

## 第7章 むすび

### 第1節 法政策の種類ごとの展開

第6章までにおいては、戦後65年余の期間を5つの期に分け、それぞれの期ごとの政策視点の変化ということに着目しつつ、女性労働政策の展開を記述する試みをしました。一方、政策種類ごとの展開を通してみておくことも必要でしょう。

そこで結びに当たり、女性労働政策を構成する重要な4つの法政策、即ち労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法のそれぞれについて、制度的な展開をおさらいしておきたいと思います。なお、以下の法政策の展開の記述は基本的に成立年ではなく施行年を基準にしています。

また、特に男女雇用機会均等法と育児・介護休業法との相互関係については、目的、基本理念の移り変わりを参考までに図2に示しました。

#### 1 労働基準法政策（女性関係規定）

##### （1947年の制定）

労働基準法は戦後間もない1947年に成立・施行されました。内容的には戦前の工場法を一部引き継ぎつつも、新憲法のもとで幅広く労働者の最低労働基準を確保するという社会正義の実現を目指し、即ち「正義」の視点から、妊娠出産機能を有し、男性に比べ体力等も劣ること等を理由として女性労働者について様々な保護規定を設けました。当初の内容は、1日2時間、1週6時間、年間150時間を基本とした時間外労働の制限、深夜業の原則禁止、危険有害業務の就業制限及び坑内労働の禁止などや産前産後各6週間の休業、1日30分ずつ2回の育児時間、生理休暇等の権利、帰郷旅費の支給が規定されるとともに、賃金について性別による差別的取り扱いを禁ずる規定が盛り込まれました。この労働基準法の女性関係規定は、1950年代前半に時間外労働規制のごく部分的な緩和や深夜業禁止の例外を拡大する法令改正があったものの、以後30年ほど大きな制度改正がなく推移しました。

##### （1986年の保護規定の緩和）

国際的な男女差別撤廃の動きの中で、女性に係る保護規定の差別的効果についての認識が高まり、男女雇用機会均等法の制定問題とともに大いに議論の対象となった末、1986年男女雇用機会均等法の施行と同時に労働基準法の女性に係る保護規定の緩和が行われました。その内容は、時間外労働について1日2時間の規制を廃止するとともに、週単位には工業的業種1週6時間、非工業的業種4週24時間という業種別の規制としたこと、深夜業の禁止の例外を拡大したこと、危険有害業務の就業制限を見直し妊産婦中心の規制としたこと、産後休業8週間、多胎妊娠の場合の産前休業10週間への拡充、妊産婦の時間外労働、深夜業の制限、一時的入坑に係る坑内労働禁止の緩和、生理休暇規定の縮小、帰郷旅費の廃止等でした。

この改正は、第4章でも述べたように女性労働政策における「正義」の視点から「保護」

の要素を薄めるもので、男女雇用機会均等法における「平等」の要素の強化と相まって「正義」視点内のパラダイム転換を進めるものでした。同時に、保護規定の緩和については女性の「活用」の視点からも求められたものでした。また女性一般の保護が緩和される一方で母性保護が強化され、この流れはこの後も続くことになりました。

#### (1989年、1994年の省令ベースの保護緩和)

1989年には省令改正による深夜業の禁止の例外の範囲の一部拡大、1994年にも省令改正による非工業的事業の週単位の時間外規制の4週36時間への緩和や時間外・深夜労働の規制の例外となる専門業務従事者の範囲の拡大が行われました。

#### (1999年の労働時間、深夜業の保護規定の解消と激変緩和措置の新設)

その後1999年施行の改正法で、男女雇用機会均等法の強化と同時に労働基準法においても母性保護規定以外の女性保護規定の廃止が行われました。妊産婦以外の女性労働者には時間外労働、深夜業の規制はなくなりましたが、深夜業の制限については、後述する育児・介護休業法において育児又は介護を行う男女労働者の権利として整備され、時間外労働については、三六協定に基づく時間外労働の上限の目安となる指針が労働基準法の規定を根拠に策定されることとなったのを契機に、同指針において、育児・介護責任を負う一定の女性労働者についての激変緩和措置として、3年に限り男性より短い上限が設けられました。

なお、この時の改正で多胎妊娠における産前休業が14週間に延長され、1998年4月に施行されました。

この一連の改正で「正義」の視点は母性保護を除き基本的には「平等」に収められました。母性保護は労働基準法でも強化されましたが、男女雇用機会均等法改正部分でも母性健康管理のための措置の義務化が行われています。

#### (2007年の坑内労働の保護緩和)

さらに2007年には、女性の坑内労働について妊産婦や作業目的の入坑以外は、禁止が解除されました。

## 2 男女雇用機会均等法政策

#### (1972年の勤労婦人福祉法制定)

1972年、女性労働者の増加やその中での既婚者の増加などを背景に、女性労働者の能力発揮等の「活用」の視点をも有しつつ、職業生活と家庭生活の調和という「福祉」の視点を中心とした勤労婦人福祉法が施行されました。この法律は育児休業の努力義務や母性健康管理、働く婦人の家等福祉施設の設置についての規定等を盛り込んだものでした。なお、国会修正でその基本理念には「性別により差別されることなく」との一文が挿入されました。

#### (1986年の男女雇用機会均等法への大幅改正)

1975年の国際婦人年以降雇用の分野の男女の平等について内外で活発な意見が交わされる中、女子差別撤廃条約の批准のための条件整備の一環として男女雇用機会均等法の検討が行われ、1986年勤労婦人福祉法の一部改正により男女雇用機会均等法が生まれました。勤労婦

人福祉法の一部の内容を引き継いだこともあり、その題名は「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」と「福祉」の視点を明示し、基本理念にも女性労働者の職業生活と家庭生活の調和が重要な要素として明示されました。一方で目的規定には「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進する」旨が明示され、具体的な差別禁止の規定が盛り込まれる等「正義」の視点が表れていました。

男女平等の確保に係る内容は、OJTを除く主要な教育訓練、福利厚生のうち経済的利益に関するもの、定年・退職・解雇についての女性に対する差別的取扱いを禁止、婚姻・妊娠・出産・出産休暇を理由とする解雇も禁止する一方、募集・採用、配置・昇進について男女の機会均等や均等取扱いを事業主の努力義務とするものでした。努力義務となった事項に関しては、労働大臣が指針を定めて具体的に努力するべき事項を明らかにしました。

労働省の地方支分部局であった都道府県婦人少年室を施行機関として、紛争解決の援助や助言指導勧告の権限を持たせるほか、都道府県婦人少年室に置かれた機会均等調停委員会が双方の同意のもとで調停を行う規定も設けられました。罰則や命令の規定はなく、勧告違反に対する制裁規定もありませんでした。また、改正前からの勤労婦人福祉法におかれていた職業指導や職業能力開発関係の女性への援助規定、女性のみ育児休業の努力義務規定が存続するほか、女性についての再就職支援、再雇用特別措置についての規定が新設されました。

#### （1989年、1994年の省令指針ベースでの内容強化）

1989年、省令改正により福利厚生の中の独身寮の貸与についても差別禁止の対象となったほか、1994年には努力義務となっていた募集・採用、配置・昇進についての指針の内容が変更されました。募集採用については、女性の排除だけでなく採用人数限度の設定自体もなくすよう努力が求められるとともに、採用試験実施についての女性に不利な取り扱い、婚姻等による配置昇進からの排除等があらたに指針の対象に加えられました。

