

男 女 平 等 を
め ざ し て

—労働基準法研究会報告から—

労働省婦人少年局

パンフレットNo.77 1979

はじめに

昭和53年11月20日、労働基準法研究会から雇用における男女平等法の制定の必要性と女子保護規定の基本的方向についての研究報告が労働大臣に提出されました。

この研究会は、昭和22年に制定された労働基準法について、その後の経済社会情勢の変化を考え、その実情と問題点を専門的な立場から調査研究するため、法律学、経済学、医学などの専門家の方々に委嘱して、昭和44年に設けられたものです。

労働基準法が制定されてから30年余りの間の社会の変化は著しいものがあります。また、女子労働者の能力向上と就業意欲の高まりによって、雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を実現することが重要になってきました。

とくに昭和50年の国際婦人年をきっかけにして、諸外国においては、男女平等を確保するための法律の制定や保護法制の見直しなど婦人労働をめぐる動きは、かつてないほど活発になっており、わが国においても、昭和52年初に策定された「国内行動計画」に沿って婦人に関する諸施策が具体的に進められています。

このような時期に、労働基準法研究会が長年にわたる研究の成果をまとめられたことは非常に意義深いことです。

この資料は、「報告」がかなり長い文書であり、専門的な表現も多いので、広く多くの方に理解していただくため、その主旨をわかりやすく説明したものです。労使はもとより国民一般の方々が、男女平等をはじめ婦人労働の諸問題について考え、話し合う材料として活用していただければ幸いです。

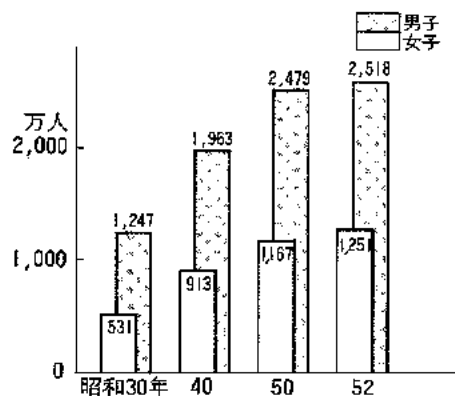
雇用労働者の3分の1は女子

現在、女子雇用者は1,200万人を超え、全雇用者の3分の1を占め、わが国の経済社会に大きな役割を果たしています。特に女子の能力の向上及び就業

意欲の高まりによって就業分野が広がり、管理職、専門職へも大幅に進出するようになってきました。

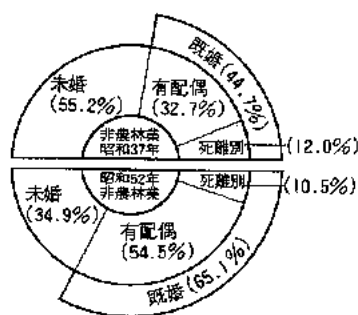
また、以前は若い未婚者が大多数でしたが、今は既婚者が過半数を超えています。新規就職者の30%が短大、大学卒です。

男女別雇用者数の推移



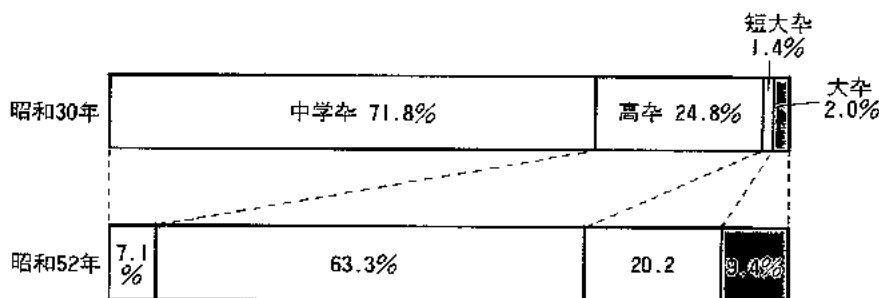
総理府—労働力調査

既婚婦人の増加



総理府—労働力調査

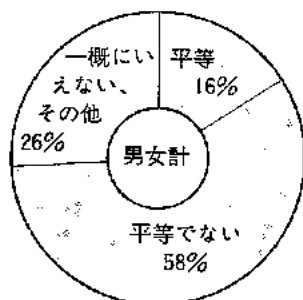
女子の学歴別新規学卒就職者の割合(%)



