

男女雇用機会均等法・労働基準法

労働分野における最近の法律改正について

北九州大学法学部専任講師

中内 哲



はじめに ～今日のテーマについて

今日は、1997年（平成9年）6月に改正された男女雇用機会均等法（以下、均等法）と労働基準法（以下、労基法）についてお話していきます。まず、「労働法」という言葉です。憲法、民法という法律はありますが、「労働法」という名前の法律は、実はありません。これには、労働者と会社（使用者、事業主）との間に生じるいろいろな問題について規制する法律全体を指します。均等法も労基法もその中のひとつなのです。これらの改正によって、1999年（平成11年）4月から、職場での男女の関係や環境が大きく変わることが予想されます。

均等法は、1985年（昭和60年）6月1日に成立しました。これは、女性労働者を守り、職場と家庭生活との調和をめざした「勤労婦人福祉法」が1972年（昭和47年）に改正されてできた法律です。

また、労基法は、1947年（昭和22年）4月、終戦直後に生まれました。「職場の憲法」と評されるほど重要な法律です。この法律は、その1条2項で「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」と述べているように、最低労働条件を定めています。労働条件は、使

用者側、労働者側、両者の希望の折り合ったところで、決められるはずですが、実際にはやはり使用者の言い分が強くなりがちです。そのために労基法が最低の条件を決めているのです。この労基法の中では、例えば労働時間や休憩・休日といった労働条件の最低ラインが決められています。そのほかに、「最低賃金法」という法律にもとづいて、「都道府県別」に最低の「日給・月給」が決まります。毎年10月1日頃に決まります。ちなみに、1998年の福岡県は時給628円。日給で5,021円です。東京など大都市はもっと高くなります。

男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法とは

制定経緯とは、この法律が作られる過程のことです。日本で法律を作るには、国会、つまり衆議院と参議院という2つの議会を通過することが必要です。労働分野の法律は、衆議院では労働委員会と本会議で裁決されます。参議院では、労働社会委員会と本会議で審議されます。

均等法制定の背景には、2つの大きな流れがありました。ひとつは「国際婦人年」（1975—85年）というキャンペーンです。1945年（昭和20年）、第二次世界大戦後、ようやく女性の地位向上や能力の開発にも関心が向けられるようになりました。そこで、世界的にこのようなキャンペーンが張られ、国連で「あらゆる女性の差別をやめよう」という文書、つまり、1979年（昭和54年）に「女性差別撤廃条約」が採択され、「あらゆる分野における女性差別の撤廃」が目指されました。2つの重要な面の内、ひとつが、「教育の面」です。例えば、「男は技術、女は家庭科と区別しないようにしましょう」とか、発展途上国におけるように、「女の子だけが義務教育を受けられず労働力としてのみ期待されることのないようにしましょう」ということです。

もうひとつは「雇用の面」です。「社会全体の性別分業論（男は仕事、女は家事・育児）を取り払って、仕事に就きやすくしよう」、「職場においても、女性は補助的な仕事ばかりということのないようにしよう」ということですね。日本は、国際婦人年の最終年1985年（昭和60年）にこの女性差別撤廃条約を批准しました。

均等法の立法趣旨（この法律が作られた理由）も、こうした流れをみていると明らかです。「働きたい」という意思と能力を持っている女性労働者が、ただ女性であるということだけを理由にして、男性労働者と差別されないためということです。

均等法の内容として、職場の差別をなくすために何が用意されたかということ、2つのことが挙げられます。ひとつは、「事業主（会社）が労働者に対してしてはいけない事（禁止事項）」を決めています。「募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇で女性を差別してはいけません」と規定しています。例えば、教育・訓練の面では男性だけをセミナーに行かせるとか、福利厚生の面では、保養施設を女性は使ってはいけないといったことは許されないわけです。定年が女性の方が早かったり、解雇についても、「結婚したのに、何故やめないの？」などと言ってはいけません。「会社と関わる入口から出口まで、あらゆる場面で、女性に対して男性と違う取り扱いをしてはいけない」ということを定めたわけです。

均等法7条

とは言え、おかしいところがあります。募集・採用、配置・昇進については、「やってはいけない」と、明確に書かれずに、中途半端な禁止の仕方になっています。均等法7条には、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えるように努めなければならない」と書いてあります。頑張って均等法をつくった末に、それが守られなくても、違反したとはみなされな

