

特集 男女雇用機会均等法

～均等待遇、そして誰もが安心して働ける職場へ～

昭和61(1986)年に施行された男女雇用機会均等法(以下「均等法」と表記)が25年の節目を過ぎました。施行当時からすると、少子高齢化の進行や経済環境のグローバル化、正規と非正規という雇用スタイルなど労働者を取り巻く状況は大きく変化してきています。均等法も数度にわたる改正を経てその内容が強化されてきました。本特集では、職場での均等処遇への改善はもちろん男女や正規、非正規にかかわらず、誰もが安心して働ける職場・・・誰もがその能力を発揮できる社会・・・このあるべき姿を探ってみます。

『均等法』施行から25年 これまでの軌跡

男女雇用機会均等法は、もともとは昭和47(1972)年に勤労婦人福祉法として制定・施行されましたが、国連の女子差別撤廃条約にあわせ昭和60(1985)年に成立し、翌年4月に施行されました。施行当時は、定年・退職・解雇について女性への差別的な取り扱いを禁止していましたが、平成9(1997)年の大幅改正で、それまで“努力義務”だった募集・採用・配置・昇進の差別に関しても“禁止”を明記しました。女性だけの募集・女性優遇も原則禁止となり、違反に対しては企業名の公表という制裁措置が創設されました。また、ポジティブ・アクションの創設、セクシュアル・ハラスメント防止の配慮も盛り込まれました。さらに、平成18(2006)年の改正では、妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いも禁止されました。均等法は、それまで女性の仕事は結婚するまでの腰掛けあるいは、男性の補佐的なものというイメージから、大きく変化し始めるきっかけとなったのです。

結婚や妊娠・出産を機に 退職していく女性たち

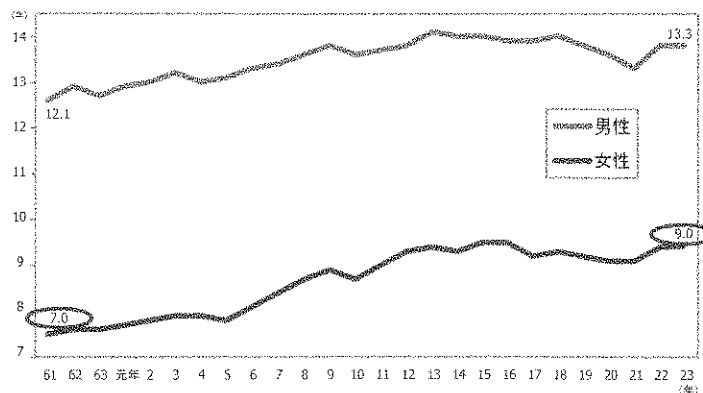
「男の仕事」「女の仕事」という概念が撤廃され、雇用の上での男女平等の実現への第一歩となったのが均等法の施行です。しかし25年を過ぎた現在でも、結婚や妊娠・出産を機に退職を余儀なくされる女性は少なくありません。

施行から25年!

女性の平均勤続年数は、平成23(2011)年が9.0年で、均等法が施行された昭和61(1986)年より2.0年伸びただけにとどまり、対して男性は、1.2年伸びて13.3年となっています。その差は縮まりましたが、まだ男女で4.3年という大きな隔たりが存在しています。

[厚生労働省・賃金構造基本統計調査]

