

．1．9．婦人少年問題審議会

雇用における男女の機会の均等

及び待遇の平等の確保のための

法的整備について（建議）（59．3．26．）

我が国における女子労働の実態とこれをとりまく国際的諸情勢を考慮に入れると、政府が署名した婦人差別撤廃条約を批准するため、雇用の分野においても条件整備を図ることが求められている。このため、雇用における

男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための立法措置を講ずるとともに、労働基準法の女子保護規定については女子が妊娠出産機能をもつことに係る母性保護規定（以下「母性保護規定」という）を除き見直すことが必要である。

これらの法的整備の検討に当たっては、現状固定的な見地ではなく、長期的な展望の上に立つて行うことが必要であり、その観点からは、原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法の女子保護規定は母性保護規定を除き解消することが求められるところである。

しかしながら、法律の制定、改廃を行う場合には、その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとする必要がある。

以上の点を総合的に勘案すると、法的整備は、機会の均等及び待遇の平等を確保するための法制と女子保護法制との調和を図りつつ、全体として我が国の雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等を促進するという観点から行うことが望ましく、その大綱は概ね下記によることが適当であると考えられる。

記

1. 機会の均等及び待遇の平等を確保する範囲及びそれに対する措置について

(1) 機会の均等及び待遇の平等を確保するための法律においては、基本的には、募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージを対象とすること。

(2) 雇用管理の各事項ごとに次のような措置をとること。

イ 定年・退職・解雇については、判例の集積もあることから、事業主が合理的理由のない男女異なる取扱いをすることを禁止すること。

ロ それ以外については、募集、採用を除く配置、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生については強行規定によること。

本項については、すべて強行規定によるべきで

あるという意見と当分の間すべて努力義務規定によるべきであるという意見がある。

全部又は一部について努力義務規定とすべきであるという意見においては、どのような取扱いが男女差別的取扱いであるかについて社会的認識が一般化しているとはいえないことから、その対象とする事項について、労働大臣は、必要に応じ、努力目標を具体的に明らかにする指針を関係審議会の意見を聴いて作成することが適当であるとしている。

(3) 法律の実効を確保するために、次のような措置を講ずること。

イ 労使間で問題が生じた場合には、労使は企業内において自主的解決に努めること。

ロ 労使間の紛争について、迅速、簡便に有効な救済措置がとられるようにするため、各都道府県ごとに労使の代表を参加させた調停機関を新設すること。

本項については、調停機関では実効性がないので、有効な救済措置（勧告、命令）をとりうる行政機関を新設すべきであるという、少数意見がある。

ハ 法の施行を円滑に行うため、婦人少年室の体制を充実強化し、積極的助言、指導、勧告を行うようにすること。

2. 労働基準法の女子保護規定について

女子に対する特別の保護措置は、女子の能力発揮や職業選択の幅を狭める結果をもたらす場合があり、母性保護規定は別として、婦人差別撤廃条約の趣旨に照らせば、本来廃止すべきものであるが、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状等を考慮し、当面、次のような措置をとること。

(1) 時間外労働、休日労働

イ 管理職及び一定の専門職についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を若干緩和して存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問

わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(2) 深夜業

イ 管理職、一定の専門職、腐敗しやすいものの製造加工等業務の性質上深夜業が必要な短時間の業務に従事する労働者その他女子の健康及び福祉に有害でない業務に従事する労働者についての規制の解除は、それらの範囲を別途具体的に検討した上行うこと。

ロ それ以外の者のうち、肉体的負荷の大きい労働が多くを占める工業的業種・職種に従事する者については現行規制を存続し、その他の者については現行規制を廃止すること。

本項については、業種・職種を問わず現行規制を廃止すべきであるという意見と業種・職種を問わず現行規制を存続すべきであるという意見がある。

(3) 危険有害業務の就業制限

専門家による母性保護の見地からの検討を早急に行い、そこでの検討結果を踏まえて個々具体的に直すこと。

(4) 坑内労働

一時的に入坑する者等我が国が既に批准しているILO第45号条約において入坑の認められている者については、禁止を解除すること。

(5) 産前産後休業等妊産婦の保護

女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、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るので、現行の母性保護規定をさらに充実させる必要があるという観点から、産前休業を多胎妊娠の場合10週間に、産後休業を8週間（うち強制6週間）に拡充するとともに、妊産婦の時間外・休日労働及び深夜業を原則的に禁止すること。

本項については、産前産後休業の拡充は必要ないという少数意見がある。

(6) 生理休暇

生理休暇は、医学的にも、また婦人差別撤廃条約上も母性保護措置とはいえず、廃止すべきであるが、生理日の就業が著しく困難な女子がいることは医学的にも明らかであり、それらの者については何らかの形での配慮が必要であること。

本項については、母性保護措置ではないので生理休暇制度を存続する必要はないという意見と、母性

保護のため必要であるので現行通りとすべきであるという意見がある。

(7) 帰郷旅費

廃止すること。

3. 育児休業普及対策等について

(1) 育児休業請求権の法制化

育児休業請求権の法制化の問題は、男女の機会の均等及び待遇の平等を確保するための法的整備の検討とあわせて検討を進めてきたが、我が国における普及率も1割をこえないこと等を考慮すると、現段階において全企業に本制度の実施を強制することは困難であり、当面、行政側の積極的な指導、援助等により本制度のなお一層の普及を図ることが先政であること。

本項については、行政指導では普及は進まないの法制化すべきであるという少数意見がある。

(2) 再就職援助

女子労働者のライフサイクルの変化に伴い、結婚・出産・育児等のため一たん家庭に入った女子も、子育てが一段落すると再び労働市場に登場する機会が増えており、再就職する女子労働者の増加は顕著であるが、現状においては、必ずしもそれらの者がその能力を向上させ、それを有効に発揮する機会を的確に得ているとはいえない難い実情にかんがみ、国は、これらの女子に対し労働能力の開発向上の機会を拡充するほか、事業主がこれらの女子を再雇用する制度を導入することを奨励する等により、これらの女子がその希望に応じて雇用機会を得、能力を有効に発揮することを促進するよう努めること。

4. 労働環境、社会環境等の整備

(1) 母性保護規定を除く女子保護規定をできるだけ早い機会に解消して男女が同一の基盤で働けるようにするためにも、男子を含めた全体の労働者の労働条件等労働環境の整備、特に労働時間の短縮について実効ある対策を推進すること。また、保育施設の充実、家庭責任は男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成等女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備をさらに一層図ること。

(2) 機会の均等及び待遇の平等が法律上、制度上確保されたとしても、実際に職場において女子労働者の地位が向上するためには、女子の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠であり、そのためには、学校教育、社会教育等においてその機会が女子に確保

されること及び女子自身が労働に従事する者として
進んでその能力を開発し、これを職業生活において
発揮するよう努力することを促すこと。