

女性雇用政策の現状と課題

労働政策研究・研修機構
奥津眞里

1. 男女雇用機会均等法の法律・制度の概観

(1) 法律の沿革及びその内容

< 保護法から福祉法へそして均等法へ >

「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（以下、「男女雇用機会均等法」という。）」は、1985年に制定された。ここにはじめて、雇用の場における男女の均等待遇について幅広く規定する法律が日本に誕生した。その13年前の1972年に公布・施行された勤労婦人福祉法を改正してのことである。

それまで、日本の労働法の中では、男女の差別的取り扱いについて明確な禁止規定を有していたのは労働基準法のみとあってよい状況であった。その労働基準法においても男女の均等に関しては、第4条で、賃金について男女同一価値労働同一賃金を規定したのみであって、その他の事項については、特段の規定はなかった。本来的に労働保護法規の性格を有する労働基準法では、女性に関しては、特に保護すべき労働者であり、安全衛生上の配慮等の観点から労働時間の制限やその他の就業制限によって男性を上回る保護を事業主に義務づけていた。

一方、日本は、ここ60年以上の間、一貫して労働力の雇用化が進んできているが、その中で女性の職場進出も進んできた。今から、30年ほど前の1970年代には、既に雇用者総数の3分の1が女性となり、しかも、その過半数が既婚者となった。結婚や妊娠・出産を機に退職して、家事・育児のために労働市場から退くことが女性の一般的な働き方だとする考え方は、当時の社会に根強く残ってはいたものの、現実には、多くの女性が家庭と職業の両立の問題に直面していたのである。

勤労婦人福祉法は、こうした時代背景の下に、女性が職業生活と育児、家事等の家庭生活との調和を図ること及びその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むことが国家的課題であるとの観点に立って制定されたものであった。働く女性についての職場内外を通じての総合的な福祉施策を講じることの重要性と、その効果をあげるための女性本人、事業主などの関係者の努力の必要性を国が示したことの意義は大きかったと考えられる。この法律は、働く女性の福祉の原理を明らかにしようとしており、推進すべき福祉の措置を具体的に示しつつ、事業主、地方自治体、国等関係者の努力を求めている。これまで、それぞれ別個の法律で定められていた職業安定、職業訓練、母子福祉等の働く女性に関する規定の総合的、基本的な考え方を一つの法律の中でとりまとめたといえる。とくにこの法律は、育児休業制度をはじめ法的に取り上げられたものであったことには注目しておかねばならない。

もちろん、勤労婦人福祉法は、働く女性についての福祉の理念を整理した域を出ていない。あ

くまで、福祉法であり、男女の均等待遇を求めた平等法ではなかった。しかし、保護の対象としてすべての女性に対して労働の領域に制限規定を設けるという発想ではなく、女性自身の自覚と選択によって職業力能力を発揮していけるようにするための方策を明示したことで、保護法の域を出たこと、女性の福祉、女性保護及び母性保護との理念的な区分が行われたこと、の2つの成果を生んだ。

その後も、引き続き、女性の職場進出がすすんでいくが、国内で男女の雇用均等についての法的整備を求める機運は、1975年の国際婦人年を契機として急速に高まった。1976年に国連で女子差別撤廃条約が裁決されたことも大きな圧力となって、1985年に勤労婦人福祉法を改正する形で男女雇用機会均等法が制定された。福祉法から平等法へと法律の性格が変わることになり、当然、法律に基づく国等の施策にも変化が生じた。これらの動きに伴い、労働基準法の保護規定の見直しが始められたことは当然といえよう。

法律が制定されるまでの過程では、一般国民の間にもさまざまな議論が大いに巻き起こった。あ、そのことは雇用の分野における男女均等の実現が国民的な課題であることを再確認させるものであったといえよう。結局は、労使及び公益の代表者の間で熱心な議論・検討が繰り返され、「保護か平等か、いずれをとるか」といった議論を短絡的に行うのではなく、女性が固有のものとして有する母性が次世代を生み出す社会の重要な機能であり、そのために母性を保護することと一定の期間の育児支援が社会的に重要であること、また、女性が職業人としての自覚を十分に有して働くことが平等取り扱いの前提であることなどについての議論が深められ、福祉法から平等法への一步を踏む出す法律が誕生した。

