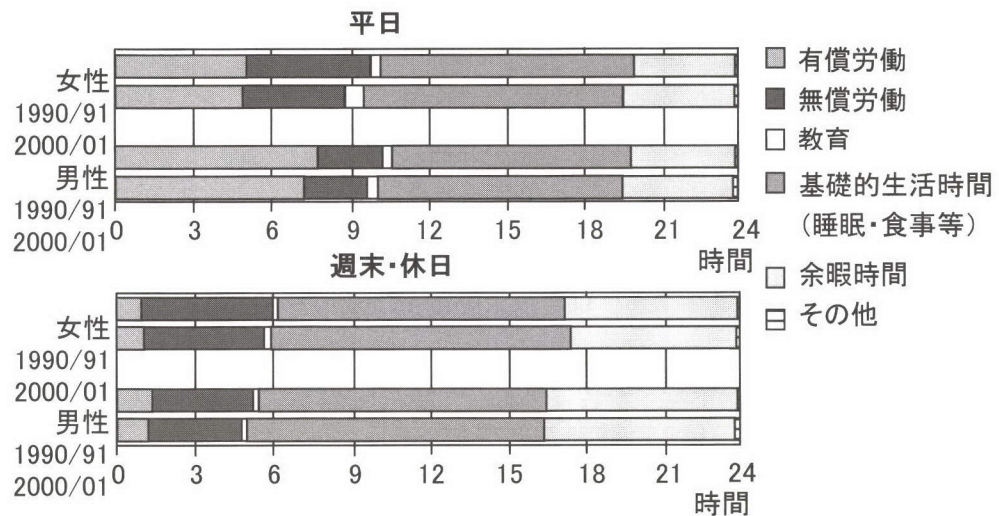
表 2) 人数の多い上位 10 職種の雇用者数及び男女賃金格差 2002 年

職種	人数 (1000 人)		男女比 (%)		平均賃金 (クローナ)		男女賃金格差 (男性=100)
	女	男	女	男	女	男	
ホームヘルパー、介護関連	388	49	89	11	17,300	17,600	98
小売店員	103	49	68	32	17,700	18,500	95
金融関連	55	90	38	62	22,500	28,500	79
機械工学技師	18	99	15	85	22,600	25,500	89
一般事務	78	17	82	18	18,000	19,500	92
自動車運転手	6	86	7	93	17,700	18,500	96
幼稚園教師・余暇活動リーダー	63	22	74	26	21,300	21,100	101
建設(内装関連)	4	77	5	95	16,500	19,800	83
営業関連	41	39	51	49	27,700	35,800	77
建設関連(基礎)	1	75	1	99	18,200	21,700	84

出所) Wage and salary structures, National Mediation Office

●女性の 43%、男性の 34%が上位 10 職種で働いている。男女それぞれ 10%が、性別分離の少ない職種に就いている。

図 4) 1 週間の行動別生活時間 (20-64 歳、1990/1991 年、2000/2001 年)



注) 有償労働には仕事関連の昼食、通勤時間を含む。出所) Time use study, SCB

●女性も男性も、1日に働いている時間はほぼ同じ(平日)。女性は有償労働と無償労働を同じくらいやっているが、男性は有償労働に多くの時間を使っている。

●女性は 1990/91 から今日まで、有償労働時間はほとんど変化がないが、男性は週当たり 3 時間短くなっている。

●女性の無償労働は減少しているが、男性には変化はみられない。

女性は無償労働に週 28 時間以上、男性は約 20 時間使っている。

無償労働に使う時間は、男女間だけでなく、ライフサイクルの時点によって著しく異なっている。

均等法改正にむけて
資料 (CEDAW、ILO)

均等法改正にむけて

均等待遇アクション 21 事務局

深化し続ける EU の男女均等政策

2002 年に改正された EU の男女均等待遇指令は、間接差別を「外見上は中立的な規定、基準、または慣行が、ある性に属する者を他の性に属する者と比較して、特定の不利益を与える場合。但し、当該規定、基準、あるいは慣行が、適法な目的により客観的に正当化され、かつその目的の達成手段として適切かつ必要な場合を除く」と規定している。また同指令 8 条 b4 には「企業の情報提供を奨励しなければならない」とある。

