

第3章「福祉」視点、「活用」視点が生まれた模索期 (1952～1975)

—婦人少年室設置から国際婦人年まで—

この時期の女性労働者の状況(『婦人労働の実情』等から)

1952年から1975年までの23年間に、女性雇用者は391万人から1167万人と3倍近くなり、雇用者全体に占める女性の割合も28.0%から32.0%に上昇しています。女性の就業者に占める雇用者の割合も1952年の24.6%から1975年には59.8%と倍増し¹、この時期は、産業の発展に伴って雇用労働市場が大きく成長する中で、女性労働の我が国経済に占める位置づけが高まってきた時期であったと言えます。

女性雇用者の平均年齢も1952年の23.8歳(男性32.5歳)から1975年の33.4歳(同36.4歳)へと大きく変化して男性との差を縮めました²。平均勤続年数も1952年の3.2年(男性6.6年)が1975年には5.8年(同10.1年)と伸びたのですが、男性よりも伸び率では上回るものの、勤続年数差は広がることとなりました。また、1975年の女性雇用者に占める有配偶者の割合は51.3%で、1951年の12%から飛躍的に増大しており、一方で女性雇用者に占める短時間雇用者(週35時間未満)の占める割合が年々高まって1975年には17.4%となっていること等から、特にこの時期の後半10年間に於いて、結婚、出産などでいったん退職した女性の、パートタイム労働者等としての労働市場参入が顕在化したと言えます。

雇用者の学歴については高等教育修了者(短期大学・高等専門学校・大学修了者)の割合が1975年に12.9%となり、単純な比較はできないものの1952年の大学専門学校卒の割合0.7%からは飛躍的な上昇となりましたが、男性との差は依然として大きいものでした。賃金も1人平均月間現金給与総額(事業所規模30人以上)で114,067円(1975年。男性204,295円)と男性の55.8%にとどまりました³。

企業の雇用管理における女性の取り扱い、男性のそれとは異なるものが多く、1974年時点で男女別定年制有とする企業が27.1%、結婚退職制、妊娠出産退職制等女性のみにも適用される退職制有とする企業が7.9%ありました⁴。また、学卒採用で男性と同職種同部門に女性を全く採用しない企業が8.3%あり、女性を採用する企業の中でも採用条件を男女同じとするのは、60.9%に過ぎませんでしたし、女性を配置しない部署があるとする企業の割合は64.6%にのびました。また、教育訓練を男女同じように受けさせる企業の割合は39.0%に過ぎませんでしたし、女性には昇進昇格の機会がないとする企業が25.0%ありました。

また、女性と職業について、1973年の意識調査⁵では、「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」は11.5%に過ぎず、「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もつほうがよい」が39.5%でした⁶。1975年の調査⁷でも、「職場において男女は平等に扱われているか」について58%が平等でないと答え、「結婚や出産を機に勤めをやめることをどう思うかに」について、19%が「当然だ」、60%が「やむを得ない」と答えています。

第1節 働く女性に関する福祉政策の模索

労働省婦人少年局は、局発足後5年経過した1952年ころから、「従来からの保護行政の一層の充実に加え、福祉行政の新分野を開拓」⁸するようになりました。

1 働く婦人の家

まず、中小企業に働く婦人労働者のための施設として、1953年に「働く婦人の家」の国庫補助が、川崎市（神奈川県勤労婦人会館）、及び八幡市（福岡県立働く婦人の家）に設置される施設に対して開始されました。この働く婦人の家は、以後全国的設置計画の道を歩むこととなりますが、1960年に作成された「働く婦人の家運営方針」によれば、「中小企業に働く婦人のために日常生活に必要な援助とその余暇生活の活用をはかって、地域における婦人労働者の保護福祉の向上を促進することを目的として運営を行う」とされており、働く婦人の家の事業としては「婦人労働者が当面する生活についての相談に関すること」をはじめ日常生活の援助、レクリエーションの援助、クラブ活動など自主活動の指導援助並びに促進、講演会等教養を高めるための行事の開催等が挙げられています。

ここで用いられた「婦人労働者の保護福祉」という用語から、当時の女性労働者のための「福祉」の政策が保護政策との関連をもちつつ講じられていったことがうかがえます。ただし、ここでの「福祉」は、大企業に比べ低劣な労働条件になりがちであった中小企業に働く女性のために施設を設けるというものでしたが、当時の女性労働者の保護を規定した労働基準法が「人たるに値する最低限の生活の確保」のための法政策であったのと異なり、「日常生活」の援助や「余暇生活」の活用といった女性労働者の個人のウェル・ビーイングの向上を図るものでした。

2 家事サービス公共職業補導所・内職公共補導所

また、この時期には、母子家庭の母等への職業能力の開発に関する政策もスタートします。1950年の国勢調査では夫と死別した女性が495万人を数え、このほかに戦争からの未帰還や疾病等により、18歳未満の子どもを扶養する母子世帯が69万世帯に上っていました。このような中、生活保護や母子福祉資金貸付といった厚生省所管の福祉政策に加えて、このような女性たちの職業対策の樹立が求められました。婦人少年局では、調査を行う傍ら婦人少年問題審議会での検討を進め、適職専門委員会の設置等によりこのような「未亡人等」について家事奉仕業を適職と選定しました。そして「未亡人に適した職業分野をひろく探しもとめ、そのうち最も適職と考えられるものについては、健全適正な諸条件のもとに未亡人等を就職せしめる方途を考究し、職業そのものの健全化と未亡人等の福祉の増進に資することを意図」して、「未亡人等の職業対策に関する建議」が1954年9月25日、婦人少年問題審議会长から労働大臣あて行われました。これに基づき、1955年、家事サービス公共職業補導所が「未亡人等」の職業対策として、国庫補助により設置されました。

一方、家庭の外に出て働くことが困難な女性等に対しても、調査による実態把握を踏まえ、

「未亡人等の職業援護対策の一環」として1955年より内職公共職業補導所が設置されていきました。

これにともない、1955年、婦人少年局の所掌事務に新たに「内職及び家事サービスに関する相談業務」が加えられました。内職公共職業補導所は、①内職に関するあつせん、苦情処理、②内職の把握、調査、③内職情報の提供、④内職の巡回指導、といった事業を行う内職の総合援助機関としての使命を帯び、順次増設されていきました。しかし、好転する労働市場においてもなお「未亡人等」の就職が著しく困難な状況にあること等から、1960年婦人少年問題審議会は更に検討を加え、12月16日「未亡人等の職業対策に関する建議」（第二次）を行いました。

なお、内職公共補導所は1970年度末には39都道府県49か所に設置されるに至り⁹、その後内職相談センターと名称を変えて¹⁰展開されていきます。

3 「婦人の職業意識を高める運動」と「働く婦人の福祉運動」

啓発活動においても、「保護」だけではなく様々な角度で女性労働者の課題をとらえるようになったものとして、1951年から1956年まで行われた「婦人の職業意識を高める運動」や1953年に開始され継続実施された「働く婦人の福祉運動」等があります。「婦人の職業意識を高める運動」は、戦後の経済復興や女性の社会進出意欲の高まりを背景として働く女性が増加したことを受け、職業経験のない女性、就職しようとする女子学生等が円滑に職業生活を送れるよう、また既に職業についている女性には有能な職業人となることを呼びかけるものでした。「働く婦人の福祉運動」は、女性の働きやすい生活と環境を築き、その福祉の向上を図ることを重要な課題として、健康や安全、母性保護といった問題を皮切りにはじめられましたが、その後レクリエーション等に対象を広げ、次第に「婦人の能力をいかす明るい職場を育てる」「働く婦人の地位を高めるには」「婦人の職業能力を育てるためによりよい職場の制度・慣行をつくりましょう」といったテーマに変化していきました。ここでも「福祉」や「活用」の視点がみられると言っていいでしょう。

4 「婦人労働の実情」の創刊

1953年7月、労働省婦人少年局ははじめて『婦人労働の実情1952』を刊行しました。これは1952年の統計を中心として簡単な説明を加えた全27ページの小冊子でありましたが、これが働く女性に関して行政がまとめて対外的に発信する白書の最初と言っていいと思われます¹¹。構成は「はしがき」に続き「就業状態」「労働条件」「労働組合」といった柱で記述が続き、「労働条件」の柱の小項目として「給与の男女格差」を挙げ3ページ余を割いて説明しているのが目につきますし、同じ柱の中で「労働基準監督実施状況」として労働基準法女子関係条文違反件数19,728件中「男女同一賃金」関係95件、「女子の労働時間及び休日」関係15,805件といった労働基準行政における監督指導の実態も伝えています。「はしがき」は「戦後、働く婦人の数は年々増加の傾向を示し、又諸法律の改正、労働基準法の実施、労働組合による職場の民主化運動等によって、働く婦人の地位は、種々の問題をはらみながら

も徐々に向上してきています」という書き出しに始まり、「この資料は、このような動きつつある婦人の現状を統計的に明らかにするために編纂したもので、1952年の統計を中心として、これに簡単な説明を加えたものです。不備な点多々ありますが、とりあえず1952年分をお送り致します。働く婦人及び働く婦人の問題に関心のある方々の御参考になれば幸いです。」と続き、最後に「なお、この資料の作成に当たっては、労働省官房統計情報部、労働基準局、職業安定局の御協力をいただきました。附記として感謝の意を表します。」とあります。当時の行政内部における婦人少年局の位置づけを彷彿とさせるものがあります。

なお、この「婦人労働の実情」は以後毎年刊行されますが（1993年からは「働く女性の実情」として刊行）その構成は1953年版からは「婦人の就業状態」「婦人の労働条件」「婦人の労働保護」「労働組合の中の婦人」の四本柱となり、「給与の男女格差」といった小項目は消え、男女同一賃金も含む労働基準監督実施状況は「婦人の労働保護」の中で記述されるようになり、しばらくその状態が続くのでした。

5 女子保護実施状況調査

調査の分野では、1953年より新たに、「各事業場における女子労働者保護の実情を把握すること」を目的として30人以上規模の4000事業場を対象に通信調査による女子保護実施状況調査が行われることになりました。これは、1952年に行われた労働基準法施行規則の改正により、それまで10人以上の女子労働者を使用する使用者が毎年一回所轄労働基準監督署長に提出しなければならなかった女子保護実施状況報告が、事務簡素化の観点から廃止されたため、それに代わるものとして実施されるようになったものです。

第2節 労働基準法令の女性保護規定の見直し

1 リッジウェー声明と時間外、深夜労働の規制緩和

1947年に制定された労働基準法は、女性に対する保護規定として、時間外・休日労働及び深夜業の規制、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止、産前産後休業、育児時間、生理休暇、帰郷旅費について規定していました。

その後の1951年、サンフランシスコ平和条約の締結を前にして、占領政策に基づき実施された各種の制度、諸法令の再検討を許可したリッジウェー声明¹²が総司令部から出されたことを契機として、経済諸法令と並んで労働基準法について改正に関する意見要望が次々と各方面から出されるようになりました¹³。結局内閣に設けられた「政令諮問委員会」における検討の結果「労働関係法令に関する意見」として内閣総理大臣あて答申され、その後労働大臣からの諮問を受けた中央労働基準審議会への諮問が行われて討議が重ねられ、その結果出された答申に基づき、1952年、制定以来初の実質改正が行われたのでした。

女性の時間外労働については、決算のための書類の作成、計算、棚卸し等の場合に限り1週6時間の制限枠が1週12時間とされましたが、これは使用者側から制限枠を外して年間の

枠を設けるにとどめるべきであるとの意見が主張されていたのに対し、公益委員が決算期の制限を緩める案を提案し、労働側も了承したものです。

女性の深夜業については、禁止の原則の適用を受けない例外業務として、中央労働基準審議会の議を経て「命令で定める女子の健康及び福祉に有害でない業務」を加えましたが、これは、「社会通念上女子の深夜業をぜひ必要とする極めて特殊な場合」に限り認めるという案を公益委員が提案して答申がまとまったものです。

この法改正に基づき女子年少者労働基準規則の改正も行われ、深夜業の特例として「航空機に乗り組むスチュアードスの業務」「女子を収容する寄宿舎の管理人の業務」が規定されました。

これらの改正は、全体としては、占領下で制定された労働基準法の規制が「人たるに値する最低の生活の確保」の追求といつつも、戦前の工場法のレベルをはるかに超えた「国際水準」に到達することを念頭に置いた意欲的な内容だったことに対する、経営側からの揺り戻しの色彩が強いものです。しかし女性に関する時間外労働や深夜業の制限の緩和については、実際に決算や寄宿舎の管理といった業務に女性労働者を活用しなければならない現状や、以後の増加が予想された「スチュアードス」の業務に女性を活用しようという意図が働いていたものと理解できます。その意味ではこのような保護規定の緩和には、使用者側の求めに応じたとはいえ一定の「活用」の視点があったということもできるでしょう。このことは次項に示す1954年の規則改正についても同様に言えるでしょう。

2 1954年の女子年少者労働基準規則の改正

その後も労働基準法に対する経営側からの意見や批判には依然として根強いものがあり、労働省においても1952年の法律改正の際の諸規則の改正は、「若干匆忙の間に行われたきらいもあり」、「さらに法律との関係で再検討を要するものがあるとの見地から（中略）労働基準法関係規則を全面的に検討し逐次これが改正を行う」¹⁴こととされました。こうして、1954年に中央労働基準審議会に対し労働基準法施行規則及び女子年少者労働基準規則の改正案要綱が諮問され、答申を受けて改正が行われました。

この中では女性労働者の深夜業の禁止の例外業務として、女子労働基準規則に「映画の製作における演技者、スクリプター及び結髪の業務（セットによる撮影の場合における業務を除く。）」「放送法第2条に規定する放送の事業におけるプロデューサー及びアナウンサーの業務」「かに又はいわしの缶詰の事業における第一次加工の業務」が加えられました。後二者については、審議会において1952年改正の検討の際の「社会通念上女子の深夜業をぜひ必要とする極めて特殊な場合」に限り認めるという基本方針に基づいた議論がなされる中意見が分かれ、結局諮問案にあった「婦人記者」が除かれたり、諮問の際「酪農品及びかに、いわしその他生鮮魚介類の第一次加工の業務」とされていたものが限定される等の修正が加えられた経緯があります。

第3節 パートタイム労働対策の萌芽

1 「婦人労働力の有効活用についての中間報告」

パートタイム労働者が増加し始めたのは、戦後日本経済が高度成長期に入り、労働力不足が若年層から次第に中年層に及び始めた1960年代（昭和30年代後半）からです¹⁵。高度成長を背景とする労働力需給のひっ迫といった需要側の要因と、出生児数が次第に少なくなる中で子供に手のかからなくなる時期が早まるという女性のライフスタイルの変化、電気製品の普及による家事の合理化等で家事労働にかかる時間が短縮されるといった供給側の事情が相まって、家庭の主婦だった女性のパート労働が急速に増大していきました。それとともに家庭を持つ女性のパートタイム就業に関しては種々の問題が見られることが指摘されるようになりました。1964年11月26日には、婦人少年問題審議会婦人労働部会が取りまとめた「婦人労働力の有効活用についての中間報告」の中で、婦人労働力の有効活用上検討を要する事項としてパートタイム雇用が取り上げられました。ここでは「パートタイム雇用は、家庭責任を持つ婦人が、家事負担を果しつつ雇用の機会をうる制度として、欧米諸国で行きわたっている雇用形態で、わが国に於ても若年令労働力不足に伴い漸次導入の機運にあるが、中高年齢層婦人の特性ならびに、通常雇用との関連に十分留意しつつ我が国社会の実情に即したパートタイム雇用の導入について、婦人労働力活用の見地から検討を行うこと」とされています。

ここで初めて女性労働者の「活用」の視点が行政において強調されるようになります。

◻ <コラム> 働く女性を巡る税制その2
◻ 1952年に青色申告者に限って設けられた家族従業者についての控除は、1961年白色申告者について、実際に給料の支払いがあったかどうかに関係なく一定額の事業者控除が認められるようになるなど拡大していきました¹⁶。配偶者控除は、この1961年の税制改正時に、事業所得者が家族従業員に支払う給料を必要経費とされることとのバランスからうまれたと言われています。
◻ 改正時の立法趣旨としては、サラリーマン世帯の妻が家事育児など家庭にあって夫を助けるといった「内助の功」を評価するというものだったとされます。それまでも配偶者の控除は一人目の扶養控除として、他の扶養親族よりもやや高めに設定されていましたが、これより引き上げられ基礎控除と同額となりました。このことは単に名称の違いだけでなく税制が「内助の功」を考慮したものとして、当時は高く評価されたと言います。
◻ 名称はともかくも、配偶者控除額を他の扶養親族よりも高く設定する制度は、1975年の国際婦人年に税制が改正されるまで続きます。この税制のもとで、配偶者控除の受けられる範囲内で働くことを希望する女性も増加していったものと考えられます。

＜コラム＞ 働く女性を巡る社会保障その1

一般被用者の年金制度は、戦前の1944年に厚生年金保険と名称が改められるとともに女性被用者も適用対象となりました¹⁷。戦後の混乱期を経て、1954年に抜本的な改革が行われ、現在の厚生年金の原型が作られました。ここでは配偶者や子については加給年金が支払われる仕組みになっていました。一方、農林漁業従事者や自営業者を対象とする年金としては、1959年に国民年金法が成立し、1961年から拠出制の国民年金が実施されました。保険料の納付義務は世帯主でしたが、保険料は個人単位で、自営業者等の無業の妻も独立の被保険者として強制加入されることになりました。しかし被用者の無業の妻については、離婚による無年金化等の問題が認識されていたものの、強制加入とはならず、任意加入となっています。

その後厚生年金保険制度は1965年、1969年に大きな改正が行われ給付が充実していきませんが、被用者の妻の年金権の問題はいずれの検討においても先送りされました。1969年の改正では妻についての加給年金が引き上げられています。

2 「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議」

更に婦人少年問題審議会は、1966年11月14日「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議」を労働大臣ほか四大臣に対して行いました¹⁸。その柱がきで「中高年齢婦人の雇用労働力としての重要性は増大してきており、これらの婦人労働者が単なる代替的あるいは補充的な労働力としてではなくその能力を有効に発揮できるようにすることがわが国経済の円滑な発展にとって重要」としたうえで「パートタイマーの大部分は中高年齢婦人によつて占められている。しかもその労働の諸条件は必ずしも十分に整備されていない状況にある」という問題認識を述べています。そして「中高年齢婦人の労働力有効活用のためにとるべき施策」の中に「パートタイムの雇用条件の適正化のために必要な施策」としてパートタイム雇用に関する継続的な調査の実施、雇用形態、賃金、労働保護、社会保険等総合的研究によるパートタイム労働の近代化、パートタイム労働者の職業意識、契約意識を高める啓蒙活動を挙げています。

3 「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」報告

その後1967年12月労働省に「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」が設置され、女子パートタイム雇用の現状と当面の諸対策の検討が行われたうえ、1969年2月13日当面取るべき対策の基本的方向として「女子パートタイムの現状と当面の諸対策について」¹⁹の報告が公表されました。ここでは「パートタイム雇用については、その問題が大きく取り上げられているにも関わらず、現在のところまだ確立された定義がない」という問題認識を述べつつ、専門家会議としての調査研究を「本来のパートタイマーとは、“一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が一般労働者より短く、この就業が規則的、自発的であるもの”として」進めるとしました。一方で「フルタイマーと同等、あるいはそれ以上の時間労働しながら

ら身分上パートタイマーとよばれている者があり、パートタイム雇用の問題を考えるに当たってこれらを切りはなして考えることは適切でない」として「問題としては現在我が国で“パートタイマー”とよばれているもの全般についてふれる」としています。

この専門家会議では、「基本的には①パートタイマーの保護と労働条件の向上、②パートタイム雇用制度の整備をはかり、もって近代的パートタイム雇用を確立することを目標として対策を進めることが必要」とされ、当面労使、政府機関に努力が期待されることとして次のことが挙げられました。

即ち、企業に対しては、職務内容、労働時間、賃金等の明確化、就業規則の整備、職場適応・安全衛生指導・教育の充実、に加え、パートタイマーの能力の有効発揮の観点から「専門的、技術的、技能的分野においても活用することが望まれる」としてそのための職業教育、職業訓練について特段の配慮を求めるとともに「勤務の実態に応じて昇進、昇格の途が開かれていることが望ましい」としています。パートタイマーの側に対しては、明確な労働契約の締結や職業人としての自覚を求めるとともに、政府機関に対しては、「“パートタイマー”の概念について一般にみられる混乱を整理する」ことをはじめ、労働諸条件が適正に確保されるための指導援助、職場適応指導、職業訓練の拡充、職業紹介体制の充実や就業分野の拡大についての啓発指導等が求められました。社会保険については、原則適用すべきものとしつつ、「適用に当たってはパートタイマーの特性等に配慮し、その具体化について慎重な検討が必要」とされました。さらに「婦人労働に関する偏見の除去、近代的な婦人労働観の確立」も求められています。労働組合に対しては「今後のパートタイマーの増加傾向を認識し、かつその雇用の諸条件の適正化がパートタイマーのみならず、一般労働者の労働条件の維持向上のため必要であることを考慮し、かかる傾向に対処するため労働組合としての方策を検討する必要」があると投げかけています。

4 「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」

これを受けて婦人少年問題審議会（田辺繁子会長）は、1969年8月15日「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」を原健三郎労働大臣、斎藤昇厚生大臣に対して行いました。ここでは「パートタイマーとは一般的にいて、一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものとする。」と定義付け「パートタイム雇用は、短時間の雇用をさすものであって、身分的な区分でないことを明確にし、その周知徹底を図ること」としています。

そのほか「労働基準法、最低賃金法はフルタイムの労働者と同様にパートタイマーにも適用されるものであるのでその実効が確保されるよう監督指導を強化し、労働条件の適正化につとめる」「パートタイマーを雇用する使用者およびパートタイム就労を希望する婦人に対し、積極的に職業安定機関を利用するよう勧奨するとともに、職業紹介体制の充実をはかる」「パートタイム就労を希望する婦人は、職業に関する知識や経験の乏しいことが多いので、職業意識、能力を高め、その雇用の円滑化をはかるための職場適応指導、職業訓練の拡

充を図る」等婦人少年局以外の部局の課題にも触れて提言を行うほか「各種社会保険については、パートタイマーに対しても原則として適用すべきものと考えられるが、それぞれの行政部門において、パートタイマーの特性等を配慮しつつ具体化について検討を行うこと」と、当時他省であった厚生省の行政についても意見を具申しています。

5 建議を受けた取り組み

これを受け、労働省職業安定局では1969年9月8日都道府県知事あて通達（「パートタイマーの職業紹介について」）を発出し、事業所に対して労働条件の適正化、受入れ体制の改善、職場環境の整備を指導するとともに、パートタイム就労希望者に対しては家庭責任との両立を図りつつ職場適応の向上とその能力を有効に発揮できる職場への職業紹介を行うことを指示しました。婦人少年局は、1970年1月12日、都道府県婦人少年室長宛「女子パートタイム雇用に関する対策の推進について」と題する通達を発出し、「パートタイム雇用は身分的な区分ではなく、短時間就労という一つの雇用形態」であり労働時間以外の点ではフルタイムの労働者と異なるものでない旨の周知徹底をはじめパートタイム労働者の受け入れ体制の整備や職業能力の有効発揮に係る啓発を指示しました²⁰。