文部省—学校基本調査

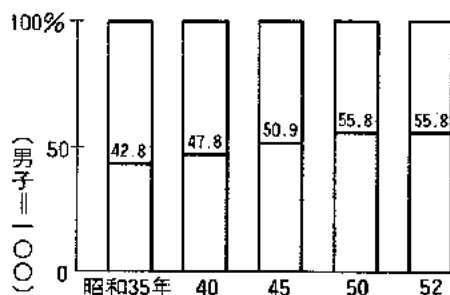
まだ確保されていない男女平等

けれども、残念ながら職場ではまだ男女が平等であるとはいえません。「職場において男女は平等に扱われているか」という問に対して、「平等でない」と答えたものは6割にのぼっています。



総理府—男女平等に関する世論調査(50年)

平均賃金の男女格差

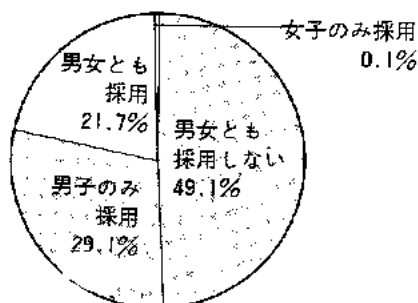


労働省—毎月勤労統計調査

注) 40年以前はサービス業を含まない。

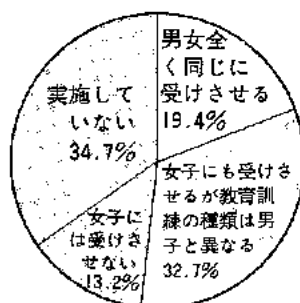
平均賃金の男女格差は縮少してきましたが、女子は男子よりも就業分野がまだかたよっていることや、勤続年数が短いことなどから、まだかなり大きなひらきがあり、採用、配置、教育訓練、昇進、昇格、定年等の面にも差別がみられます。

4年制大卒女子の採用方針

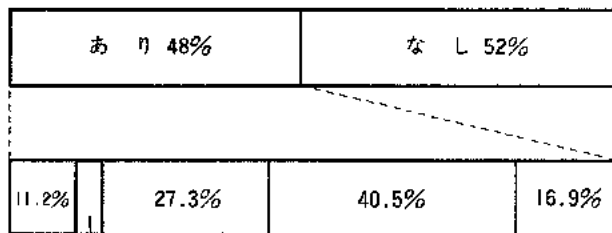


労働省—女子労働者の雇用管理に関する調査(52年)

女子に対する教育訓練

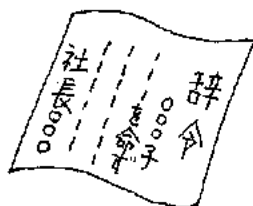


女子の昇進機会

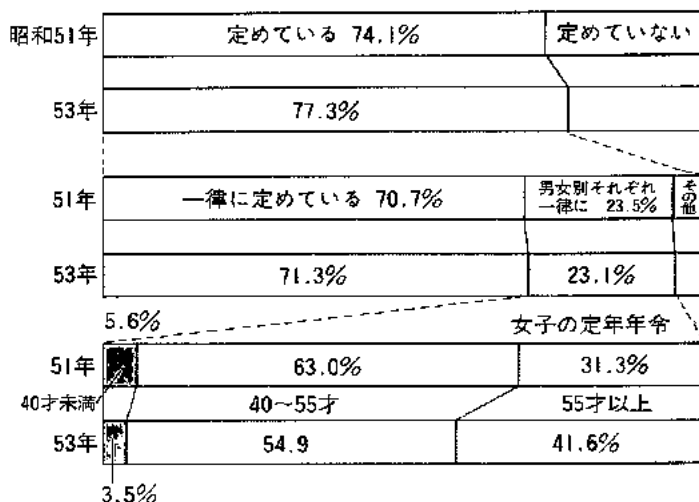


部長より 4.1% 課長まで 係長まで その他
上の役職 部長まで

労働省一女子労働者の雇用管理に関する調査(52年)