ILO も 2003 年に発表した仕事における差別に関する初のグローバル・レポートの中で「明白な差別は少なくなってきたものの、依然多くの差別が職場の日常に残っており、その上、新しい、より巧妙な形態をとる差別も現れ、懸念が広がっている」、すなわち差別は形を変えて現われると指摘している。

EU 加盟国でも使用者はコストを考慮して間接差別禁止の導入に好意的ではないが、判例の積み重ねや、女性の職場進出、新しいタイプの差別（セクハラ等）、人種差別などの複合差別に対応するため、EU の男女均等政策は深化し続けている。

間接差別のネガティブリストは論外

厚労省の労働政策審議会雇用均等分科会は、均等法改正について、2005 年 7 月に中間とりまとめを発表した。論点は ①男女双方に対する差別の禁止 ②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 ③間接差別の禁止 ④差別禁止の内容等（指針の「雇用管理区分」の削除） ⑤ポジティブ・アクションの効果的推進方策 ⑥セクシュアル・ハラスメント対策 ⑦男女雇用機会均等の実効性の確保 である。

今回の改正のポイントは、間接差別禁止の明文化にある。間接差別の概念については、「男女雇用機会均等政策研究会報告」が示した「外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないもの」という定義でほぼ一致をみている。

ところが突如、間接差別を原則禁止し例外的に合理性・正当性が立証された場合のみ差別にならないとするポジティブリスト方式でなく、禁止する項目を限定列挙するネガティブリスト方式という手法もあるのではないかという意見が出されてきた。使用者側は、原則禁止にすると間接差別が無制限に広がりかねないと主張しており、ネガティブリスト方式というのはこうした使用者側に配慮して考え出されたものであろう。これでは間接差別禁止が明文化されたとしても、実質的には骨抜きで差別是正にはなんら役に立たない。それどころか巧妙な差別隠しへの新たな道を用意するものでしかない。

ILO や EU では、複雑化し形を変えて現われる差別を禁止するために絶え間なく改正を続けており、それは国際規範になっている。それに背を向けてネガティブリストで乗り切ろうとするのは許されないことである。

妊娠・出産・育児がリスクとならないシステムを

「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」では、能率低下や不就労等に対する不利益取扱いは公平性の観点から慎重に議論すべきという意見が使用者側から出された。

次世代育成支援等さまざまな少子化対策が取られているにもかかわらず、働く女性にとって出産・育児は依然として大きなリスクになっている。

スウェーデンでは両親保険（日本の育児休業給付金にあたる）は国が負担しており企業には負担がないので、女性を雇用することにリスクがない。

ECJ（欧州裁判所）では、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは直接差別であるという判決が出ている。さらに、妊娠・出産に伴う労働不能と、他の疾病による労働不能を同じに扱うことはできないとされた。

こうした判決を受けてイギリスでは、出産休暇を取ったことを理由として更新拒否された有期契約労働者であっても、契約期間のほとんどが労働不能でない限り、更新拒否は直接差別であるとされた。

また 2005 年に締結した EU の「職場における男女平等協約」では、男性が育休をとってもキャリア開発に支障がない、女性が出産してもキャリアが中断しないような社会を求めている。従来の男性をモデルにしたキャリア育成ではなく、女性が出産・育児で仕事のペースが落ちてでも不利にならないようなノンリニアな（直線的ではない）キャリア開発の仕組みを設けるよう提言している。

ワーク・ライフ・バランスには均等待遇と選択権が不可欠

長時間労働を規制し、バランスのとれた人間らしい働き方である「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）を進めるには、パートやフレックスなどのフレキシブルワークが必要だということは、EU の労使共通認識となっている。

家族的責任を保障するため 30 年前に育児休暇を制定したスウェーデンでは、1970 年代には男性はほとんど育児休暇を取らなかった。しかし、95 年に「パパの月（パパクオータ）」を導入した結果、現在では男性の取得率は 17～18% を占めるようになった。男性の取得率を上げるために、行政は積極的に法の施行状況とその問題点の調査、分析を続けている。

イギリスでは労働組合が、フレキシブルワークを子どものケアだけでなく障害者や高齢者のケアにもひろげようと主張、すべての人にフレキシブルワークで働く権利があると考えている。それによって男性を長時間労働から抜け出させることができるからだ。そのためには均等待遇と労働者が選択権を持っていることが必要である。

