

I部

女性の労働権の意義

第1 基本的理念

① 憲法

(個人の尊重)

第13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

(法の下での平等)

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

(家族生活における個人の尊厳と両性の平等)

第24条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

(生存権)

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

(勤労の権利義務、勤労条件の基準)

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

個人の尊重と男女平等

憲法13条の個人の尊重と同14条の法の下での平等は、日本国憲法の人権保障の基本的原理です。

13条は、すべての人が個人として尊重されることをうたっています。「人格の尊厳」あるいは「個人の尊厳」の原理ともいわれます。「生命、自由」に続いて「幸福追求に対する国民の権利」とありますが、これを「幸福追求権」といい、人格の担い手である個人が自らの幸福を追求する権利であり、自分の生き方を決める自己決定権を含みます。この憲法13条は、憲法や法律の解釈基準になるとともに、憲法に明文の規定がない新しい人権を認める根拠になる規定です。近年13条を重視する考えが強まっていますが、女性の労働権の確立にとって欠かすことのできない原理です。

14条は、すべての人が性別により差別されないと定めています。かつては、男と女は特性や役割が異なるということを前提にした性別特性論や性別役割論に基づく「平等論」が根強く存在しました。この立場からは、結婚している女性は夫に扶養されるのだから、男性より定年を早くしても差別ではないと主張されました。

しかし、13条の個人の尊厳の原理に立てば夫の収入がどうであれ、妻である女性にも個人の権利としての労働権があり、また、出産機能をもつ女性の労働権は保障されなければなりません。

健康で文化的な生活を営む権利

憲法25条は、すべての人に健康で文化的な最低限度の生活を営む権利（生存権）を保障しています。これを受けて27条1項は、すべての人に労働の権利を保障し、さらに2項は、労働条件に関する基準を法律で定めるとしていますが、その基準は健康で文化的な生活を営めるものでなければなりません。

これらの権利は、すべての女性と男性に個人の尊厳を尊重しつつ、差別なく保障されなければなりません。簡単にいえば、一人ひとりの女性が差別されずに、自ら健康で文化的な生活を営める労働条件の下で働き、自らの生活を維持していけることを基本的人権として保障しているのです。

憲法の人権規定の解釈は時代の人権概念の変化に伴い、より豊かなものに発展していきませんが、とくに女性の権利に関しては次に述べるとおり、女子差別撤廃条約をはじめとする国際条約に沿って、より深められる必要があります。

② 女子差別撤廃条約（抄）

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、（略）

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なことを認識し、（略） 次のとおり協定した。

第1条【女子差別の定義】

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条【締約国の差別撤廃義務】

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止す

るためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第 4 条〔暫定的な特別措置と母性保護〕

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第 11 条〔雇用の分野における差別の撤廃〕

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障及び有給休暇の権利（省略）
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

女子差別撤廃条約とは

「世界の女性の憲法」ともいわれる女子差別撤廃条約は、昭和54年に国連総会で採択され、昭和60年に日本も批准しました。

国連は昭和20年創立以来、さまざまな文書で基本的人権と男女平等をうたってきました。しかし、女性に対する差別が広く存在していることから、新たな理念に基づく積極的な取り組みが必要とされ、昭和50年を国際女性年と定めました。その年メキシコで開かれた第1回世界女性会議の決議に基づき、国連はこの条約を採択したのです。

条約2条は、個人や企業による差別を含め、女性に対するすべての差別を禁止する立法その他の措置をとることなどを締約国に義務づけているため、日本は昭和60年の批准にあたって男女雇用機会均等法を制定しました。

すなわち均等法は、女子差別撤廃条約に基づき、その批准のための条件整備として制定されたものですから、条約の基本的な理念や原則と合致することが求められます。

そこで条約の基本的理念とはどのようなものであるのか、人権思想の歴史的発展を含めてみていきたいと思います。

女性の労働権は基本的人権

女性の労働権は、すべての人間の奪い得ない権利、すなわち基本的人権です。女子差別撤廃条約11条の最初に、このことが明記されています。この理念が否定できないものとなり、具体的に保障される時代をいま私たちは迎えています。

18世紀の終わりに、フランスの人権宣言やアメリカの独立宣言で「すべて人間は生まれながらにして平等であり、譲り渡すことのできない権利を有する」とうたったとき、女性はこの人権の主体とされませんでした。女性は父や夫に従属する存在と考えられ、独立した個人とはみなされなかったのです。また、人権として宣言されたのは、主として各種の自由権と参政権でした。第1次世界大戦後、自由権や形式的平等だけを保障する人権宣言の限界が明らかになり、労働権をはじめとする社会権の保障がうたわれるようになります。同時に長年にわたる婦人参政権獲得をめざす運動を背景に、女性に参政権を認める国も出てきました。

