

## 第3章 均等関係法令の展開

### 1. 概説——均等法を起点とする法体系の広がり

男女雇用機会均等法は、日本における雇用平等法制の出発点です。しかし、均等法の制定と改正の過程で明らかになったのは、「差別をしてはならない」という規範だけでは、現実の職場における不平等や就業継続の困難さを十分に解消できないという事実でした。

とりわけ、妊娠・出産・育児・介護といったライフイベント、雇用形態の多様化、職場環境におけるハラスメントなどの問題は、均等法単体では対応しきれず、これらを補完・発展させる個別法が段階的に整備されてきました。

こうして形成されたのが、いわゆる「均等関係法令」の体系です。

それは、

- 均等法を中核としつつ
- 両立支援
- 雇用形態間格差是正
- 職場環境整備
- 企業の自主的取組の促進

という分野ごとに役割分担された法体系であり、本章ではその展開を歴史的順序に沿って見ていきます。

---

### 2. 育児・介護休業法——均等法制定過程から切り出された「両立支援」の制度化

#### (1) 均等法制定過程での検討と断念

育児休業制度は、均等法の制定過程において当初から重要な検討事項でした。妊娠・出産後も働き続けるためには、休業制度の整備が不可欠であることは明らかでしたが、企業負担や制度運用への懸念が強く、均等法の中に育児休業制度を盛り込むには至りませんでした。

この結果、育児休業制度は均等法とは別立てで制度化されることとなりました。

#### (2) 育児休業法としての出発

平成3(1991)年に制定された育児休業法は、仕事と育児の両立を初めて法制度として位置付けた法律です。当初は制度利用の普及自体が課題であり、段階的な取得環境整備が重視されました。

#### (3) 介護休業制度の導入と法の発展

その後の改正により、平成7(1995)年には介護休業制度が導入され、法律名も「育児・介護休業法」と改められました。以後も、

- 取得対象の拡大
- 不利益取扱いの禁止
- 柔軟な働き方制度の導入

などが繰り返し強化され、同法は「両立支援法制」の中核を担う存在となっています。

---

### 3. パート・有期雇用労働法——雇用形態による格差是正の制度史

#### (1) パートタイム労働法としての成立

平成5(1993)年に制定されたパートタイム労働法は、女性を中心に増加したパートタイム労働者の処遇改善を目的としてスタートしました。当初は均等待遇の実現よりも、雇用管理の改善が主眼となっていました。

#### (2) 有期雇用労働者への拡張

その後、有期雇用労働者についても同様の問題が顕在化し、法律は対象を拡大してきました。これにより、雇用形態による不合理な格差を是正する法律へと性格を変えてきました。

#### (3) 働き方改革と同一労働同一賃金

平成30(2018)年の働き方改革関連法により、不合理な待遇差の禁止と説明義務が明確化され、「同一労働同一賃金」の考え方が制度として定着しました。

---

### 4. 次世代育成支援対策推進法——企業行動計画型立法の先行モデル

#### (1) 制定の背景

少子化の急速な進行を背景に、平成15(2003)年に制定されたのが次世代育成支援法です。本法は、個々の権利保障というよりも、社会全体で子育てを支える環境を整えることを目的とした政策法としての性格をもっています。

#### (2) 制度の特徴

本法の最大の特徴は、

- 企業に現状把握を求め
- 行動計画の策定を義務付け
- 取組を「見える化」する

という、行動計画型・情報開示型の手法を採用した点にあります。

#### (3) 均等関係法令における役割

次世代育成支援対策推進法は、育児・介護休業法を補完し、企業の自主的取組を促進する枠組みとして機能しています。

---

### 5. 女性活躍推進法——次世代育成支援対策推進法を継承・発展させた後発立法

#### (1) 制定の背景

均等法や育児・介護休業法の整備が進んだ後も、女性管理職比率の低さなど、構造的な男女格差は依然として残っています。この課題に対応するため、2015年に女性活躍推進法が制定されました。

#### (2) 次世代育成支援対策推進法との影響関係

女性活躍推進法は、その制度設計において、

- 現状把握
- 課題分析
- 行動計画の策定
- 情報公表

といった枠組みを採用しており、これは次世代育成支援対策推進法の構成・手法を明確に継承したものでした。

次世代育成支援対策推進法が「子育て支援」をテーマとしたのに対し、女性活躍推進法は「構造的な男女格差の是正」を対象とする点に違いがありますが、企業の自主的改善を促す政策法としての設計思想は共通しています

### (3) 均等法との関係

女性活躍推進法は、均等法 8 条のポジティブ・アクションを制度的に具体化し、均等法だけでは解消しきれない格差に対応する役割を果たしています

---

## 6. 労働施策総合推進法(パワーハラスメント関係)——職場環境整備の法制化

### (1) パワハラ問題の顕在化

セクシュアルハラスメントへの対応が進む一方で、パワーハラスメントが新たな社会問題として浮上していました。

### (2) 法制化の経緯

令和元(2019)年改正により、労働施策総合推進法において、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務として明文化されました。

### (3) 均等法との関係

職場の力関係を背景とするパワーハラスメントが社会問題化する中、令和元(2019)年改正により、パワハラ防止措置が事業主の義務として法定化されました。

均等法のセクハラ規制と並び、職場環境を包括的に規律する法制度として位置付けられています。

---

## ○小括

均等関係法令は、男女雇用機会均等法を雇用分野における基本的枠組みとし、そこから派生する個別課題に対応する形で、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法、女性活躍推進法などの関連法令が整備されてきました。これらは相互に補完し合いながら、雇用における均等・公正を実現する体系として発展してきたとすることができるでしょう。

ただし、均等関係法令については、以下の各章で説明するように、多くの問題を解決できておらず、いまだ不十分な内容であるとの指摘を受けています。

そういう意味では、制定された際に「みにくいアヒルの子」と評された男女雇用機会均等法は、「美しい白鳥」に育ったとの評価をすることはできないかもしれません。

近年も法改正がなされるなど、均等関係法令は、いまだ成長過程であり、今後「美しい白鳥」に育ってゆくかどうかは、これからの私たちにかかっているのではないのでしょうか。