一般労働者の平均勤続年数の推移

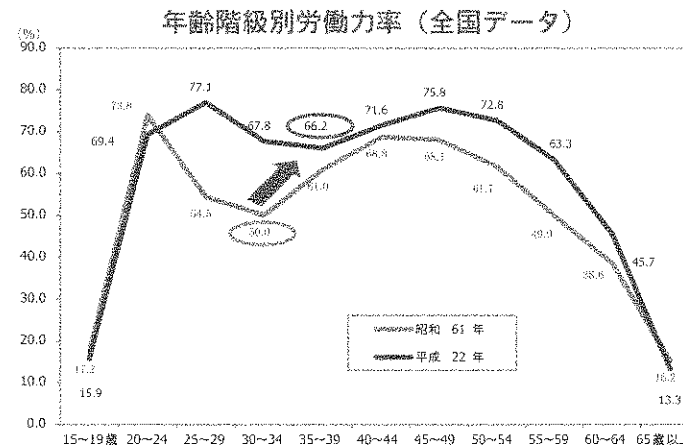


女性の就業状況を見ると、第1子出産を機に依然として6割以上の女性が離職しており、その中には仕事を続けたかったものの仕事と育児の両方が難しく辞めた人も少なくありません。このような現状を踏まえ、男女共に子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備するため平成22(2010)年に改正育児・介護休業法が施行されました。また、仕事と家庭の両立を支援する企業の制度が充実されてきているなど、均等法や育児・介護休業法、企業の支援制度によって、女性の労働環境は改善されてきています。

女性の年齢階級別労働力率 M字型カーブの変化

女性の年齢階級別労働力率をみると、結婚・出産・育児のために一時非労働力化する30歳代を底とするM字型を描いています。均等法施行前の昭和61(1986)年と平成22(2010)年を比べると、ほとんどの年齢階級でポイントが上昇しており、凹みの底部分が浅くなってきています。

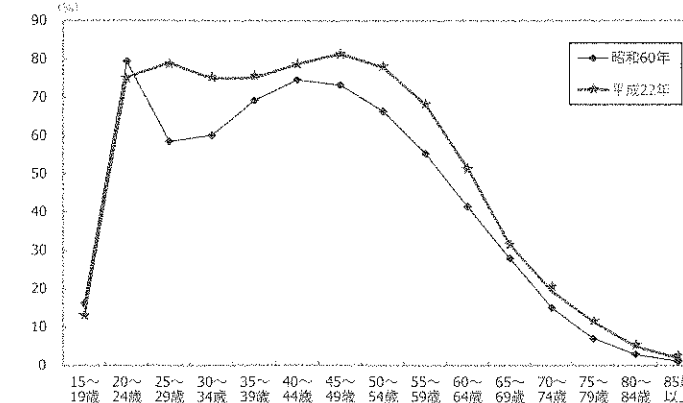
[総務省統計局・労働力調査]



宮崎県の女性の年齢階級別労働力率をみると、M字型を描いてはいるものの全国平均と比較して凹み部分が浅くなっています。

[総務省統計局・国勢調査]

宮崎県の女性 年齢階級別労働力率



均等法や支援制度によって働く女性の割合が増え、女性が置かれる労働環境が改善されてきました。しかし、男女間での実質的な機会均等が確保されたとは言えない状況にあります。

雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています (法第5条・第6条)

事業主が、男女労働者を、募集・採用・配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱いをすることは禁止されています (法第9条)

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ① 女性労働者が妊娠、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
 - ② 妊娠を理由に女性労働者を解雇すること。
 - ③ 厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。
- また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

法違反がある場合は指導等が行われず (法第29条・第30条・第33条)

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。

紛争解決に向けた 援助制度が機能しない現実

労働者と会社との間で男女均等取り扱い等に関する紛争が生じた場合、その紛争の解決のために都道府県労働局長による援助(均等法第17条)や、弁護士や学識経験者等の専門家による調停(均等法第18条)が受けられます。

宮崎労働局では、均等法にかかわる相談を受けています。相談者は従業員10~30人の小規模事業所に勤務する20~30歳代の女性を中心に、「育児休業を取得したら、復帰しても戻る席は無いと上司に言われた」などの相談です。このような相談がある一方で、事業所や企業に対して労働局雇用均等室が是正指導をした件数は横ばいで推移しています。相談者は匿名や、「もし指導を受けることになったら、その職場に居づらくなるのでは」と労働者が躊躇するケースが多く、会社・事業所を特定できない状況で、隠れた紛争がどれくらい起きているのか、推計はとても困難です。

労働局雇用均等室に対して労働者が援助を申し出たことによる、不利益扱い(解雇、配置転換、降格、減給など)は均等法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が指導等を行います。問題の解決に向けて必要なのは、ひとりで悩まずに相談することです。

生産年齢人口の減少、少子高齢化、経済の低迷と閉塞感の拡がり等、問題は多く、複雑です。25年前、均等法は均等待遇を目指して誕生しましたが、今後は男女や正規、非正規にかかわらず、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮され、誰もが安心して働いていけるような社会の実現が必要です。