しかし、社会権の中でも最も重要な労働権を女性固有の権利と認めるには至りませんでした。外で働くのは男性であり、女性は男性に扶養されて子どもを産み、家事や育児を担うものという、性別役割分担意識が強かったためです。

このような考え方は、第2次大戦後、国連が「すべての権利についての男女平等」をうたう世界人権宣言や国際人権規約を採択した後も続きました。平等といっても男性と女性は異なる特性と役割をもつと考えられていたのです。

保護立法の起源と発展

一方で、18世紀の産業革命以降、工場生産が始まると、熟練を要しない単純作業につく労働者として、多数の女性や子どもが工場で働くようになりました。女性や子どもは、夫や父など家計の中心となる男性を補助するために働くのだから安い賃金で雇うことができ、労働組合にも入らず、雇用主の命令どおりに従順に働くと思われたからです。

このようにして雇われた女性や子どもたちは、安い賃金で長時間酷使されたため、女性は母体が損なわれ、子どもは発育不全になるなど深刻な被害が発生しました。これは、その労働者の人権を侵害するものであると同時に、健全な労働力の再生産が損なわれるという点からも放置できなくなり、子どもと女性の労働時間を制限する法律がつくられるようになりました。これが保護立法の始まりです。

その後、子どもと女性に対する保護は、深夜業の禁止、危険有害業務の就業制限、そして出産後の女性の就業禁止へと拡大していきます。それは、子どもや女性の健康を保護することのほかに、子どもについては教育を受けさせること、女性については育児などの家族的責任が考慮されたからでした。

すなわち、働く女性に対する保護は、①妊娠・出産の保護、②健康の保護、③家族的責任の保護の3つを根拠として始まったといえます。

最近まで、これらすべてを「母性保護」とよび、働く女性はだれでも男性とは異なる保護を受けるべきであるとされていました。確かに保護立法の歴史をみれば、出産機能の保護のためには、単に出産前後の母体の直接の保護だけではなく、日頃から過酷な労働に対する保護が必要です。また、健康の保護も女性が妊娠・出産機能を持つことや家事・育児などの家族的責任を負っていることと切り離して考えることはできません。このような事由が混然一体となり、女性は子どもとともに弱者として、労働時間などの労働条件に関し、男性とは異なる特別の保護が必要とされてきたのです。

しかし、それらの保護のうち労働時間に関しては、1日8時間労働制の要求が高まるなかで、成人男性を含む労働者全体の保護立法へと発展していきます。第1次大戦後の大正8年、これらの動きを背景に国際的な労働基準設定を目的としてILO（国際労働機関）が設立され、第1回総会では1日8時間労働制を定めた1号条約ととも

に、出産前後の母性保護を定めた3号条約および女性の深夜労働を禁止する4号条約などが採択されました。

保護と平等

以上のとおり、働く女性に対する立法は保護法から始まりました。しかし、第2次大戦後は働く女性の平等要求が高まり、ILOでは昭和26年に「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(100号)」、昭和33年に「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)」が採択されました。

雇用における男女平等を進めるなかで、家族的責任をもつ女性がかかえる問題に目を向ける必要が出てきました。そこでILOは、昭和40年に「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告(123号)」を採択し、家庭責任を担いながら働く女性が職場と家庭の責任を両立できるよう配慮する措置を勧告しました。国連でも昭和42年に女子差別撤廃宣言が採択されましたが、その前文では、家庭および子の養育における女性の役割に留意すべきだと強調されています。つまり、1960年代までは家事、育児などの家庭責任は、あくまでも女性が担うものだという前提に立って、女性の労働権が考えられていたのです。

家族的責任を担いながら働く女性が母性と健康を損なわず、職業と家庭を両立させるためには、妊娠中や出産に関する保護だけでなく、長時間労働、深夜業、重労働からの保護が不可欠です。しかし、これらの保護が女性だけの保護として続く限り、男性と同一条件で働けず、平等と矛盾することも否定できません。

性別役割分業の変革

昭和50年の国際女性年は、この矛盾を解決する新たな理念に基づき、世界が女性差別撤廃へ向けて大きな歩みを始める出発点となりました。その理念は、女子差別撤廃条約の前文に掲げられています。

