

男女雇用機会均等法の見直しと世論

武蔵野女子大学短期大学部助教授

藤原千賀

1. はじめに

男女雇用機会均等法が1986年に施行されてから10年が経ち、ようやく法律が改正されることになった。

労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会は、1996年12月に労働大臣に対し「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法的整備について」の建議を行った。この建議を受けて、97年2月に労働省は男女雇用機会均等法の改正案要綱を閣議決定を経て、国会に提出した。97年5月10日現在、国会で審議中である。

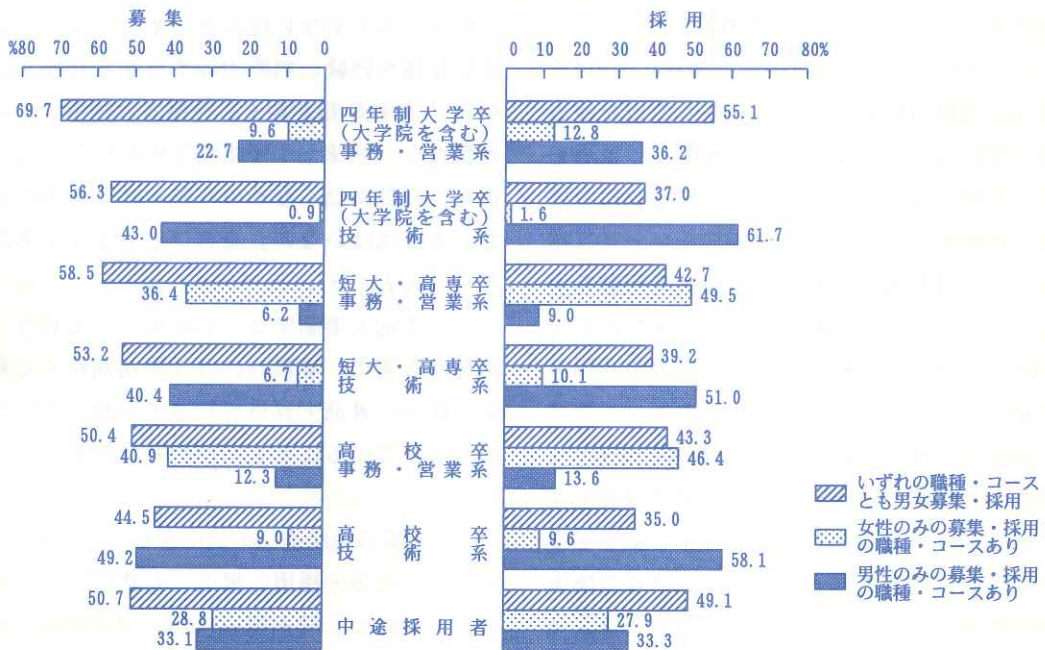
2. 改正に至るまで

(1) 働く女性たちが求める改正点

均等法成立当初から、働く女性たちは次のような点で、法の不備を指摘してきた。

まず、募集・採用について、現行法は男女に対し機会均等に努めるように事業主に求めている。労働省が企業を対象に行った「平成7年度女子雇用管理基本調査」(対象は常用労働者30人以上の民間企業)を見ると、男女雇用機会均等法施行後10年目の1995年でも、図表-1に示すように男女の雇用の機会は決して均等とはいえない。特に、採用に関しては技

図表-1 新規学卒者及び中途採用者募集・採用状況(1995年)



注) 「女性のみ募集・採用の職種・コースあり」と「男性のみ募集・採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。
資料出所: 労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

図表-2 コース別雇用管理導入企業の募集・採用状況



資料出所：労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

術系を中心に「男性のみの職種・コースあり」の企業が多いことがわかる。

また、法施行後、募集にあたって「男性のみ」は均等法に触れるので、大企業を中心にコース別人事制度を導入するところが増えていく。「女子雇用管理基本調査」によれば、コース別人事制度を採用する企業は対象企業の4.7%にすぎないが、従業員5000人以上の企業では52.0%と半分以上が採用している。

コース別というのは「企画業務に従事し、全国的規模の転動のあるコース」のいわゆる「総合職」と、「定型的業務に従事し、転居を伴う転動のないコース」の「一般職」にわけられる人事制度である。「企画業務」コースは将来の管理職候補である。全国規模の転動をするかしないかで、転動のしにくい女性たちを企画業務、管理職候補から閉め出す「間接的差別」であるといえよう。

