

# 新均等法と男女共同参画社会への対応

奥 林 康 司

## 1. はじめに

「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」(以下、新均等法と呼ぶ)は平成9年6月11日に国会で可決成立し、同月18日に公布され、男女の平等な取扱いに対する新しい時代に入ったのである。旧男女雇用機会均等法が施行されてから10年余りが経過し、女性の就業に対する希望の意識も客観的状況も大きく変化している。これを受けて、労働基準法の改訂も合せて、新均等法が施行されたのである。

新均等法は、働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる条件を整備することをめざしている。より具体的には、旧男女雇用機会均等法を更に強化すると同時に、女性労働者に対する時間外・休日労働や深夜業の規制を解消し、女性の就業機会の拡大を意図したものである。旧均等法では努力義務でしかなかった募集・採用や配置昇進における男女不平等な取扱いが禁止規定になったり、またセクシャル・ハラスメントに対して事業主の配慮義務が新しく加えられるなど、強化策が盛り込まれている。他方、女性の時間外や深夜業等の規制を解消することにより、企業にとっては女性の就業機会を拡大することが可能になっている。

このような新しい法制度の改訂を踏まえ、本稿では次のような問題を明らかにすることを意図している。

(1)男女雇用機会均等法は基本的に何をめざそうとしているのか。更に新

均等法では新しく何を改善しようとしているのか。

(2) 施行後10余年が経過した均等法で何らかの成果はあったのか。あったとすれば、それはどのような結果となって現れているのか。

(3) 男女雇用機会均等法の理念を更に推進するには、勤労生活や日常生活において、新しくどのように考え直さねばならないのか。どのような意識変革が必要か。

このような諸問題を実務的データに基づいて検討することは今後の企業社会を展望する上でも重要であろう。しかし本稿では既存のデータを利用しながら、私見をまとめるにとに留める。

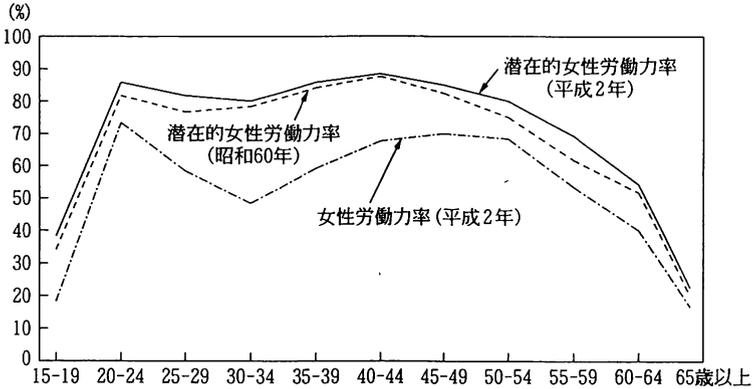
## 2. 新均等法の背景

### 2.1 女性労働力曲線の変化

男女雇用機会均等法が制定される社会的背景として、根本的には、女性の労働力率が次第に上昇していることが挙げられる。既に欧米の先進工業国においては女性の労働力率が非常に高いことは周知の事実である。スウェーデン、フランス、アメリカにおいては女性労働力率は30才をピークとし、55才位まで、その高い労働率が高原状態で維持されている。これに対し、日本の女性労働力率は、一般にM字型労働力曲線として示されているように、20～24才層をピークとし、30～34才層で底となり、その後再び上昇して、50～54才層でピークとなるM字型をとっている。図1には平成2年の女性年齢階級別労働力曲線が示されている。このM字型労働力曲線を先進工業国のそれと比較する限り、日本の女性労働力率は25～35才において低くなっており、この年齢階級の労働力率をいかに高くするか、また高くなるための条件整備をどのように行うかが、労働政策の基本課題の1つとなっている。他方の課題は35才～60才層の労働力率と雇用条件をいかに高めていくかである。