#### （1992年、1995年の育児休業、再就職支援、再雇用特別措置等の規定の削除）

1992年には男女の育児休業の権利を規定した育児休業法の施行に伴い、女性労働者についての育児休業等の便宜の供与の規定が削除されたほか、1995年には、育児・介護休業法に育児や介護を行う男女労働者の再就職の支援や再雇用特別措置、勤労者家庭支援施設の規定が新設されたことから、女性のみ再就職支援、再雇用特別措置、働く婦人の家の規定は男女雇用機会均等法から削除され、それによって目的も修正されました。これによって男女雇用機会均等法に残されていた勤労婦人福祉法時代からの「福祉」「活用」の視点は弱められることになりました。

#### （1999年の雇用の全段階での女性差別禁止と女性労働者の福祉増進関係規定の廃止）

1999年、労働基準法の女子保護規定の解消とともに大幅な法改正が行われ、差別禁止の徹底と女性労働者の福祉増進関係部分の廃止が行われました。まず募集・採用、配置・昇進も含め雇用の各段階における女性に対する差別が禁止されるとともに教育訓練に係る限定が解

除されOJTも含めて差別が禁止されるようになりました。この「正義」の視点の平等の要素が強化されたこととなります。女性に対する優遇も差別的効果を持つものとして原則禁止されることを前提として、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っている事情を改善することを目的として行う措置、いわゆるポジティブ・アクションが許容されることを明文化し、国の援助の規定も設けられました。また勧告に従わなかった場合の企業名公表や一方のみの申請による調停の開始等実行確保の措置を拡充しました。このころ顕在化していたセクシュアルハラスメントについて、その防止を事業主の配慮義務規定とする規定を新設しました。また、勤労婦人福祉法以来の母性健康管理の措置については義務化が図られました。一方で、職業指導、職業能力の開発向上相談講習等、女性労働者の「福祉」や「活用」の視点からの支援措置はすべて削除され、目的からも「福祉」の語が消えて男女雇用機会均等法は純粋な差別禁止と母性保護のみの法律となりました。それまで努力義務規定についてその目標の明確化のため設けられていた指針は、禁止された差別の具体的な内容の明確化のために改めて規定されることとなりました。

この時の改正のもうひとつの特徴として、それまで努力義務であった母性健康管理に係る措置が義務規定となり、労働基準法の改正と相まって母性保護を強めるものとなっています。

#### **(2007年の片面性の解消と対象差別の拡大、間接差別の規制の追加等)**

2007年、それまでの課題を解消するための検討の結果改正された男女雇用機会均等法は、男女双方に対する差別を禁止する法律となりました。ただし、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っている事情を改善することを目的として行う措置、いわゆるポジティブ・アクションについては、差別の現状に照らし、女性労働者に係る事情を改善するための措置のみが認められることとなりました。また、それまでの募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に加え降職、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新についての性別を理由とする差別的取扱いも禁止されました。

特筆すべきは、労働省令で範囲を限定したとはいえ、間接差別についてはじめて禁止したことです。

さらに、既に不利益取り扱いが禁止されていた育児・介護休業に倣い、解雇以外の妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いもあらたに禁止され、セクシュアルハラスメントについての事業主の措置についても義務規定化されました。

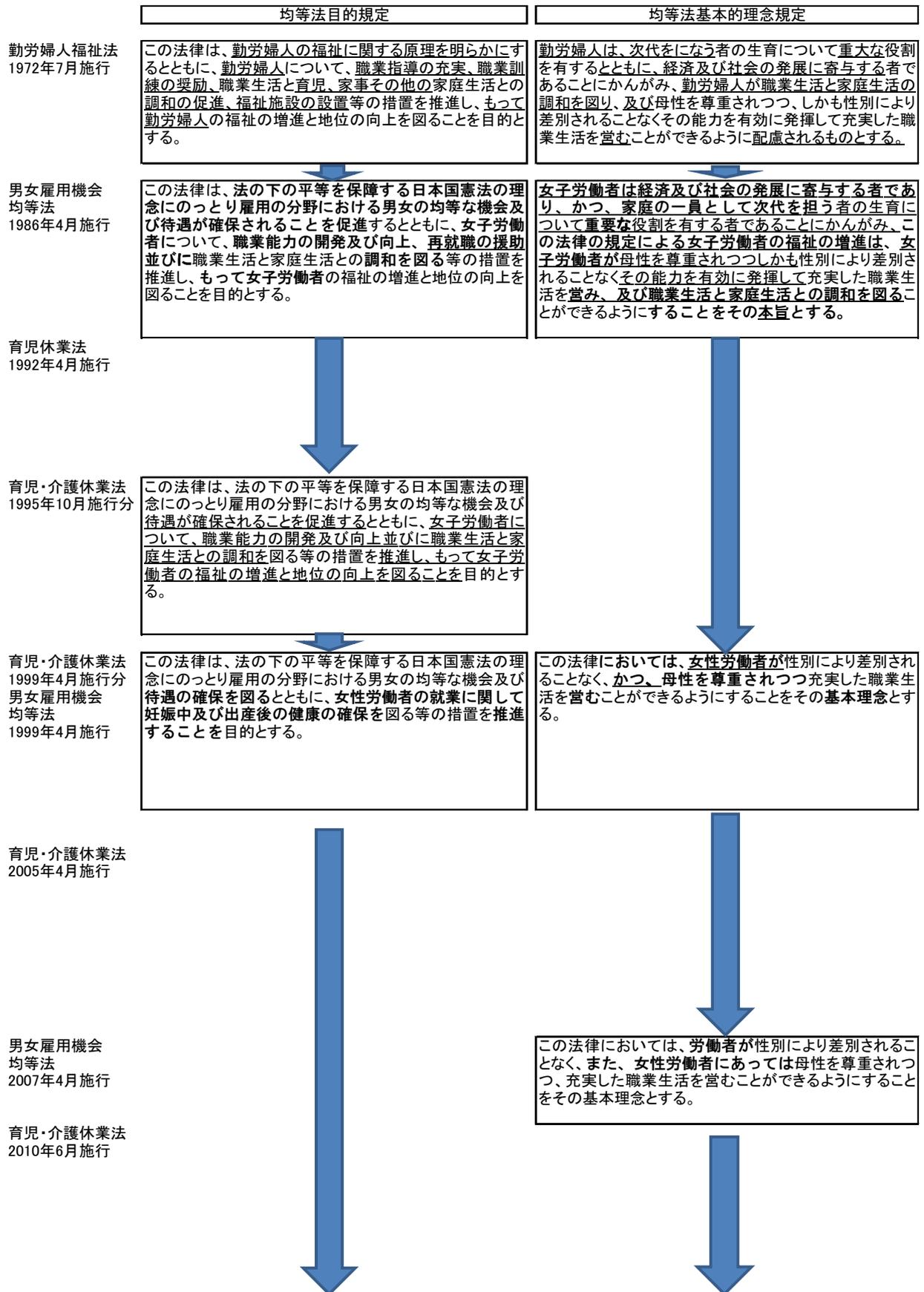
実効担保の措置として、調停や企業名公表の規定の対象が差別禁止の範囲拡大ともに広げられ、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置も対象に加えられました。ポジティブ・アクションについての国の援助の範囲を拡大する等の強化も図られました。