法施行直後は人手不足と行政指導の強化で、新卒採用の際、一部の女性を「企画業務」コースに採った。しかし、この数年の女子学生の就職難に代表されるように、バブル崩壊後は大変厳しく、女性の場合「企画業務」コースを希望しても採用されることは少ない。「企画業務」コースの募集をした企業では「男

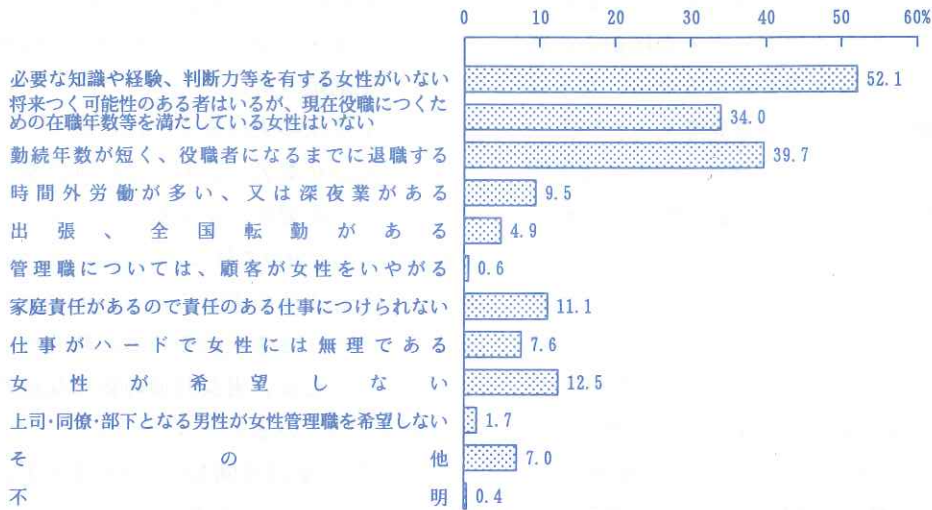
女とも募集」している企業が、図表-2に示すように8割近いが、実際に「男女とも採用」しているのは3割弱の企業にすぎない。

昇進・昇格に関しても、均等法では男女均等に扱うことが努力規定となっている。採用後、管理職に就いている女性割合は係長で7.3%、課長で2.0%、部長では1.5%と非常に少ない（「平成7年度女子雇用管理基本調査」）。女性管理職が少ない理由として、企業は「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する」「将来つく可能性のある者はいるが、現在、役職につくための在職年数等を満たしている女性はいない」をあげているところが多い（図表-3）。

コース別人事制度は「男性のみ」という言葉を使わずに、実質的には「男女別枠」で募集・採用、昇進・昇格を行っており、差別が巧妙化していることを女性たちは指摘してきた。

これらの均等法違反を是正させるために、女性たちは募集・採用、昇進・昇格に関し、努力規定ではなく禁止規定にし、違反企業に対し実効性のある制裁機能を均等法に盛り込むように求めている。

図表-3 女性管理職が少ない又は全くいない理由 (M.A.)



資料出所：労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」

そして、女性の能力を開発し、女性管理職が極端に少ない状況を変えていくため、企業にポジティブ・アクション（積極的差別是正策）を採用させるような法的措置を希望している。

次に、採用後の紛争解決手段として均等法は都道府県婦人少年室に機会均等調停委員会の設置を規定している。従来、女性たちは結婚退職制や定年差別などの紛争解決のために裁判に訴えてきた。しかし、裁判はお金も時間もかかる。調停による速やかな紛争解決は有効な手段である。

とはいえ、調停開始は婦人少年室長が必要と認めたときであり、しかも労使双方の同意が必要なのである。働く女性たちが調停を求めても、企業が同意しなければ成立しない。そのため、この10年間で均等法に基づく調停はわずか1回しか開かれなかった。その調停についても、95年2月に調停案が提示されたが不成立に終わり、調停を申請した女性たちはその後、裁判に訴えている。働く女性たちは企業側の同意がなくても調停を開始できるよう