ここでは、女性だけの機能である妊娠・出産に関する母性保護の重要性を強調するとともに、家事、育児などの家族に関する責任は女性だけでなく、男女と社会の共同責任であるとうたっています。続けて、社会と家庭における男女の役割の変更が必要とありますが、これは「男は仕事、女は家事・育児」という性別役割分業の変革の必要性を述べたものです。この条約によって、性別役割分業を前提とする「平等論」は明確に否定されたのです。

すなわち、これまでの女性に対する保護のうち、女性だけの保護は、妊娠・出産に関する母性保護に限定してより拡充し、家族的責任に関する保護は男女共通の保護とすることによって男女平等を実現しようというのが女子差別撤廃条約の考え方です。健康についても、男女共通の保護の必要が規定されています(11条1項)。

女性差別とは何か

条約1条は、女性差別の定義をしています。これによると、女性に対する差別とは、性に基づく区別、排除、制限であって、女性が人権や基本的自由を認識し、享有し、行使することを害し、または無効にする効果または目的を有するもの、とされています。

ポイントは、性に基づく区別も差別につながることで、また、差別する目的がなくてもその効果がある行為は差別だということを定義していることです。「差別はいけませんが区別はいい」とか、「差別するつもりはないから差別ではない」といわれることがありますが、条約の定義に照らせば間違いです。雇用の問題でいえば、「男の仕事、女の仕事」という性別による仕事の区別こそ性差別の原因です。

しかし、必要な区別はあり、異なる取扱いが認められる場合があります。条約4条は、①事実上の男女平等を促進するための暫定的な特別措置（ポジティブ・アクション）と、②母性保護を目的とする特別措置の2つを差別と解してはならないとしています。差別の定義に関しては、その後国連の女性差別撤廃委員会から、女性に対する暴力も含めるべきだという一般的勧告が出されています。

あらゆる形態の差別の撤廃

条約2条は、女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃するため、締約国に立法その他の措置をとることを義務づけていますが、撤廃すべき差別には、個人、団体、企業による差別、差別となる既存の法律、規則、慣習、慣行が含まれていることに注目する必要があります。たとえば就業規則に結婚退職制が規定されていなくても、結婚退職の慣行が残っている企業があります。この現実の差別を撤廃するために、すべての適切な措置をとることを、締約国は義務づけられているのです。

雇用の分野における差別の撤廃

条約11条は、雇用の分野における差別の撤廃について規定しています。1項は、男女同一の権利として、雇用の機会から雇用の保障までのすべての権利、同一価値労働に対する同一報酬の権利を明記し、健康と安全についての権利も、男女平等を基礎として確保すると規定しています。2項は、婚姻または母性を理由とする女性に対する差別を防止し、女性に対して実効的な労働の権利を確保するため、母性保護、親が家庭責任と職業上の責務と社会的活動への参加の両立を可能とする措置、妊娠中の女性にとって有害な作業における女性の保護を規定し、さらに3項は、保護法令の修正、廃止または適用拡大を規定しています。

③ ILO家族的責任条約（156号）（抄）

国際労働機関の総会は、(略)

家族的責任を有する男女の労働者の間及び家族的責任を有する労働者その他の労働者との間の機会及び待遇の実効的な均等を実現することの必要性を認識し、

すべての労働者が直面している問題の多くが家族的責任を有する労働者にとっては一層切実なものとなっていることを考慮し、並びに家族的責任を有する労働者の特別のニーズに応じた措置及び労働者の置かれている状況を全般的に改善することを目的とする措置によって家族的責任を有する労働者の置かれている状況を改善することの必要性を認識し、(略)

次の条約（引用に際しては、1981年の家族的責任を有する労働者条約と称することができる。）を1981年6月23日に採択する。

第1条

- 1 この条約は、被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについて、適用する。
- 2 この条約は、介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に対し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについても、適用する。
- 3 この条約の適用上、「被扶養者である子」及び「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」とは、各国において第9条に規定する方法のいずれかにおいて定められる者をいう。
- 4 1及び2に規定する労働者は、以下「家族的責任を有する労働者」という。

第2条

この条約は、経済活動のすべての部門について及びすべての種類の労働者について適用する。

第3条

- 1 男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、各加盟国は、家族的責任を有する者であつて職業に従事しているもの又は職業に従事することを希望するものが、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする。
- 2 1の規定の適用上、「差別」とは、1958年の差別（雇用及び職業）条約の第1条

及び第5条に規定する雇用及び職業における差別をいう。

第4条

男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

- (a) 家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること。
- (b) 雇用条件及び社会保障において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

第5条

更に、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

- (a) 地域社会の計画において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。
- (b) 保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービス（公的なものであるか私的なものであるかを問わない。）を發展させ又は促進すること。

