

第2章 男女雇用機会均等法のあゆみ

I 制定時の男女雇用機会均等法の概要

(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女子労働者の福祉の増進に関する法律)

1. 法律全体の構造(制定時)

制定時の均等法は、以下のような構造でした。

第1章 総則 (目的・基本理念・関係者の責務)

第2章 男女の均等な機会及び待遇の確保 (「募集採用」・「配置昇進」は努力義務、「教育訓練」・「福利厚生」は一部禁止)

第3章 女子労働者の就業援助 (母性健康管理・働く婦人の家・再雇用支援等)

第4章 雑則 (行政指導・報告徴収など)

以下、主要条文の概要を整理します。

第1章 総則

条文	内容(制定時)
第1条(目的)	雇用における男女の均等な機会・待遇の確保と、女子労働者の福祉増進を目的とする。差別撤廃と福祉促進が併存する独特の目的規定。
第2条(基本理念)	この法律による女子労働者の福祉の増進は、母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることを本旨とする。

第2章 男女の均等な機会及び待遇の確保

条文	内容(制定時)
第7条(募集・採用)	女性に対する差別的取扱いをしないように努める (努力義務)。
第8条(配置・昇進)	配置・昇進について女性を差別しないよう努める (努力義務)
第9条(教育訓練)	一部の教育訓練についてのみ「差別禁止」。ただし範囲は限定的。
第10条(福利厚生)	一部の福利厚生措置についてのみ「差別禁止」。
第11条第1項(定年・退職・解雇)	女性を理由とする差別的取扱いを禁止。(制定時における数少ない「強行規定」。)
第11条第2項(婚姻・妊娠・出産等)	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇を禁止 (不利益取扱いの禁止規定はまだない)

理由とする解雇禁止)	
第13条(自主的解決)	8～11条の事項につき苦情があった場合、事業主と女性労働者間で自主的解決を図ることを基本とする。
第14条(紛争解決の援助)	行政による助言・指導が可能。ただし強制力なし。
第15条(調停)	調停は「双方の同意」が必要。実効性が極めて弱い制度。

第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

条文	内容(制定時)
第26条(母性健康管理)	妊娠中・産後の女性が保健指導・健康診査を受けるための時間確保できるような配慮について、事業主の努力義務。
第28条(育児休業の普及等)	事業主は、女子労働者について、必要に応じて育児休業の実施その他の育児に関する便宜供与するよう努める。
第30条(働く婦人の家)	国・自治体は「働く婦人の家」(女子労働者の福祉に関する事業を総合的に行うことを目的とする)を設置するよう努める。

第4章 雑則

条文	内容(制定時)
第33条(報告徴収等)	行政は、報告を求め、助言、指導、勧告をすることができる(罰則なし)

II 改正内容の整理—1985年制定から2026年改正まで

1. 1985(昭和60)年制定時の男女雇用機会均等法の法構造

(1) 制定の形式と性格

1985(昭和60)年に成立した男女雇用機会均等法は、**新たな独立法として制定されたものではなく、「勤労婦人福祉法の一部改正」という形で成立した法律**でした。このこと自体が示すとおり、制定当初の均等法は、雇用における**完全な法的平等の確立**というよりも、**勤労婦人の地位向上・福祉の充実を図るという福祉的・政策的性格**を色濃く残した法律でした(「働く婦人の家」など、福祉施策が章として存在していました)。

(2) 制定時(1986(昭和61)年施行)の規制内容

・女性差別禁止は「限定的」

禁止されていたのは

- 一部の教育訓練
- 一部の福利厚生

定年・退職・解雇　のみ。

・募集・採用・配置・昇進は「努力義務」

→ 実効性は極めて弱い、として批判されていました。

(3) 性別規制の「片面性」

制定時の均等法は、

「女性であることを理由とする不利益な取扱い」

のみを問題とし、男性に対する性別差別については、法の射程外でした。

→ 女性保護的・片面的な平等法でした。

(4) 紛争解決制度

調停制度が設けられましたが、開始には「双方の同意」が必要であり、実効性が極めて弱い制度でした。

2. 1997(平成7)年改正(1999(平成11)年施行)