この時の改正で男女雇用機会均等法においてそれまで指摘されていた様々な法制的な課題はおおむね達成され、「正義」の視点で男女の平等が徹底されたということが出来ます。

### **3 育児・介護休業法政策**

#### **(1972年の勤労婦人福祉法での努力義務規定の誕生)**

図2 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の



# 目的規定及び基本的理念規定

## 育介法目的規定

## 育介法基本的理念規定

この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援の措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援の措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援の措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援の措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。  
(後略)

育児休業の法制化については、1972年の勤労婦人福祉法において、勤労婦人について、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与が事業主の努力義務とされたことに始まりました。女性労働者の「福祉」を前面に出した勤労婦人福祉法の目玉的内容でしたが。背景に「活用」の視点を併せ持つものでした。

#### **(1986年男女雇用機会均等法での国の援助規定の追加)**

育児のための便宜の供与の努力義務の条項は、勤労婦人福祉法が男女雇用機会均等法に改正施行された1986年においても、女子労働者についての育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与の努力義務とされたままでしたが、育児休業等の普及促進のための国による援助の規定が新設されました。

#### **(1992年の育児休業法による男女の育児休業の権利の創設)**

その後1992年には人手不足と出生率低下を背景に、育児を行う労働者の雇用継続による福祉増進、経済社会の発展を目的として新規立法された「育児休業等に関する法律」が施行され、1歳に達するまでの子を養育する男女労働者に申出により連続した1回の育児休業をする権利が与えられました。ただし対象から日々雇用される者、期間雇用者が除かれ、労使協定により1年継続勤務の要件や専業主婦等の配偶者のいる労働者の排除が可能な仕組みとなっていました。この育児休業を理由とする解雇はできないものとされました。育児休業以外の措置として、短時間勤務、始業就業時間の繰り上げ繰り下げ、フレックスタイム、企業内保育施設等の便宜の供与うち少なくとも一つについて講ずることを義務付ける規定も設けられました。

1歳以上小学校就学の始期に達するまでの子についての育児休業にや短時間勤務等の措置については努力義務とされ、育児休業やその後の就業の円滑化のために事業主による育児休業関連の条件に係る定め、周知、必要な雇用管理の措置などについて努力義務が設けられ、国の援助規定も設けられました。

この法律の施行と同時に男女雇用機会均等法における育児休業関係規定は削除されました。

この育児休業法は、目的規定に労働者の雇用の継続による経済社会の発展が明記され、女性労働者の「福祉」とともに「活用」の政策視点が打ち出されたものでした。

#### **(1995年の福祉関係規定の創設と1999年の介護休業の権利規定の創設等)**

1995年には、育児休業に加えて介護休業も法制の中に盛り込むこととなり、まず努力義務規定として施行された後、1999年4月から、要介護状態になった対象家族一人について最大3カ月間の介護休業を1回に限り取る権利が制度化されました。1995年段階で措置された規定の中には、再就職援助の措置や再雇用特別措置等、男女雇用機会均等法において女性労働者のための福祉の措置とされていたものを育児又は家族の介護を行う男女労働者を対象とした規定に再構成したものもありました。また、短時間勤務等、介護休業以外の事業主が講ずべき措置についても、新設されました。従来男女雇用機会均等法に基づき展開されていた働く婦人の家は、育児又は家族の介護を行う労働者のための勤労者家庭支援施設として再構成

されました。

題名や目的規定も2段階で変化し、題名は「育児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」をへて「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」となります。1995年施行分の目的には、「子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進」という一次目的と最終目的である「これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資すること」の間に「もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて」の句が入り、職業生活と家庭生活の両立を支援する総合的な法律の色彩を強めています。1992年段階では存在しなかった基本的理念の規定も1995年施行分で新設されました。

この改正によって、育児・介護休業法の「福祉」視点「活用」視点がそれぞれ強められたということができるよう。

またこの1999年時点では、同時に施行された1997年成立の改正労働基準法で女性労働者についての深夜業の禁止の規定が廃止されたことから、育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限規定が育児・介護休業法に設けられることになりました。

#### **(2002年のポスト激変緩和対応と不利益取り扱い禁止規定の創設等)**

2002年には、ポスト激変緩和の対応等の検討の結果提出された改正法案が前年に成立して施行され、育児又は家族の介護を行う労働者の請求により、4週24時間、年間150時間を超える時間外労働をさせてはならないこととされたほか、育児休業・介護休業を理由とした不利益取り扱いの禁止、短時間勤務等の選択的措置義務をかけるための子の範囲について3歳に達するまでの拡大、労働者の配置にあたっての労働者の育児又は家族の介護の状況への配慮義務や看護休暇の導入の努力義務、職業家庭両立推進者の設置の努力義務の創設等が行われました。労働契約が反復更新された期間雇用者についての育児休業等の適用問題は、具体的な対象範囲の条件が法律でなく指針で規定されました。

この改正では、1999年の改正と相まって、家族的責任を有する男女労働者の時間外労働や深夜業の制限の規定が整備されました。両立支援のためのメニューの増加とともに、「福祉」視点がじわりと強まったと言えます。

#### **(2005年の期間雇用者関係規定の整備と看護休暇の創設等)**

2005年施行の改正法では、期間を定めて雇用される労働者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、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ものを育児休業の対象とすることとしました。このほか育児休業について保育所に入所できない場合における1年6カ月までの延長、小学校就学前の子について年間5日の看護休暇の創設、介護休業を対象家族ごとでなく要介護状態ごとに1回取れるようにすること等の改正が行われました。

この改正では、第6章でも紹介したように一連の少子化対策の取り組みを背景に、メニューの充実が図られ「福祉」の視点を一層強めています。

### (2010年の短時間勤務制度の単独義務化とパパママ育休プラスの創設等)

次いで2010年施行の改正法では、父母がともに育児休業を取得する場合子が1歳2カ月の間に1年間育児休業を取得可能とする（パパママ育休プラス）こと、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合にその後再度育児休業を取得可能とすること、配偶者が専業主婦（夫）であれば労使協定により育児休業の取得不可とすることができる規定の削除等父親の育児休業を促進する改正が行われました。また、これまでは選択的な措置義務の対象であった短時間勤務制度について、単独で3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とし、所定外労働の免除についても、3歳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されました。看護休暇については小学校就学までの子が2人以上いれば年10日取得できることとされたほか、この看護休暇と平行に、介護休暇制度が創設され、要介護状態対象家族1人で年5日、2人以上で年10日の取得を可能としました。

また育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停制度を設け、法違反に対する制裁措置として勧告に従わない場合の公表制度や報告を求めた場合に虚偽の報告をした者等への過料の規定を新設しました。

この時点でも少子化対策のさらなる充実を求められる環境下で両立支援メニューの拡充が図られるほか父親の育児参加といった新たな要素も登場し、ますます「福祉」視点が強まり、「活用」視点が相対的に弱くなっていきました。

## 4 パートタイム労働法政策

### (1984年のパートタイム対策要綱と1989年のパートタイム労働指針)

パートタイム労働者の労働条件や雇用管理については、法律ができる前の1984年に事務次官通達によるパートタイム対策要綱が、また、1989年には労働大臣告示としてパートタイム労働指針<sup>1</sup>が策定されていました。最低労働基準の適用の原則の徹底のほか、能力開発の配慮なども規定され、「福祉」に「活用」の視点を加えるものでした

