

## 雇用の場におけるジェンダー平等を目指す動きと課題

## The Political Movement for Gender Equality at Places of Employment and Its Problems

彼 谷 環

KAYA Tamaki

男女雇用機会均等法が成立してからまもなく 30 年を迎えるが、日本における女性管理職の比率は低く、労働領域においても男女の格差は依然大きい。女性労働者の地位向上をめざし導入されてきたはずの労働法制とそれに基づく労働政策が、ジェンダー平等の目的に逆行する状況を生み出す諸要因について整理する。あわせて、現在の労働政策の検証と改善がなければ、政府主導のポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスが空疎化することを指摘する。

キーワード：男女雇用機会均等法、ポジティブ・アクション (PA)、コース別雇用管理

## はじめに

国連では、「国際女性の日」にちなみ、潘基文国連事務総長が、「ジェンダーの平等が進んでいる国々の経済成長率は、相対的に高くなっています。女性の幹部が多い企業は、より高い業績を上げています。和平合意も、女性が参加して成立した場合のほうが長続きします。女性議員が多い議会のほうが、健康、教育、差別禁止、育児支援など、重要な社会問題に関する法律を多く成立させています」というメッセージを出した<sup>i</sup>。また、経済協力開発機構 (OECD) は、2014年3月、加盟34カ国を対象として、成人男女が無償労働に費やす時間についての統計を発表したが、最も家事に協力的なのはノルウェー人であり、最も非協力的なのは日本人という結果となった<sup>ii</sup>。これによると、日本では、家事労働に費やす時間は、男性62分に対し、女性は300分近くであり約5倍の差があるという。一方、ノルウェーでは、男性180分、女性210分である。日本において、働く女性が多くなり、雇用の場においてもジェンダー平等が目指されている一方で、それを支える家事分担については、依然女性に負うところが大きいことがわかる。

ところで、日本と同様、労働人口グラフで「M字カーブ」を描いてきた韓国では、ここ10年の間に政治領域で大きな変化がみられる。「M字カーブ」とは、結婚・出産・子育て期に仕事を中断するため、30代女性の就労人口が減少するという、日本と韓国に特有の現象である。しかし、韓国では、2001年、金大中政権時に女性部 (省) が設置され、各部署の女性関連業務を調整したり、

女性のマンパワーの開発、家族・保育関連の政策を担当するようになった<sup>iv</sup>。また、2004年3月、政党法を改正しクォータ制を導入したことで女性議員比率が上昇した（導入当初はそれまでの女性議員比率5.9%から13%へ上昇。2014年1月1日現在15.7%。これに対し日本は8%）<sup>v</sup>。さらに、2013年2月、初の女性大統領も誕生した。議会・政府における男女比の変化が女性労働者の地位向上に対し直接・間接にどのような効果があるか、本稿で検証する余裕はないが、韓国の事例はジェンダー平等を目指すモデルケースの一つとして捉えることができるだろう。

現在、日本では、すべての領域において女性の活躍と地位向上が意識され、「ポジティブ・アクション」（以下、PAとする。）という言葉も浸透しつつある。しかし、企業の女性管理職比率は約8%であり、多くが3割を超える欧米諸国に大きく後れを取っている。第二次安倍内閣では、「女性の活躍」が成長戦略の中心だと位置づけ、内閣府も、2014年1月31日から「女性の活躍『見える化』サイト」を開設した<sup>vi</sup>。同サイトへの掲載企業は、上場企業3,552社のうち、情報開示に同意した1,150社と未上場企業6社である（2014年2月14日現在）<sup>vii</sup>。しかし、実際のところ、回答欄には空白が目立ち、全項目に対して数字を明記する企業とそうでない企業との差が著しい。とくに、「女性登用に関する目標の有無・内容」という項目を無回答とする企業が多い。

指導的地位にある女性を「2020年＝30%」にするという国家目標に対して、こうした情報公開は、企業のイメージアップにとどまらず、企業自身の意識改革にもつながることが期待される。だが、なぜ労働領域において女性が意思決定過程に関わる機会が少ないのか、ひいては、なぜ「貧困の女性化」が生まれたのか、その社会的背景とこれまでの労働政策を確認しておく必要があるだろう。