女性労働力率の引上げは、単にそれを国際的水準に近づけるためではな

図1 女性の年齢階級別潜在的労働力率

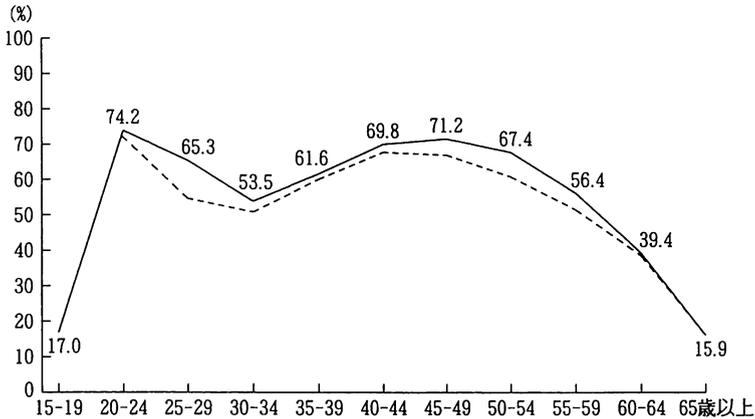


く、既にわが国において女性自身が就業を求めているという事実を前提としている。図1は女性の年齢階級別労働力と同時に、その潜在的な女性労働力率をも示している。これによれば、潜在的な女性労働力率はフランスやアメリカの労働力率と同じように、20～24才層をピークに50～54才層までの高原状態を示している。従って、日本の女性は欧米の先進工業国並みに就業の機会を求めていることになる。しかもこの潜在的な女性労働力率の変化をみると、平成2年のそれは昭和60年に比べ上位にシフトしている。もちろん景気変動も考慮されるべきであるが、潜在的な女性労働力率は次第に高くなってきている。そのことは、女性の就業欲求が年々高まっていることを示している。

他方、女性の年齢階級別労働力率の推移をみてみよう。図2は旧均等法が成立する以前の昭和59年(1984年)と旧均等法施行8年後の平成6年(1994年)のそれを示している。図2から明らかなように、30才以下と60才以上の年齢階層について変化はみられないが、他の全ての年齢階層について平成6年のそれは上方へシフトしている。特に30才～34才層、及び40才～59才層において上方へのシフトは大きくなっている。これは、一方では、晩婚化による雇用の継続を示すと同時に、結婚、出産においても就業を継続している女性が増加したことを示している。同時に、子育てが一段

落した後、再び就業をした女性が増えたことを示している。このような変化が全て均等法の成果であるとは断言できないとしても、均等法の理念を実現するものであり、またこの変化を促進するために均等法の改訂が必要になったといえよう。

図 2 年齢階級別女性の労働力率



## 2.2 旧均等法の成果

従来の男女雇用機会均等法が成立して10余年が経過している。では、旧均等法は女性の継続雇用や就業機会の拡大に対してどのような影響を与えているであろうか。

第1に、既に図2で示されているように、M字型労働力曲線は30～34才及び40才～59才の年齢階層において上方ヘシフトしており、これらの年齢階層における女性の就業が増大していることを示している。もちろん、これらの改善は、欧米の労働力率に比べるとなお低いものではあるが、長期的にみれば少しずつ改善されているといえよう。

第2に、女性の職域拡大が指摘できる。表1は男性のみではなく、男女共に配置されている職場の割合を平成元年、4年、7年の時点で示している。これによると、平成元年では、男女共に配置されている職場としては

人事・総務・経理，販売・サービス，情報処理，生産の職務において50%を越えている。反対に，企画・調査・広報，営業，研究・開発などの職務では50%以下であった。これに対し，平成7年の比率をみると，人事・総務・経理，情報処理など男女共に配置されていた職務で更に女性が進出した職場が増えている。他方，生産では，逆に，男女共に配置されている職場の割合が減少している。女性の就業は生産現場よりも，むしろ人事・総務・経理や情報処理などにシフトしたと推測できる。

他方，従来では女性の割合が少なかった職場である企画・調査・広報，研究・開発部門などにおいても，女性の就業が急速に進んできている。例えば研究・開発職場では，男女共に配置している職場の割合は平成4年で37.2%であったが，平成7年には，67.9%に増大している。研究・開発など専門的知識を要する職場に女性が進出していることが窺える。

表1 職務別の配置状況  
(男女とも配置されている職場の割合) (%)

	平成元年度	平成4年度	平成7年度
人事・総務・経理	67.3	90.5	89.3
企画・調査・広報	48.3	81.5	82.4
営 業	45.0	57.1	58.3
研 究 ・ 開 発	37.2	64.9	67.9
販 売 ・ サ ー ビ ス	58.8	73.9	70.6
情 報 処 理	65.4	84.4	83.9
生 産	77.0	73.2	72.6