### (1993年のパートタイム労働法制定)

初めての立法となったのは1993年に施行されたパートタイム労働法<sup>2</sup>で、労働条件の文書明示の努力義務、就業規則の短時間労働者に係る事項について事業所で雇用する短時間労働者の過半数を代表する者の意見を聴く努力義務のほか、事業主が講ずべき雇用管理改善の措置に関し労働大臣が指針を定める旨、常時10人以上の労働者を雇用する事業所について短時間雇用管理者を選任する努力義務等が設けられました。必要な場合における労働大臣の助言、指導、勧告、報告徴収の権限も設けられました。さらに短時間労働者に関する職業訓練の実施や職業紹介の充実の規定も設けられ、短時間労働者の雇用管理の改善に係る講習や給付金の支給を行う短時間労働援助センターの指定の仕組みも設けられました。

この法律で求められた事業主の講ずる雇用管理の改善については、やはり「福祉」視点と「活用」視点からのものということができるといえるでしょう。

### (2008年の差別禁止規定の創設と均衡処遇確保の規定整備)

2008年には、前年に成立したパートタイム労働法の一部改正法の主要部分が施行され、新たにパートタイム労働者を雇い入れたとき「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」を文書の交付等で明示する義務や、パートタイム労働者からの求めに応じた待遇決定に当たり考慮した事項の説明義務、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の過料の規定が新設されました。パートタイム労働者と通常の労働者との均衡については、職務の内容、人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、無期雇用のパートタイム労働者については差別的取扱いが禁止されたほか、その他のパートタイム労働者は通常の労働者との均衡を考慮しつつ賃金を決定するよう努めるものとされ、特に職務内容と人材活用の仕組みが通常の労働者と同一の労働者は処遇決定方式を合わせるよう努めるものとされました。教育訓練のうち業務に必要な能力付与のためのものは、原則として通常の労働者と同様に行う義務を設け、福利厚生についてはパートタイム労働者にも利用の機会を与える配慮義務が設けられました。そのほか通常の労働者への転換の促進措置として募集の周知、応募の機会付与、転換制度の導入等のいずれかを義務付けました。法律の実効確保の措置として、都道府県労働局長による紛争解決の援助、調停の制度も設けられました。

第6章でも紹介したように、ここへきて初めて、パートタイム労働法に「正義」視点が盛り込まれたと言えるでしょう。

## 第2節 「正義」「活用」「福祉」の視点から見た戦後女性労働政策の展開

本レポートでは、第2章から第6章までにおいて、戦後の女性労働行政の変遷を、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点の存在を作業仮説として、その強弱の変化等に着目しつつ俯瞰する試みをしてきました。また前節でみたように、個々の法政策の変遷においても、その目的規定等の変化や規定内容の変化からその視点の変化をみることができます。これを総括していくつかのことを述べたいと思います。

まず第一に、女性労働政策は、女性保護規定を除きほとんどが戦後誕生し、発展した政策領域であることもあり、それがどのような政策視点によるものかは、法政策の場合にはその目的規定の変遷をたどるとともに、研究会や審議会での論議などの政策決定過程をたどることにより、比較的容易に観察することができました。

第二に、第1章で提案した画期ごとに詳細に政策展開を見ていくと、それぞれの時期の女性労働政策において、一貫して、「正義」の視点は存在していましたが、1952年以降の時期においてこれに加えて「福祉」や「活用」の視点が加わり、1986年以降特にその厚みが増していったということがわかります。またこれら3つの視点の相互関係も時期ごとに変化があり例えば1975年から1986年の時期は「正義」の視点に注目が集まった時期、1986年から2001年は「活用」の視点の度合いが相対的に高まった時期、2001年以降は「福祉」の視点にウエ

一トが置かれた時期という風に3つの視点の間のバランスが変化してきた様子を見ることができました。

第三に、それぞれの視点の内容も、1975年の国際婦人年を契機に「正義」視点は「保護」から「平等」へのパラダイム転換が始まり、その後母性保護を除き「平等」へ収斂していく等の変化があり、「福祉」の視点も、21世紀に入り、福祉によってもたらされる満足の内容が、職業生活という面の満足から育児や介護といった生活面での満足へとウェイトが移って行く等の変化が見られました。「活用」視点についても、高度成長期以降やや間接的な形で始まり、1975年の特定職種育児休業法や1992年施行の育児休業法で「雇用の継続」の形で顕在化し、その後の改正で少しずつ内容を拡大しつつ影が薄くなっていきました。

これらを再度総括的に表現すれば、やはり、第1章でも概説した通り、「正義」（そのうちの「保護」）の視点为中心で、ほとんど「活用」「福祉」の視点を持ち得なかった終戦直後の占領期、「福祉」や「活用」の視点での政策の模索が始まる一方「正義」の視点を強化することが難しかった国際婦人年までの時期、「正義」の視点が大きく注目され、その中でのパラダイム（「保護」から「平等」へ）の転換という変革に各ステークホルダーが苦闘した男女雇用機会均等法施行までの時期、「正義」（そのうちの「平等」）視点の強化の一方で「活用」「福祉」視点の政策も急速に充実した省庁再編までの時期、そして「福祉」の視点や「正義」の視点が強く意識される一方、その対象が拡大し女性労働政策としての性格が拡散するとともに女性の「活用」の視点が見えにくくなった省庁再編以降の時期、という風に言うことができるでしょう。

そしてこの変化の原因としては、我が国の社会経済状況とそれを反映した女性労働者の就業実態、さらに女性労働政策に関連する諸外国の動き、少子化対策などの労働に関係の深い政策上の要請などが大きく影響したといえるでしょう。

### 第3節 政策視点の変化以外の要素

#### 1 片面性の解消・・・「女性」労働政策の縮小

以上のような政策視点の変化の外にも、65年余の間の女性労働政策の展開においては大きな変化が起こっています。

一つは、もうすでに各章で触れていることですが、「片面性」の減少、あるいは「両面性」の増大とも言うべき現象です。

まず、パートタイム労働者対策は、政策対象に女性労働者が多くを占めるものの、一定程度男性がいることから、早い段階で「女性労働政策」として意識され、取り組まれていた一方で、指針や法律等具体的な政策に仕立て上げる際には男女双方を対象とせざるを得ないものでした。これは家内労働者についても同様なことが言えるでしょう。

しかしその他の政策についても、女性に対する保護にせよ、男性との差別的取り扱いの解

消にせよ、職業生活と家庭生活との両立にせよ、政策のスタート時には明確に女性だけを対象にしていた政策が、その後の政策展開において次第に男女双方を対象にしたり、両面性を持つようになっていきました。

このきっかけとなったのは、女子差別撤廃条約の批准のための条件整備として行われた男女雇用機会均等法あるいは労働基準法改正の作業においてでした。女子差別撤廃条約自体は、文字通り女性に対する差別を解消するための条約で片面性を有しているのですが、批准のための条件整備として求められた事項の中には、母性保護を除く女性保護規定が差別的効果があるものとして是正が求められる等、女性を特別に扱っている制度の解消を求めるものが含まれました。このような保護規定は、同条約第11条第3項に基づき「必要に応じて、廃止し、修正し、又はその適用を拡大する」ことを求められたのです。そのほかの女性に対する優遇の措置についても、「男児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」に当たらない限り、差別的効果があるものとみなされる可能性があります。結果としてこの時に改正されたのは女性の保護規定の一部でしたが、この時の審議会の議論においては労働時間等の規制について男性の水準を女性の水準に合わせることで労働側から提起されています。これは後に、1999年には家族的責任を有する男女労働者の共通の深夜業規制が、2002年には同じく時間外規制が法制化される形で一部現実のものになっています。

