

2017年5月30日

第9回（2016年）「昭和女子大学女性文化研究賞（坂東眞理子基金）」選考報告

昭和女子大学女性文化研究賞選考委員会

1. 選考経過

2016年に発行された著作を対象とする第9回「昭和女子大学女性文化研究賞」の選考対象は、自薦・他薦を含む単著と共著24点であった。

第1次選考は、2月10日、3月10日の両日に学内選考委員によって行われ、第1次選考基準に沿って候補作として次の単著2点を選んだ（発行月順）。

遠藤みち『両性の平等をめぐる家族法・税・社会保障—戦後70年の軌跡を踏まえて』
（日本評論社 2016年4月）

浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』 （有斐閣 2016年12月）

これら2点についての第2次（最終）選考は、4月21日に学外選考委員の東京大学社会科学研究所教授 大沢真理氏、内閣府男女共同参画局長 武川恵子氏の出席の下、女性文化研究賞選考委員会で行われた。

検討の結果、候補作2点のうち、労働分野における今日の性差別問題をジェンダーの視点から法理論・法制・法政策に亘って考察し、日本の雇用差別禁止法制の新たな段階への展望を描いた浅倉むつ子氏の『雇用差別禁止法制の展望』に第9回「昭和女子大学女性文化研究賞」を贈呈することを決定した。

*参考：第1次選考基準（2008年度、第1回本賞選考時に、選考の目安として確認された）

- 1)単著を優先する。2)テーマが「女性文化研究賞」の趣旨に合い、明確かつ有意義である。
- 3)研究方法、分析視角が優れている。4)著作の独創性と体系性。5)結論、提言の明瞭さ。
- 6)叙述の成熟性

2. 選考結果

第9回（2016年）「昭和女子大学女性文化研究賞」受賞作

浅倉むつ子『雇用差別禁止法制の展望』 （有斐閣 2016年12月）

3. 受賞作の選考理由

早稲田大学大学院法務研究科教授である浅倉むつ子氏は、本受賞作を含む単著5冊と多数の共編著・論文に示されるように我が国の性差別禁止法制・雇用平等法制に関する研究の第一人者である。氏は、学術研究のみならず、2000年代には日本労働法学会代表理事、ジェンダー法学会理事長、日本学術会議会員を歴任されるなど日本の労働法学を代表する研究者であり、あわせて実践活動においても男女賃金差別事件や妊娠・出産に起因する不利益取扱い事件等に関する多数の「意見書」の提出や、国連女性差別撤廃条約の研究と普及への貢献など貴重な実績を残されている。

全 632 頁に及ぶ大著『雇用差別禁止法制の展望』の内容については著者の受賞講演にゆだね、ここでは受賞作の研究上の意義について述べる。

浅倉氏の専門領域はジェンダー法学の一面を占めるジェンダー労働法学である。本書「第 7 章 労働法とジェンダーの視点」によれば、ジェンダー法学がフェミニズムをベースに、法学分野のジェンダー問題を分析し、法学の既存の専門領域にジェンダー視点を導入することを意図したように、ジェンダー労働法学の課題は、ジェンダー視点から労働法の基礎理論の見直し・再構築を提起し、ジェンダーに関わる特定領域の研究テーマ、具体的には、雇用平等／差別禁止法理の研究、同一価値労働同一賃金問題、セクシュアル・ハラスメントの法理の研究等に対しジェンダー平等を追求する視点から分析を加えて、既存の労働法学に新たな知見をもたらすことにある。

著者の最近 10 年余りの研究業績をベースに編まれた本受賞作は、3 部・10 章のタイトルからも明らかなように日本におけるジェンダー労働法学の到達点を示し、労働法理論の新しい地平を拓くものである。

