

第6章 「福祉」視点及び「正義」視点の広がりとともに政策効果が問われる転換期 (2001年～2010年)

—雇用均等・児童家庭局発足以降—

この時期の女性労働者の状況（『働く女性の実情』等から）

この時期には、女性雇用者数は2168万人（2001年）から2329万人（2010年）と9年間で7%の伸びにとどまり、雇用者総数に占める女性の割合も、40.4%から42.6%と上昇しつつも速度は鈍化しました¹。質的な変化としては、2001年から2010年にかけての女性雇用者平均年齢はさらに伸び（37.7歳から39.6歳へ）前の時期（1986年から2001年）に比べて年率換算で伸びの速度が速まる一方、平均勤続年数は（8.9年から8.9年へ）停滞した状態と言えます。ただしこれは、女性特有の問題というよりも、労働市場全体の非正規雇用者割合の増大等の影響と考えられ、平均勤続年数は、わずかながら男性との格差が縮まっています。女性雇用者に占める有配偶者の割合は56.7%（2001年）から57.2%（2010年）に微増し、女性雇用者に占める短時間雇用者（就業時間が週35時間未満）の割合が39.3%から43.0%と前の時期に引き続き増加しています。

女性雇用者の学歴について厚生労働省の賃金構造基本統計調査で見ると、短大・高専・大学（大学院）卒業者の割合が2001年の42.6%から、2010年には52.3%とさらに高まり、男性（47.9%）を超えるレベルに達しました。ただ、大卒大学院卒に限れば2001年の12.4%が、2010年には20.2%にまで増加したものの、男性（2010年で37.0%）との開きはまだまだ大きいと言えます。賃金も、同調査によれば、女性についての一人平均きまって支給する現金給与総額が237.8千円（2001年）から243.6千円（2010年）に伸び、男性の額に対する割合は63.5%から67.7%となって、男女賃金格差がやや縮小しました。

企業の雇用管理においては、前の時期に引き続きコース別雇用管理の大企業での導入が進み、2000年時点で5千人以上規模企業での導入割合が51.9%だったものが2006年には55.0%に、1千人～4999人規模企業でも39.9%から43.6%に、300人～999人企業でも22.7%から30.0%に伸びました²。一方、採用に関しては2000年時点で「いずれの職種・コースとも男女とも採用」が4年制大卒事務・営業系で43.8%であったものが、2009年時点で「男女とも採用」が43.7%、同じく2000年時点で「いずれの職種・コースとも男性のみ採用」が38.0%だったものが2009年時点で「男性のみ採用」が38.1%と、採用における実態上の改善が進みませんでした。配置についても、2000年時点で営業職に「男性のみ配置」とする企業が37.3%だったものが2009年時点で41.7%と逆行が顕著です。

女性と職業に関する意識は、2009年調査³で「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が45.9%と、2000年調査⁴（33.1%）に比べ大きく伸びたのが特筆されます。「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」は31.3%でした。

第1節 厚生労働省発足前後の少子化対策と両立支援政策

厚生労働省及び雇用均等・児童家庭局が発足する前後から、少子化の進展が国民の大きな関心を呼び、政策的にも大きな課題となってきました。発足直後の雇用均等・児童家庭局における女性労働政策の最も大きな課題は、この少子化対策と相まっての、あるいはその一環としての両立支援対策でした。

1 雇用均等・児童家庭局発足までの少子化対策

(1) エンゼルプラン

少し時計の針を戻して雇用均等・児童家庭局発足までの状況をおさらいしておきましょう。日本では、1.57ショックといわれた平成元年（1989年）以降も合計特殊出生率の低下には歯止めがかからない状況が続いていました。そのような中、いわゆる少子化対策関係政策は1994年のエンゼルプラン⁵及びこれに基づく緊急保育対策5カ年事業⁶等により進められてきました。エンゼルプラン⁷は、少子化の直接の原因を晩婚化の進行と夫婦出生力の低下としつつ、「少子化の背景となる要因」としてその第一に「女性の職場進出と子育てと仕事の両立の難しさ」を挙げていました。そして、少子化に対応するための子育て支援施策の基本的方向としても、その第一に育児休業制度の充実をはじめとする「子育てと仕事の両立支援の推進」を挙げています。

(2) 人口減少社会到来の予測と少子化対策推進基本方針

その後、1997年1月発表の「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）により、将来的にも持続的に出生数が減少し、その結果人口減少社会の到来が避けられないことが明らかとなったことを契機に、少子化対策に向けた議論がより活発に行われるようになりました。人口問題審議会においては、少子化の影響、少子化の要因とその背景、少子化がもたらす人口減少社会への対応のあり方等について議論が行われ、その結果が1997年10月27日「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」と題する報告書⁸にまとめられました。1998年6月に発行された厚生白書は、「少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」が持てる社会を—」との副題で、少子社会についての問題提起をしています⁹。

当時の橋本内閣総理大臣が主宰した「少子化への対応を考える有識者会議」からの提言を踏まえて、1999年5月には18の閣僚からなる「少子化対策推進閣僚会議」も新たに設けられました。この関係閣僚会議における議論の末、同年12月には「少子化対策推進基本方針」が決定されたのです¹⁰。

この「少子化対策推進基本方針」¹¹においては、「少子化の原因と背景」として、出生率低下の主な要因は、晩婚化の進行等による未婚率の上昇にあること、その背景には、仕事と子育ての両立の負担感の増大や子育ての負担感の増大があることを述べています。そして少子化対策は、「仕事と子育ての両立の負担感」や「子育ての負担感」を「緩和・除去」し、安心し

て子育てができるような様々な環境整備を進め、家庭や子育てに夢や希望を持つことができる社会にしようとするものである、という考え方で施策を展開する旨を明らかにしています。

ここで示された基本的な施策は、その第1に固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、第2に仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備があげられるなど、女性労働政策が重要課題の上位に位置づけられています。

(3) 新エンゼルプラン

さらに、少子化対策推進基本方針において、「本基本方針に盛り込まれた少子化対策のうち、特に重点的に取り組むことが必要な分野である、働き方、保育サービス、相談・支援体制、母子保健、教育、住宅等については、関係省庁において施策の具体的実施計画（新プラン）を策定し、その効果的推進を図るものとする」とされたことから、1999年12月19日新エンゼルプラン¹²が大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治の六大臣により合意されました¹³。

この新エンゼルプランでは、保育サービス等子育て支援サービスの充実に次いで、仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備が重点施策として挙げられ、育児休業制度の充実に向けた検討や育児休業給付の給付水準の25%から40%への引上げ、育児休業取得者の代替要員確保及び原職等復帰を行う事業主に対する助成金制度の創設等、短時間勤務制度等の拡充や子どもの看護のための休暇制度の検討等が具体的に示されたほか、出産・子育てのために退職した者に対する再就職の支援として再就職希望登録者支援事業の整備も挙げられています。

2 少子化対策に関する労使の姿勢と共同アピール

1991年の育児休業法制定前後から、労働団体が積極的に仕事と家庭の両立支援策の充実に ついて政策・制度要求を行ってきたことはもちろんのことですが、少子化の急激な進展に対応するため、使用者団体も少子化対策の必要性を認識し、様々な提言を行うようになりました¹⁴。

具体的には、東京商工会議所が1997年4月10日に（「少子化対策」に関する提言—21世紀における活力ある国民社会のために—）、日本経営者団体連盟（以下「日経連」といいます。）が1998年1月19日（「少子化問題についての提言」について）、（社）経済団体連合会が1999年3月19日（少子化問題への具体的取り組みを求める—政府、企業、地域・家庭が一体となってシステム改革の推進を）、それぞれ提言を公表しています。その内容は、保育施設・サービスの充実や児童手当や減税などの経済的支援措置をはじめ、政府による対策に重点が置かれたものでしたが、企業の果たすべき役割として、育児休業の充実をはじめとする様々な雇用管理上の配慮の必要性をも盛り込んでいました。それまで、育児休業法制定やその後の育児・介護休業法への改正に当たっては、早い段階から強い反対姿勢を打ち出す等、仕事と家庭の両立に係る法政策の強化には強い抵抗を示してきた経営側が、このような少子化対策に前向きに対応する提言を行うようになったのも、人口減少社会の到来を前にして、企業や産業を支える労働力人口の再生産の重要性の認識が高まったものと考えられます。

日経連と日本労働組合総連合会（以下「連合」といいます。）は、1999年11月の政労使雇用対策会議で青木幹雄官房長官から「少子化問題について労使が協力して共同宣言といった

形でまとめられないか」との要請があったことや、1999年11月の日経連・連合のトップ懇談会で少子化問題に関する検討の必要性が話し合われたこと等を受けて、2000年4月20日少子化問題についての共同アピールを取りまとめ、発表しています。

この中では、労使の取り組みとして、「今後労働力人口が減少する中で、就労する女性の一層の拡大や共働き世帯の増加が見込まれる。このような中で、各企業において、多様な人材の確保と活用を進めるにあたっては、効率的な職業生活とライフサイクルに応じたゆとり・豊かな個人・家庭生活との両立が一層求められる。そのため、男女の性別を意識しない個を尊重した人材の活用と処遇を図ることを基本に、女性の出産、育児、家事等の負担を軽減し、男性も家庭責任を分担する観点から、職場の実態に即して、労使の自主的な話し合いで、次のような幅広い対策について、可能な限りの検討・充実・整備を行う」と宣言しています。そして、具体的な対策として、①男女とも取得しやすい出産・育児休業の拡充等職場環境の改善、②時差出勤・フレックスタイム・短時間勤務・在宅勤務など柔軟な勤務形態の導入と残業の抑制などの労働時間短縮、③出産育児にかかわる再雇用制度の整備、④育児休業中及び休業後の研修など職場復帰支援の充実、⑤異動・転勤に際し、家庭事情を配慮した運用、などを挙げています。

3 改正育児介護休業法の成立・施行

(1) ポスト激変緩和の要請等

前述のように、労働省と厚生省の統合以前から少子化対策の文脈で保育政策と並び、時にはそれ以上の重要性をもって仕事と家庭の両立問題の解決が強く意識され、政府文書にも明記されてきていましたが、少子化対策推進方針の策定時にはさらに、長時間労働を生み出す企業風土の改善の必要性が指摘されるなど、労働行政の対象となる事項が幅広く少子化問題と関連付けられるようになってきました。また、前章で述べた時間外労働の制限にかかる激変緩和措置の終了期限が2002年3月に迫り、労働基準法改正時に附則に規定された内容、即ち「政府は、当該激変緩和措置が終了するまでの間において、時間外労働が長時間にわたる場合には子の養育又は家族の介護を行う労働者が時間外労働の免除を請求することができる制度に関し検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」ことを実現する差し迫った必要が生じていました。

また、先に述べた新エンゼルプランで示されていた仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備のうち、育児休業給付の25%（うち職場復帰後に支払われる育児休業者職場復帰給付金は5%相当分）から40%（育児休業者職場復帰給付金は10%相当分）への引き上げについては、2000年4月28日に成立した雇用保険法の一部を改正する法律に盛り込まれ、2001年1月1日から実施される等（介護休業給付についても同時に40%に引き上げ）、一部実現されたものがありました¹⁵が、短時間勤務の拡充や看護休暇の創設等、法的対応が必要なものが残されていました。

さらに、男女雇用機会均等法第4条に基づき労働大臣が2000年7月14日に公示した男

女雇用機会均等対策基本方針においては、「労働者が仕事と育児を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは、女性が育児・介護責任をより重く負っている現状にかんがみると、雇用の分野における実質的な男女の機会均等の実現のためにも重要である」としたうえで、「仕事と子育ての両立の促進に向け、子育てを行う男女労働者の時間外労働が長時間にわたる場合に時間外労働の免除を請求できる制度に関し検討を行うとともに、併せて、育児休業から復帰後の職務や処遇の在り方、短時間勤務制度等子育てに配慮した勤務時間に関する制度、子供の看護のための休暇制度の在り方等について検討を行う」こととされてきました¹⁶。

(2) 女性少年問題審議会での検討と建議

このようなことから、労働省では、2000年7月15日藤井龍子女性局長から女性少年問題審議会（会長 若菜充子弁護士）に対し、仕事と家庭の両立支援対策についての検討依頼が行われました¹⁷。その後女性少年問題審議会女性部会での議論が重ねられましたが、労働者委員と使用者委員との間で多様な論点にわたり意見の相違がみられました。

そこで、11月2日までの9回の議論が行われたところで論点を整理し、さらに労使の意見の調整を図るための公益委員と労働者委員の会議、公益委員と使用者委員の会議をそれぞれ2回開催したうえで、同年11月28日の女性部会において、議論のたたき台とするべく公益委員案が提示されました。その後も審議は続き、12月22日に女性部会の報告書が総会に提出され、この報告をもとに同日女性少年問題審議会総会において「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する建議をまとめ、若菜充子女性少年問題審議会会長から坂口力労働大臣に提出しました。

この建議では、

①育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする不利益取り扱いを禁止すること。また、不利益取り扱いの判断に当たっての考え方を具体化すること。

②育児や介護を行う男女労働者が1年間につき150時間、1カ月につき24時間を超える時間外労働の免除を請求できるようにすること。また、対象者の範囲については深夜業の制限の制度との関係を考慮すること。

③短時間勤務制度やフレックスタイム制等の選択的義務の対象となっている措置について、選択的義務の枠組みを維持しつつ対象となる子の年齢を1歳から3歳までに引き上げること。（年齢は現行のままとすべきという使用者委員の意見と、小学校就学の始期まで引き上げるべきという労働者委員の意見を付記）

④事業主は、子どもの看護休暇制度の導入に努めるべき旨の規定を設け、その導入の促進を図ること。（法的枠組みは不要という使用者委員の意見と休暇の請求権を早急に作るべきという労働者委員の意見を付記）

⑤子の養育や家族の介護を行う労働者の就業場所の変更については、事業主は仕事と育児又は介護との両立を困難にすることのないよう配慮することとすること

⑥固定的性別役割分担意識の解消や職場優先の組織風土の是正のための意識啓発、各事業所における仕事と家庭の両立のための取り組みに係る実施体制を法の枠組みの中で明確化すること

⑦期間を定めて雇用される者については、育児休業の対象とすることは困難であると考えられるが、労働契約が反復更新される等により実質上期間の定めなく雇用されていると判断される者が育児休業の対象となるのは当然であり、その取り扱いを具体化することが適当。(期間を定めて雇用される者を育児・介護休業制度の対象とするべきであるとする労働者委員の意見を付記)

等の提言がなされました。

建議に盛り込まれた事項中、時間外労働の制限に関することについては、2001年1月6日省庁再編により発足した厚生労働省から、同月25日労働政策審議会労働条件分科会(省庁再編に伴い審議会の統廃合が行われ、同分科会が中央労働基準審議会の所掌をおおむね引き継ぎました。分科会長は菅野和夫東京大学教授)に対して報告が行われました。

(3) 労働政策審議会への諮問・答申と法案国会提出

厚生労働省は、女性少年問題審議会からの建議を踏まえて、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を2001年2月6日に労働政策審議会(会長西川俊作秀明大学教授)に諮問しました¹⁸。諮問案は、労働政策審議会雇用均等分科会(女性少年問題審議会の所掌の女性関係部分を引き継いだものです。分科会長若菜充子)での審議及び2月9日の同分科会長からの労働政策審議会长あての「おおむね妥当と認める」旨の報告(報告には労働者委員及び使用者委員からの意見が付されました。)を経て、同日労働政策審議会长から坂口力厚生労働大臣に対して答申が行われました。

厚生労働省は、答申及び審議会における議論の経過を斟酌して「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案」を作成し、2001年2月20日の閣議決定を経て第151回通常国会に提出しました。

提出された法案の内容は、不利益取り扱い禁止の施行期日を2001年10月1日に改めることなど労働政策審議会に諮問した要項に一部修正を加えたものでした。不利益取り扱いの禁止規定の施行を早めたのは、法律上の権利である育児休業の取得などを理由とする不利益扱いは本来あってはならないものであり、法律案に盛り込まれた不利益取り扱いの禁止規定は、その条理を明文化し国民に示すための宣言的な性格をもつものであって、事業主に新たな義務を課すものとは異なるため、できるだけ早期の施行が望まれるという理由でした。

(4) 法案の国会審議と成立

国会では民主党から提出された同名の法律案とともに審議が行われ、2001年6月8日に衆議院本会議において両法案が趣旨説明と質疑、同日衆議院厚生労働委員会に付託されましたが、同国会では継続審議となり2001年9月27日から開会した第153回国会で引き続き審議が行われることになりました¹⁹。10月19日には両法案の提案理由説明が行われ、後日質疑には