定年制の実施状況



労働省一雇用管理調査

女子労働者に関するいまの法律

男女平等という基本理念は、戦後の新憲法においてはじめて確立されましたが、女子に対する保護法制の歴史は古く、「女工哀史」にみるような悲惨な労働条件、環境をなくすために明治44年工場法が作られたのがその初めです。昭和22年労働基準法が制定され、敗戦直後の貧しい状態の中で弱い女子を年

少者と同様に守るという考えから、その中にいくつかの女子保護規定が設けられました。その後経済成長とともに福祉対策の必要が唱えられ、勤労婦人福祉法などが作られました。これらの法律は、それぞれ婦人の保護、福祉の向上に大きな役割を果たしてきました。

1) 男女平等について

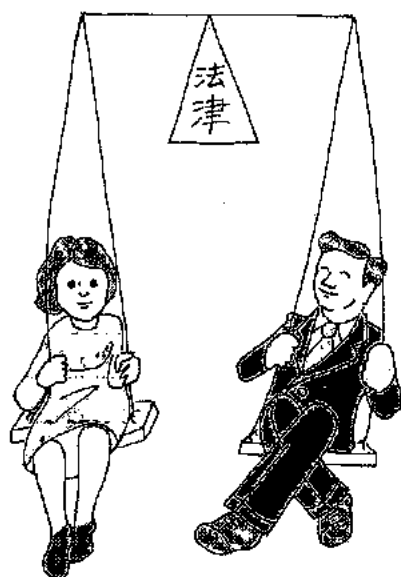
①憲法及び民法

わが国においては憲法第14条で「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」と定められ、男女平等の基本理念がうたわれています。

また、民法第90条でも、公序良俗に反する法律行為は無効とされており、これにより男女差別的行為を無効とする判決が数多く出されています。

②賃金についての平等

憲法の基本理念を受けて労働基準法第4条は、「使用者は、労働者が女子であることを理由として賃金について男子と差別的取扱いをしてはならない」と男女同一賃金の原則を定めています。



2) 女子の保護及び福祉について

①労働基準法

イ. 一般女子の保護

労働時間については、1日8時間、1週48時間の原則が定められており、使用者がこれを超えて労働者を働かせる（時間外労働）場合には、労使協定を結ばねばならないことになっていますが、この場合にも女子については、1日2時間、1週間6時間、1年150時間を超えてはならないとされています。

深夜業も一部業務を除き女子には禁止され、危険有害業務の就業制限、生理休暇などが規定されています。

ロ. 母性保護

産前産後の各6週間の休業、育児時間などが規定されています。

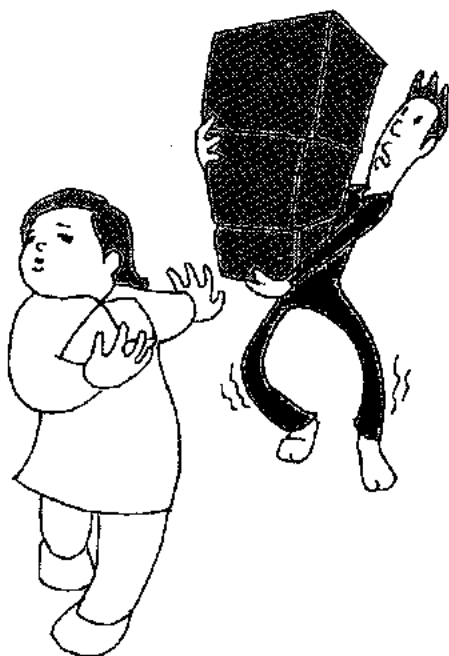
②勤労婦人福祉法

イ. 母性健康管理

女子労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける場合、事業主は、そのための時間を与えるなど必要な措置を講ずるよう努めなければならないことが規定されています。

ロ. 育児に関する便宜の供与

事業主は、必要に応じ、育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならないことが規定されています。



③育児休業法

国公立の施設に働く女子教育職員、看護婦、保母等には、「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」によって、育児休業を請求する権利が認められています。

労働基準法制定から32年!!