持続可能な社会には男女平等がキーワード

2004 年欧州委員会の「男女平等に関する報告書」は、「ヨーロッパの労働力の生産可能性をフルに利用することが、2010 年までに『世界でもっとも競争力のある、知識を基礎としたダイナミックな経済、より多くのより良い仕事と偉大な社会統合を伴った、持続可能性ある経済成長』を成し遂げる鍵である。生活のすべてにおけるジェンダーギャップの除去をめざし、女性の市場参加を進めることが成功するうえで決定的である」と記している。

フランス、オランダで批准が否決され、足踏みしている EU 憲法草案は、第 II 部第 3 編で「平等」を規定、第 23 条「男女平等」には「男女平等は、雇用、労働および賃金を含むあらゆる領域において保障されなければならない」とし、また、ポジティブアクションの継続または採択を妨げてはならないとしている（『EU 男女均等法・判例集』 柴山・中曽根）。EU では一貫して均等政策の前進にむけた動きがみえる。

日本における審議会や分科会の論議には、経済政策の面からもジェンダー平等の必要性が認識されていないのではないだろうか。さらに、均等法改正は、正社員だけでなく、パートや契約社員、派遣等あらゆる雇用形態の女性に対する賃金差別をなくし、労働条件・福利厚生等の格差是正に実効のあるものでなければならない。

資料 (CEDAW、ILO)

国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)第29回会期
第4次・第5次日本レポート審議最終コメント(抜粋)
2003年7月18日 原文:英語 (NGO訳)
報告者:クリスティーヌ・カパラタ

主要関心事項及び勧告

21. 委員会は、憲法が両性の平等を規定してはいるが、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことに懸念を表明する。

22. 委員会は、条約の第1条に沿った、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法にとりこまれることを勧告する。委員会は、また、条約についての、とりわけ間接差別の意味と範囲についての、特に国会議員、司法関係者、法曹一般を対象とした、意識啓発のためのキャンペーンを行うことを勧告する。

23. 委員会は、締約国が、長年の固定的役割分担意識が男女間の平等を達成するための大きな障害と認識していることを評価し、この点についての定期的な世論調査に基づく取組に留意する一方、日本において、家庭や社会における男女の役割と責任に関し、根深く、硬直的な固定観念が持続し、労働市場における女性の状況、教育の選択、政治・公的分野への参画の低さに反映されていることに引き続き懸念を有する。

33. 委員会は、主に職種の違いやコース別雇用管理制度に表われるような水平的・垂直的な雇用分離から生じている男女間の賃金格差の存在、及び雇用機会均等法に関連する政府のガイドラインに示されている間接差別の慣行と影響についての認識の不足に懸念を有する。委員会は、更に、パートタイム労働者や派遣労働者に占める女性の割合が高く、彼らの賃金が一般労働者より低いことに懸念を有する。委員会は、主に女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難に深い懸念を有する。

34. 委員会は、締約国が雇用機会均等法に関連するガイドラインを改正すること、労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第4条1に沿った暫定的特別措置を用いて増すことを要請する。委員会は、特に教育、訓練、効果的な強制メ

カニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組がなされることを勧告する。委員会は、家族的責任と職業上の責任の両立を可能にする施策が強化されること、家庭内の仕事の男女間での平等な分担が促進されること、家庭や労働市場における女性の役割についての固定観念に基づく期待が変わることが奨励されることを勧告する。

2003年5月12日(月)発表 ILO/03/19
仕事における差別に関するグローバル・レポート
ILO駐日事務所マガジン 2003年5月20日号
より抜粋)

ILOは、1998年に採択した労働における基本的原則及び権利に関する宣言のフォローアップとして、宣言が扱う基本的原則及び権利の四つの分野について、毎年一つずつ順番に、総合的な報告書を作成し、討議のため総会に提出しています。このグローバル・レポートの今年のテーマは、雇用及び職業における差別の排除です。

「Time for Equality at Work (仕事における平等の時・英語)」と題する報告書は、明白な差別は少なくなってきたものの、依然多くが職場の日常に残っており、その上、新しい、より巧妙な形態をとる差別も現れ、懸念が広がっているとしています。