さらに、1981年に採択されたILO第156号条約即ち「家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約」は、家族的責任を有する男女労働者間及び家族的責任を有する労働者と他の労働者の間のいずれもについて、機会及び実際的な平等の実現を志向するものでした。この条約の批准をも意識して立法された1992年施行の育児休業法は、様々な例外的措置を包含しながら男女の双方に育児休業の権利を与えるものでした。同法の改正で介護休業が法制化される際も、男女労働者を対象として議論が進み、以降職業生活と家庭生活の両立を支援する仕組みは常に男女労働者を対象としつつ充実していきました。特に男女雇用機会均等法の改正によって、女性により多く育児・家事責任が求められ重い負担となっていることに着目して同法におかれていた支援措置即ち再就職の援助や職業指導、職業能力の開発向上の配慮の規定は、家族的責任を有する男女労働者のための措置に変更され育児介護休業法に移されて行きました。

男女雇用機会均等法についても、1999年に雇用の各段階での女性に対する差別的取り扱いを禁止する改正が施行されたのちも、諸外国の動向などを踏まえて男女双方に対する差別禁止の法制化が志向され「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」とまで言われて2007年の改正に至りました。

結果として、現在の法政策をみると、「女性」労働政策と呼ぶのが不適當と思えるほど、女性のためだけの措置が少なくなっている状態です。

## 2 法令の複雑化

もうひとつの大きな変化は、政策目的を達成するための法令が複雑化して行っていることです<sup>3</sup>。スタート時点では労働基準法第4条と第61条から第68条までの9条分だけであった女性労働にかかる法政策は、現在労働基準法（女性関係規定）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法の本則だけでも合計170条を超え、省令や指針を含めると非常に数多くの条文が企業の雇用管理を規制するようになりました。

特に義務規定の内容を指針で詳細に規定するといったことも行われるようになったことで、この傾向は強まったと言えるでしょう。

### 第4節 女性労働政策の今後

最後に、第2節、第3節でみてきた変化の中で特に今後に向けての課題と考えられる点を挙げてみたいと思います。

#### 1 女性労働者の活用の打ち出しを

まず、政策の各局面における片面性の解消は、例えば固定的役割分担意識の助長といった実質的な平等を阻害する効果、弊害を避けるねらいがあり、そのこと自体は必要性、妥当性を有するものです。特に西欧先進諸国を中心には片面性を解消する制度改正が進む等いわば世界の潮流となっていることを考えれば、我が国だけが「女性労働者」のための政策を維持するのは適当でない面もあるでしょう。一方で、政策自体が男女双方を対象とするようになってくることにより、とくに政策における女性労働者の「活用」の視点がとらえにくくなる場合もあるのではないのでしょうか。

例えば、育児や介護を行う女性労働者の「活用」を念頭に置いた公的な支援政策、即ち休業後の円滑な復職と能力発揮を促したり、いったん退職した後の再就職を促進するための、能力開発や職業指導、職業相談、その他国が講じる就業援助等の措置について、メインのターゲットは依然として女性であるにもかかわらず、あくまで育児・介護休業法の規定に基づいて男女双方での政策展開を打ち出しています。このことは、事実上女性を「活用」する視点の重要性を、雇用管理をする側にも女性自身にも伝わりにくくしているように見受けられます。

現在の男女雇用機会均等法は、企業によるポジティブ・アクションを規定しつつも、国による事実上の男女平等の実現に向けた支援は、ポジティブ・アクションを行う企業に対する支援を除き一切規定していません。また実際上も、女性労働者のみを対象とした就業支援対策はほとんどなくなっています。固定的役割分担意識の助長といった弊害があるのではないかと懸念や、男性労働者を対象としないことによる逆差別のそしりを受ける恐れ等に鑑みてのことでしょう。しかし、国がポジティブ・アクションとして女性を支援する姿勢を十分アピールにしない中で、企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを期待

できるのでしょうか？この点、男女をサービスの対象としつつも育児等の制約を抱えた求職者に対するサービス拠点を「マザーズハローワーク」との名称のもとで打ち出し、女性労働政策の重要性をアピールした格好になっている職業安定行政とは、いわば主客逆転のような形となっています。

考えてみれば、女子差別撤廃条約のもとでも、国や地方公共団体などの政策主体が、男女ではなく女性労働者のみの「福祉」や「活用」を狙った政策を行うことが全く許されないわけではなく、同条約もその第4条第1項で「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、この条約の定義する差別と解してはならない」と、政府政策ベースでのものも含めた特別措置を許容しているわけです。現に、男女共同参画社会基本法の第8条では、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に積極的改善措置を含むことを明記した上、これを総合的に策定し、実施する責務を国が負うとしています。男女共同参画社会基本法における「積極的是正措置」は、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいうとされ（同法第2条）、いわゆるポジティブ・アクションのための政策措置と考えることができます。

我が国では、依然として男女の賃金格差が大きく管理職に占める女性の割合も少ない等、男女間の事実上の平等が達成されておらず、まだまだ我が国に「積極的是正措置」が求められることは、2009年に発表された女子差別撤廃委員会の直近の最終見解<sup>4</sup>を見ても明らかです。同見解では「特に職場での女性及び女性の政治的・公的生活の参加に関して、男女の事実上の平等を加速し、又は女性の権利の享受を改善する暫定的特別措置が設けられていないことに、遺憾の意を持って留意する」と指摘されています。それはとりもなおさず、少子高齢時代において我が国社会経済の維持発展に不可欠である女性労働者の活用が不十分であるということにもつながります。であるとするならば、女性労働者がより能力を発揮できるようにするための「活用」にむけた公的政策が「積極的是正措置」として充実される余地はあるのではないのでしょうか。

## 2 両立支援制度利用の男女格差への対策を

もう一つの課題は、職業生活と家庭生活の両立や仕事と生活の調和に係る施策について、育児休業制度の利用率等を見てもわかるように、制度上男女を対象としていても、利用者の多くは女性という状況にあることです。もちろん、これらの両立支援に係る法政策の拡充が、女性労働者に多くのメリットをもたらしたことは論を待ちません。しかし、「子どもを生み育てやすくする」ための労働者個人の「福祉」の水準をあげる政策メニューが充実するにつれ、この「福祉」視点の政策メニューの活用における男女格差が拡大していく懸念があります。かつて女性保護規定が存在していた時に、その存在そのものやその適用が男女異なる雇用管理の正当性の根拠となったように、政策メニューの利用の実態的格差が男女間の処遇格

差を生み出す可能性もあります。男女平等が進んでいると言われるスウェーデンにおいても、均等オンブズマンが、両親休暇制度は女性にとってもろ刃の剣であることを指摘しているとされます<sup>5</sup>。すなわち、充実した両親休暇制度は女性が育児と雇用を両立することを可能にするが、女性のみが制度を利用するので男女の平均的働き方が大きく異なる原因となっているというのです。長期にわたる休暇や短時間勤務により多くの女性に昇給・昇進の遅れが生じるほか、使用者が女性の採用や昇進に消極的になる傾向を生み、労働市場における男女格差が固定化される結果をもたらしているともで言われているとされます。同じことがもうすでに日本で起こっている可能性があります。育児・介護休業法における政策の拡充に対応して企業内制度の充実に努めた企業において「両立支援策について、思いつく限りの施策を実施したが制度を利用するのは殆ど女性ということになってしまった。育児支援策を充実させればさせるほど、男女の働き方に差が開いてしまう。女性のための施策が逆に格差拡大につながっている気がする」<sup>6</sup>との声も聞かれるようになってきているのです。