(1) 最初の大改正の意義

1997(平成7)年改正は、均等法の歴史の中で本質的な転換点と言えます。

(2) 法律名称の変更

この改正により、「勤労婦人福祉法」という枠組みは廃され、法律は名実ともに「男女雇用機会均等法」として再編されました。

ここで初めて、女性福祉法的性格は払拭され、雇用平等を目的とする法律へと位置付け直されました。

(3) 差別規制の本格化

1997(平成7)年改正により、

- 募集・採用
- 配置・昇進
- 教育訓練
- 福利厚生
- 定年・解雇

について、性別を理由とする差別的取扱いの禁止が明文で規定されました。

→ 努力義務中心の法から、禁止規定を中核とする法へと転換しました。

(4) 性別規制の「双方向化」

この改正により、女性に対する差別のみならず、男性に対する性別差別も禁止されることとなりました。

→ 均等法はここで初めて、男女双方向の雇用平等法となりました。

3. セクシュアルハラスメント規制の段階的発展

(1) 制定当初: 明文規定なし

1985(昭和60)年制定時の均等法には、セクシュアルハラスメントに関する明文の規定は存在しませんでした。

(2) 1997(平成7)年改正: 配慮義務の導入

平成7(1997)年改正により、初めて、職場における性的言動への配慮義務が規定されました。

→ この段階では、防止措置は義務ではなく配慮すべき事項として位置付けられていました。

(3) 平成18(2006)年改正(平成19(2007)年施行): 義務化

平成18(2006)年改正により、

- セクハラ防止措置は事業主の法的義務として明文化(現行第11条)され、
- 方針の明確化・周知
- 相談体制の整備
- 迅速かつ適切な事後対応

が義務として課されることとなりました。

→ セクハラ対策は、ここで初めて実効性ある規制となったものと評価されています。

4. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い規制の深化

(1) 判例の蓄積

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの違法性については、従来から個別判例が存在していましたが、法理が明確に確立されたのは2014(平成26)年10月23日の最高裁判決(広島中央保健生協事件最高裁判決)でした。この判決は、妊娠・出産・育児休業等を「契機として」行われた処遇変更があった場合、原則として妊娠・出産等を理由とするものであると推定するという法理を示したものとして注目されました。

(2) 法改正の展開

妊娠・出産等に関する不利益取扱い規制が大きく進んだのは2006(平成18)年改正(平成19年施行)であり、この改正により、妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇が禁止され、妊娠中または出産後1年以内の解雇は、事業主に反証がない限り無効と推定する規定が設けられていました。

さらに、上記平成26年最高裁判決の内容を反映し、2015(平成27)年に通達が改正され、「妊娠・出産等を契機として不利益取扱いが行われた場合には、原則として『理由として』行われたと解する」ことが明確にされました。

5. 2020年代: ハラスメント法制の統合と強化

(1) パワハラ防止法との並立

- 労働施策総合推進法によるパワハラ防止義務
- 均等法によるセクハラ防止義務

が整理され、ハラスメント対策が体系化されました。

(2) 令和7(2025)年改正:就活セクハラ防止措置の義務化

令和7(2025)年改正により、

- 求職者・学生等に対する
就活セクハラ防止措置

が、事業主の義務として新たに明記されました。

→ 均等法の射程は、「雇用管理」だけでなく採用過程・雇用への入口にまで拡大しました。

6. 発展の総括

男女雇用機会均等法は、

- ① 女性福祉法的制度として出発し
- ② 理念法から禁止法へ転換し
- ③ 片面的規制から双方向規制へ進化し
- ④ 個別差別規制から職場環境管理責任へ深化し
- ⑤ 採用前段階まで含む包括的平等法へと発展してきた

といえるでしょう。

男女雇用機会均等法の改正内容(1985~2020年代)

制定年 (施行年)	改正の概要	主な改正内容	実務上のポイント
1985(昭和 60)年 (1986(昭 和61)年)	均等法の出発点	・勤労婦人福祉法の大改正として均等法が成立 ・募集採用・配置昇進は努力義務 ・教育訓練(一定)、福利厚生(一定)、定年・解雇は差別禁止 ・結婚・妊娠・出産退職制禁止 ・紛争解決援助・調停制度の創設	・実効力は弱く、「理念法」的性格。 ・女性保護規定(労基法)と平等法制の折衷。
1997(平成 9)年 (1999(平 成11)年)	「努力義務中心」から「禁止法」へ	・募集採用・配置昇進・教育訓練の女性差別禁止化(努力義務→禁止) ・女性優遇も原則禁止(職域固定化の防止) ・ポジティブアクションの法的根	・法律名を「男女雇用機会均等法」に変更(福祉法的色彩が後退)。