いますが、途中からは両法案に加え、自民党、公明党及び保守党の与党三党共同提案の「児童福祉法の一部を改正する法律案」の審議も併せて行われることとなり、三法案に関する参考人質疑等も行われたうえ、民主党・無所属クラブ山花郁夫議員及び社会民主党・市民連合中川智子議員より確認質問が行われました。なお、この確認質問の後、民主党提出の法案は撤回されました。また自民党、民主党・無所属クラブ、公明党、日本共産党、社会民主党・市民連合及び保守党六会派共同提案による修正案（その概要は、第一次施行分の施行期日を2001年10月1日から公布の日に変更すること、国は子の看護休暇の普及のための関係者の努力を促進すること、施行3年経過後施行状況を勘案して総合的な検討を加え必要な措置をとることといったものでした。）が提出され、この修正案及び修正案を除く政府案（原案）が全会一致で可決され、六会派共同提案の附帯決議案も全会一致で議決されました。11月1日には衆議院本会議で修正可決のうえ、参議院に送付されました。

2001年11月2日に参議院本会議で趣旨説明と質疑が行われ、その日のうちに参議院厚生労働委員会に付託されました。参議院厚生労働委員会では、11月6日に提案理由説明が行われたのち、11月8日に質疑を行い、子の看護休暇の措置について事業主の義務とすることを内容とする修正案が4名の女性議員有志から提出されましたが否決され、原案が全会一致で可決されました。その後自由民主党・保守党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、社会民主党・護憲連合、自由党及び無所属の会の七派共同提案による付帯決議案が提出され、全会一致で決議されました。翌11月9日には参議院本会議で全会一致で可決され、成立し、2001年11月16日に法律第118号として公布されました。

改正法は2段階施行となっており、第一次施行分は公布の日（2001年11月16日）から施行されることとなりました。第一次施行に必要な政省令等も法施行に合わせ2001年11月16日に公布、告示されました。第二次施行分は2002年4月1日から施行されるため、関係規則及び指針についての労働政策審議会への諮問がそれぞれ2001年12月20日及び2002年1月18日に行われ、同日規則及び指針両方について同審議会からの答申を得たあと2002年1月29日に関係規則及び指針が公布されました。

4 改正育児・介護休業法の内容

この時の育児・介護休業法の改正には、大きく二つの意義がありました。一つは、1999年施行の男女雇用機会均等法とともに廃止された時間外・休日労働についての女性保護規定を、いわゆる激変緩和の措置が終了するまでに、育児や介護を行う男女のための時間外・休日労働の制限の措置に生まれ変わらせるという、「ポスト激変緩和」の仕組みを育児・介護休業法の中に構築するということでした²⁰。もうひとつが、一連の少子化対策の政府取り組みの一環としての意義でした。即ち、新エンゼルプランで具体的に示されていた、短時間勤務の措置の拡充や子の看護休暇の制度化といった拡充策により、子供を産み育てやすい環境を整えるということが大きな改正の目的となっていたのです²¹。

もちろん育児・介護休業法の目的は、「従来子の養育又は家族の介護を優先させた結果又

は優先させざるを得なかった結果、雇用を中断していた労働者」について、育児休業等の措置を講じることにより「無理のない形で雇用を継続させることができることになり、そのことが労働者の福祉の増進につながる」という考え方で構成されており、その考え方に変更はなく、人口政策が目的ではないと、立案担当者も解説しているのですが、一方で同じ立案担当者が「目的規定の解釈とは矛盾するように思われるかもしれませんが、新しい育児・介護休業法が、出生率の低下の抑制、回復への効果も一定程度期待されているという面があるのも事実なのです」と、解説書に書き加えています²²。

このように、21世紀になって初めて行われたこの育児・介護休業法の改正は、継続雇用を通じた労働者の「福祉」やその能力の「活用」といった政策視点を大きく変えるものではないものの、その「福祉」の内容については、継続雇用による労働者の職業生活上の福祉もさることながら、子供が産み育てやすくなるといった家庭生活上の福祉の重要性に注目が集まるようになっていったということが言えるでしょう。

個々の改正点については以下の通りです。

（育児休業・介護休業の申出や取得を理由とする不利益取り扱いの禁止）

この改正法の施行前において、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする解雇は禁止されていましたが、不利益取り扱いについては、明文の規定がありませんでした。しかし、育児休業法の立法時から不利益取り扱いの禁止規定を設けるべきであるとの指摘も多く、そもそも、休業を権利として認めた法の趣旨からすれば、不利益取扱いはあってはならないものであることから、この法律の育児休業や介護休業の権利行使を保証するため、不利益取り扱いの禁止を明示することとされました。従来から禁止されていた解雇も含め、育児休業・介護休業を理由とする不利益取り扱いの判断基準をできる限り具体化し、事業主に休業の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たって留意すべき事項を明確にするため、この時の改正法に基づき新たに策定された「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（2002年（平成14年）告示第13号。以下「両立指針」という。）において、具体例と具体的な判断基準が示されました。

なお、この両立指針は、それまで育児・介護休業法に基づき大臣が定めることとされていた指針と異なり、努力義務や選択的措置義務を定めた規定の実施に当たって配慮すべき事項にとどまらず、請求権となっている育児休業、介護休業そのものや各事業所においてそれぞれ実情に応じて講ずることが望ましい措置などに関する事項も盛り込まれる広範な内容のものになりました。

（育児や介護を行う男女労働者についての請求による時間外労働の制限規定の創設）

1999年4月1日から3年間適用されていた激変緩和措置との連続性を考慮した措置として、事業主が三六協定を締結することにより労働者に時間外労働をさせる場合でも、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者

が請求した時は、1カ月24時間、1年150時間を超えて労働時間を延長してはならないこととされました。なお、事業の正常な運営を妨げる場合は請求を拒むことができるとされたほか、事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない場合等も対象から除かれることとされました。子を養育する労働者については、配偶者が常態として子どもを養育できる場合が例外として除外されています。

この請求について1年間の雇用を要件としたのは、この請求については回数の制限がなく、子が小学校就学の始期に達するまで何回でも反復して請求できるものであるため、事業主の負担との均衡が考慮されて、1年間の企業への貢献が求められることもやむを得ないといった判断が働いたためと説明されています。またこの時間外労働の制限の制度は、子を養育する労働者についてはその者が親として子の世話をを行うための時間を確保することを目的としており、1999年施行の男女雇用機会均等法改正とともに行われた育児・介護休業法改正の際に創設された深夜業の制限（深夜において子どもと同じ家に誰もいない状況を避けるために創設）と目的が異なるため、要件も異なっています。

（短時間勤務制度やフレックスタイム制等の選択的措置義務の対象年齢の拡大）

短時間勤務、フレックスタイム制等就業しつつ子を養育することを容易にする措置については、労使にとって仕事と子育ての調和を図る上で現実的かつ有効な制度であることから、対象となる子の年齢が1歳に達するまでの子から3歳に達するまでの子へと拡大されました。

（労働者の配置に関する配慮規定の創設）

子の養育や家族の介護を行っている労働者にとっては、住居の移転等に伴う就業場所の変更が、雇用の継続を困難にしたり、仕事と家庭の両立に関する負担を著しく大きくする場合もあるため、事業主は、そのような労働者の就業場所の変更については、仕事と育児又は介護との両立を困難にすることがないように配慮することとされました。

（看護休暇制度の導入の努力義務の創設）

子どもの急な負傷や疾病の際に休暇を取得しやすくし、年次有給休暇を使い切る不安を持たずに取得できるようにするために、事業主が小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇制度の導入に努めるべき旨の規定が設けられ、その導入の促進を図ることとされました。

（職業家庭両立推進者の選任の努力義務の創設）

各事業所における仕事と家庭の両立のための取り組みに係る実施体制を整備するため、職業家庭両立推進者の選任の努力義務が創設されました。

（職業生活と家庭生活の両立に関する理解を深めるための措置）

固定的な性別役割分担意識や職場優先の企業風土を是正するため、職業生活と家庭生活の両立や男性の育児等への参画が重要であることについて、国が意識啓発のための啓発活動を行う旨が明記されました。

（期間を定めて雇用される者についての育児休業）

建議では、労働契約が反復更新される等により実質上期間の定めなく雇用されていると

判断される者が育児休業の対象となる旨を具体化することとされましたが、法律改正の対象とはならず、両立指針で明確にされることになりました。

なお、1992年施行当初の育児休業法では、期間を定めて雇用される者についての育児休業について、更新を繰り返して実際に雇用された期間が1年以上になっている等の事実があったとしても、それだけで直ちに育児休業法における期間を定めて雇用される者でなくなるわけではないと、厳格に解釈していました。その後、1995年施行の改正育児休業法では、更新の事実だけでは育児休業、介護休業の権利発生はないとしつつも、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても経済的事情の変化による剰員の発生等特段の事情のない限り当然に更新されることとなっている場合は、実質上期間の定めなく雇用されているものとして育児休業や介護休業の適用対象となる旨を通達で明記していました。

そして今回の改正では両立指針で、「労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること」として、雇い止めの可否が争われた裁判例において契約関係の実態を評価するに当たり着目している項目が列挙されました。

第2節 少子化対策として加速した両立支援政策の進展

1 少子化対策プラスワン取りまとめ

2001年の改正育児・介護休業法の施行後も出生率の低下に歯止めがかからない中、少子化対策を求める声は大きくなるばかりでした。それまでのいわゆる「少子化対策」においても、保育などに関する政策だけでなく仕事と家庭の両立にかかる政策を重要なものとして論じられてきましたが、少子化の流れを変えるためには、もう一段の対策が必要だと考えられるようになりました。そこで厚生労働省では、内閣総理大臣からの指示を受けて施策を検討し、「少子化対策プラスワン」²³を取りまとめ、2002年9月20日に厚生労働大臣から内閣総理大臣に対して報告されました。

この少子化対策プラスワンにおいては、子育てをする家庭の視点から見た場合、より全体として均衡のとれた取り組みを着実に進めていくことが重要であることから、労働政策面においては「仕事と子育ての両立支援」に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」が、取り組みの柱に加えられています。

また、「仕事と子育ての両立の促進」については、育児休業、子の看護のための休暇及び勤務時間短縮等の措置に関し、具体的に男女別の育児休業の取得率（女性労働者の取得率80%、男性の取得率10%）、子どもの看護のための休暇制度の普及率（25%）及び小学校の修学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率（25%）の目標値が初めて設定され、その達成に向け様々な促進策を展開することとされました。

また、「男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現」として、少子化の背景にある「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方を見直し、男性を含めたすべての人が、仕事時間と生活時間のバランスが取れる多様な働き方を選択できるようにするため、子育て期間中の残業時間の縮減、子どもが生まれた時の父親の最低5日間の休暇取得の促進等をはじめとした内容が盛り込まれました。

2 少子化対策関係閣僚会議による議論

少子化対策プラスワンを踏まえ、少子化対策関係閣僚会議において、2003年3月14日「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」²⁴が政府の取り組み方針として決定されました。

ここでは、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援することを「次世代育成支援」と位置付けており、これにより子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備することが基本的な考え方とされています。政府・地方公共団体・企業が一体となって、国の基本政策として、計画的に次世代育成支援を進めることにより、家庭や地域社会における「子育て機能の再生」を図り、子どもを産みたいと思う人が理想通りの数の子どもを生み育てることができる社会の実現などを目指すものです。

その具体的な枠組みとして、少子化対策プラスワンを踏まえ、「子育てと仕事の両立支援」「男性を含めた働き方の見直し」「地域における子育て支援」「社会保障における次世代支援」「子どもの社会性の向上や自立の促進」という柱に沿った総合的な取り組みを効率的かつ効果的に進めることとされました。

この取り組み方針の内容は、既に着手されたものも多くありましたが、新たに盛り込まれたものもあり、特に次世代育成支援促進法を制定することや、「児童手当制度に関する支給対象年齢の見直し」、「より利用しやすい仕組みとするための育児休業制度等の見直し」、「多様な働き方を実現するための条件整備」等について、「幅広く検討を行ったうえで所要の法案を提出する」こととされました。

この方針を受けて、後述するように2003年の第156回国会に次世代育成支援対策推進法案が提出され、また児童手当法の一部を改正する法律案と、育児・介護休業法の一部を改正する法律案が、第159回国会に提出されることになりました。

3 少子化社会対策基本法成立・施行

国会においては、与野党ともに少子化社会対策に関する基本法の制定の機運が高まってきており、1999年1月には、超党派の議員による「少子化社会対策議員連盟」が設立され²⁵、同年12月、議員立法として「少子化社会対策基本法案」が衆議院に提出されました²⁶。その後、継続審議扱いとなり、衆議院の解散により審査未了廃案となっていました。2001年6月に再提出され、数回の国会で継続審議扱いとなったあと、2003年7月に成立しました。少子化社会対策基本法は、2003年（平成15年）法律第133号として、同年9月から施行されました。

同法は、わが国における急速な少子化の進展が、21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響

をもたらすものであり、少子化の進展に歯止めをかけることが求められているとの認識に立ち、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにするとともに、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進することを目的としたものです。

法律の全体像は、以下のとおりです。

(前文)

子どもがひとしく心身ともに健やかに育ち、子どもを生み、育てる者が真に誇りと喜びを感じることをできる社会を実現し、少子化の進展に歯止めをかけることが求められている旨等が規定されました。

(目的)

少子化に対処するための施策を総合的に推進し、もって国民が豊かで安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とする旨が規定されました。(第1条)

(基本理念)

家庭や子育てに夢を持ち、かつ、次代の社会を担う子供を安心して生み、育てることができ環境を整備すること等を基本理念とする旨が規定されました。(第2条)

ここでは特に、少子化対策が「男女共同参画社会の形成と相まって」講ずべきものであることが明記されていることと、「社会、経済、教育、文化その他のあらゆる分野における施策は、少子化の状況に配慮して講ぜられなければならない」とされていることが注目されます。

(国、地方公共団体、事業主、国民の責務)

それぞれの責務が規定されました。(第3条～第6条)

(政府の義務)

少子化に対処するための施策の大綱を策定することとされ、(7条)また必要な法制上又は財政上の措置を講ずることとされました。(8条)さらに年次報告の国会提出が制度化されました。(第9条)

(基本的施策)

雇用環境の整備(第10条)、保育サービス等の充実(第11条)地域社会における子育て支援体制の整備(第12条)生活環境の整備(第15条)経済的負担の軽減(第16条)教育及び啓発(第17条)等が規定されました。

特に雇用環境の整備に関しては、国及び地方公共団体が講ずる施策として、「育児休業制度等子どもを生み、育てる者の雇用の継続を図るための制度の充実」「労働時間の短縮の促進」「再就職の促進」「情報通信ネットワークを利用した就労形態の多様化等による多様な就労機会の確保」が例示されています。

(少子化社会対策会議)

内閣府に特別の機関として少子化社会対策会議を設置し、会長を内閣総理大臣、委員を内閣官房長官、関係行政機関の長、特命担当大臣とすることとされました。(第18条、第19条)

4 次世代育成支援対策推進法成立・施行

2003年の第156回通常国会には、次世代育成支援対策推進法案が内閣提出法案として2003年3月14日閣議決定され、同日提出されました²⁷。この法案は、前述した次世代育成支援に関する当面の取り組み方針の基本的考え方を基本理念とし、次世代育成支援対策のための10年間の行動計画について定めるもので、施行期間を2005年4月から2015年3月までとする時限立法でした。

同法案は、同時に国会に提出されていた「児童福祉法の一部を改正する法律案」²⁸と一括審議され、2003年6月12日には衆議院で可決、7月9日は参議院で可決され成立し、衆参両院でそれぞれ附帯決議も行われています。法律は7月16日に公布され、多くの規定が同日から施行されるとともに、後述の地方公共団体及び事業主の行動計画策定に関する規定については、2005（平成17）年4月から施行されました。

その内容の主なポイントは以下の通りですが、特徴的なのは、この法律が、働き方の見直し等の労働政策及び地域の子育て支援その他の福祉政策の双方を含む内容となっていたことです。労働省と厚生省が統合されて厚生労働省となり、女性局と児童家庭局とが統合されて雇用均等・児童家庭局となったことで、統合前であれば別の法律体系のもとに実施された可能性のある地方公共団体や事業主の行動計画を次世代育成支援の名のもとに一つの法律で書ききったもので、それまでにはなかったものでした。地方公共団体は自身が計画の策定義務を負うとともに、労働行政を担う都道府県労働局は厚生労働大臣の権限の委任を受ける形で事業主の行動計画の届け出を受け付け、必要な相談に応じることとなりました。また、法案の国会における審議も、児童福祉法の一部を改正する法律案と一括して行われる等、子育て対策と仕事と家庭の両立支援対策が文字通りひとまとまりのものとして扱われるようになりました。