したがって、両立支援政策においても、今後は「イクメン・プロジェクト」に象徴されるような男性による政策メニュー利用の促進を一層進めることが求められるとともに、政策メニューの充実の検討に当たっては、このような両立支援制度利用格差による処遇格差の拡大への対処といった点に留意すべきでしょう。

### 3 男女雇用機会均等法政策と育児・介護休業法政策の相乗効果の追求を

さらに、育児休業等の両立支援制度の充実が必ずしも就業継続に結びいていないといった指摘もあることは前に述べましたが、当初雇用の継続による「活用」の目的を有してスタートした育児休業等の制度が結果として「活用」の効果を生みだしていないのではないかとといった疑問はきっちりとその真偽を検証する必要があります。幸い、(独)労働政策研究・研修機構の直近の研究においては<sup>7</sup>、近年第1子出産前後の就業継続率は上昇に転じており、育児・介護休業法拡充の成果が表れるようになってきているとも言えます。さらに注目すべきは、同じ研究で、男性と同じ職務を担う女性や、一つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性は、労働時間が長くても、育児休業を取得して就業継続する割合が高く、そうした正規労働者の増加を背景に就業継続率が上昇しているとの分析がなされていることです。このように、育児休業その他の両立支援に係る法制度を実際に企業内で運用する際にも、ただ出産・育児期に「子育てしやすい」環境を作る「福祉」の視点だけではなく、その前提として女性の活躍を推進する、「活用」の視点が重要だと言えるのではないのでしょうか。

したがって、育児休業等の両立支援の取り組みと、女性の職域拡大といったポジティブ・アクションの取り組みとの相互関係に着目した、いかえれば男女雇用機会均等法政策と育児・介護休業法政策の相乗効果をもたらす政策を追求していくことが必要でしょう。

### 4 分かりやすい法政策を

最後に、法政策の充実が複雑化による分かりにくさにつながったり、多岐にわたる法律上の要請に対し企業が表面上の規定の整備により対応するだけにおわってしまうようになって

しまったのでは、法政策本来の目的の達成が阻害される可能性があります。言うは易く行うは難しではあるものの、できる限り簡素でわかりやすい法政策を目指し、少なくとも法政策の「視点」を労使に明確に示すようにしていくことや、労使の自主的な協議による企業内制度構築を促す仕組み作りも大切ではないでしょうか。

---

<sup>1</sup> 正式名称「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」

<sup>2</sup> 正式名称「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」

<sup>3</sup> 水町勇一郎「労働法改革の基本理念—歴史的・理論的視点から」『労働法改革』（2010）日本経済新聞出版社では法律規制の複雑化マニュアル化の弊害が指摘されている。（P42）

<sup>4</sup> 2009年8月7日公表

<sup>5</sup> 両角道代「雇用差別禁止法制—スウェーデンからの示唆」『労働法改革』（2010）日本経済新聞出版社所収 P135～P154。引用部分は P151

<sup>6</sup> 2010年6月3日開催の「労働政策フォーラム」（労働政策研究・研修機構主催）におけるパネルディスカッションでの岩田喜美枝資生堂副社長の発言（労働政策研究研修機構『Business Labor Trend』2010年9月号）

<sup>7</sup> 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.136 出産・育児期の就業継続』（2011）

## 【参考文献】

- 藍の会事務局『はばたいてきた婦人少年室—出発点を大切に—』（2008）
- 赤松良子『均等法を作る』（2003）勁草書房
- 赤松良子『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（1985）日本労働協会
- 浅倉むつ子「ILO 第 100 号条約と我が国の今後の課題について」『男女間の賃金格差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
- 大羽綾子『男女雇用機会均等法前史』（1988）未来社
- 岡部実夫『家内労働法の解説』（1972）労務行政研究所
- 岡實『工場法論』（1913）有斐閣書房
- 上村千賀子「日本における占領政策と女性解放—労働省婦人少年局の設立過程を中心として—」『女性学研究第 2 号 女性学と政治実践』（1992）勁草書房
- 河合諒二「さよならレディス・ハローワーク」『職業安定広報』1999 年 4 月 11 日号
- 神崎智子『戦後日本女性政策史—戦後民主化政策から男女共同参画基本法まで—』（2009）明石書店
- 厚生労働省『労働時報 2001 年 1 月号』（2001）第一法規出版
- 厚生労働省『厚生 2001 年 1 月号』（2001）厚生問題研究会
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課監修
- 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
- 国政情報センター出版局編『一目でわかる中央省庁改革』（1999）国政情報センター出版局
- 雇用開発センター『求人広告と労働市場—昭和 61 年度求人広告調査結果報告（東京地域）』（1987）雇用開発センター
- (財)女性労働協会女性と仕事の未来館『未来を拓く—労働省女性行政半世紀のあゆみ』（2000）
- (財)21 世紀職業財団『詳説男女雇用機会均等法』（2007）21 世紀職業財団
- (財)日本 ILO 協会『職場の基本的権利と国際労働基準—ILO 基本条約の解説—』（2004）日本 ILO 協会
- (財)婦人少年協会『老親介護に関する労働者福祉対策のあり方について』（1989）婦人少年協会
- (財)労務行政研究所編『新版雇用保険法（コンメンタール）』（2004）労務行政
- 塩田咲子『日本の社会政策とジェンダー』（2000）日本評論社
- 白井晋太郎『パートタイム労働の現状と労務管理』（1985）労務行政研究所
- 就業における男女平等問題研究会議『就業における男女平等について—就業における男女平等問題研究会議報告書』（1976）
- 全国婦人税理士連盟編『配偶者控除なんかいない！？』（1994）日本評論社
- 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
- 高橋柵太郎『詳説育児休業等に関する法律』（1991）労務行政研究所

寺本廣作『労働基準法解説』（1948）時事通信社  
日本労働研究機構『調査研究報告書 No42 レディース・ハロー卒の利用に関する調査研究』  
（1993）  
パートタイマー・プロジェクトチーム『パートタイム労働対策について』（1983）  
濱口桂一郎「同一(価値)労働同一賃金の法政策」『季刊労働法』230号（2010）労働開発研究  
会  
濱口桂一郎『労働法政策』（2004）ミネルヴァ書房  
廣政純一『労働基準法 制定経緯とその展開』（1979）日本労務研究会  
藤井治枝『日本型企业社会と女性労働』（1995）ミネルヴァ書房  
堀江孝司『現代政治と女性政策』（2005）勁草書房  
堀江孝司「少子化をめぐるアイデアと政治」『人文学報』394号（2008）首都大学東京都市  
教養学部人文・社会系  
松原亘子『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』（1994年）労務行政研究所  
松原亘子『詳説育児・介護休業法』（1996）労務行政研究所  
松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』（1981）労務行政研究所  
水町雄一郎『労働法改革』（2010）日本経済新聞出版社  
峯島誠『詳解育児休業法』（1976）ぎょうせい  
山川隆一・川口章「雇用平等」『雇用社会の法と経済』（2008）有斐閣  
横山文野『戦後日本の女性政策』（2002）勁草書房  
労働調査会編『男女別になっていませんかコース別雇用管理の留意点』（2002）労働調査会  
労働省『内外労働シリーズ第一集 労働行政のはなし』（1949）労働省  
労働省『労働問題のしおり昭和51年度』（1977）ほか各年の資料  
労働省広報室『労働時報7月号』（1984）  
労働省女性局『増補 改正男女雇用機会均等法の解説』（1999）21世紀職業財団  
労働省女性局監修『[改正]男女雇用機会均等法 労働基準法 育児・介護休業法』（1999）労  
働基準調査会  
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  
労働省婦人局婦人政策課編著『男女雇用機会均等法及び改正労働基準法の省令指針解説』  
（1986）日本労働協会  
労働省婦人局編『パートタイム労働の展望と対策』（1987）婦人少年協会  
労働省婦人少年局『婦人労働の実情1952年』（1953）ほか各年の資料  
労働省婦人少年局婦人労働課『勤労婦人福祉法早わかり』（1972）婦人少年協会  
労働省婦人少年局編『女子の定年制』（1965）日本労働協会  
労働省婦人少年局編著『男女平等への道』（1979）労務行政研究所  
労働省編『労働行政史[戦後の労働行政]』（1969）労働行政史刊行会

