

# 改正均等法と労働基準法の新たな展開

—改正均等法第2ステージへの期待—

三井 加寿恵

## はじめに

1985年4月に男女雇用機会均等法が施行されてから今年で12年目を迎えている。この11年間に、この法律の存在はかなり定着し、その名称も耳新しいものではなくなってきたが、10余年の活用の実情は、“均等”とは名ばかりの、形式的な扱いに過ぎない面が多く見られた。

とくにここ2～3年の就職氷河期に表面化した女子学生の就職活動での差別は、短大性の目にも明らかであり、せっかく活発になった女性の社会進出に歯止めがかけられるのではないかと憂慮させられた。

女性の社会進出が高まり、働き続けたいと思う女性が増えているといわれるが、女性として避けて通れない結婚、妊娠、出産の壁にぶつかる時、この壁を貫いて働き続けようとする女性の努力は並大抵のものではない。

慣行例の少ない職場復帰の状況からうかがうと、多くの女性は早々に結婚退職か出産退職の道を選んでいるようである。

筆者の担当する「秘書実務演習」では、過去13年間に亘って“働く女性のさまざまな問題”というテーマでグループ研究を続けているが、学生の最も大きな関心は常に「仕事と結婚」の問題であり、このテーマが学生たちの選ぶベストワンである。

クラスでの発表のあと、発表者に仕事と結婚の問題について各自の意見を述べさせる。「で、あなたは将来働き続けたいと思いますか?」という筆者の質問に対する大半の学生の答えは、「やはり子供ができれば、淋しい思いをさせたくないの、仕事を辞めて自分の手で子供を育てたい」という定型的名ものである。以外に手堅く、保守的で古いタイプの女性が短大生には多いのである。

働く女性のさまざまな問題を調べると、どうしても働き続ける場合の困難で厄介な問題が見えてきて、学生たちをひるませてしまうようである。

実際、保育所の問題、育児休業中の給料の問題など女性が働き続けるための施策が貧しい現況では、働き続けようとする意欲がそがれてしまうのも無理はない。

しかし、10余年前の学生たちと比べると、「働き続けたい」と明確に意思表示をする学生の数が非常に多くなっているのも事実である。また、彼女たちの母親の状況を聞いても、働いているお母さんの数は10余年前には1クラスに2~3人であったものが、現在はクラスの半数を越えている。多くはパート労働だが、中には社員や教員として子育てをしながら仕事を続けてきたお母さんも増えている。

現在学生の身分であり、近い将来の自分のイメージが具体的に沸いてこない学生たちも、卒業後、職場に恵まれ、自分のやりたい仕事に付いていけば、多分仕事を続ける意欲も強くなり、二者択一の悩みを抱えることにもなるのであろう。

そうした学生たちの職場生活において、今後どのように条件整備が進み、法規の運用がなされていくのか非常に強い関心もたれる。

本年（1997年）6月に男女雇用機会均等法が改正均等法の名称で一部変更され、労働基準法の改正と共に大きな話題となっている。

母性保護の実施は1998年4月から、その他の実施は1999年4月からと、先の遠い話ではあるが、12年目の節目を迎えて行われた改正点とはどのようなものであろうか。以下に主な問題点をあげ、雑感を述べてみたい。

## I 均等法一部改正

### 1 女性労働者に対する差別の禁止（努力義務から禁止に変更）

- (1) これまで事業主の努力義務となっていた募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別が禁止事項となる。これによって募集・採用から定年・退職・解雇にいたる雇用管理において女性に対する差別が禁止される。
- (2) 女性のみを対象に募集することや、女性のみを配置することは、女性特有の職域として、男女の職務分離をもたらすものとして、禁止される。
- (3) 募集・採用にあたって、年齢、婚姻の有無、通勤状況などで条件をつける場合、男子に比較して女子に不利なものとしなないこと。――