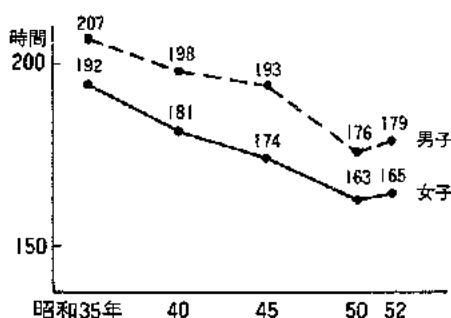
大きく変った職場や生活の諸条件

労働時間の短縮

労働時間は年ごとに短くなり、週休2日制の普及も次第にすすんできました。現在の男子の労働時間は、以前の

女子の労働時間よりも少なくなっています。

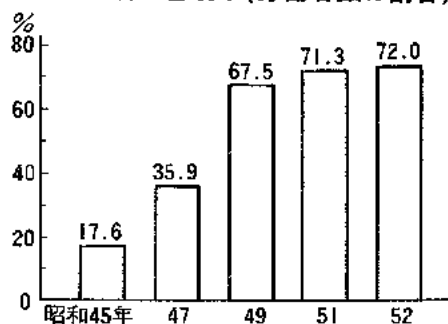
月間実労働時間数の推移



労働省—毎月勤労統計調査

注) 40年以前はサービス業を含まない

週休2日制の普及率(労働者数の割合)

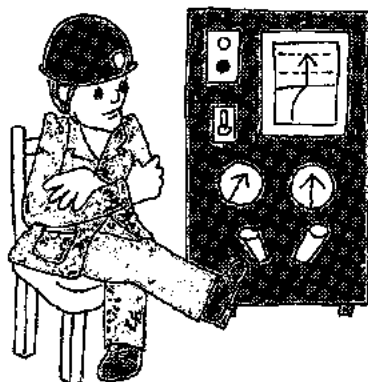


労働省—賃金労働時間制度総合調査

注) 49年以前はサービス業を含まない

労働環境の変化

技術革新に伴って、作業工程や作業環境が整備され、重筋肉労働であった業務が機械化されて体力を必要としなくなりました。また、危険有害物を取り扱う業務では技術が進むにつれて安全が確保されるようになるなど、労働態様が変わってきました。



安全衛生法規の整備

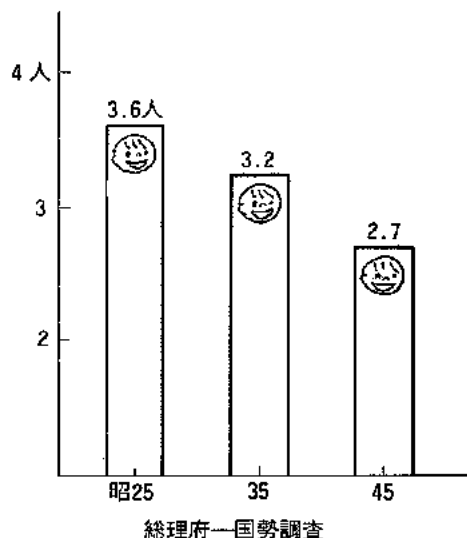
職場の環境、労働態様の変化等によって、労働者の安全と健康を守るための法規をさらに充実することが必要になり、昭和47年に労働安全衛生法が制

