

均等法前史

1

男女平等への道

日本が1960、70年代に急速な経済成長を続けていく中で、女性の働き方・生き方は大きく変化してきました。それまでの女性の働き方は、学校を卒業すると就職し、結婚退職するというものが大半を占めていましたが、ライフサイクルの変化等により子育てが一段落したら再就職する女性や結婚・出産後も継続して働く女性が増えingきました。

しかし、女性のみの結婚退職制や若年定年制を設ける企業も多くあり、これを不服として裁判を起こす例もみられ、その訴えを認める判決も出されるようになりました。

女子の
“若年定年制”は
無効

結婚退職制は
憲法違反
公の秩序に反する

男女別定年制は無効
性別のみによる
不合理な差別

**男女雇用
機会均等法
概説**

2006年の改正ポイント

[均等法はどう變ったのか?]

男女雇用機会均等法の一部改正

性差別禁止の範囲の拡大

- 1 女性に対する差別禁止から男女双方に対する差別の禁止へ
ただし、女性に対するポジティブ・アクションは法違反と
ならない。
- 2 差別的取扱いを禁止する雇用ステージ対象の明確化・追加
- 3 間接差別の禁止

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 1 妊娠・出産・母性健康管理措置等を理由とする不利益取扱い
の禁止
- 2 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

セクシュアルハラスメント対策の強化

ポジティブ・アクションの効果的推進

男女雇用機会均等の実効性の確保

- 1 調停を利用しやすくするための制度の整備
- 2 過料の創設

労働基準法の一部改正

女性の坑内労働に関する規制の緩和

均等法前史

8

男女雇用機会均等法 の成立

労働省は、審議会からの建議を踏まえ、法律案要綱をまとめ、1984(昭和59)年4月に婦人少年問題審議会等関係審議会に本要綱を諮問し、各審議会から答申を得ました。これらの答申及び付記された意見を踏まえ、法律案の内容を固め、1984(昭和59)年5月に法律案を第101回特別国会に提出しました。

国会に提出された法律案は、その後同年12月に召集された第102回国会で継続審議され、修正案を含む内容で1985(昭和60)年5月17日に可決され、男女雇用機会均等法がここに成立し、同年6月1日に公布されました。

これにより、女子差別撤廃条約を批准するための条件が整ったこととなり、1985(昭和60)年6月25日に同条約を第72番目の国として批准しました。



▲女子差別撤廃条約日本批准 昭和60年6月

写真：女子差別撤廃条約批准書寄託式（1985（昭和60）年6月）

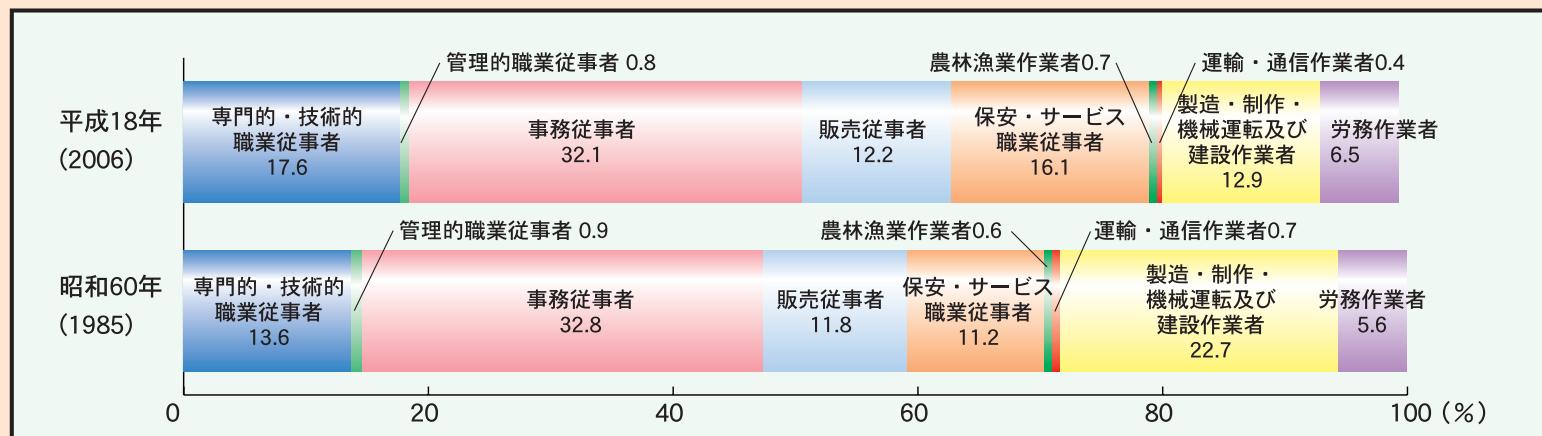
働く女性の
状況はどう
変わったか?

