

日本労働年鑑 第50集 1980年版
The Labour Year Book of Japan 1980

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

3 労働基準法研究会報告

報告の内容

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は、一九七八年十一月二〇日、藤井労働大臣にたいして、労働基準法の女子関係についての報告書を提出した。この研究会は一九六九年に設置され、これまでに「労働安全衛生」「休日・休暇」「労働債権の履行確保」にかんして報告し、関係立法と行政に方向づけを与えてきた。女子関係を扱ったのは、第二小委員会で七年間にわたり審議してきた。委員長は有泉亨氏である。労働省による要約はこの項末尾記載のとおりである(『労働時報』七八年一二月号)。

報告によれば、労働基準法の女子保護規定には、今日の実情に照らして再検討するとき合理的でないものがあり、とくに特別の保護措置がかえって女子の職業選択の幅を狭め、男女平等の原則に反するものとなっている。報告は、このため母性保護のため必要な規定は、充実するが、それ以外は基本的に解消すべきものとしている。すなわち、一般女子の保護については、時間外労働、深夜業、危険有害業務にかんする就業制限および生理休暇は基本的に廃止すべきものとしている。他方、産前産後の婦人については保護を強化することなど母性保護をすすめるよう提案している。つぎに、賃金以外の問題をめぐって生じる婦人にたいする差別待遇をなくすため、男女平等のガイドラインを設定するとともに新立法が必要であるとしている。なお、女子保護規定で、合理性がないとされたものの廃止は、伝統も配慮して慎重におこなうよう提言している。

【労働基準法研究会報告(要約)】

労働基準法制定後約三〇年が経過した。この間、産業構造の近代化、労働条件の向上、生活様式の変化等女子労働をとりまく諸条件は大きく変化し、今や女子労働者は全雇用者の三分の一(その六割は既婚者)を占めるに至り、就業分野も次第に拡大しつつある。しかしながら、職場においては未だに男女平等が確保されているとはいえず、男女平等の実現はわが国はもちろん国際的にも重要課題となってきている。これらの状況を踏まえつつ、現行労働基準法の女子に関する規定の問題点とその方向を検討し、以下のような結論を得た。

1 基本的考え方

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男女の機会均等と待遇の平等が確保されなければならない。このためには、新しい立法その他各種の方策が必要である。

現在、法制上には各種の特別措置がある。これらの特別措置が設けられた理由とし

ては、(1)母性機能等男女間には生理的諸機能において相違のあることと、(2)現実の問題として、女子は家事、育児をはじめとする家庭における仕事の負担が大きい点などを考慮したことが考えられる。労働基準法制定当初は、当時の社会の諸条件を勘案して合理的理由があると考えられていた特別措置もその後の労働時間の短縮等労働条件の向上、労働安全衛生法の制定等法規制の強化、科学技術の進歩による作業態様の変化、女子の能力の向上、生活様式の変化等により現在では合理的理由がなくなつたと考えられるものもあり、その改善が求められている。特に女子が従来いわゆる女子向き職種に限らず、能力、個性に応じて幅広い職業分野に進出してきている今日、合理的理由のなくなつた特別措置を存続することは、女子の保護というよりは、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る。

男女平等を徹底させるためには、できるだけ男女が同じ基盤にたつて就業しうるようにすることが必要である。したがって、女子に対する特別措置は、母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が最小限必要とされるものに限ることとし、それ以外の特別措置については基本的には解消を図るべきである。女子本来の特質である妊娠、出産に係る母性保護については、女子自身の健康と福祉だけでなく、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の増加等により、その充実が必要となっている。

なお、現行の特別措置を解消するに当たっては、これらの措置はそれなりの歴史的背景をもっているため、その方法については慎重に検討する必要がある。

2 男女平等

労働基準法に規定のある賃金以外の事項に関する性別による差別的取扱いは、裁判による民事上の救済あるいは一般的な行政指導による是正によるほかなく、これらの差別的取扱いを解消していくには、明文をもって男女差別を禁止し、迅速かつ妥当な解決を図りうる行政上の救済が必要である。

男女平等規定を設けるためには、男女の実質的平等について国民的合意を得る必要があるとともに、保護規定については、合理的理由のないものは解消し、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べきである。

- 男女平等を確保する具体的制度としては、次の条件を備えることが望ましい。
- 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制しうるものであること。
 - 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。

上記の諸点を考慮すれば、男女平等を確保するためには、男女平等のガイドラインを策定するとともに新たな立法を行い、雇用の機会と待遇の全般にわたる性差別を禁止することが必要である。あわせて、指導、あっせん、勧告、是正命令等の根拠規定を設け、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しうるようにすべきである。