定されて、危険有害業務に対する規制が強化されました。職場における安全と健康の確保は男女の別なく必要という考えで種々の規制が行われています。

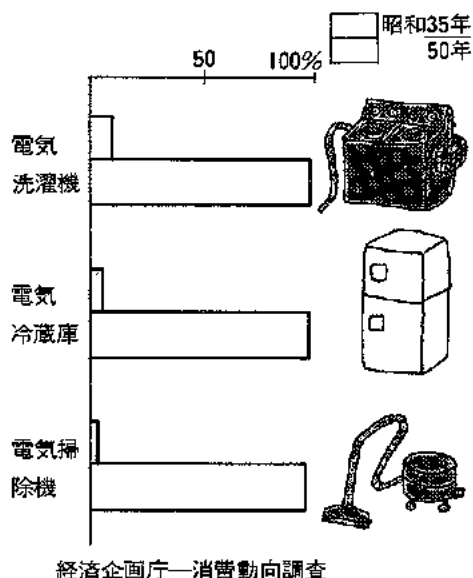
生活様式の変化

出生率の低下、家庭用電気製品の普及等により生活様式はすっかり変化し、女子の家事負担はかなり軽くなりました。

出生児数の減少



耐久消費財の普及



婦人労働法制についての基本的方向

以上のような状況を考え、「報告」は婦人労働法制について次のような基本的考え方を示しています。

1) 男女平等法制定の必要性

職場において男女平等が確保されるよう、新しく男女平等法を作ることが必要です。

2) 女子保護規定の検討

男女平等を法律で規定するには、女子労働者についての特別措置には合理的理由がなければなりません。よく検討して時代の変化によって必要のなくなったものは改めるべきです。

3) 母性保護の充実

妊娠、出産という母性の保護については、女子労働者のためばかりでなく、その子供たちのため、さらには社会全体の発展のためにも一層充実していくことが必要です。

以下、それぞれについて詳しくみていきましょう。



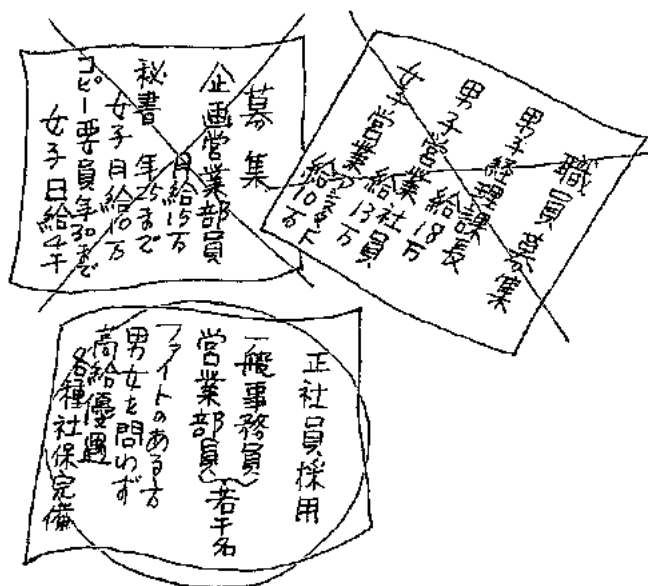
雇用における男女平等法の必要性

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あらゆる面で男女平等が確保されなければなりません。このためには、新しい立法その他各種の方策が必要です。

わが国においては、労働基準法第4条に男女同一労働同一賃金の原則がうたわれていますが、その他には雇用における性差別を禁止する規定はありません。このため、賃金以外についての差別的取扱いが、民法第90条の公序(良俗)違反として裁判による民事上の救済によることとなります。しかし、裁判には長い時間がかかりますし、経済的にも大きな負担です。しかも募集や採用などについては、裁判によって救われることは、現実には非常にむずかしいといわざるをえません。

差別的取扱いの是正は行政指導によって行う方法もあり、すでに労働省婦人少年局等が努力を続けていますが、これには限界があります。

したがって、職場における性差別をなくすには、男女差別を禁止する旨をはっきりと規定した法律を作り、いちいち裁判にもちこまなくても迅速でしかも妥当な解決のできる行政的な方法を考える必要があると「報告」はしています。



男女平等法の内容

採用から定年・退職まで

男女平等規定を設けるためには、次の2つの問題を解決しなければならないと「報告」は指摘しています。

- ①男女異なる取扱いについて、何が合理的理由のある取扱いで、何が差別的取扱いであるのか、それを明らかにし、国民的合意を得ること。
- ②保護規定については、現在合理的理由のなくなったものは解消し、母性機能等男女の生理的諸機能の差等から規制が最小限必要とされるものに限ること。

そして、「報告」は男女平等を確保する制度としては、次のような条件のものが望ましいと提案しています。

- 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定するものであること。
- 労使の自主的解決を促すなど弾力的方法により、救済が図られるものであること。
- 行政機関の是正命令などの措置が設けられているものであること。
- 男女平等についての啓発指導が積極的にすすめられるものであること。

