

# 中日反女性就业歧视的法律规制研究

张清源

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

**【摘要】**长期以来, 女性群体由于就业歧视面临着十分严峻的就业环境。这种现象在亚洲的中国和日本两个国家均有不同程度的体现, 作为亚洲最大的两个就业市场, 中日社会文化以及性别观念有一定相似之处, 也都出台了一系列法律条例保障女性群体公平就业的权利。

本文对当前中日在反女性就业歧视领域的法律规制开展研究。对中日相关法律规制的立法、内容等层面进行了多角度的剖析, 同时借鉴了其他国家的先进做法。最后, 从加强立法和法律实施规范、健全性别就业歧视的认定机制、完善性别就业歧视的法律救济以及加强法律落实情况的监管等方面提出针对性的对策建议, 以解决女性群体在就业时面临的性别歧视问题。

**【关键词】** 就业歧视; 比较法学; 法律规制

## Research on Legal Regulations Against Discrimination Against Women in Employment in China and Japan

Qingyuan Zhang

Gelug University, Bangkok, Thailand 10220

**[Abstract]** For a long time, women have faced a very severe employment environment due to employment discrimination. This phenomenon is reflected to varying degrees in both China and Japan in Asia. As the two largest job markets in Asia, China and Japan share certain similarities in social culture and gender concepts, and have also introduced a series of laws and regulations to protect the rights of women to fair employment.

This article conducts research on the current legal regulations in the field of anti discrimination against women in employment between China and Japan. An analysis was conducted from multiple perspectives on the legislation, content, and other aspects of relevant laws and regulations in China and Japan, while drawing on advanced practices from other countries. Finally, targeted countermeasures and suggestions are proposed from the aspects of strengthening legislation and legal implementation norms, improving the recognition mechanism for gender employment discrimination, improving legal remedies for gender employment discrimination, and strengthening the supervision of legal implementation, in order to solve the problem of gender discrimination faced by women in employment.

**[Keywords]** Employment discrimination; Comparative law; Legal regulation

### 引言

随着生产力和生产关系的不断变迁, 劳动力市场也日益趋向于传统经济学的模式, 即企业在员工招录以及薪酬待遇的制定中更为注重劳动力成本的考量, 也因此男性员工和女性员工的对比选择中相对青睐男性员工。

中日两国的文化同宗同源, 且区位十分接近, 在社会经济发展和就业市场的变化方面有一定相似之处针对两国不同的女性就业歧视表现, 对其反女性就业歧视的相关法律规制进行梳理和比较分析, 能够充分发挥比较法学研究方

法的重要作用, 在对比中分析得到反女性就业歧视法律规制的不足与改进方向, 为女性平等就业权益的保障提供法学研究层面的贡献。

本文的研究意义主要在于为中日反女性就业歧视法律规制提供增强其价值认同和女性共情的可行性建议, 对中日反女性就业歧视法律规制的进一步优化提供一定的参考和支撑, 推动女性平等就业的发展。

### 1 文献综述

#### 1.1 中文研究现状

在女性就业歧视方面, 苏航(2023)认为女性就业歧视的一个突出表现是女性择业权进一步受限, 实践中, 用人单位不愿意录用女性, 即使录用, 也会要求签订几年内不能生孩子的保证或者生育后不可以享受带薪休假的约定。杨洋(2021)认为, 就业市场中对女性的歧视大多是“随意”歧视, 即个体或某个群体对女性的歧视, 而忽略了背后的社会资源支配问题。刘伯红和宋瑜(2023)认为, 部分企业招用女性就业的意愿明显较低, 或者在录用合同中提出“三年不生娃”“男女不同酬”等不合理要求, 甚至直接拒绝招录。刘毅(2022)认为, 在女性就业歧视的各种情境中, 招录时的歧视相对来说更为普遍, 如一些用人单位明确表明只招男性, 或者不在招聘简章中说明, 但授意工作人员“只招男性”。

在反就业歧视方面, 阎天(2021)认为, 反女性就业歧视一是要积极运用法律知识, 依法理性维护自己的平等就业权利; 二是就业主管部门加强公平就业、反对性别歧视的宣传教育, 加强就业市场的监督检查, 认真对待各种举报、投诉与劳动保障监察请求。李洪祥(2017)指出需要通过加强立法, 解决诉讼程序上的漏洞, 保护女性劳动者的权益; 姜颖和宋艳慧(2012)指出, 虽然《就业促进法》规定了劳动行政部门可以对其进行监督, 但是我国立法只是原则性地规定了劳动行政部门对违法行为进行监督, 导致劳动监察力度不足, 本来二者之间应当相互配合, 共同保障劳动者的权利, 但指责界限不清晰导致两者之间相互推诿, 造成女性就业歧视的监督效率降低。

