

# 女性労働政策の展開

—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

JILPT 主席統括研究員 伊岐典子

## 1 はじめに

男女雇用機会均等法が施行されて二五年、育児休業法が成立して二〇年が経過した。これらの法律は、働く女性を念頭においた法政策として構築され、その後いく度かの改正を経て今日に至り、その内容は、働く女性の労働条件

だけでなく、女性の働き方に関する社会認識にも影響を与えてきたと言っているだろう。男女雇用機会均等法以前には、戦後間もない一九四七年に施行された労働基準法の女性関係規定や高度成長期を経た一九七二年に誕生した勤労婦人福祉法（その後改正されて男女雇用機会均等法となった。）など、

男性に比べて不利な状況にある女性労働者を保護、支援することが女性労働に関する法政策の中心だった時代もあった。

ところで、ひとくちに「女性労働政策」と言っても、どこまでがその範囲に含まれるのかと思われる方も多であろう。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、及びパートタイム労働法のいわゆる「均等三法」に限らず、女性の就職支援等に関する政策は存在するし、保育所等の社会福祉政策や、税制等との関連も深い。一方、均等三法は現在の対象を女性に限って

ない。しかし、各種の政策展開の経緯を見てみると、均等三法は、女性労働者が性別により差別されないことや、有効にその能力を発揮すること、事実上育児負担を多く負ってきた女性が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるようにすること等をその主な目的として発展してきたことが分かる。

また、昨年策定された新成長戦略では女性の就業率の向上やM字型カーブの解消を目標に掲げており、女性労働者が依然として重要な政策対象であることは紛れもない事実である。

そこで本稿では、政策の淵源をたどる意味も含め、均等三法を中心にして、関連の深い政策にも触れながら、戦後の女性労働政策の発展過程を記述する。その際、筆者の試論として、「正義」「活用」「福祉」の三つの政策視点を提示し、これを作業仮説として三種の視点の内容や相互関係の変化により、女性労働政策の展開における画期を見出すとともに、これらの視点が具体的に政策にどのように反映されていたかを考えていきたい。

## 2 「正義」「活用」「福祉」という政策視点

ここで、政策視点としての「正義」「活用」「福祉」の定義について説明しておく。いずれも非常に幅の広い概念を表す言葉であるが、本稿では限定的な意味で使用している。

まず、「正義」についてであるが、男女雇用機会均等に向けた「平等」視点の法政策が原理的に「正義」の一面に位置づけられることについて異論のある人は少ないだろう。また、「正義」の概念には、最も不利な状況にある人々の利益の最大化を図るべしという「格差原理」(1)も含まれることから、「格差原理」(1)も含まれることから、戦後間もないころに制定された労働基準法が、当時の厳しい労働環境の下で、男性に比べて手厚い保護をしなければ、女性労働者が安全、健康に働くことが困難であるとして設けていた「保護」の政策もまた、「正義」に含まれると整理した。

「活用」について述べると、現実の労働市場を有効に機能させ、我が国の経済社会の発展を実現するという観点に立てば、経済合理的に女性労働者の



能力を活用する必要が生じることは言うまでもない。その意味で、女性の継続雇用をはじめ再就職の促進やそのための能力開発等の政策は「活用」視点の政策とも言える。また、女性の就業を制約していた保護規定の緩和や解消もまた「活用」の視点を持つものと言えよう。

最後に「福祉」である。単純化して言えば、女性労働者の幸福を増大することを目的とした政策である。特に最低基準を上回る望ましい労働条件を追求したり、より高いレベルの雇用管理上の配慮を求めたり、個別の労働者のために応じ国や地方公共団体などが一定の支援をする内容の政策等において「福祉」の視点を見出すことができる

と言えるだろう。特に女性労働者を主として念頭に置いて講じられてきた「職業生活と家庭生活の調和」に配慮した政策は、個人の事情に応じその幸福度を増大させるものであり、おおむね「福祉」の視点が存在しているといつていい。「活用」の視点のところで述べた継続雇用の促進や再就職の支援、職業指導や能力開発も、女性自身の就業意欲を満たし能力を向上させ、より恵まれた労働環境の実現に結びつけるという意味で「福祉」の意味合いも持つ。

以上の三視点を用いて戦後の女性労働政策を見渡すと、その視点の変化の観点から、一九五二年頃、一九七五年頃、一九八六年頃、二〇〇一年頃の四つの画期により、五つの時期に区分することができると考える。一九五二年はサンフランシスコ講和条約が発効し、日本の行政からGHQの影響がなく

なつたといえる年である。一九七五年は国際婦人年であり、国際的にも国内的にも男女平等に向けて大きな一歩が踏み出された年であった。また、一九八六年は男女雇用機会均等法の施行の年であり、前年の女子差別撤廃条約の批准とともに、雇用の分野の男女平等に係る政策が実質的にスタートした年でもある。さらに二〇〇一年は、省庁再編が行われ、労働省及び厚生省の統合とこれに伴う女性局と児童家庭局の統合が行われた年である。

以下それぞれの時期における政策展開の概要と視点の変化を見ていきたい。

### 3 各時期ごとの政策展開

#### (1) 「正義」視点中心の黎明期（一九四五年～一九五二年）

第二次大戦直後からサンフランシスコ講和条約が発効までの時期である。

戦後GHQの管理のもと「人たるに足る生活の確保」といった民主主義に基づいた新たな観点から立法された労働基準法と、その発足自体がGHQの指導力に負うところの大きかった労働省婦人少年局という組織により、戦後の女性労働政策はスタートを切った。その婦人少年局が力を入れた女性労働政策は、女性労働者を年少労働者とともに保護することを中心としたものであった。唯一の法政策である労働基準法の女性関係規定も、第四条の男女同一賃金規定以外は女性を保護するためのものであった。すなわち「正義」の視点、とりわけ「保護」の要素の極めて強い政策展開であったと言える。政策対象となる女性労働者の実態も、

一九五二年の女性雇用者が三九一万人で女性就業者全体の四分の一以下、平均年齢も一九四九年で二三・八歳と若く、戦後間もない厳しい経済環境の下で、劣悪な就業条件を強いられ、復員してきた男性のために仕事を追われたりといった状態であった。そのような実態の中では、「保護」の視点での政策推進に多くの労力を割かざるを得なかったものとみられ、それに加えて「活用」「福祉」の視点をうち出す余裕もほとんどなかったのである。

#### (2) 「福祉」「活用」視点が生まれた模索期（一九五二年～一九七五年）

サンフランシスコ講和条約発効から国際婦人年までの時期である。

この時期には、GHQの影響がなくなり、保護規定の見直し等、労働行政に対し産業、経済発展の見地からの議論も活発化してきた。一九五二年には法律に基づく地方支分部局である婦人少年室が設置される等行政体制も整い、労働省婦人少年局における独自のあり女性労働政策が登場してきた。主要な規制や社会保障としての労働法政策は既に他局の所管となっており、おのずから当時の婦人少年行政が独自色を出せるのは、これら以外の領域、すなわち「福祉」の領域であった。この時期に働く婦人の家内職補導の事業などがスタートしている。しかし、所管法律を持たないことや予算の限界もあり、しばらく本腰を入れるべき政策の模索がつついだ。

そのような中、高度経済成長がもたらした労働市場の逼迫が女性労働者の「活用」に目を向かせた。この女性労働者の「活用」についての論議が、まずパートタイム労働者について始まり、婦人少年問題審議会の「中高年齢婦人の労働力有効活用に関する建議」（一九六六年）から「女子パートタイム雇用の対策に関する建議」（一九六九年）に至る。ただここでは、労働基準法の徹底といった「活用」の前提となる条件整備に力点が置かれており、女性の能力を労働市場で活用するための積極な誘導策と言えるまでのものではなかった。また、このころパートタイム労働の定義についての議論があり、一九六九年の建議において、「パートタイム」とは一般的にいつて、一日、一週あるいは一カ月の所定労働時間が、当該事業所のフルタイムの労働者より短く、その就業が規則的、自発的である労働者をさすものと考ええる」と定義付け「パートタイム雇用は、短時間の雇用をさすものであつて、身分的な区分でないことを明確にし、その周知徹底を図ること」としていることは注目される。

パートタイム労働と同様、女性にとつての働き方の一つとしてこの時期に広がっていったのが「内職」であった。女性労働政策の立場から内職公共職業補導所を通じた相談あつせんや、各種調査が行われている中、一九七〇年に制定された家内労働法に基づき、労働基準行政の一環として最低工資の設定や安全衛生対策等が進められていった。同じ政策対象について労働基準行政が監督の立場で、女性労働行政が啓発、援助の立場で政策展開した点については、労働基準法と相似点がある。

パートタイム労働者や家内労働者に係る政策議論が建議や立法によって一段落した後の一九七二年、女性労働政策をテーマとする単独立法「勤労婦人福祉法」が生まれた。ここでは、パートタイム労働に限らず女性が就業すること全般について「産業経済その他の社会的要請に応ずることであり」「一般的には助長すべきである」(2)との女性労働者の「活用」の意識のもとで、立法が行われた。ただ、「勤労婦人福祉法」は題名でもわかるとおり「福祉」の視点を前面に出した法律となった。

その理由としては、特に家庭を持つ女性が働くことに対する国民の様々な見方が存在し、政府が法律で女性の就業を奨励することは、政治的にも難しかったということが考えられる。かくしてこの法律は、基本法的性格を帯びつつ「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図る見地から」、特に「職業生活と家庭生活との調和」に力点を置いた内容となった。その目玉となった育児休業に係る規定も、他の育児のための便宜の供与とともに導入を促す努力義務規定で、「福祉」の視pointの色濃いのだった。

一方、一九七五年に議員立法で生まれた特定職種育児休業法(3)は、育児休業制度導入による「継続的な勤務」の確保を通じた人材の確保といった「活用」の視点を打ち出して、誕生した。教員、看護婦(当時)、保母(当時)といった特定職種の公務員が主たる対象だったが、この法律で初めて育児休業と雇用の「継続」が法律上の概念として結びつくことになった。

### (3) 「正義」視点内のパラダイム転換に苦闘した変革期(一九七五年～一九八六年)

国際婦人年から男女雇用機会均等法の施行までの時期である。

この時期は、国際婦人年から女子差別撤廃条約採択に至る動きの中で、国内的にも「正義」視点の内容が大きく変化した。一九六七年の婦人差別撤廃宣言では未分化だった母性保護とその他の女性保護が、世界行動計画策定を契機に明確に分けられ、母性保護は「男女不平等な待遇とみなされるべきではない」とされる一方、女性のみを対象とする保護立法は「科学的、技術的見地から再検討を加え、必要に応じ改訂廃案、又は全ての労働者へ」の適用拡大が求められた(4)。また一連の過程で、雇用の分野で何が男女差別的取り扱いであり禁止されるべきかについて明確になっていった。

政府も、女性団体などの努力にこたえて批准を前提とした署名に踏み切り、批准に向けての条件整備をしていくことになった。国内の女性労働政策も、労働基準法研究会や、男女平等問題専門家会議、婦人少年問題審議会といった場での長い議論を経て「保護」視点から「平等」視点へとパラダイム転換を行った。

もちろん、「保護」視点から「平等」視点への変化は、決してスムーズに起こったわけではなく、この変化は企業を大いに戸惑わせたが、女性労働者の中から「保護か平等か」の二者択一に異議が唱えられた。その背景には、男性の長時間労働や保育所整備の遅れ、更には残存する固定的役割分担意識の

ために実態として女性が家庭責任を負わざるを得ないといった環境の下で、女性労働者の中には時間外労働の規制等の「保護が外されたら働くことができない」人々が多く存在していた事実がある。特に留意が必要なのは、この当時の労働時間法制では一週四八時間が基本であり、現在と基盤となる労働条件がそもそも異なっていたことである。

一方で企業経営においては、長期勤続を期待する男性労働者を基幹的労働力に位置づけジョブローテーションで育成する一方、女性労働者については、その勤続年数等の就業実態等から短期勤続を前提として補助的な労働者と位置付けていた、いわゆる日本的な雇用管理が大企業中心に定着していた。そのため、その手法そのものが男女雇用機会均等法によって見直しを迫られるのではないかと危惧が広がり、「強い均等法には反対」という意見といわばセットの形で「保護が必要な状態のままで平等取り扱いはできない」との主張となった。



結局、実際に成立したのは、募集、採用や配置、昇進について努力義務となった男女雇用機会均等法と、保護規定を多く残存させた改正労働基準法で、一九八六年の施行時点では「保護」視点から「平等」視点への即時の全面的な転換は実現しなかった。これは女性労働者の意識や就業の実態、そして日本企業の雇用管理の実態を反映した結果ともいえる。

ところで、母性保護以外の保護規定の廃止ないし緩和は、女性労働者の能力の発揮等を実現する条件ともなるものであり、その意味で「活用」の視点も含まれた政策だ。この時行われた指揮命令者や専門業務従事者に対する時間外・休日労働や深夜業の規制の解禁がその一つの例であり、そのほかにもタクシードライバー等業界団体等から女性労働者たち本人もそれを望んでいたとして深夜業の規制の緩和の要望があったものの等の解禁が行われている。

この時期には、並行してパートタイム労働対策の検討が行われたことも特筆される。男女雇用機会均等法が、いわば正社員の女性労働者を企業の中で個人の意欲と能力に応じ男性労働者と正當な競争が可能な立場に置くことを主眼としたものであったのに対し、一九八四年の「パートタイム労働対策要綱」に至る検討の方向は、非正社員の典型であるパートタイム労働者として働く女性労働者を念頭に、パートタイム労働者として通常の労働者とは異なる雇用管理が行われていることを前提としつつ、労働条件の明確化等による就業環境の整備や職業指導・職業相談・講習といった援助によりその「福祉」



を増進し能力を「活用」する対策を模索したものと見える。

さらに、行政改革に端を発する一九八四年の婦人少年局の婦人局への改組は、おりしも行われた男女雇用機会均等法の立案作業と相まって、「女性労働政策」を発展させていくきっかけとなった。特に、パートタイム労働対策もその所掌として明確化したことで、次期以降の様々な政策発展につながると言える。

#### (4)「活用」視点が顕在化し「正義」視点の平等が進んだ発展期（一九八六年～二〇〇一年）

男女雇用機会均等法施行から雇用均等・児童家庭局誕生までの時期である。男女雇用機会均等法により、勤労婦人福祉法以来一〇数年ぶりに女性労働関係の法政策が改まったことを契機に、この時期には活発に新たな法政策が展開された。

一つは、一九九二年施行の育児休業法の立法を契機とした職業生活と家庭生活の調和関係の法政策の進展である。育児休業法は、勤労婦人福祉法、男女雇用機会均等法と引き続いて努力義務

にとどまっていた育児休業に係る規定を、男女労働者の法的権利に仕立て上げた。またこの法律は、おりからの労働力需給のひっ迫も背景に、育児休業による雇用の継続を労働者の「福祉」ととらえるだけでなく「経済社会の発展に資する」ものとして「活用」の視点を顕在化させた。意識調査を見ても

「子どもができてみずと職業を続ける方がよい」との意見が一九八四年から一九九二年にかけて二割を超えるようになっていき、日本の雇用慣行が成熟する中で男性と同じように長期継続雇用のメリットを享受しようとする女性が増え、その割合を占めるようになったことを反映した政策とも言える。

時をおかず介護休業についても権利の法制化を図る改正が行われ、育児・介護休業法として一九九九年に完全施行された。こうして、労働者が育児や家族の介護で就業を中断することなく継続して能力を発揮するというふうになつたことを明確にした。この「活用」の視点が明確になっていく。

また、この改正の過程において、従来男女雇用機会均等法に位置づけられていた女性労働者の再就職の援助や、働く婦人の家といった労働者の「福祉」あるいは「活用」に係る政策が、育児介護を行う男女労働者を対象としたものに改められ、育児・介護休業法に盛り込まれた。

二つ目として、パートタイム労働法の制定がある。前期の終わりにパートタイム労働対策綱が出されて本格的に始まったパートタイム労働対策は、もともと女性が職業生活と家庭生活の調和を図りつつその能力を発揮することができる就業形態として婦人少年局

において早くから認識されていたこともあり、対象を女性に限定しない政策であるにもかかわらず、一九八四年に発足した婦人局の政策の一つの柱となつていった。立法の試みは一九八九年の労働大臣告示としてのパートタイム労働指針を経て、結局一九九三年施行のパートタイム労働法で結実した。ただ、このパートタイム労働法において

「活用」の政策視点が育児・介護休業法ほどは明確にうちだされることはなかった。パートタイム労働者について「均等取り扱い」を求める等「正義」視点での施策展開を求める労働者側と「活用」を前面に押し出す使用者側の間の調整が難しく、結局「福祉」で説明することとなったという経緯もある。

しかし、配偶者特別控除の導入等、この時期の政府政策全体は、女性がパートタイム労働の形で能力発揮をしやすくなる方向、まさに「活用」の視点で動いており、これがパートタイム労働者の増加につながった面もある。この時期の意識調査を見ても、女性の働き方としては出産などでいったん退職した後、再就業型を支持する意見が依然として多く、そのような国民意識が反映された政策とも言える。

さらに、この時期にはもう一つの大きな変化があった。一九八六年施行の男女雇用機会均等法では未完了であった「保護」から「平等」への変換を完了することを目的とした、男女雇用機会均等法政策の進展である。この分野の政策の進展は、一九九一年の「コーズ別雇用管理の望ましい在り方」や一九九三年のセクシュアル・ハラスメントについての概念整理をホップ、一九

九四年の均等法指針及び女子労働基準規則改正をステップとして、一九九七年の男女雇用機会均等法改正（一九九九年完全施行）で大きなジャンプを見た。この改正で雇用の各段階での男女差別が禁止され、母性保護以外の保護規定は原則廃止されたのである。また、この改正に伴い、勤労婦人福祉法時代から継続して盛りまれていた、職業指導等並びに職業能力の開発向上等の就業援助規定や相談・講習等に関する規定等、女性労働者の「福祉」や「活用」のための法政策が切りはなされ、

育児や介護を行う男女共通の政策に仕立て直されて育児・介護休業法に移された。

また、パートタイム労働対策とともに一九八四年の組織改編で婦人局（女性局）の所掌となった家内労働関係政策が発展する形で、IT化の進展を反映した在宅ワーク政策が生まれる等、この時期は様々な「女性労働政策」が生みだされた時期でもあった。

(5)「福祉」視点及び「正義」視点の広がりとともに政策効果が問われる転換期（二〇〇一年～）

雇用均等・児童家庭局発足以降の時期である。

省庁再編に伴う局の統合以降のこの時期は、女性労働政策に「福祉」の視点の拡大がもたらされた時期と言つていい。おりからの出生率の一層の低下等により、少子化対策に大きな関心が集まり、たびたび省庁横断的な検討の場が設置され政策パッケージが打ち出されるようになったことがその誘因となつたといえる。その中で、「仕事と生

活の調和」に係る対策の必要性が強調され、「ワーク・ライフ・バランス」とも言いかえられ、「仕事と家庭の両立」よりも広い、男性や子供のいない者にも適用されやすい概念として打ち出されていった。

しかし、一番大きく「仕事と生活の調和」対策の受け皿として充実を求められた法政策は、結局育児・介護休業法であった。同じ少子化対策である保育施設サービスの充実や児童手当等の経済的支援の充実など、児童福祉関連施策をも所管する雇用均等・児童家庭局が、それらの対策と「車の両輪」をなすとされた育児・介護休業法に基づく両立支援対策の拡充に向かったのは、いわば必然ともいえるべきことであった。

この時期に育児・介護休業法の改正は三回（二〇〇二年、二〇〇五年、二〇一〇年施行）行われ、急速に政策メニューを増加充実させていった。育児休業制度だけをとってみても不利益取り扱い禁止や保育所入所不能時の休業期間延長、両親がともに休業する場合のパパママ育児プラス、休業制度の期間雇用者への適用拡大等大幅に拡充されている。そのほか、時間外・休日労働の制限、所定外労働の免除、看護休暇の創設と拡充、介護休暇の創設、短時間勤務制度の対象拡大と義務化など、まさに多様なメニューを用意して労働者の選択が可能となるように組み立てられていった。特に直近二〇一〇年施行の改正には、パパママ育児プラスや専業主婦（夫）除外規定の廃止といった、政策的に男性の育児休業を促進する狙いを持つものが含まれることも注目される。

これらの改正においては、全体として、女性労働者が育児等の家族的責任を果たしつつ雇用を継続する上で必要不可欠となる内容に加え、労働者が子どもを持つことに「明るい展望」を持つようするための、様々な支援策が整備されたと言っている。その意味で、育児・介護休業法の規定は、労働条件について労働者に請求権を与えたり、使用者に義務を課したりするものではあるが、労働者自身の命や健康を守るための最低基準を構成する労働基準法とは趣をいっそう異にし、子育てを行う労働者が「子どもとの時間を確保することができると」などによる労働者の福祉を増進することを目的にした「福祉」視点での政策の性格を強めたと言える。

このこと自体は、長年仕事と子育ての両立に苦闘してきた多くの女性労働者には福音である一方で、様々な拡充されたメニューのなかには、「この措置がなければ（女性）労働者が育児や介護のために仕事を辞めざるを得なくなるかもしれない」とはいきれないものも増えた。特に育児休業に関し育児休業給付制度の改正<sup>5)</sup>等もあつて継続雇用の確保の意味合いが相対的に低下する等「活用」視点がとらえにくくなったと言える。

次に、「正義」の視点の拡大についてみると、二〇〇七年施行の改正で片面性を解消し、間接差別の規制にも及んだ男女雇用機会均等法や、二〇〇八年施行の改正でパートタイム労働者についての差別的取り扱い禁止の規定を創設したパートタイム労働法において顕著にみることができると、パート

タイム労働法では、長い間の懸案であったパートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡処遇の確保の仕組みが法制化される中で、一定の場合にパートタイム労働者に対する通常の労働者との差別的取扱いの禁止を規定するものであつた。

以上のようにこの時期均等三法の拡充は進んだが、これらの法改正後においても、わが国におけるワーク・ライフ・バランス、男女労働者間の事実上の平等、パートタイム労働者と正社員との処遇格差改善等の政策目標に向かつて大きく前進したとは言えない状況にある。

例えば、出産後継続就業する女性の割合が低く、依然として「就労と出産・子育ては二者択一」の状態になつていけるのではないかとといった疑問が投げかけられている。また、女性の管理職登用の進捗も十分とはいえず（役職者に占める女性割合は、部長級四・二％、課長級七・〇％）、男女の賃金格差も依然として大きい（一般労働者の所定内給与で男性を一〇〇とした時女性六九・三）<sup>6)</sup>といった実態にとどまつている。したがつてこの時期は、法政策の進展がみられる一方その政策効果については様々な角度からの検証が求められるようになった時期でもあつた。いかに法律制度の拡充を実態の改善につなげるかが問われるようになってきたともいえる。

## 4 各時期

### (1) 各時期の概観の総括

各時期ごとの政策展開を見ていくと、

それぞれの時期において、一貫して、「正義」の視点は存在したが、一九五二年以降の時期においてはこれに「福祉」や「活用」の視点が加わり、一九八六年以降特にその厚みが増していったということが出来る。またこれら三つの視点の相互関係も時期ごとに変化があり、例えば一九七五年から一九八六年の時期は「正義」の視点到注目が集まった時期、一九八六年から二〇〇一年は「活用」の視点的度合いが相対的に高まった時期、二〇〇一年以降は「福祉」の視点到ウェイトが置かれた時期という風に三つの視点の間のバランスが変化してきた様子を見ることが出来る。

また視点の内容も、一九七五年の国際婦人年を契機に「正義」視点について「保護」から「平等」へのパラダイム転換が始まり、その後母性保護を除き「平等」へ収斂していく等の変化があり、「福祉」の視点も、二一世紀に入り、福祉によつてもたらされる満足の内容が、職業生活という面の満足から育児や介護といった生活面での満足へとウェイトが移つて行く等の変化が見られた。「活用」視点についても、高度成長期以降や間接的な形で始まり、一九七五年の特定職種育児休業法や一九九二年施行の育児休業法で「雇用の継続」の形で顕在化し、その後の改正で少しずつ内容を拡大しつつ影が薄くなっていった。

このような変化の原因としては、我が国の社会経済状況とそれを反映した女性労働者の就業実態、さらに女性労働政策に関連する諸外国の動き、少子化対策などの労働に関係の深い政策上



(2) 政策視点の変化以外の要素—両面性の増大

以上のような政策視点の変化の外にも、六五年余の間の女性労働政策の展開においては大きな変化が起こっている。それは、「片面性」の減少、あるいは「両面性」の増大とも言うべき現象である。

女性に対する保護にせよ、男性との差別的取り扱いの解消にせよ、職業生活と家庭生活との両立にせよ、政策のスタート時には明確に女性だけを対象にしていた政策が、その後の政策展開において次第に男女双方を対象にした

り、両面性を持つようになっていった。このきっかけとなったのは、女子差別撤廃条約の批准のための条件整備として行われた男女雇用機会均等法あるいは労働基準法改正の作業においてである。さらに、一九八一年に採択され

たILO第一五六号条約即ち「家族的責任を有する労働者の機会均等及び平等待遇に関する条約」は、家族的責任を有する男女労働者間及び家族的责任を有する労働者との労働者の間のいづれもについて、機会均等及び実際のな平等の実現を志向するものだった。この条約の批准をも意識して立法された一九九二年施行の育児休業法は、様々な例外的措置を包含しながら男女の双方に育児休業の権利を与えるものだった。以降職業生活と家庭生活の両立を支援する仕組みは常に男女労働者を対象としつつ充実していった。また、女性により多く育児・家事責任が求められる重い負担となっていることに着目して男女雇用機会均等法においていた支援措置、即ち再就職の援助や職業指導、職業能力の開発向上の配慮の規定は、家族的責任を有する男女労働者のための措置に変更され育児・介護休業法に移されて行った。

男女雇用機会均等法自体も、諸外国の動向などを踏まえて男女双方に対する差別禁止の法制化が志向され、「女性についての差別の禁止のみである限り、女性についてのみの保護という福祉的色彩をもつて受け止められることも避けられない」<sup>7)</sup>とまで言われて二〇〇七年の改正に至った。

3 義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業等に関する法律  
4 国連「世界行動計画」(一九七五年)  
5 育児休業給付は、一部が休業終了後に支払われる仕組みだったが、二〇一〇年四月開始の育児休業から、すべてが休業中に支払われるようになっていた。  
6 以上二種のデータは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(二〇一〇)  
7 「男女雇用機会均等政策研究会報告書」(二〇〇四)  
8 伊崎典子「労働政策レポート9 女性労働政策の展開—「正義」活用「福祉」の視点から」(二〇一〇) 独立行政法人労働政策研究・研修機構  
9 女子差別撤廃条約で設けられた条約実施状況をモニタリングするための機関

(3) 女性労働政策の今後

最後に、今後に向けての課題と考えられる点について触れておく。

詳しくは拙稿『女性労働政策の展開—「正義」活用「福祉」の視点から』<sup>8)</sup>をご参照いただきたいが、大きく言うと、①女子差別撤廃委員会<sup>9)</sup>が二〇〇九年に我が国について勧告しているように、女性労働者の能力発揮の支援等のポジティブ・アクションを国としてもっと進め、女性労働者の「活用」の視点を再び顕在化させること、②両立支援政策については、男女間の利用格差の問題に留意し、男性の利用の拡大にさらに注力すること、③均等の促進と両立支援の相互関係を強く意識した政策展開を図ることの必要性を挙げておきたい。

[注]

1 John Rawls, "A Theory of Justice" (1971)

2 「婦人の就業に関する懇話会報告」(一九七二)

プロフィール

伊崎典子

(きよ・のりこ)

労働政策研究・研修機構主席統括研究員  
一九七九年労働省入省。一九九七年職業安定局外国人雇用対策課長。一九九八年女性局庶務課長。二〇〇一年厚生労働省職業安定局業務指導課長。二〇〇二年厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長。二〇〇九年厚生労働省雇用均等・児童家庭局長。二〇一〇年より労働政策研究・研修機構で研究業務に従事。