すなわち、「報告」の提案する男女平等法とは、雇用の機会と待遇の全般にわたる性差別を禁止し、指導、あっせん、勧告、是正命令などの根拠規定を設け、行政機関がこれらの措置を積極的に活用して、労使の自主的解決を促しつつ、最終的には命令によって是正を確保できるようなものということになります。

一般女子の保護——条件を整備し つつ、解消し、 原則として男子と同じように

昭和22年に当時の社会の諸条件を考えて設けられた女子労働者についての特別措置には、その後の労働時間の短縮、労働環境の変化、安全衛生法規の整備、生活様式の変化などにより、現在では合理的理由がなくなったと考えられるものもあります。とくに、女子の能力が向上し、多様化して、幅広い職業分野に進出しようとしている今日、合理的理由を失った特別措置をそのまま残しておくことは、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ります。

したがって、母性機能等男女の生理的諸機能の違いのための最小限の特別措置は別として、それ以外については男女同じにとっています。

1) 時間外労働

男女にかかわらず、長時間労働は好ましいものではなく、男女とも時間外労働は必要最小限に止めるべきです。ですからその規制については男子を含めての総合的検討が必要です。基本的には男女同じにすべきですが、現在、まだ女子に家事、育児の負担がかかる場合が多いので、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「報告」は指摘しています。

2) 深夜業

深夜業も男女双方ともしなくてすめば、その方がよいに決まっています。しかし社会を円滑に動かしていくには、どうしても深夜業が必要な分野があるので、深夜業をすべて禁止してしまうことはできません。男女とも社会を支える一員ですから、そのような分野では男女等しく従事することが必要でしょう。しかし、まだ女子の方に家事、育児の負担がかかる場合が多いことを考えると、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「報告」は指摘しています。

3) 危険有害業務

現行の危険有害業務の就業制限は、労働態様の変化、安全衛生に関する法規制の強化、女子の能力向上と就業分野の拡大などに伴って現実合わない面がでてきていると考えられます。「報告」は、危険有害業務については、原則としては男女同じに規制すべきで、女子についての特別の制限は母性機能等、男女の生理的諸機能の差から必要とされるものに限るべきであるとして、早急に個々の業務について具体的に検討を行うべきであると提言しています。

4) 生理休暇

生理休暇は、生理日の就業が著しく困難な女子が請求したときに与えられることになっていますが、そのような場合は医学的には月経困難症という病気のひとつとして考えるべきであり、早く適切な治療を受けることが必要と「報告」は指摘しています。また、生理

休暇は、「生理に有害な業務」に従事する女子が請求したときにも与えられますが、生理時のみに有害であるという業務は考えられないとしています。

「報告」は、したがって、生理休暇には医学的根拠がなく、男女平等という観点からも本来は廃止すべきものであるが、この問題は30年間この制度を前提に労使関係が築かれてきたという実情を考えて、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得ながら解決すべきものであると述べています。

5) 育児休業

「報告」は、育児休業については、わが国の社会環境の整備状況などを考えて、育児休業請求権のあり方を検討すべきであるとし、その場合、次代を担う健全な子供を育成することは父母両方の責務であることから、育児休業は、父親も取得できるようにすることも検討するように提言しています。

母性保護をもっと手厚く!!

女子本来の特質である妊娠、出産という母性の保護については、女子自身のためだけでなく、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、特に、最近既婚女子労働者が増加しているので、その面の充実が必要です。

1) 産前休業

産前休業については、現在の6週間とは別に、ふた子などの多胎妊娠については10週間をめやすに産前休業期間を規定することが必要です。

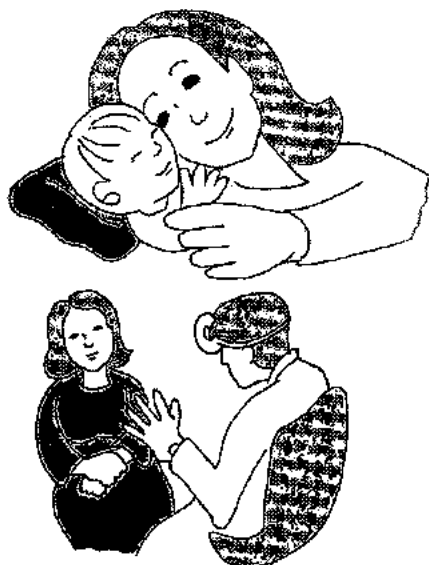
2) 産後休業

産後休業については、母体がほぼ元の状態に戻る期間が産後6～8週間であることや、現実に6週間をこえる産後休業を取っている者がかなりあることなどを考えて、産後の休業期間は原則として8週間とする方向で検討することが必要です。