に法律改正を求めている。

女性たちが法律に盛り込むことを求めているもう1つの点は、セクシュアル・ハラスメントの禁止である。職場における性的な嫌がらせは以前から女性たちを悩ませてきた。しかし、法制度的に有効な対策はとられてこなかった。この数年、ようやくセクシュアル・ハラスメントについて女性たちは裁判に訴えるようになってきている。職場の男女平等をめざす男女雇用機会均等法にセクシュアル・ハラスメントの禁止規定を盛り込んで欲しいというのが女性たちの主張である。

96年12月に男女共同参画推進本部から発表された「男女共同参画2000年プラン」では、職場における男女共同参画実現の具体的施策として「男女雇用機会均等法と女子保護規定の見直し」や「企業による積極的取り組み（ポジティブ・アクション）の奨励」などがあげられており、職場などでのセクシュアル・ハラスメントについては「法的整備を含め有効な方策を検討する」ことが盛り込まれている。

(2) 経営者側の考え方

一方、経営者側も均等法に満足していたわけではない。均等法定定に至る過程から、経営者は職場の男女平等を求めるなら、女子保護規定は撤廃せよという意見であった。

労働基準法には、満18歳以上の女子は年間150時間を超える時間外労働の禁止、午後10時から午前5時までの深夜業禁止などが定められている。女性にはこうした時間外、深夜業の規制があるために活用しにくいと経営者側はいうのである。そのため、現行の均等法では、女性の管理職及び一部の専門職種に関しては、時間外・休日・深夜業規制を撤廃した。その後も、労働省は94年に、女子保護規定の緩和を進め、時間外・深夜規制の適用除外業務を拡大した。経営者側は今回は全ての職種について、女子保護規定を廃止すべきであると主張している。

3. 男女雇用機会均等法の見直し論議

労相の諮問機関である婦人少年問題審議会による均等法の見直しは、95年秋から始まった。初めは、企業に対する強い規制措置を求めている労働側と、女子保護規定の撤廃が前提であるとする経営者側と論点がかみ合わず、膠着状態が続いた。この機会に均等法を実効性のあるものに変えていきたい働く女性たちにとっては均等法の見直しに消極的な経営者側を議論のテーブルにつかせることが先決問題だった。

変化のきっかけとなったのは、労働側代表として参加していた連合（日本労働組合総連合会）が96年6月に発表した「男女雇用機会均等法・労基法等改正要求案」である。この中で、連合は労働基準法の母性保護を除く女子保護規定、つまり、時間外・休日労働及び、深夜業における男女労働者の異なる取り扱い

の解消を提案した。そのかわりに、募集・採用、昇進・昇格の努力規定を禁止規定にする、セクシュアル・ハラスメントの禁止、積極的男女平等促進策（ポジティブ・アクション）、調停委員会等法の実行確保、法に違反した場合の罰則及び企業名の公表などの制裁を含む強行規定などを要求している。そして、男女労働者が雇用の分野で性により差別されず、職業生活と家庭生活が両立できる「男女雇用平等法」とすることを求めている。時間外労働の規制に関しては、男女共通の新たな法的規制を条件としている。

これに対し、経営者側も応えざるをえず、96年7月の婦人少年問題審議会婦人部会の中間報告では「禁止規定」について、本格的に検討していく方針を確認した。

そして、96年12月の婦人少年問題審議会の建議で「女子保護規定の撤廃」と「禁止規定」は労働側、経営者側、公益委員の三者が同意した形で明記された。

4. 男女雇用機会均等法改正案

均等法改正案のポイントは、①募集・採用、配置・昇進について、男女の均等な取り扱いを従来の努力規定から禁止規定にする②調停制度について、一方が申請した場合、他方当事者の同意要件を廃止する③均等確保のために、事業主の講ずる措置（ポジティブ・アクション）に対する国の援助④セクシュアル・ハラスメント防止に関する配慮義務⑤差別禁止規定に違反している事業主が労働大臣の勧告に従わなかったときは企業名を公表する制度を創設⑥女性の時間外・休日・深夜業の規制は廃止。ただし、育児・介護休業法を一部改正し、小学校就学前の子どもを養育する、あるいは介護が必要な家族をかかえる男女労働者は深夜勤務免除の請求ができる、などであ

る。改正法の施行は1999年4月を予定している。

働く女性たちから批判の強かった均等法の不備な点についてはある程度改正案に盛り込まれている。ただし、差別行為に対し罰則規定がなく、企業名公表という制裁措置で十分なのかという課題が残っている。