法律の概要は以下の通りです。

（目的）（第1条）

まず目的規定では、「我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ」と背景事情を示したのち、法律の主要な事項を列挙した上、「次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し」という第一次的な目的をまず示します。そして、「もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする」と最終的な目的が明らかにされています。ここでは、職業生活と家庭生活の両立による労働者の継続雇用等、労働者の利益の観点からの目的は明示されていません。

（次世代育成支援対策の定義）（第2条）

この法律の「次世代育成支援対策」の定義は、「次代の社会の担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取り組みをいう。」とされ、事業主が行う雇用環境の整備についても、

「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための」という冠を被ったものとなっています。

（基本理念、国及び地方公共団体の責務）（第3条、第4条）

基本的理念の規定においては、法により推進される次世代育成促進対策は、国、地方公共団体又は事業主が保護者による子育てを肩代わりする趣旨のものではないとして、「父母その他の保護者が子育てについての一義的責任を有する」とうたっています。その上で、子育ての意義への理解や子育ての喜びの実感の実現への配慮を対策の指針として示しています。国及び地方公共団体の責務についても、この理念にのっとり国及び地方公共団体が対策を推進すべきものとしています。

（事業主の責務）（第5条）

事業主の責務として、「多様な労働条件の整備」を例示しつつ、「職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備」や国、地方公共団体への協力を挙げています。

（国における行動計画策定指針）（第7条）

主務大臣は、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定することとされました。

（地方公共団体における計画）（第8条、第9条）

市町村及び都道府県は、国の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標及び目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定することとされました。

（一般事業主行動計画）（第12条）

事業主は、国の行動計画策定指針に即し、労働者の仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備等に関し、目標及び目標達成のための対策等を定めた一般事業主行動計画を策定し届け出ること（301人以上の労働者を雇用する事業主は義務づけ、300人以下は努力義務²⁹）とされました。

（基準に適合する一般事業主の認定）（第13条）

事業主からの申請に基づき、厚生労働大臣は行動計画に定めた目標を達成したこと等の基準に適合する事業主を認定することができることとされました。

（特定事業主行動計画）（第19条）

国や地方公共団体も、その雇用する職員について特定事業主行動計画を策定し、遅滞なく公表するものとされました。

5 改正育児・介護休業法等の成立・施行

（1）労働政策審議会雇用均等分科会への検討依頼と建議

前述の「少子化対策プラスワン」から「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」へ

の流れや、この取り組み方針で決定された法律改正の方針に基づき、厚生労働省は、2003年4月18日に開催された労働政策審議会雇用均等分科会（分科会長 若菜充子弁護士）において、岩田喜美枝雇用均等・児童家庭局長から仕事と家庭の両立支援対策についての検討を依頼しました³⁰。

分科会ではこの依頼を受けて2003年5月18日から検討を進め、12月25日に「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する報告をまとめ、雇用均等分科会長より西川俊作労働政策審議会会長あて報告、同審議会から坂口力厚生労働大臣に対し「建議」として提出されました。

この建議においては、

①期間を定めて雇用される者についても、雇用の継続という観点から、申出時点において、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者であり、かつ子が1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれる者（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く。）については、育児休業の対象に加えることが適当であること

②育児休業の期間については、子が1歳に達するまでの間を限度としているが、国及び地方公共団体が待機児童問題の解消に向けた取り組みをこれまで以上に積極的に推進することとあわせ、育児休業制度についても、雇用の継続を進め円滑な職場復帰を図る観点から、その基本的枠組みを維持しつつ、子が1歳に達する時点で保育所に入れられない等特別の事情がある場合については、子が1歳に達した後6カ月を育児休業ができるようにすることが適当であること。

③介護休業を取得できる回数については、同一の対象家族につき、要介護状態ごとに1回、通算して3カ月まで休業できるようにすることが適当であること。

④労働者が申し出れば、病気やけがをした子の世話をするための子の看護休暇を取得できる法的枠組みをつくることが適当であること

等の提言がなされており、期間を定めて雇用される者の取り扱いについて労使各側からの意見が併記されています。

また、育児休業、介護休業の期間中、雇用保険制度において育児休業給付や介護休業給付が給付される仕組みになっていることから、雇用均等分科会長の依頼に基づき労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（部会長 諏訪康雄法政大学教授）で給付制度の見直しの議論が行われ、同部会から職業安定分科会（分科会長 諏訪康雄法政大学教授）に対し2004年1月8日育児休業の休業期間の延長や介護休業の取得回数の見直しに合わせて給付も拡充する旨の報告が行われ、了承されました。

（2）雇用均等分科会及び職業安定分科会での審議と答申

厚生労働省は、労働政策審議会からの建議、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告を受け、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等

の一部を改正する法律案要綱」を作成し、1月16日労働政策審議会に諮問しました³¹。

この諮問を受けて、雇用均等分科会及び職業安定分科会で審議が行われ、雇用均等分科会からは1月20日におおむね妥当と認める旨の、また職業安定分科会からは1月23日に妥当と認める旨の報告が西川俊作労働政策審議会議長あてなされ、1月23日に労働政策審議会議長から厚生労働大臣あてに答申がなされました。

答申及び審議会における議論の経過を斟酌して「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案」が作成され、2004年2月10日の閣議決定により第159回通常国会に提出されました。

(3) 国会での審議と成立

法案は、2004年5月27日、本会議における趣旨説明を経ることなく厚生労働委員会に付託されました³²が、6月16日閉会中審査（継続審議）となり、参議院選挙直後の第160回臨時国会でも法案の審議はされませんでした。審議が行われたのは、2004年10月12日から開催された第161回臨時国会の厚生労働委員会で、11月10日に尾辻秀久厚生労働大臣が提案理由説明を行い、後日質疑が行われました。11月17日には質疑の後自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、社会民主党・市民連合の四会派共同提案による修正案（見直し規定のみ）が提出され、修正案及び修正案を除く原案が全会一致で可決されました。11月18日衆議院本会議で修正可決され参議院に送付されました。

その際、附帯決議についても議決されましたが、この附帯決議には、①育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用の在り方について法施行後のその休業取得状況を勘案して検討すること、②看護休暇について子の人数に配慮した制度とすることを検討すること等が含まれていました。

参議院では11月24日には参議院厚生労働委員会に付託され、25日には提案理由説明がおこなわれました。30日には質疑が行われたのち原案が全会一致で可決され、自由民主党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党及び社会民主党・護憲連合の各派共同提案による上記2項目を含む附帯決議案が提出され、全会一致で決議されました。12月1日には参議院本会議において全会一致で可決され法案は成立、2004年12月8日に法律第160号として公布されました。

この改正育児・介護休業法は、省令・指針の検討を進めたのち2005年4月1日に施行されました。

6 改正育児・介護休業法等の内容

2001年の改正と間をおかずに行われたこの育児・介護休業法の改正は、これまで見てきたように、前回の改正以上に、一連の少子化対策の政府取り組みの一環としての色彩の強いものでした。まず、この改正は、2001年の時のような、「ポスト激変緩和」といった、労働政策上の経緯からの強い改正圧力はありませんでした。一方で2003年3月14日の「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」で示された命題である「より利用しやすい仕組みとする

ための育児休業制度等の見直し」を実現することを目的とした改正は、当時の保育所待機児童問題と相まって、地域の保育所の利用可能性によって、労働者が権利として利用できる育児休業の長さが変更されるといった内容も含み、社会福祉政策の中での保育所問題と、労働政策としての育児休業が密接に絡んでくるようになったのです。

この改正後においても、育児・介護休業法の目的は、「子の養育又は家族の介護を優先させた結果又は優先させざるを得なかった結果、雇用を中断していた労働者」について、育児休業等の措置を講じることにより「無理のない形で雇用を継続させることができることになり、そのことが労働者の福祉の増進につながる」という考え方で構成されており、人口政策が目的ではないことは、依然として解説書³³に明記されていましたが、立案担当者も2001年改正の時と同様に「目的規定の解釈とは矛盾するように思われるかもしれませんが、新しい育児介護休業法が、出生率の低下の抑制、回復への効果も一定程度期待されているという面があるのも事実なのです」と、解説しています。

このように、2001年に引き続いて行われたこの育児・介護休業法の改正によって、育児・介護休業法の政策視点の一つである「福祉」の内容について、より一層、子供が産み育てやすくなるといった家庭生活上の福祉に重きが置かれるようになってきたということが言えます。それは、少子化対策基本法にも明記された、すべての政策について少子化対策への配慮を求めるという国の姿勢と軌を一にするものということができます。

（目的規定の改正）

子の看護休暇に関する制度を設けることが法律の目的に加えられました。

（定義規定の改正）

育児休業に関して、労働者の定義から除かれていた「期間を定めて雇用される者」を除外しないこととされました。

（期間を定めて雇用される者のうちの一定の者の育児休業の権利の明記）

期間を定めて雇用される者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あり、かつ、その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間にその労働契約期間が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）は、育児休業の申出ができることとされました。

（保育所に入所できない場合等における、子が1歳6カ月に達するまでの育児休業）

労働者又は配偶者が、子どもが1歳に到達する日においてその子の育児のための育児休業をしている場合であって、その後の休業が雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合（保育所に申し込みを行っているが入所できない場合や、常態として子を養育していた配偶者に関してその死亡、入院や障害、離婚等による別居等が起こった場合）に該当する場合に、労働者は事業主に申出ることにより、その子の1歳到達日の翌日から1歳6カ月に達するまでの間育児休業をすることができることとされました。

なお、この場合の申出は、1歳到達日の翌日が休業開始予定日でなければならないものとされました。

(介護休業についての取得回数の見直し)

それまで対象家族につき1回を限度とされていた介護休業の取得回数が、要介護状態ごとに1回に改められ、異なる病気等であれば複数回同じ家族について介護休業が取れるようになりました。なお、休業できる期間は、それまでと同様対象家族1人につき3カ月という考え方は変わらず、同じ家族について異なる要介護状態で2回目以降の介護休業を取る時は、93日（それまで保障されていた3カ月の休業期間について最長の場合の日数=初日+31日×2+30日×1）からそれまでに介護休業をした日数を差し引いた日数が限度となります。

(期間を定めて雇用される者のうちの一定の者の介護休業の権利の明記)

期間を定めて雇用される者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あり、かつ、その介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間にその労働契約期間が満了し、かつ当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）は介護休業の申出ができることとされました。

(子の看護休暇の新設)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇、すなわち看護休暇を取得できることとされました。これは、2002年4月1日施行の改正法で努力義務として規定されていたものが、具体的な労働者の権利とされたものです。子の看護休暇の申出は、育児休業の申出と同様法律行為としての意思表示であり、看護休暇はこの申出が適正に行われる限り、事業主の承諾等を要せずしてその日の労務提供義務を消滅させることができるという性質の形成権的権利になります。

事業主は、基本的に労働者の看護休暇の申し出を拒むことができません。例外は、労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められた労働者（労使協定で定められるのは、引き続き雇用された期間が6カ月未満の労働者や、看護休暇を取得することができないこととするについて合理的な理由があるものとして厚生労働省令で定められた労働日が週2日以下の労働者に限ります。）が申し出た場合に限られることとされました。

看護休暇の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益取り扱いも育児休業や介護休業の場合と同様に禁止されました。

(勤務時間の短縮等の措置)

1歳から1歳6カ月に達するまでの子について、一定の場合に育児休業をすることができるものとされたこと及び対象家族について、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることができるものとされたことに伴う所要の整備が行われました。

(雇用保険制度における育児休業給付、介護休業給付の拡充)

改正育児・介護休業法に基づき子が1歳を超え1歳6カ月に達するまで育児休業を行うことができる場合も、育児休業給付の対象とされ、対象家族について、異なる要介護状態により2回目以降の介護休業を行うことができる場合にも介護休業給付の対象とされることとなりました。

第3節 実体的な男女格差の解消に向けた政策進展と男女雇用機会均等法の両面規定化

1999年施行の改正雇用機会均等法は、雇用の全段階における男女差別を制度的に禁止するとともに、女性のみに対する支援措置は法律上ポジティブ・アクションとしての位置づけが可能なもの以外は排除する等、実質的な男女格差の解消に向けた取り組みの促進について法制上の概念整理を行ったうえ、改めてスタートさせるものでもありました。このことを受けて、厚生労働省及び企業は次のような取り組みをすすめていくことになったのでした。

1 女性活躍推進協議会設置とポジティブ・アクションのための提言とりまとめ

厚生労働省は、1999年施行の改正男女雇用機会均等法において位置づけられたポジティブ・アクションの取り組みの支援として、同年度から均等推進企業表彰を実施しました³⁴が、更に企業の自主的な取り組みを促進するため、行政と経営者が連携する形での「女性活躍推進協議会」を2001年度から開催しています³⁵。この協議会は2002年「ポジティブ・アクションのための提言」³⁶をまとめ、以降も「発信し、行動する協議会」を旗印にシンポジウムやウェブサイトの運営などを行っていくことになりました。

2 賃金格差の解消のためのガイドラインの作成と男女間の賃金格差レポート

また、男女間の賃金格差については、我が国の改善が遅々として進んでいないことに対する内外の批判も大きく、国連女子差別撤廃委員会等の場においてもさらなる取り組みを求める指摘がなされていました。厚生労働省は2001年から2002年にかけて、「男女間の賃金格差問題に関する研究会」(座長 笹島芳雄明治学院大学経済学部教授)を開催し、男女間賃金格差の原因を雇用管理制度の面から検討を行いました。その結果「男女間賃金格差縮小のためには、男女同一価値労働同一賃金原則が目指す性によって差別のない賃金を、わが国の賃金制度・雇用管理制度の実態に合わせて実現することが必要である」とされるとともに「男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため」、「賃金にとどまらないアプローチによる施策を展開する必要である」として、労使及び行政に対する提言が行われました³⁷。

これを踏まえ、厚生労働省は2003年に「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」³⁸を作成し、個別の企業における取組を支援するとともに、男女間賃金格差の現状やその変化をまとめた「男女間の賃金格差レポート」を定期的に公表し、労使団体等に対する啓発に努めました。

3 男女雇用機会均等政策研究会

1999年4月の改正男女雇用機会均等法の施行以来、一見明白な男女差別は減少してきた半面、差別の複雑化、形を変えた差別等の問題が指摘されるようになっていきました³⁹。1999年施行の改正男女雇用機会均等法の国会審議においては、衆参両院で附帯決議がおこなわれており、そこには男女双方に対する差別を禁止するいわゆる「性差別禁止法」の実現を目指すことや、「間接差別」について何が差別的取り扱いであるかについて引き続き検討を行うこと等、法律の次期改正に向けた事項が盛り込まれていました⁴⁰。またこの附帯決議には「政府は、この法律の施行後適当な時期に、この法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」といういわゆる見直し条項も盛り込まれていました。また、2000年に策定された男女雇用機会均等対策基本方針においても、1999年施行の改正雇用機会均等法の課題が示されていきました。国際的にみても、2003年の国連女子差別撤廃委員会による第4回・第5回日本政府報告についての審査において、「直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれること」が勧告されていきました⁴¹。

このようなことから、厚生労働省では、2002年11月から学識経験者の参集を求めて「男女雇用機会均等政策研究会」（座長 奥山明良成城大学教授）を開催し、①男女双方に対する差別の禁止、②妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱い、③間接差別の禁止、④ポジティブ・アクションの効果的推進方策の4つの事項について検討を進めました。「男女雇用機会均等政策研究会」は2004年6月22日に報告をまとめ、それぞれの事項について概略以下のよう整理しています。

①男女双方に対する差別の禁止については、先進諸国の状況やわが国のその後の法制の動きもあり、改めてその意義を整理することが必要。その意義としては、「女性についての差別の禁止のみである限り、女性についてのみの保護という福祉的色彩をもって受け止められることも避けられない」ので、そこから「脱却し、職業上の能力等他の合理性のある根拠にもとづき処遇するという考えを明確に打ち出す」ことができることが挙げられる。また、男女間の職務分離の是正、賃金を含む男女格差の是正が期待される。