第4節 女子若年定年制・結婚退職制と無効判決の出現

1960年代の我が国においては、女性について結婚、妊娠、出産で退職することとしたり、女性の定年年齢を男性より低く定める企業は珍しくありませんでした。1964年の労働省「民間企業定年制調査」では男女別定年制を設ける企業の割合は2割程度見られています²¹。そのような制度が設けられた背景の一つとして、経済の急速な発展がもたらした女性労働力の有効活用の機運とそれにこたえる有配偶の女性労働者の増加がありました。皮肉なようですが、ほとんどが若年女性労働者で勤続2、3年で退職するといった戦争直後の状況が変化し、勤続年数が長期化して結婚後も退職しない女性が増加すると、「若年の女子のみを欲する企業においては、中年以上の女子を排除するため、格別的手段をこうずること」となったものとみられました²²。労働省婦人少年局はこの問題の重要性を認め、1965年「第13回婦人問題研究会議」の研究課題として「定年の男女差について——一般定年と若年定年における——」を取り上げるなどの取り組みを行いました²³。さらに労働省は1965年4月24日、女子の若年定年制に関する法的見解及び行政指導上の取り扱いについての広島婦人少年室長からの照会に答える形で通達（婦収第206号）を出し「女子のみに適用される若年定年制は、労働基準法上の規定に直接抵触するものではないが、同法の本質に反することは明らかであり、憲法第14条の趣旨に鑑みても好ましくない。また、社会経済的観点にたってみても、近時労働力にしめる女子中高年者の比重が高まりつつあり、一般に定年年齢の延長について検討されている現状からも若年定年制は改善されることが望ましい。」としました²⁴。しかし、強力な行政指導には至りませんでした。

その後、結婚退職制については1966年12月の住友セメント事件東京地裁判決、男女差別定年制については1969年7月の東急機関工業事件東京地裁判決が出され、その後もこれらの制度を公序良俗に反し民法第90条に基づき無効とする判決が下級審で出されるようになりました²⁵。

第5節 男女同一報酬条約（ILO第100号条約）の批准

以上述べてきたように、正義視点の中でも平等の視点の政策については、この時期にはなかなか進展しませんでした。そのような中で男女同一報酬条約が批准に至ったことは注目されます。その背景、経緯についてみていきます。

1 男女同一報酬条約の内容

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO第100号条約）は、すでに1951年に国際労働機関（ILO）の第34回総会で採択されていました。この時期はまだ日本がILOに再加盟する前でしたが、この条約の検討に関する女性労働行政関係者の関心は高く、1950年に労働省婦人少年局主催で開かれた「中央婦人問題会議」では、ILOで取り上げている当面の議題であることを一つの理由として「男女同一労働同一賃金」が取り上げられています²⁶。しかし、採択後しばらくこの条約が批准されることはありませんでした。その理由については、批准の国会質疑において明らかにされました。即ち、日本がILOに再加盟する際に、それ以前にできた条約のうちでおもなもの、基本的なものを批准してほしいというILOの非公式な意向があり、それに応じて労働基準監督に関する条約、職業安定組織に関する条約、団結権の基本に関する条約等の批准を進めるのに時間をとった旨の説明が、労働省の官房長からなされています²⁷。その意味では、条約採択後の10数年間、日本の労働行政全体の立場からも、また国際的にも、男女同一賃金の問題が大きな政策課題と認識されていなかったと理解するのが妥当でしょう。

さて、この条約は、前文及び14カ条からなるもので、そのうち第1条から第4条までが実質的規定になります。

まず、この条約において用いられる「報酬」及び「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」という言葉の定義を行い、後者については「性別による差別なしに定められる報酬率をいう」とされています（第1条）。

加盟国は、報酬率を決定するために行われている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り、これを確保しなければならないこととされ、この原則は、国内法令、法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度、使用者と労働者との間の協約、これらの手段の組合せのいずれによっても適用できるとされました（第2条）。

行うべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に

役立つ場合には、その措置を執るものとする等とも規定されています（第3条）。

また、加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係労使団体と適宜協力することとされています（第4条）（以上この項の傍線は、筆者による）。

2 男女同一報酬条約の批准とその考え方

この条約を日本が批准したのは1967年（効力発生は翌年1968年）と、採択から16年後のことになりました。この条約の内容について、批准案件の国会審議の際の提案理由説明で「男女労働者に対して性別による差別なしに報酬を定めるという原則に関して規定したものであり、その趣旨とするところは国内法においても既に規定されているところ」²⁸とされており、そのような理解のもとに批准が行われました。またこの提案理由説明では、批准の理由について「この条約は、基本的に女子労働者の地位の向上に資するものでありますが、特に最近におけるわが国の女子の雇用の実情に鑑み、この際、この条約を締結しますことは、女子労働者の職業に対する意欲を高め、その雇用の近代化の機運を醸成して、その地位の向上をはかります上に有意義なものと考えます。」²⁹としています。また併せて「なお、1968年は、国際連合の定める「国際人権年」の年に当たるので、この条約を批准することは、この観点からも時宜に適したものと考えます」³⁰ともされています。

労働基準法第4条では規定していない「同一価値労働」についての条約をなぜ批准し得たかについてですが、この時期は政府が職務給への移行を唱導していた時期であり、それとの関係でむしろ前向きに批准に臨んだと解し、労働基準法4条についての「事実上解釈による立法改正とすら言えるかも」しれないとする指摘もあります³¹。また、「労働基準法が男女同一価値労働同一報酬原則をその規範内容として含んでいることが、国会において改めて確認された」³²とする説もあります。一方、当時の日本政府の解釈については、国会審議における外務省条約局参事官が「この条約の内容は、ご承知のとおり、まず政府がコントロールし得る賃金、つまり、国家公務員あるいは地方公務員の給与につきましては、これを男女同一賃金の原則を確保するというのが第一の原則であります。それから二番目に、民間労働者の賃金のように、政府としましてコントロールしえない賃金につきましては、なるべく男女同一賃金の原則を促進していくようにしなければならないというのが第二の原則であります。そういう基本的な定めになっておりまして、現在日本の法令上は、労働基準法第四条のほか、国家公務員法あるいは地方公務員法等によりまして、十分にこのILO百号条約の規定の内容に沿うような規定がございます次第でございます。」³³と説明していることから、一定の推測が可能です。

即ち、条約第2条において加盟国が同一価値労働同一報酬の原則を「確保」する義務があるという場合とは、そうした政府の措置が報酬率決定の方法と適合する分野、つまり加盟国政府が直接または間接に賃金決定に関与している分野に限られると解され³⁴、日本政府はこれを公務分野のことであると認識していたと理解できます。したがって労働基準法第4条が主として対象としている民間部門の労働者については、政府が直接にも間接にも賃金交渉に

関与していない分野として、政府は同一報酬同一条約の原則の適用を「促進」する義務のみを負っている³⁵と解し、適用の手段についても法令に限られていないことから、労働基準法第4条の規定ぶりであれば十分であると考えられたのではないのでしょうか。加えて、前述のように条約第1条では「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」について「性別による差別なしに定められる報酬率をいう」とのみ定義しており「同一価値」についての具体的定義がありません。したがって各国政府が審議経緯などに照らして合理的に解釈する余地があり、このようなことから、日本政府として労働基準法第4条の改正や解釈の変更をせずともILO第100号条約の批准が可能であると判断した可能性があります³⁶。

第6節 家内労働法の制定

1 家内労働という分野

パートタイム労働と同様、女性労働という観点で1960年代にその数が増し、重要性が増した領域として、家内労働、いわゆる「内職」があります。家内労働は、一般的には、①作業所が原則として自宅など自分が任意に選んだ場所であること、②自分ひとりであるいは同居の家族とともに作業に従事し、常態として他人を雇うことがないこと、③問屋、製造業者から、物品の製造、加工などを委託され通常原材料の支給を受けて、その下請けとして作業を行い、その作業も通常簡易な手作業であること、といった特徴を有する労働³⁷で、雇用労働とは別の形態の労働として労働基準法の適用外にありました。

1969年5月現在の家内労働者数は143万人、うち133万人が女性と女性が大多数を占める領域でもありました。第2章及び本章でも述べたように労働省婦人少年局においては1950年及び1951年に家内労働実態調査を行ったり、1955年から順次内職公共職業補導所を設置する等の取り組みを行っています。

2 労働基準局での対策の検討と臨時家内労働調査会

一方で、この家内労働については1952年の中央労働基準審議会の答申で家内労働対策の必要性が指摘されて以来、1954年、1957年の中央賃金審議会の答申、1957年の臨時労働基準法調査会及び雇用審議会の答申等において、主として雇用労働者の労働条件の確保を図る観点から家内労働者の保護を図る必要性が主張されてきました³⁸。要するに、家内労働者が中小企業と競争関係にあったことから、中小企業に労働基準法の規定を順守させるためには、家内労働者にも一定の規制をかけなければ中小企業の経営が成り立たなくなる、という論理です。

1957年の中央賃金審議会の答申では、最低賃金法の中に最低工賃に関する規定を設けること、及び総合的な家内労働対策のための調査準備に着手すべき旨が指摘されました。このため、この答申に基づいて1959年の最低賃金法の制定の際、その中に家内労働者についての最低工賃に関する規定を設け、工賃面の保護を図ることとなりました。この時も最低工賃は、

最低賃金の有効な実施を図るために必要な限度において定めることとされていました。

たまたまほぼ同じころ、東京の下町で、ハップサンダル製造の家内労働に従事する下職人や家内労働者に非常に強い貧血を起こす者が続出し、中には死亡者まで出るに至りました。ハップサンダル製造の際に接着剤として使用されたゴムのりの溶剤となっていたベンゼンによる中毒でした。このベンゼン中毒事件が当時新聞、ラジオ、テレビでとり取り上げられ家内労働者の安全衛生問題もクローズアップされることとなりました。

これを契機に総合的な家内労働対策樹立への要請が高まり、労働省は臨時家内労働調査会を設けて家内労働の実態把握と家内労働対策の検討を依頼しました。臨時家内労働調査会は1960年9月に中間報告を行い、①家内労働手帳の普及促進、②標準工賃等の普及促進、③安全衛生意識の高揚、特殊健康診断の実施、作業環境測定等サービス業務の促進、といった行政措置の実施を提言しています。その後1965年12月、家内労働の現状について総括的かつ詳細を取りまとめた「わが国家内労働の現状に関する報告」を労働大臣に提出するとともに、法制的措置を含む総合的対策の検討のための審議機関の設置と、最低工賃の決定をはじめ各種行政措置を一層推進する旨の指摘を含む、「今後の家内労働対策のすすめ方に関する見解」を明らかにしています。

3 家内労働審議会での検討と家内労働法の制定

労働省は「中間報告」を尊重して1961年以来各種行政措置を推進するとともに、1966年6月家内労働審議会を設け、同年10月法制的措置を含む総合的な家内労働対策について諮問しています³⁹。同審議会からは1968年12月に答申が出され、当面家内労働者の労働条件の向上のために、最も基本的で、かつ、緊急に必要な事項、すなわち委託者の届出制、家内労働手帳制度、工賃の全額通貨払い及び1カ月払い制、最低工賃制度、安全衛生措置、家内労働行政体制の整備（中央及び地方における審議機関の設置）等について、法制的措置を講ずる必要があるとされました。

この答申を受けて労働省は家内労働法案を作成して1969年の第61回国会に提出しました。同国会で審議未了となった後1970年の第63回国会に再提出され、同年5月8日共産党を除く各党の賛成を得て可決成立しました。1970年5月16日には法律第60号として公布され、6月1日から家内労働の審議機関に関する規定が施行され、そのほかは10月1日から施行されました。

4 家内労働法政策と女性労働政策

以上のような経過で、最低工賃、安全衛生等の規定整備といった「保護」の視点で家内労働法政策はスタートしたわけですが、当時家内労働者の大多数が女性であり、婦人少年局が1950年代初めから女性労働政策の対象として意識し、調査を行ったりしていたにもかかわらず、政策の決定に至る一連の検討は労働省の労働基準局で行われました。また、政策の進展に伴い、1969年には労働基準局の賃金部に家内労働審議室が設置され、1970年6月の家内労働法の第一次施行時には家内労働審議室に替え家内労働室が設置されています。

婦人少年局ですでに行われていた内職公共職業補導所等の政策と家内労働法政策との関係がどう整理されたのかは必ずしも明らかではありませんが、家内労働法の解説書においても、「内職」は、通常、本業のほかに家計補助のためにする仕事という意味に使われる⁴⁰として「家内労働とは多少意味が違う」とする記述がみられます。また、家内労働対策を検討していた臨時家内労働調査会は、家内労働者を世帯における地位、世帯の本業との関係で、「専門的家内労働者」「内職的家内労働者」「副業的家内労働者」の3つに類型化し、「内職的家内労働者」は主婦や老人など世帯主以外の家族が世帯の本業とは別に家計補助等のために家事の合間に家内労働に従事するもの、として他の2類型と区分しています⁴¹。一方、世帯主であるはずの「未亡人等」による家内労働の分類については、「本来の専業家内労働者のほかに、未亡人等が世帯主になって、家内労働に従事しているものもあるが、これには「内職的家内労働者」と同じ種類の作業に従事しているものが多く、一般的にはこれらも「内職」と呼ばれている」とややどっちつかずの説明になっています。

結局のところ、家内労働法政策としては上記3分類のいずれをも包含する家内労働者を対象として労働基準行政において実施する一方、主婦や「未亡人等」も含む「内職的家内労働者」については、女性労働行政として相談やあっせん等の支援を存続させるといった判断が働いたようです。臨時家内労働調査会の「今後の家内労働対策の進め方に関する見解」においては、「家庭外で働くことが困難な未亡人、主婦、身体障害者、高齢者等が内職に就く場合の諸条件を改善するため、内職の相談、斡旋、苦情処理、技術指導等の機能を拡充強化すべきである」との提言もなされています⁴²が、内職公共職業補導所が家内労働法において法制化されることはありませんでした。これは家内労働法制定の2年後に制定された勤労婦人福祉法において、「働く婦人の家」が法制化されていることと対比的であり、両法の性格の相違を物語っています。

家内労働法政策を労働基準行政が担うという判断は、家内労働法制定の発端となった中央労働基準審議会の問題意識が、当初家内労働者そのものの保護というよりも、家内労働者と競争関係にある中小企業の労働者の労働条件の確保にあったことや、最低賃金制度との関係、あるいはベンゼン中毒問題に端を発した安全衛生問題等、労働基準監督機関を活用した取り組みが必要な政策課題であったという事情に照らし、当時としてはいわば当然のことだったのでしょう。さらに言えば、当時の婦人少年局の出先機関であった都道府県婦人少年室の主たる業務が調査や啓発であり、組織体制も脆弱であったことから、家内労働法の施行機関とすることが発想されにくい状況であったことも確かでしょう。

家内労働法制定以後も、婦人少年局においては内職公共職業補導所の設置促進や内職工賃調査などの政策を引き続き行い、労働基準行政における家内労働者保護のための政策と並行して存続していきます。

第7節 勤労婦人福祉法の制定

1 婦人の就業に関する懇話会

1971年の段階で女性雇用者の数は著しく増加して1116万人に達し、雇用者総数中3分の1を占めるにいたっていました⁴³。また、そのうち既婚者の占める割合も半数を超え、平均年齢も30歳を超える等の状況にありました。この時期は高度成長期で、労働力需要が増大し人手不足であることから、労働力の供給源として女性に目が向けられたのです。女性の側にも出生率の低下、家事労働の合理化に伴う余裕時間の増大、消費水準の上昇等による追加所得への欲求の高まり、女性の学歴の向上等による参加意欲の増大、子ども数の減少と末子出産年齢の低下による女性のライフサイクルの変化等がありました。そのため、女性労働者が経済及び社会の発展に寄与する度合いが増すとともに女性の生涯における職業生活の意義も高まるものと予想されました。

しかし、この当時は女性の就業について外国においても様々な見解が見られ、その能力活用に向けた政策をとるべきかは意見が分かれていました。例えば、ドイツでは子供のある母親は家庭生活を可能な限り優先させるべきであるとの考え方でしたし、スイスは家庭を離れて職業に従事するのは好ましくないといった考え方でした。

そこで労働省は各専門分野の学識経験者で構成する「婦人の就業に関する懇話会」を設置して三分科会に分けて専門的な検討を行うことにしました。分科会の構成は以下の通りでした。

第一分科会 国民経済的観点から見た婦人の就業

ex 婦人労働力に対する需給の見通し、主婦の就業の国民経済上のバランスシート

第二分科会 母性育児、教育の問題から見た婦人の就業

ex 婦人の就業がこどもの心身の発育に及ぼす影響、婦人の就業と人口再生産、保育の社会化の方向

第三分科会 婦人の地位、家庭、地域社会の問題から見た婦人の就業

ex 婦人の地位向上と就業、家庭生活の安定と主婦の就業

この検討の結果得られた結論は、まずは「婦人が就業することは、産業経済その他の社会的要請に応ずることであり、一方婦人自身にとっても能力の発揮、自己充実の機会を広げ、婦人の地位の向上につながるという観点から、一般的には助長すべきである」というものでした。まさに「活用」の視点がここに表れていました。

ところが一方で、「乳幼児を持つ主婦の就業については、問題はかなり複雑であるので、婦人一般の就業とは同一視することはでき」と留保しています。「こどもの精神的発達にとって、母親のスキンシップは非常に重要であり、また、婦人が次代を担う子どもを出産し健全に育成するという役割を通して行う社会的貢献度も極めて大きい」というのです。し

かし他方、「婦人が就業をとおして行う経済社会の発展に対する寄与も評価されなければならない。さらに婦人自身の働きたいという主体的な価値志向も十分に尊重されなければならない。」とも言っています。ここでも社会の発展への寄与という間接的な言い方ながら子供を持つ女性についても「活用」の視点が存在することがわかります。

結局「婦人の職業活動と母性の両者はともに重視されなければならない。」「よって乳幼児を持つ主婦が家庭にとどまるか、就業すべきかについては、社会的に断定すべきものではなく、婦人自身の主体的な選択により行うべきものとする。」という自由選択論に立ちました。

そのうえで、「主婦が真に自由な選択をおこなうためには、それを可能にする諸条件の整備が必要である。すなわち、乳幼児をかかえて就業する主婦に対しては、保育施設の整備はもとより勤務時間などの配慮についても検討を要するであろう。一方育児に専念しようとする主婦に対しては、経済的理由のみで就業に追い込まれることのないように育児費についての援助、(中略)再就業を円滑にするための雇用、訓練の機会の確保、育児休職制度の普及も必要であろう」とされたのです。

そして注目されるのは「終身雇用を基調とする我が国の雇用慣行は、婦人の育児による就業の中断、再就業という場合に、不利に作用しがちであり、それが自由な選択を阻害する要因ともなっていることに注目すべきであり、近代的な労働市場、労働慣行への形成の努力が必要であろう。」というくだりです。当時終身雇用慣行は近代的ではないと考えられ、より移動が自由な労働市場の形成が模索されていたと解釈できる内容です。

2 「勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想」の諮問・答申

このような報告書を踏まえ、労働省は「勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想」を取りまとめ、1971年12月に婦人少年問題審議会に諮問しました⁴⁴。その基本構想の冒頭には、「勤労婦人の能力を有効に発揮できるようにするとともに、特に既婚の勤労婦人が育児・家事その他の家庭責任と職業生活との調和を図ることができるようにするために必要な措置を講じ、もって勤労婦人の福祉を増進することを目的とするものとする」とあります。同時に「勤労婦人の福祉についての基本的理念を明らかにすること」も盛り込まれ、この時代において特に既婚の女性の就業についての様々な意見があった中で、国が一步踏み出して理念を示すことを目指しているものと言えるでしょう。なお、この基本構想において懇話会の報告書にはなかった「勤労婦人」の用語がつかわれていますが、その定義は「現に事業主に雇用されている婦人及び求職中の婦人であり、民間労働者であると公務員であるとを問わず、また年齢も問いません」と法案成立後説明されています。この用語がつかわれた理由については、「「勤労婦人」という用語は、「女子労働者」と同義ではありますが本法が、勤労青少年福祉法の姉妹法ともいえるべき関係から、「勤労婦人」となったものです。強いて「勤労婦人」と「女子労働者」との差異を上げれば、前者が公務員をも含めたおよそ雇用されて働く女子をすべて対象とする趣旨を有するのに対し、後者は基準法の適用対象となる女子を言う場合があるという点です。」と法案成立後説明されています。

婦人少年問題審議会の審議の末、翌1972年2月には労働大臣あての答申が出されましたが、その中では基本理念について「勤労婦人は①次の世代を生育するという重要な役割を有しつつ、②社会・経済の進展を支える者であることにかんがみ」という勤労婦人についての基本認識を示しました。次いで「勤労婦人が母性を尊重されつつ職業生活をおくり、特に職業生活と育児等の家庭責任とを調和しようとする場合に当面する諸問題の解決を容易にできるようにするとともに、その能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」とし、さらに「勤労婦人が勤労に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで能力を発揮するように努めなければならないものとする」としています。また、育児について「事業主は、その雇用する勤労婦人に関し、育児のための休業及び授乳のための設備等乳幼児の保育のための便宜を供与するよう、実情に応じた配慮をすることに努めるものとする」とされています。

また、答申の末尾に「なお、勤労婦人の福祉に関連する施策は広範多岐にわたるので、この答申に基づく法律の施行にあたっては、憲法に規定されている男女平等の趣旨を生かし、労働基準法関連法律の施行及び関連施策との連携を密にし総合的な効果を上げるよう特に要望する」との一文が加えられていることが目を引きます。この中の「憲法に規定されている男女平等の趣旨を生かし」が正確に何を意味するのか今となっては不明ですが、当時婦人少年室の行政指導だけでは是正が難しかった女子若年定年制等を労働基準行政のチャンネルをも活かして是正することを期待していた可能性があります。

3 勤労婦人福祉法案の国会提出

答申後政府部内で検討され勤労婦人福祉法案は1972年3月14日閣議決定され、同日第67回通常国会に提出されました⁴⁵。この「勤労婦人福祉法案」は、全17条の小規模な法律でしたが、国会での審議はかなり活発で、立案担当者も「一見軽量に見える法律ではあるが、着眼点と奥行きがセールスポイントになっていたためか、国会でも過分な審議回数の下に活発に審議された」⁴⁶と述懐するほどでした。3月16日衆議院本会議において趣旨説明が行われ同日直ちに社会労働委員会に付託、衆議院社会労働委員会において4月25日に提案理由説明があった後5月9日から6月6日に至るまで5回の質疑が行われました。

6月6日には自由民主党、社会党、公明党、民社党の四党から修正案が提出されましたがその内容は、①基本理念をうたった第2条において「母性を尊重されつつ」の後に「しかも性別により差別されることなく」を加える、②勤労婦人の職業訓練についての啓もうなどを規定した第8条において「必要な技能の習得」のみならず「その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにする」ことを加える、③母性健康管理に関して定めた第9条、第10条において勤労婦人が母子保健法の規定による保健指導、又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、単なる配慮のみならず「勤務時間変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずる」旨を明らかにし、見出しにも修正を加える、といったものでした。

この修正案及び法案が全会一致（共産党は棄権）で可決され、引き続き自由民主党、社会党、公明党、民社党から四党共同提案の附帯決議が案が出されこちらも全会一致で採択されました。この附帯決議の中には「育児休業について（中略）その円滑な普及を図り実効を上げるため、休業中の生活安定等についての専門的な検討を含め必要な措置を講ずるよう努めること」「本法の施行と相まって、公立保育所等の設置を促進し、その運営の充実を図るよう整備計画の拡充に努めること」などが含まれていました。

同日の本会議では社会労働委員会の議決通り修正可決され、直ちに参議院に送付されました。参議院においては6月8日本会議において労働大臣から趣旨説明が行われ、同日の社会労働委員会でも提案理由説明が行われました。審議は同日及び6月16日に行われ、採決の結果全会一致（共産党は棄権）で可決され、附帯決議も衆議院の場合と同様四党から提出され全会一致で採択されました。法案は同日参議院本会議において可決成立しました。

こうして成立した勤労婦人福祉法案は、1972年（昭和47年）7月1日法律第113号として公布、施行されました。

4 勤労婦人福祉法の趣旨

この法律立案の理由として「婦人少年室の行政に軸足を置いた、法律に基づいた女性労働行政を」との強い要請が全国の婦人少年室長から婦人少年局へ集中したといった事情⁴⁷もあったようですが、法律の目玉となったのが育児休業であり、立案担当者の述懐でも、「当時、育児休業は「育児休暇」又は「育児休職」として、主に女性労働者の長期雇用を必要とする職種に設けられ、利用されていた。しかし、普及率は低く、内容も十分なものではなく、政策としての支援もない状態に置かれていた。しかし今後の労働市場を展望すると、女性労働者の参加、進出が大きく見込まれている中で、長期勤続にとって不可欠の政策であろうということになった」⁴⁸ともされています。ここでも育児休業が「長期勤続」にとって不可欠という認識、即ち継続雇用による女性労働者の「活用」が意識されていたことが分かります。

5 勤労婦人福祉法の内容

成立した勤労婦人福祉法の内容は、以下の通りです⁴⁹。（条数は制定当初のものです。）

（目的）（第1条）

勤労婦人福祉法の目的規定は、「この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。」とあります。

「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにする」といった基本法的な性格を示す表現とともに、「勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置の推進等」という一次目的の達成を図ることにより「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ること」が最終目的であることを明らかにしています。

「福祉の増進」を明示する以上「福祉」の視点があることは疑いありません。では「地位の向上」が何を意味するかですが、制定経緯をみると、基本理念でも表わされている女性労働者の能力の十分な発揮による充実した職業生活といったことを指していると考えられます。そうすると制定経緯における議論を想起すれば女性の能力の「活用」といった点が背景にあるという言い方もできると考えられます。なお、「正義」の視点のうちの「平等」視点については、国会修正で基本理念において「性別により差別されることなく」というくだりが加わり、職業訓練についても「均等な機会」といった表現が加わっていることから、全く存在しなかったとは言えないでしょうが、実効性を有する具体的な規定は存在しませんでした。「保護」視点については、後述のように母性保護措置についての努力義務が創設されていますが、これ自体企業が措置を講じないことが正義にもとるといった考え方よりも、むしろよりよい環境に置くことによって女性労働者の幸福を高めるといった「福祉」の視点が強いと言えます。

以上みてきたように勤労婦人福祉法は、「福祉」の視点を中心として「活用」の視点が変わった法律と言っていいでしょう。

（基本理念）（第2条、第3条）

勤労婦人が女性として「次代を担う者の生育」という重大な役割を有するとともに、労働者として「経済及び社会の発展に寄与する者である」ことに鑑み、「勤労婦人が職業生活と家庭生活の調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を十分に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるべきである」という基本理念を宣言しました。この規定のうち「しかも性別により差別されることなく」は国会による修正で加えられたことは前述のとおりですが、このことが、後に男女雇用機会均等法の立案を行う時に勤労婦人福祉法の一部改正という形を取ることを可能にした一つの要因となったと考えられます。男女雇用機会均等法成立後に出版された立案担当局長による解説書⁵⁰においても、勤労婦人福祉法の一部改正の形式をとったことについて、「改正前の勤労婦人福祉法は、勤労婦人の福祉の増進を図るための基本法の性格を有しているものであり、第2条に「勤労婦人が・・・性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営む・・・ことができるように配慮される」ことが基本理念として定められていたことから明らかなように、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必要性がすでにその中に理念として盛り込まれていた」ことを第一の理由として挙げています。

なお、勤労婦人福祉法は、基本理念実現のために必要となる勤労婦人自身の自覚と努力に関する規定を設け「勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんでその能力を開発し、これを職業生活において発揮する」ことを求めました。この規定は男女雇用機会均等法にも受け継がれますが、1999年施行の改正法において削除され、以後育児・介護休業法において子を養育し又は家族の介護を行う男女労働者の規定として新たに設けられることと

なります。

（関係者の責務）（第4条）

勤労婦人の福祉を増進する事業主、国、地方公共団体の努力義務やこれらの当事者が勤労婦人の福祉のための措置や施策を講ずるときには本法の基本理念の具現に努める旨が規定されました。

（啓発活動）（第5条）

国と地方公共団体の啓発活動を規定しましたが、「勤労婦人の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消」が強調されており、法文上には表れていませんが「合理的理由なしに行われるいわゆる若年定年制等の不当な雇用慣行等の解消のための機運の醸成」⁵¹が意識されていました。

（勤労婦人福祉対策基本方針）（第6条）

「勤労婦人の福祉に関する施策の総合的推進を図る」ため、労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるものとしました。

（職業指導等及び職業訓練）（第7条、第8条）

職業指導、職業訓練については、雇用対策法、職業安定法及び職業訓練法において既に基本的事項が規定されていたものですが、「婦人の適職選択と能力の開発向上を図るための措置を一層充実させる」⁵²趣旨で、それぞれ職業安定機関や、職業訓練を行う当事者の行う措置について規定されました。職業訓練の規定には前述のように国会での修正で「その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにする」のくだりが加えられており、当時十分でなかった女性労働者についての職業訓練の受講機会の増大の必要性が強く意識された規定となっています。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置）（第9条、第10条）

当時労働基準法においては、労働者の妊娠出産及び育児に係る最低労働基準として、妊娠中の軽易業務への転換、産前産後休業、育児時間について定められていましたが、これら労働基準法に規定される措置以外のものであって特に重要である事項について事業主に努力義務を課したものです。母子保健法の規定に基づく保健指導、健康診査を受ける時間が確保できるような配慮や、また保健指導や健康診査のつど、医師等が母子健康手帳の指導事項欄に注意すべき事項を記載することとなっていることから、「勤労婦人がこれらの指導事項を守ることができる」ように必要な措置を講ずることが努力の対象となっています。後者については、国会での修正により、漠然とした配慮ではなく、勤務時間短縮や勤務の軽減など具体的な措置を実施する努力義務とされました。

（育児に関する便宜の供与）（第11条）

事業主がその雇用する女性労働者について、必要に応じ、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うことを努力義務としました。初めて法律上育児休業が定義され「事業主が乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休

業することを認める措置をいう」とされました。全体が努力義務となっているほか、必ずしも育児休業そのものでなくとも「育児のための便宜の供与」が許容されており、この中には「勤務時間に関する配慮」や「事業場内における授乳のための設備の設置」等が含まれるとされました。なお、育児休業導入を促進するため 1975 年度には「育児休業奨励金」⁵³が設けられました。

（相談・講習等）（第 12 条）

女性労働者の充実した職業生活や職業生活と家庭生活との調和には、職業指導、職業訓練以外にもきめ細かな相談対応や講習などが必要であるとの認識のもとに、これまで都道府県などで行われてきた広く女性労働者一般を対象とした講座や後述の働く婦人の家の事業として行われてきた相談、講習等の強化を意図して規定されました。

（働く婦人の家、働く婦人の家指導員）（第 13 条、第 14 条）

1953 年の国庫補助創設以来各地に設置され 1972 年度末で全国 40 か所を数えた「働く婦人の家」について、その設置に関する努力義務を地方公共団体に課すとともに、その設置、運営についての望ましい基準を労働大臣が定めること等が規定されました。また働く婦人の家には働く婦人に対する相談及び指導の業務を担当する「働く婦人の家指導員」を置く努力を求め、その資格を大臣が定める旨が規定されました。

（国の助言など）（第 15 条）

「勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助」を国は「行うように努めなければならない」としており、助言指導等の対象には地方公共団体のほか、事業主、事業主団体、労働組合等も想定されていますが、条文上は明記されませんでした。また助言指導等を行う主体は「国」と漠然と表現され、行政官庁としての労働大臣や、都道府県婦人少年室長は明示されていません。法律自体が事業主への義務付けを伴うものでなかったためですが、これらは男女雇用機会均等法の立案の際改められることになります。

（調査等）（第 16 条）

「勤労婦人の職業生活及び家庭生活」に関し必要な調査を行うこと等を規定しました。

（船員に関する特例）（第 17 条）

「船員及び船員になろうとする勤労婦人」に関する勤労婦人福祉対策基本方針の策定や職業生活と家庭生活に関する調査研究等については運輸大臣が行う旨を規定しました。

6 勤労婦人福祉対策基本方針

勤労婦人福祉法に基づく初めての勤労婦人対策基本方針は、1973 年 8 月 6 日に公表されました⁵⁴。勤労婦人福祉法ではこの勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項について、第 6 条第 2 項で「勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項」「勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項」の 2 項目を示すほか、同条第 3 項で「勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢別及び配偶の関係別の就業状況を考慮して定められなけ

ればならない」とされていました。

また同条第4項では、勤労婦人福祉対策基本方針を定める際の手続きとして、婦人少年問題審議会の意見を聴くほか都道府県知事の意見を求めることとされています。

さて上記の諸条件を踏まえて策定された勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項として、職業生活の動向、家庭生活の動向、職業生活及び家庭生活をめぐる諸問題について記述したうえ、勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項として、

- ① 勤労婦人の福祉の増進と地位の向上に関する気運の醸成
- ② 職業能力の有効発揮に関する対策の推進
- ③ 母性の健康管理に関する対策の推進
- ④ 職業生活と家庭生活の調和に関する対策の推進
- ⑤ 福祉施設の整備

を挙げています。「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上に関する気運の醸成」においては、「一部企業に見られる勤労婦人の能力の有効発揮を阻害している諸慣行たとえば結婚退職、若年定年などの不合理な雇用制度等については、多面的な啓発指導を行ない、その解消に努めるものとする、」と差別定年制にも触れています。

「職業能力の有効発揮に関する対策の推進」については、「産業・職業構造の近代化がすすみ、技術革新の急速な進展がみられる今日、勤労婦人がこれらの変化に円滑に対処してゆくためには、勤労婦人が性別により差別されることなく、職業生活の全期間を通じて、必要な時に、適切な訓練を受ける機会が広く確保されるとともに職業訓練の受講が広く定着することが望まれる。」とされたほか、「上記の諸施策の展開とあいまって職場における雇用管理の充実を図る必要がある。(中略)国は、事業主に対し、勤労婦人の雇用機会や職業分野の拡大、不合理な雇用慣行の是正、男女同一労働同一賃金の推進、婦人の職業能力に対する適正評価とそれに基づく昇進等の処遇の実施について啓発指導等に努めるほか、婦人の職業に関する調査研究の成果を提供するなど、必要な指導援助に努めるものとする。」とあります。

またパートタイム雇用についても触れられており、「パートタイム雇用については、労働条件、企業内教育訓練等、雇用管理の改善についても必要な指導等を行うものとする」とされています。

このように勤労婦人福祉対策基本方針では、「福祉」を基調としつつも女性労働者の能力発揮を促す形で「活用」の視点がにじみでています。また、勤労婦人福祉法の基本理念に国会修正で盛り込まれた「性別により差別されることなく」の考え方を反映した「正義」の視点が法律以上に顕在化した形で策定されたということもできるでしょう。

第8節 教員及び看護婦、保母等に関する育児休業法の制定

1 立法の経緯

1975年には、特定職種に就く女性労働者に育児休業を認める「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」（以下「特定職種育児休業法」という。）が成立しました。この法律は議員立法で提出され、成立に至るまでに長い経緯がありますが、以下簡単に紹介しておきます。

話は1966年に遡りますが、この年、ILO・ユネスコの教員の地位に関する特別政府会議で採択された「教員の地位に関する勧告」において、「子のある女子教職員」については、「失職することなく、かつ、雇用に基づくすべての権利を十分に保護されて」産後1年以内の無給の休業を要請によりとることができる措置が規定されたのです。このような国際的背景に加え、家族構成の核家族化傾向、女性労働者の増加と専門化、保育所特にゼロ歳児保育施設の不足、妊娠・出産による退職と再就職の不利益、母乳育児とスキップの必要性、育児休業制の要求増大とその制度の実現、勤労婦人福祉法の制定や人材確保の必要性が特定職種育児休業法の制定の背景とされています⁵⁵。特に人材確保の必要性に関しては、特定の職種について「優れた人材が不足してその業務遂行にも支障をきたすような分野が生じ、人材の確保のために各種の特別の施策の必要性が唱えられるようになった。この人材確保のための施策の必要性が特に顕著に唱えられたのは、義務教育諸学校の教育職と、医療・社会福祉の面における看護婦・保母である。」⁵⁶と認識されました。そしてこの「義務教育諸学校の教育職員はその重要部分を女子が占めており、看護婦・保母は女子がそのほとんどを独占する職種であり、かつ、これら教育職員や看護婦・保母はいずれも一定の資格を必要とし、その養成に数年の期間を要するので、すぐに就業者を増加させることが困難である。しかもこれらの職種はただ単に法律の定める資格が備われば業務遂行に支障がないというわけではなく、資格取得後に相当年数の経験が必要な職種ということになる」とその人材確保が必要となる具体的事情を述べています。そして「教育行政、医療行政、及び社会福祉行政上の国の立場や使用者側の立場からも、これらの職種について人材確保のための育児休業制度導入の必要性が認識されることとなった」とされています。ここに、資格や経験を有する特定職種の女性労働者の「活用」を主眼とした育児休業制度といった姿が見えています。

国会においては、ILO・ユネスコの勧告のあと日本社会党が1967年以降3回にわたり「女子教職員育児休暇法案」を参議院に提出し、また、与野党合意に基づき「義務教育諸学校等の女子教育職員の育児休暇に関する法律」が委員会提出法案として1971年6月9日参議院本会議で可決され（衆議院において審議未了廃案）ています。さらに、1973年8月、1975年3月においても、同名の法律案が社会、共産、公明、民社四党の共同提案として参議院へ提出され、1973年には参議院本会議で可決（衆議院で審議未了廃案）といった経緯をたどっていました。教育職員以外の看護婦等についても1974年の日本社会党による法案提出や自民

党による法案提出に向けた動きがありました。

2 特定職種育児休業法案の提出と成立

このような状況の下で、与党自民党内及び同党と各省庁との間の意見調整、又与野党間の折衝が精力的に行われ、最終的には橋本龍太郎議員（自民党政務調査会副会長）ほか各党の衆議院文教委員会及び社会労働委員会の理事 23 名を提出者として、「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案」（以下「特定職種育児休業法案」といいます。）が、1975年6月26日衆議院に提出されました⁵⁷。特定職種育児休業法案は、同日衆議院文教委員会に付託され、翌27日に提案理由の説明後ただちに可決、同日衆議院本会議でも可決されました。その後参議院に送付され、参議院では7月1日に文教委員会で提案理由説明後質疑もなく附帯決議を付して原案通り可決され、同月3日未明に本会議で可決という早い展開で成立しました。そして1975年（昭和50年）7月11日法律第62号として公布され、翌1976年4月1日から施行されました。

3 法律の構成と内容

成立した「特定職種育児休業法」は、本則17条の法律で、目的、定義に続き第3条以降で育児休業の具体的内容を定めています。第16条までは公務員である特定職種の女子労働者に係る規定、17条のみが民間部門で働く特定職種の女性労働者についての規定でした⁵⁸。

この法律の目的規定（第1条）は「この法律は、義務教育諸学校等の女子の教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の職務の特殊性にかんがみ、これらの者について、育児休業に関する制度を設け、女子の教育職員及び看護婦、保母等の継続的な勤務を促進し、もって義務教育諸学校等における教育及び医療施設、社会福祉施設等における業務の円滑な実施を確保することを目的とする。」となっており、特定職種に係る女子労働者の「継続的な勤務を促進」することを直接的な目的とし、「施設等の業務の円滑な実施を確保すること」を最終目的としていること、及び女性労働者の福祉の増進を目的に明示していないことが勤労婦人福祉法の目的規定と大きく異なります。さらに言えばこれらの目的の前提として特定職種の「職務の特殊性等にかんがみ」というくだりがあり、その意味するところとして、役割の重要性、職務内容の特殊性に加え、「人材確保の必要性とその困難性」があると解説されています。

これらのことから、まさにこの法律は女性労働者を対象としつつ「活用」の視点を前面に出した法律であったと言えます。もちろん目的規定がこのような書き方になったのは「勤労婦人のうち特定の職種・職域を限定して育児休業制度を設ける以上、他の一般の労働者と区別してなぜ特定の範囲のものだけに対象を限定したかという理由を明らかにする必要がある」⁵⁹ためと説明されていますが、前述のような背景に鑑みても実際に特定職種における女性労働者の「活用」が法案の主眼であったと断言するのはいいのではないのでしょうか。

育児休業に関する具体的規定は、まず公務員に関して、対象を幼稚園から高等学校までの国公立の義務教育諸学校等の女子教育職員並びに国及び地方公共団体の運営する医療施設、

社会福祉施設などの看護婦、保母等で一歳未満の子を養育する者（以下「女子教育公務員等」といいます。）とし、これらの者が育児休業の許可を申請した時は、任命権者はその代替要員の臨時的任用が著しく困難な事情にある場合を除き、許可をしなければならないこととされました（第3条）。育児休業期間を原則1回だけ延長できることや育児休業の終了などの技術的な規定もおかれまして（第4条、第5条）。育児休業期間については身分を保有するが職務に従事せず、その期間については給与を支給されないこと（第6条）、女子教育公務員等は育児休業を理由として不利益な取扱いを受けることはないこと（第7条）等も規定され、国家公務員、地方公務員といった身分の特性に応じた処遇に関する技術的規定もおかれまして（第8条～第14条）。更に代替職員の臨時的任用の規定が置かれ（第15条）、原則として任命権者は育児休業の期間臨時的任用をすべきものとされました。

公務員でない女子教育職員や看護婦、保母等については、私立の学校の設置者や医療施設・社会福祉施設の運営者が「この法律に規定する育児休業の制度に準じて」子の養育のための休業に関して必要な措置を講ずるように努めなければならない旨の努力義務が置かれまして（16条）。したがって、公務員以外の特定職種に働く女性労働者については、この法律による直接の恩恵がほとんどなかったともいえます⁶⁰。

なお、本則で無給とされた対象公務員については、附則において、当分の間「法律又はこれを基準として定める条例の定めるところにより、必要な給付を行うことができる。」とされ、人事院勧告や一般職の給与に関する法律の改正等を経て、共済組合掛け金相当額の育児休業給が支払われることとなりました。

第9節 小括

この時期には、終戦直後からのGHQの影響がなくなり、保護規定の見直し等、労働行政に対し産業、経済発展の見地からの議論も活発化してきました。法律に根拠をおく正式の地方支分部局である婦人少年室の設置等行政体制も整い、婦人少年局における独自色のある女性労働行政が登場してきたと言えます。婦人少年局が女性労働行政として啓発に当たってきたテーマは、女性労働者保護のための規制行政は労働基準局に、女性労働者の組合加入といった労使関係は労政局に、また、その職業の安定については職業安定局にと、それぞれ法律の所管と言う意味での権限がありましたから、おのずから婦人少年行政が独自色を出せるのは、これら以外の領域、すなわち「福祉」の領域であったと考えられます。こうして働く婦人の家や内職補導の事業などがスタートしました。法律を持たない中で予算措置のみでこれらの政策を推進するには限界もあったでしょうし、女性労働行政として何に本腰を入れるべきかについてのスタンスを固めるには至らず、あれこれ模索をしていた時期とも言えるでしょう。

そのような中、高度経済成長がもたらした労働市場のひっ迫が女性労働者の「活用」に目

を向かせます。特に、この女性労働者の「活用」についての論議が、まずパートタイム労働者について始まっていることに注目すべきでしょう。ただその「活用」に向けた論議は、婦人少年問題審議会の「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議」（1966年）から「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」（1969年）に至る中でも、労働基準法の徹底等就業条件の整備といった活用の前提となる条件整備に力点が置かれており、女性の能力を労働市場で活用するための積極な誘導策と言えるまでのものではありませんでした。また、そもそも「“パートタイマー”の概念について一般にみられる混乱」⁶¹と表現されるような、定義についての議論があったようです。1969年の建議において、パートタイム労働者を「パートタイマーとは一般的にいて、一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものと考える。」と定義付け「パートタイム雇用は、短時間の雇用をさすものであって、身分的な区分でないことを明確にし、その周知徹底を図ること」としたにもかかわらず、実態としての「パートタイマー問題」は、その後も、労働時間の短かさ以外の通常労働者との様々な雇用管理上の違いのある労働者の問題に広がっていきます。

ところで、パートタイム労働と同様、女性にとっての働き方の一つとしてこの時期に広がっていったのが「内職」でした。女性労働政策の立場から内職公共職業補導所を通じた相談あっせんや、各種調査が行われている中1970年に制定された家内労働法に基づき労働基準行政の一環として最低工賃の設定や安全衛生対策等が進められていきます。同じ政策対象について労働基準行政が監督的立場で、女性労働行政が啓発、援助的立場で政策展開するのは、労働基準法も同様であり、その意味では既に例がありましたが、家内労働政策においても同じ道をたどることになりました。

またパートタイム労働者についても、婦人少年局が中高年齢女性の働き方の典型という意味から女性労働政策として取り組む一方、その就業環境整備に係る具体的政策は、労働基準行政、職業安定行政等労働行政における他の行政体系における対応を必要とするものでした。1969年の婦人少年問題審議会の建議については、その結論を踏まえ省内の職業安定行政が通達を出してもいます。

さて、このようなパートタイム労働者に係る議論の流れが建議によって一段落した後、1970年に婦人少年局が初めて中心となって所掌する「勤労青少年福祉法」が誕生した勢いに乗って、2年後の1972年、女性労働政策をテーマとする単独立法「勤労婦人福祉法」が生まれたのでした。ここでは、パートタイム労働に限らず女性が就業すること全般について「産業経済その他の社会的要請に応ずることであり（中略）一般的には助長すべきである」⁶²との認識のもとで、立法が行われました。ただ、「勤労婦人福祉法」は題名でもわかるとおり「福祉」の視点を前面に出した法律で、「活用」の視点が強く打ち出されることはありませんでした。その理由としては、特に家庭を持つ女性が働くことに対する国民の様々な見方が存在し、政府が女性の就業を奨励することは、政治的にも難しかったことが挙げられます。か

くしてこの法律は、基本法的性格を帯びつつ「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図る見地から」⁶³、特に「職業生活と家庭生活との調和」に力点を置いた内容となりました。その目玉となった育児休業に係る規定も、「福祉」の視点の色濃いものでした。

一方、議員立法で生まれた特定職種育児休業法は、育児休業制度導入による継続雇用の確保を通じた人材の確保といった「活用」の視点を打ち出して、誕生します。勤労婦人福祉法が、女性労働者の活用を背景理念とし、育児休業を規定しつつも正面から打ち出したのが「福祉」の視点であったのと対照的であり、この法律で初めて育児休業と継続雇用が法律の規定上結びつくことになりました⁶⁴。

なお、この期の最後には、オイルショックによる急激な経済活動の停滞が発生し、「活用」の視点重視の傾向が長く続くことはありませんでした。

-
- ¹ このパラグラフの記述は、労働省婦人少年局『婦人労働の実情1952年』、同『婦人労働の実情一昭和50年一』による。なお、雇用者数、就業者数のデータは総理府「労働力調査」によるもので非農林業を含む数値である。
 - ² このパラグラフの記述は、労働省婦人少年局、前掲両書による。なお、平均年齢、平均続年数は、1952年は労働省「個人別賃金調査」、1975年は労働省「賃金構造基本統計調査」によるものであり、有配偶者の割合、短時間雇用者の割合のデータは総理府「労働力調査」（非農林業を対象）によるものである。
 - ³ このパラグラフの記述は、労働省婦人少年局前掲両書による。なお、雇用者の学歴別構成比のデータは、1952年は労働省個人別賃金調査、1975年は総理府就業構造基本調査によるものであり、労働者の給与のデータは労働省毎月勤労統計調査によるものである。
 - ⁴ このパラグラフの記述は、労働省婦人少年局『婦人労働の実情一昭和50年一』による。なお、各種雇用管理に係るデータは、1974年労働省「女子の雇用管理に関する実態調査」によるものである。男女別定年制をとる企業の割合については、1976年労働省「雇用管理調査」によれば、定年を定めている企業の23.5%となっている。
 - ⁵ 総理府内閣総理大臣官房広報室「婦人に関する意識調査」（1973）1972年10月現在の調査における女性回答者のみのデータである。
 - ⁶ 同調査では「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」「結婚するまでは職業をもつ方がよい」が計30.9%、「職業を持たない方がよい」も7.8%あった。
 - ⁷ 総理府「男女平等に関する世論調査」（1975）1975年7月調査。これは男女の回答のデータである。
 - ⁸ 労働省編『労働行政史第三巻』（1982）労働行政史編纂委員会 P152。以下この節（4を除く。）の記述は同書による。
 - ⁹ 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
 - ¹⁰ 労働省『労働問題のしおり』（1973）によれば、前年まで内職公共職業補導所となっていた記述がこの年から改められている。なお、内職相談センターは、1977年度から順次「婦人就業援助施設」に改組されて行った。
 - ¹¹ なお、統計データについては、1951年5月に婦人少年局から発行された『婦人労働統計資料1950年分』等が既にあった。
 - ¹² リッジウェー声明は、1951年5月1日に発表された。同声明を契機とした労働基準法の形成の経緯については、廣政順一『労働基準法 制定経緯とその展開』（1979）日本労務研究会 P69 以下に詳しい。
 - ¹³ 廣政、前掲書 P69～。以下この節の記述は同書による。
 - ¹⁴ 廣政、前掲書 P86
 - ¹⁵ 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）労務行政研究所 P43。以下この項の記述は同書による。
 - ¹⁶ 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 P21～P23
 - ¹⁷ 横山文野『戦後日本の女性政策』（2002）勁草書房 P36～。以下このコラムの記述は同書による。
 - ¹⁸ 松原、前掲書 P43～。他の四大臣とは、大蔵大臣、文部大臣、厚生大臣、建設大臣である。以下この項の記述は同書による。
 - ¹⁹ 労働省婦人少年局編著『パートタイム雇用の現状と課題』（1969）日本労働協会所収。以下「女子パートタイム雇用に関する専門家会議」「女子パートタイム雇用の対策に関する 建議」の経緯は同書による。
 - ²⁰ 建議後の経緯については、松原、前掲書 P50～による。

- 21 労働省婦人少年局編『女子の定年制』（1965）日本労働協会 P74
- 22 労働省婦人少年局編、前掲書 P1
- 23 同上。この研究会議の内容は同書に収録されている。
- 24 労働省婦人少年局婦人労働課編『勤労婦人福祉法早わかり』（1972）婦人少年協会 P78。
なお、赤松良子『均等法をつくる』（2003）勤草書房 P9～には、当初広島婦人少年室に対する回答として「・・民法90条にいう公序良俗に反して無効になると考えられる」と明記した原案が作られたが、若年定年であっても女性がそれに同意して入社していることや、裁判所の判断が出されていない段階であったことから、婦人少年局長の同意が得られず表現を和らげたとある。
- 25 定年、退職に係る女性差別に関する判例は、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 P35 以降に整理されている。
- 26 労働省婦人少年局『婦人労働資料 No6 男女同一労働同一賃金について』（1951）
- 27 1967年6月30日衆議院外務委員会会議録参照。
- 28 1967年6月16日衆議院外務委員会において行われた提案理由説明
- 29 同上。
- 30 同上。なお、1967年6月30日の衆議院外務委員会において、辻英雄官房長が「昨年の秋にILOのモース事務総長から書簡がございまして、1968年が国際人権年に当たるので、人権に関係の深い幾つかの条約をできるだけ批准してもらうように希望する、こういうことを申してまいっております」と説明している。辻官房長の説明によればこの時に批准の要請があったのは、100号条約のほか、強制労働に関する条約（29号）、強制労働の廃止に関する条約（105号条約）、結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）、団結権及び団体交渉権に関する条約（98号）、農業の結社権に関する条約（11号）、雇用及び職業における差別待遇の禁止に関する条約（111号）の計7つであったとされる。
- 31 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
- 32 浅倉むつ子「ILO100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・児童家庭局雇用均等政策課 P158
- 33 1967年7月11日参議院外務委員会会議録参照
- 34 (財)日本ILO協会『職場の基本的権利と国際労働基準—ILO基本権条約の解説—』（2004）日本ILO協会（同書はILO事務局が2003年に発行した“Fundamental rights at work and international labour standards”を翻訳したものである）P105
- 35 (財)日本ILO協会、前掲書、同ページ
- 36 ILO事務局が2003年に発行した“Fundamental rights at work and international labour standards”（日本語訳は(財)日本ILO協会、前掲書による）は、「「価値」の定義は条約には具体的になっていないが、報酬を計算するうえでの職務の価値を指している。」「100号条約と第90号勧告は、その対象を「同一の」または「類似した」労働以上に広げ、異なった職務であっても同一の価値を持つと言えるものまで含めている。」としており、条約採択後の条約勧告適用専門家委員会の議論などを経てその解釈の変更または明確化をしたことがうかがわれる。また、民間部門について同一価値労働同一報酬の原則の適用の「促進」で足りるとしても、そのような政府の役割が果たされたかどうかについては、批准国に課される年次報告に対する条約勧告適用専門家委員会等での書面審査で幅広く問われることとなった。いずれにしろ、ILO第100号条約の批准に伴う政府の義務は、後日批准時の予想を上回るものになった可能性がある。
- 37 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 P7～。以下このパラグラフの記述は、同書による。
- 38 労働省労働基準局家内労働室編、前掲書 P20～。以下この項の記述は、同書による。
- 39 労働省労働基準局家内労働室編、前掲書 P22～。以下この項の記述は、同書による。
- 40 労働省労働基準局家内労働室編、前掲書 P10。
- 41 岡部実夫『家内労働法の解説』（1972）労務行政研究所 P416
- 42 岡部、前掲書 P422
- 43 労働省婦人少年局婦人労働課編、前掲書 P13。以下この項の記述は、同書による。
- 44 労働省婦人少年局婦人労働課編、前掲書 P33。以下この項の記述は、同書による。
- 45 労働省婦人少年局婦人労働課編、前掲書 P40。以下この項における法案審議の推移についての記述は、同書による
- 46 菊地更旨「勤労婦人福祉法とその後の発展」『未来を拓く—労働省女性行政半世紀のあゆみ—』（2000）女性労働協会女性と仕事の未来館
- 47 菊地、前掲「勤労婦人福祉法とその後の発展」
- 48 菊地、前掲「勤労婦人福祉法とその後の発展」

-
- 49 労働省婦人少年局婦人労働課編、前掲書 P69～。以下この項の記述は、同書による。
- 50 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
- 51 1972年（昭和47年）7月1日労働省発婦第14号「勤労婦人福祉法の施行」について
- 52 勤労婦人福祉法施行時の次官通達
- 53 労働省『労働問題のしおり 昭和51年度』（1976）p144によれば、雇用保険法に基づく雇用改善事業の一環として、勤労婦人福祉法に規定する育児休業を新たに実施する事業主に対して支給されるものであった。
- 54 労働省『勤労婦人福祉対策基本方針 昭和48年7月』（このように冊子の表面上の日付は、発表月とは異なる表示となっている。）
- 55 峯嶋誠『詳解育児休業法』（1976）ぎょうせい P7～。
- 56 峯嶋、前掲書 P9～。以下この項の記述は同書による。
- 57 峯嶋、前掲書 P15～。以下この項の記述は同書による。
- 58 峯嶋、前掲書 P22～。以下この項の記述は同書による。
- 59 峯嶋、前掲書
- 60 なお、これら民間部門の特定職種の女子労働者に関しては、1975年度創設の「育児休業奨励金」が活用可能であったほか、1978年1月から特定職種育児休業法を念頭においた「特定職種育児休業利用助成給付金」がスタートし、民間医療施設の看護婦等について育児休業中労働社会保険料の被保険者負担分相当額以上の賃金を払う事業主への助成が行われた。
- 61 女子パートタイム雇用専門家会議報告「女子パートタイムの現状と当面の諸対策について」（1969）
- 62 「婦人の就業に関する懇話会報告」（1971）
- 63 婦人少年問題審議会「勤労婦人の福祉に関する立法の基本構想について（答申）」1972年
- 64 法文上の表現は、「女子の教育職員及び看護婦、保母等の継続的な勤務を促進し、」というものであった。

第4章 「正義」視点内のパラダイム転換に苦闘した変革期 (1975～1986)

—国際婦人年から男女雇用機会均等法の施行まで—

この時期の女性労働者の状況（『婦人労働の実情』等から）

この時期には、女性雇用者は1167万人（1975年）から1584万人（1986年）と11年間に36%の伸びを示し、雇用者総数に占める女性の割合もさらに高まって、32.0%から36.2%へ増加しました¹。1975年から1986年にかけての女性雇用者平均年齢の伸び（33.4歳から35.5歳へ）は、前の時期（1952年から1975年）に比べて年率換算で鈍化しています。平均勤続年数の伸び（5.8年から7.0年）もわずかに鈍化しており、同時期に男性雇用者の平均勤続年数が10.1年から12.1年まで伸びていることから、伸び率こそ男女ほぼ同じとはいえ、男女の勤続年数の差がさらに開くこととなりました。一方、女性雇用者に占める有配偶者の割合は51.3%（1975年）から58.8%（1986年）にまで高まり、同じく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17.4%から22.7%に増加しています。

雇用者の学歴については、短大・高専・大学卒業者の割合が1975年の8.5%²から、1986年には19.2%³にまで高まりました。一方、賃金は、一人平均月間現金給与総額（事業所規模30人以上）が114,067円（1975年）から202,664円（1986年）に伸びたものの、男性の額に対する割合は55.8%から52.1%に低下し、男女格差が開いてしまいました⁴。この時期に定着した日本的雇用慣行の下で男性雇用者の多くが勤続年数に応じた賃金上昇の恩恵にあずかっていたのに対し、女性は、学卒後短い期間で結婚や出産などを機に退職し、中高年になって賃金の低いパートタイム労働に従事するケースが多かったと言えます。

企業の雇用管理における女性の取り扱いについては、定年を定めている企業のうち男女別定年としている企業の割合が、1976年には23.5%あったものが、男女雇用機会均等法施行直前の1986年1月時点の調査で14.3%まで低下し⁵、男女雇用機会均等法施行後には「ほとんどの企業で改善が進んでいる状況がみられる」ようになりました。一方、配置についての雇用管理の変化を見てみると、1974年には、女性を配置しない職種、部門があるとする企業が64.6%、1984年でも、女性を配置しない仕事があるとする企業が63.0%と、実態面での変化がほとんど見られないものもありました⁶。

女性と仕事に関する世論調査をみると、「職業を持ち、結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい」との意見が1984年調査⁷で18.1%と1972年調査⁸（11.5%）から大幅増加し、「職業を持ち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい」も41.2%と増加（1972年は39.5%）する一方、「結婚や出産を契機として家庭に入る方がよい」（1984年25.4%）や「職業を持たない方がよい」（7.8%）との意見もありました。

第1節 国際婦人年と内外の動き

1 国際機関文書における男女平等関係記述

1975年の国際婦人年を契機に、国際的にも国内的にも「平等」の視点が急速に認知され、広がっていきました。このことについて述べる前に、まず国際婦人年に至るまでの国際社会における「平等」視点の動きをおさらいしておきましょう⁹。

1945年に制定された「国際連合憲章」の前文では、「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女および大小各国の同権とに関する信念を改めて確認し」とあります。また、1948年の世界人権宣言の第1条では「すべての人は生まれながらに自由であり、かつ尊厳と権利について平等であり」「すべての人は人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる」「すべての人は、労働し、職業を自由に選択し、公平かつ有利な労働条件を確保する権利、同等の労働に対する同等の報酬を受ける権利を含む広範囲にわたる権利を持つ」と宣言しています。

一方、もともと過酷な労働条件から労働者を保護することを活動の中心においていた国際労働機関（ILO）も、1944年の「国際労働機関の目的に関する宣言」（フィラデルフィア宣言）で「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と男女平等の原則を明らかにしています。また1951年採択の「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（ILO第100号条約）とこれを補完する勧告（ILO第90号勧告）が男女同一賃金の原則をうたい、1958年採択の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（ILO第111号条約）及び勧告（ILO第111号勧告）が他の理由と並んで性に基づいて行われる雇用、職業におけるすべての差別待遇を問題としています。

1966年国連で採択された「経済的、社会的、及び文化的権利に関する国際規約」においては、労働の権利、公正かつ良好な労働条件を享受する権利、労働組合を結成し及びこれに加入する権利等について男女が同一の権利を享受できるよう「この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女同等の権利を確保することを約束する」と明記しています。

そしてさらに1967年の国連総会では、特に性に基づく差別を取り上げた「婦人差別撤廃宣言」が採択され、「男子との権利の平等を實際上否定または制限する婦人に対する差別は、基本的に不正であり、人間の尊厳に対する侵犯である」としたうえで、その第10条で雇用の分野の措置を明記しました。

[婦人差別撤廃宣言]

第10条

- 1 既婚、未婚を問わず婦人に対し、経済的及び社会的生活の分野において男子と平等の権利を確保するためにすべての適切な措置がとられなければならない。とくに
 - (a) 婚姻上の地位その他いかなる理由による差別をも受けることなく、職業教育を受ける権利
 - (b) 同一価値の労働に対し男子と同一の報酬及び待遇の平等に関する権利
 - (c) 有給休暇、退職に伴う諸特典、失業、疾病、老令、又はその他の労働不能に関する保障を与えられる権利
 - (d) 男子と同等に家族手当を受ける権利
- 2 婚姻または出産の故に婦人が差別を受けることを防止し、これら婦人の実効ある労働権を確保するために、婚姻または出産の場合における解雇の防止、元の雇用への復帰の保証を伴う、給付のある出産休暇の付与、および保育施設を含め必要な社会的施設を設けるために、措置が講じられなければならない。
- 3 身体的特性に由来する理由で特定の種類の仕事において婦人を保護するためにとられる措置は差別とみなされてはならない。

この婦人差別撤廃宣言では、上記第10条第3項に見られるように、妊娠・出産を保護するための母性保護と一般女子に対する保護とが未分化のままであったことが注目されます。

2 国際婦人年の制定

前述のような国際機関における様々な条約、文書の採択の積み重ねの後に「婦人差別撤廃宣言」は採択されましたが、宣言である限り拘束力をもつものではなく、男女平等問題が一挙に解決されていたわけではありませんでした。そこで国連は、男女の平等を促進し、全般的な開発計画の中に女性を十分に参加させ、国家間の友好関係・協力の発展、平和の強化にとって女性の役割が増大していることの重要性を認識するための行動を一層強化することを目的に、1975年を国際婦人年と定め、平等・発展・平和を三大テーマとして、各国及び国際レベルで女性の問題についての行動を起こすよう呼びかけました¹⁰。その背景事情として1960年代から70年代にかけてアメリカ合衆国で活発化したいわゆるウーマン・リブの動きが西欧諸国に広がり、国連の「婦人の地位委員会」を動かすということがあったとされています¹¹。

3 国際婦人年世界会議と世界行動計画の採択

国際婦人年には、国連その他の国際機関、各国の政府、民間団体による活発な活動が展開されましたが、この年の国際レベルの最大の行事が、国際婦人年世界会議の開催でした¹²。この世界会議は6月19日から7月12日までメキシコ・シティーで開催され、133カ国の政府代表のほか、多数の国連関係機関や非政府国際機関が参加しました。

この会議で、翌年の1976年から1985年までの10年間に国際婦人年の目的を達成するための、国内的、国際的な行動についての指針を示す「世界行動計画」が採択されたのでした。この世界行動計画では「国内行動のための特定分野」が記述されていますが、その中に「雇用及び関連の経済活動」の分野があります。雇用に直接関連するパラグラフのいくつかを以下に紹介しましょう。

パラグラフ 90

政府は、婦人労働者に対する機会と待遇の平等、同一労働同一賃金の権利を保障することを明示的な目標とした政策及び行動計画を策定すべきである。このような政策や計画は、国連及び国際労働機関（ILO）の作成した基準にあったものとするべきである。性又は婚姻上の地位を理由とする差別を撤廃する原則を定めた法律、諸原則を実施するための指針、提訴手続き及び実施のための効果的な目標、機構等をこれらの政策や行動計画に盛り込むべきである。

パラグラフ 91

使用者、労働者、社会一般の男女に、婚姻上の地位にかかわらず婦人を雇用する積極的な姿勢を培い、男女別の労働分担の考えに基づく障害をなくすため、特別の努力を払うべきである。

パラグラフ 99

昇進のため男女が平等の資格を持ちうるよう、技能訓練、研修所内及び職場内での訓練は、婦人に対し、男子と同一の方法及び同一の条件で開放されるべきである。

パラグラフ 100

政府、使用者、労働組合は、1952年のILOの母性保護に関する改正条約及び勧告にうたわれた原則の線にそい、産前の業務に復帰することを保証した産休を含む母性保護及び育児時間に関する権利をすべての婦人労働者に対し確保すべきである。母性保護に関する規定は男女の不平等な待遇とみなされるべきではない。

パラグラフ 101

家庭と職場における責任の調和を図るためには多角的な方法が必要であることに特に留意すべきである。労働時間の総体的短縮、時差勤務、フレックスタイム制度、男女双方に対するパートタイム制度、子供の世話を授けるための保育施設や育児休業、共同炊事施設、その他の各種の家事軽減設備等がこれに該当しよう。政府及び労働組合は、パートタイム労働者の経済的、社会的権利が十分に保護されることを確保すべきである。

パラグラフ 102

婦人のみを対象とする保護立法は、科学的、技術的な見地から再検討を加え、必要に応じ改訂、廃案またはすべての労働者にその適用を拡大すべきである。

以上のように、世界行動計画では、雇用において性又は婚姻上の地位を理由とする差別を撤廃する原則を定めた法律の整備を含め、男女の機会と待遇の平等を確保するための政策及び行動計画を策定すべきであるとしています。また、婦人差別撤廃宣言のときには未分化であった母性保護とそれ以外の保護を区別し、母性保護に関する規定は男女不平等な待遇とみなされるべきではないとする一方、女性のみを対象とする保護立法は改正・廃棄又はすべての労働者への適用拡大をすべきであるとしています。

ILOにおいても、国際婦人年世界会議に呼応して、6月の第60回総会において「婦人労働者の機会及び待遇の平等」を議題とした討議が行われ、「婦人労働の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」「雇用及び職業における婦人及び男子の同等の地位及び機会に関する決議」が採択されました¹³。

欧州共同体（EC）では、1975年に「男女同一賃金原則の適用に関する加盟国の法律の近代化についてのEC指令」が、翌年1976年には「均等待遇に関するEC指令」が決定されました¹⁴。

さらに経済協力開発機構（OECD）では、前年の1974年より労働力・社会問題委員会の下に「経済における婦人の役割についての作業部会」を発足させて議論を進め1978年「婦人のための機会均等」というレポートを取りまとめました¹⁵。

このように、国際婦人年を契機として、雇用の分野における機会均等や待遇の平等についての論議が各国際機関で活発化し、西欧先進国における法的整備も進んで行きました。

世界行動計画の策定を受け、国連は1975年12月、1976年から1985年までの10年間を国連婦人の10年とすることを正式に決定しました。

4 婦人問題企画推進本部の設置と国内行動計画

国際婦人年の世界会議の後の1975年9月23日、政府は婦人問題企画推進本部の発足を閣議決定しました¹⁶。国際婦人年世界会議における決定事項の国内施策への取り入れなど、女性に関する施策について関係行政機関相互間の事務の緊密な連絡を図るとともに、総合的かつ効果的な対策を推進するために設けられたのです。内閣総理大臣を本部長とし、労働省をはじめ11の関係行政機関の事務次官が構成員となりました。この企画推進本部の閣議決定が行われた閣議では、施策の企画及び推進に資するための内閣総理大臣の私的諮問機関「婦人問題企画推進会議」の設置についても口頭了解されました。

婦人問題企画推進本部は、世界行動計画を国内的に取り入れ、10年間の展望に立ってわが国における女性の地位向上に向けての目標と課題を明らかにするため、1977年1月国内行動計画を策定しました。

この計画では、①法制上の婦人の地位の向上、②男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人参加の促進、③母性の尊重及び健康の擁護、④老後等における生活の安定の確保、⑤国際協力の推進、という5つの分野において施策の基本的方向を示しました。

このうち①法制上の婦人の地位の向上については、「雇用、職業における男女平等の確保

のための婦人労働関係法令、その他広く各種法令上の問題点について検討を行う」とあり、世界行動計画に書かれた「性又は婚姻上の地位を理由とする差別を撤廃する原則を定めた法律」いわゆる平等法制の整備については、否定もされない代わりに明示的な肯定もされませんでした。②男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人参加の促進については、若年定年制、結婚・妊娠・出産退職制等の雇用制度、慣行の改善、婦人に対する法制上の特別措置の合理的範囲の検討と科学的根拠が認められず男女平等の支障となるものの解消、公務における女子の受験制限職種の見直し等職域拡大のための条件整備、パートタイマーの労働条件整備、雇用管理の改善等の課題が掲げられました。

5 国際婦人年前後の労働省の取り組み

労働省においても国際婦人年の前後から、「平等」の視点を持った様々な取組が行われるようになりました。

まず、1974年には労働大臣の私的諮問機関として、「就業における男女平等問題研究会議」（座長 大河内一男東大名誉教授）が設置され、1976年10月に「就業における男女平等について」と題する報告書を浦野労働大臣に提出しています¹⁷。また、婦人少年問題審議会は、1975年9月に「雇用における男女平等の促進に関する建議」を、また、1976年10月には「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」をそれぞれ労働大臣に対し行っています¹⁸。

また、国際婦人年以降それまで啓発指導にとどまっていた若年定年制等の改善指導を強化（後述）したほか、1977年から都道府県婦人少年室に婦人雇用コンサルタントが置かれ、「婦人の雇用管理」に関して事業主等の相談に応じ必要な指導を行うようになりました¹⁹。また四年制大卒女子を公募する企業が少ないといった問題があったため、事業主に対しては四年制大卒女子の積極的活用について、大学就職担当者に対しては四年制大卒女子の就職問題について、理解と認識を深め、併せて女子学生の職業意識の向上を図る啓発活動を展開しました²⁰。

なお、労働省が1949年から行っていた女性の地位向上のための啓発活動である「婦人週間」の目標・テーマは、各年ごとに決められていましたが、1975年のテーマ「男女の平等と婦人の社会参加を進める」において、初めて「平等」の語が入り、以後1980年まで引き続きこのテーマが採用されました。同様に女性労働者の地位の向上についての社会一般の認識を深め、使用者の理解と協力を促すために1953年以来実施してきた「働く婦人の福祉運動」は1976年より「婦人労働旬間」として時期を10月下旬に移して展開されるようになり、テーマも「職場における男女平等を進める」など平等を前面に打ち出すものになりました²¹。

第2節 若年定年制、結婚退職制等改善年次計画と行政指導

前述の国内行動計画が出された年である1977年の6月、労働省は5カ年の「若年定年制、

結婚退職制等改善年次計画」を策定しました²²。既に労働省は1965年広島婦人少年室の照会に答える形で「女子のみに適用される若年定年制は、労働基準法上の規定に直接抵触するものではないが、同法の精神に反することは明らかであり、憲法第14条の趣旨に鑑みても好ましくない。」との見解を通達で明らかにしていましたが、勤労婦人福祉法制定直後の1973年の勤労婦人福祉対策基本方針でも「たとえば結婚退職、若年定年などの不合理な雇用制度等については、多面的な啓発指導を行ない、その解消に努めるものとする」との方針を示していましたが、初めて年次計画を作り、男女差別的な定年・退職制度の解消のための行政指導を推進することとなったのです。指導の主体は都道府県婦人少年室であり、労働基準法はもちろん、唯一の女性就業関係の単独法令であった勤労婦人法にも差別的な定年にかかる準則の規定がない中での行政指導の展開でした。

ただこの時点では、男性に比べて女性の定年が極めて低いケースや結婚退職制について、地裁、高裁段階で判例が集積していた上、日産自動車の男性55歳、女性50歳（後に男性60歳、女性55歳）といった年齢差5歳の差別定年についても、東京地裁で1973年3月23日、民法90条により無効とする判決が出ていました²³。

日産自動車の差別定年については、その後1979年3月12日に東京高裁で、1981年3月24日最高裁でそれぞれ地裁の労働者勝訴判決が維持されました。

第3節 労働基準法研究会(女子関係)報告

1 労働基準法研究会の設置

女性労働者についての保護規定等を含む労働基準法は、1952年及び1954年の保護規定の見直しの後、しばらくの間は法の根幹に触れるような改正は行われず、中小企業も含めた法の定着が進みましたが、経済の高度成長に伴い労働事情に大きな変化が生じ、制定後20年を経過した労働基準法にも種々の問題点が指摘されるようになりました。

1969年には労働基準法施行の実情及び問題点について調査研究を行うため労働大臣の私的諮問機関として労働基準法研究会が設けられ、同研究会に1970年労働時間・休日・休暇及び女子・年少者の問題に関する実情及び問題点を専門的に調査研究するため、第二小委員会(委員長 有泉亨)が設けられました²⁴。

1972年12月には、第二小委員会の決定により医学、生理学、労働衛生学、心理学等各分野の専門家による調査研究を進めることとなり、翌年3月から医学的専門的な調査研究がおこなわれ、1974年「医学的・専門的立場から見た女子の特質」と題する専門委員の報告がまとめられました。これに加えて女性労働とそれを取り巻く諸条件の変化、諸外国の法制、我が国の法制の問題点等について調査研究がおこなわれ、1978年11月労働基準法における女性保護規定の基本的事項についての実情と問題点に関する研究結果が報告されました。

この「労働基準法研究会報告(女子関係)」²⁵は、女性労働関係法制の基本的あり方に触れ、

女性保護規定の見直しを具体的に提言するとともに雇用の分野についての男女平等法制定の必要性を述べたものであったことから、労使をはじめ世間の大きな反響を呼びました。

この報告が出されたのが、女子差別撤廃条約が採択される 1979 年の前年であったことを考えると、この時点で明確に男女平等のための立法の必要性や保護規定の差別的効果を指摘していることが斬新に映りますが、既に、前述した世界行動計画においてこのような平等立法の必要性や母性保護を除く保護の見直しの必要性はうたわれていたのです。また、国連では、世界行動計画に沿って女子差別撤廃条約の審議が進んでいました。さらに国内的にも「就業における男女平等問題研究会議報告書」²⁶等で既に保護の範囲についての見直しは提言されていました。これらを考えれば、労働基準法研究会報告が「平等」の視点を強く持ち、保護の見直しを打ち出したことは必然であったと見るべきでしょう。

一方、当時の政策担当者によれば、この時期は、国際婦人年に引き続く一連の流れの中で、国際的には「保護」から「平等」への流れが明確になっていたものの、「一般の国民の意識が、女性も含めてまだまだ古さをひきずっていて、それを打開していくに大変な苦勞をし続けた」²⁷ 時期でした。特にそれまで妊娠出産に係る保護とそれ以外の保護を区別せず、女性に対する男性と異なる取り扱い全体を母性保護ととらえる認識もある中で、女性保護に係る合理的理由の有無を整理していく作業は「大変苦しくつらい」²⁸ ものだったようです。また、この労働基準法研究会は婦人少年局ではなく労働基準局の所掌でしたが、同研究会がそれまでも様々な法制の転換につながる報告を出していたことから、「平等」と「保護」についての考え方を整理するとともに男女平等に関する問題を検討する場としてこの研究会を活用することを、婦人少年局が判断したと考えられます²⁹。

2 労働基準法研究会報告（女子関係）の内容

(1) 基本的考え方について

この報告は、まえがきに引き続き「Ⅰ女子労働の実態」「Ⅱ現行法制」「Ⅲ諸外国の法制」「Ⅳ現行規定の問題点及びその方向」という構成で記述されました。そしてその「Ⅳ現行規定の問題点及びその方向」の「一 基本的考え方」としてまず、「男女平等と職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権であり、就業の分野においても男女の機会均等と待遇の平等が確保されなければならない。このためには新しい立法その他各種の方策が必要である」と言明しています。

一方「男女の生理的諸機能の相違に基づく合理的理由のある女子に対する特別措置は必要であるが、女子に対する特別措置の合理的範囲は、その時どきの労働条件、労働態様、女子の能力等の諸条件とも関連しており、固定的なものではない。したがって、常にその時代に即してどこまでが合理的範囲であるかの検討を要する」とし、女性労働者を保護する規定を母性保護と一般女性の保護とに分けたうえで「労働基準法制定当初は、当時の社会の諸条件を勘案して合理的理由があると考えられていた特別措置もその後の労働時間の短縮等労働条件の向上、労働安全衛生法の制定等法規制の強化、科学技術の進歩による作業態様の変化、

女子の能力の向上、生活様式の変化等により現在合理的理由がなくなったと考えられるものもあり、その改善が求められる。」としています。

特に「女子が従来いわゆる女子向き職種に限らず、能力、個性に応じて幅広い職業分野に進出してきている今日、合理的理由のなくなった特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、かえって女子の職業選択の幅を狭め、それ自体差別となる可能性もある」と保護規定の差別的効果に言及しているのが注目されます。

結局「女子に対する特別措置は、合理的理由のあるものでなければならず、基本的には母性機能など男女の生理的所機能の差から規制が最小限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については解消を図るべきである。」としています。

(2) 男女平等について

また「二 男女平等」においては、まず、「・・現状を見ると、募集、採用、配置・配置転換、賃金、教育訓練、昇進・昇格、解雇、定年等種々の場合において差別の存することは否定できない」としたうえで、労働基準法に規定のある賃金以外は民法第90条の公序良俗違反として裁判による民事救済によることになるが、迅速性の問題や個人の負担の問題もあり「募集のような事実行為や、雇入れの自由が広く認められる採用などについては現実の救済はきわめて困難である」としています。一般的行政指導にも法的強制力がないことから限界があるとも指摘し、「したがって、就業の場における性別による差別的取扱いを解消していくには、明文をもって男女差別を禁止し、司法上の救済だけでなく迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済が必要である」と問題提起しました。

さらに男女平等規定を設けることについての基本問題として、①どこまでが合理的理由のある取扱いで、どこからが性別による差別的取扱いであるのか、そのガイドラインを明確にしなければならないが、「男女の生理的差異を前提としつつ実質的に平等を確保しなければならない（中略）どのようなあり方を男女の実質的平等というのかについての国民的合意を得る必要がある」、②「保護規定を設けながら、一方で男女平等を規定する場合、その保護の内容は合理的理由のあるものに限定されなければならない」、という2点をあげています。

また、「男女平等規定を設け、その実効性を確保する具体的制度として、①募集、採用から定年、解雇に至るまで雇用の機会と待遇の全般にわたって規制しうるものであること（特に就業分野拡大の観点から募集、採用についての規制を重視）、②労使の自主的解決を促す等弾力的方法により、救済が図られるものであること（行政機関が指導、斡旋、勧告の方法を十分活用しうるように、これらに法的根拠を持たせることが必要とも指摘）、③弾力的方法で差別が解消されない場合の行政機関の是正命令などの措置が設けられていること、④男女平等についての啓発、指導が積極的に進められるものであること、という4点を挙げています。

そして労働条件の均等待遇を規定した労働基準法第3条を改正し「性別」を入れることについては、「募集、採用の差別の問題が残る。この問題が同時に解決されなければ労働関係

に入る前に女子が排除されるといった傾向がさらに強まるおそれがある」とし、また「労働基準法は刑事罰を背景に労働条件の最低基準を確保しようとするものであり、この中にあつせん、勧告などの弾力的措置の根拠となるような規定を設けることは本来的になじまない」として、「適切でない」としています。

(3) 一般女子の保護について

次に「三 一般女子の保護」として、「時間外及び休日労働」「深夜業」の規制については、「基本的には男子と同様にすべき」とする一方「女子の方に家事、育児の負担がかかる場合が多いことなど女子が現在社会的におかれている状況をも考慮すれば、当面女子について必要最小限の特例を設けることはやむを得ない。」としました。「危険有害業務」についても、「原則的に男女同一に取り扱うべきであり、女子の就業制限は、母性機能など男女の生理的諸機能の差から規制が必要とされるものに限るべき」としました。「坑内労働」については、女性労働者の坑内労働について定めた1935年採択のILO第45条約でも認められているような例外を認めないといった「全面就業禁止については改める必要がある」としました。「生理休暇」は、「医学的に根拠がなく」「本来廃止すべきもの」としたうえで「30年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきもの」としています。「帰郷旅費」についても「少なくとも満18歳以上の女子については必要のなくなった制度である」としました。

なお、この研究会報告では「育児休業」についても一般女子の保護の中でふれ、「労働基準法に規定するのが妥当であるか否かは別にして（中略）育児休業請求権のあり方を検討すべきである」としていますが「次代を担う健全な子供を育成するという責務は男女等しく負うべきものとの観点から」「男女にかかわらず取得できるようにすることも併せて検討する必要があろう」としました。

(4) 母性保護について

また、「四 母性保護」についても1974年の専門委員報告「医学的・専門的立場から見た女子の特質」を踏まえた検討のうへの結論が示されました。

産前休業については6週間という期間について変更すべき「積極的根拠は見あたらない」として、多胎妊娠についてのみ延長の必要性の指摘をしています。これに対し、産後休業については、母体の客観的回復過程などから「産後休業期間を原則として8週間とする方向で検討すべき」としています。また同時に妊産婦の時間外労働及び深夜業の禁止などを図るべきであるとしています。

さらに「育児時間」について短時間労働者の取扱を「法文上明確にされることが望ましい」としているのが興味深いところです。

この報告が出された時、当時の新聞雑誌において「女性保護より真の男女平等を」「平等と保護の両立をまず確認せよ」等賛否両論の記事・投稿が掲載され、論議を呼びました。こうして同報告は以後の女子保護法制についての議論の契機となりました。

第4節 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の採択と署名

このように国内で保護と平等に係る労働基準法研究会の論議が行われる一方、国際舞台においては女性に対するあらゆる差別をなくすための条約の検討が進んでいました。

1 条約の採択

少々時計の針を戻して、婦人差別撤廃宣言採択以降の経緯を見ておきましょう。1967年に採択された婦人差別撤廃宣言については、そこに規定された原則の実施状況を国連婦人の地位委員会が調査、検討しました。その過程で、依然存在している女性に対する差別の撤廃のためには、より有効な措置をとるべきであるとの認識が強まり、1972年婦人の地位委員会において、女性に対する差別の撤廃のために法的拘束力を有する新たな包括的な国際文書の起草作業を開始することが決議されました³⁰。

この条約の作成の作業は、婦人の地位委員会における条約草案作成が1974年から1976年にかけて行われ、国連総会においては、総会の第三委員会の下に設置された作業部会を中心として、1977年（第32回総会）から1979年（第34回総会）にかけて毎年審議され、その結果、1979年12月18日、第34回総会において、賛成130、反対なし、棄権11で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択されました³¹。

日本は条約草案の検討期間中、婦人の地位委員会の委員国であり、条約案が総会の第三委員会に付託された後もワーキンググループに出席して条約審議をフォローし続け、最終的に条約採択に賛成票を投じました³²。

2 条約の内容

(1) 雇用を含むあらゆる分野をカバー

この条約は、政治・経済・社会・文化等あらゆる分野において、「女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追及すること」を求めており、締約国に対して、第7条から第16条の個別条項で規定する具体的な事項を確保するための適当な措置を取ることを要請しています。雇用の分野に関しては、第11条で女子に対する差別（条約の定訳にあわせ、この項では「女子」の用語を使用します。）の撤廃と母性等を理由とする差別の禁止を規定しています³³。

(2) 撤廃されるべき差別

この条約が撤廃を目指している「女子に対する差別」とは何かについては、条約の第1条で示されました。即ち、「この条約の適用上、『女子に対する差別』とは、性に基づく差別、排除または制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻しているかいないかを問わない）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有しまたは行使することを害し又は無効にする効果または目的を有するものをいう。」と定義されています。

女子が男子よりも優遇されている場合については、条約に明文の規定はありませんが、条

約の審議経緯等から見ると、女子に対する優遇であっても条約の第1条の後段に当たる場合、すなわち、差別的効果等を持つ場合は、差別に該当すると解されました。

一方この条約は第4条第1項において「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取ることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることになってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない」とし、いわゆるポジティブ・アクションなどの措置を条約上の差別と解してはならないとして、第1条の差別の例外として許容されることを明らかにしています。

また、第4条第2項においては、「締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）を取ることは、差別と解してはならない。」と規定し、「母性を保護することを目的とする特別措置」についても、条約上の差別と解してはならないとして、第1条の差別の例外としています。ここでいう「母性を保護することを目的とする特別措置」とは、この条約の審議経緯から、妊娠・出産及び産後の期間という限定的な期間における保護措置であって、妊娠・出産・哺育等に直接かかるものと解されています。これ以外の保護は、労働時間や健康及び安全に関する保護等を男女同一で行うこととし、女子のみに対して一般的に保護するという考え方は、この条約では排除されています。

（3）締約国のとるべき措置と「漸進性」

条約は第2条において、締約国のとるべき措置を示しており、たとえば「男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。」「女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）を取ること」「女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正しまたは廃止するためのすべての措置（立法を含む。）を取ること。」といったような項目が列挙されています。

ところで、この女子差別撤廃条約が対象としている事項は極めて広範囲にわたっており、また、社会・経済の実態や変化、人間の意識や社会の慣習、慣行と深い関係を持っているものも多く、したがって、締約国になったからといって直ちに条約の要請を100%実現することは実際上困難があると考えられました。したがって条約目的の達成には相当長期的なプロセスが必要であることを条約自体が認めていると解釈されました³⁴。

具体的にはまず、第2条柱書きで「女子に対する差別を撤廃する政策を遅滞なく追求する」としています。この「遅滞なく」という表現は「ただちに」あるいは「速やかに」とは異なり、遅れることなくという趣旨です。さらに条約は第18条で、締約国は「女子に対する差別の撤廃に関する委員会」に、この条約の実施のために取った措置及び進歩に関する報告を定期的に提出すること、としています³⁵。このことから、この条約の要請を条約批准時にすべての分野で達成することまでは求められておらず、ある程度の期間をかけて段階的、漸進的に実施していくということが許容されていると考えられました。このことは条約の「漸進性」と呼ばれ、我が国が条約を批准する際にも女子保護規定の見直しの問題との関連で意

識されました。

(4) 雇用の分野における締約国の義務と日本へのあてはめ

条約は、雇用の分野について、第11条で次のように締約国の義務を具体的に規定しています。

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準を含む)についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働にかかるすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習い、上級職業訓練及び継続的訓練を含む）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一の報酬（手当を含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取り扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件にかかる健康の保護及び完全（生殖機能の保護を含む）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置を取る。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の損失を伴わない母性休暇を導入すること
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

条約の要請から考えれば、雇用の分野に関しては、わが国においては雇用における男女の均等な機会と待遇の確保についての法的措置が講ぜられていない事項については、しかるべ

き法的措置を講ずることが求められているものと解されました。そのうち、条約第11条第2項(a)に規定されている「妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇」については条約の規定ぶりから、何らかの制裁を伴う禁止措置(最低限民事的強行規定)により担保されなければならないとされました。

また、第4条第2項に該当する母性保護の措置以外の労働基準法の女性に係る保護規定については、究極的には廃止する必要がありましたが、批准時にどの程度の措置を講ずるかについては、条約が漸進性を有すること、言い換えれば漸進的实施を認めていることから、必ずしも批准時にすべてが廃止されていなければならないということはないと解されました。しかし、そうであるからと言って、批准時に何の措置も取らず、将来いずれかの時期にとればよいというものではなく、条約が目的達成のための適当な措置を義務付けている以上、批准時には何らかの措置を取る必要があり、かつ、将来にわたって段階的、漸進的に廃止していくことが明らかにされていなければならないと解されました。

このように、女子差別撤廃条約は1958年に採択されたILO第111号条約や、1967年の婦人差別撤廃宣言とは異なる新しい考え方を示しています。なお、女子差別撤廃条約は1981年9月3日に発効し、2010年2月現在で186カ国が批准しています³⁶。

また条約第17条では、締約国における義務の履行状況を検討するために、女子差別撤廃委員会を設置することを規定していますが、この委員会は1982年4月に設置されました。

3 条約への署名

国連婦人の10年の中間年に当たった1980年には、7月14日から30日までの間デンマークのコペンハーゲンで「国連婦人の10年1980年世界会議」が開催され、145カ国の政府代表のほか、多数の国際機関が参加しました。同会議では女子差別撤廃条約の署名式が行われたのも特筆すべき出来事でした³⁷。

ところで、条約の「署名」とは何でしょう。女子差別撤廃条約のような多国間条約においては通常、条約の規定に拘束される(条約の規定を法的に遵守する)意思があることを正式に宣言した国を、「締約国」と呼びますが、一定の手続を経てからでなければ、条約の締約国になることはできないことになっており、一般的には署名を経て批准を行うか、署名を経ずに加入するかの手続きが必要です。署名は将来的に条約を「批准」する意思があることを示す行為で、条約に署名した国には、条約の趣旨・目的を失わせることとなるような行為を行わないようにする義務があります。ただし、署名だけでは条約の規定には拘束されませんので、署名後、条約の規定を法的に順守する、即ち条約の規定に拘束される意思があることを正式に宣言する行為である批准が必要になります。

日本国憲法では条約の締結(多国間条約では上記のように締約国になることを言います。)は、内閣の行政権に属していますが、日本国憲法第73条第3号で「事前に、時宜によっては事後に、国会の承認を得ることを必要とする」とされており、その手続きは同61条により法律案の処理の手続きに準じて行われることになっています。したがって我が国では多

国間条約の署名の前にその批准の可能性を国内的に検討し、そのめどが立ったうえで署名をし、批准のための条件（条約が法的に要請する取り組み）を整えたうえで批准承認案件の国会提出、国会での可決を経て批准書提出といった手続きになります。

なお、「加入」とは「署名」の手続きを省き条約の規定に拘束される意思があることを正式に宣言する行為で、国際法上の効力は「批准」と変わりません。

このように、署名式の際に日本が署名するためには、女子差別撤廃条約を批准するめどが立っていなければならなかったのですが、1980年度当初の段階で批准のための条件整備として必要とされた国籍法の改正（法務省）、男女別カリキュラム（女子のみに家庭科を必修としている学習指導要領）の修正（文部省）、雇用における男女平等の法制化（労働省）について見通しが立っているとは言い難く、外務省も署名が無理との判断に傾いたとされています³⁸。

しかし6月7日に朝日新聞が「国連の婦人差別撤廃条約 日本は署名見送り 国内法の制定メドたたず」の見出しで朝刊トップに記事を掲載したことをきっかけに女性団体の行動が活発化し、6月16日には「国際婦人年日本大会の決議を実現するための連絡会」が参議院選挙に立候補中の市川房枝とともに外務省と総理府に署名を行うよう申し入れを行いました。総理大臣の私的諮問機関「婦人問題企画推進会議」も6月19日総理大臣と外務大臣あてに署名すべしという要望書を提出しました。6月27日には各省庁の次官で構成する婦人問題企画推進本部会議が急きょ開かれ、この問題について態度を決めることになりました。ここでは法務省も労働省も国内法整備に向けた前向きな発言をしたとされ、結局次のような申し合わせが行われました。

婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約について

（昭和55年6月27日婦人問題企画推進本部申し合わせ）

第34回国連総会において採択された「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」については、国内行動計画後半期における重点課題として、批准のため、国内法制等諸条件の整備に努めるものとする。

こうして日本政府は、コペンハーゲンでの署名式の直前に批准を目指すことを決断し、その旨の申し合わせを行い、署名に踏み切ったのでした。そもそも国連第三委員会が1979年に条約を採択しようとしたのは、「1980年に世界会議があることを計算してのことだったし、又この会議に間に合わせたいという気持ちが各国代表に反映して、条約審議を盛り上げたことも確かである。そして会議が迫ってきた時期には会議準備事務局のアイディアで、会議期間中の署名式を開こう、そうすればきっと署名する国が増えるに違いないと予測した」³⁹との指摘もあり、実際我が国も含め続々と署名式に参加する国が現れました。当日の署名国数は51、

すでに署名済みの国と併せて65カ国となったのでした。

また、この世界会議では、国連婦人の10年後半期行動プログラムが採択されました⁴⁰。このプログラムは、世界行動計画の前半期5カ年における実施状況の評価に基づいて作成されており、1980年世界会議のサブテーマである「雇用・健康・教育」を中心に、特に配慮すべき優先的な分野を指摘しつつ、国内的、国際的にとるべき行動について指針を示しています。

4 条約の批准条件の説明

前述のように女子差別撤廃条約は、これを批准することについては、国際的には署名により、国内的には婦人問題企画推進本部の申し合わせによりいわば約束がされていた状態でした。また、そのための条件整備として雇用の分野における男女平等を確保するための法的整備が必要であることについては、政府部内で認識されていました。

しかし、条約の全体像や、個別の事項について、詳細に批准のために最小限度何が必要かについては、署名後しばらくの間、公的に明らかにされたことはありませんでした。後に男女雇用機会均等法の立案に向けた婦人少年問題審議会の審議の席上、外務省の担当課長の説明の機会が持たれました⁴¹。これは当時、使用者側に、できることなら法律を作ることなく別の方法で済ませたいという意図があり、本当に雇用における男女平等法を作ることが条約批准の必要条件なのかを疑問視していたということや、一方で労働者側は労働基準法上の女子保護規定をなくすことに根強い反対があり、男女平等は進めたいが、女性保護は維持したいとの深刻なジレンマを抱えていたことから、条約がどう解決しようとしているのか、ぜひ明確に知りたいと願っていたという事情がありました。両者の要請にこたえるには、労働省から説明するより、直接条約解釈の責任を持つ担当者から聞くのが適切と判断し、外務省国連局の担当課長の婦人労働部会への出席を要請してこれが実現したとされています。

第5節 男女雇用機会均等法の創設と労働基準法の見直し

1 男女平等問題専門家会議の設置と報告

(1) 婦人少年問題審議会「今後の審議についての申し合わせ」

労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会では、婦人労働部会において、女性労働者の質、量の変化及びその就業意識の高まり、企業における女性の雇用管理の実態、国際婦人年を契機とする男女平等実現に向けての国際的動向を背景に、1978年春から雇用における男女の機会と待遇を確保するための諸方策についてあるべき法制度を含めて審議が行われてきました⁴²。以下、この項では、文書等の文言にあわせ一部「女子」の語を用いています。

その議論の過程で、「男女平等という基本原則及びその確保の必要性は一般的に認められているが、男女平等の具体的な姿及びその実現の方策については様々な考え方があり、コンセンサスが形成されているとは言い難い。男女平等をさらに進めるには、まずその具体的な姿についてコンセンサスの形成を図る必要がある」とする「今後の審議についての申し合わせ」

せ」が1979年12月19日婦人少年問題審議会婦人労働部会で行われました。そしてこの「申し合わせ」の中で「雇用における男女平等を確保するための諸方策について、あるべき法制度を含め、当部会において引き続き審議を進めること。」「当部会の審議に資するため、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成る会議を設けることが適当であること」「当該専門家からなる会議の構成については、当部会との連携について配慮するとともに、当部会の意見を尊重すること」とされました。

この「申し合わせ」を受けて大学教授や弁護士などのいわゆる学識者のみならず労働組合役員、企業や使用者団体の労務担当責任者をも含む15名をメンバーとする「男女平等問題専門家会議」（座長三淵嘉子弁護士）が設置され、男女平等の具体的な姿及びその実現の方策について検討を行うことになりました。

（2）育児休業についての議論

またこの男女平等問題専門家会議の議論が行われているさなか、自民党の一部の議員（早川崇議員、友納武人議員）が強く育児休業の全職種への拡大を提唱したことを契機に1981年11月及び翌1982年3月婦人少年問題審議会婦人労働部会で育児休業の問題について議論が行われることとなり、雇用の分野における男女の平等確保の問題と併せて同審議会の場で検討していくことが確認されました。併せて男女平等問題専門家会議でも議論が行われました⁴³。

（3）男女平等問題専門家会議報告

男女平等問題専門家会議は、2年にわたる審議の末1982年5月8日その結果を「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」として労働大臣に報告しました⁴⁴。報告は、「Ⅰ雇用における男女平等について」、「Ⅱ雇用における男女異なる扱いの現状」、「Ⅲ雇用における男女平等の考え方」、「Ⅳ雇用における男女平等を確保するために」から構成されていますが、特に「Ⅲ雇用における男女平等の考え方」では、企業の雇用管理と法律制度における男女平等とは何かの判断基準を示しています。

即ち、企業の雇用管理に関しては、「企業において男女労働者の取扱いをその性にに基づき異にする理由として指摘される女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の平均的な就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。」としつつも「目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取り扱いをすることは妥当性があるとは言えない。」としました。

しかし、「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、「終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味を持つことから（中略）必要な範囲内で男女異なる取り扱いを行うことも妥当な場合があるという意見があったが、他方機会均等という観点に立てば（中略）平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないとの意見も出された」として意見

の集約が図られなかったことを示し、「今後男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せてさらに審議が深められることが望まれる」としました。

法律制度における男女異なる規定と男女別雇用管理との関係については、「法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取り扱いをすることは妥当性がない」と法律制度の男女差をいわば口実とした取り扱いを排除する一方、女子に対する深夜業、危険有害業務の就業制限や時間外労働の規制を念頭に実態上の問題として「法律上の男女異なる規定により女子について一定の就業制限が課せられるために企業において男女異なる取り扱いをする場合」には、「個々の実態に応じて具体的に判断すべき」としながらも「原則としてその扱いは妥当なものと考えられる」としました。

また、「男女異なって取り扱うことが業務の性質上必要である場合」として「刑務所の看守、俳優、モデル」等を例示し「男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女で異なる取り扱いが行われるとしても、これは当然認められる」としています。

労働基準法の女子保護規定等の法律制度に関しては、「女子固有の妊娠出産機能を持つことにかかる母性の保護は、女子自身の健康のためだけではなく次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、労働の場においてもそのための措置は必要である。この措置の範囲については、今後十分検討し、明確にすることが必要である」とする一方「体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能における男女差を理由として法律に男女異なる規定を設けることは、その差が平均的なものであり、個々人についてみると必ずしもすべての女子がその点において男子より劣っているとは言えないことを考慮に入れると、本来妥当であるとは言えない」としました。

更に「一般的に家事育児負担等の育児責任を女子が負っていることを前提として男女異なる規定を設けることも、家庭は人間の基本的な生活の場であり、男女が協力し、ともに責任を負うものと考えれば、本来妥当であるとは言えない」としつつも「労働者全体の労働時間等の労働条件、いわゆる家庭責任が女子に重くかかっている現状、女子の労働能力及び職業意識の形成に影響を及ぼす諸条件等我が国の女子労働を取り巻く現状を考慮に入れると、妊娠出産機能を持つことに係る母性の保護を目的とする規定以外のすべての男女異なる規定を今直ちに廃止することが必ずしも妥当でない場合がある」としています。

その例として「男女平等を促進することを目的として女子に対して暫定的措置を取る場合」を挙げ、「女子の就労に対する社会一般の理解がまだ十分でなく、一方女子の側にも一般的に職業人としての能力、意識が十分備わっているとは言えない状況を踏まえて、例えば、寡婦等に対し、能力開発機会、就労機会について、暫定的に実情を踏まえた措置を取ったとしても男女平等を促進するための措置として認められるべきものと考えられる」とし、第二の例として「家事育児負担等のいわゆる家庭責任に係る問題」を挙げ、「家庭責任は、現状で

は女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業のあり方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがってこのような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面この状況を踏まえた措置をとることは、経過的にはやむを得ないところである。」としています。

更に、これら以外に男女異なる取り扱いが許容されうる例として、「現行法においては、風紀の維持等を図るという観点から幾つかの規定が設けられているが、そのために必要とされる規制の範囲は、社会情勢の変化等により変わり得るものである。企業内の一定の設備、施設等に対して、風紀上の必要から、男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきである」としつつ「それ以外については、我が国の現状においては、もはや妥当性を有しないと考えられる」としました。

男女平等問題専門家会議は、この「雇用の分野における男女平等の判断基準の考え方について」の中で育児休業の推進の必要性についても述べており、「現実に家庭責任が女子により重くかかっており、このことが女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることを考慮して、女子の就業と家庭責任との両立を可能にするための条件を整備する（中略）ためには、保育施設の充実、育児休業等家族に対する責任の遂行を可能にするための措置が推進されることが必要である」としています。

2 婦人少年問題審議会での議論と建議

(1) 議論の再開

婦人少年問題審議会の婦人労働部会では、1982年5月の男女平等問題専門家会議の報告を受けて審議を再開し、1984年3月まで審議を行いました⁴⁵。

その中で各種統計調査、現行法制、諸外国の法制についての検討、西欧先進諸国の実地視察、女性労働者及び企業の人事担当者からのヒアリング、事業所などへの実地視察のほか先に述べた女子差別撤廃条約の内容と要請事項についての外務省からの説明も行いました。以下、この項では、文書の文言にあわせ一部「女子」の文言を用いています。

(2) 雇用における男女平等実現のための方策の検討に当たっての問題点

婦人労働部会は、1983年10月24日、これらの調査検討を通じて把握した問題点をまとめ「雇用における男女平等実現のための方策の検討に当たっての問題点」として公表しました。

この「問題点」では、機会均等及び待遇の平等を確保するための措置に関しては、募集、採用から配置・配置転換、昇進・昇格 教育訓練、福利厚生までについて、男女平等専門家会議でも積み残しとなっていた勤続年数との関係をどうするかが焦点となっており、定年退職解雇については、男女別取り扱いを公序良俗違反とみる判例の定着をどう評価するかといったことが論点となっていました。また併せて施行機関をどのようなものとするかについても論点として挙げられていました。

労働基準法の女子保護規定については、時間外休日労働、深夜業に関し、①女子のみの規制の廃止と男女同一の新たな規制の創設、②女子のみの規制として女子の家事育児負担を考

慮した経過的措置、のいずれにするか、また、後者とした場合の規制の考え方をはじめ、産前産後休業は拡充をも含めて検討するか、生理休暇の廃止の可否、女子保護規定の適用と待遇面での取り扱い等が論点で挙げられました。

育児休業普及については法制化の要望と反対論といずれにくみするか、また再雇用制度普及対策のあり方等が論点となりました。

その後、婦人労働部会では、これらの問題点について鋭意検討が進められました。しかし、①雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための立法措置を講ずること②労働基準法の女子保護規定については、機会の均等及び待遇の平等を推進するという観点から、女子が妊娠出産機能を持つことに係る母性保護規定を除き見直すことが必要であること、という基本的な考え方について一応意見が一致したものの、どのように法制を整備するのか、その具体的な内容については、次のような点で労使の意見が鋭く対立し、審議は難航しました。

労使の意見が対立した点は、①男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための企業の雇用管理のどの範囲まで、またどの程度の強さで規制の対象とするか、②法の実効を担保するためどのような措置を取るか、③労働基準法の女子保護規定をどの程度改正するか、④育児休業請求権を法制化するか否か等です。

(3) 婦人少年問題審議会婦人労働部会での審議状況の公表

その後1983年12月21日には婦人少年問題審議会婦人労働部会での審議状況が公表されました。このときには10月の時点で公表された「問題点」に比べ、かなり詳しい内容となっているうえ、上記基本的な合意点について柱がきで明記するとともに、各問題点については、詳細に労使の意見が紹介されています。

また柱がきでは「これらの法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立って行うことが必要であり、その観点からは、原則として企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取り扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は、母性保護を除き解消することが求められるところである」という理想を述べつつ「しかしながら、法律の制定、改廃を行う場合には、その内容は将来を見通しつつも、現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとする必要がある」との現実論も述べられています。

機会の均等と待遇の平等を確保する範囲およびそれに対する措置についてはどのような議論の状況だったかという点、労働者委員がガイドラインを明示した罰則付きの強行規定を主張したのに対し、使用者委員は罰則はもとより一律に法律を持って強制することに反対で、特に昇進・昇格は法規制になじまないとする等、大きなかい離がありました。しかし公益委員の一部から「①機会の均等と待遇の平等を図るための法律は、昇進昇格も含め、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用の全ステージを対象とすること、②定年・退職・解雇に

については罰則なしの強行規定により禁止することとすること、③機会の均等と待遇の平等を確保するための法制の実効担保のひとつの方法として何らかの形での救済方法を考えることとすること」について労使が合意できないかどうかとの発言があり、引き続き検討していくこととなった旨の記述があります。

他方、労働基準法の女子保護規定についての議論は、使用者委員が時間外労働、休日労働及び深夜業の原則撤廃を主張しつつ一部委員から最小限管理職、専門職、事務職等についての廃止や労働者の意思による廃止が提言されました。一方、労働者委員は現状の労働条件下では撤廃反対としつつ管理職及び専門職の規制緩和についてはその範囲を含めて検討するとする等、多少の歩み寄りが見られるものの、かい離が依然として大きい状態でした。その中で、公益委員の一部から、「管理職及び一定の専門職についての規制は緩和する方向でその具体的範囲を検討することで労使が合意できないかどうか」との発言があり、また「工業的業種・職種は別として、その他については保護を緩和することが、男女の機会均等と待遇の平等を進める上で必要ではないか」との発言もあったことから、引き続き検討していくこととなった旨の記述があります。

そのほか産前産後休業は労働者委員が産前産後各々8週間へ拡充を主張し、使用者は現行法（当時各々6週間）通りを主張、生理休暇は使用者委員が母性保護ではないとして廃止を主張、労働者委員が母性保護であるとして存続を主張する等意見の対立が引き続いた部分もありましたが、一時的に入坑する看護婦、新聞記者等についての坑内労働禁止の廃止、帰郷旅費の廃止等は合意されました。

更に、育児休業普及対策等についても、労働者委員は法律による制度化が必要、使用者委員が法制化は時期尚早と意見が対立し、「議論の過程で労働者委員の一部から、休業期間を短くすることや、規模別業種別に段階的に実施することでも法制化は反対かとの質問が出されたが、使用者委員からそのような形でも法制化は行うべきではないとの意見が出された」とあります。

(4) 公益委員のたたき台

女子差別撤廃条約の批准予定時期との関係で考えると、雇用の分野における法制の整備は、1984年の国会（当時通常国会は年末に召集されるのが通例であったためこの場合1983年末に召集される国会）において行いたいというのが当初からの労働省の意向でしたが、これに答えるには1984年のできる限り早い時期に審議会としての意見を何らかの形で取りまとめることが要請されていました。

この要請に答えるべく、婦人少年問題審議会婦人労働部会では、労使の意見が分かれている点を中心に鋭意審議が進められましたが、労働省の要請にこたえるには、公益委員がそれまでの議論を土台にして一応の試案を作成し、それを基に審議を深めることとするのが適当であるとの合意がなされ、1984年2月20日公益委員により「婦人少年問題審議会婦人労働部会の審議のためのたたき台」が提示されました。

ここでは法的整備に係る考え方が柱がきで示されています。

その考え方とは、即ち、このたたき台は「ある程度現状を考慮しつつも、「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための法的整備の検討にあつたては現状固定的な見地ではなく、長期的展望の上に立つて行うことが必要である」（筆者注：1983年12月21日の「婦人少年問題審議会婦人労働部会における審議状況について」の柱がきの一部を引用）との考え方に、より重点を置いてとりまとめたものである。」というものです。

これをさらに具体的に説明する意味で、「男女の機会均等及び待遇の平等の実現を、特に雇用という経済性、効率性が追求される分野において図ろうとする場合には、現状を重視しすぎると何らの前進も生まれない恐れもあり、むしろ積極的に現状を変えていく方策を検討することが必要な場合がある。また、女性労働者の現状、特に女子が家事育児などのいわゆる家庭責任を負っている現状が女子労働者の就業に大きな影響を与えていることは否定できないが、それをあまりに強調し、それを踏まえた措置を取ることは、現状を固定化し、正当化する結果になるだけでなく、女子にとって機会均等と待遇の平等の実現の妨げとなる恐れもある。」と記述しています。

また、具体的な法的整備についての提案の内容としては、まず、機会均等と待遇の平等を確保する範囲及びそれに対する措置について、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とすべきとしたうえで、募集・採用については事業主が男女の機会の均等を確保するよう努めることとする努力義務、配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇は合理的理由のない男女の差別的取扱いをしてはならないこととしています。更に法律の実効確保の措置として、労働大臣が事業主に対する指針を作成、また迅速、簡便な紛争解決のため各都道府県ごとに労使の代表を参加させた調停機関を新設、さらに婦人少年室の体制整備を行い法の円滑な施行を図るとしています。

次に労働基準法の女子保護規定については、まず時間外休日労働について、管理職・専門職を禁止の対象から除くこととしその範囲は別途検討する、工業的業種・職種に従事する者については現行規制を若干緩和して存続し、その他の者については現行規制を廃止としています。深夜業は、管理職専門職及び短時間労働者やスチュアード等女子の健康及び福祉に支障がないと認められる業務に従事する者を禁止の対象から除く外、工業的業種・職種に従事する者については現行規制を存続し、その他の者については現行規制を廃止としています。

また、危険有害業務の就業制限については、専門家による母性保護の見地からの検討結果を踏まえて個々に見直し、坑内労働については、一時的に入坑する者等ILO 45号条約で入坑を認められている者については禁止を解除、更に産前産後休業は、産後休業だけを6週間から8週間（うち強制休業6週間）に延長（多胎妊娠の倍10週間）するとともに妊産婦の時間外・休日深夜業を原則的に禁止としています。生理休暇は、廃止すべきとしつつ生理日の就業が著しく困難な女子についての配慮が必要であるとし、帰郷旅費は廃止としています。

更に、育児休業については、全企業に対する強制は困難なので当面行政側の積極的な指導援助により一層の普及を図るとしており、併せて再就職援助、能力開発向上のほか再雇用制度の導入奨励等を規定するとしています。

(5) 婦人少年問題審議会の建議

婦人労働部会では、公益委員から提示されたたたき台を基にさらに審議を重ね、1984年3月26日、それまでの検討結果をまとめた部会報告を審議会総会に提出し、総会は、この報告をもとに、「雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するための法的整備について」と題する建議をまとめ、藤田タキ婦人少年問題審議会議長から坂本三十次労働大臣に提出されました。

部会報告は法制整備の具体的内容に関する主要な部分において、公益側、労働者側、使用者側の各委員の意見が分かれ三論併記あるいは少数意見が付記されるという異例のものとなりましたが、建議自体は、全員一致の意見として、審議の経過、報告の内容等を十分尊重し、女子差別撤廃委員会の批准のための条件整備として必要な法的な整備を速やかに行うよう提言しています。

具体的な提言内容は、労使の意見が付記されるほかはおおむね公益委員のたたき台と同様でした。

(6) 関係審議会への諮問

この後労働省は県議の内容を踏まえて法案を取りまとめ、その要綱を再び婦人少年問題真議会に諮問（1984年4月19日）、引き続いて関係審議会にも諮問しました。

この諮問要綱はいくつかの点で建議の内容と異なっています。

即ち、均等に関しては、まず法律の目的について「この法律は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するとともに、女子労働者について再就職の援助等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とするもの」と明記され、均等確保の措置のみならず福祉の増進に関する事項も含む法律であることが明らかとなり、併せてこの諮問の段階で初めて勤労婦人福祉法の改正の形を取ることが明らかにされました。配置・昇進については、建議において「差別的取扱いを禁止する」との内容でしたが、諮問要綱では「均等な取扱いをするように努めなければならない。」とする努力義務になっています。

教育訓練、福利厚生については、それぞれ「業務の遂行に必要な基礎的な職業能力を付与するために必要な教育訓練及びこれに準ずる教育訓練であって労働省令で定めるもの」「供与の条件が明確な労働者の福利厚生のための資金の貸付けその他の相当程度の経済的価値を有する福利厚生措置であって労働省令で定めるもの」といった、建議にはなかった範囲を明確にするための限定がかけられました。定年・退職・解雇については、男女差別の外、退職・解雇について妊娠・出産等を理由とする差別の禁止も明記しています。これは女子差別撤廃条約批准のため必ず法的に措置しなければならないことが明らかにされたためであると

考えられます。そのほか婦人少年室長による紛争の解決の援助や調停を行う雇用機会均等調停委員会の具体的な内容も示されています。

更に、旧勤労婦人福祉法の内容を引き継いだ、女子労働者の就業に関する援助の措置等の部分も、法律の全体像の中の一つとして盛り込まれています。また、男女雇用機会均等法に関する紛争についての調停を行う雇用機会均等調停委員会（仮称）の新設に伴い、「都道府県労働局が設置される際に、地方労働基準審議会及び地方職業安定審議会を統合して地方労働審議会とする」旨が明らかにされました。

労働基準法改正関係ではどうだったかという点、管理職・専門職について「労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、労働省令で定めるもの」と一定の定義と詳細を労働省令委任することが明らかとなったほか、時間外・休日労働規制について、工業的業種に関し「若干緩和して存続する」とされた時間外規制のレベルが2週12時間、年間150時間と明らかにされました。また非工業的業種で時間外・休日労働の規制が外れる者について、協定により延長できる労働時間等に関する指針を策定できるとされました。深夜業について、建議では非工業的業種について現行規制を廃止するとされていたものが、廃止の記述がなくなり、当時深夜業が認められていた者に加え管理職・専門職、「腐敗しやすい物の製造又は加工の業務等その性質上深夜業が必要とされる労働省令で定める業務」で「一日の労働時間が労働省令で定める時間以内」の短時間業務、本人から申し出のあった者（労働省令で定める事業に従事する者に限る。）であって、使用者が「行政官庁の許可」を受けたものについて深夜業を認める内容となっていました。

危険有害業務の就業制限については、妊産婦にその妊娠、出産、哺育に有害な業務につかせてはならないとすると同時に、女子の妊娠・出産に係る機能に有害である業務については妊産婦以外についても就業を制限することとされていました。

このように諮問案は、総じて言うと、建議に比べ、均等確保のための措置について一定の限定を加える一方で、労働基準法の女子保護規定についてはその緩和の幅を縮小し、より多くの保護規定を残すものとなっています。これは建議後諮問案作成の間に行われた、労使の合意形成の努力の中で、男女の均等の確保の義務化や、労働基準法の女子保護規定の緩和について労使双方から抵抗があったことによるものと考えられます。それはとりもなおさず、当時の使用者委員の側には、女子保護規定が多少多く残ったとしても、企業の雇用管理に大きな変更をきたす可能性のある義務規定をなるべく減らした方がいいという判断があり、また労働者委員の側には、女性労働者の多くが現実に負っていた家事育児責任や当時の男性労働者の就業実態にてらし、女子保護規定の大幅な緩和が難しいという事情があったと考えられます。

(7) 立法形式についての紛糾と答申

さて、この諮問案に対し、短期間のうちに婦人少年問題審議会での審議が行われましたが、

諮問案の事前説明の段階から労使双方から多くの意見がだされ、特に均等確保のための法制整備として勤労婦人福祉法の一部改正によることが明らかになったことについて、労働側の反発は大きく、一時は諮問を受けるべき婦人少年問題審議会総会に労働者委員が全員欠席するという通告が行われる事態にまで立ち至りました⁴⁶。婦人少年局長等の説得によりこの事態は回避されましたが、諮問案に対する答申には他の部分への意見とともに「立法形式について」の労働側の委員が付記されており「機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律は、新しい立法措置を前提として審議をしてきた審議会の討議経過からしても単独立法とするべきであり、働く婦人の福祉増進を目的とする勤労婦人福祉法の枠組みの中へ基本的に性格の異なる男女平等を確保する措置を持ち込むべきではない。」と強い調子で立法形式についての批判を行っています。このように均等法立案当時の審議会労働者委員の認識としては、女性労働者の「福祉」の措置は必要だが、男女の差別的取り扱いの禁止といった「正義」視点の法政策は別体系で設けられるべきであるというものだったと考えられます。

なお、そのほかの事項についても労使の隔たりは依然として大きく、5月9日に出された婦人少年問題審議会の答申文においても、「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促進するための関係法律案（仮称）要綱」について、「今日の段階においてはやむを得ないという意見が多かったが、婦人差別撤廃条約の目指す方向に照らせば、なお多くの部分において不十分な点があることは否定しがたい。」と双方に不満を残すものであることが示され、「本関係法律の施行後適当な期間内に、施行状況を本審議会に報告し、その審議結果に基づき、必要がある場合には法改正を含む所要の措置を講ずべきである」としています。また、労使の意見を付記し、「これらの意見については法案作成にあたって適切な配慮をされたい」としていますが、この付記された労使の意見は、遠く隔たったものでした。例えば、労働者委員が均等確保のための法規制の対象について「雇用管理の全ステージを対象として」男女の差別的取り扱いを罰則付きで禁止すべきであるとし、労働基準法の女子保護規定について、時間外労働、休日労働についての規制は「労働時間短縮、週休二日制、有給休暇の拡大や保育施設の充実など、女子の家庭責任を軽減する諸方策を進めたい見直すべきである」とか、深夜業の規制についても「人間らしい労働と生活を確保するという観点から、業種、職種を問わず、現行規制を存続すべきである」といった意見を付記したのに対し、使用者委員は均等関係では教育訓練及び福利厚生について「これらについての差別的扱いは、我が国の雇用慣行、企業とりわけ中小企業の経営実態から見て当面努力義務規定とすべきである。しかしやむを得ずこれを強行規定により禁止する場合には、その範囲をできる限り限定すべきである」とし、女子保護規定についても「工業的業種、非工業的業種を問わず」女子の時間外及び休日労働の制限や深夜業の禁止を廃止すべきであるとの意見を付記しています。

ところで、この段階では中央労働基準審議会（会長石川吉衛門）、中央職業安定審議会（会長大内力）、中央職業訓練審議会（会長原田運治）にもそれぞれ法案要綱の関係部分が諮

問され、いずれも婦人少年問題審議会と同日の5月9日に答申されていましたが、中央労働基準審議会の答申においては、労働基準法的女子保護規定について、付記された労働者委員の意見は婦人少年問題審議会の場合とは異なっていました。即ち「(1)工業的業種の事業に従事する女子の時間外労働の制限について、現段階においては1週間についての制限を存続すべきである。(2)非工業的業種の事業に従事する女子の時間外及び休日労働の制限を廃止し、法的拘束力のない指針に基づく行政指導にゆだねることは、時期尚早であり、労働省令により時間外及び休日労働を認める範囲を法令上明確にすべきである。」といった全面反対ではない具体的な歩み寄りを示す意見だったのです。後日国会に提出された法案は、諮問された案をこの中央労働基準審議会における付記意見を踏まえて修正した案となっています。

また中央職業安定審議会では、その答申の結論として「募集及び採用については、これを強行規定にすべきだという議論もあったが、日本の雇用慣行の現状からいって、当面は原案で止むを得ないというのが大勢であった。ただし、労働省は、今後この趣旨がどのように活かされているかを十分検討し、その結果に基づいて、適宜、制度・運用の見直しをするように努めること、及び公共職業安定所においては、求人の受理、職業紹介に際し、男女の機会均等が確保されるように努めることが必要である。」等とし、これには労働者委員の意見が付記されていません。この時指摘された公共職業安定所における業務の改善については、男女雇用機会均等法の施行時に、求人票について男女共用の求人が可能となるような様式の変更が行われる⁴⁷等、一定の改善が行われることとなりました。

このように婦人少年問題審議会以外の審議会では、その答申において労働者委員が一定の歩み寄りを見せています。このことは、婦人少年問題審議会の労働者委員が当時全員女性であって、均等法制の実現や女子保護法制の行方に強い関心を有する女子労働者の利害を背景に、審議会においては一步も譲ることのできない立場であったという事情がある一方で、最終的な法案の取りまとめに向けては現実的な妥協案を探ることがぜひとも必要であり、その場面として他の関係審議会の場が活用されたことが推察されます。

3 法案の成立と施行

(1) 法案の国会提出

労働省は、婦人少年問題審議会をはじめ各審議会の答申及び答申に付記された意見を参酌して法律案の内容を固め、この法律案は1984年5月11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」（以下「整備法案」という。）として閣議決定され、5月14日第101特別国会に提出されました⁴⁸。

なお、「整備法案」は、その第1条で勤労婦人福祉法をその題名とともに大幅に改正して「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」とし、その第2条で労働基準法的女子保護規定の部分を改正する内容となっていました。均等を確保するための法律の立案と労働基準法的女子保護規定の改正とは、相互の関係を有するものであるため、審議会においては一括して検討が行われてきたものですが、国会

に提出する法案においてもこのような一括した形式を取った理由については、立案担当の婦人少年局長であった赤松良子氏の次のような述懐があります⁴⁹。

「当初考えていたのは、雇用の全ステージでの差別をなくすための規定を持つ男女雇用平等法の制定と女子のみの保護を撤廃するための労働基準法の改正の二つを同時に提案することだった。しかし、片方が新法制定、もう一方が法改正ということでは二本の法案にせざるを得ず、国会対策上うまくない。両方とも一部改正というかたちにして、一本の法案で提出すべしということになった。そこで、雇用平等法という新法制定ではなく、これまでに存在した「勤労婦人福祉法」の一部改正という形式を取ることにした。新法の附則で他の法律の一部改正をするという手が使えないかとも考えたが、附則で改正するには労働基準法の改正部分はあまりに大きく、とても無理ということで諦めざるを得なかった。もし、二本の法律として提出していたらどんなことになっていたかということ、どちらか片方だけが残って、もう一方が取り残されるということが国会の駆け引きの中で起こり得る。そうなれば平等と保護のバランスが崩れてしまって、後に禍根を残すことになる。それは避けねばならない。」

こうして、平等と保護のバランスを崩すことのないように立法形式に配慮した法案が出来上がったと言えます。

しかしこの時の赤松氏には「勤労婦人福祉法には福祉の増進という独自の法理念があって、これと差別撤廃とは、木と竹とをついだようなことになりはしないかという思いはどうしても残った。」⁵⁰というように差別撤廃ないし平等といった「正義」の理念と（女子労働者のみに着目しての）「福祉」の概念との不整合の懸念が残されていたのでした。

さて国会に提出した法律案の要綱は、関係審議会に諮問した要綱に若干の修正を加えています。これらの多くは立法技術上の微修正ですが、審議会の答申内容を考慮して実質的な修正を行ったものとしては、①再雇用特別措置の定義に弾力性を持たせたことのほか、②女子の労働時間及び休日について、工業的業種に従事する女子の時間外労働の規制を「2週12時間」から「1週6時間」とするとともに、非工業的業種に従事する女子の時間外労働等の規制について、諮問要綱では規制を廃止することとしていたものを、法案では法律で示す一定の範囲内で省令で具体的な時間数を定める形の規制を残すこととしています。③生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置について、そのような女子は「休暇」を請求することができることを明らかにしました。

（2）法案の成立

整備法案は、第101国会提出後、衆議院本会議における趣旨説明及び質疑、衆議院社会労働委員会における提案理由説明及び実質4回にわたる審議、並びに中央及び地方における参考人意見聴取を経て、7月24日に衆議院社会労働委員会で技術的な修正⁵¹を加えたのちに可決、同月27日には衆議院本会議で可決されました⁵²。その後参議院に送付され、翌8月1日には参議院本会議での趣旨説明及び質疑を経て参議院社会労働委員会に付託されて、8月2日に提案理由説明が行われましたが、8月8日に会期末を迎えたため継続審議となりました。

1984年12月に召集された第102回国会における整備法案の審議は、参議院社会労働委員会において1985年4月11日から始まり審議3回の外公聴会を実施するなどして進み、目的規定について「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」とのくだりを挿入することや、附則に見直しのための規定を追加する修正を加えた後4月25日に参議院社会労働委員会で、可決、また5月10日参議院本会議で可決後再び衆議院に送付され5月14日に衆議院社会労働委員会で、5月17日本会議で可決され成立したのです。

成立した整備法は1985年6月1日公布され、これにより「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」（以下「男女雇用機会均等法」といいます。）及び改正労働基準法が1986年4月1日から施行されることになりました。

（3）法律の施行

施行までの間に必要な細則を定める作業が婦人少年問題審議会等の審議を経て進められましたが、その内容としては大きく3種類のものがありました。まず、男女雇用機会均等法の施行に関しては、差別的取り扱いが禁止される教育訓練及び福利厚生措置の範囲等について具体的に定める省令である「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律施行規則」（以下「均等則」といいます。）及び男女雇用機会均等法上努力義務となった募集、採用、配置、昇進について事業主が講ずるように努めるべき措置を具体的に明らかにする「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」（以下「均等指針」といいます。）が定められました⁵³。また、改正労働基準法の施行に関しては、非工業的事業における時間外労働・休日労働の上限、深夜業の禁止の例外となる業務等を定める省令である女子労働基準規則（それまでの女子年少者労働基準規則から分離独立）が定められました。これらは1985年10月31日の婦人少年問題審議会への諮問を皮切りに、中央労働基準審議会、中央職業安定審議会及び中央職業能力開発審議会に關係部分の要綱が諮問され、各審議会から12月27日に答申が出されましたが、「妥当と認める」との表現をとった審議会は一つもなく、「やむを得ないとする意見が多かった」あるいは「やむを得ないものと認める」といた表現で結論を出しました。またいずれの審議会の答申も労使双方又は一方の意見が付記されており、法施行の段階においても労使の意見が隔たっていたことが分かります。こうして均等則、均等指針、女子労働基準規則は、1986年1月27日に公布されました。

4 男女雇用機会均等法の内容

整備法による改正後の男女雇用機会均等法は、本則35条と勤労婦人福祉法時代の17条から倍増し、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具体的な規定が盛り込まれましたが、その概要は以下の通りです⁵⁴。なお、（ ）内に示した条数はいずれも1986年4月1日の施行当初のもので、この項でも法文にあわせ適宜「女子」の語を用いています。

（目的）（第1条）

目的規定は、勤労婦人福祉法における規定から大幅に改正されながらも、一部の文言が維

持されました。

なぜなら、勤労婦人福祉法の一部改正により成立した男女雇用機会均等法は、一部改正法という制約の上からも、目的規定においても勤労婦人福祉法の目的を一定程度引き継ぐことが必要だったからです。法律の目的が全く異なるのであれば、旧法の一部改正でなく、新法の立案及び旧法の廃止を行うこととなります。したがって「もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。」という法律の最終目的を示した末尾部分は勤労婦人福祉法を継承しました。また、女子労働者についての「職業生活と家庭生活との調和」についても最終目的実現のための一つの柱として残しています。

一方で、「勤労婦人」の用語は、これに対応する男性を呼称する適切な名称がないとして、対応する「男子労働者」の名称のある「女子労働者」に名称を変更していますし、もっとも重要な柱となる具体的な一次的目的として「雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」を新たに明記し「職業生活と家庭生活の調和」の前においています。また、勤労婦人福祉法で明示されていた「職業指導の充実」、「職業訓練の奨励」等は法律の内容の変化に応じ「職業能力の開発向上」「再就職援助」といった項目に代わり、「福祉施設の設置等の措置」はその重要性の低下のため消えています。

結果として、目的規定は、「この法律は、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とともに、女子労働者について、職業能力の開発および向上、再就職の援助並びに職業生活と家庭生活の調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」というものになりました。

このような目的規定の変化をみても、勤労婦人福祉法とくらべ男女雇用機会均等法が「福祉」の視点のみならず「平等」という「正義」の視点を加えているということができます。

(基本的理念) (第2条) (第3条)

勤労婦人福祉法では目的規定に引き続き、基本的理念の規定が置かれていました。男女雇用機会均等法もこれを引き継ぎましたが、「勤労婦人は、次代になう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与するものであることにかんがみ」とされていた前半部分について「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ」に改めており、「経済社会への発展への寄与」を前面に出して女子労働者の労働者としての役割を強調するとともに、「次代を担う者の生育」についての役割即ち出産・育児の役割を前者に一步譲るものとして位置づけました。また、その「次代を担う者の生育」という役割についての認識を「重大」から「重要」にあらため、かつ「家庭の一員として」の文言を加えることにより、女子のみが育児の役割を担うべきであるとの解釈を排除するようにしています。後半についても、女子労働者が「母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を発揮」することを「職業生活と家庭生活との調和を図る」ことの前に、勤

労婦人福祉法の規定における優先先後関係を逆転させています。なお、受け身の表現である「配慮されるものとする」の文言を削除し「この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、」という文言を加えましたが、これによって「福祉の増進」が男女の均等な機会や取り扱いの確保と職業生活と家庭生活との調和を包含する広い概念であることを明記することになりました。

また、勤労婦人福祉法において存在した勤労婦人の自覚と能力開発、発揮の努力の規定を表現を修正のうえ存続させ、女子労働者の自覚と能力開発及び向上、能力発揮の努力を促すものとししました。

（関係者の責務）（第4条）

勤労婦人福祉法の規定を簡素化して存続させたもので、事業主、国、地方公共団体が基本的理念に従って女子労働者の福祉の増進の努力を行うことを求めています。

（啓発活動）（第5条）

勤労婦人福祉法の規定を修正のうえ存続させたもので、女子労働者の福祉についての国民の関心と理解の増進、女子労働者の意識の高揚、女子労働者の能力発揮を妨げている諸要因の解消を目的とした啓発活動を国及び地方公共団体で行うとするものです。

（女子労働者福祉対策基本方針）（第6条）

勤労婦人福祉法の規定を表現内容の若干の修正のうえ存続させたもので、労働大臣が女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針を定めること、基本方針には女子労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項及び女子労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項を定めることとされました。

（募集・採用）（第7条）

新たに、事業主に対し、労働者の募集及び採用について女子に対して男子と均等な機会を与える努力義務を課したものです。この努力義務については、その具体的内容を明らかにするため後述する法第12条に基づき労働大臣が「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」（均等指針）を定めることができることになっており、これにより定められた均等指針は、「募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、採用するにあたっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。）ごとに女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。」「募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとししないこと」の2項目を「講ずるように努めるべき措置」としました。前段については、「男子のみ募集・採用」のみを問題としており、男女別の採用人数を明示した募集採用は問題とされていません。また「個々の女子労働者の意欲、能力、適性等」を理由とすることは「女子であることを理由とする」ことにはあたりませんので、結果として女子の採用者がゼロであっても「公正な選考を行っている限り、その結果によって均等法上の問題が生ずること」はないと解されました。

（配置・昇進）（第8条）

新たに、事業主に対し、労働者の配置及び昇進について女子労働者に対して男子と均等な取扱いをする努力義務を課したものです。この努力義務については、募集・採用についてと同様均等指針が定められており、均等指針は、配置について「一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと」「婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと」の2項目を、昇進について「昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと」「昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしなすこと」「昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないこと」の3項目を事業主が「講ずるように努めるべき措置」としました。

（教育訓練）（第9条）

新たに、事業主に対し、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための訓練について、女子であることを理由とした差別的な取り扱いを禁じました。差別が禁じられる訓練の範囲は労働省令で定められることとされ、均等則（第1条）では「労働者の業務の遂行の過程外で行われるもの」に限定したうえ、いわゆる新入社員訓練（第1号）、職階別訓練（第2号）の外、「職業上の資格、業務の種類等一定の要件を設けて行われる教育訓練であつて、当該労働者が従事し、又は従事することが予定されている業務を遂行するために直接必要な能力を付与するもの」（第3号）の3種を挙げています。ここでいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニングが対象とならなかったのは、「①本質的に職務の遂行や配置転換そのものと区別することが困難であり②教育訓練の内容を具体的に特定することが難しい」⁵⁵というオン・ザ・ジョブ・トレーニングの性格によるとされています。また第3号の教育訓練は、均等則案要綱を審議した審議会での議論を踏まえ、「業務を遂行するために直接必要な能力・・・」というふうに「直接」の文言が加わって限定が強くなっています。また、均等則で示されていない訓練については、努力義務の対象にもなっていないということになり、事業主が男女雇用機会均等法の基本理念に従って男女均等に扱うことが「望ましい」⁵⁶とされるにとどまりました。

（福利厚生）（第10条）

新たに、事業主に対し、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置で労働省令で定めるものについて、労働者が女子であることを理由とした差別的な取り扱いを禁じています。均等則（第2条）では生活資金、教育資金等の資金の貸付（第1号）、福祉増進のための定期的な金銭の給付（第2号）、資産形成のための金銭の給付（第3号）住宅の貸与（第4号）が規定されましたが、住宅の貸与については「専ら、配偶者のない者の用に供するために設けられたものを除く。」とされました。これは独身寮を排除したのですが、独身寮については均等則案要綱を審議した婦人少年問題審議会において「省令の対象とする必要はあ

るが、直ちに対応を求めることが困難な場合もあるので3年後を目途に措置することとすべきである」とされたことからこのようになったものです。

(定年、退職及び解雇) (第11条)

新たに、事業主に対し、定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由とした差別的取り扱い、女子労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定め、女子労働者の婚姻、妊娠、出産休暇を理由とする解雇を禁止しています。

(指針) (第12条)

新たに、努力義務となった募集、採用、配置、昇進について、労働大臣が「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」を定めることができるものとなりました。

(苦情の自主的解決) (第13条)

新たに、事業主に対し、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、及び定年・退職・解雇についてのこの法律の規定に定める事項に関し、女子労働者からの苦情の申し出を受けた際にその自主的解決を図ることを努力義務としました。

(紛争の解決の援助) (第14条)

新たに、都道府県婦人少年室長が、女子労働者と事業主の間の紛争で労働省令で定めるものに関し、その双方または一方からその解決についての援助を求められたときに必要な助言、指導、勧告をすることができる制度を創設しています。紛争の範囲は均等則(第3条)で定められ、法第11条に規定された定年・退職・解雇に関する事項のほか、教育訓練、福利厚生については具体的に省令で明示される差別的取扱いが禁止された事項、募集・採用、配置・昇進については指針で事業主が講ずるように努めるべき措置が定められた事項に関する事業主の措置についての紛争とされました。

(調停の委任) (第15条)

男女雇用機会均等法では、前述の都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助とともに、新たに調停の制度を構築しました。調停とは、紛争の当事者間に第三者が関与し、当事者の互譲によって紛争の円満な解決を図ろうというものであり⁵⁷、そのための機関として機会均等調停委員会が置かれることになりました。前条の都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助の対象となる紛争のうち、募集・採用に関する紛争を除き、関係当事者の一方又は双方から調停の申請があった場合で必要があると認めるときは、婦人少年室長が機会均等調停委員会に調停を行わせることとされました。なお、一方からのみの申請の場合、他方の同意が必要とされ、事業主の同意がない限り女子労働者のみの一方的な申請では調停の開始ができないことになっていました。

(機会均等調停委員会の設置) (第16条)

機会均等調停委員会は都道府県婦人少年室におくこととされました。

(機会均等調停委員会の組織) (第17条)

機会均等調停委員会は、労働大臣が任命する学識経験者である委員3人で組織されること

とされました。

(調停の手続き等) (第 18 条～第 20 条)

委員会が当事者の申立てに基づき必要があると認めるときに関係労使の代表から意見を聴くものとする事、委員会が、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる事、委員会が関係行政庁に対し資料の提供その他必要な協力を求めることができる事がそれぞれ規定されました。

(労働省令への委任) (第 21 条)

委員会及び調停の手続きに関し必要な事項を労働省令で定めることとされました。

(職業指導等) (第 22 条)

この条文以下第 31 条の働く婦人の家についての規定までは、基本的に改正前の勤労婦人福祉法の第 3 章 (福祉の措置)、第 4 章 (福祉施設) の規定を引き継いだうえ、再就職の援助や再雇用特別措置を加えて新たに第 3 章 (女子労働者の就業に関する援助の措置等) としたもので、女性が現実に家庭責任を負っている状況にかんがみ、その就業を援助するための規定となっています。

女性労働者の職業指導については、職業安定機関が雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、これに基づく適切な職業指導を行うことを規定しています。改正前と同様女性労働者の中には、妊娠、育児等のため長期間にわたり職業から離れていた者等、特にきめ細やかな配慮を必要とされる者が多いことにかんがみ、女性労働者に対する指導を一層充実させようとの趣旨に基づいて規定されていますが、男女雇用機会均等法に改められた趣旨から「勤労婦人の特性に適応した職業指導」となっていた部分は改められました。

(職業能力の開発及び向上の促進) (第 23 条)

職業能力開発を行う行政機関等が職業能力開発等の啓蒙宣伝や施設の整備などを行うことに努める旨を規定しました。男女雇用機会均等法に改められた趣旨を反映した改正のほか「職業訓練」となっていた部分が「職業能力の開発、向上」に改められました。

(再就職の援助) (第 24 条)

出産育児期にいったん退職し、子どもが大きくなってから再就業することを希望する女性が多い当時の状況と就業への希望を踏まえ、妊娠、出産、育児を理由として退職する女子労働者の再就職を容易にするための国の配慮にかかる規定を新設しました。女子差別撤廃条約との関係では「男女間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」と解されていました。

(再雇用特別措置の普及等) (第 25 条)

現実に出産、育児などの理由により退職した女子が、それらの理由がなくなった時に再び雇用されたいと希望する場合、同一企業において再び雇用されることがかつての経験を生かすことができるなど女性労働者にとっても好ましいことから、事業主はこのような措置を実施するよう努めなければならないものとし、国はその措置の普及を促進するための助言、指

導その他の援助をする旨の規定を新設しました。これも、女子差別撤廃条約との関係では「男女間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」と解されていました。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置) (第26条～第27条)

勤労婦人福祉法の規定を文言修正のうえそのまま引き継ぎました。

(育児休業の普及等) (第28条)

育児休業の努力義務については勤労婦人福祉法の規定を引き継いだものですが、第2項として再雇用特別措置と同様、国はその措置の普及を促進するための助言、指導その他の援助をする旨の規定を新設しました。これに伴い育児休業奨励金が大幅に拡充されることになりました。本条が女性のみ育児休業を規定していることから女子差別撤廃条約との関係が問題となりますが、事業主に対する義務規定ではなく自主的な導入を促すものであることや女性に対する差別的効果がないとされて条約上の「差別」には当たらないとの解釈が示されていました。

(相談、講習等、働く婦人の家、働く婦人の家指導員) (第29条～31条)

勤労婦人福祉法の規定を文言修正のうえそのまま引き継ぎました。

(調査) (第32条)

勤労婦人福祉法の規定を文言修正のまま引き継ぎました。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告) (第33条)

行政機関の行う行政指導の根拠規定ですが、勤労婦人福祉法において規定されていた国による助言指導に加え、勧告、報告の徴収が明記され、これらが労働大臣の権限とされると共に、この労働大臣の権限の一部を労働省令の定めるところにより婦人少年室長に委任することができる旨が規定されました。

(船員に関する特例) (第4条)

船員の労働関係については、運輸省が所管する別の体系とみなされており、読み変え規定など所要の整備をおこないました。

(適用除外) (第35条)

本法のうち均等確保のための措置の規定は、国家公務員、地方公務員には適用しないとされました。これらの公務員には憲法第14条の規定が直接適用されることや、それぞれ国家公務員法、地方公務員法において平等取り扱い原則が罰則付きで規定され救済措置も設けられていることなどによるものでした。

5 改正労働基準法の内容

整備法による改正前の労働基準法の第6章は「女子及び年少者」と題し、女性労働者と年少労働者をともに肉体的、精神的に特別の保護を必要とするものとして位置づけていました。先に述べた女子差別撤廃条約の考え方（母性保護については「差別と解してはならない」が、それ以外の保護については、男女同一レベルで行うべきで、女性のみを一般的に保護するこ

とはできない。一方で条約は「漸進性」をもつ。)を踏まえ、かつ、婦人少年問題審議会の建議やその後の関係審議会の諮問・答申に当たっての議論を勘案して、改正労働基準法では、「女子」と「年少者」を別の章建てとしたうえ第6章の2に「女子」に関する規定を置きました。改正の概要は以下の通りです⁵⁸。なお、()内に示した条数はいずれも1986年4月1日の施行当初のものです。なお、この項でも、法文に従い、一部「女子」の語を使用しています。

(時間外・休日労働の規制の緩和) (第64条の2)

いわゆる指揮・命令者(労働者の業務の遂行を命令する職務上の地位にある者)や専門職(専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者)で命令で定める者については、1日2時間、1週6時間、1年150時間という時間外労働の規制や休日労働の禁止を解除しました。専門職としては、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、1級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、研究員、システムエンジニア、新聞・雑誌・放送記者、デザイナー、プロデューサー・ディレクターが定められました。

それ以外の者で工業的業種の事業(労働基準法第8条第1号から第5号までの事業・・具体的には製造業、鉱業、土木・建築業、旅客・貨物運送業、倉庫業等)に従事する者については1日2時間の規制のみ解除しました。

非工業的業種の事業(労働基準法第8号から16号までの事業・・具体的には販売業、金融・保険業、興行の事業、郵便・電信電話の事業、保健衛生の事業、接客・娯楽の事業、清掃業等。なお、第6号、第7号の農林、水産、畜産業にはもともと労働時間の規定が適用になっていませんでした。)では、時間外労働を規制する単位を、4週間以内の週を単位とする命令で定める期間と1年間の2種とし、前者の規制時間数を1週間6時間以上12時間以下、後者の規制時間数を150時間以上300時間以下の範囲内でそれぞれ命令で定める時間とするものでした。休日労働については命令で4週間について、一定の日数以下とすることとなりました。結局女子労働基準規則の定めにより労働基準法第8条の第13号と第14号(保健衛生の事業と接客娯楽の事業)のみ2週12時間、年間150時間、休日労働禁止、その他の非工業的業種の事業では、4週24時間、年間150時間、休日労働1日以下となりました。

(深夜業禁止の適用除外の拡大) (第64条の3)

使用者が女子を午後10時から午前5時までの深夜に使用してはならない原則を維持したうえで適用除外業務等を拡大しました。

まず、時間外・休日労働の規制を解除した指揮・命令者及び専門業務従事者は、深夜業の規制も解除することになりました。

また新たに、品質が急速に変化しやすい食料品の製造加工等業務の性質上深夜業が必要とされる業務について、命令で定める業務に従事し、労働時間が命令で定める時間以下の者について、禁止が解除されました。具体的には惣菜、弁当製造業、生めん製造業、水産練り製品製造業、卸売市場の業務、新聞配達等等の業務が、時間については、6時間が、女子労働基準規則で定められました。これは、実際に早朝女性のパート労働者を活用したい業界から

の要請などを反映したものでした。

更に、本人が申し出た場合に、行政官庁の承認を受けて深夜業の禁止を解除する仕組みも設けられました。命令で定める事業に従事する者に限定されたこの規定は、具体的には、女性自身も希望している旨が業界を通じて伝えられたタクシー・ハイヤー業のみ女子労働基準規則で規定され限定的に運用されました。

従来から適用除外が認められていた女子の健康及び福祉に有害でない業務については、警察の業務を追加する他必要な整理を行いました。

（坑内労働禁止の例外の創設）（第64条の4）

全面的に禁止されていた坑内労働が、臨時の必要のため坑内で行われる命令で定める業務に限り解除されることになり、女子労働基準規則で医師、看護婦、各種取材の業務が定められました。このような禁止の解除も、命令で定める妊産婦は除かれることとされ、妊婦すべてと申し出のあった産婦（出産後1年以内の者）が定められました。

（危険有害業務の就業制限の緩和）（第64条の5）

女子一般に対する危険有害業務の就業制限規定を改め、妊産婦を命令で定める危険・有害業務につかせるはならないこととしたうえで、これらの業務のうち妊娠・出産機能に有害である業務については、妊産婦以外の女子にも準用することとしました。その結果妊産婦については広く改正前の就業制限を維持し（科学技術の進展や業務実態の変化により一部見直し）たうえ、重量物を扱う業務と、有害物のガス等を発散する場所における業務が一般女子についても制限されました。

（産前産後休業の拡充）（第65条）

産前産後とも6週間だった休業は、産前休業が多胎妊娠の場合10週間に、産後休業はすべての産婦について8週間に延長されました。産後の強制休業期間も5週間から6週間に延長されました。

（妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業に係る規定の創設）（第66条）

新たに、妊産婦が請求した場合には、使用者は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはならないこととされました。

（生理休暇規定の縮小）（第68条）

生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子がとることのできた生理休暇について、後者を廃止し、生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置として生理日に就業させてはならないこととされ見出しも改められました。

（帰郷旅費規定の削除）

女子について解雇の日から14日以内に帰郷する場合に、使用者が旅費を支給しなければならない旨の規定が削除されました。

＜コラム＞ 働く女性を巡る社会保障その2

男女雇用機会均等法の検討とほぼ同じ時期におこわれていたのが、年金制度改革の検討でした⁵⁹。1984年には国民年金法等の一部を改正する法律案が国会に提出され、翌1985年4月に成立しています。この改正は、1986年から施行され、①国民年金を全国民共通の基礎年金を支給する制度に発展させ、報酬比例の被用者年金との二階建て年金制度に再編、②給付の抑制と保険料の引き上げ、といったものに加え、③女性の年金権の確立のため、国民年金の適用を被用者の被扶養者である妻にも拡大して3号被保険者とし、自分名義の基礎年金を持てるようにすることをその内容としていました。

ただ、被用者年金加入者の被扶養者である妻の保険料は、それぞれの被用者年金制度全体で負担することとされ、妻自身は保険料を納める必要がない制度となったことから、様々な論議を呼ぶこととなりました。この3号被保険者としての扱いは、後述する配偶者特別控除などの税制上の優遇措置等と相まって、妻が夫の被扶養者でいられる範囲内でパートタイム労働を行うといった選択にむすびついたと考えられます。

第6節 パートタイム対策の進展

1 パートタイム労働対策要綱策定

(1) 要綱策定までの経緯

前述のように、パートタイム労働者についての対策は、1960年代後半（昭和40年代）より意識されてきましたが、1980年代にはパートバンク（パートタイム労働者専用の職業紹介機関で、主として都市部に設けられた。）の設置（1981年）や雇い入れ通知書のモデル様式の普及（1982年）による労働条件の明確化の取り組み等の対策が進みました⁶⁰。しかし、パートタイム労働者の増加やパートタイム労働者についての社会的関心の高まりとともに、総合的な対策の樹立が各方面から強く要請されるようになりました。

(2) パートタイマー・プロジェクトチームによる検討

このような状況の下で労働省は、労働行政の当面する課題について中長期的観点から検討するために設けた中堅職員によるプロジェクトチームの一つとして、各関係局の中堅職員からなるパートタイムプロジェクトチームを発足させました⁶¹。このプロジェクトチームは、パートタイム労働についての検討を行い、1983年6月にその結果を「パートタイム労働対策について」として発表しました⁶²。ここには婦人少年局の担当者もメンバーに入り、その意味では女性労働政策としての視点も入っていましたが、プロジェクトチーム自体は全省的な取り組みであり、その中でも労働基準行政が主導的役割を果たしていました。

そこでは、パートタイム労働者の定義を「一日、一週間又は一か月において当該事業場における正規の労働時間に満たない労働時間の労働に従事することを常態とする労働者をいう」としたうえで、今後のパートタイム労働対策の方向性について様々な内容が示されまし

た。労働条件の明確化に関して、①パートタイム労働者に適用される就業規則の作成等の際におけるパートタイム労働者の代表の意見の聴取や②雇入れに際しての雇入れ通知書の交付が示され、また、労働条件そのものに関しても、①超過勤務によりフルタイムの正規の労働時間数を超えないことや②週5日勤務のパートタイム労働者についての年次有給休暇付与の徹底と、所定労働日数に対応した年休付与方式が提案されました。職業紹介に関して、①国による職業紹介およびパート就業希望者に対する職業指導と事業主に対する雇用指導②パート就業希望者に対する講習の実施等が示されています。更にこれら以外のものとして、希望する者についてのフルタイム労働者と相互の転換が望ましいものとして示されています。

(3) 労働基準法研究会報告とパートタイム労働対策要綱策定

また1982年に再開された労働基準法研究会においても、1983年8月「パートタイム労働対策の方向について」が取りまとめられ報告されました⁶³。このころ、各政党からもパートタイム労働に関する法案や提言が提出されるようになり、労働省ではこれまでの検討経緯や各種の提言を踏まえパートタイム対策要綱を策定すべく準備を進め、中央労働基準審議会にパートタイム小委員会を設けて審議しました。1984年10月31日要綱案が中央労働基準審議会に報告され、了承されたほか、中央職業安定審議会、婦人少年問題審議会においても説明了承されたことから、12月3日「パートタイム労働対策要綱」が労働事務次官通達として都道府県知事、都道府県労働基準局長、都道府県婦人少年室長あて指示されるに至りました⁶⁴。

この「パートタイム労働対策要綱」（以下この項では「要綱」といいます。）は、パートタイム労働者の定義の明確化を図りつつ、パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について労使をはじめ関係者が考慮すべき事項を指針として示すとともに、関連して労働省の講ずる施策を総合的に定め、これに基づき労使に対する啓発指導等を進めることとしたものです。

(4) パートタイム労働者の定義

要綱では、パートタイム労働者の定義については、「その者の一日、一週又は一箇月の所定労働時間が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間よりも相当程度短い労働者」をいうものとされました。又繁忙期に一時的に雇入れられた者などは「この要綱におけるパートタイム労働者の定義から除く」ものとされました⁶⁵。

(5) パートタイム労働に関する指針

要綱においては、パートタイム労働に関する指針として、次のことが定められました。

①使用者に雇入れ通知書の交付の努力を求めるとともに、パートを含め常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者に対する就業規則作成の原則の徹底をはかり、併せて適当な方法でのパートタイム労働者の意見の聴取が望ましいとしました。

②労働時間設定の際のパートタイム労働者の事情の考慮や、所定外労働の有無について雇入れ時に明示する努力を求めるとともに、同種の業務に従事する通常の労働者の所定時間を超えた所定外労働もさせないことが望ましいとしました。

③年次有給休暇について、所定労働日が週5日の労働者への付与はもちろん、4日の労働者に

についても同様とすることが望ましいとしました

④労働契約の更新により1年を超えて使用された期間の定めのある労働契約の終了について、30日前の予告の努力を求めました。

⑤常時雇用するパートタイム労働者の健康診断を実施するものとしました。

この指針では、このほかパートタイム労働者の雇用管理の適正化、高年齢者のパートタイム雇用の促進、通常の労働者の雇い入れの際の優先的な応募機会の付与の努力を求めています。

(6) パートタイム労働に関する施策

要綱においては、指針に書かれた内容についての各種啓発のほか、雇い入れ通知書やパートタイム労働者に適用される就業規則のモデル様式の普及、パートバンクの充実や公共職業安定所における紹介機能の強化、雇用相談、職業相談の充実、雇用管理改善ガイドブックの配布、パートタイマー職業教室の開催、婦人就業援助施設における講習の実施、パートタイム労働旬間の設定等が示されました。

これに基づき1985年11月第1回パートタイム労働旬間が実施されています。

(7) 疑似パートへの適用

いわゆる疑似パート（処遇や労働条件の面で通常の労働者と区別して取り扱われているにもかかわらず所定労働時間は通常の労働者とほとんど同じである者）についての要綱の適用については、このような疑似パートについても要綱を適用するものとするが、パートタイム労働者と通常の労働者との区別が実態的に明確になるよう労使をはじめ関係者の努力がはられるべきであるとされました。

第7節 婦人局の設置と内部編成

労働省で女子差別撤廃条約の批准に向けた条件整備の努力が続けられていた1981年3月、政府に臨時行政調査会が設けられ、1983年3月までの2年間に行政制度及び行政運営の改善に関する基本的事項についての調査審議が行われました⁶⁶。1983年3月14日の最終答申に至る5次の答申において多岐にわたる指摘が労働行政に対しても行われましたが、婦人少年局に関しては、最終答申において、年少労働行政事務を関係各局へ移管し、パート労働及び家内労働関係行政事務を吸収して「婦人及び婦人労働行政を総合的に推進するため」婦人局に再編すべきとされました。

これを踏まえて労働省設置法及び労働省組織令が改正され、男女雇用機会均等法の国会審議のさなかの1984年7月1日から婦人少年局は再編されて、新たに婦人局が設置されました。庶務課のほか婦人政策課、婦人労働課、婦人福祉課の4課体制で、婦人政策課は婦人の地位向上、その他婦人問題に関する連絡調整、雇用における男女の機会均等及び平等の確保を、婦人労働課は婦人労働者の特殊な労働条件及び保護、家内労働対策、パート労働対策、婦人

の就業援助対策を、婦人福祉課は勤労婦人の家庭生活と職業生活の調和の促進等家庭基盤の充実対策、働く婦人の家の設置等勤労婦人の福祉対策を担当することとなりました。

この組織改革をひとつのきっかけにして、婦人局ではパート対策に更に力を注ぐようになりますが、パート対策は、その労働条件については労働基準局、その職業紹介等職業安定については職業安定局がそれぞれ所掌しているものであり、実際の組織令の書きぶりをみると婦人局の役割はパートタイム労働対策の取りまとめに関することとなっていました。

第8節 小括

この時期は、国際婦人年から女子差別撤廃条約採択に至る動きの中で、国際的にも「正義」視点の内容が大きく変化しました。1967年の差別撤廃宣言では未分化だった母性保護とその他の女子保護が、世界行動計画を契機に明確に分けられ、母性保護は「男女不平等な待遇とみなされるべきではない」とされる一方、女性のみを対象とする保護立法は科学的技術的見地から再検討を加え、必要に応じ改訂廃案、あるいはすべての労働者への拡大が求められるようになりました。また女子差別撤廃条約に至る一連の過程で、雇用の分野で何が男女差別的取り扱いであり禁止されるべきかについて明確になって行きました。

当初条約批准に消極的であったとされる政府も、女性団体などの努力にこたえて批准を前提とした署名に踏み切り、以後批准に向けての条件整備をしていくことになりました。その過程で国内の女性労働政策も、労働基準法研究会や、男女平等問題専門家会議、婦人少年問題審議会といった場での長い議論を経て「保護」視点から「平等」視点へという「正義」視点内のパラダイム転換を行っていくことになります。

もちろん、「保護」視点から「平等」視点への変化は、決してスムーズに起こったわけではありません。この変化は使用者を大いに戸惑わせましたが、女性労働者自身の中からも「保護か平等か」の二者択一に異議が唱えられました。

その背景には、男性の長時間労働や保育所整備の遅れ、更には残存する固定的役割分担意識のために実態として女性が家庭責任を負わざるを得ないといった環境の下で、女性労働者の中には時間外労働の規制等の「保護が外されたら働くことができない」人々が多く存在していた事実があります。特に留意が必要なのは、この当時の労働時間法制では1日8時間、1週48時間が基本であり、時間外労働となればこれに加えての労働となるわけで、現在と基盤となる労働条件がそもそも異なっていたことです。週40時間を基本とする労働時間法制は、男女雇用機会均等法の施行の翌年に改正された労働基準法で初めて本則上に示され、以後約10年間をかけて段階的に実施に移されていくのでした。

一方で企業経営においては、長期勤続を期待する男性労働者を基幹的労働力に位置づけジョブローテーションで育成する一方、女性労働者については、その勤続年数等の就業実態から短期勤続を前提として補助的な労働者と位置付けていた、いわゆる日本的な雇用管理が

大企業中心に定着しており、その手法そのものが男女雇用機会均等法によって見直しを迫られるのではないかと危惧が広がりました。そのため「強い均等法には反対」という意見といわばセットの形で「保護が必要な状態のままで平等取り扱いはできない」との主張となり、大いに議論がなされました。

結局、実際に成立したのは、募集、採用や配置、昇進については努力義務となった男女雇用機会均等法と女子保護規定を多く残存させた改正労働基準法で、「保護」視点から「平等」視点への即時の全面的な転換は実現しませんでした。これは女性労働者の意識や就業の実態そして日本企業の雇用管理の実態を反映した結果であったともいえます。

ところで、本来母性保護以外の保護規定の廃止ないし緩和は、女子差別撤廃条約が目指す女性労働者の能力の発揮等を実現する条件ともなるはずのものであり、その意味で「活用」の視点も含まれた政策でした。指揮命令者や専門業務従事者に対する時間外・休日労働や深夜業に対する規制の解禁がその一つの例ですが、そのほかにも、タクシードライバー等業界団体等から女性労働者たち本人もそれを望んでいるとして深夜業の規制の緩和の要望があったもの等の解禁を行っています。

また、この時期の終わりに、男女雇用機会均等法の検討と並行してパートタイム労働対策の検討が行われたことも特筆されます。男女雇用機会均等法が、いわば正社員の女性労働者を企業の中で個人の意欲と能力に応じ男性労働者と正当な競争が可能な立場に置くことを目指したものであるのに対し、パートタイム対策要綱に至る検討の方向は、非正社員の典型であるパートタイム労働者として働く女性労働者を念頭に、本来適用があるべき労働基準法の適用の不徹底の是正や適用関係の明確化等、労働時間の短い労働者に最低労働基準を確保させることのほか、パートタイム労働者として通常の労働者とは異なる雇用管理が行われていることを前提としつつ、労働条件の明確化等による就業環境の整備や職業指導・職業相談・講習といった援助によりその「福祉」を増進し能力を「活用」する対策を模索したものと いえます。

さらに、行政改革に端を発する婦人少年局の婦人局の改組は、おりしも行われた男女雇用機会均等法の立案作業と相まって、行政対象である「女性労働行政」を発展させていく大きなきっかけとなりました。かつて女性労働政策として婦人少年局も手掛けていながら、労働基準行政に位置づけられていた家内労働対策や、一貫して女性労働行政としての問題意識を持ちながらも、政策領域が多岐にわたるため局としての主体的な政策立案がしにくかったパートタイム労働対策も明確にその所掌としたことで次期における様々な政策発展につながっていったと言えます。

¹ このパラグラフの記述は、労働省婦人少年局『婦人労働の実情—昭和50年—』及び労働省婦人局『昭和62年版婦人労働の実情』による。なお、雇用者数、就業者数のデータは総務庁（総理府）「労働力調査」、平均年齢、平均勤続年数のデータは労働省「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庁（総理府）「労働力調査」（非農林業）によるものである。

² 総理府「就業構造基本統計調査」1975年

- 3 労働省「賃金構造基本統計調査」1986年
- 4 このパラグラフの賃金格差についての記述は、労働省婦人少年局『婦人労働の実情—昭和50年—』及び労働省婦人局『昭和62年版婦人労働の実情』による。なお、データは、労働省「毎月勤労統計調査」によるものである。
- 5 労働省「雇用管理調査」1976年、1986年
- 6 労働省の「女子の雇用管理に関する実態調査（昭和49年）」及び「昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査」による。
- 7 総理府内閣総理大臣官房広報室「婦人に関する世論調査」（1984）。1984年5月の調査であり、データは男女回答者のものである。したがって1973年調査とは厳密には接続しない。
- 8 総理府内閣総理大臣官房広報室「婦人に関する意識調査」（1973）。1972年10月の調査であり、データは女性回答者のものである。
- 9 この項の記述は、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 P45～による。
- 10 赤松、前掲書 P48～
- 11 赤松良子『均等法を作る』（2003）勁草書房 P19
- 12 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（1985）P48～
- 13 赤松、前掲書 P65～
- 14 赤松、前掲書 P73～
- 15 赤松、前掲書 P78～
- 16 赤松、前掲書 P118～。以下この項の記述は同書による。
- 17 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）においては、「IV就業上の男女平等の基本的方向」の中で、現実の職場における「差別的取扱を一挙に是正するには多くの困難がある」として、その原因を、社会通念、終身雇用制、労働条件等の不均等や社会サービスの不備等と女性の意欲・能力や勤続の短さに対する低い評価の悪循環、保護の範囲の固定化等を挙げている。そのうえで男女差別を解消していくための方策の基本的方向として、社会通念の是正、男女同一賃金の確保や若年定年・結婚退職制の是正のための行政指導、職業指導・職業訓練の充実、社会環境の整備、女性に対する保護の範囲の明確化等を提言している。
- 18 (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）P85
- 19 労働省『労働問題のしおり昭和52年度』（1977）
- 20 赤松、前掲書 P130～
- 21 (財)女性労働協会女性と仕事の未来館、前掲書 P88～P90、P95.
- 22 赤松、前掲書 P128～
- 23 赤松、前掲書 P26～
- 24 赤松、前掲書 P346～
- 25 労働省婦人少年局編著『男女平等への道』（1979）労務行政研究所所収。以下労働基準法研究会報告書の内容については同書による。
- 26 注17参照。
- 27 (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）所収の「女性行政五十年を回顧して」における森山真弓元婦人少年局長の発言参照（同書 P58）
- 28 (財)女性労働協会女性と仕事の未来館、前掲書所収の女性行政五十年を回顧して」における高橋久子元婦人少年局長の発言参照（同書 P59）
- 29 同上
- 30 外務省 HP 女子差別撤廃条約（2011.3.10 ダウンロード）<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/>
- 31 同上。なお、女子差別撤廃条約は、批准前の一定時期まで国内では婦人差別撤廃条約と呼ばれていた。
- 32 赤松、『均等法をつくる』（2003）P21
- 33 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（1985）以下条約の内容については同書による。
- 34 赤松、前掲書 P144
- 35 我が国は、女子差別撤廃条約の批准後2009年までの間に6回にわたり女子差別撤廃委員会に報告書を提出している。
- 36 男女共同参画局 HP の下記 URL 参照
<http://www.gender.go.jp/teppai/kjoyaku.html>（2011年7月13日ダウンロード）
- 37 神崎智子『戦後日本女性政策史』（2009）明石書店 P228～
- 38 神崎、前掲書 P229

-
- 39 赤松、『均等法をつくる』(2003) P29
- 40 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(1985) P55
- 41 赤松、『均等法をつくる』(2003) P42。以下このパラグラフの記述は同書による。
- 42 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(1985) P132～。以下この項の記述は同書による。
- 43 高橋柵太郎編著『詳説育児休業等に関する法律』(1991) 労務行政研究所 P111～P114
- 44 赤松、前掲書 P136～。
- 45 赤松、前掲書 P147～。以下この項の審議会の経緯に係る記述は基本的に同書による。
- 46 赤松、『均等法を作る』(2003) P125
- 47 1986年4月1日に一般職業紹介業務取扱要領が改正施行され、それまで男女別であった求人票を一本化する
とともに、一本化された求人票の様式として、上部に共用・男・女の3つを示す欄を設け、求人
の受付の際に公共職業安定所職員が記入する形式に改められた。なお、公共職業安定所内等
で求職者に求人が公開されるときは、共用求人以外は男女別に展示された。
- 48 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(1985) P180～。以下法案の内容に関するこの項の記述は、基本的に同書による。
- 49 赤松、『均等法をつくる』(2003) P118～119
- 50 赤松、前掲書 P119
- 51 技術的な改正とは、以下のものであった。即ち、整備法案中労働基準法の改正部分に、労働基準法第100条の2について権限主体の名称を婦人少年主管局長から婦人局長に改正する内容が含まれていたが、この改正の施行期日を「昭和59年4月1日」としていたところ、同日までに法律が成立しなかったため、これを「公布の日」に改めるものであった。
- 52 赤松、『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』(1985) P221～。以下法案の国会審議に関するこの項の記述は、基本的に同書による。
- 53 以下の経緯は、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) 日本労働協会による
- 54 この項の記述は、赤松、前掲書 P246～及び労働省婦人局婦人政策課編著、前掲書 P36～による。
- 55 労働省婦人局婦人政策課編著、前掲書 P70
- 56 労働省婦人局婦人政策課編著、前掲書 P74
- 57 赤松、前掲書 P307
- 58 この項の記述は、赤松、前掲書 P378～及び労働省婦人局婦人政策課編著、前掲書 P95～による。
- 59 このコラムの記述は、横山文野『戦後日本の女性政策』(2002) 勁草書房 P165～P176 を参考とした。
- 60 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) 労務行政研究所 P53～。以下この項目の記述は、同書による。
- 61 このプロジェクトの発足の経緯として、堀江孝司『現代政治と女性政策』(2005) 勁草書房は、1982年に行われた行政管理庁によるパート労働調査とそれに基づく勧告の存在を挙げている。
- 62 松原、前掲書 P54～。以下この項目の記述は、同書による。
- 63 松原、前掲書 P56～。以下この項目の記述は、同書による。
- 64 この時の労働事務次官通達の通達番号は、「発基第7号」と表示されており、このパートタイム対策要綱の担当部局が労働基準局であることを表している。
- 65 松原、前掲書 P64。以下パートタイム要綱の内容に関する記述は、同書による。
- 66 このときの婦人局の設置をはじめとした行政改革の経緯と内容については、労働省広報室『労働時報7月号』(1984) 第一法規出版 P8～参照。また、赤松『均等法をつくる』(2003) によれば、「婦人行政と年少行政とは、今後も引きつづき同一の局が担当するのは果して合理的であるのか、また婦人の地位はもはや十分高くなっていて、そのための行政は将来不必要なのではないかなど婦人少年局存在の核心にふれる議論が交わされた」とされる(同書 P40)