### 1.2 外文研究现状

在女性就业歧视方面, 美国的女性经济学家 Claudia(2023)在其诺贝尔获奖作品中对比了女性高级知识分子在就业中的窘迫。该学者发现这些知识分子职场女性因家庭因素在职业竞争中经常会遇到隐性的歧视和不公待遇。Ledvinka(2023)认为女性在就业市场中往往因为身体素质、生理特征以及家庭因素而面临不公正对待。Obara(2016)以肥胖妇女在就业市场面临的就业歧视和 unfair 待遇为切入点, 系统性地研究了劳动力市场中的相关企业对女性群体发生就业歧视行为的根本原因以及具体表现。Popławski(2023)将女性就业歧视进行了分类, 即显性就业歧视和隐性就业歧视。Małgorzata(2016)认为, 女性就业歧视的本质是女性歧视, 只不过这类现象主要是发生在就业的情境下。

在反就业歧视方面, 法国的 Sobande(2007)认为, 反性别就业歧视是性别主义的主要内容, 通常只有反就业歧视需要在社会层面进行呼吁和引导。Angela(2010)将反女性就业歧视的对策划分成了就业前的招聘环节、就业后的薪酬待遇以及工作环境和离职后的赔偿环节。Daneshpour(2022)指出, 女性群体之所以尚未实现真正意义上的自由, 是因为很多女性尚未实现经济独立, 而经济独立的基础条件是就业自由, 即女性可以自由地选择职业, 这在当前的劳动力市场上尚且无法实现。

## 2 中日反女性就业歧视的法律规制对比

### 2.1 中日女性就业歧视的表现和成因

中国的企业在招聘时十分注重人力资源效益的影响, 即对所招录员工所能带来的效益产出和在其身上付出的人力资源成本进行对比, 尽可能节省人力成本投入。此外, 中国的劳动力市场对年龄以及学历情况也十分重视, 女性群体同样面临因这些因素被用人单位拒之门外的歧视现象。

日本职场歧视同样一直存在, 特别是女性受到的歧视比较明显。在传统观念的影响下, 女性被认为天生就应该以家庭和孩子为中心。在职场上, 女性的职业发展机会和晋升空间受到限制, 并常常面临长时间无法取得重要职位、待遇不平等问题。

### 2.2 中日反女性就业歧视的立法现状

中国反女性就业歧视的相关法律法规主要包括《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》以及《女职工劳动保护特别规定》《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》等。

日本在反女性就业歧视方面的相关法律法规主要包括《日本国宪法》《劳动基准法》《工会法》以及《勤劳妇女福利法》《男女雇用机会均等法》, 以及《劳动者派遣法》、《雇用法实施规则》、《女子劳动标准规则》等规定。

### 2.3 中日反女性就业歧视法律规制的内容

中国的《劳动法》规定了在就业的机会上女性劳动者与男性劳动者是一样的。《就业促进法》规定了我国政府在促进就业市场性别平等中的责任。此外, 《妇女权益保障法》以保护女性劳动者的初衷对女性劳动者做出了大量的特殊保护规定, 不得因为其处于四期而减少劳动报酬、辞退劳动者以及单方面解除劳动合同。《女职工劳动保护特别规定》增加了对女性劳动者权益的保护和用人单位实施女性就业歧视行为所承担的责任。

在日本, 其《宪法》明确了不能以种族、信仰、性别、社会地位和身份, 在政治、经济和社会关系中受到歧视的原则。此外, 日本的《男女雇佣机会均等法》明确要求无论是合同的签订还是工作环境、工作内容的安排, 都要对女性员工进行平等对待。《女性活跃推进法》规定, 员工规模达到一定水平的也需要公布女性职工的职位晋升计划, 同时必须符合中层以上管理岗位的女性人数要求。

### 2.4 中日反女性就业歧视法律规制的特点

中国反女性就业歧视法律规制的特点主要在于两个方面: 一是原则化的上位法过于“粗线条”。中国关于保护女性劳动权益的法律主要包括对女性平等就业权利的保护和对已就业女性的特殊权益保护, 原则性强, 法律更加侧重规范对已就业女性给予的特别劳动保护; 二是在一定程度上缺少政府辅助政策。如作为全面二孩政策的制定者和推行者, 政府应当合理分配全面二孩政策带来的就业压力, 采取辅助措施, 尊重用人单位营利性的同时, 缓解女性就业压力。

日本反女性就业歧视法律规制的特点主要在于两个方面：一是日本反女性就业歧视法律规制对企业抗辩的要求更高。二是政府层面的法律规制引导方向在不同历史时期和情境下存在显著差异乃至矛盾。

### 3 中日反女性就业歧视法律规制的不足与完善策略

#### 3.1 中日反女性就业歧视法律规制的不足

立法层面，当前中日两国的就业保障政策只是提出保障女性群体能够得到同工同酬等合法权益，却没有规定用人单位在执行过程中的义务，也没有提供具体可行的解决方案。

认定层面，歧视的内涵与外延缺乏界定，也无直接歧视与间接歧视区分，需要在立法中明确界定。那些胜诉的女雇员要求雇主承担责任，予以赔偿，缺乏法律依据，能否请求精神损害赔偿，当前立法也无规定。