年齢制限を女性のみ低く設定したり、未婚であること、子の有無、自宅通勤であることなどの条件で女性を不利に扱ってはならないということである。短大生がよく問われる“自宅通勤”の条件も、これからは当然のことながら、外されることとなる。

(4) 教育訓練についての差別が禁止される。

入社に先だって行われる教育訓練が、将来幹部として育てたい男性社員とおおむね短期間で退社するとみられる女性社員とでは、内容・期間ともに大幅に差があるものと見られていた。改正後はこの点においても差別が禁止される。

(5) 実効性を確保するための、措置の強化がうたわれている。その方法として次の2点があげられる。

a) 企業名の公表——女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主が、その是正を求められても勧告に従わない場合、労働大臣がその企業名を公表する。

b) 調停制度の改善——個別紛争が生じた場合、これまでは当事者の双方の同意が条件とされていたが、当事者の一方からの申請で調停にもちこめるようになった（勧告から配慮義務へ）。

(6) セクシャル・ハラスメントに対する規定が新設される（勧告から配慮義務へ）——セクシャル・ハラスメントとは、相手方の意に反する性的な言動により、個人としての名誉や人格を傷つけられたり、さらには職場生活で不利益を被るような労働上の問題である。

現行法では“報告の徴収並びに助言、指導および勧告”とごくあいまいな表現にとどまっているために、女性側から声をあげても表面化することは少なく、見過ごしにされるか、女性側が会社を辞める、いわば“泣き寝入り”のケースが多いものである。現行均等法の一大弱点である、違反しても何らの制裁をうけないという点で、女性にとって非常に歯がゆい思いをさせられる問題であった。

今回の改正により、勧告されても改善されない場合は、その旨を公表することができる、となっている。表現があいまいで、果たして確かな実効性があるのか疑わしくもあるが、少なくとも一歩前進として評価し、今後の実態を見守りたい大きな問題である。

## II 労働基準法の一部改正

(1) 女性の時間外労働および休日労働並びに深夜業の規制の解消——女

## 性保護規定の撤廃の問題

現行の労働法では、女性の時間外労働は原則年間 150 時間以内とされている。一般職として組み入れられる女性には、深夜業、出張、転勤、海外転勤などは外されてきたが、改正後こうした女性の保護規定が廃止され、男性並みの勤務となる。

この問題が、今回の改正面で最も大きな論議を呼ぶ点であろう。確かに女性の職域の拡大を計り、均等の扱いを進めるという理念では大幅な前進である。

しかし、現実に家事、出産、育児、さらには老人介護の負担が大きく懸かってくる既婚女性が、この法の下で果たして働き続けることができるかどうか強く懸念される場所である。

東京都労働局の調査（平成 9 年 2 月実施）によると、表（1）に見るように、母性保護について「制度あり」の数字は時系列的には増えている。しかし、このアンケート調査の別項目によると、平成 7 年度に、「産前・産後休暇を取得した女性がいる」事業所は 26.7% であり、平均取得人数は 2.3 人である。

また、平成 7 年度に育児休業制度を活用した従業員が「いた」事業所は、28.8% であり、女性取得者が「1 名いる」事業所が 55.6% である。そして男子の取得者はまだごく少ないという結果が報告されている。

この結果のもたらされる原因は多々あろうけれど、同じ報告書中に見る数字から、休業中の賃金の問題や、休業中の期間を勤務実績として取り扱う割合が少ないなどの問題がその理由の一部として考えられる。（例えば育児休業中の賃金は「支給していない」が 84.8% であり、一部でも支給する事業所は 12.2% にすぎない。）

制度として導入はしていても、積極的に活用できやすい状態にあるかどうか、が今後の大きな問題となるであろう。

周囲の同僚に対する思惑や、休業中の生活保障の薄い点などを考え、面倒になって結婚・出産退職を選ぶ女性が現在でも多いと思われるが、今後保護規定が外されると、理念とはうらはらに、さらに“働き続けられない”方向に進むのではないかと懸念される。その結果として働く女性の結婚年齢が高まり、シングル化がすすみ、ひいては少子化の傾向にますます拍車をかけるのでは、と懸念される。