3) 定期健診のための時間

母性の健康管理のためには、定期健診によって医師の指導を受けることが重要であり、母子保健法に基いて妊娠7ヵ月までは4週間に1回、8～9ヵ月までは2週間に1回、10ヵ月以降分娩までは1週間に1回、産褥後期に1回という回数が定められています。

この定期健診のための時間は最低基準として労働基準法において確保することが必要です。



4) 妊産婦の時間外労働・深夜業

女子の時間外労働、深夜業及び危険有害業務についての現行の規制は、妊産婦も一般の女子も同じに取扱っているもので、例えば深夜業のできる業種・職種についている女子は、妊娠中や出産後でも深夜業に従事しているのが実情です。これは母性保護という観点から望ましいとはいえないので、妊娠中及び産後の一定期間は時間外労働及び深夜業を禁止すること、また、危険有害業務についても妊産婦について特別の規定の整備を図っていくことが必要です。

おわりに

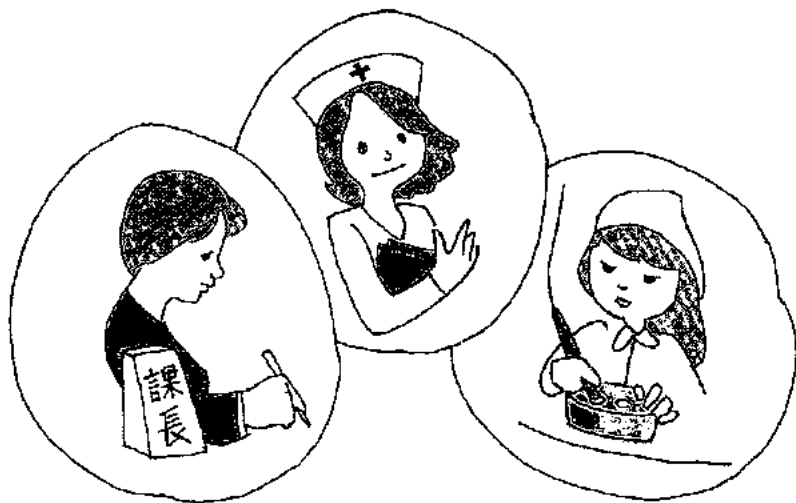
男女平等という原則には誰もが賛成だと思います。しかし、女性は子供を産むという点で、男性とは決定的にちがっています。したがって、男女平等もそのちがいを前提として確保されなければならない、それだけに、真の男女平等とは何かということについて各人各様の考えがあり、国民全体としてまとまったものができあがっているとはいえない状況にあります。

そして、そのような男女のちがいを考えると、女性に対しては男性と異なる特別の保護措置が必要ということとは

誰でもいいですが、男女平等を確保する前提としての合理的な保護の範囲は、ということになると、まだ様々の意見があります。

「平等と保護」ということは、今日の働く女性にとって最も大きな、そして皆に共通の問題です。この報告は、このむずかしい問題に取り組むに当たって参考となる内容の提言を多く含んでいます。

この機会に皆でよく考えてみようではありませんか！



参考1——諸外国の平等法制定の動き

国連は、1975年の国際婦人年に続き、その後の10年を「平等、発展、平和をめざす婦人の10年」と定め、加盟国が婦人に関する施策を充実するよう求めています。また、ILO、ECその他の国際機関においても、婦人の問題、とりわけ男女平等問題についての取り