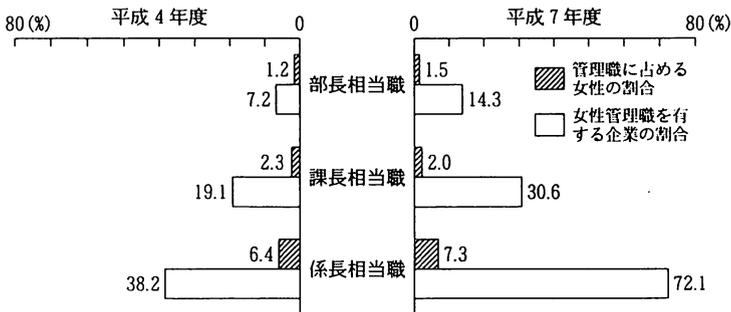
資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」  
労働省婦人局／婦人少年室「もう1度職場での女性の雇用管理の点検を！」平成9年度，3ページ。

第3に，係長クラスの職級を含め管理職への女性の昇進が増大していることである。図3は，女性管理職の状況を平成4年と7年について比較したものである。女性管理職を有する企業の割合は，係長相当職の場合，平成4年の38.2%から平成7年度の72.1%に倍増している。しかもこの増加

割合は、課長相当職や部長相当職に比べても大きい。いわゆる「均等法1期生」といわれる女性総合職が、10余年の職務経験を経て、主任から係長へ昇進する時期に来ている。しかも女性の晩婚化傾向な中で、この「均等法1期生」達は、結婚か昇進かの人生の岐路に立たされている。その中で係長に昇進していく女性総合職が育ってきているのである。

管理職になれる女性の割合をみても、係長相当職では6.4%から7.3%に増大している。この増加率は部長相当職や課長相当職よりも大きくなっている。組織の中で女性の係長が増えている日常経験に対応している。昇進、とりわけ管理職への昇進が男女の不平等を実感する大きな要因であることを考えると、係長、さらには課長・部長へと女性が昇進していくことが、男女共同参画社会の実現を示す重要な指標になるであろう。

図3 女性管理職の状況



課長相当職への女性の進出に比べ、部長相当職の女性の進出が、平成4年の1.2%から平成7年の1.5%へと増大している。これは、その1つの要因として、企業が対外的な効果を考慮して、女性の部長を多く任命したことにあるのかも知れない。多くの女性部長が意識的に任命されること自体は男女共同参画社会の実現にとって好ましいことである。なぜなら、ロザベス・カンター (R. M. Kanter) の理論を持つまでもなく、多くの女性は先輩女性の処遇を見て自分の職業経歴を決めるであろうし、また、女

性管理者は後輩女性の庇護者となりうるからである。社会変革のためにはこのような意識的な施策の実施が必要であろう。但し、課長相当職の女性の割合が減少していることが気になる。

### 3. 新均等法における諸課題

#### 3.1 新均等法の改訂点

既述の旧男女雇用機会均等法における成果は、多様な成果の中の1つであり、筆者が重要と考える成果でしかない。新均等法は、これら多様な成果を踏え、男女のより平等な取扱いと女性の就業機会の拡大をめざし、新しく法が改訂されたのである。新均等法の特徴は、第1に、従来の均等法では女子労働者の福祉の増大をも基本課題に含めていたのに対し、新均等法ではむしろ男女の雇用均等の確保を強調するようになったことである。男女の平等な取扱いに重点が移行したことである。それに伴い、募集・採用及び配置・昇進において男女の差別的取扱いを禁止することを明示したことである。同時に教育制度においても、教育訓練の範囲を限定せず、女性があることを理由に男性と差別的取扱いをすることを禁止している。

第2に、従来の均等法にはなかった「ポジティブ・アクション」に対し、事業主に国が援助を行うことを規定したことである。アファーマティブ・アクションは男女均等な取扱いが法律の基準以下の場合、その改善策を明示させるのに対し、ポジティブ・アクションは、男女の平等な取扱いの障害となっている諸要因を改善し、法律の理念の実現に向けて積極的な行動計画を明らかにすることである。女性の能力発揮を積極的に推進しようとする点で、アファーマティブ・アクションより進んでいるといえる。