		<p>拠整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントへの配慮義務新設 ・母性健康管理措置の義務化 ・調停制度の改善(片側申請でも開始可能) ・違反事業主への企業名公表制度新設 	<ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用段階の運用見直しが必須。 ・セクハラ相談体制整備が必要に。
<p>2006(平成18)年</p> <p>(2007(平成19)年)</p>	<p>性差別禁止法としての完成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・差別禁止の対象を男女双方に拡大(双方向化) ・差別禁止の対象範囲を拡大(降格、職種変更、雇用形態変更、退職勧奨、契約更新などを追加) ・間接差別の一部禁止(省令列挙方式) ・妊娠・出産等を理由とする差別禁止の強化: <ul style="list-style-type: none"> - 解雇禁止事由の追加 - 解雇以外の不利益取扱い禁止 - 妊娠中～出産後1年の解雇は、事業主の反証がなければ無効(推定規定) ・セクハラ防止が措置義務化(防止・相談体制・事後対応) 	<ul style="list-style-type: none"> ・実務上、雇用管理全般の点検が必須に。 ・評価制度・配置基準等に間接差別要件の確認が必要。 ・妊娠・出産を理由とする不利益取扱い規制が飛躍的に強化。
<p>2015(平成27)年</p> <p>通達改正</p>	<p>妊娠・出産等の不利益取扱い法理の明確化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2014(平成26)年最高裁判決を踏まえ通達改正 ・妊娠・出産を「契機として」不利益取扱いが行われた場合、原則として違法との推定法理を行政に明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・“契機→理由”の推定が行政実務の中心に。 ・人事措置の説明責任が実務上非常に重くなる。
<p>2016(平成28)年</p> <p>(2017(平成29)年)</p>	<p>マタハラ防止の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等に関する周囲の就業環境害悪行為(マタハラ)について、防止措置義務化 	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ同様にマタハラの防止措置(方針・相談・再発防止)が必須に。
<p>2019(令和元)年</p>	<p>ハラスメント規制の統合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ・パワハラ防止義務(労働施策総合推進法)と整合 	<ul style="list-style-type: none"> ・均等法・パワハラ法制の体系化により、

(2020(令和2)年)		・セクハラ相談を理由とする不利益取扱いの禁止などを追加	相談窓口運用の統合が必要。
2025(令和7)年 (2026(令和8)年)	求職者セクハラ(2025改正等)	・求職者・学生等を対象としたセクハラ防止措置の義務化(2025年施行予定)	<ul style="list-style-type: none"> • 採用段階の管理体制強化。 • 社外(学校・人材紹介)と連携した相談体制が必要。

男女雇用機会均等法の変遷

事項	S60制定時	H9改正後	H18改正後	H28改正後	R元改正後	R7改正後
募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)			
配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)	配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記		
教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)			
福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)			
定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)			
① 降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]			
間接差別②	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]			
女性のみ・女性優遇	適法	女性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止(ポジティブ・アクションは可(女性))			
妊娠等による不利益取扱い③	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得その他の理由による不利益取扱いを禁止	・妊娠・出産・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効		
ポジティブ・アクション	[規定なし]	事業主の取組に対する国の奨励	事業主の取組やその開示に対する国の奨励			
セクシュアルハラスメント対策④	[規定なし]	事業主の配慮義務(女性労働者を対象)	事業主の配慮義務(男女労働者を対象)			左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止 ・自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応の努力義務
求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策⑤	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]			事業主の措置義務 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・求職者等からの相談への対応に際して事実を述べたことを理由とする労働者への不利益取扱いを禁止
妊娠・出産等に関するハラスメント対策⑥	[規定なし]	[規定なし]	[規定なし]			左記に加え、 ・国、事業主、労働者の責務を規定 ・相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止
母性健康管理⑦	事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務			
調停	・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①④⑦が対象(募集・採用を除く)	・一方申請が可 ・①④⑥⑦が対象(募集・採用を除く)		・一方申請が可 ・①⑦が対象(募集・採用を除く) ※求職者等と事業主との紛争を除く
制裁	[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	企業名の公表(①④⑦が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料	・企業名の公表(①④⑥⑦が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料		・企業名の公表(①⑦が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日	S61.4.1	H11.4.1(母性健康管理のみ) H10.4.1)	H19.4.1	H29.1.1	R2.6.1	R8.10.1