②妊娠出産等を理由とする不利益取り扱いについては、現行法制上解雇以外の局面について規制する規定がなく、検討が必要。最高裁判例でも、産休取得を理由とした不利益取り扱いについて、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるような不利益扱いは許されないとしている。諸外国においても、解雇以外の不利益取り扱いを規制している。また、育児休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いを禁止している育児・介護休業法とのバランスが取れたものとする必要がある。法的権利である産休中の評価については、仮に休業をしない労働者と同様の扱いを求めれば企業が女性の採用を敬遠する懸念がある一方、法による保護と一般の疾病による労働不能と差をつけることも合理性があるとも言え、最高裁判例を踏まえ社会的コンセンサスの形成が必要。

③間接差別の禁止については、現行規制では対応困難であり、概念の明確化等が必要。その概念としては「外見上は性中立的な規定・基準、慣行等が他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないもの」を指すと理解できる。諸外国では、規定の仕方は異なるが何らかの形で法規制を行っている。どのようなものが間接差別に該当する可能性があるかについて、あらかじめイメージを示し、予測可能性を高め法的安定性を高めることが必要。

④ポジティブ・アクションについては、企業の理解は進みつつあるが、なお大きな広がりを持った動きには至っていない。諸外国には政府調達企業への雇用状況報告等の提出義務付け・審査、雇用状況報告書の作成義務付け等を行う国もあるが、これら規制的手法は企業・行政コストも伴うことから、費用対効果をあげる工夫が必要。奨励的な手法においてはインセンティブ付与やトップに必要性を理解させる仕組みも重要。

この「男女雇用機会均等政策研究会」では、以上のような指摘の外、特に間接差別については考えられる事例として7例をあげ、使用者の抗弁として認められる事例などを含め示していました。

4 女性の坑内労働に係る専門家会合及び母性保護に係る専門家会合

女性の坑内労働については、1986年に臨時の必要のための医師、看護師、新聞・出版の事業や放送番組の制作における取材といった業務について禁止が解除され、1994年には高度な科学的知識を必要とする自然科学に関する研究の業務がこれに加わりましたが、その後も女性技術者の増加を背景に女性技術者が監督業務等に従事できるようにするべきなどの要望もありました⁴²。

そこで、厚生労働省は2004年12月より、専門的見地から坑内労働が女性の健康等について与える影響等を検討するため、「女性の坑内労働に係る専門家会合」（座長櫻井治彦中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センター所長）を開催しました。この専門家会合の報告書は2005年7月4日に出され「総じて、坑内労働については、作業環境及び作業態様の双方において格段に高い安全衛生の確保が図られるようになり、このような安全衛生の水準が保たれていることを前提とすれば、現在では女性の坑内での就労を一律に排除しなければならない事情は乏しくなっていると考えられる」「ただし、妊産婦については母性保護の観点から、十分な配慮が必要と考えられる」としています。

また1999年施行の改正労働基準法の検討の際にも検討が行われ、その一部が引き続き検討することとされていた母性保護については、2005年3月より「母性保護に係る専門家会合」（座長：中林正雄総合母子保健センター愛育病院院長）を開催し、同年7月4日に報告が出されました。ここでは産前産後休業について現行基準を変更する必要はないとされたほか、重量物取扱業務及び有害物の発散する場所における業務について再度引き続き検討することとされました。

5 労働政策審議会の建議

(1) 雇用均等分科会での検討と中間取りまとめ

厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会での検討は、男女雇用機会均等政策研究会の報告を受け、2004年9月から開始されました⁴³。同分科会で審議を進め、2005年7月27日に「労働政策審議会雇用均等分科会における審議状況」（中間取りまとめ）が公表されました。

この中間取りまとめでは、女性の就業実態や企業における男女均等取扱いの進展状況、行政による履行確保の状況などを概観し、まず「均等法施行20年目となった現在、男女雇用機会均等法の確保を徹底するため必要な法的整備を行うべき時期に来ている」としています。

そのうえで、男女雇用機会均等政策研究会でも議論された男女双方に対する差別の禁止については引き続き検討とし、特に1999年施行の改正男女雇用機会均等法で女性についてのみ規定されていた、差別禁止の例外となる特例措置の規定を、男性にも適用できるものとするかどうかについて両論がある旨が明らかにされました。

また、興味深いのは、ここで労働側から「仕事と生活の調和」を男女雇用機会均等法の目的、理念に規定すべきであるという意見がだされ、これに反対する意見とともに紹介されている点です。もともと、女性労働者についての「職業生活と家庭生活の調和」は、1972年の勤労婦人福祉法を引き継いだ形で1986年施行当初の男女雇用機会均等法の基本的理念の中に規定されていました。しかし、そもそも福祉の措置を中心とした勤労婦人福祉法の改正の形で男女雇用機会均等法を作ることには、当初の男女雇用機会均等法の検討を行った審議会における労働者側委員は反対でした。そのような経緯もあったため、1999年施行の改正男女雇用機会均等法で福祉の措置を削除するとともに、基本的理念からも「職業生活と家庭生活の調和」という文言が削除されたのでした。一方で、子の養育又は家族の介護を行う男女労働者の「職業生活と家庭生活の両立」は、1995年10月から育児・介護休業法の目的規定に書かれています。そのような状況の下で、雇用均等分科会での労働者委員の意見は、新たに男女双方の「仕事と生活の調和」の理念を男女雇用機会均等法にも盛り込もうということだったようです。

中間取りまとめではこのほか、研究会でも議論された妊娠出産等を理由とする不利益取扱い禁止や間接差別、ポジティブ・アクションについて、検討経緯が紹介された上引き続き検討することとなった旨が示されました。更に差別の禁止の内容の増加や規定ぶりについての検討、セクシュアルハラスメント対策、男女雇用機会均等の実効性の確保、女性の坑内労働についても、出された意見の紹介等検討状況が示され、引き続き検討がなされることになった旨が明らかにされました。

これらの中間的取りまとめ及びこれに記載された論点については、前回改正同様2005年8月の1カ月意見募集が行われました。

(2) 労働政策審議会の建議

その後の議論においても、特に間接差別について、対象を限定列挙ではなく例示列挙にす

るべきであるという労働者側と、間接差別の導入そのものに反対する使用者側で、大きな隔たりがありました。しかし、2005年11月18日に「取りまとめに向けた検討のためのたたき台」、同12月9日の「雇用均等分科会報告（素案）」等の提出を経て議論が煮詰まっていき、2005年12月27日、間接差別について労使それぞれから意見が付されたものの、「今後の男女雇用機会均等対策について」と題する報告が全会一致でまとめられました。同日横溝正子雇用均等分科会長からの報告を受けて労働政策審議会の菅野和夫会長から川崎二郎厚生労働大臣に対し建議として提出されました⁴⁴。

建議の内容は、概略以下の通りです。

①男女雇用機会均等法の差別禁止規定は男女双方に対する差別を禁止する規定とし、女性労働者に係る措置に関する特例は、当面女性に対する特例という現行の枠組みを保持。

②配置について権限の付与、業務の配分が含まれていることを明らかにするとともに、降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨、雇止めを追加して差別禁止の対象とする。またこれらの項目について差別指針を改正し禁止の対象となる事例を明らかにする。

③間接差別については、外見上は性中立的な基準で一方の性の構成員に他の性と比較し相当程度の不利益を与える基準等として、「募集・採用における身長・体重・体力要件」「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」「昇進における転勤要件」を定めることとし、職務との関連性がある等合理性・正当性が認められる場合でなければこれらの基準等に基づく取り扱いをしてはならない旨を法律に盛り込む。これ以外の基準は判例の動向を見つつ、見直しができる仕組みとする。

④妊娠・出産・産前産後休業取得を理由とする解雇の禁止に加え、解雇以外の不利益取り扱いを禁止する。また、産前産後休業を取得しようとしたこと、労働基準法の産前産後休業以外の母性保護措置及び均等法の母性健康管理の措置を受けたこと又はこれらを受けようとしたこと並びに妊娠又は出産による能率低下や労働不能が生じたことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いを禁止する。さらに不利益取り扱いの判断に当たっての考え方を指針で示す。妊娠中及び産後1年以内に行われた解雇は、事業主が妊娠・出産を理由としない解雇でないことを証明しない限り、無効とする。

⑤ポジティブ・アクションの取り組み促進のため、率先してポジティブ・アクションを行っている企業がその取り組み状況を外部に開示する際に、国が支援することとする。

⑥セクシュアルハラスメントに係る事業主の配慮義務を、男性も対象とするとともに措置義務とする。

⑦セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても新たに調停の対象とするとともに、調停については時効の中断、訴訟手続きの中止についての規定を法律に盛り込む。報告徴収の実効性を高めるため、報告をせず又は虚偽の報告をした者に対する過料の規定の整備とともに、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置について企業名公表の対象とする。

⑧坑内労働について、女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、妊産婦が行う業務及び一部の業務（作業員）を除き、規制緩和を行う。

なお、間接差別については、労働者委員が間接差別基準は限定列举でなく例示列举にすべきとし、使用者委員は間接差別概念の導入について懸念があるとしてそれぞれの意見を付しています。当初間接差別の導入に反対していた使用者委員が「懸念」の表明だけにとどまったのも、間接差別の範囲を省令での限定列举にし対象を絞り込んだことが歩み寄りを促したものとみられますが、一方でこのことが労働者委員にも不満を残しました。

6 法案要綱諮問・答申と国会提出、成立・施行

この建議をうけて、厚生労働省は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案要綱」を作成し、2006年1月27日に労働政策審議会に諮問しました⁴⁵。同審議会は雇用均等分科会での審議、「おおむね妥当と認める」旨の報告を経て2006年2月7日に厚生労働大臣に対して答申を行いました。この際の報告にも労使それぞれから間接差別についての意見が付されました。

厚生労働省では、この答申を参酌して法案の内容を固め、2006年3月10日「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案」が閣議決定されて同日第164回通常国会に提出されました。

同法案は2006年4月28日参議院において可決、6月15日、衆議院において可決、成立し6月21日公布（2006年（平成18年）法律第82号）されました。なお、衆参両院の厚生労働委員会での採決に当たっては、「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しているものであるから、厚生労働省令の決定後においても機動的に対象事項の追加、見直しを図ること」といった項目を含む附帯決議がなされています。

法律の公布後、法律の施行に備え、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（以下この章においても「均等則」という。）女性労働基準規則の改正と、1999年施行の改正男女雇用機会均等のもとで策定されていた女性差別指針、セクハラ指針に変わる新たな指針の策定が行われ、2006年10月11日に公布、告示されました。新たな指針は、「労働者に対する性別を理由とした差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（2007年4月1日施行。以下「新差別指針」という。）及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（2007年4月1日施行。以下「新セクハラ指針」という。）でした。

7 改正男女雇用機会均等法等の内容

（男女双方に対する差別の禁止）

男女雇用機会均等法は、1986年の施行当初女性に対する差別を是正することを目的にしていたことから、女性を有利に扱うことについては規制していませんでした。1999年施行の改正男女雇用機会均等法では、女性のみを対象とした措置や女性に対する優遇措置も、女性の職域の固定化や男女の仕事の分離につながり、女性に対する差別的効果を有するという見

地から、原則として女性に対する差別的取り扱い禁止の対象に含まれるとされましたが、それでも、男性に対する差別を正面から禁ずるものではありませんでした。しかし、先進諸国ではおおむね男女双方を対象に差別を禁止していること、男女共同参画社会基本法等男女双方を対象としたものが出ていること、都道府県雇用均等室には男性差別についての相談も増えていること等から、この改正で男女双方に対する差別を禁止する法律に改められました⁴⁶。

なお、差別禁止の例外となる「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っている事情を改善することを目的とする措置についての特例」（ポジティブ・アクション）は、女性についてのものに限られることになっています⁴⁷。

（差別となる対象の拡大、明確化）

これまでの募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に加え、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が、性別を理由とする差別的取り扱いを禁止する雇用ステージに追加されました。また、配置の定義には、権限の付与や業務の配分が含まれることが法律上明記されました。配置には派遣元事業主が派遣労働者を派遣することも含まれると解釈され、新差別指針に明示されています。

（間接差別の禁止）

雇用の分野における間接差別とは、一般的に、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることを言います。1997年の男女雇用機会均等法改正時に議論され、国会の附帯決議で間接差別の考え方の明確化や具体化の検討が要請されており、国連女子差別撤廃委員会の勧告でも間接差別の法制化が求められたこと等からこの改正で盛り込まれることになったものです。

ただし、間接差別のすべてを禁止するのではなく、その範囲は厚生労働省令で限定されることとされ、①募集採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること、②コース別雇用管理における「総合職」の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを条件とすること、③昇進に当たり転勤の経験があることを条件とすること、の3項目が均等則で定められました。またこれらの要件に該当しても職務と特に関連がある等合理的な理由がある場合には間接差別に当たらないことになっており、どういう場合に合理的な理由がないとされるかについては新差別指針に明記されました。

（妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止）

1986年の男女雇用機会均等法施行当初、妊娠・出産にまつわる差別としては、妊娠、出産を退職理由とする定めや妊娠・出産・出産休暇の取得を理由とする解雇のみが法律上明文で禁止されていました。その後改正された育児・介護休業法においては、育児休業の申出や取得を理由とする不利益取り扱いが禁止されており、出産後育児休業までとって復職する場合と育児休業を取らずに出産休暇のみで復職する場合とで保護の内容に差があるのは問題であるとの指摘もあったため、今回改正に至ったものです。

不利益取り扱いの範囲については、均等則において①妊娠、②出産に加え、③妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）の請求・適用、④産前産後休業の請求・取得、⑤妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就業制限による不就労、⑥妊娠中の軽易な業務への転換の請求・適用、⑦妊産婦の法定労働時間を超える労働（変形労働時間制の場合）、時間外労働・休日労働・深夜業をしない旨の請求・それによる不就労、⑧育児時間の請求・取得、⑨妊娠・出産に起因する症状による労働不能・労働能率の低下、が定められ、これら9項目についての不利益取り扱いが禁止されることとなりました。

また、解雇以外の不利益も今回禁止の対象になりましたが、不利益取り扱いの内容については、①解雇、②期間雇用者の雇い止め、③契約更新回数の上限の引き下げ、④退職勧奨、労働契約内容の変更の強要、⑤降格、⑥就業環境を害すること、⑦不利益な自宅待機の命令、⑧減給、賞与等における不利益な算定、⑨昇進・昇格の人事考課における不利益な評価、⑩不利益な配置の変更、⑪派遣先が派遣労働者の役務の提供を拒むこと、の11項目が新差別指針に示されました。

また、今回の改正では、新たに、妊娠中や産後1年以内に女性労働者が解雇された場合、その解雇は無効となり、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明した場合のみ例外となる旨が規定され、妊娠出産を理由とする解雇については挙証責任の転換が行われたこととなります。

（セクシュアルハラスメント対策の措置義務化）

1999年施行の改正男女雇用機会均等法において、女性労働者に対してセクシュアルハラスメントが行われないよう雇用管理上必要な「配慮」を行うことが事業主に義務付けられていましたが、その後もセクシュアルハラスメントに関する相談事例が増加し深刻なものも少なくなかったこと、セクシュアルハラスメントへの対応が適切でないために健康障害を起こした事例を労働災害に認定するとの見解が2005年12月1日行政通達「セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について」として出されたこと等を背景に、改正が行われました。即ち、セクシュアルハラスメントの予防と事後の迅速・適切な対応について具体的な対策を実施することが事業主に義務づけられたのです。また、法律の両面化に伴い男性労働者に対するセクシュアルハラスメントも対象になりました。

事業主の義務の具体的内容は、改正法に基づき改めて2006年10月11日策定された新セクハラ指針で明らかにされました。この新セクハラ指針は、セクシュアルハラスメントの定義については、1997年改正法（1999年施行）に基づき策定されたセクハラ指針を基本にしていますが、義務付けの対象となった事業主による雇用管理上の措置について、より詳細な事項が定められるとともに、派遣労働者については派遣先事業主がこの義務を負うことが、明らかにされています。

なお、この時の改正法で、セクシュアルハラスメントについて、それまでこれを対象にしていなかった機会均等調停委員会の調停や企業名公表の対象に加えています。

（ポジティブ・アクションの推進）

ポジティブ・アクションとは、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っている事情を解消するために、事業主が行う自主的かつ積極的な取り組みのことで、言い換えれば、固定的な男女の役割分担意識に根差した制度や慣行が原因となって、男女労働者の間に生じている事実上の格差を解消していく取り組みを言います。1999年施行の改正男女雇用機会均等法では、均等な機会及び待遇の確保の支障となっ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（ポジティブ・アクション）については法違反とされないものと位置づけると同時に、事業主がポジティブ・アクションに取り組む際、①状況の分析、②計画の作成、③措置の実施、④必要な体制の措置の4項目について国が相談その他の援助を行うことができるとしていました。今回の改正で、これに加え①～④の措置の実施状況の開示を行う際にも国が相談その他の援助ができることとなりました。