また、均等法強化と引き替えに、労働基準法の女子保護規定が廃止される。この点については、ゼンセン同盟を中心に労働界に慎重論も強い。1995年の連合の調査によれば、1か月平均の超過勤務時間は女性は13時間48分であるのに対し、男性は21時間3分と長い。男性並の長時間労働を強いられた場合、女性は働き続けることができるのだろうか。

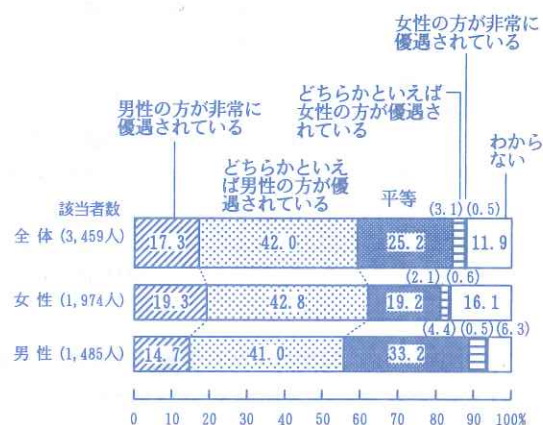
働く女性の一部には、規制があったために、男性並に働けず仕事を分担するうえで差別される、あるいは、実際労働しているにもかかわらず、時間外手当が男性並に支払われない、それが男女賃金格差を生んでいるという声があった。しかし、女性の時間外・深夜業の撤廃は、賃金の安い女性労働者を、かえってこうした労働に積極的に配置することになりかねない。家事・育児を負わされた女性たちは正規の仕事から離れ、パート化せざるを得なくなるのではないだろうか。そして、一部のエリート女性と大量のパートというように女性労働者の二極分化はさらに進んでいくおそれがある。

5. 均等法見直しと世論

男女雇用機会均等法施行後10年を経て、職場では男女が平等になったと考えられているのだろうか。総理府が1995年に行った「男女共同参画に関する世論調査」によれば、職場において「男性の方が優遇されている」と答えた者が半数を超えている(図表-4)。「平等」

という回答は25%にすぎない。特に、女性では6割以上が「男性が優遇されている」であり、女性被傭者ではこの回答が7割近くなる。

図表-4 職場における男女の地位の平等感



資料出所：総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年)

1995年に労働省が21世紀職業財団に委託し、上場企業の女性正社員を対象にした「男女雇用機会均等にかかる女子労働者調査」では、職場で男女の均等な取り扱いに苦情・不満があるとする者は半数以上を占めている。苦情・不満の内容は、図表-5でわかるように、「賃金に関すること」「仕事内容に関すること」「昇進・昇格に関すること」などが高くなっている。

労働基準法の時間外・深夜業の女子保護規定の撤廃について、働く女性たち自身はどう考えているのだろうか。同じ調査では、図表-6に示すように、時間外・休日労働の制限は「不要だと思う」が約7割を占める。深夜労働の制限については「不要」が半数を超えている。不要の理由としては「仕事や家庭の両立のためには、男女同じ保護が必要である」が多く、次が「保護があるとかえって、女子が仕事をする上で妨げになる」であった。

図表-5 年齢、苦情・不満の有無及びその内容別女子労働者数割合 (%)

	計	あ る	内 容 (M.A.)									な い	無 回 答
			仕 事 内 容 に 関 する 事 件	配 置 転 換 に 関 する 事 件	昇 進 ・ 昇 格 に 関 する 事 件	教 育 訓 練 に 関 する 事 件	福 利 厚 生 に 関 する 事 件	定 年 ・ 退 職 に 関 する 事 件	賃 金 に 関 する 事 件	そ の 他	無 回 答		
計	100.0 [100.0]	55.4 (100.0)	(50.8)	(21.8)	(49.2)	(29.3)	(20.2)	(3.6)	(51.8)	(6.5)	(2.0)	43.5	1.1
年 齢													
24歳未満	100.0 [19.3]	43.0 (100.0)	(41.3)	(13.0)	(26.1)	(23.9)	(15.2)	(6.5)	(47.8)	(4.3)	(2.2)	56.1	0.9
25～29歳	100.0 [36.6]	52.2 (100.0)	(48.1)	(22.6)	(37.7)	(22.6)	(24.5)	(2.8)	(44.3)	(10.4)	(3.8)	46.3	1.5
30～39歳	100.0 [30.1]	63.5 (100.0)	(52.8)	(27.4)	(63.2)	(32.1)	(23.6)	(3.8)	(61.3)	(5.7)	(-)	35.3	1.2
40～49歳	100.0 [9.6]	66.0 (100.0)	(60.0)	(14.3)	(60.0)	(42.9)	(8.6)	(-)	(51.4)	(2.9)	(2.9)	34.0	-
50歳以上	100.0 [4.3]	58.3 (100.0)	(64.3)	(21.4)	(78.6)	(42.9)	(7.1)	(7.1)	(50.0)	(-)	(-)	41.7	-

