

第8回：「社会・経済法入門」

2005.06.20. 佐藤 敬二

* 講義テーマ：コース別雇用による労働条件格差の是正方法

* 本日の課題：文献を読んだ上で、以下の点について、グループ毎に議論する。

1. 手順

- 1) 論点について意識しながら、文献を読む(20分)
- 2) 自らが希望する論点に基づいてグループ分けを行い、班長を決める(10分)
- 3) グループ毎に議論する(20分) * グループ内の司会は班長が行う
- 4) 議論をまとめる(10分)
- 5) 次週に発表する * 発表者は班長が指名する

2. 文献

浅倉むつ子「労働を生きる」浅倉むつ子・戒能民江・若尾典子『フェミニズム法学』
(明石書店、2004年)より
「第1章 均等法とコース別雇用」、「第6章 間接性差別の禁止」の一部

3. 議論すべき論点

女性は結婚後も働きつづけるべきどうか

女子生徒の場合は、自分が働き続けたいと思っているかどうか

男子生徒の場合は、結婚相手に働き続けてほしいと思っているかどうか

を、それぞれ議論してください。

* 解題

- 1) 「男は仕事・女は家庭」という考え方を、「男女役割分担論」と呼びます。
- 2) 日本の中で、最もこの意識の高いのが、10代後半から20代前半の者であり、日本の中で最も保守的な世代です。
- 3) 「男女役割分担」は、伝統的にそうだと思っている人がいますが、誤解です。江戸時代の時代劇などを見れば、一家総出で農作業をしている姿などを見ることができるところ。「男女役割分担」が普及したのは、1960年代の「高度成長期」のことです。給与水準が上昇することで、男性が収入を得ない女性を養うことが可能になったことによります。
- 4) 一方で、働くということは、単に収入を得るだけのことではなく、自己実現を果たすことでもあります。とりわけ、近年は、自らの希望に従って働くことのできる可能性が広がっています。

間接性差別の事例をあげてみる

現在の社会の中にある、「間接性差別」の例をできるだけ多くあげてください。

*** 解題**

1) 「間接性差別」とは、男女で直接的に差別しているわけではないが、結果として男女差別になっているものを指します。

2) たとえば、「野球の公式戦に男子しか出場できない」と決めると、これは「直接性差別」です。他方で、「野球の公式戦には身長が180cm以上の者しか出場できない」と決めると、これは直接的な男女差別ではありませんが、女子の身長は一般に男子よりも低いため、結果として出場できるのはほとんどが男子生徒となります。これが「間接性差別」です。

3) 社会の中には、皆さんが普段は自覚していないものも含め「間接性差別」が様々な形で存在しています。スポーツの試合が男女別になっていることに疑問をもったことはありませんか。事例をできるだけ多く出し合ってください。

男女差別はどのように解消していくべきか

働く場に限らず一般に存在する男女差別に対して、それを法律で禁止することが有効か否か、を議論してください。

*** 解題**

1) 差別の解消のためには様々な手段が考えられます。国民の意識を改善する啓発活動、使用者や学校の管理者など責任ある立場の者への教育、政府による世論形成、具体的加害者への処罰、など。まず、どのような手段があるか出し合ってください。

2) その一手段として、法律で禁止することが有効でしょうか。

コース別雇用管理の是非

雇用における男女差別状況の最大の原因は「コース制」です。このような雇用管理を、支持するかどうかを議論してください。

*** 解題**

1) 高等学校においても、様々なコースを設けている学校があります。特進コース、普通コースなど。コース毎に受講する科目は異なっていますし、結果として進路も異なってきます。本人が希望して当該コースに入ったのだが、その後の進路希望との関係でコースが不具合になる、場合によっては学習意欲を失う例が見られます。

2) 雇用の場でも同様に、仕事の内容によって、会社経営を企画していくような職務である「総合職」と、単純な作業内容である「一般職」と分け、本人の希望によっていずれかのコースに入ります。しかし、処遇には差異が発生します。

3) 企業からすると、企業にとって有益な職務を行う者には高い給料を支払い、単純作業を行う者には低い給料でよい、と考えます。他方で、資料にもあるように、結果としては男女差別につながっています。

間接性差別禁止法理の是非

文献にあるように「間接性差別禁止法理」を立法化することは、雇用における男女差別を解消していくことに対して有効か否か、議論してください。

*** 解題**

1) 浅倉先生の配布した文書を読むと、浅倉先生はこの法理を有効である、と主張しているように読めます。しかし、丁寧に読むとわかるのですが、実は浅倉先生は、この法理に賛成ではあるが大きな効果はない、という立場です。

2) 議論としては、反対（雇用管理は使用者の権限であり、企業経営上の必要性によって編成されるべき）、現実的困難性（間接差別であると証明することが現実には困難）、消極的賛成（現在の雇用慣行を当然の前提とするのではなく、再検討するという効果はある）、積極的賛成（差別は全て禁止していくべきである）、などの見解があります。

4 . グループ分け

- 1) 7人程度のグループを10班作ります。
- 2) 配布の紙に、第1希望の議論したいの論点と、論点への賛成の立場か反対の立場か、と、第二希望の論点ならびに賛否、を書いてTAに提出してください。
- 3) TAがグループ分けを行います。論点毎に2班作ることを基準としますが、受講生の希望に応じて柔軟に考えます。
- 4) グループ毎の分かれて、議論します
- 5) 議論は、まず、主張の論拠を明らかにすることが必要です。次に、自らが採用しない立場に対する批判を行うことが必要です。