本稿は、日本国憲法が保障する勤労権について確認したうえで、労働領域において女性の権利が確立してきた流れを追いながら、女性の活躍を目指すための法制度と労働政策がジェンダー平等と乖離している事実について若干の考察をおこなうものである。

## 1. 日本国憲法が保障する勤労権と男女雇用機会均等法

18世紀、近代市民革命の担い手であった「個人」（資本家）の最大の関心事は、自由な経済活動のために旧来の封建的身分制を打破することにあった。経済的自由こそ神聖な権利であると考えられたことから、「雇う側」と「雇われる側」との間で交わされる労働契約の成立・展開・終了も、自由な合意に委ねられることになった（契約自由の原則）。もっとも現実には、使用者と労働者の関係で対等な交渉が実現できるはずもなく、労働者は自己に不利な労働条件であっても、解雇という切り札には勝てなかった<sup>viii</sup>。そこで、労働者が人間としての尊厳を保つために、経済活動に対して国が介入する必要性が生じ、労働権法理が確立されていった。

日本国憲法 27 条は、国民に「勤労の権利」を保障するとともに（1 項）、勤労条件の最低基準を法律で定めるよう命じ（2 項）、児童の酷使を禁止している（3 項）。これは、28 条の労働基本権とともに、25 条の生存権を具現化する労働者の権利規定だとされている。歴史的には、1919 年のドイツ・ワイマール憲法 163 条 2 項で保障された労働権規定（「すべてのドイツ人は、経済的労働により、生活する可能性が与えられなければならない。適当な労働の機会が与えられないときは、その必要な生活費が配慮される。詳細は、特別のライヒ法律で定められる。」）が、日本国憲法 27 条の成立に大きな影響を与えたとされる。ただし、その法的性格については、国民に

対して具体的請求権を保障するものではなく、国家に政治的義務を課したプログラム規定だと解されてきた<sup>ix</sup>。

しかし、近年、憲法 27 条 1 項の勤労権保障によって解雇規制を根拠づけようとする議論が登場している。そこでは、「自己決定できる労働者」ではなく、現実の労働市場で働く「生身の人間像」が念頭に置かれ、労働権保障も個人の幸福追求権や平等権を要素としているとすれば、「労働すること自体が労働者の人格的利益につながる」ため、「失業に至らせないことが憲法的価値を有している」とされる<sup>x</sup>。

ところで、「同一価値労働、同一賃金」の原則は、1919年のベルサイユ条約によって確立し、労働基準法 4 条がこれを明文化している（「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」）。だが、当初、労基法の男女同一賃金が禁止するのは賃金だけであった。その後、女性差別を非難し、差別撤廃のための政策を講じることを目指す「女性差別撤廃条約」が 1979 年国連で採択され、日本政府がこれを批准したことに伴い、国内法を整備する必要に迫られる。1985 年制定の男女雇用機会均等法（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」。以下、均等法とする。）は、男女の役割分担を前提とした当時の雇用システムを尊重しながら、男女平等を実現しようとしたため、多くの問題を抱えながらの船出となった。すなわち、均等法制定当初は、労働基準法のいわゆる女子保護規定（女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制条項）が存続していた関係で、雇用における男女差別は「努力義務」という行政指導によってのみ規制されていた。弁護士の中野麻美によれば、「非正規雇用の固定的身分化を容認し、同一雇用区分内に差別禁止のフレームを限定」したものであった<sup>xi</sup>。

均等法は、1997 年の全面改正、2007 年の再改正と二度の改正を経て、その都度批判の大きかった部分を克服してきた。しかし、同一の雇用管理区分にある男女の格差しか問題にされないという規制枠組みは、「労働時間制規制緩和・撤廃、労働者派遣法、第三号被保険者の制度化とともに、女性を非正規雇用に動員する『新性別役割』の受け皿となってきた」と、新たな批判を生むことになった<sup>xii</sup>。