資料出所：21世紀職業財団「男女雇用機会均等にかかる女子労働者調査」(1995年)

図表-6 時間外・休日労働、深夜業の制限の必要性の有無及びその理由別女子労働者数割合 (%)

	計	必 要 だ と 思 う	理 由				無 回 答
			掃 ろ い だ し の 配 置 が 必 要 な 防 火 要 求	女 子 は 力 が あ ら ず と 配 置 を し な さ ね ば な ら な い	女 子 は 多 く 家 庭 の 責 任 を 負 う て な ら な い	そ の 他	
時間外・休日労働の制限について	100.0 [100.0]	31.8 (100.0)	(51.1)	(26.7)	(15.9)	(5.1)	(1.1)
深夜業の制限について	100.0 [100.0]	45.3 (100.0)	(70.5)	(14.7)	(9.2)	(2.0)	(3.6)

	不 要 だ と 思 う	理 由				無 回 答	
		母 性 の 保 護 に 関 する 事 件	上 等 の 保 護 が あ ら ず と な ら な い	仕 事 に 関 する 事 件	そ の 他		
時間外・休日労働の制限について	67.0 (100.0)	(22.6)	(30.5)	(42.0)	(3.0)	(1.9)	1.3
深夜業の制限について	53.2 (100.0)	(23.7)	(27.8)	(39.3)	(5.1)	(4.1)	1.4

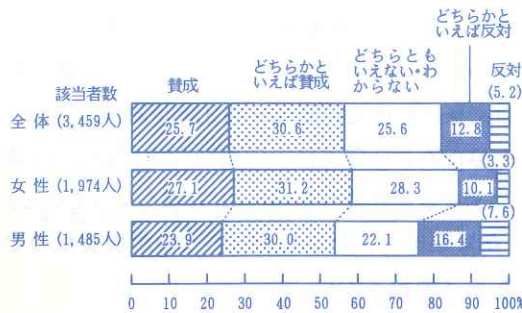
資料出所：21世紀職業財団「男女雇用機会均等にかかる女子労働者調査」(1995年)

ポジティブ・アクションについては、総理府の調査を見ると「歴史的に形づくられてきた男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野では、一時的に女性の優先枠を設けたり女性の進出を促す計画を策

定するなど特別な措置を講じて、男女の実質的な機会の均等確保すべきである」という考え方に「賛成」と答えた割合は過半数を占める(図表-7)。特に女性は賛成している割合が高い。具体的にとるべき措置としては「企

業などが自主的に、女性社員の採用・登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性社員の進出を促す計画を策定する」「国や地方公共団体が自主的に女性職員の進出を促す計画を策定」「国や地方公共団体の採用や登用で女性の優先枠を義務づける」「企業の採用や登用で女性の優先枠を義務づける」などが多くなっている。

図表-7 ポジティブ・アクション（積極的差別是正措置）について



資料出所：総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年)

1996年に、婦人少年問題審議会婦人部会の中間報告が出た後、労働省が均等法について一般から意見を募集したところ、2か月半の間に個人や団体から約2万通の意見が集まったとのことである。均等法の強化に賛成する意見が多く、個人、団体を合わせて8割を超えており、具体的には雇用における差別的取り扱いを包括的に禁止すること、制裁措置を設けること、調停委員会の強化などにまとめられている。また、女子保護規定の解消については、一定の条件のもとで認めるとする意見が個人、団体合わせて1万通を超えていた。