若い労働者層が減少している現在、女性の労働力が期待されるこ

表1

項 目		平成 8 年度	平成 5 年度	平成 2 年度	昭和 62年度	昭和 59年度	昭和 56年度	
標本数 N		1,475	2,326	1,150	1,000	981	1,102	
属 性	女性労働者比率(常用フルタイム)* 3	31.5	27.9	29.0	25.8	26.3	23.9	
	平均年齢(歳)	35.9	33.9	32.2	32.7	28.9	28.0	
	平均勤続年数(年)	8.1	6.2	6.2	6.1	5.7	—	
	有配偶率(%)	22.7	21.6	14.4	21.4	19.2	17.5	
雇用 管理	課長以上に占める女性の割合(%)	4.3	3.8	2.6	3.5	2.0	1.5	
	再雇用制度:女性対象制度あり(%)	3.9	4.5	4.0	3.7	1.9	1.2	
*2 母性 保護 など	生理日の休暇あり<慣行含む>(%)	80.8	78.9	78.8	78.2	85.9	82.7	
	産 前 産 後 休 業	制度あり<慣行含む>(%)	82.3	81.5	77.0	79.7	83.0	79.6
		法定基準以上(%) * 4	86.0	81.7	73.8	44.0	* 5 (81.9)	* 5 (68.6)
		賃金が有給(%)	38.0	38.0	48.2	47.8	45.8	40.3
		取得率<対女性従業員>(%) * 6	2.3	1.4	1.5	2.1	1.5	1.2
	通院休暇制度あり(%)	44.9	45.4	14.2	18.0	16.4	16.2	
	通勤緩和措置あり(%)	50.6	50.8	19.0	16.1	18.9	18.8	
	妊娠障害休暇制度あり(%)	37.5	38.8	7.7	7.0	7.4	6.6	
	育児時間あり<慣行含む>(%)	44.5	44.3	34.0	34.8	34.7	30.7	
	育児休業制度あり<慣行含む>(%)	61.0	43.9	11.6	8.3	5.3	4.8	
	介 護 休 業	制度あり<慣行含む>(%)	16.1	12.3	5.2	7.4	—	—
		男女とも対象となる(%)	86.7	84.7	75.0	44.1	—	—

平成8年度「東京の女性労働事情」東京都労働経済局調べ

れからの日本社会では、思いきって女性の働きやすい実際面でのサポートを強化する必要がある。高齢化社会を支えるために若い労働者にかかる税金の負担が重くなる一方であるが、さまざまなバランスシートを考えて、働く意欲を失う女性労働者が増えてくるのではないかという懸念もある。

保護規定撤廃が女性の職域を広げるのは高く評価されるが、男女の賃金が不公平のまま、出産や育児へのきちんとした対応なしに低賃金で長時間労働を強いられると、女性の労働意欲が減退するのではないかと不安である。

- (2) 産前休業期間の延長——現行の10週間から14週間に延長され約3.5か月となる。

### III. 育児・介護休業法の一部改正

育児又は家族介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が新たに創設された。

事業主は小学校就学以前の子を養育する労働者に深夜(午後10時から午前5時まで)の労働をさせてはならない。

#### おわりに

以上1997年6月に参議院本会議で可決・成立した男女雇用機会均等法の改正と、労働基準法・育児休業法の一部改正の要点について概観してみた。母性保護の項は1998年4月から、その他は1999年の4月から実施の予定であり、それまでに具体的な方策が進められる模様である。

1985年に男女雇用機会均等法ができてから12年目を迎えているが、その多くが事業主の努力義務であり、罰則規定を伴わない点はその効力を弱め、形だけの存在といわれてきた。