第6条

各国の権限のある機関及び団体は、男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとる。

第7条

家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員としてとどまり及び家族的責任によって就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにするため、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置（職業指導及び職業訓練の分野における措置等）をとる。

第8条

家族的責任それ自体は、雇用の終了の妥当な理由とはならない。

④ 勸告（165号）（抄）

IV 雇用条件

- 17 家族的責任を有する労働者が就業に係る責任と家族的責任とを調和させることができるような雇用条件を確保するため、国内の事情及び可能性並びに他の労働者の正当な利益と両立するすべての措置をとるべきである。
- 18 国及び各種活動部門の發展段階及び特別の必要を考慮した上、労働条件及び職

業生活の質を改善するための一般的措置に特に留意すべきである。この一般的措置には、次の事項を目的とする措置を含めるべきである。

(a) 1日当たりの労働時間の漸進的短縮及び時間外労働の短縮

(b) 作業計画、休息期間及び休日に関する一層弾力的な措置

19 交替制労働及び夜間労働の割当てを行うに当たり、実行可能でありかつ適当な場合には、労働者の特別の必要（家族的責任から生ずる必要を含む。）を考慮すべきである。

20 労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである。

21 (1) その多くが家族的責任を有する者であるパートタイム労働者、臨時労働者及び家内労働者を保護するため、このような形態の就業が行われる条件を適切に規制し、かつ、監督すべきである。

(2) パートタイム労働者及び臨時労働者の雇用条件（社会保障の適用を含む。）は、可能な限り、それぞれフルタイム労働者及び常用労働者の雇用条件と同等であるべきである。適当な場合には、パートタイム労働者及び臨時労働者の権利は、比例的に考慮することができる。

(3) パートタイム労働者は、欠員がある場合又はパートタイム雇用への配置を決定した状況がもはや存在しない場合には、フルタイム雇用に就き又は復帰する選択を与えられるべきである。

22 (1) 両親のうちのいずれかは、出産休暇の直後の期間内に、雇用を放棄することなく、かつ、雇用から生ずる権利を保護された上、休暇（育児休暇）をとることができるべきである。

(2) 出産休暇後の期間の長さ並びに(1)にいう休暇の期間及び条件は、各国において、3（下記参照）に規定する方法のいずれかにより決定すべきである。

(3) (1)にいう休暇は、漸進的に導入することができる。

23 (1) 被扶養者である子に対して家族的責任を有する男女労働者は、当該子が病气である場合には、休暇をとることができるべきである。

(2) 家族的責任を有する労働者は、保護又は援助が必要な他の近親の家族が病气である場合には、休暇をとることができるべきである。

(3) (1)及び(2)にいう休暇の期間及び条件は、各国において、3に規定する方法のいずれかにより決定すべきである。

※3 この勧告は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であつて国内事情を考慮した上適当とされるものにより、適用することができる。

男女ともに「職業と家庭」を調和させた働き方

ILO（国際労働機関）は、女子差別撤廃条約の「性別による役割分業の変革」の理念を「男女ともに職業と家庭を調和させ、差別されることなく働く権利」として、より積極的に保障する家族的責任条約を昭和56年に採択し、平成7年日本もこれを批准しました。長い間、家事や育児などの家族に関する責任は女性が担うものとされてきました。女性は家族の世話を一手に引き受けたうえで家庭の外でも働き、二重の負担を背負いながら、職場では半人前として差別されてきました。「職業と家庭」の両立は女性だけの問題とされ、そのための保護が差別の理由とされてきたのです。

しかし、国際女性年以降「職業と家庭」は女性だけの問題から男女共通の問題になりました。そして、家族的責任をもつ男女労働者が差別されずに、職業上の責任と家族的責任を調和させて働けるようにすることを国の政策の目的とすると定めた（3条）条約が成立したのです。この条約は、家族的責任を有する男性労働者と女性労働者間の実効的な平等の実現を、第1の目的としています。具体的な施策は勧告（165号）に書かれていますが、男女共にとれる育児休業や看護・介護休業、転勤、パートタイムなど多岐にわたっています。

家族的責任条約がめざす男女平等社会

条約の第2の目的は、家族的責任を有する労働者和其他の労働者間の実効的な均等の実現です。育児のために休暇をとったり、労働時間を短縮したりした人が差別されないことが必要ですが、一方でシングルや子どものいない共働き夫婦の労働者だけが長時間労働や深夜業をさせられることも問題です。

そこで条約は、家族的責任を有する労働者の特別のニーズに応じた措置（特別措置）とともに、労働者の状況を全般的に改善する措置（一般的措置）をとる必要があると述べています。具体的な措置として、勧告の雇用条件の最初にかかげられているのは、1日の労働時間の短縮、時間外労働の短縮です（18）。これは、すべての労働者に関する一般的措置であることに注目してほしいと思います。