ただし、法律はいわゆる両面規定になりましたが、このポジティブ・アクションとして、法違反を問われず、国の援助の対象となる措置には、男性のみに対する措置や男性への優遇措置は含まれないことになっています。

（調停制度の拡充）

調停については、1986年の男女雇用機会均等法施行と同時に、同法の配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に係る規定に関する事項についての労働者と事業主の紛争の解決のために制度がスタートしていました。当初、当事者の双方の申請又は一方の申請の場合には他方の同意が必要とされており、十分機能を果たしているとは言えませんでした。その後1999年施行の改正男女雇用機会均等法で、一方申請のみで他方の同意がなくても開始できるようになりました。また2001年の「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」の制定により、それまでの機会均等調停委員会は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争調整委員会に発展的に改組されました（具体的には、紛争調整委員会の委員のうちから指名された3名の調停委員からなる機会均等調停会議で調停が行われることになりました。）。

今回の改正では、差別禁止の対象が広がったことを受け、募集・採用を除き禁止される差別的取扱いのすべて（配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年・退職・解雇、労働契約の更新についての直接・間接の差別）と婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに調停の対象を広げるとともに、セクハラ対策、母性健康管理措置についても新たに調停の対象とすることとされました。

また、調停の効果を高めるため、訴訟との関係における調停の位置づけを確立する等の次のような規定も新たに盛り込まれました。

- ・打ち切りから30日以内に提訴がされた場合には、時効の中断に関し、調停申請時に遡って訴えの提起があったとみなす。
- ・訴訟中の関係当事者が調停によって紛争解決を解決する合意をし、共同で申し立てたとき

は、受訴裁判所は訴訟手続きを中止することができる。

・調停による解決の見込みがないと紛争調整委員会が認めるときは、調停を打ち切ることができる。

（企業名公表対象の追加、過料の新設）

企業名公表については、1999年施行の改正男女雇用機会均等法で、募集・採用も含めた差別禁止規定に違反した事業主が勧告を受けてもこれに従わなかったときに、制裁として行われることになっていました。今回の改正における差別禁止の対象の広がりに対応して対象を広げるとともに、セクハラ対策、母性健康管理措置についても新たに企業名公表の対象とすることとされました。

また、新たな制裁措置として、過料の制度が導入され、均等法に関する事項について、都道府県労働局長が事業主に対し報告を求めたにもかかわらず事業主が報告しない、又は虚偽の報告をした場合には、金銭的行政制裁として20万円以下の過料が課せられることになりました。

（女性の坑内労働の規制緩和）

男女雇用機会均等法の改正に併せて行われた労働基準法の改正により、女性の坑内労働の規制が緩和されました。1947年の労働基準法で全面禁止された女性の坑内労働は、1986年男女雇用機会均等法と同時に改正・施行された労働基準法で、臨時の必要による一時的な入坑が解禁される等の若干の改正が行われたのみでした。近年における施工技術の進歩による安全・環境の向上、労働災害の減少、女性労働者の規制緩和の要望等を踏まえ原則解禁されることとなり、妊産婦の業務や作業員の業務のみが禁止されることとなりました。

第4節 均等・均衡処遇の実現に向けたパートタイム労働法の改正

1 労働政策審議会での議論

（1）通常の労働者との均衡の検討

パートタイム労働対策については、法施行3年経過後の見直しに係る婦人少年問題審議会の1998年の建議で指摘された、通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保についての課題に取り組むべく1998年12月から2000年4月にかけて「パートタイム労働にかかる雇用管理研究会」が、また2001年3月から2002年7月にかけて「パートタイム労働研究会」が開催されて議論が行われました⁴⁸。

「パートタイム労働にかかる雇用管理研究会」の報告では、パートタイム労働者を、正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者（Aタイプ）、正社員と異なる職務を行うパートタイム労働者（Bタイプ）に分け、それぞれに応じた雇用管理の在り方を示しました。ここでは、正社員との職務（責任・権限を含む）の同一性を第一の基準としつつ、同じ職務であっても能力や成果など他の諸要素や配置転換の有無など働き方の違いによって処遇が違いうる我が

国の実態に深く配慮した「日本型の均衡処遇ルール」の原型というべきものが示されました。また雇用管理の在り方を考える視点として①処遇や労働条件については決定方式を合わせることに水準を合わせることにいう二つの方法がありうる②正社員との処遇や労働条件に差がある場合に、その差が設けられている事情の明確化、情報提供、苦情処理などの整備が必要であることが示されていました。

以上の報告の内容を踏まえ、2001年3月から開催された「パートタイム労働研究会」では、2つの法制のタイプが検討されました。すなわち、事業主に対し労働時間の長短による合理的理由のない処遇格差を禁止する「均等処遇原則タイプ」と、事業主に対し労働時間の長短による処遇の格差について均衡に向けた配慮を義務付ける「均衡配慮義務タイプ」です。

「均等処遇原則タイプ」では、処遇格差に合理的理由がないとされれば、その賃金などの取り決めは私法的に無効とされるという重大な法律効果が及びますが、合理的理由が認められる範囲は我が国の雇用慣行に照らし幅広くなります。法的な効果が発生するのは現在の職務が同じであり、かつ幅広い異動の多寡といったキャリア管理の実態にも差がない等処遇差の合理的理由が見いだせない場合、即ち「同一職務・合理的理由なしケース」に限定されることが予想されます。これに対し、「均衡配慮義務タイプ」では「同一職務・合理的理由なしケース」に限らず格差について一定の合理的理由があるとされた場合も含め、より広く処遇面での正社員との均衡に配慮した措置が求められます。ところがこの「均等配慮義務タイプ」では、「同一職務・合理的理由なしケース」であっても均衡に配慮した措置さえ行われれば処遇決定方式が異なっても直ちに義務違反にはならないこととなります。

これらのことから、2002年7月の最終報告書では、両タイプを二者択一でとらえず、目指すべきルールとして、①「同一職務・合理的理由なしケース」においては、「均等処遇原則タイプ」に基づいてパートと正社員の処遇決定方式を合わせることを求めるとともに、②「処遇を異にする合理的理由があっても、現在の職務が正社員と同じケース」等においては、幅広く「均衡配慮義務タイプ」に基づく均衡配慮措置を求める、という相互補完的な組み合わせのルールが考えられるとされました。

(2) 労働政策審議会での審議と建議

この最終報告を受けて2002年9月から労働政策審議会の議論が開始されました⁴⁹。審議会では1年半かけて通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇問題が検討されましたが、2005年3月にだされた同審議会の建議では、「労使がどのように「通常の労働者との均衡」を考慮するかについての指標（モノサシ）や労使が取り組む際の参考となると思われる事例について、情報提供を行ってきたところである。しかしながら、このモノサシが、十分浸透するに至っていない」との認識の下「通常の労働者とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現していくための社会的ルールが考えられるべきものであり、現状を考えると、労使を含めた国民的合意形成を図りながら、段階を踏まえつつ、そのあり方を改善していくことが求められる。したがって（中略）、当面は、通常の労働者との均衡を考慮した処

遇の考え方を指針に示すことによって、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要である。」と、法律改正ではなく当面指針の改正で対応すべきとされたのでした。また、建議ではこの指針の改正に関し、「パートタイム労働者の処遇改善に当たっては、既に述べたとおり、通常の労働者も含めた総合的な働き方や処遇のあり方について、労使での議論が積み重ねられていくべきものである。したがって、今後のパートタイム労働対策をさらに効果的に推進していくためには、企業の雇用管理、労使の取組、パートタイム労働者の就業状況等、改正指針の社会的な浸透状況を含めた実態把握を指針改正の一定期間経過後行うことが必要である。これらの状況を踏まえ、社会的制度等の影響も考慮しつつ問題点の分析を行い、パートタイム労働対策として求められる施策について、幅広い検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることが重要である。」とされました。

(3) 労働者委員の意見表明

一方、この建議のもととなる報告がまとめられた労働政策審議会雇用均等分科会では、労働者委員から「今後のパートタイム労働対策の方向について」（報告）に反対する意見書⁵⁰が提出されました。

「労働組合等の反対を押し切って解雇ルール・有期雇用や労働者派遣などの労働基準等に関する規制を緩めようとしているが、これらが「均等待遇原則」の確立もなく強行されれば、労働市場全体の著しい不均衡や処遇条件の低下だけをもたらすことになりかねない。」「パートタイム労働対策にあたっての重要な課題のもうひとつが、有期雇用契約のあり方である。（中略）有期雇用契約のあり方についてパートタイム労働の立場からの検討を求めたが、労働基準の問題という理由で当分科会では一切、議論がされなかったことは極めて遺憾である。」として、「報告は、均等待遇原則の法制化を明らかにしておらず、パートタイム労働者の期待を裏切るものになっている。私たちは、均等待遇原則の新たな法律または現行パート法の改正を直ちに行い、段階的に施行していくことを、報告に明記すべきとの意見を述べてきたが受け入れられなかった。」「現行パート法が事業主に雇用管理の改善を促す行政指導の根拠法にすぎないこと、および現行パート法第3条が「均衡考慮に努める」という努力義務規定であることが、処遇改善の実効があがってこなかった原因である。施行後10年たった見直しのこの時期になお、強制力をもたない努力義務規定の法律のまま、どんな「立派な指針」と力説されても、処遇改善に効果をもたらすことは期待できない。」と強い不満が表明されました。

2 改正パートタイム労働指針の適用（均衡処遇の考え方の追加）

この時の検討では前述のように法改正には至りませんでした。各研究会や労働政策審議会の議論を踏まえ、パートタイム労働法に基づくパート指針の改正が行われ2003年10月から適用されました（以下「改正パートタイム労働指針」といいます。）⁵¹。

主なポイントとして、次のようなことが挙げられます⁵²。

①パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え

方（労働保護法令を守るとともに、就業実態、正社員との均衡等を考慮して処遇する。）について新たに項目を立てて明示し、中でも、職務が通常の労働者と同じパートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっての考え方を明示しました。

・異動の幅、頻度、役割の変化や育成のあり方その他の労働者の人材活用の仕組みや運用等について、その事業所における通常の労働者との差異が明らかでない同様の実態にあるといえるパートタイム労働者については、両者の処遇の決定方式を合わせる等をした上で意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るよう努める。

・人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者とは異なるパートタイム労働者については、その程度を踏まえつつ、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇するための措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るよう努める。

②通常の労働者への転換に関する条件の整備（事業所の実情に即し、通常の労働者への転換を希望し、その能力を有するパートタイム労働者と企業のニーズが合致する場合に、通常の労働者へ転換することが可能となるような制度の導入その他条件の整備を行うこと）の項目を追加しました。

③職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇にかかる措置の実施の項目を追加しました。

④労使の話し合いの促進（パートタイム労働者から、本人に係る処遇について説明を求められたときは、求めに応じ説明すること、雇用管理の改善に当たりパートタイム労働者の意見を聴く機会を設けること、通常の労働者との均衡に関し、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等自主的な解決を図ること）の項目を追加しました。

3 非正規労働者問題と労働政策審議会の建議

(1) 非正規労働者問題のクローズアップ

この改正パートタイム労働指針の適用前後には、それまでも、人件費の削減や雇用の柔軟性の確保等を目途に進んでいた短時間労働者、派遣労働者、契約社員といった「正社員」ではない労働力（以下「非正規労働者」という）の活用が、さらに顕著になっていました⁵³。

この「非正規労働者」については、正規労働者との待遇の格差がクローズアップされるようになり、働いても十分に生活の原資が得られない人々を指す呼称として「ワーキングプア」といった言葉まで登場しました。

このような中で、安倍内閣で官房長官を議長として発足した再チャレンジ推進会議において、具体的な施策の一つとして「再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築」、すなわち人生を働き方、学び方、暮らし方の面で複線化するよう社会全体の仕組みを改革することが挙げられました。この中の「働き方の複線化」において「正規・非正規労働者間の均衡処遇」が挙げられ、「パート労働者の正規労働者との均衡ある処遇」も公正かつ

多様な働き方を実現する労働環境の整備の一つとして指摘されています。そして、再チャレンジ推進会議の結論を踏まえた「経済成長戦略大綱」（2006年7月6日）では、全員参加型社会の実現に向けた行程表において、2008年度までに「パート労働者の均衡処遇のための法的整備も含めた取り組みを強化する」旨が明記されました。翌日閣議決定された骨太の方針（「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」2006年7月7日）においても、「第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現」の中で、「パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備や均衡ある能力開発等の取り組みを進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す」と記述されています。

また、2006年の改正男女雇用機会均等法の国会での議決に際し、衆参両院で行われた附帯決議の中に、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇の問題への法制化（6月14日衆議院）や新たな枠組み作りを含めた総合的対策（4月28日参議院）を政府に求める条項が盛り込まれました。

（2）雇用均等分科会での検討と建議

このような社会情勢の中で、パートタイム労働対策について、改正パートタイム労働指針の施行状況を踏まえ検討を行う場として、2006年7月から、労働政策審議会雇用均等分科会が開催され、年末まで10回の審議がおこなわれました⁵⁴。

この審議においては、パートタイム労働者のおかれた位置づけ、社会の公正という観点から見たあるべき姿、今後の日本を支える労働市場の望ましい姿といったものを念頭において、パートタイム労働者を雇用するすべての事業主に履行を求める共通のルールとして設定すべきものは何かという見地で議論がなされ、意見の集約が図られました。同年12月26日に厚生労働大臣あて提出された建議においては、「従来からパートタイム労働法及びパートタイム労働指針により、労働条件の明示、均衡処遇の確保、通常の労働者への転換などについて対策を進めてきたところであるが、（中略）これらの対策を更に一步進める必要があるとの認識を得た」とされ、次の事項について「法的整備を行うことが適当である」と明記されました。

① パートタイム労働者に対する労働条件の明示等

- ・労働条件に関する文書の交付の努力義務規定を、労働基準法において義務付けられた事項に加え、一定の事項（昇給、賞与、退職金の有無）を明示した文書等を交付することを事業主の義務とする規定とすること
- ・パートタイム労働法に基づく助言・指導・勧告を行っても履行されない場合の担保措置として、過料を設けること
- ・改正パートタイム労働指針に規定されている、待遇について説明を求められたときはその求めに応じて説明する努力義務規定を、パートタイム労働法における義務規定とし、パートタイム労働者から求めがあったときは、パートタイム労働法において事業主が措置しなければならない事項、禁止される事項及び措置に努めることとされている事項に関して考慮した

事項について説明しなければならないこととする

② パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保の促進

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保については、パートタイム労働者と通常の労働者との間の職務、人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態の差異に応じて、それぞれ次のような規定を設けること

・通常の労働者と職務、職業生活を通じた人材活用の仕組み、運用等及び雇用契約期間等の就業の実態が同じであるパートタイム労働者については、パートタイム労働者であることを理由として、その待遇について差別的取扱いをすることを禁止すること

・上記以外のパートタイム労働者については、賃金、教育訓練及び福利厚生について、職務及び人材活用の仕組み、運用等の差異に応じて、均衡ある待遇の確保のために講ずべき具体的な措置について、それぞれ次のように規定すること

a 事業主は、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を図るため、パートタイム労働者の職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して、職務関連の賃金を決定するよう努めること

また、通常の労働者と職務及び人材活用の仕組み、運用等が同様であるパートタイム労働者については、その賃金の決定方法を通常の労働者と共通にするよう努めること

b 通常の労働者に対して行っている教育訓練であって、職務遂行に必要な能力を付与するためのものについては、事業主は、一定の場合を除き、職務が同じであるパートタイム労働者に対しても行わなければならないこと、また、事業主は、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を図るため、パートタイム労働者の職務、意欲、能力、経験、成果等に応じ、教育訓練を行うよう努めること

c 通常の労働者に対して実施している福利厚生の措置であって、業務を円滑に遂行するための施設（給食施設、休養施設及び更衣室）については、事業主は、パートタイム労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならないこと

③ 通常の労働者への転換の促進

・事業主は、パートタイム労働者に対し、通常の労働者への転換の推進に向けた措置を講じなければならないこと

・国は、パートタイム労働者の通常の労働者への転換を推進する事業主に対し、援助等必要な措置を講ずるよう努めること

④ 苦情処理・紛争解決援助

・事業主は、パートタイム労働法に基づき措置しなければならない事項及び禁止される事項に関し、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めること

・上記の事項に関して、パートタイム労働者と事業主との間で紛争が生じたときは、紛争解決援助の仕組みとして、男女雇用機会均等法に規定する紛争解決援助の仕組みと同様のもの（都道府県労働局長による紛争の解決の援助及び機会均等調停会議の調停）を設けること

⑤ 以上を踏まえ、パートタイム労働法の目的規定等を整備するとともに、パートタイム労働法第3条において、事業主の責務として、通常の労働者との均衡ある待遇の確保を規定すること

この建議には、これまでパートタイム労働法のみならず女性就業関係の法律に関し審議会での検討が行われた際にはたびたび起きていた、労使双方あるいは一方からの少数意見の付記はありませんでした。

4 改正パートタイム労働法の成立・施行

2007年1月16日建議を踏まえたパートタイム労働法の改正案要綱が労働政策審議会に諮問され、同年1月22日に答申が行われました⁵⁵。これを受け厚生労働省は同年2月13日、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出しました。

この国会では格差問題、非正規労働者問題が大きく取り上げられており、2007年3月1日には民主党が「格差是正のための緊急措置等に関する法律案」を国会に提出、次いで3月27日「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案」を提出しました。民主党の改正法案は、同一価値労働同一賃金の観点から雇用するパートタイム労働者に均等待遇を確保することを事業主の責務として定め、すべてのパートタイム労働者を差別的禁止の対象とするものでした。このことからわかるように、野党は、政府案の差別的取扱い禁止の対象要件が厳しく、要件を満たす者が限定的であること、その他の均衡待遇の確保のための規定の多くが努力義務となっていることを批判の対象にしていたのでした。

衆議院では政府案と民主党案が共に審議され、両法案は2007年4月3日に衆議院本会議での趣旨説明・質疑が行われました。同日厚生労働委員会に付託され、同委員会でも両法案の提案理由説明が行われました。翌日から始まった審議は、参考人質疑を含め4月13日まで行われました。18日には政府案と共産党提出の修正案が採決され、共産党提出の修正案は否決、政府案については自民党、公明党が賛成、民主党、社民党、共産党、国民新党が反対し、賛成多数をもって可決されました。

翌19日には衆議院本会議で賛成多数で可決され、参議院に送付されました。

参議院では5月9日に政府提出法案の趣旨説明・質疑、10日に厚生労働委員会において提案理由説明が行われました。15日より質疑が行われ、参考人質疑、現地視察なども行われたうえ5月24日に採決が行われました。ここでは、共産党提案の修正案は否決、政府提出法案は自民党及び公明党の賛成（民主党、共産党、社民党は反対）により賛成多数で可決されました。また自民党、公明党、民主党、社民党により附帯決議の提案がなされ、全会一致で附帯決議がなされました。

この参議院における附帯決議の中で注目すべき内容としては、「いわゆるフルタイムパート（所定労働時間が通常の労働者と同じである有期契約労働者）についても本法の趣旨が考慮されるべきであることを広く周知」することや、我が国の短時間労働者の多くについて

「有期労働契約による問題が多い実態を踏まえ、有期契約労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を進める」ための検討が求められたことが挙げられます。一方で「正社員の労働条件について、本法を契機として合理的理由のない一方的な不利益変更を行うことは法的に許されないこと」を周知指導することも挙げられています。また「仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備」「短時間正社員制度」の定着なども挙げられています。

こうして2007年6月1日「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（2007年（平成19年）法律第72号）が公布され、2007年7月1日及び2008年4月1日の2段階に分けて施行されることになりました。

2008年4月施行分については、そのための厚生労働省令の整備、内容を改訂した指針の制定が必要となりました。これらについては、労働政策審議会雇用均等分科会の議論を経て諮問答申の手続きが、省令については2007年7月に、指針については8月に行われ、2007年10月1日「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」が公布されました。

5 改正パートタイム労働法の内容

施行された法律のうち、主な改正内容は以下のとおりです⁵⁶。

（パートタイム労働者に対する労働条件の明示等）

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならないこととし、違反の場合、行政による助言・指導・勧告によっても改善が見られない場合は10万円以下の過料に処することとしました。また、事業主は、上記の3つの事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとされました。

また、事業主は、その雇用するパートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならないこととされました。説明義務が課せられる具体的な内容は、パートタイム労働法において事業主が措置を講じることとされている労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置です。

（パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保の促進）

パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保については、パートタイム労働者と通常の労働者との間の職務、人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態の差異に応じて、規定が設けられました。

まず、職務の内容、退職までの長期的な人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者であって、期間の定めのない労働契約を締結している者については、事業主は、その者がパートタイム労働者であることを理由として、その待遇について、差別

的取扱いをしてはならないものとされました。また、この場合の「期間の定めのない労働契約」には、反復更新によって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる有期契約を含むものとされました。ここに初めて男女雇用機会均等法における女性に対する差別的取扱いの禁止と同様、パートタイム労働法においてパートタイム労働者についての差別的取扱いの禁止が明記されることになりました。パートタイム労働に係る政策が初めて論議された1960年代以来、継続的にパートタイム労働者と通常の労働者の取り扱いの違いの問題は提起されてきましたが、ようやく法律上の規定に実を結ぶことで、パートタイム労働法政策が「福祉」視点や「活用」の視点だけでなく「正義」の視点も持つようになったといえるでしょう⁵⁷。

次に、上記以外のパートタイム労働者については、それぞれ次のように規定されました。

①事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するように努めるものとされました。また、事業主は、職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同一のパートタイム労働者については、その同一である一定の期間、その通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとされました。

②事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容が同じパートタイム労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても実施しなければならないものとされました。事業主は、上記の外、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じ、そのパートタイム労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとされました。

③事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならないものとされました。

これらの差別禁止の対象となる者以外の労働者についての規定は、その規制が努力義務となっていることも含め、総合的にみれば、「正義」の視点とまでは言えず、これらの労働者の福祉の増進や能力の一層の発揮を目的にした「福祉」視点や「活用」視点の政策と見ることができそうですが、できる限り多くのパートタイム労働者に通常の労働者との均衡ある待遇確保を図りその納得性を確保していこうとしている面で、改正前の法律と比べ大きく歩を進めるものでした。

（通常の労働者への転換の促進）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならないものとされました。

①通常の労働者を企業外から募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。

②通常の労働者の配置を新たに行う場合（ポストの新設や退職者の補充など）、既に雇っているパートタイム労働者にも配置の希望を申し出る機会を与える。

③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

④その他通常の労働者への転換を推進するための措置

（苦情処理・紛争解決援助）

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に苦情の処理をゆだねるなどして、自主的な解決を図るように努めるものとされました。対象となる苦情は、改正法において事業主が措置を講じることが義務化される事項です。具体的には労働条件の文書交付等、待遇の決定についての説明、待遇の差別的取扱い、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置になります。

また、都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとされました。また、事業主は、パートタイム労働者が紛争の解決の援助を求めたことを理由として、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとされました。

さらに、都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（具体的には、紛争調整委員会の調停委員のうちから指名された者で構成される「均衡待遇調停会議」）に調停を行わせるものとされました。また、事業主は、パートタイム労働者が調停の申請をしたことを理由として、当該パートタイム労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとされました。

第5節 少子化の流れを変えるための両立支援政策のさらなる進展

1 子ども子育て応援プランの策定

（1）少子化社会対策大綱

2003年に議員立法で成立した少子化対策基本法は、少子化に対処するための施策の指針として、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱の策定を政府に義務付けていました。それを受けて、2004（平成16）年6月4日、「少子化社会対策大綱」が少子化社会対策会議を経て、閣議決定されました⁵⁸。

この大綱のキーワードは、「少子化の流れを変える」でした。すなわち、少子化の急速な進行は、社会・経済の持続可能性を揺るがす危機的なものと真摯に受け止め、子どもが健康

に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることでできる社会への転換を喫緊の課題とし、少子化の流れを変えるための施策に集中的に取り組むこととしていました。

少子化の流れを変えることを目的として、この大綱では、「3つの視点」と「4つの重点課題」、「28の具体的行動」を提示していました。この3つの視点の中の1つとして、子育ての不安や負担を軽減し、職場優先の風土を変えていくという「不安と障壁の除去」が含まれていました。また、4つの重点課題、即ち政府が特に集中的に取り組むべき課題の中に「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が一分野を形成していました。更に、重点課題を受けた当面の具体的行動として挙げられた28の施策の中に、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」に関連する施策として次の6項目が掲げられました。

- ・ 企業等におけるもう一段の取組を推進する
- ・ 育児休業制度等についての取組を推進する
- ・ 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する
- ・ 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る
- ・ 妊娠・出産しても安心して働き続けられる職場環境の整備を進める
- ・ 再就職等を促進する。

(2) 子ども子育て応援プラン

さらに、本大綱に盛り込まれた施策について、その効果的な推進を図るため、2004年中に「施策の具体的実施計画（新エンゼルプラン）」を策定するものとされ、その結果、2004年12月24日少子化対策会議で決定されたものが「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（「子ども・子育て応援プラン」）でした⁵⁹。

子ども・子育て応援プランは、少子化社会対策大綱の掲げる4つの重点課題に沿って、国が、地方公共団体や企業等とともに計画的に取り組む必要がある事項について、2005（平成17）年度から2009（平成21）年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げました。それまでのプラン（エンゼルプラン及び新エンゼルプラン）では、保育関係のサービス量を中心に目標値が設定されていました⁶⁰が、子ども・子育て応援プランは、少子化社会対策大綱に基づき、若者の自立や働き方の見直し等も含めた幅広い分野で具体的な目標値を設定しました。

また、子ども・子育て応援プランでは、国民の側からみて、「子どもが健康に育つ社会」、「子どもを生み育てることに喜びを感じることでできる社会」への転換がどのように進んでいるかわかるよう、概ね10年後を展望した「目指すべき社会」の姿を提示しました。

このような子ども子育て応援プランの策定の背景には、政府の次のような認識がありました。即ち、1995（平成7）年度からのエンゼルプランの実施以来、10年間にわたって少子化対策が講じられましたが、この間、保育サービスを中心に計画的な整備が進められ、2001（平成13）年度からは「待機児童ゼロ作戦」の推進も加わり、当初の計画目標は多くの事業でほぼ達成されていました。にもかかわらず、少子化の進展には歯止めがかからなかったわ

けです。具体的には 1994（平成 6）年の合計特殊出生率 1.50、出生数 1,238 千人に対して、2004（平成 16）年には合計特殊出生率 1.29、出生数 1,111 千人と、いずれもその時点で過去最低を記録したのです。

これは、エンゼルプランや新エンゼルプラン等によりこれまでとられた対策では、少子化の流れを変えるには不十分であったことを意味していると考えられ、その背景の中には保育体制や若者の雇用の問題と並び、男性を含めた働き方や育児休業制度等の活用の不十分な点が挙げられました。そしてこうした状況のために、国民が子どもを生き育てやすい環境整備が進んだという実感を持つことができていないものと考えられたのです。

この子ども子育て応援プランの「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」分野では、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を發揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする。」との目標のもと、様々な数値目標が掲げられ、目指すべき社会の姿についても次のようなことが示されました。

- ・ 希望する者すべてが安心して育児休業等を取得できる職場環境となる（育児休業取得率男性 10%、女性 80%/小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25%）
- ・ 男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる（育児期の男性の育児等の時間が先進国並みに）
- ・ 働き方を見直し、多様な人材を効果的に育成活用することにより、労働生産性が上昇するとともに、育児期にある男女の長時間労働が是正される
- ・ 働き方の多様な選択肢が用意される
- ・ 育児期に離職を余儀なくされる者の割合が減るとともに、育児が一段落した後の円滑な再就職が可能となる。

しかし、「少子化の流れを変える」ために打ち出された大綱及びプランを横目に合計特殊出生率はさらに下落し、早くも 2005 年 10 月 27 日には、「予想以上の少子化の進行に対応するため、会長が指名する委員及び有識者による少子化社会対策推進会議を開催し、少子化社会対策大綱及び子ども・子育て応援プランに掲げた課題の検討やフォローアップ等を行い、少子化社会対策の戦略的推進を図る。」旨の少子化社会対策会議決定が行われました。以後、毎年のように少子化対策に係る政府文書がまとめられるようになっていきます。

2 少子化社会対策会議決定「新しい少子化対策について」

2005 年、我が国は 1899（明治 32）年に人口動態の統計をとり始めて以来、初めて総人口が減少に転じ、出生数は 106 万人、合計特殊出生率は 1.26 と、いずれも過去最低を記録しました。こうした予想以上の少子化の進行に対処し、少子化対策の抜本的な拡充、強化、転換を図るため、2006 年 6 月 20 日、政府・与党の合意を得て、少子化社会対策会議において「新しい少子化対策について」（以下「新しい少子化対策」という。）が決定されました⁶¹。

「新しい少子化対策」は、少子化対策の抜本的な拡充、強化、転換を図るため、①社会全

体の意識改革と、②子どもと家族を大切にする観点からの施策の拡充という2点を重視し、40項目にわたる具体的な施策を掲げました。その中には「働き方の改革」として長時間労働の見直しなどと並びパートタイム労働者の均衡処遇の推進、女性の継続就労・再就職支援、企業の子育て支援の取り組みの推進等が示されています。

なおこの「新しい少子化対策」の特徴として、家族・地域のきずなの再生や社会全体の意識改革を図るための国民運動の推進を強調していること、親が働いているかいないかにかかわらず、すべての子育て家庭を支援するという観点から、子育て支援策の強化を打ち出していることなどが挙げられます。

平成19年度少子化社会対策関係予算は、「新しい少子化対策」等を踏まえ、総額で1兆5,658億円と、対前年度（1兆3,962億円）に比べて1,696億円、12.1%の増額となりました。

その中には、児童手当制度における乳幼児加算の創設（平成19年4月から、3歳未満児の児童に対する児童手当の月額を従来の5,000円から一律10,000円に引き上げ）と並んで、育児休業給付率の引き上げ（育児休業の取得促進を図るため、平成19年10月から、育児休業給付の給付率を休業前賃金の40%（うち、職場復帰後10%）から50%（同20%）に暫定的に引き上げ（平成21年度までの時限措置）も経済的援助の拡充の一つとして挙げられていました。税制面でも企業が一定要件を満たす事業所内託児施設を設置した場合について、税制上の優遇措置が講じられました。

3 マザーズハローワークの展開（両立支援ハローワークの改称）

ところで、「新しい少子化対策」が決定される少し前の2006年4月、厚生労働省は全国主要都市12か所にマザーズハローワークをオープンしました。マザーズハローワークは、子育てをしながら就職を希望している者に対して、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行う公共職業安定機関とされています。新聞発表資料⁶²を見ると新設の組織のように見えますが、両立支援ハローワークが改組されたものであることが分かります。

このマザーズハローワークは翌年には全国展開の方針が明らかにされ⁶³、2007年度よりマザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市にマザーズサロンを、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、2008年度60か所、2009年度40か所、2010年度15か所のハローワークにマザーズコーナーを設置する等急速に全国的な整備がなされて行きました⁶⁴。「新しい少子化対策」で女性の継続就労・再就職支援が明記されるなど、少子化対策進展の中で女性の就業対策の重要性が再認識されたことに呼応するものとも言えるでしょう。このマザーズハローワーク等の整備の一方で各地に設置されていたパートバンクやパートサテライトが消えていったことも興味深いことです。

このマザーズハローワーク等は、その対象について「子育てをしながら就職を希望している方」と女性に限定しない表現としていますが、「マザーズ」を冠した名称や、設置当初の

新聞発表に示された事業内容に「地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関から、保育所や子育て支援サービス等に関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人や事業所の情報等の提供を受け、相談窓口で提供します」（傍線筆者）とあるように、子育て期の女性をメインターゲットとしています。

このように、職業安定行政における女性向けの就業支援策は、レディス・ハローワーク、両立支援ハローワーク、マザーズハローワークとその名称を変えつつ、一貫して子育てによる就業制約のある女性に対し無理なく職業と家庭を両立できる職業への紹介を目指すものであり、労働市場政策の一環であることから当然のことながら「活用」の視点を強く持つものでした。