男女雇用機会均等法は、募集・採用から退職までの雇用管理上の男女の均等取り扱いを定めたものであるが、均等取り扱いを努力義務として求めるに止まる規定であったり、明確な禁止といっても、罰則を伴う強制的な禁止規定をもつものではなかった。また、女性労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の調停等の解決援助の手法も強硬なものではなかった。そのため、平等法としての出発点となったという意味では、この法律の成立は画期的で歴史的な出来事として高い評価を得るものではあるが、必ずしも十分な内容ではないとの指摘が成立当初から有識者の間にあったことも事実である。

< 均等法の見直しと改正法 >

均等法が制定された後、多くの企業で一定の雇用管理の見直しや新たな職域への女性の登用を進める動きが見られた。しかし、未だ十分なものとはいえない状況であった。そこで、施行後10年を経た時点で均等法の改正が行われることになった。1997年に改正均等法が公布され、準備期間を置いて1999年に施行された。

改正後の均等法のポイントは、別表の通りで、努力義務規定に止まっていた募集・採用、配置、昇進、教育訓練における差別を禁止したこと、紛争が生じた場合の調停の申請方法の拡大、均等法違反があった場合に社会的制裁を加えることを目的とする違反企業の企業名公表が盛り込まれたこと、積極的措置（ポジティブ・アクション）の奨励、セクシャル・ハラスメントへの事業主の配慮義務を盛り込んだことである。

男女雇用機会均等法のポイント

雇用管理の全ステージにおける女性に対する差別の禁止

- ・募集・採用，配置・昇進・教育訓練，一定の福利厚生，定年・退職・解雇について，女性に対する差別を禁止

女性のみ・女性優遇に関する特例

- ・女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いについて，原則として禁止することとする一方，雇用の場で男女労働者間に生じている事実上の格差を解消することを目的として行う措置は違法ではない旨を規定

女性労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

企業内における苦情の自主的解決

都道府県労働局長による紛争解決の援助

機会均等調停会議による調停

- ・調停は，紛争の当事者の一方または双方からの申請により開始
- ・都道府県労働局長への申し立て，調停申請などを理由とする不利益な取扱いの禁止

ポジティブ・アクションに対する国の援助

- ・男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し，国は相談その他の援助を実施

女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

セクシャルハラスメントの防止

- ・職場におけるセクシャルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ

女性労働者の母性健康管理に関する措置

- ・妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受けるために必要な配慮を事業主に義務づけ

派遣先に対するセクシャルハラスメント防止の配慮義務及び母性健康管理の措置義務に関する規定の適用

深夜業に従事する女性労働者に対する措置

- ・深夜業に従事する女性労働者の通勤及び業務の遂行の際における防犯面からの安全の確保が必要

法施行のために必要がある場合の行政指導

報告の徴収並びに助言，指導及び勧告

- ・法律の施行に関し必要がある場合は，厚生労働大臣または都道府県労働局長による報告の徴収並びに助言，指導及び勧告を実施

企業名の公表

- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合は，厚生労働大臣が企業名を公表

(2) 積極的な是正措置 (affirmative action) の範囲と基準

男女雇用機会均等法では、日本語として「ポジティブ・アクション」と通称しているが、「差の解消を目的として個々の企業が自主的かつ積極的に進める取り組みのことであり、男女の均等な機会および待遇を実質的に確保するために望ましいもの」とされている。

均等法第 20 条は、「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、企業が次のような措置を講ずる場合に、国が相談その他の援助を行うとしている。

イ、女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

ロ、その分析にもとづき、機会均等や均等待遇の支障となっている事情を改善するのに必要な措置の計画の作成

ニ、その計画に定める措置の実施

ホ、以上の措置を実施するために必要な体制の整備

2. 女性雇用の拡大のための政策

(1) 母性保護と育児休暇

均等法成立以前は、労働法の体系では、女性は労働時間、従事する作業などについて就業制限により保護される弱い労働力であるとみなされていた。1947 年の労働基準法の下に設けられた女子年少者労働基準規則では、未成熟な年少労働者とともに女性には現在よりも広い範囲の保護規定が存在した。その内容は、規則が作られた 1947 年当時から均等法制定までの間、見直しが行われておらず、女性であることと女性が固有のものとして母性を有することとの両方が保護の対象として含まれていた。しかし、経済の高度成長が実現し、また、産業構造や就業構造の変化、技術革新等が進むと、労働基準法及び同規則の制定時には想定していなかった労働実態が出現し、勤労者生活の状況にも変化が生まれていた。女性労働者の保護規定は必ずしも現実の労働のあり方に適合したものとはいえない状況も生まれていた。それを踏まえて、均等法改正と歩調をあわせて、労働基準法の見直しが行われ、女性について特別な労働時間の制限や就業制限という保護規定は原則的に廃止された。一方では、母性保護規定は必要に応じた充実を図るための労働基準法の改正も行われた。