たとえば、1997 年の労働基準法改正が、女性の時間外・休日労働制限と深夜業禁止規定を全廃し、妊娠・出産に対する保護等のみを残したことに伴い、均等法も、募集・採用から配置・昇進など雇用の全ステージにおける差別取扱いが禁止され、「女性のみ」の募集も違法とされた。法律の正式名称からも、「女子労働者の福祉の増進のための」という部分が削除された。また、PA（ポジティブ・アクション＝積極的差別是正措置）やセクシュアル・ハラスメント防止規定も導入された。ただし、PA については、「男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目的として個々の企業が自主的かつ積極的に進める取り組み」（厚生労働省・女性の活躍推進協議会「ポジティブ・アクションのための提言」）とする説明にみられるように、運用上広範な概念が採用され、「一方の性に対する」、「特別で暫定的な措置」だとする本来の性格は希薄化している。セクシュアル・ハラスメント防止についても、当初は被害者側による調停申請も認められなかったが、2001 年 10 月の個別労働関係紛争解決促進法の施行により、紛争調停委員による斡旋が認められるようになった<sup>xiii</sup>。

また、2007 年の再改正では、以下のような特徴がみられる。第一に、差別取扱いの対象を男女

双方の性とする事で、従来から批判されていた均等法の「片面性効力」から抜け出した(5条)。第二に、差別禁止の対象範囲を拡大し、配置、降格、職種・雇用形態の変更・退職勧奨、雇止めを追加した(6条)。第三に、実質的にいずれかの性にとって差別となるおそれのある措置(間接差別)を禁止した(7条)。第四に、事業主は、妊娠・出産を理由とした解雇やその他不利益取扱いをしてはならず、妊娠・出産1年以内の解雇も無効となった(9条)。第五に、セクシュアル・ハラスメント防止措置が事業主に義務づけられ(11条)、これらの義務に従わなかった場合には企業名が公表され(30条)、過料規定も新たに創設されることで(33条)、実効性の確保を図る。

## 2. コース別雇用管理をめぐる事件

女性であることを理由として昇進・昇格の機会を与えられなかった女性労働者が、企業を訴えた事例は数多い。代表的な判例のひとつに、「野村証券事件」がある。

野村証券に勤める女性社員12名は、同期同学歴の男性社員が入社後13年には課長代理(総合職における「指導職一級」)に昇格するのに対し、女性たちにこうした昇格がないのは同社による女性差別のためであるとして、企業を相手取り、女性社員らが「指導職一級」の職位にあること、昇格を前提とした退職慰労金規定の適用を受ける地位にあること、入社後13年に課長代理に昇格したと考えた場合受けとることができた賃金と慰謝料等を求め、1993年に提訴した。

これに対し、東京地裁は2002年、企業が男女のコース別雇用管理制度を採用していたことが昇進・昇格差別を生みだした要因であると言明した。そして、「原告女性が入社した当時は、男女コース別の採用・処遇が公序に反していたとまではいえないが、改正均等法が施行された平成11年4月以降は、このような男女のコース別処遇を維持することは、本条〔均等法第6条の昇進・昇格における差別的取扱い禁止条項〕に違反するとともに、不合理な差別として公序に反することになったというべきであり、会社は原告らが被った精神的苦痛に対する慰謝料を支払う義務がある」とした<sup>xiv</sup>。つまり、地裁判決では、改正均等法が施行される前のコース別雇用管理制度は公序良俗違反でないとする一方、同法施行後は違法となることを認めたのである。

多くの雇用差別事件の判決に共通してみられるのは、憲法13条(個人の尊重と公共の福祉による制約)と14条(平等原則と差別の禁止)の保障が、労働者と企業の私人間においては民法90条の「公序良俗」にあたりと認められた点だとされる。女子労働者のみの結婚退職制を民法90条違反とした「住友セメント事件」東京地裁判決<sup>xv</sup>、男女別定年制を不合理な差別とした「伊豆シャボテン公園事件」最高裁判決<sup>xvi</sup>、「日産自動車男女別定年制事件」最高裁判決<sup>xvii</sup>も同様の立場を示している。

だが、21世紀に入ってもなお、「兼松事件」東京地裁判決のように<sup>xviii</sup>、「制定当初の均等法は配置についての男女の差別的取扱いをしないことを努力義務とするにとどめていた」として、コース別雇用管理制度が公序に違反しないとす判決もある。ここでは以下、「住友電工事件」の判例法理について確認する。

