

# 平等について考えよう

法学部 田中祥貴

## 1. 法の下での平等

### 【日本国憲法 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。(下線筆者)

### (1) 「平等」の意味

形式的平等（機会の平等）と 実質的平等（結果の平等）

↓

形式的平等とは、等しい法的扱いを要求するもの

|| 裏返すと

不合理な差別的取扱を認めないという趣旨

↓

事実上の差異を無視して、まったく機械的に均一に扱うことは、かえって不合理な場合や非現実的な場合が生じる

↓ そこで

事実上異なる者は異なった法的扱いを認める … 相対的平等（通説）

ex. 労働条件について女子を優遇する

年少者に限り特定の法律を適用する

国民の資力に応じて税額に差異を設ける

特定の職業に従事する者に対して業務上特別の注意義務を課す etc.

↓

合理的な区別は許容され、不合理な差別だけが禁止される

### (2) 次の問題について、考えてみよう。

① 会社の求人広告で「女性限定」と記載することは男女平等に反しないか？

② 会社の求人広告で「女性を優先的に採用します」と記載することはどうか？

※男女雇用機会均等法（8条・14条）

「前3条の規定（性別を理由とする差別の禁止）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」（8条）

↓

[ポジティブ・アクション]

: 固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組

|| （性差別を禁止するだけでは十分ではない）

従来の雇用慣行や性別役割分担意識が原因となって女性の能力発揮が妨げられている状況を是正するための各企業の取組み（女性比率が4割を下回る場合）

↓ ただし

ポジティブ・アクションそのものは許容されとしても、ここで問題となるのは、どこまでのポジティブ・アクションに合理性が認められるか。

まとめ

以上