第3に、セクシュアル・ハラスメントについての規定が新しく設けられた点である。新均等法ではセクシュアル・ハラスメント防止のために事業主が雇用管理上必要な配慮をすることを義務づけている。ただ、配慮すべき具体的な事項については指針で明示されることになっており、その具体

的な対応は今後の課題になっている。しかし欧米並みにセクシュアル・ハラスメント防止の規定が法律に明記されたことは画期的なことである。

第 4 に、調停制度において、当事者の一方のみの申請で調停が開始されるようになったことである。従来では、当事者の双方の合意がなければ、女性少年室において調停を開始することはできなかった。その為、女性少年室で処理した件数は現実には極わずかでしかなかった。新均等法の下では、当事者の一方のみの申請で調停作業が開始されるので、調停に持込まれた件数は増大することが予想される。

第 5 に、母性保護に対する事業主の義務が強化されたことである。新均等法と同時に労働基準法も改訂され、女性の時間外・休日労働及び深夜業が可能になった。そのため、女性の休日労働や深夜業などが増えることが予想され、それが女性の母性機能をも損うと危惧される。そこで新均等法では、妊娠中・出産後の女性の通院時間の確保及び医師等の指導事項を守るための勤務軽減などの措置を講ずることを事業主の努力義務から義務に強化したのである。これにより女性の母性を保護しながら、就業の機会を拡大することを意図しているのである。

第 6 に、新しく公表制度を導入することにより、新均等法の遵守を強化したことである。募集・採用から退職・解雇に至るまでの義務規定について事業主が親告に従わない場合、労働大臣がその旨を公表できるようになってのである。悪質な事業主名を公表することにより、それがペナルティとなり、新均等法の理念がより確実に実現されることをねらったのである。

### 3.2 女性管理職の増大

このように新均等法では、従来の均等法の理念を更に実現しやすくするように新しい規定が加えられ、また規定の内容も強化されている。では新均等法で従来の不十分な点がどのように改善されるのであろうか。特に従来の均等法の成果との関連で、1つは女性管理職の増大、2つ目はセクシ

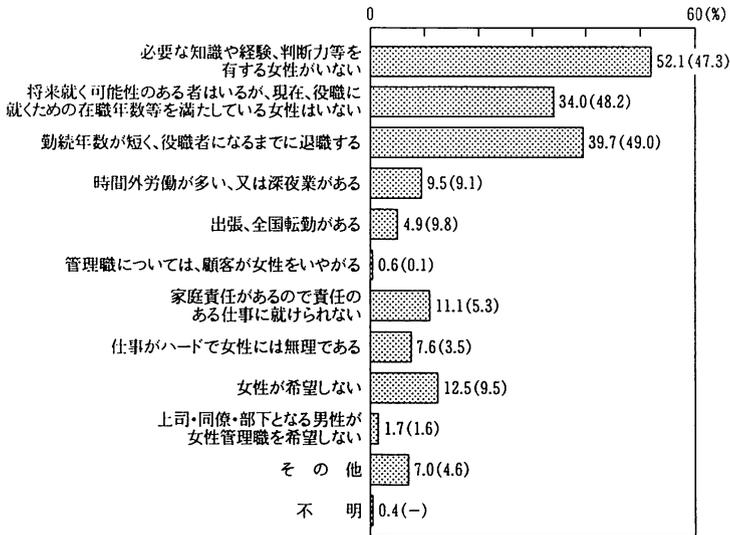
ュアル・ハラスメントについて検討してみよう。

均等法の施行により女性管理職を採用した企業がいかに普及したかを図3において示した。しかし現実には管理職に占める女性の比率は10%以下である。特に課長相当職の場合、平成7年度においては2.0%であり、部長相当職においては1.5%でしかない。全就業者に占める女性の割合からすれば、管理職に就く女性の割合は非常に小さい。では、なぜ女性の管理職は少ないのであろうか。図4によれば、その理由の第1位は、必要な知識や経験・判断力等を有する女性がいけないことである。第2位は、勤続年数が短く、役職になるまでに退職する。第3位は、将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を備えている女性はいないである。基本的に女性は結婚・出産等で雇用が継続できないので、現時点では女性管理職が少ないということになる。そこから結婚・出産等があっても、仕事を続けられる社会的諸条件を均等法が整備しようとしているのである。