1966年、高校を卒業し事務職として住友電工に入社した女性社員2名は、社内の制度改正により高卒男性が事務職から専門職へ転換したにもかかわらず、女性はすべて事務職とされ一向に昇進・昇格しなかったことについて、企業と国を相手どり提訴した。企業に対しては、1960年代中頃の男女別採用に始まる男女別労務管理が男女平等取扱い義務に反するとして、過去10年に

遡っての差額賃金相当損害金と慰謝料を請求した。他方、国に対しては、提訴に先立ち行われた大阪婦人少年室長による調停不開始決定が、憲法 14 条や「男女差別取扱い禁止法理」に違反し違法だとして、それぞれ 100 万円の慰謝料を求める国家賠償請求を行った。

しかし、大阪地裁は、原告らの請求を全面的に棄却する<sup>xix</sup>。判決は、高卒女子が全社採用の対象から排除されていたことを「憲法 14 条の趣旨に反する」としながらも、当時は「未だ、男子は経済的に家庭を支え、女子は結婚して家庭に入り、家事育児に専念するという役割分担意識が強かったこと、女子が企業に雇用されて労働に従事する場合でも、働くのは結婚又は出産までと考えて短期間で退職する傾向にあったこと」から、「企業はもっとも効率のよい労務管理を行わざるを得ない」として、公序良俗には反しないとした。それだけでなく、判決は、均等法施行後においても、企業に是正義務を認めることについて法的安定性を害し、均等法に遡及効を認めることになるとしてこれを否定し、さらに、当時の大阪婦人少年室長による調停の不開始決定も違法ではないと判断した<sup>xx</sup>。

こうした判決の態度は、男女差別の禁止という平等原則と、経済活動の自由（憲法 22 条）と財産権保護（憲法 29 条）を根拠とする企業の採用の自由とを対立させ、当時の「社会意識」から、前者に対する後者の優越を引き出したものと考えられる（参考、樋口陽一鑑定意見書）。さらに、判決は、採用の場での男女差別が「実定法上初めて禁止されたのは平成 9 年に均等法を改正した『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律』5 条によって」であり、実定法の欠如を理由に、男女差別の禁止の法理を企業の自由より劣位に置く。だが、1947 年以来、民法 1 条ノ 2「本法ハ個人ノ尊厳ト両性ノ本質的平等トヲ旨トシテ之ヲ解釈スヘシ」（2004 年の全面改定で削除）も実定法として存在していたことや、憲法の趣旨と同様に解された民法 90 条と「社会意識」とが天秤にかけられたことは、地裁判決が批判される要因だとされている。

### 3. 2009 年 CEDAW の総括所見後の動き

女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、2009 年 7 月、日本政府の第 6 次レポートに対して、「総括所見」を出した。全 60 パラグラフのうち、第 28 パラグラフで、「学会の女性を含め女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参加に関する分野」に重点を置くとともに、「あらゆるレベルでの意思決定の地位への女性の参加を引き上げるための数値目標とスケジュールをもった暫定的特別措置を採用するよう、締約国に要請する」とした。くわえて、第 59 パラグラフでは、上記の部分を、2 年以内に回答を要するフォローアップ項目として指定した。この「総括所見」の法的根拠は、女性差別撤廃条約 4 条「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」である。

この要請に対し、日本政府は 2011 年コメントを返している。具体的には、男女共同参画の政治分野における拡大のための「新たな目標」として、2010 年 11 月 22 日発表の「男女共同参画第 3 次基本計画」で設定された「2020 年＝30%目標」が改めて提示された。これは、社会のあらゆる分野における指導的地位にある女性を<sup>xxi</sup>、「2020 年には 30%にする」というものであるが、30%という数値目標自体は、2003 年 6 月、男女共同参画推進本部が決定した「女性のチャレンジ支援策の推進」（2003 年 6 月男女共同参画推進本部決定）や「男女共同参画基本計画（第 2 次）」（2005 年 12 月閣議決定）以来主張されており、目新しいものではない。なお、30%が設定され

る理由のひとつには、「クリティカル・マスの法則」同様、「ある団体の構成員の女性比が30%以上に達すると、それまでの行動と規則が見直される確率が高くなる」という指摘がある<sup>xxii</sup>。

