

【Web 資料IV - ④ 均等法および労基法の立法論的経緯】

1985年に均等法が制定される際に、経営者側から「保護と平等論」が提示された。「保護と平等論」とは、雇用における男女平等を推進するのであれば、男女が同じ基盤に立って働くことが前提であり、妊娠・出産に係る母性保護（産前産後休業等）を除いて、一般女性保護（一般的に女性であることを理由とする保護。たとえば、深夜業原則禁止等）は廃止すべきであるという主張である。経営側は、労働側に対して、一般女性保護を選ぶのか（そうすると男女雇用平等の法制化はできない）、それとも男女雇用平等を選ぶのか（そうすると一般女性保護は廃止しなければならない）という二者択一を迫った。労働側は、労働時間の短縮等の労働環境の基盤整備や保育施設の充実等女性の家庭責任を軽減する諸方策を進めた上で一般女性保護を解消すべきであり、また、深夜業は、人間らしい労働・人間らしい生活という観点から男女ともに規制すべきであり、女性の規制をこれ以上緩和することに反対した。

しかし、結局、「保護と平等論」は、均等法の議論の方向を決めてしまった。均等法の制定・改正と労基法の一般女性保護規定の見直しはセットで行われた。均等法の男女雇用平等規定を強化することに伴い、一般女性保護の廃止は徐々に進められた。1997年の均等法改正で、募集・採用、配置、昇進における女性差別禁止が努力義務から法的義務に強化されることに伴い、労基法の労働時間に関する一般女性保護規定は廃止された。

経営側の主張した「保護と平等論」が「不当な問い」であったことについては、神尾真知子「男女雇用平等に立ちはだかった『保護と平等論』」（浅倉むつ子ほか著『労働運動を切り拓く 女性たちによる闘いの軌跡』旬報社、2018年、157頁 - 191頁）参照。

1985年均等法・1997年均等法・2006年均等法・2016年均等法・2019年均等法の 立法論的経緯

| 行政取締の対象事項 | 2019年均等法 (2020年施行) | 2016年均等法 (2017年施行) | 2006年均等法 (2007年施行) | 1997年均等法 (1999年施行) | 1985年均等法 (1986年施行) |
|-----------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 募集・採用(5条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | 女性差別禁止 | 女性に対して均等な機会付与の努力義務 |
| 配置・昇進(6条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止(配置に関して業務の配分や権限の付与を含むことを明記) | 女性差別禁止 | 女性に対して均等な取扱いの努力義務 |
| 教育訓練(6条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | 女性差別禁止 | 女性差別一部禁止 (1) |
| 福利厚生(6条) | 同右 | 同右 | 性差別一部禁止 | 女性差別一部禁止 | 女性差別一部禁止 |

| | | | | | |
|---|----|----|---|---|--------|
| | | | | | (2) |
| 定年・解雇 (6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | 女性差別禁止 | 女性差別禁止 |
| 退職 | 同右 | 同右 | 女性に対する不利益取扱い禁止に移 行 | 女性差別禁止 | 女性差別禁止 |
| 退職勧奨 (6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | | |
| 降格 (6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | | |
| 職種変更 (6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | | |
| 雇用形態の変更(6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | | |
| 労働契約の更新(6 条) | 同右 | 同右 | 性差別禁止 | | |
| 間接差別 (7 条) | 同右 | 同右 | 事業主の措置につ いての 3 類型の 間接性差別禁止 | | |
| 女性のみを対象と する取り扱い・女 性を優遇する取扱 い (8 条) | 同右 | 同右 | 同右 | 原則 禁止 | |
| ポジティブ・アク ション (8 条) | 同右 | 同右 | 例外 女性に対す るポジティブ・ア クション可 (国の 援助の対象) ⁽³⁾ | 例外 女性に対す るポジティブ・ア クション可 (国の 援助の対象) | |
| 婚姻、妊娠、出産 等を理由とする不 利益取扱いの禁 止等 (9 条) | 同右 | 同右 | 女性労働者に対す る不利益取扱い 禁止 ・婚姻、妊娠、出産 を退職理由として 予定する定め の禁止 ・婚姻を理由とす る解雇禁止 ・妊娠、出産、産前 産後休業等を理 由とする解雇な どの不利益取 | | |