報告書が指摘する主な事項には、次のようなものがあります。

◎人種差別や、障害、HIV/エイズ、年齢、性的嗜好などに基づく新しい形態の差別など、差別は依然、職場の共通の問題であること。

◎50年前より女性の収入は良くなっている場合が多いものの、まだガラスの天井が昇進を阻み、女性は一般に男性より低賃金であるといったように、古くから認識されてきた仕事における女性差別のような差別でさえ、戦いの進展は一様でないこと。

◎被差別集団内の格差が拡大していること。

◎差別される人々は、しばしば家事手伝いや家内労働のようなインフォーマル経済における低賃金の仕事に就かざるを得ないこと。

◎差別は強制労働や社会的排除を生み出し、貧困を継続させてしまうこと。

◎公平な職場は労働者のモラルを、そして生産性、企業競争力を高めるといったように、個人も企業も社会全体も、仕事における差別がなくなればみんなが利益を得ること。

グローバル・レポート「Time for Equality at Work」

<http://www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/reports/report4.htm>

グローバル・レポート「仕事における平等の時」 の内容紹介

仕事における差別(discrimination at work)

★差別とは何か

雇用と職業における差別とは、特定の人を、業績や職務の必要性とは無関係な、ある特徴に基づき、区別し不利に取り扱うことをいいます。ILOの差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)では、差別とは、「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用または職業における機会及び待遇の平等を無にするか、害する結果となるもの」と規定します。この規定に含まれる7つの理由が本条約の定める差別の共通基準ですが、加盟国は労使協議の上、独自に新しい差別理由を追加することができ、その具体例としては、年齢、障害、HIV(エイズウイルス)／エイズ、性的嗜好に基づく差別などがあげられます。反組合的差別も、いまだ根強く広範に行われています。差別の撤廃は、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」にも含まれるILOの中核的な目標です。

一方、生産性の違いに基づいた異なった取り扱いや異なった報酬は差別とはなりません。技能、資格、能力の違いを反映し、特定の労働者、あるいは特定の職業が、他の労働者、職業よりも生産的で、労働報酬の差につながる場合がありますが、これは公正かつ効率的なものといえます。才能、知識、技能などといった個人の資質に基づく異なった扱いは差別には当たりません。

特定の個人の特別なニーズに応えるための異なった取り扱い、つまり、機会の平等を確保するための異なった取り扱いも差別に当たりません。例えば、障害を有する労働者のための通路を確保したり、妊娠した労働者を職場における危険から保護することは差別ではありません。過去または現在の差別により、不利な立場に置かれている人々を支援する措置についても同様です。

★どんな形態の差別があるのか

差別を受けている最大の集団は女性です。働く女性は増えてきていますが、先進国でも女性管理職の割合は3割に達しないなど、依然多くの国で昇進を阻む「ガラスの天井」が存在し、男女賃金格差がみられます。より低賃金の、より不安定な仕事には、女性が集中し、失業率もほとんど常に、女性の方が高くなっています。差別は、教育、報酬、職域分離など、採用時から解雇時に至る、雇用のあらゆる段階で起こる可能性があります。男女が働く経済活動部門は異なり、同じ職業集団内でも別々の位置を占める傾向があります。女性が雇用される職業の幅は狭く、パートタイマーや短期雇

用で働く傾向があり(日本や米国ではパートタイマーの約7割が女性)、昇進やキャリア開発における障壁もみられます。輸出主導型工業開発は女性に多くの新しい職業への道を開きましたが、賃金、職階、昇進の点で依然不平等が残ります。一時は女性に平等な待遇と機会を開く窓として、喝采と共に迎えられた情報通信技術関連の新しい分野の仕事でも職域分離の存在を示す証拠があります。

人種差別もまだ残っています。チェコにいるロマ民族労働者の平均7割は失業しているといったように、影響を受けているのは、移民労働者、少数民族、先住民及び種族民、その他の弱者集団です。地球規模の労働力移動の増大は移民労働者に加え、二世及び三世の移民労働者、外国生まれの市民に対する人種差別の形態を大きく変え、こういった労働者を外国人と(たとえそうでない場合でも)認識することが、これらの人々に対する差別につながっています。今日の世界では、ある人種または民族が他より優れているとの古い理論はさすがに見られませんが、外国の「両立し得ない」文化が、国家のアイデンティティーの統一を乱すおそれがあるとの主張に姿を変えています。