ジェンダー労働法学としての本書の主要な理論的功績を挙げると、第 1 は、労働法の男性中心主義批判である（第 7 章第 3 節）。近代市民法を批判し、ブルジョアジーに固有の人権・権利をプロレタリアートにも拡大する役割を担って登場した労働法が包摂したのは男性労働者であり、対象とした労働は市場労働としてのペイド・ワークであった。ジェンダーという視座から労働法の脱構築をめざす著者が提唱するのは、「女性中心アプローチ」である。労働市場の労働とあわせて家族圏の「ケア労働」を担い、妊娠・出産する身体をもつ労働者である「女性としての経験」を中心に据えた労働法理論の展開である。

第 2 に、「女性中心アプローチ」の視座から批判的検討が加えられるのは本書第 II 部に収録された国の少子化対策やワーク・ライフ・バランス政策であり、妊娠・出産・育児を理由とする差別への挑戦である。労働者の「私生活」というものをほとんど考慮に入れてこなかった伝統的な労働法理論では登場しなかった新たな問題群である。

1990 年代以降の少子化対策の展開を追った著者が危惧するのは、少子化対策が労働政策の基本的方向性を決定する影響力を持ち、ついにはあらゆる個別施策の上位概念にまで拡大している現状である。著者は、妊娠・出産・育児・介護といった生殖や家族生活に関わる個人の営みを国の「少子化対策／両立支援策」において取り扱う場合には、①個人による自己決定の尊重、②労働分野における妊娠・出産に関する不利益取扱い禁止、③ジェンダー平等の 3 つの観点とその前提として不可欠であり、これらの施策には、性別・性差に由来する固定観念や偏見を排除するジェンダーに敏感な視点が必要であると主張する。

他方、「ワーク・ライフ・バランス」は「労働時間に関する使用者の一方的な決定権に制限を加え、労働者の生活に関する自己決定を一定の範囲で保障する意味を持つ」と述べる著者は、すべての労働者を対象としたワーク・ライフ・バランスの法規範的根拠を、①労働条件に関する労使対等決定の原則、②憲法 14 条にいう平等原則・均等待遇原則、③憲法 13 条が保障する幸福追求権や人間の尊厳の保障に求めている。

第 3 に指摘したいのは、「性差別禁止法理の再編」にかかわる課題として著者が心血を注いできた第 9 章の「同一価値労働同一賃金原則」に関する研究である。浅倉氏のイギリスの男女平等賃金法制・判例研究の業績は、1991 年に第 11 回山川菊栄賞を受賞された最初の単著『男女雇用平等法論—イギリスと日本』に遡り、その蓄積の厚さにおいて浅倉氏

の右に出る者はいない。

第9章第3節で、イギリスとEUの男女同一価値労働同一賃金をめぐる判例法理の詳細な分析から析出した2つの訴訟類型、すなわち「職務価値の同一性に着目した訴訟類型」と「間接性差別禁止法理をめぐる訴訟類型」に関する研究は圧巻である。近い将来、日本における同一価値労働同一賃金原則の実現に向けた著者の「労働諸法制の改正」提案をはじめ本書の研究成果が、男女／正規・非正規平等賃金の実現に生きることを期待している。

最後に、本書ならではの現代的な意義と、著者が本書に込めた思いは、終章に掲げられたわが国における「包括的差別禁止法制の構築」の提起である。この背景には、イギリスで包括的差別禁止立法である2010年平等法が成立し、同法を著者がきわめて精緻に分析した成果がある（本書の終章第2節、第9章第4節として収録）。

2010年平等法によれば、「包括的」とは、「年齢、障害、性別再指定、婚姻および民事パートナーシップ、人種、宗教もしくは信条、性別、性的指向」といった多様な差別事由（保護特性）に関わるさまざまな差別の形態を、単一の法をもって禁止することを意味している。本法は、イギリスの差別禁止立法の長い歴史のうえに実現した「第五世代の変革的平等の法」と言われているが、著者は「イギリスの包括的差別禁止立法に倣って、日本でも、法において禁止される差別概念の議論を深化させることが、変革的社会を実現するためには必要不可欠である」と宣言する。

この課題は、日本の労働法学への斬新な提起であり、著者自身にとっても研究上の新たな飛躍である。今後益々の研究の前進を期待している。