労働省編『労働行政史第三巻』（1982）労働行政史編纂委員会  
労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法 上』（2000）労務行政研究所  
労働省労働基準局家内労働室編『家内労働法早わかり』（1970）労働新聞社  
労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend 2010年9月号』（2010）労働政策研究・研修  
機構  
労働大臣官房総務課『昭和45年労働行政要覧』（1971）労働法令協会  
労働調査会出版局『改正男女雇用機会均等法』（2006）労働調査会  
労務行政『改訂版詳説育児・介護休業法』（2005）労務行政  
労務行政『次世代育成支援対策推進法』（2004）労務行政  
渡辺章 編『日本立法資料全集 51 労働基準法昭和22年(1)』（1996）信山社

女性労働政策関係年表〔1945(昭和20)年～2010(平成22)年〕

年	月	内容
1945	昭和20	12 衆議院議員選挙法改正、女性の参政権実現
1946	21	11 日本国憲法公布(施行1947.5)(男女平等明文化)
1947	22	4 労働基準法公布(施行1947.9)(男女同一賃金、女子保護規定) 9 労働省発足、婦人少年局設置(初代局長山川菊栄) 11 女子年少者労働基準規則施行
1948	23	3 婦人少年局職員室設置(事実上の地方組織) 5 婦人少年問題審議会設置
1949	24	4 第1回婦人週間実施
1951	26	11 第1回婦人の職業意識を高める運動
1952	27	7 労働基準法及び女子年少者労働基準規則一部改正(女子の時間外労働の規制緩和、深夜業の適用業務の拡大等) 8 都道府県婦人少年室設置(正式の地方支分部局)
1953	28	「働く婦人の家」国庫補助制度開始 7 「婦人労働の実情」(現「働く女性の実情」)創刊 9 「働く婦人の福祉運動」開始(この年は働く「婦人の健康を高める運動」、後に婦人労働旬間)
1954	29	6 女子年少者労働基準規則改正(深夜業の範囲拡大等) 12 働く婦人の家運営開始(福岡県立働く婦人の家、神奈川県勤労婦人会館)
1955	30	家事サービス公共職業補導所、内職公共職業補導所設置
1965	40	4 婦人少年局、女子若年定年制に関する通達発出
1966	41	11 婦人少年問題審議会「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議」 12 いわゆる結婚退職制にもとづく女子労働者の解雇無効判決(住友セメント事件。東京地裁)
1967	42	8 ILO100号条約(男女労働者同一価値労働、同一報酬)批准 12 労働省に「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」設置
1969	44	2 女子パートタイム雇用に関する専門家会議「女子パートタイムの現状と当面の諸対策について」公表 7 女子従業員の若年定年制無効判決(東急機関工業事件。東京地裁) 8 婦人少年問題審議会「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」
1970	45	1 婦人少年局長通達「女子パートタイム雇用に関する対策の推進について」 5 家内労働法公布(施行1970.10)
1971	46	7 婦人の就業に関する懇話会報告「婦人の就業に関する基本的な考え方について」
1972	47	7 勤労婦人福祉法公布・施行
1973	48	8 「勤労婦人福祉対策基本方針」策定
1974	49	10 労働基準法研究会第二小委員会専門委員報告「医学的・専門的立場から見た女子の特質」 12 就業における男女平等問題研究会議設置(労働大臣の私的諮問機関)
1975	50	国際婦人年(スローガン、平等・発展・平和) 4 育児休業奨励金制度創設 6 国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ)「世界行動計画」採択 7 「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」(特定職種育児休業法)公布(施行1976.4.1) 9 総理府に婦人問題企画推進本部を設置する旨の閣議決定 婦人少年問題審議会「雇用における男女平等の促進に関する建議」
1976	51	国連婦人の10年(1976～1985) 10 第1回婦人労働旬間実施

年	月	内容
1977	52	6 就業における男女平等問題研究会議報告「就業における男女平等について」 婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等の促進に関する建議」 「若年定年制、結婚退職制等改善年次計画」策定 内職相談センターの婦人就業援助施設への振り替え開始
1978	53	1 特定職種育児休業利用助成給付金制度創設 11 労働基準法研究会報告(女子関係)
1979	54	12 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)採択 婦人少年問題審議会「今後の審議についての申し合わせ」(確保されるべき男女平等の具体的な姿について検討を行う専門家からなる会議を設けることとした。)
1980	55	7 国連婦人の10年1980年世界会議開催(コペンハーゲン) 女子差別撤廃条約に日本署名
1981	56	最高裁で男女別定年制無効判決(日産自動車事件) パートバンク設置開始
1982	57	5 男女平等問題専門家会議報告「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」
1983	58	8 労働基準法研究会報告「パートタイム労働対策の方向について」
1984	59	3 婦人少年問題審議会建議「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」 5 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を推進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」国会提出 7 婦人少年局を再編整備し「婦人局」設置 12 労働事務次官通達による「パートタイム労働対策要綱」策定
1985	60	5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を推進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案(男女雇用機会均等法及び改正労働基準法をその内容とする)第102回国会で可決、成立(公布1985.6.1) 6 女子差別撤廃条約批准 7 国連婦人の10年ナイロビ世界会議開催 11 第1回パートタイム労働旬間実施
1986	61	4 男女雇用機会均等法(正式名称「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」)、改正労働基準法施行 都道府県婦人少年室に機会均等調停委員会設置 6 第1回男女雇用機会均等月間実施
1987	62	6 「女子労働者福祉対策基本方針」策定 10 女子パートタイム労働対策に関する研究会報告「今後のパートタイム労働対策のあり方について」
1988	63	6 パートタイム労働問題専門家会議開催開始 12 パートタイム労働問題専門家会議の意見の中間的整理
1989	平成1	4 男女雇用機会均等法施行規則及び女子労働基準規則一部改正施行(男子のみ独身寮の禁止と女子保護規定の一部緩和) 6 「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」(労働大臣告示)制定 10 長寿社会における女子労働者等の福祉に関する調査研究会報告「老親介護に関する労働者福祉対策の在り方について」
1991	3	3 婦人少年問題審議会建議「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」 5 「育児休業等に関する法律」(育児休業法)成立、公布 7 レディース・ハローワーク事業開始 10 「コース別雇用管理の望ましいあり方」発表
1992	4	4 育児休業法施行(ただし30人以下の事業所については1995.3.31まで適用猶予)