世界全体でHIV感染者・エイズ患者の数は約4,200万人に達すると推計されます。こういった人々に対する差別は、特に女性に対するものはますます懸念されるようになってきています。これは採用拒否を招く可能性のある採用前検査の実施や外国人労働者の検査義務づけのように、多くの形態をとり得ます。このほかの形態の差別には、医学的な証拠・通知または意見聴取なしの解雇、降格、健康保険給付の拒否、給与減額、いじめといったものがあります。

現在、世界人口の約7～10%とされる障害者数も、人口の高齢化と共に増える可能性があります。障害者の大半が途上国に住み、その比率は都市部よりも農村部で高いように見えます。もっとも一般的な形態の差別は労働市場と教育訓練の双方における機会の否定です。障害者の失業率は途上国の多くで80%に達し、障害者はしばしば低賃金のつまらない低技能職に押し込められ、社会保護はほとんどあるいは全く得られません。

この10年、宗教に基づく差別が増えてきたように思われます。現下の国際政治情勢は宗教集団相互の恐怖と差別の感情をあおり立て、社会を不安定にし、暴力を生む危険があります。宗教的な差別には、少数派宗教の信者に対する職場の同僚または上司の攻撃的な態度、宗教的慣習の無視と敬意不足、宗教的な日や祭日における労働の義務づけ、採用または昇進における偏り、事業免許の拒否、被服上の慣習に対する敬意の不足が含まれます。

年齢に基づく差別に対する懸念も高まってきています。2050年までに、先進国の人口の33%、途上国の

19%が60歳以上になりますが、その大半が女性です。差別は、採用年齢制限のような公然としたものから、キャリアの可能性が低いとか、経験がありすぎるからといった理由による採用拒否など、より巧妙なものまであります。その他の形態の差別には、訓練受講機会の制限、実質的に退職を強いる労働条件といったものがあげられます。年齢差別は退職が近い労働者に対するものに限られません。

多くの人が「複数の差別」を受けています。例えば、先住民及び種族民は最貧困層に属し、この集団の中の女性はさらにいっそう深刻な影響を受けています。こういった人々が直面する不利の度合いまたは深刻度は、個人的な特性がどれだけ差別を生み、それがどのように相互に関連しているかによって左右されます。例えば、ある人が差別を生む複数の特徴を備える場合もあります。様々な形態の差別を被る人々は、貧困層、特に慢性的貧困層の中の大きな割合を占め、インフォーマル経済にも多く見られる傾向があります。

★なぜ差別をなくすべきか

人間の発達と尊厳は仕事における差別の撤廃に左右されます。これは基本的な権利であり、個人、企業、社会全般それぞれにとって利益になることです。差別の撤廃は、個人が自由に職業を選択し、能力と技能を高め、個人の資質に応じた報酬を受け取るために不可欠です。差別は、労働市場において不平等と不当な不利益を生じさせます。

職場における公正と正義は、労働者の自尊心、意欲、向上心を高めます。より生産的で忠誠心の高い労働力と、効率的な人的資源、管理との組み合わせは、企業自体の生産性と競争力を高めます。反対に、差別はストレスを生み、労働意欲と向上心を削ぎ、自尊心を傷つけ、偏見の増進につながります。社会的緊張と紛争のリスクも、社会を構成するグループの間で機会がより平等に配分されている場合には、縮小されます。

長期的な差別と排除は貧困、そして社会分裂を引き起こし、経済成長を妨げます。例えばアパルトヘイト時代の南アフリカでは、製造業における技能労働者が不足し、経済成長の鈍化を招きました。教育制度は、国民の大多数が高いポストへの競争力をもたない状況を引き起こし、技能不足をより一層深刻化させました。職場における差別を廃止することは、他での差別をなくすことに向けての戦略的な一歩であり、より平等で民主的な労働市場と社会を構築し、紛争を減らすことに貢献します。

逆に、多様性は企業の競争力を高めます。年齢、性別、宗教、障害などの、社会における多様性を反映する労働力は、多様な顧客のニーズを理解するのにより適しているといえます。生産資源と教育が男女間でより平等に配分されれば、より高い生産性と成長力を招