| | | | | | |
|---|---|-------------------|--------------------------|----------|-----------|
| | | | 扱い禁止 ・妊産婦に対する 解雇無効 | | |
| 妊娠、出産等を理由とするハラスメントに関する措置 (11条の3第1項) | 同右(ただし、条文番号が11条の2から11条の3第1項に変更) | 事業主の措置義務 | | | |
| 妊娠、出産等を理由とするハラスメントの相談を理由とする不利益取扱い禁止(11条の3第2項) | 労働者が妊娠、出産等を理由とするハラスメントの相談を行ったことを理由とする不利益取扱い禁止 | | | | |
| 妊娠、出産等を理由とするハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務(11条の4) | 国の責務 事業主の責務 労働者の責務 いずれも努力義務 | | | | |
| セクシュアルハラスメントに関する 労務管理上の措置 (11条1項) | 同右 | 同右 ⁽⁴⁾ | 事業主の措置義務 | 事業主の配慮義務 | |
| セクシュアルハラスメントの相談等を理由とする不利益取扱い禁止等 (11条2項3項) | 労働者がセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等による不利益取扱い禁止等 | | | | |
| セクシュアルハラスメントに関する 国、事業主及び労働者の責務(11条の2) | 国の責務 事業主の責務 労働者の責務 いずれも努力義務 | | | | |
| 厚生労働省の行政 | 同右 | 同右 | 同右 | 同右 | 行政指導(助言・指 |

| | | | | | |
|-------------------------|----|----|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 取締の方法 | | | | | 導・勧告) |
| 行政的制裁 (33条) | 同右 | 同右 | 企業名公表・過料 | 企業名公表 | |
| 裁判外紛争処理制度 (17条、18条～28条) | 同右 | 同右 | 都道府県労働局長による援助、機会均等会議の調停 (募集・採用を除く) | 都道府県労働局による援助、機会均等調停会議の調停 (一方申請可) | 機会均等調停委員会の調停 (労使双方の同意必要) |

出所：筆者作成

(注1) 1985年法では、労働者の業務の遂行に必要な基礎的能力を付与するものとして労働省令で定める教育訓練のみを行政取締対象とした。したがって、OJTは対象外であった。

(注2) 均等法が対象とする福利厚生は、①住宅資金の貸付け、②労働者の福祉増進のための資金の貸付け (生活資金など)、③労働者の福祉増進のための定期的な金銭給付 (私的保険制度の補助など)、④労働者の資産形成のための金銭給付 (住宅ローンの利子補給など)、⑤住宅の貸与の5つである。

(注3) 2006年法では、国の援助として、1997年法で定められていた、①雇用に関する状況の分析、②措置に関する計画の策定、③措置の実施、④措置実施のための必要な体制の整備に、⑤措置の実施状況の開示が加わった。

(注4) 2013年のセクハラに関する指針の改正により、①職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることを明示、②セクハラの発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であることを明示、③セクハラの相談の対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクハラが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示、④被害者への事後的対応の措置の例として、管理監督者又は事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加した (2014年7月1日施行)。

労働基準法の女性保護規定の変遷

厚生労働省の女性保護の分類：○は一般女性保護、☆は母性保護

厚生労働省が一般女性保護とするもののうち、神尾が母性保護と考える保護★をつけゴシック体とした。

| | | | | | |
|-------------|--------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 現行条文 | 女性保護 | 2007年 4月1日 以降 | 1999年 4月1日 以降 | 1986年4月1日から 1999年3月31日まで | 1986年3月31日まで |
| 61条 1項但書 | ○16歳以上18歳未満の女性の深夜業 | 同右 | 同右 | 同右 | 16歳以上の女性年少者については交替制であっても深夜業禁止 |
| | ○帰郷旅費 | 同右 | 同右 | 廃止 | 解雇の場合支給 |