現在の主な母性保護規定の概要は次のとおりである。

母性保護規定

イ、産前産後休業（労働基準法第 65 条）

出産予定の女性は、出産予定日の 6 週間前（多胎妊娠は 14 週間）から産前の休業を請求できる。産後の休業は原則として 8 週間。

ロ、妊産婦の通院休暇、通勤緩和等（均等法第 26 条、27 条）

生後 1 年に達しない乳児を育てる女性は、休憩時間のほかに 1 日 2 回少なくとも各 30 分の育

児時間を請求することができる。

八、生理日の休暇（労働基準法第 68 条）

生理日の就業が著しく困難な女性は、必要な日数の休暇を請求することができる。

二、妊娠中の女性の危険有害業務の就業制限（労働基準法第 64 条の 3）

ホ、妊産婦の深夜業の禁止（労働基準法第 66 条）

へ、妊産婦の時間外労働及び労働時間の制限（労働基準法第 66 条）

また、育児休業は母性保護規定としてではなく、勤労者の家庭生活と職業生活の調和を図るためのものとして、また、社会全体の少子化への対策強化のひとつとしての意味を与えられているものである。

1991 年には育児休業等に関する法律が制定され、1997 年にはこれが改正されて「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」として公布された。育児休業を定める法律としては、1975 年に公的機関の専門職要員の確保のために、「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」が既に生まれているが、民間企業の労働者に、職種を問わず、また、男女を問わず育児休業及び介護休業が認められることになったのは 1997 年の法改正によってである。男女の役割分業の意識を変える意味でも、この 1997 年の法改正には大きな意味があるといえる。育児休業できる期間は、子が満 1 歳に達するまでの間である。

（ 2 ）家庭と職場両立型の雇用慣行への改善のための努力

家庭と職場両立型の雇用慣行への改善のために、政労使、女性団体そのほか社会のさまざまな分野で努力が行われている。都道府県労働局の雇用均等室は事業主や女性労働者の直接の相談窓口となって、相談、啓発に取り組んでいる。また、事業所には、均等推進責任者が選任されている。均等推進責任者には人事労務管理の方針の決定に携わる者が当てられることが原則である。雇用均等室は均等推進責任者に各種のセミナー等への参加を促すなど関係情報を提供して家庭と職場両立型の働き方が実現するよう努力を求めている。