くでしょう。

★ILOを中心とする差別問題への国際的な取り組み

◎1919 第二次世界大戦終結後、パリ平和会議によって設置された国際労働法制委員会がILO憲章を起草。憲章は、世界の永続する平和は、社会正義を基礎とする場合においてのみ確立できることを認め、人々が自由かつ公正に、自己が貢献した繁栄の分け前を享受できるようにすることを目的とします。

◎1930 1920年代に植民地統治国が先住民に労働を強要し続けていたことに対応し、ILOは強制労働条約(第29号)を採択。明白な奴隷制度、奴隷売買は1880年代から既に違法とされていたにも関わらず、このような行為は1920年代でもまだ広範に行われていました。

◎1944 ILOはフィラデルフィア宣言によって、憲章の範囲を拡大。労働条件の向上のみならず、戦後経済におけるより公正な成長の促進、そして人間の尊厳、安全、機会の平等を尊重する完全雇用の拡大を含むようになりました。

◎1945 国際的平和と安全を維持すること、国家間の友好的な関係を発展させること、及び社会の進歩とより良い生活条件の確保、そして人権の促進を目的として、国際連合を設立。ILOは国連の専門機関になっています。

◎1946 ILOは世界中の先住民族の生活や労働状況を調査するための専門家委員会を任命。この調査は1954年の複数機関による計画開始への道を開きました。

◎1948 国連総会は世界人権宣言を採択・公布。

◎1949 ILOは移民労働者に関する問題を取り上げ、移民労働者(改正)条約(第97号)を採択。その中で特に差別に対する保護が規定され、ILOが絶えず弱者の権利の保護に関心を抱いていることが確認されました。

◎1951 ILOは同一報酬条約(第100号)を採択。平等の促進と、労働における差別の撤廃を特に目的としたILO条約は二つありますが、これがその一つ目です。男女が異なった分野での経済活動を選択する傾向にあることに配慮し、同一労働同一賃金原則では不十分だということを認識した上で、男女平等に関し、進歩的な見解をとり、同一価値労働同一賃金を規定しています。

◎1955 ILOは職業リハビリテーション(障害者)勧告(第99号)を採択。障害者の職業訓練へのアクセス、職業紹介事業等、幅広い分野をカバーするものです。

◎1957 ILOは強制労働廃止条約(第105号)を採択し、強制労働と人種、社会的身分、宗教を理由とした差別との関連性を明確にしました。この年には、

先住民・種族民条約(第 107 号)も採択(1989 年に改正)。

◎1958 ILOは差別待遇(雇用及び職業)条約(第 111 号)を採択し、全ての労働者を人種、肌の色、性別、宗教、信条、国家的出身および社会的身分に基づく差別から保護することになりました。加盟国は、労使団体との協議の上、差別を行ってはいけない新たな理由を追加できます。

◎1964 ILOは雇用政策条約(第 122 号)を採択。差別のない雇用のための政策の枠組みを提供し、貧困と差別は同時に取り組むことができることを示しています。基礎となるのは、いかなる社会でも、そのいかなる構成員の才能と能力も無駄にする余裕などないという考えです。条約は、特に近年に植民地支配から解放された国々において、貧困の問題がますます懸念されていることを表わすものです。

◎1965 国連はあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約を採択。

◎1975 ILOは再び、自国の外にいる労働者の直面する困難に注目し、移民労働者(補足規定)条約(第 143 号)を採択。総会ではまた、女性労働者の機会と待遇における平等に関する宣言も採択しました。

◎1979 国連は女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を採択。

◎1980 ILOは高齢労働者の問題を特に扱った初のILO文書として、高齢労働者勧告(第 162 号)を採択。この勧告は、それまでの勧告、条約等に含まれる高齢者に関する言及を基礎としています。

◎1983 ILOは職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第 159 号)及び付随する同勧告(第 168 号)を採択し、障害をもつ人々が労働市場において受ける大きな不利益に世間の目を向けさせました。

◎1989 ILOは国連システム全体の参加のもと、1957 年の条約を基礎に、先住民及び種族民条約(第 169 号)を採択。これらは、現在でも、先住民及び種族民の権利を直接扱った唯一の国際基準となっています。

◎1990 すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国連条約が採択され、2003 年に発効しました。