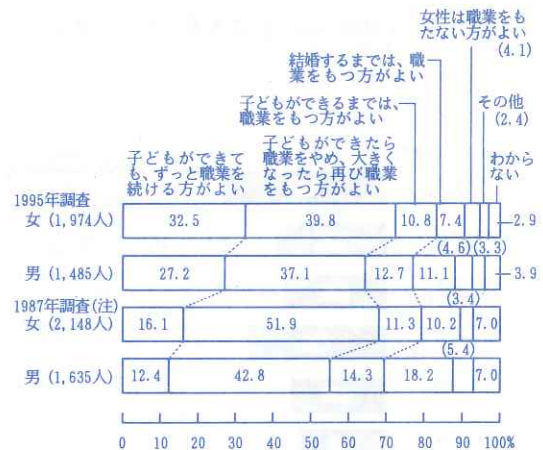
セクシュアル・ハラスメントについては、95年12月に、自由法曹団が禁止規定とそれに違反した場合の罰則、制裁措置を規定することを希望する意見書を発表している。

6. 女性労働の転換期に向けて

均等法の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」である。それ以前からあった「勤労婦人福祉法」を改正したので女子労働者の福祉という言葉が入っている。今回の改正案では名称も「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」に変更することになっている。女性だけでなく男女の雇用平等を規定する法律に一步近づいたといえよう。

均等法が施行されてからこの10年で、女性雇用者は1584万人(1986年)から2048万人(95年)に増え、雇用者全体の4割を占める。職種についても従来、男性の職場とされてきた建設現場などさまざまな職場に進出している。

図表-8 女性が職業をもつことについて



資料出所：総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年) 総理府「女性に関する世論調査」(1987年)

(注) 質問文 一般的にいて、女性の職業と生活設計について、どのようにお考えになりますか。
 選択肢 (ア) 結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい (イ) 結婚や出産などで一時家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい (ウ) 結婚を契機として家庭に入る方がよい (エ) 出産を契機として家庭に入る方がよい (オ) 職業をもたない方がよい
 わからない

* 1987年調査には「その他」の選択肢はない。

「女性が職業をもつことについて」総理府の世論調査結果を見ると、「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」という回答が1987年に比べ95年では男女とも多くなっている。女性が働き続けることを支持する方向に意識が変わってきていることが読みとれる（図表-8）。

長期的に見た労働力人口予想でも、高齢化・少子化が進み、労働力不足が予測されており、女性労働力の積極的活用が急務となっている。それゆえ、今後女性たちの職場進出はさらに拡大すると思われる。

そうなったときに、女性だけ保護していればいいのだろうか。女性だけの保護は働く女性たちの調査回答に見られるように（図表-6）、かえって、女性差別を生み出すおそれがある。とはいえ、現在の日本の男性なみの長時間労働は女性に何をもちたらすだろうか。

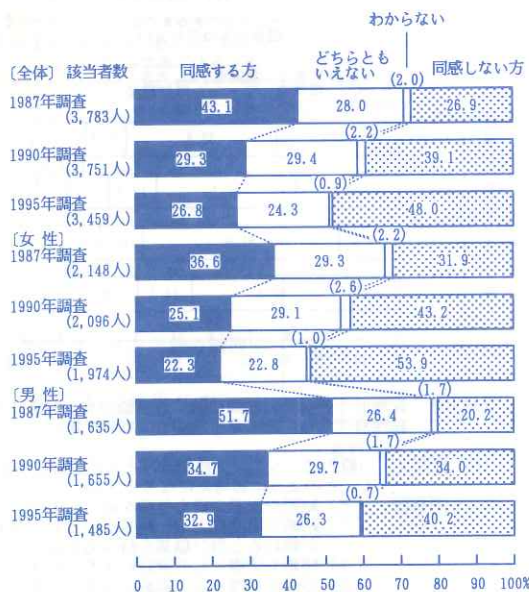
図表-9は「男は仕事、女は家庭」という考え方について「同感する方」か「同感しない方」という回答の推移を示したものである。1995年調査では男女とも「同感する方」より「男は仕事、女は家庭」に「同感しない方」という回答が多くなっている。それでは、現実にも男も女も仕事と家庭に共に参画しているのだろうか。

1995年にNHKが実施した「国民生活時間調査」によれば、有職男性で家事をしているのは4人に1人にすぎず、平日の家事時間は平均24分という少なさである。一方、有職女性の家事にかかる時間は平均3時間18分である。そのため、有職女性の労働時間全体は10時間23分で、男性より20分以上も多くなっている。「女は家事も、仕事も」というのが現実なのである（図表-10）。