しかし、旧均等法が成立し、総合職を選んだいわゆる「均等法1期生」達が、10余年を経過して主任や係長クラスに昇格してきている。この「均等法1期生」やそれに続く女性達が今後増大するのに伴い、管理職への昇進において「ガラス・シーリング」にぶつかる可能性が高い。彼女達は男性と同じように課長に昇進できるのであろうか、図4に占められているように、女性が希望しない、家庭責任があるので責任のある仕事に就けられない、更には仕事がハードで女性には無理である、出張・全国転勤があるなどの理由により、管理職への昇進は無理であると考えられるかも知れない。かつて女性管理職を拒否する理由として言われた管理職については顧客が女性をいやがるとか、上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しないとかの理由は非常に少なくなっている。女性管理職に対し、仕事上の能力がある限り、男性も必ずしも否定的ではない。それゆえ、管理職というハードな仕事に就きうるような生活上の条件整備が必要である。同時に女性自身も管理職にチャレンジする意欲が必要になっている。新均等

法において管理職昇進の為の訓練機会が女性にも等しくな与えられ、更にポジティブ・アクションによって女性が管理職に昇進することを企業が積極的に押し進めるならば、今後さらに10年の内に多くの女性管理者が誕生することになるであろう。「均等法1期生」が課長・部長に昇進する垣根を低くしておく必要がある。

図 4 女性管理職が少ない又は全くいない理由



### 3.3 セクシュアル・ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントの予防策を事業主に義務づけたのは新均等法がわが国においては最初である。そのため、職場ではどのような行為あるいはどの程度の行動がハラスメントになるのかについて手探りの段階である。事業主が配慮すべき事項については労働大臣が指針で明示することになっているにすぎない。欧米での経験やグローバル・スタンダードを考慮しながら、ハラスメントの基準が具体化されるであろう。

セクシュアル・ハラスメントとは、「相手方の意に反した、性的な性質の

言動を行い、それに対する対応によって、仕事をするまで一定の不利益を与えたり、又はそれを繰返すことによって就業環境を著しく悪化させること（労働省婦人局『女性の能力発揮のために』パンフレット NO.87.5 ページ）を言う。

それには、対価型セクシュアル・ハラスメントと環境型セクシュアル・ハラスメントに区別されている。前者の対価型の例としては、権限をもつ上司からの性的な要求を拒否したため、昇格や昇進差別などの雇用上の不利益を被るような場合がある。後者の環境型の例としては、性的に屈辱的な発言を繰返しされることにより、ストレスがたまったり、職場に出られなくなるなど就業環境の著しく不快になる場合がある。いづれにしても、女性にとって働きやすい、快適な環境を造り、女性の職業能力が発揮されることをめざしている。男女の均等な取扱いによって女性の就業機会を拡大することが、女性の職業能力発揮の最的な側面とすれば、女性にとって快適な職場環境の形成は、女性の能力発揮の質的な側面といえよう。このように量的側面と質的側面において男女が平等に取扱われることが男女共同参画型社会の具体的内容の1つであろう。

#### 4. むすび—発想の転換—

このようにみえてくると、新均等法は職場の女性に対し新しい見方を男性のみならず市民全般に対して要求していように思われる。多くの女性が結婚・出産を契機に退職し、子育てが一段落すると再び就業するという職業生活パターンを想定していた。しかしこのような女性の職業生活パターンが支配的なものでなくなれば、女性労働者や女性の就業に対し新しい見方が必要になってくる。

労働省大阪女性少年室は、均等法の具体的な条項の検討に入る前に、均等法が前提にしている男女の平等・均等についての考え方を次のようにまとめている。

- (1)大数観察の結果に基づき女性について一律の判断を下さない。
- (2)固定的な役割分担意識を職場に持ちこんだり、働く女性を性の観点から見たりしない。
- (3)意欲・能力を持たなかったり、勤続年数が短い女性がいても、その原因のすべてをその女性の責任と考えない。(『新均等法時代の雇用管理』1997年3月、3～4ページ。)