いのです。企業への入口のところで、このような中途半端な禁止があるのです。女性にとっては、そもそも企業と接触を持ってないまま、門前払いになる可能性もあります。

もう一つは、事業主がやってはいけないことをした場合の解決方法、救済方法について決めています。そうした禁止事項を会社がやった場合、おかしいと思った女性と会社が協議し、労使の自主的な解決（13条）を望む、と言うことになっています。話し合って決裂したら、公的な機関（各都道府県の女性少年室）が調停に入る（15-21条）ことになっています。ところが、1999年（平成11年）3月まで有効な均等法には条件があり、「調停に入るには、会社が納得することが必要」でした。会社が同意しなければ、調停という手段も機能しなかったわけです。そして、最後の手段としての罰則規定は、今はありません。民事裁判、つまり損害賠償請求という形しかなく、これについては労働組合も非常に不満であったようです。

改正後の内容は？（1999年4月1日以降）

① 努力義務規定から明確な禁止規定へ [5条—8条]

この改正で、中途半端な禁止規定が一切なくなります。募集・採用、配置・昇進、教育・訓練、福利厚生、定年・退職・解雇すべての場面で、「女性だから」ということで、男性と違う取り扱いが許されなくなります。

② 調停—女性からの申請だけでも可能に [13条]

差別的な取り扱いを受けて不満な時、調停が女性からの申請だけで開かれるようになりました。都道府県の機会均等調停委員会が、「調停をするべき」と決めた場合は3者で話し合いが持たれます。1985年（昭和60年）にこの法律ができてから、改正前までの14年間に調停が申請されたのは一件のみです。聞いたところでは、住友ダ

ループの企業に勤める複数の女性が調停を申請しましたが決裂し、現在、裁判所に提訴されているそうです。

③ 会社にセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務 [21条]

会社は、「性的いやがらせ」が会社内で起こらないように配慮する義務を負うようになりました。「セクシュアル・ハラスメント」は「性的にしつこく悩ませること」という意味です。女性労働者が「こんな会社で働きたくない」と思わないような施策を、会社は講じなければなりません。セクシュアル・ハラスメントには、身体接触などいろいろありますが、2種類の類型があります。

<対価型> 自分の地位を利用して何かを強要すること（食事の誘いを断ったら、年休を認めてくれないなど）。

<環境型> 女性自身には何もしないが、働きにくい状況をつくること（男性関係の噂を流したり、ヌードポスターを貼るなど）。

④ 国（労働大臣）一均等法違反の企業名を公表できる [26条]

違反に対する指導に従わない企業は、国がその名前を公表できるようになりました。これからは、企業も男女に関わらず優秀な人を採りたいと思うようになるはずですが、企業名が公表されることは社会的な制裁になり有効な手段です。しかし、労働側が主張した罰則の適用は、最後まで認められませんでした。でも、罰則が完全に有効というわけではありません。最低労働基準を決めている労基法に違反したら、罰則（懲役または罰金刑）が課されますが、1996年（平成8年）現在、年間約22,000件の労基法違反の申告の中で、刑事事件として立件されるのは、わずか約1,400件で、10分の1程度です。ですから、罰則を設けたから必ず守られるというわけではないのです。そうした労基法の実状と使用者側の反対のために、均等法は、

罰則を設けないことになったのです。

労働基準法

改正経緯： どうして法律を改めることになったのか？

男女平等を推し進めるなら、その代わりに保護を緩めましょうという理屈です。「平等」と「保護」がトレードオフ（経済用語で、“あちらが立てばこちらが立たず”といった関係のこと）になったわけです。女性が、「保護しなければならない、か弱き存在」なら、男性と対等に競争できないことになります。男性と女性が一緒の条件で競争して平等を進めるなら、女性のためだけにある保護はやめましょうと、会社側（日経連）が言ったわけです。法律は国会で審議される前に審議会でその案が作られます。そこでは学識経験者やその問題に利害関係を持つ立場の人など、様々なメンバーの考え方が取り入れられます。均等法を改正するなら、労基法の保護規定の撤廃も、と会社側が主張し、同時改正となりました。

労基法改正前の保護規定は、下記のようなものです。女性には働けない時間帯があったりと最長労働時間が決められたりしていたのです。

〈 女性に対する労基法の改正前までの保護 〉

- ① 時間外・休日労働に対する厳しい制限 [64条の2]
時間外労働の上限一年間150時間 [女子労働基準規則 2条3項]
休日労働日の上限—4週間に2日 [同条4項]
- ② 深夜労働の原則的禁止 [64条の3]
- ③ 妊産婦が「有害で危険な業務」へ従事することの禁止 [64条の5]
- ④ 妊産婦が産前産後の一定期間就労することの禁止 [65条]
- ⑤ 坑内労働の禁止 [64条の4]
- ⑥ 育児時間・生理休暇の法認 [67・68条]