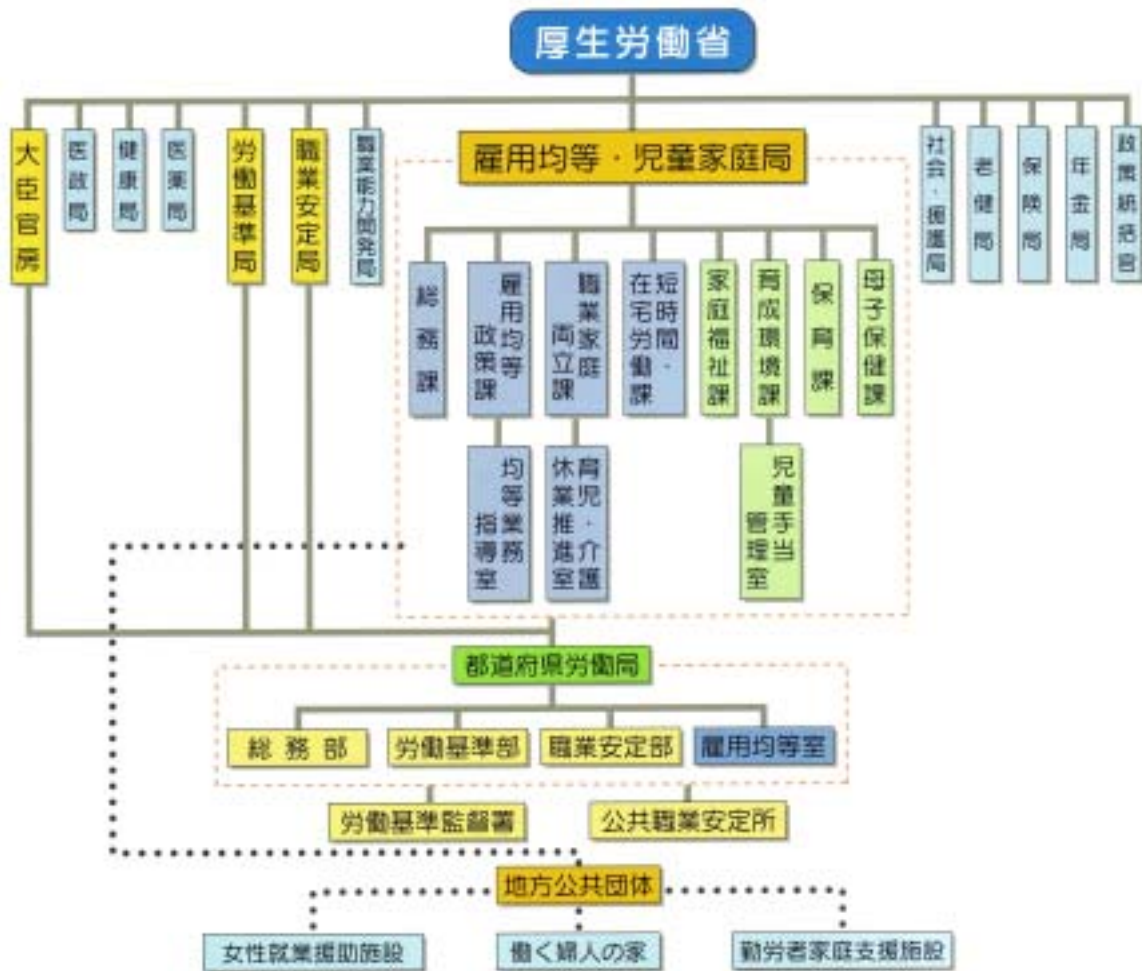
また、男女雇用機会均等法の公布日（昭和 60 年 6 月 1 日）を記念して、昭和 61 年以降毎年 6 月が「男女雇用機会均等月間」と定められ、国が中心となって特別活動を実施している。

そのほか、男女共同参画社会をめざす行動計画が国、都道府県、市町村で策定されている。一般市民も含めて「社会のあらゆる分野の人々がそれぞれの立場でこの問題に取り組むように求められている。

●●● 雇用均等行政推進体制 ●●●

厚生労働省雇用均等・児童家庭局では、働く女性が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること等を目的に各種施策を展開しています。

その第一線機関として各都道府県労働局に雇用均等室が置かれており、男女雇用機会均等法をはじめとした各種法律に基づいて労働者、事業主に対する相談・指導等を行っています。