組みが積極的に行われています。

各国においても、雇用における男女平等を確保するための法律を制定する動きが活発で、同時に女子に対する各種の保護措置に対する見直しが行われています。

諸外国における男女平等関係法等一覧

国名等	男女同一賃金関係	雇用関係	平等確保のための委員会
アメリカ合衆国	公正労働基準法 (1963年同一賃金法)	1964年公民権法第7編 (1972年雇用機会平等法)	雇用機会平等委員会
イギリス	1970年同一賃金法 ○	1975年性別差別禁止法	機会均等委員会
西ドイツ	1972年経営組織法 ○	1972年経営組織法 ○	
フランス	労働法典 (1972年男女同一賃金法) ○	刑法(1975年改正、性別を理由とする差別の禁止)	
オーストラリア	1969年調停仲裁委員会の賃金裁定に男女同一労働同一賃金の原則を導入 ○	性別差別禁止のNational Policy 各州法の中に性別差別禁止規定 ○	全国雇用及び職業差別禁止委員会
カナダ	労働法典 (1971年改正) ○	1977年カナダ人権法 ○	カナダ人権委員会
イタリア	1977年労働に関する男女同一待遇法 ○	1977年労働に関する男女同一待遇法 ○	
ILO (137ヵ国)	1951年第100号条約(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)	1958年第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)	
EC(9ヵ国) (欧州協同体)	1957年ローマ条約 1975年同一賃金に関するEC指令	1976年平等待遇に関するEC指令	

注) ○印は、ILO条約を批准していることをあらわす(1978年1月現在)。

参考2——労働基準法の関係条文

第3条(均等待遇)使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

第4条(男女同一賃金の原則)使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはならない。

第32条(労働時間)使用者は、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間、1週間について48時間を超えて、労働させてはならない。

第35条(休日)使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

(以下略)

前項の規定は、4週間を通じ4日以上上の休日を与える使用者については適用しない。

第36条(時間外及び休日の労働)使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

第61条(女子の労働時間及び休日)使用者は、満18才以上の女子については、第

36条の協定による場合においても、1日について2時間、1週間について6時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせ、又は休日に労働させてはならない。但し、財産目録、貸借対照表又は損益計算書の作成その他決算のために必要な計算、書類の作成等の業務に従事させる場合には、1週間について6時間の制限にかかわらず2週間について12時間を超えない範囲内で時間外労働をさせることができる。

第62条(深夜業)使用者は、満18才に満たない者又は女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。

(中略)

前3項の規定は、第33条第1項の規定によって労働時間を延長し若しくは休日に労働させる場合又は第8条第6号、第7号、第13号、第14号及び電話の事業若しくは中央労働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については、これを適用しない。但し、第14号の事業に使用される満18才に満たない者については、この限りでない。

(以下略)

(注)第8条第6号土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業。

第7号動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは繁殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業。

第13号病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業。

第14号旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業。

命令で定める業務

1. 航空機に乗り組むスチュアードスの業務。
2. 女子を収容する寄宿舎の管理人の業務。
3. 映画の製作の事業における演技者、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）
4. 放送法（昭和25年法律第132号）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。
5. かに又はいわしの缶詰の事業における第1次加工の業務。

第63条(危険有害業務の就業制限) 使用者は、満18才に満たない者又は女子に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他命令で定める危険な業務につかせ、又は命令で定める重量物を取り扱う業務につかせてはならない。

使用者は、満18才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

前項の規定は、同項に規定する業務

中一定のものについて、命令で満18才以上の女子に、これを準用することができる。

第2項に規定する業務の範囲及び前項の一定の業務の範囲は、命令で定める。

第64条(坑内労働の禁止) 使用者は、満18才に満たない者又は女子を坑内で労働させてはならない。

第65条(産前産後) 使用者は、6週間以内に出産する予定の女子が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。

使用者は、産後6週間を経過しない女子を就業させてはならない。但し、産後5週間を経過した女子が請求した場合には、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差支えない。

使用者は、妊娠中の女子が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第66条(育児時間) 生後満1年に達しない生児を育てる女子は、第34条の休憩時間の外、1日2回各々少くとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

使用者は、前項の育児時間中は、その女子を使用してはならない。

第67条(生理休暇) 使用者は、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が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。

前項の業務の範囲は、命令で定める。

第68条(帰郷旅費) 満18才に満たない者又は女子が解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

(以下略)