ガイドラインについては、男女平等問題は複雑であり、広範な分野にわたるため、専門家から成る機関の意見に基づいて策定されなければならない。

なお、これらの具体的制度を労働基準法の改正により行うことは、その趣旨に鑑み適切でない。

3 一般女子の保護

(1)長時間労働は男女にかかわらず好ましいものではなく、時間外労働は必要最小限にとどめるべきであり、時間外労働の規制については男子を含めての総合的検討が必要であろう。女子の時間外労働については、一般的な労働時間の短縮、家事、育児の負担の軽減により、特別の配慮を行う必要性は少なくなっている。深夜業も男女双方に影響が大きい、科学技術的理由から連続操業をせざるを得ない場合や人びとの健康及び安全の確保等のために必要な場合には、男女とも社会を支える一員として深夜業に従事せざるを得ないというべきである。現実の問題としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制が女子の就業機会を制限するということがある。したがって、女子が職場において能力を有効に発揮するとともに男子と同じ基盤にたつて就業し、平等の雇用機会を得るためには、基本的な方向としては、女子の時間外労働及び深夜業の規制は男子と同様とすべきである。しかし、軽減されたとはいえ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など女子が現在社会的に置かれている状況をも考慮すれば、当面女子について必要最小限の規制の特例を設けることはやむを得ないものと考ええる。

(2)危険有害業務に関する規制は原則的には男女同一にすべきであり、女子の就業制限は母性機能等男女の生理的諸機能の差から規制が必要とされるものに限るべきである。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に合致しない面がでてきており、早急に具体的業務について検討を行うべきである。

(3)生理休暇制度には医学的根拠がなく、雇用機会と待遇を男女平等に確保するという観点からも本来廃止すべきものであるが、この問題は三〇年間の実情に鑑み、生理と就業の関係について関係者の十分な理解を得つつ解決すべきものと考ええる。

(4)育児休業については、労働基準法に規定するのが妥当であるか否かは別にして、育児休業請求権のあり方を検討すべきである。

4 母性保護

(1)産前休業については、現行の期間を変更すべき積極的根拠は見当たらないが、多胎妊娠については一〇週間をめやすに産前休業期間を別に規定する必要がある。

(2)産後休業については、母体の客観的回復過程及び現実の産後休業取得状況からみると、現行の期間は必ずしも十分ではないと考えられるので、産褥期間が六～八週間とされていることを考慮し、産後の休業期間は原則として八週間とする方向で検討すべきである。

(3)母性の健康管理のためには、定期検診により医師の指導を受けることが重要であり、母子保健法に定める定期検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べきものと考ええる。

(4)妊産婦の時間外労働、深夜業及び危険有害業務の規則については、現行法のように一般女子と同じに取り扱うのは妥当でなく、妊娠中及び産後の一定期間は時間外労働及び深夜業の禁止を図るとともに、妊産婦の危険有害業務についても規定の整備を図っていくべきである。

報告への対応

この報告は、社会的に定着してきたとみられる婦人労働の保護について、一八〇度の方向転換を

迫るものであった。そこで、マスコミ、専門誌等が、ただちにとりあげ、賛否さまざまの意見が出された。労働組合は、ほぼ一致して反対の意向を表明した。総評幹事会は、報告が男女が同じ就労の基盤に立つことによって——すなわち母性機能の社会的保障の否定を通じて、男女平等を実現しようとする、国内行動計画以来の考え方に立つもので、容認できない。母性は、生涯的なものであるのに、報告は妊娠・出産時のみに限定し、また、育児を個人の責任とみなしている。具体的には、国際水準に後れのはなはだしい時間外労働規制、労働時間短縮が今日の課題であるはずである。深夜労働に母性障害が発生しやすい現状からすれば男子をふくめて規制すべきである。また、アメリカ、イギリスにおける男女平等の法的規制は成功していない。およそ以上のように述べて、男女の同一価値労働同一賃金の保障と母性機能にたいする社会的保障を求める旨、態度を表明した。一方、報告が公表されると、同盟書記長は、報告が、時間外労働や深夜業などの規制をはずすことによって後向きに平等をはかろうとするもので、婦人労働者の労働条件を切り下げることになるとして反対の意向を明らかにした。また、生理休暇や危険有害業務の規制については、職場の現状に対応したものでなくてはならないと指摘し、同盟は、実質的平等と母性保障の充実をめざすとした。中立労連は、一一月二四日、当面の対処方針を決めたが、そのなかで、この報告は、生理休暇を廃止せよとの東京商工会議所の要望や、国内行動計画に現れた政府の方針にそったものであり、生理休暇廃止や深夜業規制の緩和と雇用機会の平等化を結びつけたところに本質的な問題があり、反対であるとした。

以上、労働団体は、婦人労働の保護を後退させることによって、男女平等を実現する考え方に反発したが、労働省当局は、慎重な表現ながら、報告を尊重する意向であり、この点は、別項の労働大臣の所信表明にもうかがわれる。また、予算上にも、報告書にいうガイドライン設定のため「男女平等問題研究委員会(仮称)」の設置が認められている(反対運動については、本年鑑第二部—VIの3「婦人労働者の保護措置の改正動向にたいする闘争」参照)。

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