上記の目標を達成するために、内閣府男女共同参画局や厚労省等が中心となり、指導的地位にある女性のデータをグラフに表し「見える化」を図るとともに、仕事と生活の調和を推進するよう「ワーク・ライフ・バランス (WLB) 憲章」も制定された。

一方、政党に対しては、日本国憲法上の政党の自由な法的性格を考慮してか、「第3次基本計画」では「30%」の数値目標について次のような断り書きが明記された。すなわち、上記の数値目標は、「政府として達成を目指す努力目標」にすぎず、「政党の自律的行動を制約するものではなく」、「各党が自ら達成を目指す目標ではない」というものである(下線部は筆者)。その結果、政党の党役員や一般党員の女性比率は依然低く、列国議会同盟が毎年発表している各国・地域の議会に占める女性比率の比較では、日本は2014年1月1日現在8%であり、189か国中127位である(2013年には122位)<sup>xxiii</sup>。

#### 4. 「ワーク・ライフ・バランス」(WLB) の実現を阻む法制度

「仕事を続けたかったのに、仕事と育児の両立ができない」、「子どもが生まれたら親子で過ごす時間をつくるはずだったのに、仕事が忙しくて家に帰れない」。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、1993年頃から正規労働者の年間総実労働時間が2000時間を超え高止まりしている状態にある。また、アルバイトや派遣社員などのパートタイム労働者は、1998年以降一貫して増え続け、1996年には全労働者のうち11.81%だったのが、2006年には21.49%へと約2倍になった。さらに、出産後も仕事を続けたいにもかかわらず、現実には、会社に長時間縛られている夫の手助けが無に等しいため、結局仕事をやめざるを得なかった女性労働者の割合は依然多い<sup>xxiv</sup>。

1980年代後半からの「失われた20年」、さらには「リーマン・ショック」と金融危機以後、『働いても働いても貧しくなるだけ』の買い叩かれた報われない雇用の広がり、世代を超えて貧困を再生産するだけでなく、人間の再生産さえ不可能にし、子どもの貧困率を高めることから、産業社会の未来に警告を発するものである」と指摘がみられる<sup>xxv</sup>。伝統的な日本型雇用システムによって固定化した正規雇用と非正規雇用のアクターは、前者が企業との固い結びつきと責任を負う男性が支配的であったのに対し、後者は、「家族的責任を主に負担し、長期勤続の期待から除外」される女性が支配的であった<sup>xxvi</sup>。その後、グローバル経済の波は、パート・アルバイト、派遣労働といった多様な働き方を生み出したが、短時間労働者は、「仕事と家庭を両立させる」「家計補助労働者」として、年間300時間を超えて働かなければ生活保護費にも追いつかないという「女性差別的低賃金」を特徴とする。

総務省がまとめた「労働力調査」によると、2012年の雇用者数は、対前年比で女性は10万人増加(2,357万人)、男性は13万人減少(3,148万人)となり、雇用者総数における女性比率は42.8%である<sup>xxvii</sup>。働く女性の数は確かに増えたものの、その内訳は、「正規の職員・従業員」45.5%、パート・アルバイト、派遣社員等を含む「非正規の職員・従業員」54.5%と後者の割合が高い。また、賃金構造基本統計調査からは、女性の正規労働者は男性のその45%にとどまっている。

こうした労働の実態を受け、「一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階

に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をつくることを目的に、2007年12月18日、「仕事と生活の調和（WLB）憲章」が策定された。しかし、本来、「性や年齢に関わらず」、「誰もが意欲と能力をもって」多様な生き方や働き方が選べ、「公正な処遇が確保されている」社会の実現を目指すはずが、WLBの推進は経済界にとってはもっぱら「急速に進行しつつある少子化および、高齢化に企業が対応するための柱」だと捉えられている<sup>xxviii</sup>。

自らのライフスタイルにあう生き方を選んだ結果がパートタイム労働であったとすれば、それは自発的な選択であると言えるかもしれない。しかし、「ワーキング・プア」と呼ばれる労働者階層に属する人々が増える現状からは、2008年版日本経団連報告の「WLBに対応するため……期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員の活用も進めている」という記述は、増大する非正規労働者層を正当化する単なる口実にしかすぎないであろう。