今回の改正で、募集―採用―昇進―退職までの一連の過程においての男女差別の禁止を明記し、違反企業の公表を行うと、かなり具体的に強化、改正されている。

しかし、前述したように女性の時間外労働に関し150時間の制限を外し、母性保護規定を撤廃したことで、女性の健康に対する配慮がどこまで実行されるのか気にかかる。これに関して男女共通の時間外労働時間の短縮が新たに問題とされている。

男は外、女は内の役割分担意識が強く、男性主体の日本社会で現在女性が力を延ばし、欧米の女性のように女性が働くことがごく普通の常識となりつつある。その結果結婚年齢が高まり、少子化の現象が生じ子供の数は今や平均1.56人と心細い数字になっている。働く若い世代の数が減少し今後の高齢化社会を支えなければならぬ大きな社会問題となっている。こうした背景の中でこれからの女性の労働力や能力が強く期待されている。

しかし、当然のことだが、女性には出産、育児という大切な仕事があり、さらに老人介護などの負担はやはり女性の方に重く懸かってくる。この点を無視してあくまで男女平等の原理にたって制度化しては、今までよりさらに女性の負担は重く、心身共に健康で働き続けることがむずかしくなるであろう。

女性が肩の力を抜いて、ごく自然に働き続けられる条件整備が強く望まれ

る。

以下に女性が自然体で働き続けられるために、国や事業主に実現、実行してもらいたい点を挙げてみたい。

- 1) 働く女性が結婚、出産を安心して迎えられ、産前、産後の休暇、育児休業中は、気兼ねなく休め、きちんと生活の保障が受けられること。
- 2) 安心して子供を預けられる保育施設が国や都道府県によって、十分に用意されること。
- 3) 出産、育児休暇を終えた後、周囲に気兼ねなく職場復帰できる、または再雇用してもらえる制度を企業側に設定してもらいたい。そして女性もせっかくそうした制度があるのなら、積極的に活用して、できるだけ仕事を続けていってほしい。
- 4) 出産後すぐに職場復帰せず、子供がある程度成長するまで自分の手で育てたいと考える女性も多い。短大生の現在の意見を聞くと、このパターンを予測している学生も多く、非常に堅実に人生設計を考えているように思われる。

その場合、就労の形態は、パートタイム労働が最も多く、次いで派遣労働、正社員ということになると思われる。このパートタイム労働や派遣労働は、雇用者側にとっては低賃金で社会保障の負担も無く、都合により解雇がしやすいという便利な雇用形態である。

また雇用される側も、自分の都合に合わせて働け、人間関係のわずらわしさや責任の重い仕事を避けて通れるという点では働きやすい形態であるかもしれない。

ただし、自己の能力によって時給額に要求もだせる派遣労働はともかく、現在のパートタイム労働の時給はかなり低く押さえられており、この点も今後改善の必要があろう。

“働く女性のさまざまな問題”というテーマで短大生が研究発表を終え、自らの感想を述べる時、彼女たちの現実に対する見方はかなりシビアで堅実であり、どちらかといえば保守的な傾向が強い。職場生活に対する期待はあるものの、手放して夢を語れないのは、働く女性にはさまざまな問題がありそうだという認識を研究発表を通して得るからかもしれない。

今回の改正均等法、労働基準法、育児休業法が、この10年間の実績を基に見直され、かなり具体的に実効の伴うものに変えられようとしていることは、大いに評価してよいと思われる。願わくは、これらの改正点が空約束で

なく、真に男女ともに健康に充実して働ける職場環境になることを、学生たちの希望ある未来のために心から祈りつつ、この稿を終えさせていただく。

## 参考文献

- (1) 「働く女性と労働法」'97年版 東京都労働経済局 平成9年9月発行
- (2) 「平成8年度東京の女性労働事情」 東京都労働経済局 平成9年3月発行
- (3) 「月刊 女性情報」1997-7 パド・ウイメンズ・オフィス 平成9年7月発行