救济层面，受害女性劳动者难以通过公益诉讼寻求救济。虽然规定了劳动行政部门会和妇女联合委员会均可以帮助受害女性劳动者寻求司法救济，但是没有相关法律法规详细地规定上述这些组织的权力，使得这些组织职权小，强制执行乏力，根本无法保护受害的女性劳动者。

落实层面，虽然当前中国对于女性职场反歧视的立法条款数量不少，层级分布齐全，但是大都为原则性条款，零星散乱，缺乏专门性、统一性与可操作性。导致在实践中大量女性就业歧视现象无法得到救济，众多的反歧视条款就成了“睡美人”条款，反歧视也成为空洞的口号。

#### 3.2 其他地区反女性就业歧视法律规制情况

香港在反女性就业歧视领域的行政体制机制上，通过平等机会委员会实现了创新。在具体运行过程中，平等机会委员会承担了受理和解决居民投诉的主要职能，并具有行使行政管理权和法制监管的职权。此外，平等机会委员会还负责制定专门推动就业平等的管理办法和实施意见，并组织企业和应聘者开展平等就业法律法规的解读和培训。

美国于1963年颁行《平权工资法》，此法旗帜鲜明提出禁止以性别因素决定劳动者的薪酬差异，男女应同工同酬。《民权法案》在美国1963年颁行的《平权工资法》的基础上克服缺陷，对于就业歧视相关内容进行完善，如对于劳动者性别、种族、宗教信仰等特点进行规范。

英国反女性就业歧视的相关法律规制同样是建立在概念范围相对更大的反性别就业歧视以及反就业歧视这两个层面的法律规制上的。在法条的具体内容方面，英国反女性就业歧视的相关法律规制的覆盖面十分全面，无论是招聘环节、岗位培训环节还是职务晋升以及劳动纠纷等环节，均有十分具体的法律参照。

#### 3.3 中日反女性就业歧视法律规制的完善策略

一是完善立法及实施细则。应该继续完善相关法律法规，如在《反就业歧视法》中通过列举等方式对于“禁止基于婚育状况的歧视”等概念进行明确夯实。又如在《就业促进法》中明确就业歧视的基本形态，将直接歧视、间接歧视、性骚扰、使人受害等行为均纳入就业歧视的范畴。

二是严格就业歧视认定。若劳动者进行就业歧视申诉，则劳动者和用人单位分别作为控辩双方，若由监察人员主动调查，则由监察人员和用人单位分别作为控辩双方，控辩双方在调查过程中均需提出涉及就业歧视证据和主张，由上述评议委员会进行最终判定并据此进行处罚。

三是建立法律救济机制。检察机关可以对用人单位处以检查整改或提起公益诉讼，尤其是针对女性劳动者生产后复职等薄弱环节，加强对于女性劳动者的保障力度，提升用人单位性别歧视的法律成本，改善女性劳动者的就业环境。

四是加强法律落实监管。一方面要加强反女性就业歧视相关法律法规和地方性管理办法的实施，另一方面也要在现行法律规制的基础上加强落实层面的管理办法或者实施条例层面的补充。

## 4 结语

女性获得平等就业权是女性群体社会分工得以重塑的基础，也是女性主义得以进一步发展的关键。女性在职场中的占比是衡量一个国家女性地位以及社会对女性包容度的代表性指标，也是其反性别就业歧视法律规制是否行之有效的体现。当前世界各国均存在一定程度的针对女性群体的就业歧视，相应的反女性就业歧视法律规制也在不断完善，对不同国情下相关法律体系的优劣进行比较研究是这些法律规制不断迭代和优化的必然要求，也是反女性就业歧视走向深入的核心。

## 参考文献：

- [1] 刘琳. (2023). 劳动法视阈下高校毕业生就业保护问题分析. 法制博览(30), 145-147.
- [2] 乌尔里希·普莱斯、吴勇. (2023). 从古典时代到数字化劳动世界：劳动法的起源、现状和未来. 法治现代化研究(05), 177-200.
- [3] 李筱涵. (2023). 劳动法对非正规就业的影响研究. 中国物价(10), 105-108.
- [4] 王文韞. (2023). 浅析劳动法的公私融合属性——以末位淘汰制度为视角. 中国人力资源社会保障(10), 41-42.
- [5] 金振宁. (2023). 加蓬劳动法律体系概述与劳工争议风险浅析. 能源化工财经与管理(03), 51-56.
- [6] 高中权、周芷冰. (2023). 论女性平等就业权案件审理之法律适用. 就业与保障(07), 79-81.
- [7] 苏航. (2023). “全面三孩”生育政策背景下女性劳动权益保护. 哈尔滨职业技术学院学报(04), 129-131.
- [8] 刘伯红、宋瑜. (2023). 从《消除对妇女一切形式歧视公约》看中国女性生育权利与就业权利保障. 反歧视评论(00), 81-104.
- [9] 徐艳. (2023). 比较法学视角下我国立法文本英译的优化路径. 中共济南市委党校学报(01), 54-57.
- [10] Holger Spamann、任昊. (2022). 大样本定量研究方法在比较法中的应用研究. 北师大法律评论(01), 271-286.