男女共同参画推進本部の「男女共同参画2000年プラン」では「男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援」を目標にあげており、「特に男性については、職場中心の意識・ライフスタイルから職場・地域・家庭のバランスのとれたライフスタイルへの転換を促す」としている。

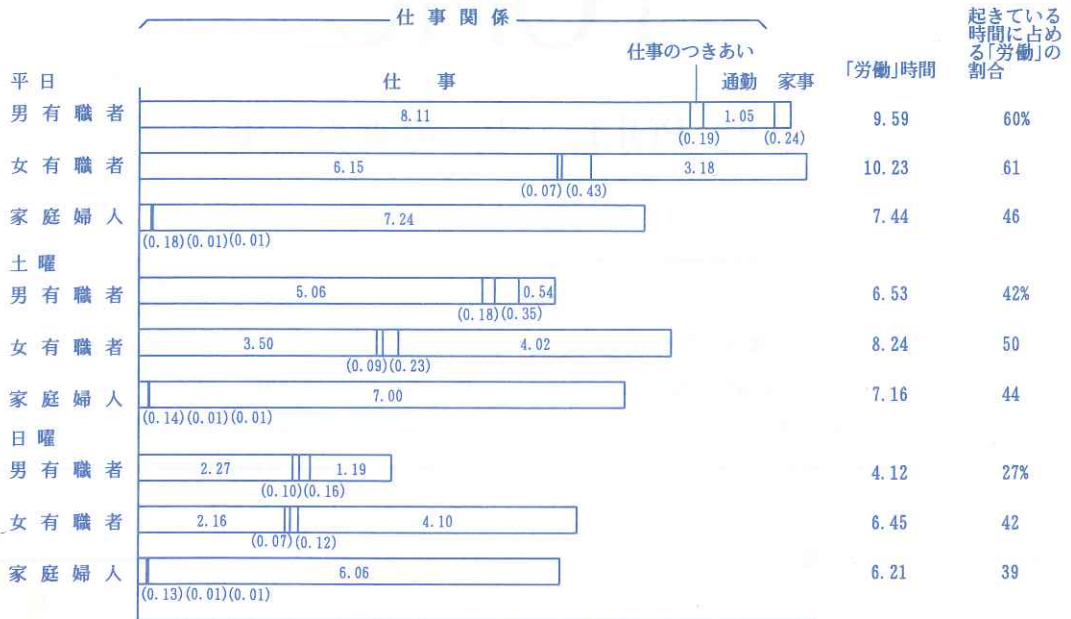
家庭責任を女性だけが負担するのではなく、男性が職業だけに縛られることなしにもっと家事・育児に参画できるような社会環境を整備していかなければならない。そうしなければ、家庭生活は成り立たないし、自分たち自身の健康も破壊されてしまうおそれがある。男女労働者を対象にした育児休業法・介護休業法も成立した。それらの法を男女が積極的に活用できるようにしていくことが必要である。時間外や休日労働、深夜業のあり方についても男女共通の法的規制を強化し、労働時間全体を短縮していかなければ、男女共に過労死の危険にさらされることになる。男性も女性

図表-9 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料出所：総理府「女性に関する世論調査」(1987年、1990年)
総理府「男女共同参画に関する世論調査」(1995年)

図表-10 男女有職者・家庭婦人の「労働」時間（全員平均時間・3曜日）



資料出所：NHK「国民生活時間調査」(1995年)

も共に家庭生活と職業生活を両立させていくことができるような労働環境を保障していくことが必要なのである。そのような視点に立った男女平等法が求められているといえよう。

<引用・参考文献>

NHK「国民生活時間調査」 1995年
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」 1995年
 男女共同参画推進本部「男女共同参画2000年プラン」 1996年

21世紀職業財団「男女雇用機会均等にかかる女子労働者調査」 1995年

日本労働組合総連合会「男女雇用機会均等法・労基法等改正要求案」 1996年

日本労働組合総連合会「10年目を迎えた均等法調査報告」 1996年

労働省「平成7年度女子雇用管理基本調査」 1995年

労働省「婦人少年問題審議会婦人部の審議状況に対して寄せられた意見について」 1996年

労働省婦人局編「平成8年度版 働く女性の実情」 21世紀職業財団、1996年