## おわりに

上智大学法学部教授の三浦まりによれば、雇用の場でジェンダー平等を実現するには、次の2点から困難であるとする<sup>xxix</sup>。第一に、労働政治におけるジェンダー・バイアスの存在である。第二に、ジェンダー平等政策が新自由主義と親和性が高いことである。第一の点は、本論でも中野麻美の主張を基に考察したが、これと軌を一にするものであろう。すなわち、1960年代の高度経済成長を機に、労働力不足を補うため女性の労働力化政策が進み、とりわけ専業主婦がパートタイム労働者として活用されてきた。こうした「主婦パート」からスタートした非正規雇用は、明確な職務内容と短期決済方式での賃金支払いにより、正規労働者とは異なる雇用管理下に置かれる。こうした点にこそ、「同一価値同一労働賃金」の原則が、日本で適用されにくい理由だと考えられてきた<sup>xxx</sup>。

また、第二の点に関連して、ノーベル経済学賞を受賞したミルトン・フリードマンの理論に代表される新自由主義が、市場原理を重視したレーガン米大統領の経済政策（レーガノミクス）に影響を与え、日本の中曽根政権の規制緩和政策へ飛び火した。フリードマンは、人間にとって大切なことは自由であり、自由に行動することこそ最も大切だ、規制をかけると逆に不正がはびこると主張する<sup>xxxi</sup>。ことに労働面では、女性の深夜労働の解禁、派遣労働という新たな働き方を導出するが、他方、家計補助労働に徹する主婦層は、税制の配偶者控除や年金の第三号被保険者制度が存在することで、スムーズに正規雇用へ移行することはなかった<sup>xxxii</sup>。

雇用の場におけるジェンダー平等を実現するには、いわゆる「女・女格差」の解消も不可欠である。そのためには、労働者間の格差と貧困を再生産する「雇用管理区分」体制を見直すこと、また、ジェンダー平等は女性だけでなく男性も含めた両性を対象とすることから、性中立的な職務評価による賃金制度が必要である、という主張が示唆に富むといえよう<sup>xxxiii</sup>。

いずれにせよ、労働政策が「雇用管理区分」を基に展開されるかぎり、女性管理職を一定程度置くためのPAやWLBは、男性並みに働く一部の女性労働者のみを対象とした制度にすぎなくなり、「家計のために働く非正規労働者」は、こうした枠組みからなお除外されたままにならざるを得ないであろう。