1999年（平成11年）4月11日から、①②の規制がはずれ、「母性」に関わる部分の保護は残ります。プラス面で考えると、（特定の業種の人は別でしたが）夜中に働きたくても働けなかった人が、働きたい時間に働けるようになりました。残業や休日労働もできるようになったわけです。

まとめ：今回の法律改正によって生じる変化とそれに対する評価

この均等法と労基法の改正によってどう変わるのかということですが、次のようにまとめられます。

プラス面 と マイナス面

女性が、特に意思と能力を持つ女性労働者が、男性と肩をならべて働ける時代がやって来たと言えます。製造業の昼夜二交替制のラインでも一緒に働けるようになりました。しかし、その一方で、女性は男性並みに働かされるかもしれません。残業も、させられるかもしれません。朝も早く出勤してください、と言われるかもしれません。「過労死」は国際的に通じる言葉になりましたが、1997年（平成9年）度の統計によると、日本の年間総労働時間は、1,920時間です。ちなみに、政府目標は1,800時間です。しかし、これにはサービス残業はこの中に含まれません。なぜなら、残業代が出ないので、タイムカードで退社にした後に実際は残業しているという実態があるからです。そういった時間は含めずに、年間1,920時間ですから、実際は、もっと働いていることになります。ドイツは、今、週35時間制（1日7時間の週5日勤務）です。隣のフランスでも週35時間制の法律ができました。欧米では約1,500～1,600時間が年間の総労働時間ですから、日本は1,900時間で働き過ぎなのですが、そうした現実が女性にも迫って来るといえるわけです。

評価

① 男女協働の「制度」が整備

現実とはかく、少なくとも制度としては、日本は男女ともに生き生きと働ける環境を作ろうとしています。それは、肯定的に捉えることができます。法の姿勢としては、女性を「か弱くて守るべき存在」から、対等に働ける「同志」として捉え直したと言えます。

この時期にこうした改正ができたのは、恐らく若年労働者の人口減少が大きな要因です。男性労働者が恒常的に供給されるこれまでのような環境なら、男性が基幹業務に就き女性は補助的業務という政策が続いていたでしょう。でも、これからは18才人口がどんどん減っていきます。女性や退職した人にも働いてもらう必要性が使用者の側にも出てきたのです。

② 両刃の剣＝現実の女性労働者にとってはディレンマ

制度としてはプラスですが、改正均等法と改正労基法を受けて「さあ、働こう」と女性が乗り出しても、マイナス面に突き当たります。「これくらいまでなら」と思っていた以上に働かされる場合があります。職場にいる時間に加えて、家に帰れば洗いのや食事の準備、子どもが待っています。家事・育児・介護を、男性は放り出していますから、それは女性にかかってきます。仕事と家庭の両方で、女性は非常に厳しい状況にさらされます。では、今までの制度でいいのかというと、それも問題です。

おわりに：「労働」と「女性」との関係の今後

トピックーさらに労基法が改正された！！

1998年（平成10年）6月に、労基法はまた改正されました。「これまで何年働いてきたか」という今までの「年功序列制」ではなく、「裁量労働制」、つまり「あなたが、まかされた仕事をやりきったら、お金をさしあげましょう」という、仕事の「成果」と「賃」が密接に結びついた評価の仕方が、ホワイトカラーにまで拡がりました。

横並び評価から個の評価へ

法律にできることは、「おかしいことをやめさせること」です。不利益なことは排除して、男性と女性が同じスタートラインに立って、あとは有能な人が勝つということです。これは当たり前の話ですね。また、年功序列から裁量労働に移り、仕事の成果と賃金を密接に結びつけるようになって、同じ事務職員でも差がでてくる可能性も出てきました。「女性だからしなくてもいいわ」と思っていたのが、これからはそうはいかなくなるのです。逆に、「女性だからこれをしなさい」ということもなくなります。男性も、ただ男性であるというだけで管理職になれるというようなことは、もう起こらないでしょう。労働者個人が持っている能力で会社や同僚と勝負する競争の時代になります。このことがいいか悪いか、評価は様々です。

甘えからの脱却と横の連帯が大切

こうした時代を迎えて、2点のことが重要になってきます。ひとつは、「甘えから脱却しなければならない」ということです。国や企業に守られていた時代は終わりました。企業に甘えていたら、突然解雇通告を受けるということにもなります。自分で自分の能力を磨き、向上させることが大切です。とはいっても、「個人」は弱いもの