このような考え方は均等法の理念を実現する上で基本的な考え方であろう。同時に、男性のみならず女性を含む多くの市民がこの新しい考え方を十分に理解しておく必要がある。

この新しい3つの考え方は、その具体的な内容において多少の解釈の差はなるかもしれないが、筆者も基本的に賛成である。むしろ筆者なりの解釈を加えて、その意味する処をもう一度考えてみたい。

第1に、女性について一律の判断を下さないとは、女性の場合には多様な生き方があるという事実を示している。元大阪女性少年室長山本典子氏は、これを女性の「多様な選抜肢」と呼ぶ。女性の中には、総合職を選び将来の管理者をあるいはベンチャー・ビジネスの経営者をめざしてキャリアを蓄積している人もいる。他方、伝統的に、出産を契機に退職し、子育てを終えてから再び自分の職業生活を歩もうとする女性もいる。女性は出産があるだけに、男性の人生パターンより多様な現実的選抜肢をもっている。従って女性だからといって一定の職業パターンを前提にすることがもはや困難になってきている。

問題は、女性が多様な選抜肢をもっているとき、個別事情に対応して多様な選抜に可能なように社会制度を整備することである。女性が結婚・出産を契機として退職したいのであれば、それに対応できる人事労務管理制度を企業が準備すべきである。また結婚もせず総合職コースを歩もうとする女性がおれば、女性だからといってその門戸を閉ざすのではなく、女性の選抜が可能ないように制度を整備すべきであろう。それを女性だからといって画一的に処理しようとする処に社会問題が発生する。観点を変えれば、

新均等法は生き方の選択肢の多い女性に対し、職業生活においてもその選択の現実的な幅を拡大することを意味するのである。

第2に、性的役割分業意識で働く女性を見ることは、家庭生活における男女の役割意識で女性の職業行動まで見てしまうところを意味する。例えば、若い女性を職場で見るとわが娘とついつい同じ次元で考えてしまうと告白される年配の男性管理者に出会うことがよくある。

しかし職場で働いている女性の中には、1人の職業人として自分をみてほしいと考えている女性もいるのである。職業人としての能力や行動を問われているのであり、男性か女性か職業人としては二次的である。職業人として女性をみる限り、職業上の業績や能力が評価の対象であり、男性の場合と同様に、個人差も出てきうる。男性か女性かという性の次元ではなく、職業人としての共通の尺度と価値観によって女性の能力や行動を評価することが求められているのである。

第3に、男女を共に職業人として取扱うにしても、元もと社会慣習や社会制度の中で女性が不利な状況に置かれたために女性の職業能力が不足していたとすれば、これは社会制度を人意的に変革することによって、そのハンディキャップを克服することが必要である。これがポジティブ・アクションを認めるゆえんである。新均等法はこのポジティブ・アクションの考え方を社会的に承認する段階に到達したことを示している。勤労意欲や職業意識が低い女性がいたとしても、それを全て個人の意識や女性の特性に帰着させることはできないのである。法律は、例えば労働時間短縮を促進する立法にみるごとく、社会の慣習や制度それ自体を時代の変化に対応して変革していくものである。新均等法も新しい社会制度の変革方向を示すものであり、男女共同参画社会の理念を徐々に実現していくものであろう。このような意味において新均等法は経営者のみならず社会科学の重要な研究対象となりうる。

(以上)

## 参考文献

- 小川恭子「アメリカにおける女性管理職の実態とグラス・シーリング」JIL リサーチ, 1997年夏, NO.30.
- OECD レポート『産業構造変化と女性雇用』21世紀職業財団, 1995年。
- Kanter, R. M., Men and Womn of the Corporation, 1997, 2nd 1993. 高井葉子訳『企業の中の男と女』生産性出版, 1995年。
- 田井久恵「女子のキャリア継続策」奥林康司編著『変革期の人的資源管理』中央経済社, 1995年。
- 筒井清子「女性雇用と経営哲学：男女雇用機会均等法施行10年を振り返って」経営哲学学会年報, 1997年。
- 坂東真理子編著『日本の女性データバンク』大蔵省印刷局, 1993年。
- 山岡熙子『新雇用管理論』中央経済社, 1995年。
- 労働省婦人局編, 『働く女性の実情』(平成7年版), 21世紀職業財団, 1995年。
- 渡辺 峻『コース別雇用管理と女性労働』中央経済社, 1995年。