

差別

はどんどん姿を変えていきます ポジティブ・アクションをすすめ 均等待遇の実現を

直接差別

間接差別



どちらもNOです!



間接差別ってなに?

性に中立な基準・規則・慣行であっても、一方の性の多数が排除されたり、不利になる場合のことを間接差別と言います。
手当は世帯主のみ、女性が選択しづらいコース選択基準、パート労働者待遇などがその例で、女性差別のかくれみのなっています。基準そのものは中立という形をとり、女性差別だと立証するのが困難な場合が多いのです。裁判等で「差別の立証」を労働者に負わせるのではなく、使用者に「差別ではないという立証」を負わせる規定が重要になってきます。

パートの多くが女性。だからパートに限った差別は間接差別にあたります。

97年の均等法改正で「パートは女性のみ」といった募集の仕方ではなくなりました。けれども、正社員は男性、パートは女性というのが実態です。格差が生じて女性の側に不利益が生まれ、経営者がその正当性を証明できなければ、「間接差別」とみなすことができるのではないのでしょうか。

コース別雇用管理制度は、女性差別のかくれみの

85年の均等法制定前後から、コース別雇用管理制度を導入する企業が増えました。例えば基幹業務、高賃金、昇進・昇格ありの「総合職」、定型補助業務、低賃金、昇進・昇格なしの「一般職」というコースを設け、コースによって異なる雇用管理をする制度です。採用時点で振り分けられたり、「転動できるか否か」を条件に振り分けられたりして、大多数の女性は「一般職」に採用される実態があります。

間接差別として考えられる例

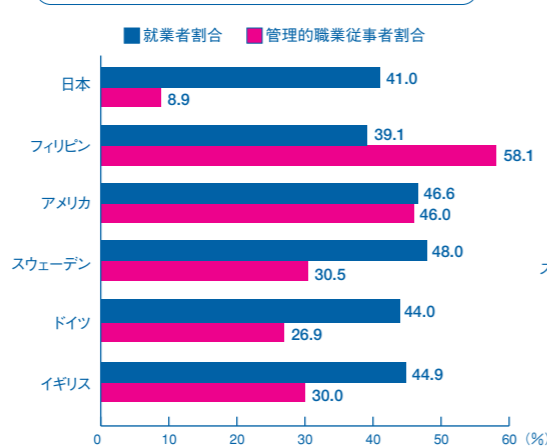
- (1) 募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件とする。
- (2) 総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件とする。
- (3) 募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件とする。
- (4) 昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件とする。
- (5) 福利厚生の適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主(又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること)を要件とする。
- (6) 処遇の決定に当たって正社員を有利に扱う。
- (7) 福利厚生の適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外する。



パートの賃金の低さの理由を求められるヨーロッパ

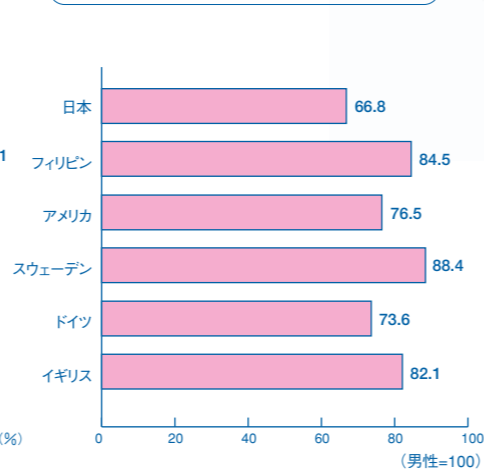
EU(欧州連合)が97年に採択した「EUパート指令」では、「パートタイム労働であることを唯一の理由としてフルタイム労働者より不利な扱いをされないものとする」とされています。
ヨーロッパではパートタイマーの80%以上が女性であるとして、パートに対する差別は女性差別であると議論されてきました。使用者はパートの賃金を低くする場合、その合理性を証明しなければならぬことになっています。

女性労働者の割合と管理職に占める女性の割合



(備考)ILO「Yearbook of Labour Statistics」(2002年)より作成
(出典)内閣府編「2003年版男女共同参画白書」より作成

男性に対する女性の賃金比率 各国比較



(出典)内閣府編「2003年版男女共同参画白書」
2003年賃金構造基本統計調査をもとに作成。
日本は2003年、アメリカは1999年、
その他の国は2001年のデータ

積極的に差別をなくそう It's ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションってなに?

社会的・構造的な差別によって、不利益を受けているグループ(女性・少数民族・障害者など)に対し、実質的な機会均等を確保するための措置をポジティブ・アクションと言います。あくまでも差別が解消するまでの暫定的で特別な措置です。各国の差別是正の取り組みから、単に平等な法律や制度の整備だけでは不十分で、真の平等のためには特別措置が必要なきことが認識されてきました。

具体的な例としてクオータ制(割り当て制)があります。これは公的な方針決定機関や政党の選挙比例名簿で、男女がおのおの一定割合以上になるよう規定することを意味します。育児休業制度を父親だけに割り当てた「パパ・クオータ制度」(ノルウェー)もあります。

「女性差別撤廃条約」では、男女の事実上の平等達成のために暫定的な特別措置をとることは、差別と解してはならない(いわゆる逆差別ではない)と規定しています(第4条)。

セクシャル・ハラスメントは女性に対する人権侵害

「女は愛嬌」「男は度胸」といった日常的な言動、性的固定観念など、女性を職場における対等なパートナーとしてみていないことなどから、セクシャル・ハラスメントは生まれます。また、アシスタント的労働、非正規雇用労働者に対するセクシャルハラスメントが多くなっています。男性優位の職場で、解雇・降格などの不利益をこうむる懸念から、性的な嫌がらせに泣き寝入りをする、もしくは職場を去るのは女性という実態もあります。

セクシャル・ハラスメントは女性に対する暴力であり、基本的人権の侵害です。企業が予防措置を万全とするはもちろんですが、おこった場合の救済機関の設置と基本的人権の侵害には、法的に罰則が定められるべきです。

住友電工事件 (2003・12和解)

高卒男子事務職はすべて全社採用で幹部候補要員、高卒女子事務職はすべて事業所採用で定型一般事務として採用され男女の著しい格差は、性別による差別を禁じた憲法14条違反であるとして争った裁判。大阪高裁は、女性差別撤廃条約の批准などによる成果はすべての女性が享受できる権利を有するとし、国は雇用管理区分が異なる場合も、実質的に性別による雇用管理区分になっていないか十分注意を払い適正な運用に努めることとして和解が成立。

丸子警報器事件 (1999・11和解)

96年長野地裁は「同一(価値)労働同一賃金原則はこれを明言する法律はないが、その根底には均等待遇の理念が存在し、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである。女性の臨時社員の賃金が、女性の正社員の8割以下の場合には公序良俗に反し、違法」とし、差額賃金相当の請求を認めた。99年に東京高裁で原告の主張を認める和解が成立。