| | | | | | |
|--|--------|----|------|--|--|
| | ○時間外労働 | 同右 | 規制廃止 | <p>工業的業種 1 週 6 時間 1 年 150 時間以内 林業 4 週 36 時間以内 1 年 150 時間以内 林業以外の農林水産業規制なし 非工業的業種 4 週 36 時間以内 1 年 150 時間以内 保健衛生の事業、旅館、飲食店、接客業、娯楽の事業 2 週 12 時間以内 1 年 150 時間以内</p> <p>指揮命令者、専門業務従事者 規制廃止</p> | <p>女性一般 1 日 2 時間 1 週 6 時間 1 年 150 時間以内、ただし、農林水産業については規制なし</p> |
| | ○休日労働 | 同右 | 規制廃止 | <p>工業的業種禁止 林業 4 週につき 1 日可 林業以外農水産業規制なし 非工業的業種 4 週につき 1 日可 保健衛生の事業、旅館、飲食店、接客業、娯楽の事業 禁止</p> <p>指揮命令者、専門業務従事者規制廃止</p> | <p>女性一般禁止</p> <p>ただし、農林水産業については規制なし</p> |
| | ○深夜業 | 同右 | 規制廃止 | <p>工業的業種禁止(例外あり) 非工業的業種禁止</p> <p>例外(拡大した業務はゴシック)</p> <p>①農林水産業、②保健衛生業、③旅館、料理店、飲食店、接客、娯楽業、④電話交換業務、⑤女子の健康及び福祉に有害でない業務</p> <p>(スチュワーデスの業務、女子寄宿舎管理人の業務、映画制作の事業における撮影のための業務、放送番組の制作の業務、警察の業務)、⑥指揮命令者、⑦専門業務従事者、⑧品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等、⑨深夜業に従事することを使用者に申し出た者(タクシー運転業務)</p> <p>1989 年の女子労働基準規則による例外拡大</p> | <p>原則女性一般禁止</p> <p>例外</p> <p>①農林水産業、②保健衛生業、③旅館、料理店、飲食店、接客、娯楽業、④電話交換業務、⑤女子の健康及び福祉に有害でない業務(スチュワーデスの業務、女子寄宿舎管理人の業務、映画制作の事業における撮影のための業務、放送番組の制作の業務、かに又はいわしの缶詰の事業における一次加工の業務)</p> |

| | | | | | |
|-------|-------------------------|-----------------|----|--|---|
| | | | | ⑩旅行業法の添乗員業務、⑪郵政事務B | |
| 64条の2 | 坑内労働 ☆妊婦及び 申し出た産婦 | 同右 | 同右 | 妊産婦全面禁止 | 女性一般全面禁止 |
| 第1項 | | | | | |
| 第2項 | ○女性一般 | 原則可 例外禁 止 | 同右 | 女性一般原則禁止（例外可） 1994年の女子則改正により例外拡大 | |
| 64条の3 | 危険有害業務 ☆妊産婦 | 同右 | 同右 | 妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業禁止 | 女性一般禁止 |
| 第1項 | | | | | |
| 第2項 | ★○妊産婦以外 | 同右 | 同右 | 妊娠・出産機能に有害な業務への就業禁止 | |
| 65条 | ☆産前産後休業 | 同右 | 同右 | 産前6週間 多胎妊娠の場合は14週間 産後8週間 妊娠中女性の請求による軽易業務への転換 | 産前産後休業各6週間 妊娠中女性の請求による軽易業務への転換 |
| 66条 | ☆妊産婦の変形労働時間の就業 | 同右 | 同右 | 妊産婦の請求による変形労働時間制の就業制限（1日8時間、1週40時間を超える労働禁止） | 規定なし |
| 第1項 | | | | | |
| 第2項 | ☆妊産婦の時間外労働・休日労働 | 同右 | 同右 | 妊産婦の請求による時間外労働・休日労働禁止 | |
| 第3項 | ☆妊産婦の深夜業 | 同右 | 同右 | 妊産婦の請求による深夜業禁止 | |
| 67条 | ☆育児時間 | 同右 | 同右 | 同右 | 生後1年まで1日2回各々30分 |
| 68条 | ★○生理日の就業 | 同右 | 同右 | 生理日の就業が困難な女性の請求による就業禁止。生理休暇という名称使用せず。 | 生理日の就業が著しく困難な女性及び生理に有害な業務に従事する女性の請求による就業禁止。生理休暇の名称使用。 |

出所：筆者作成