※本稿は、学術研究助成基金助成（基盤研究（C）課題番号 23530044）「日本とドイツにおけ

るポジティブ・アクション政策の比較憲法的考察」の成果である。

## 註

- i 2010年現在、日本の女性管理職比率は7.3%（厚労省調べ）。ちなみに、筆者が暮らす富山県では、5.7%（全国44位）という実態を受け、今後10年間で女性管理職を15%まで上げるという目標を設定した（2014年3月）。
- ii 国際連合広報センターHP ([http://www.unic.or.jp/news\\_press/messages\\_speeches/sg/7236/](http://www.unic.or.jp/news_press/messages_speeches/sg/7236/))。
- iii OECDの調査は約2万人を対象にした2005年以降の各国の時間の使い方に関する調査から入手したデータに基づく。参照、ロイター日本版2014年3月7日配信 (<http://jp.reuters.com/article/oddlyEnoughNews/idJPTYEA2601C20140307>)。
- iv 以下、参照、「民主党・男女共同参画委員会『クォータ制に関する勉強・調査』訪問団報告書」（2004年12月）における池銀姫・女性部長官の発言 (<http://archive.dpj.or.jp/governance/act/images/houkan.pdf>)。
- v 列国議会同盟のHP (<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>)。
- vi 内閣府HP (<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>)。
- vii 公開項目は、①従業員、②管理職、③役員、④女性登用に関する目標の有無・内容、⑤平均年齢、⑥勤続年数、⑦新卒入社者の定着状況、⑧産休取得者数、⑨育休取得者数、⑩育児休業復職率、⑪平均年間給与、⑫月平均残業時間、⑬年休取得率の13項目である。
- viii 民法627条では、期間の定めのない労働契約について「各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる」と定め、使用者の解雇の自由が想定されている。
- ix 法学協会編『註解・日本国憲法（上）』（有斐閣、1953年）519頁。
- x こうした考えに立てば、反復継続された労働契約の雇い止めについても、合理的手続きの必要性が求められることになるだろう。具体的事例として、長期にわたり同一派遣先に継続雇用されていた派遣労働者が更新拒絶された「伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件」（最高裁第二小法廷平成21年3月27日決定）がある。
- xi 中野麻美「雇用格差の核心に迫る改革が未来を決める」世界843号（2013年）99頁。
- xii 中野・前掲論文、100頁。
- xiii 水谷英夫「ジェンダーと雇用の法」辻村みよ子監修、嵩さやか・田中重人編『ジェンダー法・政策研究叢書第9巻 雇用・社会保障とジェンダー』（東北大学出版会・2007年）139～145頁。また、高橋保『女性をめぐる法と政策—原理・体系・課題〔改訂版〕』（ミネルヴァ書房・2008年）250～299頁参照。高橋は、雇用における性差別禁止立法の原理を明確にし、男女雇用機会均等法の基本概念について整理するとともに、雇用の男女の均等な機会および待遇の確保のために国・事業所が行うべき措置についても検討する。
- xiv 東京地判2002年2月20日労判822-13。
- xv 東京地判1966年12月20日労判17-6-1406。
- xvi 最判1975年8月29日労判233-45。
- xvii 最判1981年3月24日民集35-2-300。
- xviii 東京地判2003年11月5日労判867-19。
- xix 大阪地判2000年7月31日判時1746-94。
- xx 宮地光子監修『男女賃金差別裁判、「公徐良俗」に負けなかった女たち——住友電工・住友化学の性差別訴訟』（明石書店・2005年）36～37頁。
- xxi 「指導的地位」とは、国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法を踏まえ、①国会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。参照、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標のフォローアップについての意見」（2007年2月14日男女共同参画会議決定）。
- xxii ガブリエル・ブルンス・フリードリッヒ・エーベルト財団政治とジェンダー会議マネージャ

一の発言。

- xxiii 列国議会同盟のHP (<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>)。
- xxiv 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年9月)。
- xxv 中野・前掲論文、95頁。また、大沢真理編集『ジェンダー社会科学の可能性 第2巻 承認と包摂へー労働と生活の保障ー』(第2章・浅倉むつ子執筆分)(岩波書店・2011年)43～63頁。浅倉論文は、労働法の男性中心主義批判から生まれた女性中心アプローチのなかでの少子化対策とWLBとの関係、WLBの法規範的根拠を明らかにするとともに、妊娠・出産と不利益処遇についての課題を浮き彫りにする。さらに、高橋保は、WLBのために定められた立法として育児・介護休業法を取り上げ、パートタイム労働法、次世代育成支援対策についてもWLBの関連からそれらの課題を検討する。参照、高橋・前掲書300～338頁。
- xxvi 以下、中野・前掲論文98頁。
- xxvii 以下、彼谷環「シリーズ・日本国憲法のいま——女たちの権利は実現したのか・第6回」シャキット情報139号(2014年2月)3頁。
- xxviii 参照、2007年版日本経団連「経営労働政策委員会報告(概要)」。
- xxix 以下、辻村みよ子編『ジェンダー社会科学の可能性 第3巻 壁を超える政治と行政のジェンダー主流化ー』(第6章・三浦まり執筆分)(岩波書店・2011年)145～167頁。
- xxx 参照、彼谷・前掲論文3頁。
- xxxi ミルトン・フリードマン、ローズ・フリードマン/西山千明訳『選択の自由〔新装版〕—自立社会への挑戦』(日本経済新聞出版社・2012年)参照。
- xxxii その結果、三浦の整理によれば、働く女性はいまや「4つの層」に細分化される(①男並みに働ける家族的責任を負わない正規雇用者、②家族的責任を負う正規雇用者、③家計補助的に働く主婦パート、④家計維持のために働く非正規労働者)。参照、三浦・前掲論文145～167頁。
- xxxiii 中野・前掲論文105頁。