

報告の成果と課題

黒岩容子（弁護士、早稲田大学大学院）

現代における性差別は、性別を明示した直接性差別から、パートタイム労働者に対する低処遇などの外見上は性中立的な間接性差別へと、その形態を変えてきている。これに対して、EC法では、1980年代以降、判例法理や指令立法を通じて、間接性差別を禁止する法理論が展開され、EC加盟諸国における性差別の是正に大きな役割を果たしてきた。

本報告では、まず、このEC法における間接性差別禁止法理の発展経過を辿り、同法理の基本構造の形成、その後の法理内容の発展、そして、2000年前後以降の新たな展開と問題点について検討した。要約すれば、EC法では、1986年 Bilka 判決により、性中立的基準などにより性差別的効果が生じている場合には、その正当化が反証されない限り、基準等設定の主観的差別意図を問題とせず違法な性差別とする法理が確立した。その後、この法理は、パートタイム労働者差別や職種間賃金格差をはじめとする、雇用制度に組み込まれた性別役割分業に根ざす不利益処遇を、広く審査対象としてきた。そして、2002年の指令改正により、性差別的効果について、統計資料以外の方法や仮想比較対象者を用いた立証の容認が規定された。また、正当化の反証では、とくに性差別的効果を生じる加盟国の立法が争点となったが、1999年 Seymour-Smith 判決を契機として、加盟国の広い立法裁量によっても男女同一賃金原則の実現を妨げえない旨が確立した。さらに、同法理をめぐる近時の新たな争点として、業務委託や下請化が進む中で、同法理に基づき性差別を主張しうる範囲が問題となっていること等を指摘した。

本報告では、つぎに、上記の検討を基にして、間接性差別禁止法理の意義と限界について報告者の考えを提起した。すなわち、同法理の特徴は、性差別的効果（結果）から遡り要因となった基準等を性差別的設定意図の有無と関わりなく性差別として捉える。これは、「性平等に対する障害」を性差別として排除する法理であり、実質的な機会の平等の実現を通じて結果の平等を志向するものと考えられる。また、同法理は、性中立的制度等の導入者に対して、正当化の立証責任を課すことを通じて、性差別的効果発生への注意および性平等障害の排除という積極的行為を求める機能を有する。しかし、他方で、同法理は、性別役割分業自体の解消に踏み込むものではない。また、男女各集団内の格差が拡大し、また、性差別と他の事由による差別が複合して生じている現状下で、生じた不利益と性との関連性立証も簡単ではないなどの問題点を有している。

セミナーでは、性平等規範がEUの政策全般に対して法的にどのような形で影響を及ぼすか、また、ライフ&バランス政策と性平等規範との関係などについて、貴重なご意見をいただいた。

EUの差別禁止法分野では、性以外の事由や雇用形態による差別へ禁止が拡大し、また、2009年12月からは、差別を包括的に禁止した基本権憲章も法的拘束力を有するようになった。今後、間接性差別禁止法理が、差別禁止や平等に関する法規範がさまざま存在するなかで、その規範内容および適用領域をどう展開していくのか、また、EUと加盟国との権限関係やEU法の中心を占める自由移動と性平等実現とが衝突した場合の法的対応等について、EUの判例・立法動向に注目していきたい。

以上