4 子どもと家族を応援する日本重点戦略

ところで、新人口推計において示された少子・高齢化についての一層厳しい見通しを踏まえ、厚生労働省の社会保障審議会に「人口構造の変化に関する特別部会」（以下「特別部会」といいます。）が設けられ、「出生等に対する希望を反映した人口試算」（2007（平成19）年1月）が示されました⁶⁵。その試算は、次のようなものでした。即ち、未婚者の9割はいずれ結婚したいと考えており、また、既婚者及び結婚希望のある未婚者の希望子ども数の平均は、男女ともに2人以上となっている。こうした国民の結婚や出生行動に対する希望が一定程度実現したと仮定し、いくつかのケースに分けて試算を行った結果、希望がすべて実現するケース（生涯未婚率10%未満、夫婦完結出生児数2.0人以上）の合計特殊出生率は2040（平成52）年時点で、1.75まで上昇するというのです。これらの試算は、国民が希望通り子どもを持てるようにするための環境整備を、さらに一層政府に促すものでした。

このような新人口推計の見通しや、特別部会の議論の整理等を踏まえ、2007年2月6日、少子化社会対策会議において「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）の策定方針が決定されました⁶⁶。この方針では、2030年以降の若年人口の大幅な減少を視野に入れ、本格的に少子化に対応するため、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な対策の再構築・実行を図ることとし、重点戦略の策定に資するため、少子化社会対策会議の下に、内閣官房長官を議長として関係閣僚と有識者で構成する「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議」（以下「戦略会議」という。）を設置することとされました。さらに、分野ごとに掘り下げた議論を行うため、戦略会議の下に、各分野における有識者で構成する「基本戦略分科会」、「働き方の改革分科会」、「地域・家族の再生分科会」及び「点検・評価分科会」という4つの分科会も設置されました。

これまでの少子化対策は、網羅的に施策を示してきましたが、今回の重点戦略策定に当たっては、特別部会の議論の整理等を踏まえ、結婚や出産に関する国民の希望を実現するには何が必要であるかに焦点を当てて検討を進めることとしたところが、特徴的といえるでしょう。2007年2月以降、4つの分科会が開催されて議論の整理を行った後、2007年6月の中間報告を経て、同年12月にとりまとめられました。

この重点戦略においては、2006年（平成18年）の将来推計人口の前提となった今後の結婚や出産の動向（生涯未婚率：23.6%、夫婦完結出生児数：1.69人、2055年の合計特殊出生率：1.26）と、国民の希望する結婚や出産（約9割が結婚を希望、希望子ども数は2人以上）には「大きなかい離が存在する。」としたうえで、我が国経済社会が今後とも持続的に発展していくためには、①今後生まれる子どもたちが労働市場に参加することが可能となるまでの間（2030年頃まで）における労働力人口の減少を緩和するために、「若者、女性、高齢者等の労働市場参加」を実現すること、②2030年以降に予想される急速な生産年齢人口及び労働力人口の減少を緩和するためにも、「国民の希望する結婚や出産・子育て」をできる限り早く実現することの「2つを同時に成し遂げることが不可欠である。」としています。

しかしながら、妊娠・出産を機にそれまで就労していた女性の7割が離職するなど、とりわけ女性にとっては、「就労と出産・子育ては二者択一」の状況となっており、「この状況を抜本的に変えない限り、これらの2つの課題の同時達成は不可能」であるとしています。

そして、女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にするためには、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消が必要であり、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」及びその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を、「車の両輪」として同時並行的に推進していくことが必要不可欠であるとしています。

更に、子育て世代の年齢層の人口が大幅に減少する前に、あるいは、結婚や出産・子育てに関する国民の希望水準が低下し、それが一層の少子化を招くという悪循環に陥らないうちに、これら「車の両輪」となる2つの取組を、できる限り速やかに軌道に乗せることが緊要であると強調しました。

このように労働政策としての「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」と社会的な基盤としての福祉政策即ち保育サービス等を含む「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」と位置付けたところにこの重点戦略の大きな特徴があります。

5 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章と仕事と生活の調和推進のための行動指針

前述のように、各方面で仕事と生活の調和の重要性が指摘されたことを踏まえ、官民が一体となってこれまでの働き方を抜本的に改革するため、2007（平成19）年7月、内閣官房長官を議長とし、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」⁶⁷（その後、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」に改称。以下「官民トップ会議」という。）が設けられ、同年8月には官民トップ会議の下に「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）策定作業部会が設けられて議論、検討がなされました⁶⁸。

この結果を受けて、2007年12月18日の官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進

のための行動指針」(以下「行動指針」という。)が決定され、政労使を含む構成員全員による署名の上、福田内閣総理大臣に手交されました。憲章及び行動指針の内容は、同日とりまとめられた「子どもと家族を応援する日本」重点戦略にも反映されています。

この憲章は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を提示するものであり、今なぜ仕事と生活の調和が必要なのか、仕事と生活の調和が実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割はいかなるものか、を示しています。また、行動指針は、憲章を受けて、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を数値目標なども交えて具体的に示しています。

こうして仕事と生活の調和に向けた「働き方の見直し」の社会全体への広がりを促すため、この憲章及び行動指針が、その策定に当たり、政府や有識者に加え、経済界・労働界、地方の代表が協議する形で、合意に至ったものでした。

憲章は、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとし、具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、を目指すべきであるとしています。また、憲章ではワーク・ライフ・バランス実現に向けて関係者が果たす役割については、次のように整理しました。即ち、企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む、地方公共団体は地域によって異なる仕事と生活の調和の現状や必要性に鑑み、自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る、といったことです。

次に行動指針では、憲章が「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として掲げる上記3つの社会を実現するために必要な諸条件を示すとともに、これを実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めています。

①については

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・ 就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

②については

- ・ 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 健康を害するような長時間労働がなく、年次有給休暇の取得が促進されていること。

- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③については

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・ 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
- ・ 就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

が示されました。

また、社会全体として達成を目指す数値目標を 14 項目にわたって定めるとともに、仕事と生活の調和の実現状況などを測る指標等も示し、これを活用して仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての推進状況を点検・評価していくこととしています。

憲章及び行動指針に基づき、仕事と生活の調和を推進していくため、内閣府は 2008（平成 20）年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、憲章及び行動指針の理念について国民一人ひとりに理解を求めることとしました。

こうして、それまで職業生活と家庭生活の調和、あるいは両立に直接関連する政策のみならず、若年者の就職問題、労働時間短縮あるいは非正規労働者の処遇問題等幅広い領域の政策課題が「ワーク・ライフ・バランス」「仕事と生活の調和」というタイトルのもとに打ち出されることになりました。

6 次世代育成支援対策推進法の改正

2008 年 11 月には、前年末に取りまとめられたワーク・ライフ・バランス憲章における、ワーク・ライフ・バランス実現のための関係者の役割についての考え方に基づき、次世代育成支援法の一部改正を児童福祉法の改正とともに行う「児童福祉法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されました。改正内容には、地方公共団体における取組に係る改正とともに、一般事業主（民間企業）による取組の推進が含まれており、一般事業主行動計画の策定・届け出義務の対象が労働者 301 人以上の規模の事業主であったものを 2011 年 4 月から 101 人以上とすること、及び行動計画の策定・届出義務のある事業主について、行動計画の公表及び従業員への周知をあらたに義務付けることなど、仕事と生活の調和にかかる企業の取り組みの拡大や充実を志向したものでした⁶⁹。

この時も法律案の標題でもわかるとおり、児童福祉法の改正と次世代育成支援対策推進法の改正は一つの政策パッケージとなっており、子育て支援に係る施設・サービスの充実政策と仕事と生活の調和の推進政策が、いわば少子化対策の車の両輪であることを内外に示した格好となりました。

7 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会

前述のように少子化対策の充実の必要性が一層高まるにつれ、2005年に改正法が施行された育児・介護休業法についても、附帯決議で検討課題とされた有期契約労働者の休業制度の在り方や、看護休暇の日数なども含め、子育てしながら普通に働くことができるための条件整備が求められるようになってきました。

厚生労働省は2007年9月10日有識者（労働組合役員や企業の人事担当幹部を含む）の参集を求めて「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」（座長 佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授）を開催⁷⁰し、仕事と家庭の両立を容易にするためのさらなる方策等について検討することとしました。同研究会は2008年7月1日報告書をまとめましたが、そこでは、①育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない、②男性の育児へのかかわり方が不十分、③父母と子供との時間が十分にとれない、といった「現行制度の課題」が指摘されるとともに、以下のような具体的な制度的提言が行われました。

- ・ 短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても労働者が選択できるものとする制度が必要
- ・ 在宅勤務を、子育てや介護と仕事の両立に資する制度として法令上位置づけるべき
- ・ 子の看護休暇を、子の人数に応じた制度とすべき。ただし、事業主の負担等を十分考慮し日数の上限を設けることも検討。
- ・ 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢を、小学校3年生修了時まで延長すべき
- ・ 配偶者が専業主婦等であっても夫が育児休業を取得できるよう、労使協定による育児休業取得除外規定を見直すべき
- ・ 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進のため、子供一人につき1回という回数制限の緩和を検討すべき。
- ・ 父母ともに育児休業を取得した場合に育児休業期間を2カ月程度延長できる制度（パパママ育休プラス）が必要
- ・ 長期にわたる子供の疾病等のケースにおける育児休業の再度の申出を可能とすべき
- ・ 介護休業に加え、一日単位、時間単位などで取得できる介護のための短期の休暇制度を設けるべき
- ・ 期間雇用者の休業取得要件を周知徹底すると同時に、取得状況を調査すること
- ・ 短時間勤務と所定外労働の免除についての不利益取り扱いの禁止の法制上の位置づけを検討すべき（法律上明示するか、指針で明示するか）
- ・ 育児・介護休業法に係る紛争について、男女雇用機会均等法と同様調停の対象とすべき。
- ・ 育児休業中の経済的支援については、2007年の雇用保険法の改正で2010年3月までの暫定措置として認められた給付率50%（うち職場復帰後20%）水準の延長を検討すべき。

ここでの議論に特徴的なのは、「子ども家族を応援する日本重点戦略」の検討等でも議論

された、国民が希望通り結婚し出産することができるようにするための環境づくりの一環として、仕事と家庭を両立するために最低限必要な環境整備の範囲を超え、より良い企業内制度を構築することを企業に求めるものだったといえることができるでしょう。

8 労働政策審議会の建議

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の報告を受けた後、厚生労働省は2008年8月27日労働政策審議会雇用均等分科会に対し仕事と家庭の両立支援対策の充実の在り方について検討を依頼し、同分科会は研究会報告で提言されている事項等について議論を重ね、同年12月25日に検討結果を労働政策審議会に報告しました。同日労働政策審議会は厚生労働大臣に対し雇用均等分科会の報告をそのままその内容とする建議を提出しました⁷¹。

この建議では主に次のような項目が提言されています。

(子育て中の働き方の見直し)

①短時間勤務について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による単独の措置義務とし、措置の内容について一定の基準を設けることが適当。対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者を法令上除外するとともに事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等や業務の性質上又は事業場の実態に照らし短時間勤務とすることが難しい労働者については労使協定により措置の対象から除外できるようにすることが適当。

②所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすることが適当。対象者については、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等について労使協定により措置の対象から除外できるようにすることが適当。

(父親も子育てができる働き方の実現)

③父母がともに育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を子が1歳2カ月に達するまでに延長することが適当。この場合個々の親の休業期間の上限は1年とすることが適当。

④出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業の再度の申出を認めることが適当。

⑤育児休業、時間外労働の制限等における、労使協定による専業主婦除外規定等の廃止が適当。

(子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備)

⑥子の看護休暇の付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子1人の場合5日、2人以上は10日とし、予防接種や健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当。

⑦要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当。付与日数は要介護状態にある家族1人の場合年5日、2人以上の場合年10日。

⑧長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情で保育所入所申請しているが認められない場合等における育児休業の再度の取得を認めることが適当。

(実効性の確保)

⑨不利益取り扱いの規定の見直し、苦情処理・紛争解決の援助について均等法と同様の仕組みの構築、公表、過料の規定の創設等が適当

さらに雇用保険料率の引き下げやセーフティネット機能の強化等雇用保険制度の機能強化の検討が行われていた労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会では、2009年1月7日に報告が出され、その中で2010年3月までの暫定措置として認められた育児休業給付についての給付率50%水準を当分の間延長するとともに、うち職場復帰後分も休業中に給付することも「育児休業取得促進に果たす育児休業給付の役割に強い期待があることを思えば」「やむを得ない」としました。

厚生労働省は、労働政策審議会の建議及び同審議会職業安定分科会雇用保険部会の報告を踏まえ、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」をまとめ、2009年4月15日労働政策審議会（会長代理今野浩一郎学習院大学教授）に諮問し、同日同審議会から雇用均等分科会、職業安定分科会双方からの「おおむね妥当と認める」旨の報告を踏まえた答申が出されました。

9 育児・介護休業法等の一部を改正する法律成立・施行

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」は、2009年4月21日第171回国会に提出されました。同日衆議院厚生労働委員会に付託され、後日質疑に入りました。⁷²

6月12日には質疑の後採決が行われ、日本共産党からの修正案は否決、最終的に自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党及び社会民主党・市民連合の共同提案による修正案が可決されました。修正の内容は都道府県労働局長による紛争解決の援助制度及び調停の仕組みの創設等についての施行日を前倒しするものでした。修正案を除く原案も可決され、可決後附帯決議がなされました。

附帯決議の内容には、育児休業請求等を理由とする解雇などの不利益取り扱いが急増している事態に対応して法令順守に向けた指導監督を強化することや、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方についての検討などの外、審議において議論された育児休業申出に対する書面の交付に関し「育児休業の申出をした労働者に対して、事業主から、労働者からの書面による申出を受けた旨並びに休業開始予定日及び休業終了予定日を明示した書面の交付を行うことを省令に明記すること」も盛り込まれました。

そして6月16日衆議院本会議で修正可決され同日参議院へ送付、翌17日には厚生労働委員会に付託され、6月23日参議院厚生労働委員会で質疑の上可決。翌24日参議院本会議で可決成立しました。法律は2009年7月1日法律第65号として公布されました。

10 改正育児・介護休業法の内容

法律は都道府県労働局長による紛争解決の援助や、企業名の公表、過料の規定等が2009年9月30日から、調停制度の創設が2010年4月1日から、その他の規定が2010年6月30

日から施行されましたが、2010年6月30日時点で常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、2012年（予定）6月30日までの間、介護休暇の創設、3歳に満たない子を養育する労働者の所定外労働免除、3歳に満たない子を養育する労働者の短時間勤務措置の義務化（代替措置を含む）の適用が猶予されています。改正の内容は、以下の通りです⁷³。

（短時間勤務制度の義務化）

短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主の措置義務としました。対象労働者からは、日々雇用される者や所定労働時間6時間以下の者が除かれるほか、雇用期間1年未満の者、週所定労働日数2日以下の者及び「業務の性質上又は業務の実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者」を労使協定で除外し得ることになりました。「業務の性質上又は業務の実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者」として労使協定で除外した労働者に対しては、育児休業に準じた措置又は始業時刻変更等の措置を講じなければならないこととされました。

（労働者の請求による所定外労働の免除の制度化）

3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主はその労働者を、所定時間を超えて労働させてはならないこととなりました。対象労働者からは日々雇用される者が除かれるほか、労使協定で雇用期間1年未満の者、週所定労働日数2日以下の者は除外し得ることとなりました、

（子の看護休暇の拡充）

年5日を限度としていた看護休暇について、小学校就学前の子が1人いれば年5日、2人以上であれば年10日としました。

（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長・・・パパママ育休プラス）

父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳2カ月に達するまでに延長することとしました。なお、父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、それまでと同様1年間としました。

（出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進）

改正前は、育児休業を一回取得した場合、特別な事情がない限り、同じ子について再度の取得はできないとされていましたが、妻の出産後8週間以内に父親が最初の育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても、育児休業の再度の取得を認めることとしました。

（労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止）

労使協定に定めることより専業主婦の夫や配偶者が育児休業中の者などについて育児休業の申出を拒むことができるという法律の規定を廃止し、すべての父母が必要に応じ育児休業を取得できるようにしました。

（介護のための短期の休暇制度の創設）

要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）を設けることとしました。

（紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設）

育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、当事者の双方又は一方の求めにより、都道府県労働局長が助言、指導、勧告による紛争解決の援助を行うこととし、当事者の双方又は一方から申請があり都道府県労働局長が必要と認めた場合には学識経験者で構成される「両立支援調停会議」に調停を行わせる調停制度を設けることとしました。

