

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第五部 労働・社会政策

I 労働政策

7 女子労働にかんする政策

男女雇用機会均等法の施行

多くの論争を招いた男女雇用機会均等法は一九八六年四月一日施行されたが、施行に先立ち、法律で省令等に委ねられた規定を確定する必要があった。これらは当面の法律の具体的運用を決めるもので社会的にも注目された。労働省は、八五年一〇月三十一日、同法施行規則要綱案、事業主の努力目標についての指針案、女子労働基準規則案要綱について、婦人少年問題審議会に諮問した。審議会は一二月二七日に現段階ではやむをえないとする答申をおこなった。また、他の労働大臣の関係諮問機関にたいしても諮問がおこなわれたが、いずれも同日答申した。審議会の意見のおもなものは、禁止規定の対象となる一定の要件を設けておこなわれる教育訓練の範囲をより明確にすべきこと、非工業的事業における時間外および休日の労働の規制の緩和を大きいものとし、ないこと等であった。労働省はこれをふまえ、一月二七日、二つの省令とひとつの告示を公布した。概要は以下のとおりである。

(1)男女雇用機会均等法施行規則

女子労働者にたいして男子労働者との差別的取扱が禁止されている教育訓練について、規則は業務遂行の過程外においておこなわれる入職訓練、職務上の地位についている者またはつく者にたいする訓練、および対象となる労働者について職業上の資格、業務の種類等一定の要件を設けておこなわれる教育訓練であって、当該労働者が従事し、または従事することが予定されている業務を遂行するために直接必要な能力を付与するためのものの三種類と規定した。

差別的取扱が禁止される福利厚生は、(1)生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のためにおこなわれる資金の貸付け、(2)労働者の福祉の増進のために定期的におこなわれる金銭の給付、(3)労働者の資産形成のためにおこなわれる金銭の給付、(4)住宅(もっぱら、配偶者のない者の用に供するために設けられたものを除く。)の貸与の四種類と規定した。施行規則は、このほか機会均等調停委員会の組織と手続きについて定めている。

(2)事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針

法は、募集、採用等について、男女の均等な機会および待遇を実現するよう努力義務を事業主にたいして課しているが、その具体的内容を指針として示すものである。

(1)募集および採用にかんし、つぎに掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 募集または採用に当たって、募集・採用区分(労働者を募集し、または採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。)ごとに、女子であることを理由として募集または採用の対象から女子を排除しないこと。

ロ 募集または採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合

においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしなさいこと。

(2)配置にかんし、つぎに掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

ロ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(3)昇進にかんし、つぎに掲げる措置を講ずるように努めること。

イ 昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

ロ 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしなさいこと。

ハ 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないこと。

(4)適用除外

芸術分野等で、表現の真実性等の要請から男子に従業させることが必要な職業・守衛・警備員等で防犯上必要な職業等については適用が除外される。労働基準法上、女子労働が制限または禁止されていることの反映として男女を均等に取扱えないとき、および海外の勤務で風俗等から女子が能力を発揮しえない場合等の特別の事情のある場合も適用除外される。

(3)女子労働基準規則

非工業的事業における時間外、休日労働の範囲については、法律で枠を示し具体化は命令に譲っていた。規則により、時間外労働の制限は、四週につき二四時間、年間一五〇時間、休日労働は四週に一日まで(ただし、保健衛生、接客・娯楽等の事業においては二週一二時間、年間一五〇時間、休日労働は禁止)と、法の枠のなかでは概して厳格な方向で定められた。

労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者等(時間外および休日労働の制限を受けない)の範囲については、業務遂行の最小単位の組織の長である者またはそれ以上の管理者および専門的知識・技術を要する者として、医師、弁護士、高度の科学的知識を要する研究者、情報処理システムの分析・設計者、新聞・出版事業における取材・編集業務従事者等一四職種をあげている。

女子の健康および福祉に有害でない業務(深夜業が可能)としては、スチュワーデスの業務ほか四業務が指定された。業務の性質上深夜業が必要とされる業務等(深夜業が可能)は、そう菜製造業等をはじめ五項目が指定された。深夜業従事の申出にかかわる事業等(特定の事業で所定の手続きにより承認を受けると深夜業が可能)としては、一般乗用旅客自動車運送業が指定された。妊産婦等にかかわる危険有害業務には就業が制限されるが、規則は、妊娠中の女子を就かせてはならない業務二四項目を指示している。この大部分は、産後一年未満の女子に(またはこのうち申し出た者に)適用される。また、一定以上の重量物を扱う作業および特定の有害ガス、粉じん等を発散する場所での業務については女子一般について就業が禁止される規定が残された。

女子再雇用特別措置の普及

男女雇用機会均等法二五条には、事業主が妊娠、出産、育児のため退職した女子の再雇用特別措置等を講ずる努力義務が課され、国はそれを指導援助すべきものとされており、その具体化が必要となっていた。労働省の委託により「女子再雇用にかんする研究会」(高梨昌座長)の「女子再雇用制度の望ましいあり方」の第一次報告が、一九八五年八月二八日発表された。

報告は制度の望ましいあり方と行政上の必要な措置を提示している。前者については、女子再雇

用制度が労働協約または就業規則にもとづくべきこと、退職前および再雇用後の勤務形態は原則として常用フルタイムとすること、退職理由として「妊娠、出産、育児」を明示すること(現状では、結婚、夫の転勤、家族の看病等を含むことも適当である)、再雇用可能な離職期間は「女子の能力維持」と「育児期間の確保」のバランスを考慮し、労使双方にとり妥当なものとし、再雇用時における年齢制限は避けるべきこと等を掲げている。手続きとしては、労働者の申出にたいし、企業がキャリアを記載した資格認定書を交付するとともに登録しておき、採用にあたっては再雇用を優先するよう配慮するものである。

行政にたいしては、好事例の宣伝、啓蒙、事業主にたいする助成措置、離職期間中の能力再開発の推進の必要を説いている。

労働省は、一九八六年度より「女子再雇用促進給付金」制度を設けた。この制度は、右の報告に沿った条件を備える女子再雇用制度(ただし、離職期間を定める場合は三年以上とし、再雇用年齢を制限する場合は四〇歳以上とすること)を設けている事業主が、一定の要件を満たす再雇用を実現している場合に、申請により対象者当たり定額(年間二〇万円または三〇万円)を事業主に支給するものである。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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8月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