◎1993 国連世界人権会議が、人権の観点からの開発に焦点を当て、世界でもこのようなアプローチに対する理解とコミットメントが高まりました。国連総会は、新たに国連人権高等弁務官というポストを創設しました。

◎1995 コペンハーゲンで開かれた国連社会開発サミットで、四つの分野における権利が基本的権利であることが宣言されましたが、その中には、雇用と職業における差別からの自由も含まれます。これは、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言採択への道を開きました。また、北京で開かれた国連

の第四回世界女性会議では、男女平等はそれ自体が開発における目的であることが主張され、政治宣言及び行動綱領が採択されました。

◎1998 雇用と職業における差別からの自由を含めた四つの分野の権利をカバーする、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言が採択されました。ILO加盟国は、当該条約を批准していなくてもその原則を守ることを約束するものです。

◎2000 ミレニアム開発目標が国連総会で採択され、貧困の削減が目標とされました。この中で、非農業部門の賃金雇用において女性が占める割合が一つの指標とされました。

◎2001 人種主義、人種差別、外国人排斥およびそれに関連する世界会議が、ダーバン(南アフリカ)で開かれました。宣言及び行動計画が採択され、働く世界において差別をなくすことの必要性が強調されました。この年、ILOは、HIV感染者及びエイズ患者の基本的権利の保護、及び感染予防を目指した「HIV/エイズと働く世界に関するILO行動規範」(日本語訳あり)、採用、雇用、昇進、仕事への定着、及び職場復帰に関し、障害をもつ労働者の問題の管理についてアドバイスを提供することを目指した「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」(日本語訳あり)を作成しました。

★差別はどうすればなくせるか

職場は差別と戦う戦略的な入り口です。職場が様々な特徴を持った人々を一緒にし、公平に扱うならば、社会全体におけるステレオタイプをなくすことができます。

差別をなくすには、差別を禁止し、平等を促進する法律が不可欠ですが、法律のみでは不十分です。仕事における差別は、これを禁止するだけでは廃止できません。有効な実施制度、ポジティブ・アクション、偏見のない教育、職業訓練及び職業紹介サービス、そして進歩の状況を評価する統計データも必要です。このような政策と法制度の組み合わせは、あらゆる形の差別を廃止するのに不可欠です。

仕事における平等の達成に関し、「すべてに通用する」解決策というものはありません。問題は国によって、集団によって違います。平等を阻止する要素は、公式なものも、非公式なものも共に廃絶する必要があります。平等を促進する措置は、文化、言語、家族の事情、識字力や基礎計算能力などにおける多様性に配慮しなければなりません。農業労働者や中小企業のオーナー、特に支配層でない女性や少数民族にとっては、土地、職業訓練、技術、資本への平等なアクセスがカギになります。一般社会への広範な啓蒙活動も必要かもしれません。この、常に変化し続ける現象と戦うためのもう一つの有効な手段は、労使団体とその代

表性の強化です。

仕事における差別の撤廃はみんなの責任です。国家は差別的慣行を禁止し、仕事に関わる平等な機会を推進する健全な法制度及び政策を整備する義務があります。労使団体は、個々にそして協力して、職場における差別的慣行を確定し、それをなくさなくてはなりません。最も重要なこととして、働いている場所にかかわらず、差別されている労働者及び使用者の声が聞かれる必要があります。

このような努力はすでに世界的にみられます。例えば、カースト制がある多民族国家インドでは、選挙議席や政府及び教育機関における一定職員数を特定カースト及び特定民族に割り当てるアファーマティブ・アクションが取られています。ILOの米州間職業訓練・調査資料センター(CINTERFOR)は、米州開発銀行の支援を受けて、アルゼンチン、ボリビア、コスタリカの低所得女性を対象とした技術・職業訓練強化計画を実施しています。エストニアではロビー集団の圧力などを通じて年齢差別を受けている高齢女性の雇用拡大を図る計画が進められています。さらに、加盟組織への団体交渉指針提示を通じて労働組合自ら男女平等を推進している韓国、10年余りにわ

たり、使用者団体が女性の小企業開発を支援する活動を実施してきたパキスタンといったように、労使団体による活動の例もあります。国連グローバル・コンパクトの枠内でも、職場における多様性に関する良い慣行を強調し、推進することを目的とするイニシアチブがフォードなど企業の主導で進められています。