多様な働き方の時代へ

女性雇用者の職業別構成比をみると、昭和60年に比べ、「製造・制作・機械運転及び建設作業者」の割合は大きく低下する一方、「専門・技術的職業従事者」と「保安・サービス職業従事者」の割合が上昇しています。

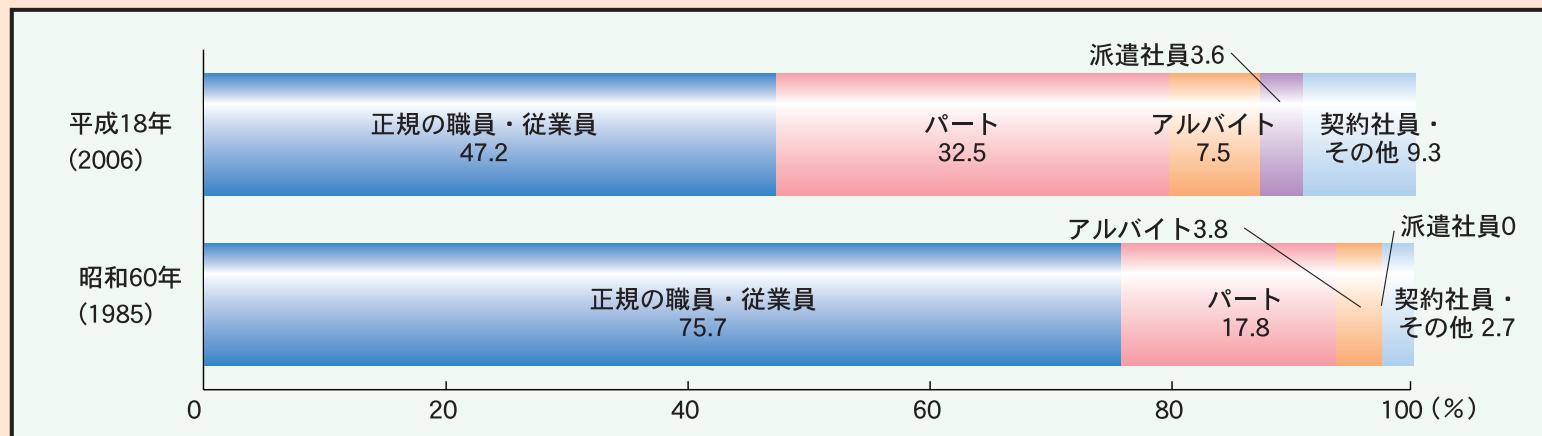
また、雇用形態別にみると、昭和60年には、「正規の職員・従業員」が全体の75.7%を占めていましたが、平成18年には、「正規の職員・従業員」は47.2%、パート・アルバイト、派遣社員などの割合が52.9%となり、いわゆる非正規職員として働く女性が増加しています。

女性雇用者の職業別構成比の推移



資料出所: 資料出所: 総務省統計局「労働力調査」
注)「技能工、製造・建設作業者」は平成13年調査から「製造・制作・機械運転及び建設作業者」に項目が変更されている。

女性雇用者(役員を除く)の雇用形態別構成比



資料出所: 総務省統計局「労働力調査特別調査」(昭和60年2月)、総務省統計局「労働力調査詳細結果」(平成18年平均)
注) 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査詳細結果として公表されるようになったため、時系列比較には注意を要する。