

日本労働年鑑 第53集 1983年版
The Labour Year Book of Japan 1983

第三部 労働政策

I 政府の労働政策

4 男女平等問題専門家会議報告

婦人少年問題審議会婦人労働部会は七八年以来、雇用における男女平等を確保するための方策の検討をおこなってきたが、確保されるべき男女平等の具体的な姿が明らかになっていないことから七九年一二月、今後の審議に資するため、この問題について専門家による会議を設けて検討することが必要であるとの申し合わせをおこなった。これにより設置された男女平等問題専門家会議においては、労使からの意見聴取、民間企業の実地調査などをおこない、雇用における男女平等とは何かを判断する基準(ガイドライン)について検討してきたが、八二年五月八日、結果をまとめ労相に答申した。

ガイドライン策定は具体性に欠けるものとなったが、とりわけ専門家会議で論争となったのは勤続年数による男女異なる取扱いについてであった。報告書はこの点について、(1)男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を行うために必要な範囲内で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合がある、(2)勤続年数のもつ意味を考慮しても、平均的男女差を理由として男女異なる取扱いは妥当でない——との両論併記となった。しかし、男女平等問題を考える視点が一応、整理されたわけであり、今後婦人少年問題審議会の場での討議と併せて注目する必要がある。報告書の構成と判断基準の考え方の概要は以下のとおりである。

【報告書の構成】

I 雇用における男女平等について

II 雇用における男女異なる取扱いの現状(1)企業の雇用管理において(2)法律制度において

III 雇用における男女平等の判断基準の考え方について(1)企業の雇用管理に関して(2)法律制度に関して

IV 雇用における男女平等を確保するために(1)雇用管理の改善(2)法律制度の整備(8)労働環境、社会環境等の整備

【雇用における男女平等の判断基準の考え方について(要旨)】

企業の雇用管理に関して

(1)女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。しかし、目指すべき男女平等とは、個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは妥当性があるとはいえない。

ただ「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味をもつことから、男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を

行うために必要な範囲で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合もあるという意見もあったが、他方、機会均等という観点に立てば、終身雇用慣行の下における勤続年数のもつ意味を考慮しても、その平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないという意見も出されたところである。この点については、機会均等という観点を尊重しつつ今後、男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せて更に審議が深められることが望まれる。

(2)法律制度における男女異なる規定と雇用管理との関係については、(a)法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いをすることは、妥当性がないと考えられる。(b)法律により女子に一定の就業制限が課せられているために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられる。(c)男女異なる規定により女子が一定の労働等に從事せず、又は一定期間就労しなかったため、他の者と昇進・昇格等で差が生ずる場合については、法律制度が整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である。

(3)刑務所の看守、俳優、モデルなど業務の正常な遂行や真実性の観点から、男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女異なる取扱いも当然認められるものである。

法律制度に関して

(1)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り、そのための措置は重要である。この措置の範囲については今後十分検討し、明確にすることが必要である。

(2)その他の理由は、男女の平均的な差異、社会通念等に基づくものであり、これらを理由として男女異なる規定を設けることは本来妥当であるとはいえない。例えば、体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能の男女差を理由とする規定や女子が一般的にいわゆる家庭責任を負っていることを前提とする男女異なる規定を設けることは本来妥当とはいえない。

(3)しかし、わが国の女子労働をとりまく現状を考慮すると、(1)以外の男女異なる規定を直ちに廃止することが必ずしも適当でない場合がある。第一に、男女平等を促進することを目的として女子に対して暫定的措置、例えば寡婦等に対する能力開発機会、就労機会について実情を踏まえた措置をとることは認められるべきと考える。第二に、いわゆる家庭責任が現状では女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業のあり方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがって、このような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面、この状況を踏まえた措置をとることは、経過的にはやむを得ない。

(4)風紀の維持等を図るという観点からの規定については、企業内の一定の設備、施設等に関して男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきであるが、そ

れ以外については、もはや妥当性を有しないと考えられる。

以上のように、報告書は明確な判断基準を示し得なかった。これは、労使各側委員の意見の隔たりが大きかったことが主因であるが、各労働団体の代表委員は報告書の発表後「さまざまな立場の委員からなる会議のために限界があり、十分なものになり得なかった」としながらも「雇用における男女平等をできるだけ早く実現することが必要であるとの合意をみたことは一定の前進である」との見解を発表した。報告書は今後必要なものとして、(1)雇用管理の改善、(2)法律制度の整備、(3)労働環境、社会環境等の整備——などをあげている。

日本労働年鑑 第53集 1983年版

発行 1982年11月30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4日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53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>)