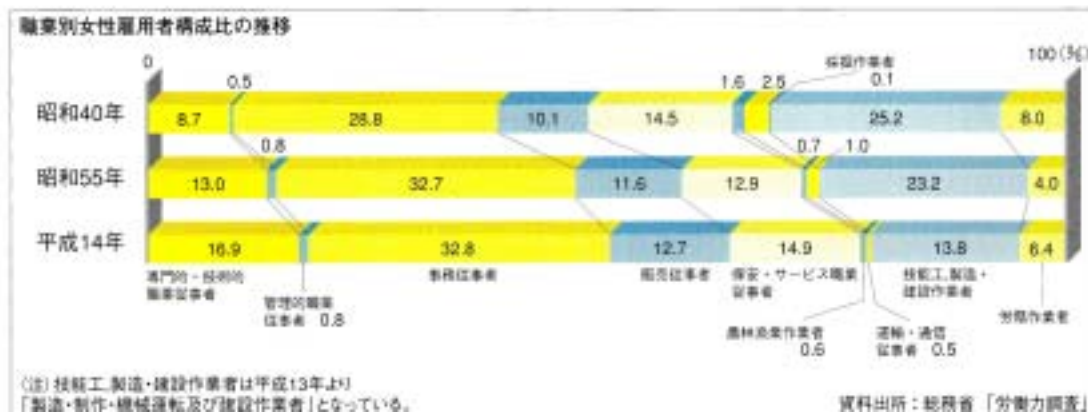
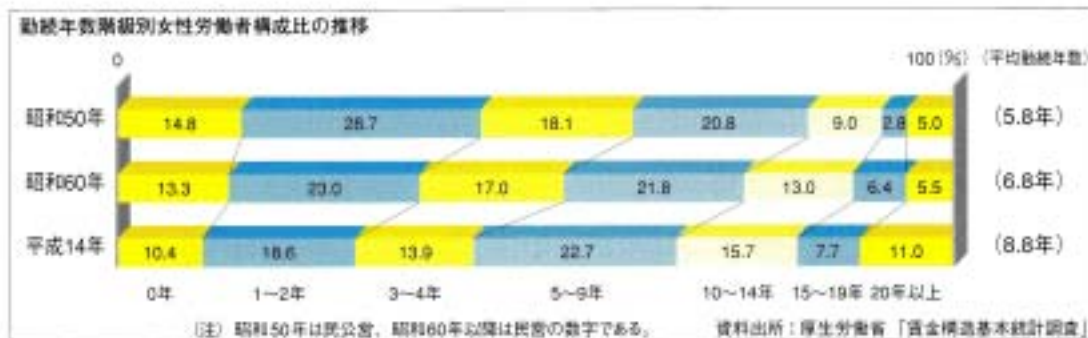
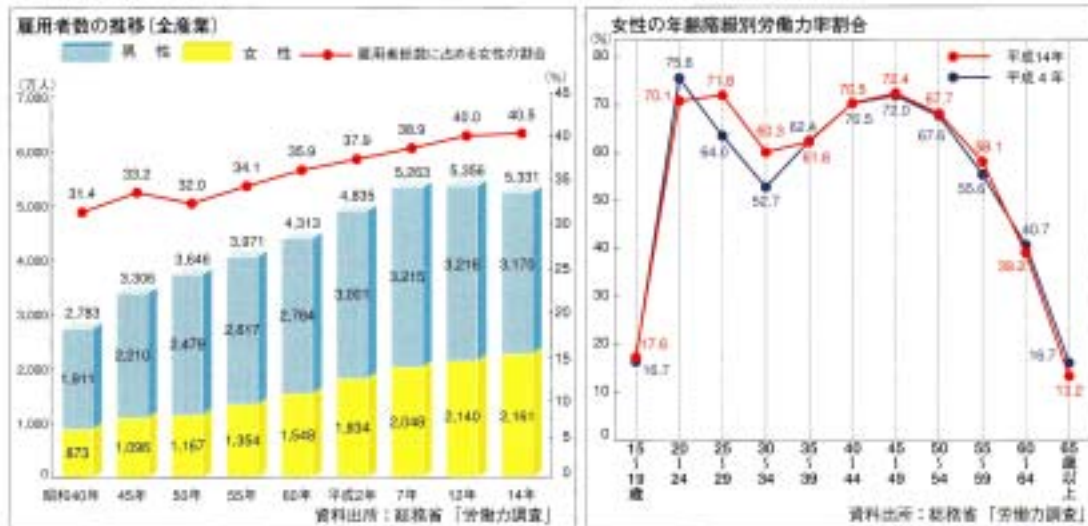