年	月	内容
1993	5	4 セクシュアルハラスメントに関し日本で初めて上司と会社の責任を認め損害賠償支払いを命じた判決(福岡地裁)
		5 介護に関する企業内福祉制度についてのガイドライン検討会議報告
		6 「第2次女子労働者福祉対策基本方針」策定
		7 「介護休業制度等に関するガイドライン」策定
		12 パートタイム労働問題研究会報告
1994	6	6 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)成立、公布(施行1993. 12. 1)
		10 女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告(セクシュアルハラスメントについての概念整理)
1995	7	4 男女雇用機会均等法に基づく指針及び女子労働基準規則一部改正施行(均等確保のために事業主が講ずべき措置の拡充と女子保護規定の一部緩和)
		6 「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」成立(公務における介護休暇制度の法的整備)
		12 婦人少年問題審議会建議「介護休業制度等の法的整備について」
		4 全ての事業所に1991年公布の育児休業法が適用される。 「育児休業給付」支給開始
1996	8	6 「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」(改正育児休業法)成立、公布(1995.10より一部施行)
		6 「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(ILO第156号条約)」批准
		9 第4回世界女性会議開催(北京)
		10 勤労者家庭支援施設の設置開始 男女雇用機会均等問題研究会報告
		10 母性保護に関する専門家会議報告
1997	9	12 婦人少年問題審議会建議「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ための法的整備について」
		6 「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のための労働省関係法律の整備に関する法律」(男女雇用機会均等法一部改正、労働基準法一部改正及び育児休業法の一部改正を内容とする)成立、公布
1998	10	10 婦人局・婦人少年室が「女性局・女性少年室」に改称
		4 改正男女雇用機会均等法の一部施行(母性保護に関する規定) 改正労働基準法の一部施行(多胎妊娠の産前休業が10週から14週に延長)
1999	11	9 女子の時間外労働についての「激変緩和」を含む「労働基準法の一部を改正する法律案」成立・公布
		4 改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法の全面施行 「改正育児休業法」の全面施行(1995年成立分及び1997年成立分) 「介護休業給付」支給開始 時間外労働についての激変緩和措置スタート(2002年3月まで)
		5 少子化対策関係閣僚会議設置
		6 男女共同参画社会基本法成立
2000	12	12 少子化対策関係閣僚会議「少子化対策推進基本方針」決定 新エンゼルプラン合意
		1 「女性と仕事の未来館」開館
		3 在宅労働問題研究会最終報告
		4 都道府県労働局の発足に伴い、女性少年室は「都道府県労働局雇用均等室」に改組
		6 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」策定・発表
6 「コース等で区別した雇用管理についての留意事項」策定・発表		
7 労働省「男女雇用機会均等対策基本方針」策定		

年	月	内容
		12 総理府「男女共同参画基本計画」策定 女性少年問題審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」
2001	13	1 育児休業給付、介護休業給付の給付率引き上げ(25%→40%) 省庁再編により労働省は厚生労働省に、女性局は、雇用均等・児童家庭局に統合 内閣府に男女共同参画推進本部及び男女共同参画局設置
		7 厚生労働省で女性の活躍推進協議会発足 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
		11 「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」(改正育児・介護休業法)成立、一部施行(不利益取り扱いの禁止など)
2002	14	4 「改正育児・介護休業法」全面施行(育児または家族介護を行う労働者の時間外労働の制限、勤務時間の短縮などの措置の対象となる子の年齢引き上げなど)
		7 パートタイム労働研究会最終報告書
		9 厚生労働省「少子化対策プラスワン」とりまとめ(数値目標設定)
2003	15	3 少子化対策推進関係閣僚会議「次世代育成支援に関する当面の取組方針」とりまとめ
		3 労働政策審議会雇用均等分科会報告「今後のパートタイム労働対策の方向について」
		4 「男女間の賃金格差の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」作成
		7 少子化社会対策基本法成立(2003.9施行) 「次世代育成支援対策推進法」成立・公布
		10 「改正パートタイム労働指針」適用(パートタイム労働者と正社員との間の均衡を考慮した処遇への考え方の追加など)
		12 労働政策審議会建議(雇用均等分科会報告「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」)
2004	16	6 少子化対策基本法に基づく少子化社会対策大綱策定 男女雇用機会均等政策研究会報告
		12 「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」(改正育児・介護休業法)(育児休業・介護休業の対象労働者の拡大等)成立、公布 「子ども子育て応援プラン」少子化社会対策会議で決定
2005	17	3 労働政策審議会建議(雇用均等分科会報告「今後のパートタイム労働対策の方向について」)
		4 改正育児・介護休業法全面施行 次世代育成支援対策推進法全面施行
		7 女性の坑内労働に係る専門家会合報告 母性保護に関する専門家会合報告
		12 労働政策審議会建議(雇用均等分科会報告「今後の男女雇用機会均等対策について」)
2006	18	4 マザーズハローワーク、スタートする。
		6 「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および労働基準法の一部を改正する法律」成立、公布 「新しい少子化対策について」少子化社会対策会議で決定
		12 労働政策審議会建議「今後のパートタイム労働対策について」
2007	19	4 改正男女雇用機会均等法及び改正労働基準法施行
		4 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の認定開始
		5 「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」(改正パートタイム労働法)成立(公布2007.6.1)
		11 「男女雇用機会均等対策基本方針」策定
		12 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議とりまとめ「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

年	月	内容
2008	20	12 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議とりまとめ「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
		4 改正パートタイム労働法施行 「短時間労働者対策基本方針」策定
		7 今後の仕事と家庭に両立支援に関する研究会報告
		11 「児童福祉法等の一部を改正する法律」成立(公布2008.12.3)(次世代育成支援対策推進法改正)
		12 労働政策審議会建議(雇用均等分科会報告「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」)
2009	21	4 改正次世代育成支援対策推進法一部施行(行動計画の公表・周知)
		6 「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」(短時間勤務制度の義務化等)成立(公布2009.7.1)
		9 改正育児・介護休業法等一部施行(苦情処理・紛争解決の援助等)
2010	22	1 「子ども・子育てビジョン」閣議決定
		3 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン改正、発表
		4 改正育児・介護休業法一部施行(調停の創設)
		6 改正育児・介護休業法施行(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については2012.7.1施行)

## 執筆者紹介

伊岐 典子 (イキ ノリコ) (独) 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

(略歴)

昭和54年 東京大学法学部卒業

昭和54年 労働省(現・厚生労働省)入省

平成元年 山梨県商工労働部職業安定課長

平成7年 労働省大阪婦人少年室長

平成9年 同職業安定局外国人雇用対策課長

平成10年 同女性局庶務課長

平成13年 厚生労働省職業安定局業務指導課長

平成14年 同労働基準局勤労者生活部企画課長

平成16年 中央労働災害防止協会総務部長

平成18年 高齢・障害者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター次長

平成20年 中央労働委員会事務局次長

平成21年 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

平成22年 (独) 労働政策研究・研修機構統括研究員

平成23年 同主席統括研究員

(専門分野)

労働法、労働政策

---

労働政策レポート Vol. 9

女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

発行年月日 2011年10月15日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2011 JILPT

\* 労働政策レポート全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)