第 10 回昭和女子大学女性文化研究賞贈呈式
10 周年記念シンポジウム

職場の男女不平等をいかに越えるか――法律学の観点から

2018 年 6 月 30 日（土）　浅倉むつ子（早稲田大学）

1　雇用分野のジェンダー平等を阻むものは何か？

（1） 正社員のモデルは「ケアレス・マン」

・他者のケア（育児・介護）を負担しない働き方ができる人（ケアレス・マン）でないと、正社員として当たり前の働きができない→無制限な働き方（時間外労働命令＋包括的配転命令）。

（2） それを支える判例法理

・日立製作所武蔵工場事件最高裁 1991 年 11 月 28 日判決

・東亜ペイント最高裁 1986 年 7 月 14 日判決。

（3）正社員モデルに耐えられない人を排除する職場実態

・昇進するためには上司の査定で評価されないといけない。例）1986 年女性総合職 8 割退職ニュース（2016 年 1 月）。「育休のたびに振り出しに」「この会社で働きたいなら男にならないとだめ」「男性の 3 倍以上働かないと同等に評価されない」

・長時間労働が当たり前の職場→過労死問題。

・育児・介護により職場を定時に帰宅する人は、職場に迷惑をかける存在。妊娠・出産・育児ハラスメントの横行。

・正社員で働けなければ非正規に。

2　「働き方改革」に欠落しているもの

・理念の欠落、要因分析の欠落、十分な検討のプロセスの欠落

3　いま、必要な改革は何か

（1） 包括的差別禁止法制を

・禁止される差別事由は――非選択的・選択的人的属性と契約的属性による差別

・差別の反規範性と差別禁止法制の目的を明確にする――差別禁止法制によって実現される平等は「形式的平等」か「実質的平等」か。

・禁止される差別類型――直接差別と間接差別、ハラスメントの禁止

・差別禁止法制の実効性確保――行政主導型（均等法アプローチ）のみでなく、差別を排除する民事法的な権利付与の立法を。不法行為による救済のみでなく契約内容を是正する直律的（補充的）効力の必要性。

（2） 男性の働き方＝ケアレス・マン・モデルを変える

・奪われている生活時間を取り戻す→「職場の問題」から「地域・家族の問題」へという「意識変革」を。

・生活時間アプローチの基本コンセプト

――生活時間の公共的性格

――1 日の労働時間の上限こそ重要

――時間外労働の「時間清算原則」

――労働時間のモニタリングを