ILOは政府、労使団体と協力し、この基本的な原則と権利を推進しています。差別の撤廃は社会正義と貧困削減達成に向けた貴重な一歩になりますが、このいずれもがILOの関心事項の中核にあります。ILOは第111号条約を初め、差別を扱う条約の形態で、法的枠組みを開発しています。

今年6月に開かれるILO総会では、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をフォローアップするグローバル・レポートをもとに、仕事における平等の問題を討議します。この討議を受けて、11月の理事会では、この分野の技術協力について議論が行われることとなります。グローバル・レポートでは、知識の強化、啓発活動、協力活動の展開を中心としたILOの差別撤廃活動を提案しています。

パート・派遣・非常勤でも生活できる賃金を！ 働き方による差別をなくそう！

～間接差別をなくし、同一価値労働同一賃金を実現する～

「均等待遇アクション21」賛同のお願い

【呼びかけ人】	浅倉むつ子	伊田 広行	大沢 真理	大野 町子	大脇 雅子
	木下 武男	木村 愛子	熊沢 誠	小宮山洋子	柴山恵美子
	清水 澄子	正路 怜子	竹中恵美子	津和 慶子	寺沢 勝子
	中島 通子	中西 珠子	中野 麻美	林 弘子	林 陽子
	福島 瑞穂	藤田 一枝	船橋 邦子	松本 惟子	円 より子
	三山 雅子	森 ます美	山本 博	吉川 春子	脇田 滋

皆様お元気でご活躍のことと存じます。

2000年2月にはじめられた「均等待遇2000年キャンペーン」の運動は、2001年4月より「均等待遇アクション2003」に引き継がれ、さまざまな活動を通して、「均等待遇」という言葉を定着させ、全国各地にネットワークを広げることができました。

2003年にはCEDAW(国連女性差別撤廃委員会)やILOから日本政府に対し、私たちの期待にそった勧告を引き出す一翼を担いました。さらに、最近ではパート・非常勤の均等待遇アンケートに取り組み、「未来をひらく女たち～パート・派遣の現場から～」のビデオも作成しました。今回、こうした活動を引き継いで「均等待遇アクション21」を発足させることといたしました。

この運動の目的は、具体的には、①均等法に間接差別禁止を明記させ、男女雇用平等法の制定を目指す、②パート法を改正し、「均等待遇」を明記させる、③同一価値労働同一賃金を実現させ、性別や働き方の違いによる差別をなくすことです。

グローバル化が加速する中で、働く人々はいつそう分断されています。総務省の発表によれば、2003年末には非正社員数は1528万人に達し、女性は半数以上がパートや派遣などで雇用されています。労働法も社会保険も適用されず、ひとつの仕事だけでは生活できない人たちが増え、均等待遇の実現はますます切実な課題になっています。

「均等待遇アクション21」は、情報の発信や交流の場となるための事務所をあらたに開設しました。今、私たちの望みは、仕事と生活、自分を取り戻す時間をもてるバランスのとれた働き方です。そのためにも長時間労働をなくし、コース別雇用やパート差別など、間接差別を禁止させることが必要です。均等待遇を求める女たちの声を集め、差別とたたかう女性たちとの連帯、シンポジウムの開催、審議会傍聴、国会への働きかけなど、多彩な活動に取り組んでいきたいと思ひます。

以上の趣旨に多くの皆様が引き続きご賛同くださいますよう、心からお願い申し上げます。

均等待遇アクション21 賛同申し込み書

お名前

ご住所

TEL

FAX

E-mail

ご意見・メッセージ

賛同費 年1口2000円(4月から翌年3月/団体は2口以上のご協力をお願いします。)

【事務局】113-0033 文京区本郷1-33-9 コージュ後楽園廣本ビル802
Tel & Fax: 03-5689-2320 Eメール: kintou21@siren.ocn.ne.jp
郵便振替口座 00130-7-647497 均等待遇アクション21

発行 均等待遇アクション21事務局

頒価 800円



〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-9 コージュ後楽園廣本ビル802
TEL&FAX 03-5689-2320 E-mail:kintou21@siren.ocn.ne.jp
<http://www15.ocn.ne.jp/~kintou21/>
郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション21