

男女雇用機会均等法および改正 労働基準法の成立と今後の課題

後藤 敏夫

は し が き

「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労働省関係法律の整備等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」または「改正労働基準法」と略称する）は、第102国会において、昭和60年5月17日に可決、成立し、6月1日に公布され、昭和61年4月1日から施行された。筆者は、さきに同法案に含まれる問題点について、若干の指摘を行ったが⁽¹⁾、「男女雇用機会均等法」及び「改正労働基準法」の施行にともない、これらの法律の具体的細則を定めるものとして、「男女雇用機会均等法施行規則」及び「女子労働基準規則」が昭和61年1月27日に公布された。ここに「男女機会均等法」及び「改正労働基準法」の具体的全貌が明らかにされたので、改めてその内容を検討し、今後の課題を探っていくこととする。

I. 男女雇用機会均等法施行規則と指針

(1) 男女雇用機会均等法の構成

「男女雇用機会均等法」は、第1章「総則」、第2章「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促進」、第3章「女子労働者の就業に関する援助の措置等」、第4章「雑則」から成っている。第1章「総則」においては、法律の目的のほか、女子労働者の福祉に関する各施策に共通する基本理念、事業主、国及び地方公共団体の女子労働者の福祉増進についての一般的、包括的な努力義務、啓発活動、女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき女子労働者福祉対策基本方針の策定について規定している。

本法には、二つの柱があるが、第1の柱が第2章である。この章は2節に分かれており、第1節「事業主の講ずる措置等」においては、事業主に、募集・採用、配置および昇進について女子を男子と均等に取扱う努力義務を課し、これらの事項について労働大臣が指針を定めることができること、労働省令で定める教育訓練及び福利厚生並びに定年・退職及び解雇については、労働者が女子であること理由として事業主が差別的取扱いをすることを禁止すること、男女の均等

な取扱いに関する紛争の解決のため事業主に企業内での自主的な紛争解決の努力義務を課したこと、紛争の関係当事者からその解決の援助を求められた場合には、都道府県婦人少年室長が必要な助言、指導又は勧告を行うほか、必要な場合には都道府県ごとに新設される機会均等調停委員会に調停を行わせることが規定されている。第2節「機会均等調停委員会」においては、機会均等調停委員会を各都道府県婦人少年室に設置すること、委員会の組織、調停の手続き等が規定されている。

第2の柱である第3章「女子労働者の就業に関する援助の措置等」においては、①女子労働者に対する職業指導及び職業能力の開発向上の促進の措置、②妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子で再就職を希望する者に対する国の再就職の援助、③このような女子に対する再雇用特別措置の実施についての事業主の努力義務及びその措置の普及を促進するための国の事業主に対する助言・指導・援助、④妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置、⑤事業主の育児休業の実施等についての努力義務及びその普及を促進するための国の事業主に対する助言・指導・援助、⑥国及び地方公共団体の女子労働者に対する相談、講習、⑦働く婦人の家の設置および運営に関する事項について規定している。

第4章「雑則」においては、①必要な調査研究の実施、②労働大臣又は婦人少年室長の報告の徴収、助言、指導及び勧告、③船員に対する特例。④第2章等の規定の国家公務員および地方公務員に対する適用除外を規定している。

本法の制定は、これまで法律上の明文の規定がないまま憲法第14条や民法第90条の趣旨にのっとり、行政指導により進めてきた男女の機会均等及び待遇の平等の促進に法律上の根拠を与えるものであり、全体として国連の「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）の要請する差別撤廃のための措置に該当する。

男女の均等な機会及び待遇が確保されるということは、本法においては、雇用の分野における各種の機会——雇用の場を得る機会、職場においていろいろな仕事に就く機会、昇進・昇格の機会、教育訓練を受ける機会等——が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた均等待遇を実現することである。この「均等取扱い」とは、「理由の如何を問わず同一に取り扱うこと」ではなく、合理的理由なく男女異なる取扱いをしないことを意味する。したがって、合理的な理由のある場合には、男女異なる取扱いをしても均等な機会及び待遇に反しないことは、当然である。

本法の基本的理念は、女子労働者の役割について、①労働者として経済及び社会の発展に寄与するという役割、②家庭の一員として次代を担う者を生育するという役割の二つが存在することを認識したうえ、女子労働者がそのいずれをも十分果たし得るように、①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及び②職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることを、女子労働者の福祉増進の本旨であるとしている。そ

して、女子労働者の福祉の増進のための施策を総合的、計画的に推進するために、労働大臣は、女子労働者の労働条件、意識および就業の実態等を考慮して、女子労働者福祉対策基本方針を作成することとされている。女子労働者福祉対策基本方針では、①女子労働者の職業生活および家庭生活の動向に関する事項、②女子労働者の福祉増進について講じようとする施策の基本ともなるべき事項を定めることとなっている。このうち後者は、具体的には第2章の男女の均等な機会及び待遇の確保の促進に関する施策の基本となるべき事項及び女子労働者の就業に関する援助の基本となるべき事項を中心に女子労働者の福祉の増進のための総合的な対策を定めることとなる。(第6条)

(2) 均等取扱いの努力義務及び差別的取扱い禁止の義務

均等取扱いの努力義務及び差別的取扱い禁止の義務は、「事業主」に課せられる。すなわち、事業主は、①募集・採用、②配置・昇進、③教育訓練、④福利厚生、⑤定年・退職・解雇にいたる雇用の全域にわたる領域について一定の措置を講じなければならない。このうち、①と②については、努力義務とされ、③④⑤については禁止規定とされている。努力義務は事業主に均等取扱いのための努力を求めるものであり、禁止規定は、事業主に差別的取扱いを禁止するものである。禁止規定に違反している場合又は努力義務の趣旨を満たしていない場合には、労働大臣又は婦人少年室長が助言、指導又は勧告を行うことができ、これにより是正が求められる。また、禁止規定に違反する事項を定めた就業規則については、労働基準法に基づき、労働基準監督署長がその変更を命令することができる。さらに、禁止規定違反の行為については違法と評価され、損害賠償請求権の発生の根拠となる。その行為が無効となるかどうかについては、個別のケースに応じて裁判所により判断されるべきものであるが、一般には本法の禁止規定は公の秩序に関する規定と解され、これに反する法律行為は無効となるものと考えられる。一方、努力義務については、もともと私法上違法性が問題となることはなく、私法上直接これを根拠として損害賠償請求権が生ずることはないと考えられる。努力義務は、公序良俗等の一般的法理を積極的に排除するという趣旨で設けられたものではないので、努力義務が設けられた分野における男女異なる取扱いのなかに公序良俗に反する不当な取扱いがある場合には、法律行為は民法第90条により無効となり、事実行為についても不法行為として損害賠償請求の対象となることが考えられる。

法案審議中に問題とされた募集・採用における均等取扱いを、努力義務に止めたことについては男女の平均的な勤続年数を考慮したこと、現状における女子の就業実態、我が国の雇用慣行等のもとで募集について男女の差別的取扱いを禁止規定により規制すると、事業主は公募を避けて縁故募集をより多く行うようになり、公募の機会の減少という好ましくない事態を招くためと説明されている⁽²⁾。

努力義務の形で定められた事項については、事業主の努力目標を明らかにするため、関係審議会の意見を聴いて労働大臣が指針を定めている。(昭和61年1月27日。労働省告示第4号)

それによると、まず、「募集・採用区分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」ことが求められる。具体例としては、「一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみにすること」があげられ、例えば、「男子営業社員」「製造部員（男子）」「男子運転手」等は改善が求められる。また、「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は、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なない」よう努力することが求められる。例えば、年齢の上限を設けて募集し、女子の年齢を男子より低く設定したり、女子についてのみ、未婚者であることを条件とすることなどが挙げられている。

さらに、指針においては、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由のある場合としていくつかの適用除外を規定している。その一は、業務の性質上その正常な遂行のため男子でなければならないもので、例えば俳優、モデル、歌手、守衛、警備員等があげられている。第二に、労働基準法の女子の保護規定に関連するものである。後に述べるように、労働基準法の改正により女子の保護規定は緩和されたが、改正後も、保護規定は必要な範囲で残されている。そこで、例えば抗内労働（労働基準法第64条の4）のように女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、女子に対して男子と均等な機会を与えることが困難と認められる場合は適用除外となる。第三の適用除外は海外勤務のように、業務が遂行される場所の環境、社会の状況等により、女子が能力を発揮しがたい場合である。

配置・昇進についても、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするよう努めなければならないこととされているが、募集・採用とほぼ同様の理由によって努力義務となっている。指針では、「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」として、例えば基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすることを例示している。企業によっては、いわゆる幹部候補生として、基幹的な業務を経験させるグループと、それ以外の補助的業務に従事させるグループに分けて雇用管理を行う例が多くみられるが、女子であることのみを理由に基幹的な業務から除外することは問題となるのである。昇進についても、「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ない」よう努力することが求められる。例えば、男子労働者については一定の勤続年数を経た場合昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないとすること等が問題となる。

教育訓練については、「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教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない」とこととされている。ここで、差別禁止の対象となる教育訓練の範囲は、施行規則（労働省令）において、いわゆる新入社員教育、管理・監督者研修、職能別研修と定められている。具体的には、教育訓練の対象者を選定するに際して、女子労働者に機会を与えないこと、女子労働者により制限

的な条件を付すること、教育訓練の期間やカリキュラムの全部又は一部について差を設けること等は、差別的取扱いとなるのである。

福利厚生については、「住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱をしてはならない」こととされている。「その他これに準ずる福利厚生の措置」の範囲は、施行規則において、①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付、②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、③労働者の資金形成のために行われる金銭の給付、④住宅の貸与と定められている。具体的には、例えば住宅資金の貸付けを男子に限り認めるような場合とか、女子については貸付け限度額を少なくするような場合が考えられる。

定年・退職・解雇については、「事業主は、労働者の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て、男子と差別的取扱をしてはならず」また、「事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならず、女子労働者が婚姻し、出産し、又は労働基準法の定める産前・産後の休業したことを理由として解雇してはならない」こととされている（第11条）。具体的なケースとしては、例えば定年年齢を男子60歳、女子55歳と定めるなどの差別的な定年制度に基づき退職させることや、女子から優先して解雇することとしている解雇基準等に基づいて解雇することが考えられる。差別的な定年制度や解雇基準等を定める就業規則等は強行法規に違反するものとして無効と解され、また、本条に違反して行われた定年による退職又は解雇も無効と解される。なお、労働基準法第19条には、「産前産後の女子が休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない」こととしており、その違反については同法第119条において「6箇月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する」こととしている。そこで、男女雇用機会均等法第11条第3項との関係が問題となるが、同項がその時期を問わず産前・産後の休業をしたことを理由として解雇してはならないとしているのに対し、労働基準法第19条は、理由の如何を問わず、一定の期間に限って、かつ、罰則をもって解雇を禁止している。このことは、本項が女子労働者の雇用の分野における均等な機会及び待遇の確保を図ることを目的としているのに対し、労働基準法第19条は労働者が解雇後の就業活動に困難を来し、それにより労働者が生活の脅威を蒙ることのないようにすることを目的としており、両者は時期、罰則の有無、目的を異にする規定である。ただ、重複する部分があり、その部分は両規定が適用されると解される。

(3) 紛争解決の手段

男女雇用機会均等法第13条から第16条までには、雇用に関する紛争を解決するための手段として苦情処理機関等においての企業内の自主的処理、都道府県婦人少年室に設置される機会均等調停委員会による調停について規定している。第7条から第11条までの努力義務に加えて法律上さらに自主的な解決の努力義務を課したのは、企業の雇用管理に関する労働者の苦情や労使間の紛

争は、本来労使で自主的に解決することが望ましいといえるからである。事業主が自主的解決に努めなければならない範囲は、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職および解雇であり、苦情処理機関とは、「事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理する機関」である。

労使間の円満な解決を側面から推進するために、婦人少年室長による紛争の解決の援助の措置が規定されている（第14条）。これは、①関係当事者の双方又は一方から援助を求められた場合に限り行うものであり、強制的に紛争に介入するものではないこと、②その手段も助言、指導又は勧告であり、両当事者の合意を側面から促すものであることから、行政主体の民事不介入の原則との関係からみて、適切な方法といえよう。

婦人少年室長の援助の対象となる紛争は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主との間の紛争」と規定し、施行規則において、次のように定めている。

- ① 第9条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた教育訓練に関する措置
- ② 第10条の規定により差別的取扱いをしてはならないこととされた福利厚生に関する措置
- ③ 第11条に定める事項（女子であること等を理由とする定年・退職及び解雇についての差別的取扱いの禁止）に関する措置
- ④ 第12条の規定に基づいて定められた指針において定められた事項に関する措置

援助の手段としては、「助言、指導又は勧告」が規定されているが、これらは紛争の解決をはかるため、当該関係当事者に対して具体的な解決策を提示し、これらを自発的に受け入れることを促す手段として定められたもので、いずれも婦人少年室長が関係当事者に働きかける事実行為である。

第15条は、機会均等調停委員会による調停制度について規定している。婦人少年室長の紛争解決の援助は、行政機関が両当事者に対して側面から援助を行うものであるのに対して、調停委員会による調停は、第三者機関が両当事者の申請を受けて本格的に紛争の解決を図ろうとするものである。調停委員会は委員3人の合議体で、各都道府県の婦人少年室に置かれる。調停の対象となる紛争は、室長による紛争解決の援助の対象と同様である。調停は、当事者双方の申請があった場合又は一方の申請の場合には他方の同意を調停開始の要件としている。調停は当事者の歩み寄りによって当該紛争を解決しようとするものであるから、調停を行うことについて双方の同意がなければ成立しないからである。

(4) 就業を援助するための施策

男女雇用機会均等法の第3章は、勤労婦人福祉法の「第3章福祉の措置」及び「第4章福祉施設」を引き継ぎ、さらに再就職の援助や再雇用特別措置の普及等の新たな就業援助措置に関する

規定を整備して新たな1章としたものである。第2章が雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を促進するために、事業主に種々の責務を負わせ、また実効確保のために調停委員会の調停等を規定しているのに対して、第3章は現実には女子がより重く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施策を規定している。

まず、「再雇用特別措置」は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子に対して特別の配慮を加えるよう事業主の努力を求めるものである。特別措置とは、「優先的に採用する」「一般公募に先立ち対象者に復職の意思の有無を確認する」「再雇用対象者を労働条件面で他の中途採用者よりも優遇する」こと等が考えられるが、どのような配慮を行うかは各企業にまかされている。国の援助措置として、一定の要件を満たす制度を導入した事業主に対し女子再雇用促進給付金が支給される。

次に「妊娠中、出産後の配慮及び措置」がある。母子保健法は、妊産婦、乳幼児、乳幼児の保護者に対して、必要な保健指導、健康診査を受けることを勧奨する義務を各都道府県知事に負わせているが、女子労働者が就業のため保健指導を受ける時間がないというようなことが生じないとも限らない。そこで、女子労働者が同法の規定による保健指導、健康診査を受ける場合、それに必要な時間の確保ができるよう事業主に配慮を要請しているのである。

「育児休業」は、事業主が、乳児又は幼児を持つ女子労働者の申出により、その労働者が育児のため、一定期間休業すること認める措置をいう。これには国が必要な「助言、指導その他の援助」を行うこととされ、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金の制度がある。

その他の就業援助の措置としては職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等の措置がある。具体的には、①公共職業安定所長の行う職業訓練の受講指示を適時適切に行うこと、②職業訓練修了者の特質を十分考慮した職業紹介、求人開拓を行うこと、③就業援助施設（婦人失業者等の求職者に対し、相談、技術講習等を行うため地方公共団体が設置する施設）で技術講習等を修了した者に対する適切な職業紹介および職業指導、④地域の労働市場における労働力需要を踏まえた訓練科目や技術講習プログラムの設定等が考えられる。

以上が、「男女雇用機会均等法」及び同法の「施行規則」「指針」の内容である。

II. 改正労働基準法と女子労働基準規則

(1) 改正労働基準法の内容

労働基準法は、昭和22年に制定された労働保護法規の基本法ともいうべき法律であり、女子に関する保護規定としても、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、産前・産後休業、育児時間等について規定している。改正前の労働基準法第6章——女子及び年少者——の制定趣旨は、女子と年少者をひとまとめにして、ともに肉体的、精神的に特別の保護を必

要とする者として位置づけていた。しかしながら、法律制定後40年近くを経過して社会経済状況の変化は著しく、その見直しが必要とされ、今回の改正では、女子と年少者を分離して別の章として、第6章が「年少者」、第6章の2が「女子」とされた。

今回の改正においては、その基本的考え方として、女子の妊娠、出産等に係るいわゆる母性保護規定は充実させる一方、それ以外の女子保護規定は、雇用の分野における男女の機会の均等及び待遇の平等を実現するためには、男女労働者が同一の基盤で働けるようその労働条件の法的枠組みを同じくする必要があるとの観点から、当面必要とされる範囲において緩和を図っている。

母性保護を除く女子保護規定の緩和の具体的改正は、次のとおりである。

① 時間外・休日労働（第64条の2）

まず、指揮命令者（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）又は専門業務従事者（専門的な知識又は技術を必要とする者）であって命令で定めるものについては、これまでの規制を廃止し、男子と同一の規制としている。

指揮命令者及び専門業務従事者以外の者については、工業的業種（労働基準法第8条第1号から第5号までの事業）に従事する者について、時間外労働の規制のうち「1日2時間以下」という規制を廃止して、1週6時間、1年150時間以下の規制とし、休日勤務については改正前と同様に禁止している。非工業的業種の事業に従事する者については、時間外労働の規制を、命令により、規制する単位及び規制時間数のいずれについても弾力化を図り、規制する単位は、4週間以内の週を単位とする命令で定める期間とし、規制時間数は、1週間当たり6時間以上12時間以下の範囲内で命令で定める時間としている。また、1年については、150時間以上300時間以下の範囲内で命令で定めることとし、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に規制することとしている。

② 深夜業（第64条の3）

使用者は、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というこれまでの原則は、改正後も変更されないが、改正前にも認められていたいくつかの適用除外業種・業務に加え、新たに次の業務が認められることとなった。

ア 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、命令で定める者

イ 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命令で定める業務に従事する労働時間の短い者

ウ 命令で定める事業に従事する者であって、本人の申出に基づき使用者が行政官庁の承認を受けたもの

③ 抗内労働（第65条の4）

これまで女子の抗内労働は全面的に禁止されていたが、臨時の必要のため抗内で行われる命令

で定める業務に従事する者については、抗内労働の禁止を解除することとなった。

④ 危険有害業務の就業制限（第65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（妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子）の妊娠・出産・保育等に有害な業務及び女子の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務についての就業を制限することとなった。

⑤ 生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置（第68条）

改正前においては、「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」は「生理休暇」を請求できることになっていたが、請求できる者の範囲から「生理に有害な業務に従事する女子」を削り、見出しが「生理休暇」とあったのを「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」と改められた。

⑥ 帰郷旅費

改正前は、女子及び年少者について帰郷旅費の制度が規定されていたが、女子についてはすでにその必要性が認められなくなったと考えられることから廃止された。

以上、女子保護規定の緩和の具体的措置について見てきたが、今回の改正においては、母性保護措置をさらに充実するという観点から、いくつかの改正を加えている。妊娠、出産、哺育等に係る母性保護措置は、働く女子自身の健康のためだけではなく、次代を担う者を健全に育成するという社会的見地からも重要なものであり、また、女子差別撤廃条約においてもこれを差別と解してはならないとされている。このような観点から、産前休業を多胎妊娠の場合に10週間、産後休業を8週間（うち強制休業期間は6週間）と拡充するとともに、妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業については、本人の請求により禁止することとされた。このほか、妊産婦に係る抗内労働の禁止（第64条の4ただし書の一部）、危険有害業務の就業制限のうち妊産婦にかかる部分（第64条の5第1項）、妊婦の軽易業務への転換（第65条第3項）、育児時間（第67条）も、母性保護措置として規定されている。

（2）女子労働基準規則の内容

以上の改正についての細目は、女子労働基準規則（昭和61.1.27.労働省令第3号）によって明らかとされたが、以下、その主要点のみについてふれることとする。

まず、時間外労働及び休日労働の規制が廃止される指揮命令者の範囲は、「業務を遂行するための最小単位の組織の長であるもの」又は「職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するもの」とされている。次に、専門業務従事者の範囲については、次のように定めている。① 公認会計士、② 医師、③ 歯科医師、④ 獣医師、⑤ 弁護士、⑥ 一級建築士、⑦ 薬剤師、⑧ 不動産鑑定士、⑨ 新商品又は新技術の研究開発等の研究者、⑩ 情報処理システムの分析又は設計従事者、⑪ 新聞又は出版事業の記事の取材又は編集

従事者、㊸ 放送番組の制作のための取材または編集従事者、㊹ 衣服、室内装飾等のデザインの考案に従事する者、㊺ 放送番組、映画等の制作におけるプロデューサー又はディレクター。

非工業的業種の事業に従事する満18歳以上の女子の時間外勤務については、基準規則において、労働基準法第36条の協定による場合であっても、4週間について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は4週間について2日以上の日以上に労働させてはならないと規定している。ただし、看護その他保健衛生に従事するもの及び旅館その他の接客業に従事するものについては、2週間について12時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は4週間について1日以上の日以上に労働させてはならないこととしている。

深夜業の適用除外業種・業務は従来範囲に新たに次の対象が加えられた。① 指揮命令者及び専門業務従事者、② そう菜製造業、弁当製造業、生めん類製造業、水産練製品製造業等食品製造の業務に従事するもの、③ 新聞小売業における新聞配達業務に従事するもの、④ ハイヤー業又はタクシー業で運転手として勤務するもので、深夜業に従事することを希望するもの。

抗内労働の禁止を解除されるのは、① 医師、② 看護婦、③ 新聞又は出版業における取材及び放送番組の制作のための取材の業務に従事するもの。

なお、改正後の労働基準法第64条の5第1項において、母性保護の見地から妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠・出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとしている。その有害業務の範囲については、基準規則第9条第1項に詳細に規定しているが、省略する。

Ⅲ. 今後の課題

さて、男女雇用機会均等法及び改正労働基準法は、昭和61年4月1日から施行された。これに対する企業側の対応が注目されるところであるが、すでに初任給の決定について男女格差が縮小しているとの報告がある。労務行政研究所の調査によると、本年4月の大卒者の平均初任給は、男子148,500円、女子145,300円で、昨年の格差7,000円の半分に縮まっている。これは、従来男女別初任給制をとっていた企業の6割が制度を改めたからである。具体的には、男女一率にしたところと、職種別に初任給を設定したところとがある。後者の場合には、例えば総合職と一般職とで初任給を別にするので、女子が転勤のない一般職を希望すれば、低い初任給となり、必ずしも格差是正にはならないのである。

また、多くの企業では、女子学生の募集・採用の方式について種々の検討を加えているようであるが、関東経営者協会がまとめた報告書「男女雇用機会均等法とこれからの雇用管理の方向」によると、企業側の対応のパターンが浮かび上がってくる。それによると、女子労働者を、① 結婚・出産を契機として家庭に入る「短期雇用型」、② 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と考える「再雇用型」、③ 結婚や出産の後も仕事を続けようとする「長期雇用型」の3つに大別し、「企業の実態に応じ、グループごとに募集・採用から定年・退職までの一貫した管理をする」という方向を打ち出している。これまでの男女別の募集・採用方式を改めるのは当然としても、配置される職種、職務や転勤の可否、勤務時間の長短などによるコース別の募集・採用方式に切り換える企業が多くなることが予想される。まことに現実的な対応といわざるをえないが、実はその根源は、今回の改正の基本的根拠のあいまいさに由来する。その点については、さきに女子保護規定の改正に際しての労使双方の意見の相違をたくみに取り入れた妥協の産物であると論評したが⁽⁴³⁾、「平等」と「保護」の関係についての見解の統一が得られないままの改正だったからである。

1970年代以降、ILO国際連合等は雇用平等のための国際文書を採択するが、これらの文書のうち女子労働者に対する保護法規についてふれているものはすべて、男女平等の観点から女子のみを対象とするすべての保護措置を再検討すべきことを提言している。例えば、国連の1975年国際婦人年世界大会が採択した「世界行動計画」において、婦人のみを対象とする保護立法を再検討し、必要に応じ改訂、廃案またはすべての労働者に適用拡大すべきことを提言しており、さらに1979年の「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」においても、その第11条第3項で、「保護立法は、科学的及び技術的知識に照らして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」と定められた。これらの国際文書を一貫して流れる思想は、第1に保護が平等の阻害要因となりうるとの前提のもとに保護法規の全般的再検討を行うべきだということである。この前提を否定するかぎり、保護法規の再検討の意義は失われる。ところが、わが国の婦人運動の一部には、平等と保護の両方を主張する「保護ぬき平等反対」の声が高まり、立法過程における混乱と遅延をもたらしたことは、前にみたとおりである。筆者は、現段階において、わが国の女子保護規定を一挙に廃止することが政策的に妥当とは思わないが、理論的には、保護は基本的に平等の機会の提供にとって阻害条件となりうるという前提にしない限り、問題は前進しないと考える。

この点に関連して、アメリカにおける女子労働者保護立法の廃止の過程を省みる必要を指摘した花見忠教授の見解は注目に値する⁽⁴⁴⁾。1964年の公民権法の成立後次第に雇用の分野における性差別が現実的課題として台頭しはじめた1960年代後半から最長労働時間、重量物取扱制限、危険有害など特定業務の禁止等についての各州の女子労働者保護規定が女子労働者を差別するものとして数多くの訴訟がブルー・カラー女子労働者により提起された。1970年代の半ばにはこれらの保護法を公民権法違反として無効とする判例が確立し、公民権法制定後10年の間に連邦裁判所は9つの時間制限法、3つの重量物取扱制限法、2つの業務禁止法を違法・無効とし、以後州の女子労働者保護法の違法性が問題とされることがなくなったといわれる。

花見教授は、アメリカにおけるこのような女子労働者保護立法廃止の過程について、次の2点

を強調される。第1に、女子、特定人種、特定宗教の信者など個々人の能力によって判断するのではなく、グループとして判断することが差別の基本的メルクマールであることがわが国では十分に理解されておらず、これが我が国における保護と平等の問題をめぐる議論を混乱させた一因であること。第2に、保護立法の違法性を裁判で争ったブルー・カラー女子労働者たちは、いずれもこのような保護法規が女子であるためのみ特定の仕事につく機会を奪い、時間外労働により割増賃金を得る機会を奪うものとして、これに挑戦したことである。保護の廃止・緩和に激しく反対するわが国の一部の女子労働者とアメリカのブルー・カラー女子労働者の基本的姿勢の違いは、これによって明らかである。

次に問題となるのは、紛争解決のための措置の有効性である。男女機会均等法は、雇用の分野における機会及び待遇の確保についての事業主の責務を規定しているが、企業内でこれに関する問題が生じた場合には、できるだけそれを迅速、円満に解決することが要請される。男女雇用機会均等法の第13条から第16条までには、そのような紛争を解決するための手段として苦情処理機関等における企業内の自主的処理、都道府県婦人少年室長の援助及び同室に設置される機会均等調停委員会による調停を規定している。苦情処理は、まず最初に企業内の自主的解決とされているが、労使の交渉によって自主的な解決をうることが本来の姿だといえよう。しかしながら、現実にとりだだけ女性の問題が企業内の自主的な交渉によって解決されるかは、未知数である。従来男性中心の企業内組合においては、職場における女性の問題の解決は余り期待できない。だからこそ公的な救済措置が必要とされ、都道府県婦人少年室長の助言、指導、勧告等の援助が期待されるのであるが、婦人少年室長には立入り、書類提出その他の強制権限は与えられていない。そのような状態で果たして差別があるかどうかの調査自体が行えるのか問題である。かりに可能であるとしても、その結果行われる助言、指導、勧告に対して何らの担保がないので、いかにしてそれを守らせるかが問題である。勧告に従わない場合には何らかの制裁措置があるというのであれば、勧告に効力が生ずるのであるが、それもないということであれば、果たしてどの程度の実効性をもち得るか疑問である。次に機会均等調停委員会の調停であるが、関係当事者の一方からの調停申請については、他の関係当事者の同意を得なければ、調停は開始されないこととなっている。また、その調停の対象となる紛争には、募集・採用に関する事項は含まれないこととされている。募集・採用に関するものを調停の対象としなかったのは、募集については、不特定多数の者を対象として行われるものであることから、個々の労働者と事業主の間に私法上の紛争が生ずるとは考えられないこと、採用については、企業の人員配置上の観点から両当事者が納得するような調停を行うことが非常に困難であること、募集及び採用は労働契約締結以前の問題であり、事業主と応募者は何ら契約関係のない私人間の関係にあることから、調停制度にはなじまないからであると説明されている⁽⁵⁾。

仮に特定の職種について男子のみ募集し、女子の応募を受付けないという場合に、その職種に

就きたいと思う女子には、行政上の救済措置はなく、司法上の救済を求める以外はないこととなる。募集・採用と同様に努力規定とされている配置・昇進及び禁止規定である教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関しては調停の対象とされるが、調停の結果調停案の受諾を勧告しても、それに従わないからといって制裁措置が全くないというのであれば、これもまた、実効性の確保という点からは期待できないのである。

わが国における労働関係の法律案は、労使を入れた三者構成の審議会の審議を経て制定されることとされており、どうしてもその内容は労使双方の意見の妥協できる範囲に止まざるをえない。さきに、筆者はこの法律は妥協の産物であると指摘したが、実体規範の点でも、手続きの点でも、各立場の主張をそれぞれ採り入れた中途半端なものにならざるを得なかったのである。しかしながら、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この法律の制定及び労働基準法の改正は、わが国における男女平等の画期的な第一歩である。

本法案は、その審議の過程において、本法の基本的理念及び目的において、法の下での平等を保障する憲法の理念を明確にするとともに、婦人少年問題審議会をはじめ関係審議会から労使の一致した意見として出されている見直しについての規定を追加するという自民党・自由国民会議の修正案が加えられて可決された。即ち前者は男女雇用機会均等法の第1条の修正であり、後者は同法の付則において、「政府は、この法律の施行後適当な時期において、第1条の規定による改正後の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及び第2条の規定による改正後の労働基準法第6章の2の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定されたのである。

本法は、上述のとおり今後の課題とされる問題点をかかえているが、今後の実際の経過をみて、各方面の意見によって見直しが行われ、さらに、前進することを期待したい⁽⁶⁾。

(注)

- (1) 「城西大学女子短期大学部紀要」第2巻第1号(1985年1月)所載、拙稿「男女雇用機会均等法案の問題点」参照。
- (2) 労働省婦人局編著「新版 男女雇用機会均等法・改正労働基準法の実務解説」(昭和61年5月 労務行政研究所)第2章40頁参照。
- (3) 前出拙稿「男女雇用機会均等法案の問題点」24頁参照。
- (4) 花見 忠著「現代の雇用平等」(昭和61年4月 三省堂)第3部210頁~219頁。
- (5) 前掲「新版 男女雇用機会均等法・改正労働基準法の実務解説」第2章84頁参照。
- (6) 上述以外の参考文献は、次のとおりである。
 - 「男女雇用均等法」ジュリスト No. 819号(1984年8月1~15日号 有斐閣)
 - 道田信一郎著「男女雇用の平等」新潮選書(1984年5月 新潮社)
 - 竹中恵美子編「女子労働論」有斐閣選書(1983年5月 有斐閣)
 - 原 ひろ子・杉山明子編「働く女たちの時代」NHKブックス(1985年4月)(日本放送出版協会)
 - 「女性の現在と未来」ジュリスト増刊総合特集 No. 39(1985年6月 有斐閣)