

● 男女雇用機会均等法改正において、女性の深夜労働が可能となった経緯。

平成 9 年より議論が始まり、平成 11 年に改正施行される。

法律の正式名称

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

1 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第 2 条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

■解説

- ・募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止すること。
- ・紛争の当事者の一方からの申請により調停ができるようにすること。
- ・勧告に従わない法違反企業に対する企業名公表制度の創設。

等の改正が行われ、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を確固たるものとするを旨とするとともに、女性労働者に対する特別の就業援助等の規定が削除される。

法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることになる。

●以上の法改正に伴い、労働基準法も改正される。

(1) 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の廃止

女性労働者にかかる時間外労働、休日労働及び深夜業の規制を解消する。

■解説

男女雇用機会均等法が昭和 61 年に施行され、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸長、職域の拡大、女性の就業に関する意識や企業の取組も大きく変化する。また、労働時間短縮への取組が進み、特に平成 9 年 4 月からは週 40 時間労働制が全面的に実施され、育児休業法の施行や介護休業制度の法制化など職業生活と家庭生活との両立を可能にするための条件整備も進展した。

このような中で、女性労働者に対する時間外、休日労働及び深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて、改正される。

●議論された内容

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」と「労働基準法」の改正は、女性の職域拡大等の観点から改正されている。女性の深夜労働の論点より、深夜労働のありかたなどが多く議論されている。

- ・女性労働者を対象とするのみで、片面性の解消がなされていない。憲法からしても、性による差別は到底許されるものではなく、男女双方に対する差別的取り扱いを禁止する法律を制定すべき。
- ・女子保護規定の撤廃は職域拡大、女性の雇用の場の拡大になる。過労死に象徴される長時間労働の実態、あるいは年間総実労働時間千八百時間をいわば国際公約としていることなどから、むしろ時間外労働、休日労働、深夜業については男女共通の規制をすることこそ先決で、最も重要なことである。
- ・働く女性が性により差別されるのではなく、かつ、母性を尊重されながら、その能力を十分に発揮できる社会が実現するよう努めるべき。
- ・女性自身が新たな法改正に戸惑うことのないように、内容を熟知され、最大限生かしていけることが重要。全国の働く女性がそれぞれの職場におきまして男女平等の基盤に立ってその実力を発揮できるように支援したい。
- ・母性保護（妊娠、出産とそれにかかわる機能）については、ますます保護を厚くして、いかなる場合も差別の理由とされないこと。
- ・健康と生活にかかわる労働条件は、人間としてゆとりある生活と健康の維持のための男女共通の基準を確立すべきこと。
- ・家族的責任、すなわち育児と介護は社会と男女共同の責任で果たし、職業と家庭の両立を図る。
- ・女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制については、賛否さまざまな声があるが、女性の職域を拡大し、男女の均等取り扱いを一層進める観点からこれを解消するものである。
- ・働く女性がその能力を十分に発揮するためにも、家庭責任を男女がともに担うことが重要である。
- ・性別役割分担意識の解消に努めるなど、職場、家庭、地域における男女共同参画の実現に向けての取り組み。
- ・男女の雇用差別をなくすという名目で女性の深夜業を全面的に解禁し、時間外・休日労働の法的規制を取り払うという労働基準法の大改悪を行おうとしていること。

- ・政府は、深夜業・残業規制を外すことが職域の拡大になり、雇用均等扱いを保障としている。それなら、女子学生の就職差別が解消せず、低賃金で社会保険にも加入できないパートや派遣労働者が増大する理由もこれが原因なのか。女子保護規定を廃止すれば、家族責任の大半を負わされている女性は正規の職員として働き続けることがもっと困難になり、賃金格差もさらに開くのでは。

～ 第140回国会 本会議 平成9年5月26日 より一部抜粋 ～