（公表制度及び過料の創設）

勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設けました。

以上のように、この時の改正は、子どもと家族を応援する日本重点戦略で掲げられた「子どもを生み育てやすくする環境作り」に向けた各種の企業内制度の充実を企業に義務付けるものでした。また、同時に改正された雇用保険法の改正において育児休業給付の給付率50%が当面維持されたのみならず、それまで20%分が職場復帰後に支給されることとなっていたものを休業中に支払うこととされたことに象徴されるように、育児休業の目的も、「育児をする労働者の雇用の継続」以外の、例えば「父母と子供との時間が十分にとれない」といった課題への対応の色彩が強くなっているように見受けられます。要するに育児・介護休業法制度における「福祉」の視点が一層強まり、相対的に「活用」の視点が弱まったという見方ができます。

第6節 小括

女性労働行政を担ってきた行政組織が改組され、厚生労働省雇用均等・児童家庭局としてスタートした以降のこの時期は、女性労働政策に「福祉」の視点と「正義」の視点の拡大がもたらされた時期と言っていいでしょう。

まず、「福祉」の視点の拡大については、おりからの出生率の一層の低下等により、少子化対策に大きな関心が集まり、たびたび省庁横断的な検討の場が設置され政策パッケージが打ち出されるようになったことがその誘因となったといえるでしょう。その中で、「仕事と生活の調和」に係る対策の必要性が強調され、「仕事と生活の調和」が「ワーク・ライフ・バランス」とも言い換えられ、その用語の広がりとともに、「仕事と家庭の両立」よりも広い、男性にも等しく適用されやすい概念として定着していきました。そして次世代育成支援法（2003年成立施行）等の法律にその考え方が反映されていきました。

しかし一番大きく「仕事と生活の調和」対策の受け皿として充実を求められた法政策は、やはり育児・介護休業法でした。同じ少子化対策である保育施設サービスの充実や児童手当等の経済的支援の充実など児童福祉関連施策をも所管する雇用均等・児童家庭局が、それらの対策と「車の両輪」をなすとされた⁷⁴育児・介護休業法に基づく両立支援対策の拡充に向

かったのは、いわば必然ともいうべきことでした。

この時期に育児介護休業法の改正は3回行われ、大きく政策メニューを増加充実させていきました。育児休業制度だけをとってみても不利益取り扱い禁止や保育所入所不能時の休業期間延長、両親がともに休業する場合のパパママ育休プラス、休業制度の期間雇用者への適用拡大等飛躍的に拡充されています。そのほか、時間外・休日労働の制限、所定外労働の免除、看護休暇の創設と拡充、介護休暇の創設、短時間勤務制度の対象拡大と義務化など、まさに多様なメニューを用意して労働者の選択が可能となるようにしています。また、特に直近2009年の改正には、パパママ育休プラスや専業主婦（夫）除外規定の廃止のように政策的に男性の育児休業を促進する狙いを持つものが含まれることも注目されます。いずれにせよこれらの改正においては、全体として、女性労働者が育児等の家族的責任を果たしつつ雇用に継続する上で必要不可欠となる内容に加え、労働者が子どもを持つことに「明るい展望」を持てるようにするための、様々な支援策が整備されたと言ってもいいでしょう。その意味で、育児・介護休業法の規定は、労働条件について労働者に請求権を与えたり、使用者に義務を課したりするものではありませんが、労働者自身の命や健康を守るための最低基準を構成する労働基準法とは趣をいっそう異にし、子育てを行う労働者が「子どもとの時間を確保することができること」などによる労働者の福祉を増進することを目的にした「福祉」視点での政策の性格を強めたと言えるでしょう。

このこと自体は、長年仕事と子育ての両立に苦闘してきた多くの女性労働者には福音であり、特にパパママ育休プラス等子育てに関する固定的役割分担意識の解消に向けた法政策が開始されたことも画期的なことであったといえることができます。一方で、様々な拡充されたメニューのなかには、「この措置がなければ（女性）労働者が育児や介護のために仕事を辞めざるを得なくなるかもしれない」とはいきれないものも増えてきており、特に育児休業に関し育児休業給付制度の改正等もあって継続雇用の確保の意味合いが相対的に低下する等「活用」視点のとらえにくいものでした。

2007年の段階で、政府における少子化対策の検討の場において、両立支援関係制度が充実しても出産後継続就業する女性の割合が低く、依然として「就労と出産・子育ては二者択一」の状態になっているのではないかといった疑問が投げかけられています⁷⁵。育児休業制度等の政策効果の検証と出産育児期の就業継続支援の課題について、(独)労働政策研究・研修機構が行った研究においても、企業で女性が育児休業取得者が増えても就業継続が増えない理由として、企業の雇用管理の中で「本来の目的である就業継続がわきに置かれ、育児休業それ自体が目的になっている」可能性を指摘しています⁷⁶。育児・介護休業法が1992年の施行当時明確に打ち出した「活用」の視点が、女性自身にも、女性を雇用する企業側にも見えにくくなっている様子がうかがわれます。

次に、「正義」の視点の拡大についてみると、2007年施行の改正で片面性を解消し、間接差別の規制にも及んだ男女雇用機会均等法や、2008年施行の改正でパートタイム労働者につ

いての差別的取り扱い禁止の規定を創設したパートタイム労働法において顕著にみる事ができます。特に、パートタイム労働法では、長い間の懸案であったパートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡処遇の確保の仕組みが法制化される中で、一定の場合にパートタイム労働者に対する通常の労働者との差別的取扱いの禁止を規定するものでした。

しかし、残念ながら、これらの法改正後においても、わが国における男女労働者間の事実上の平等やパートタイム労働者と正社員との処遇格差改善が大きく前進したとは言えない状況にあります。例えば女性の管理職登用の進捗も十分とはいえず（役職者に占める女性割合は、部長級 4.2%、課長級 7.0%⁷⁷⁾ 男女の賃金格差も依然として大きい（一般労働者の所定内給与で男性を 100 とした時女性 69.3⁷⁸⁾）といった実態にとどまっています。

また、パートタイム労働法の改正により、誕生した差別取扱い禁止規定については、適用される範囲が狭いという指摘もあり、納得性のある処遇の実現を見据えて法律の見直しの作業が始められています⁷⁹⁾。

このように、この時期は「福祉」視点「正義」視点の拡大等法政策の進展がみられる一方その政策効果については様々な角度からの検証が求められるようになった時期でもありました。特に、男女雇用機会均等法政策や育児・介護休業法政策は、これまで、法政策上の課題がある程度明確になっている中で、その達成にむけ改正が重ねられてきましたが、その法政策充実の努力が一定の水準まで実を結び、いかに法律制度の拡充を実態の改善につなげるかが問われるようになってきていると言っていいいでしょう。

¹ このパラグラフの記述は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成 13 年版働く女性の实情』、同『平成 22 年版働く女性の实情』による。なお、両書における雇用者数、就業者数のデータは総務省（総務庁）「労働力調査」、平均年齢、平均勤続年数のデータは厚生労働省（労働省）「賃金構造基本統計調査」、有配偶者の割合及び短時間労働者の割合のデータは総務省（総務庁）「労働力調査」（非農林業）によるものである。

² このパラグラフの記述は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成 13 年版働く女性の实情』、同『平成 22 年版働く女性の实情』による。なお、両書における雇用管理のデータは女性雇用管理基本調査（2000 年）雇用均等基本調査（2009 年）によるものである。

³ 内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（2009）。男女回答者のデータである。

⁴ 総理府内閣総理大臣官房広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（2000）。男女回答者のデータである。

⁵ 正式名称「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」1994 年 12 月 16 日 文部・厚生・労働・建設四大臣合意

⁶ 正式名称「当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方」1994 年 12 月 18 日 大蔵・厚生・自治三大臣合意

⁷ 2004 年（平成 16 年）版『少子化社会白書』関係部分による。（<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1511020.html> 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

⁸ 厚生労働省 HP 関係部分より（<http://www1.mhlw.go.jp/shingi/s1027-1.html> 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

⁹ 厚生労働省 HP 関係部分（<http://wwwhakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpaz199801/b0002.html> 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

¹⁰ このあたりの流れについては、内閣府共生担当統括官 HP 関係部分参照。

（<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kentoukai/k-1/r2nagare.pdf> 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

¹¹ 概要については、厚生労働省 HP 関係部分参照。（http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-2_18.html 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

¹² 正式名称「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」

¹³ 新エンゼルプランの概要は、厚生労働省 HP 関係部分参照。（http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-3_18.html 2011 年 4 月 10 日ダウンロード）

- 14 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『改訂新版詳説育児・介護休業法』（2002）労務行政P214～。以下この項の記述は原則として同書による。
- 15 (財)労務行政研究所『新版雇用保険法（コンメンタール）』（2004）労務行政P181～
- 16 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書 P184～
- 17 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書 P186～。以下この項目の記述は同書による。
- 18 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書 P205～。以下この項目の記述は同書による。
- 19 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書 P239～。以下この項目の記述は同書による。
- 20 育児等を行う女性労働者についての激変緩和措置を明記することとなった1998年成立の労働基準法の一部を改正する法律の附則第11条において、激変緩和終了時まで、育児・介護休業法の施行の状況などを勘案し、この養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進の観点から、時間外労働が長時間にわたる場合には当該労働者が時間外労働の免除を請求できる制度に関し検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずる旨が明記されていた。
- 21 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書 P181～。以下この項の記述は、原則として同書による。
- 22 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、前掲書P289～P290の「出生率との関係」と題する記述は、この書籍によって改訂される前の解説書である松原亘子『詳説育児・介護休業法』（1996）労務行政研究所の同一項目の記述と異なり、本文で紹介したような説明が加えられている。
- 23 厚生労働省HP関係部分参照。（<http://homepage3.nifty.com/naga-humanrights/shiryoi/syoshika-plusone.htm>2011年4月10日 ダウンロード）
- 24 厚生労働省HP関係部分参照。（<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/0314-1.html> 2011年4月10日ダウンロード）
- 25 このあたりの経緯については、前掲2004（平成16）年版『少子化社会白書』による。
- 26 前掲2004（平成16）年版『少子化社会白書』
- 27 労務行政『次世代育成支援対策推進法』（2004）労務行政 P21。以下この項の記述は同書による。
- 28 この時の児童福祉法の改正は、市町村の子育て支援事業や市町村による保育計画の策定に関するものであった。
- 29 なお、この部分については、2008年に101人以上の労働者を雇用する事業主に義務付ける旨改正が行われ2011年より施行された。
- 30 労務行政『改訂版詳説育児・介護休業法』（2005）労務行政 P93～。以下この項目の記述は同書による。
- 31 労務行政、前掲書 P106～。以下この項目の記述は同書による。
- 32 労務行政、前掲書 P116～。以下この項目の記述は同書による。
- 33 労務行政、前掲書。P130～P131
- 34 表彰制度の変遷と表彰企業については、厚生労働省HP下記URL参照。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>（2011年7月7日ダウンロード）
- 35 発足当初の開催要項については、労働政策研究・研修機構の下記URL参照
http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020419_01_kj/20020419_01_kj_sankou.html（2011年7月7日ダウンロード）
- 36 2002年の女性活躍推進協議会の提言の概要については、労働政策研究・研修機構HPの下記URL参照。
http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjkatei/20020419_01_kj/20020419_01_kj_gaiyou.html（2011年7月7日ダウンロード）
- 37 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』（2002）厚生労働省雇用均等児童家庭局均等政策課発行
- 38 ガイドラインの内容は、厚生労働省HPの下記URL参照
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0422-2a.html>（2011年7月7日ダウンロード）
- 39 21世紀職業財団、『詳説男女雇用機会均等法』（2007）P22
- 40 労働省女性局編『詳説男女雇用機会均等法』（2000）労務行政研究所 P155～160
- 41 21世紀職業財団、前掲書 P23～。以下この項の記述は同書による。
- 42 21世紀職業財団、前掲書 P34～。以下この項の記述は同書による。
- 43 21世紀職業財団、前掲書 P42～。以下この項目の記述は同書による。
- 44 21世紀職業財団、前掲書 P49～。以下この項目の記述は同書による。
- 45 21世紀職業財団、前掲書 P55。以下この項目の記述は同書による。
- 46 21世紀職業財団、前掲書 P93～。以下この項の記述は同書による。
- 47 改正後の男女雇用機会均等法第8条。
- 48 高崎真一『[コンメンタール]パートタイム労働法』（2008）労働調査会 P91～。以下この項の記述は同書による。
- 49 高崎真一、前掲書 P97～。以下この項目の記述は同書による。

- 50 労働者委員の意見書については、厚生労働省HPの以下のURL参照
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0728-4f.html> (2011年7月7日ダウンロード)
- 51 高崎真一、前掲書P98～。
- 52 指針の改正ポイントについては、厚生労働省雇用均等・児童家庭局、21世紀職業財団『パートタイム労働者の雇用管理改善に関するポイントーパートタイム労働指針が変わりましたー』(2003)パンフレットによる。
- 53 高崎真一、前掲書 P103～。以下この項目の記述は同書による。
- 54 高崎真一、前掲書 P113～。以下この項目の記述は同書による。
- 55 高崎真一、前掲書 P118～。以下この項目の記述は同書による。
- 56 高崎真一、前掲書 P177～。以下この項目の記述は同書による。
- 57 (独)労働政策研究・研修機構『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』(2011)によれば、EUにおいては、同じ均等待遇原則であっても、性、人種など個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とした差別的取扱いを禁止する人権保障に係る「均等待遇原則」と、雇用形態に係る不利益取扱いを禁止する「均等待遇原則」とは性格が異なるという。後者は、正規・非正規労働者間の処遇格差が問題となる中、おもに労働政策上の要請から、非正規労働者の処遇改善を図ることを目的として導入された原則であるとされる。もしこの論が日本でも妥当とするならば、パートタイム労働者の「均等待遇」も、後述の「均衡処遇」と併せて依然として「福祉」「活用」の視点の政策ということになる。ただ、EUにおいても議論が確定しているわけではないようなので、ここでは現行の文言が「差別的取扱いをしてはならない。」ことに着目し、「正義」の視点とした。
- 58 内閣府共生担当統括官HP関係部分参照 (<http://www8.cao.go.jp/shoushi/taikou/t-mokuji.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 59 厚生労働省HP関係部分参照 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1224-4c.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 60 その後2002年に厚生労働省単独で策定した「少子化対策プラスワン」には、育児休業取得率等の労働関係の目標値が定められている。
- 61 内閣府共生担当統括官HP関係部分参照 (<http://www8.cao.go.jp/shoushi/taisaku.pdf> 2011年4月11日ダウンロード)
- 62 厚生労働省HP下記URL参照
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/03/h0328-1.html> (2011年7月21日ダウンロード)
- 63 厚生労働省HP下記URL参照
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/04/h0402-2.html> (2011年7月21日ダウンロード)
- 64 2011年4月現在全国163か所の支援拠点が整備されている。
- 65 この項の記述は、2008年(平成20年)版『少子化社会白書』による。白書の内容は、下記URL参照。
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2008/20webhonpen/html> 2011年7月12日ダウンロード)
- 66 これ以降の経緯及び重点戦略の内容については、内閣府共生担当統括官HP関係部分参照
(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/index.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 67 発足当初のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議については、内閣府共生担当統括官 HP 関係部分参照。
(http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/k_1/pdf/s3.pdf 2011年4月11日ダウンロード)
- 68 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議及び作業部会の進捗状況等については、内閣府共生担当統括官HP関係部分参照
(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 69 この改正の概要については、厚生労働省 HP 関係部分による。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html> 2011年4月11日ダウンロード)による。
- 70 この項の記述は、厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000a1v.html> 2011年4月8日ダウンロード)による。
- 71 均等分科会の報告、建議の内容について厚生労働省 HP 関係部分参照
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1225-8.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 72 この項の記述は、衆議院厚生労働員会会議録、参議院厚生労働委員会会議録、及び『厚生労働8月号』(2010)によった。
- 73 改正内容については、厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室『改正育児・介護休業法のあらまし』(厚生労働省パンフレット)その他関係情報は厚生労働省 HP 関係部分参照。
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html> 2011年4月11日ダウンロード)
- 74 『子どもと家族を応援する日本重点戦略』(2007年12月)
- 75 同上
- 76 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No136 出産育児期の就業継続』P2

⁷⁷ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2010年

⁷⁸ 同上

⁷⁹ 厚生労働省において2011年2月より「今後のパートタイム対策に関する研究会」が開催され、検討が行われている。同年9月15日報告書がとりまとめられた。