このように、家族的責任条約がめざす男女平等社会とは、家族的責任をもつ男女労働者はもちろん、世話が必要な家族のいない人を含め、すべての人が仕事と生活を調和させ、平等で人間らしく生きていくことができる社会です。

第2 労働権の具体的内容

① 自由に選択した労働によって生活する権利

すべての人間は個人の尊厳を侵されることなく、人間らしい生活を営む権利があり、そのためには自ら選択した労働によって、自らの生活を支える権利が保障されなければなりません。この権利は性別、婚姻上の地位、家族的責任などによって制限されてはならないのです。

女だからとか夫に扶養されればいいのだからといって、自分で働いて生活していくことを否定されたら、女性は自分を扶養してくれる男性を見つけ、彼に従って生きていかなければなりません。このような生き方は女性の個人の尊厳に反するものです。

ですから、女子差別撤廃条約は「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」を男女平等に確保することを定めているのです。

これは、わかりやすいえば経済的自立の権利ということができます。しかし、どんな仕事でも生活できればいいというわけではありません。すべての人がもっているさまざまな能力（学力ではなく人間としての広い意味での能力）や適性を生かした職業を選ぶことも権利です。女子差別撤廃条約は「職業を自由に選択する権利」を保障していますが、国際人権規約A規約は労働の権利として「すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（6条1項）とその内容をより具体的に表現しています。

労働権を個人の権利ととらえると、現在の世帯単位の賃金や福利厚生などの見直しが必要になってきます。さらに、税制や社会保障も世帯単位から個人単位への組み替えが求められてきます。

② 母性が尊重され健康に働く権利

男女が平等に働く権利といっても、女性は男性にはない出産機能をもっています。これは社会の存続にとって不可欠な機能ですが、人権の立場からみれば出産機能をもつ女性の人権の問題です。女性に対する差別は、出産を理由とする差別から始まりました。ですから、女子差別撤廃条約は、前文で母性の社会的重要性を強調するとともに、出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではないとし、11条2項では、妊娠や母性休暇を理由とする解雇及び婚姻しているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止することや、不利益を伴わない母性休暇を導入すること、有害な作業に対する妊娠中の保護を規定しています。

第2 労働権の具体的内容

そして、11条1項は「作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての権利」を男女平等に保障し、さらに3項で、保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討し、必要に応じて、修正し、廃止し、適用の拡大をすることを規定しています。

これらの規定をみれば明らかなおり、条約は女性のみの保護を妊娠・出産に関する母性保護に限定したうえで、より充実させるとともに、生殖機能を含む健康と安全については、女性の保護を廃止するのではなく、男女共通の保護として拡大していくべきだとしているのです。すなわち、母性と健康（男女ともに）が損なわれることのない労働条件の確保を締約国に義務づけているのです。

憲法25条の「健康で文化的な生活を営む権利」も同じ趣旨であり、27条2項の定める労働基準もその必要を満たすものでなければなりません。過重な労働によって母性が損なわれたり健康を害したりする労働条件は、生存権の侵害になります。女性の母性機能とすべての労働者の健康が確保され、文化的な生活が営める労働条件が保障されてはじめて、基本的人権の保障があるといえるのです。

さらに、セクシュアルハラスメントを受けずに働く権利も労働権の具体的な内容です。使用者は労働者の生命や健康を守るだけでなく、人格的尊厳を侵すことのない職場環境を保つ措置義務があるのです。母性および健康とともに性と人格の尊重が労働権の保障にとって不可欠といえます。

③ 職業生活と家庭生活を調和して働く権利

すでに述べたとおり、家庭生活と調和できる労働条件の保障も労働権の重要な内容です。家庭のことは職場とは関係ないといって、家族的責任を認めない労働条件の下では、いくら男女平等を唱えても、多くの女性にとって実質的な平等は実現しません。

しかし、女性についてだけ、家族的責任を配慮して特別の保護を維持しても、やはり平等にはなりません。男性も家族的責任を担い、職業生活と家庭生活を調和できる労働条件が必要なのです。それは女性が平等に働き続けるために不可欠ですが、男性が人間として生きていくためにも必要であり、すべての人が人間らしく働いて生きていくための条件でもあります。

労働権とは、以上のような内容が保障されてこそ基本的人権といえるのではないのでしょうか。

労働契約法3条3項は、労働契約の原則のひとつとして、仕事と生活の調和への配慮の原則を定めています。