● 雇用均等・児童家庭局及び都道府県労働局雇用均等室の沿革 ●

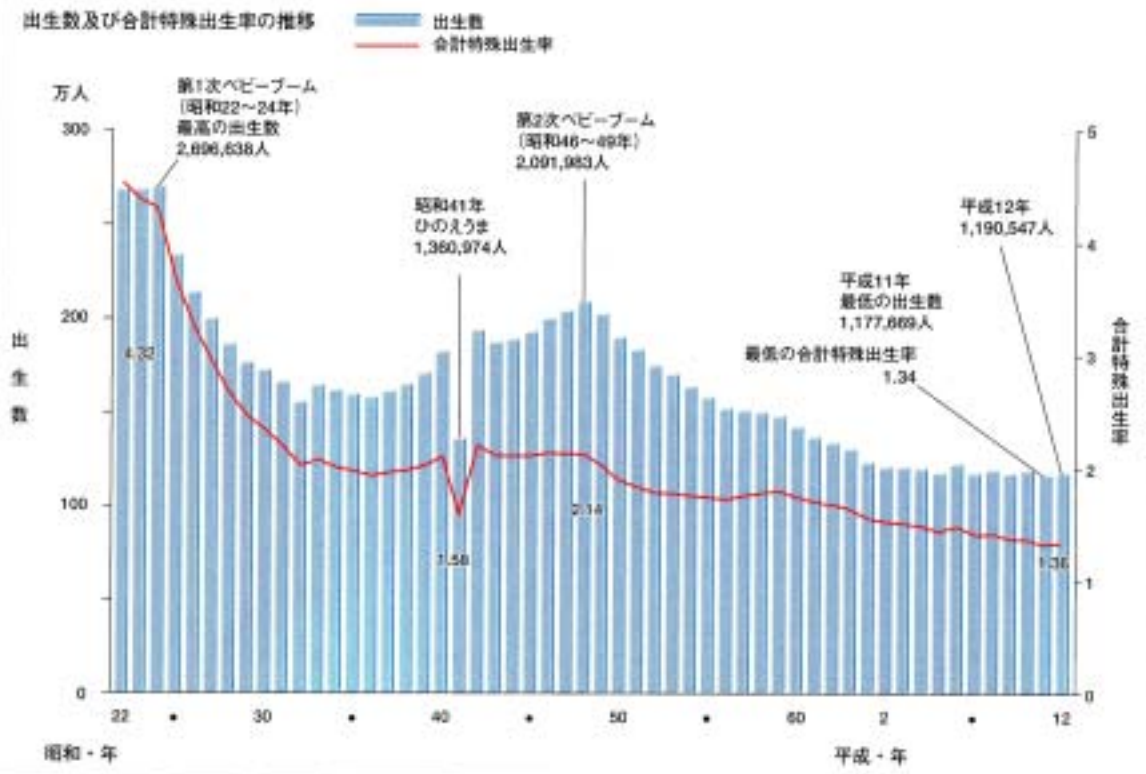
昭和22年 9月	労働省発足、婦人少年局設置
昭和23年 3月	婦人少年局都道府県職員室を設置
昭和27年 8月	労働省婦人少年局の地方支分部局として婦人少年室を設置(婦人少年局職員室の改組)
昭和59年 7月	婦人少年局を再編整備し婦人局を設置
平成 9年10月1日	婦人局を女性局に、婦人少年室を女性少年室に改称
平成12年 4月1日	都道府県労働局の発足に伴い、女性少年室を都道府県労働局雇用均等室に改組
平成13年 1月6日	厚生労働省の発足に伴い、雇用均等・児童家庭局設置(労働省女性局と厚生省児童家庭局を統合)

働く女性の状況

平成14年の女性雇用者数は2,161万人で、雇用者全体に占める女性の割合は40.5%となっています。また、結婚、出産期をはじめ各年齢層において働いている女性の割合が高まるとともに、勤続年数も長くなっています。さらに、専門的・技術的職業従事者など従来女性が少なかった職業への進出もみられます。



出生数及び合計特殊出生率の推移



男女別育児休業取得率(%)

休業を開始した者の男女比			出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
計	女性	男性		
100.0	97.6	2.4	57.9	0.55

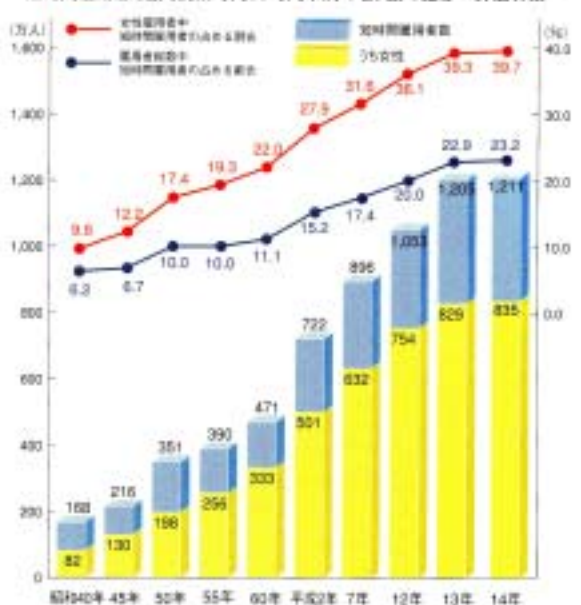
※ 全事業所において、H10.4.1～H11.3.31間の1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む。）に占める、H11.10.1までの間に育児休業を開始した者の割合

男女別介護休業取得率(%)

休業を開始した者の男女比			常用労働者に占める介護休業取得者の割合
計	女性	男性	
100.0	90.7	9.3	0.06

※ 常用労働者に占めるH11.4.1～H11.9.30までに介護休業を開始した者の割合
 (資料出所)労働省「女性雇用管理基本調査」平成11年度

短時間雇用者(週間就業時間35時間未満の者)数の推移—非農林業—



(注) 兼業者は休業者を除く
 ・ 短時間雇用者中女性の占める割合 60.0%
 ・ 女性雇用者中短時間雇用者の占める割合 39.7%
 ・ 兼業者割合中短時間雇用者の占める割合 25.2%
 資料出所: 総務省統計局「労働力調査」