です。だから、労働者どうしの横の連帯が大切です。会社にとって都合のよい恣意的な評価をさせず、皆の能力を図る公平な評価の基準を作るために、団結が大切になってきます。

また、もう一つ身近な場面では、「男性と女性が一緒に考えて行動すること」が大切です。顧客が来たら、「あ・うんの呼吸」で女性がお茶を入れて男性は座ったままではなくて、誰が何をしなければならぬのか、性別によってすることが違うのは当たり前なのか、一人一人考えてみるが必要になります。職場の中だけでなく、個人のプライベートな面でも、これまで、友人、恋人、夫婦の間で当たり前にしてきた言動、関わり自体が本当にそれでいいのかということが問われるようになってくると思います。

(なかうち さとし)

Q 1 労基法の女性への保護のうち①②がはずれ、③から⑥は残りましたが、①②も突きつめたら全部「母性」に関わるのではないのでしょうか？ 子どもが3才、4才になっても、父親もそうですが、親としての役割があると思います。(26ページ参照)

A まったくその通りだと思います。生きていく上で、親としての責任はずっと関わってきます。ただ、どの程度まで認めるかという点で、直接的に母性に関わるところが守られた、ということでしょう。組合側は、時間外・休日労働は男女共通の制限を設けてほしいと要望しましたが、使用者側の厳しい反対で実現できませんでした。

Q 2 ここでいう「企業」とはどのようなものを指すのでしょうか？

A 皆さんにとって、企業とは、使用者と労働者が、協働して夢をかなえていく場所で、企業は、労働者にとっての生きがいや自己実現の機会を作っていると感じていらっしゃるかもしれません。この意味では、企業は性善説的な存在ですね。でも、私個人は、性悪説的存在、つまり「利益の追求を第一の目的とする団体」と捉えています。だからこそ、企業に対して甘えずに自己防衛のアンテナを張巡らしてほしいと思っています。

Q 3 改正均等法で、「罰則が適用されない、罰則が適用されてもあまり変化がないだろう」というところを、もう一度説明してください。

A 罰するのは国家しかできないことです。国家が罰則を課するのは、絶対この法律を守らせるぞという強い意志のあらわれです。しかし、罰則があれば、その法律は常に守られるかというところではありません。罰則があっても管理職が捕まるだけで、会社としては何も変わらない、ということもあります。逆に改正均等法のように罰則がなくても、企業名の公表などの手段で、守られる法律もあります。

Q 4 時間外や深夜労働の保護撤廃について。以前なら労働組合が行動を起こしていました。これからは女性だけでなく、若い人が共闘していくべきです。女性が男並みに働くことばかり議論されていますが、男性の労働時間の短縮を議論すべきです。

A これまで女性が男性と同じ時間帯で働けないことは不公平だっ

たので、そのような違いがなくなることはプラスに評価できます。ただ、男女とも、どこまでも働けというのはおかしい。正規職員に女性が少なくて、労働組合に加入していないために、意見が労働組合に伝わらない。ここが問題ですね。

Q 5 「個の評価が強くなる」というまとめでしたが、有能な人は家族も職業も手に入れるけど、無能な人は不安定な雇用で、家族も安定しないということですか？

A そういうこともあるかもしれません。実際、今後、労働者の選別が進むのではないかという見方が出ています。終身雇用が少なくなったり、いろいろな業種をキャリアアップしながら柔軟に移り渡っていく労働者が増えていく可能性が指摘されていますが、今の時点では何ともいえません。

Q 6 均等法における「会社がしてはならない禁止事項」のうち「採用」の部分で、総合職に男性を雇い、広告塔のように女性を雇い、一般職は女性ばかり、という採用の仕方があったとしたら、それはどうなるのでしょうか？

A 例えば、表向きは事務職員と幹部職員の募集なのに、実際には、女性が事務職員で男性が幹部職員というように、性別で分かれている場合ですね。労働省のガイドラインによると、「将来の処遇について、あらかじめ区分を設けて、労働者を募集すること」、「採用する場合において、その対象を男性のみとすること」はやってはいけないことになっています。

しかし、実際、個人レベルで、「女性だから事務職に採用された」ことの証明はとても大変です。「あなたが幹部候補生になる能力がないから、事務職に入れたのです」と言われた時は反証できにくい。ですから、このガイドラインも、実際に法律問題になったときには、女性にとって厳しいものかもしれません。