経営者のための女性力活用塾（第6回）

近代以降の女性の立場・権利を法律的に考える

2017.03.15

今回は、第5回で解説した歴史的変遷の「近代（「戦後」以降）」の部分を引き継ぎ、女性の立場・権利を法律的な観点から説明していきます。

下表のように、まず女性に関係する主な法律や諸策を、戦後以降時系列にまとめました。終戦以降女性の立場がどのように守られてきたか、あるいは守られてこなかったかが、法律を通してより具体的に分かるように示しました。

西暦(元号)	内　容
1947(S22)年	「労働基準法」公布・施行
1972(S47)年	「勤労婦人福祉法(後の「男女雇用機会均等法」)」公布・施行
1975(S50)年	・「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」成立 ・「国際婦人年世界会議」開催 ・第27回国連総会にて「国際女性(婦人)年」決議
1979(S54)年	第34回国連総会にて「女子差別撤廃条約」採択
1985(S60)年	・「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(「勤労婦人福祉法」より改題、後の「男女雇用機会均等法」)」成立(S61年施行) →【主な内容】募集や採用、昇進等について、男女を均等に取り扱うことを「努力義務」とする／教育訓練や定年・退職、解雇について、女性であることを理由にした差別の禁止など ・「女子差別撤廃条約」批准
1986(S61)年	第1回男女雇用機会均等月間 →【主な内容】毎年6月1日～30日の間、男女雇用機会均等法の理解や女性差別意識の改善を深め、職場や会社内での男女雇用に関する均等的取り扱いの実現を目指す月間とする
1992(H4)年	「育児休業等に関する法律(育児休業法)」施行 →【主な内容】性差による役割分担意識をなくすべく、女性のみならず男性にも育児の権利を保障するなど
1993(H5)年	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」公布・施行
1995(H7)年	「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」成立(H11年施行) →【主な内容】「育児」のみならず、「介護」に関する規定の追加(「介護休業」の努力義務化)
1996(H8)年	内閣府「男女共同参画2000年プラン」策定
1997(H9)年	・「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(改正男女雇用機会均等法)」成立(H11年施行) →【主な内容】女性に対する差別の「努力義務規定」が「禁止規定」に／「ポジティブ・アクション」や「セクハラ」に関する防止義務規定の創設など ・「労働基準法」内「女子保護規定」の撤廃
1999(H11)年	・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「改正育児・介護休業法」施行 →【主な内容】「介護休業」の義務化／「深夜業」の制限の創設など ・「男女共同参画社会基本法」施行
2000(H12)年	・「ストーカー規制法」施行 ・国連特別総会「女性2000年会議」開催
2001(H13)年	「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」施行
2003(H15)年	「母子及び寡婦福祉法」の一部改正・施行
2004(H16)年	「DV防止法」改正
2005(H17)年	・「改正育児・介護休業法」施行 →【主な内容】対象労働者の拡大(期間雇用者への拡大)／育児休業期間の延長(子1歳→1歳6カ月)／介護休業に関する期間・取得回数制限の緩和／子の看護休暇の創設など ・第9回「世界女性会議」開催
2007(H19)年	・「改正男女雇用機会均等法」施行 →【主な内容】性差別禁止の範囲の拡大(男女双方の差別禁止など)／妊娠を理由にする不利益取り扱いの禁止／セクハラ対策の強化(男性に対するセクハラも対象・雇用管理上の措置の義務化)など ・「改正育児・介護休業法」施行
2009(H21)年	「改正育児・介護休業法」成立(H22年施行)
2010(H22)年	「改正育児・介護休業法」施行・一部施行 →【主な内容】育児中の短時間勤務制度および所定外労働の免除の「義務化」／子の「看護休暇制度」の拡充／父親の育児休業取得促進策(「パパママ育休プラス」の創設)／「介

女性に関する主な法律の変遷(終戦以降)

経営者にとって重要な「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」については改めて説明しますので、ここではどのような流れで女性にまつわる法改正が進んできたのかを大まかに確認しておいてください。なお成立・公布・施行が同年中ではない場合は、節目となる(大改正などが行われた)年で表しています。

この年表は、女性労働者に関する法律の中でも、特に重要なものだけを抜粋・整理したものですが、それだけでも数多くの

法律が頻繁に改正されていることが分かります。最近では、「保護対象を同居している交際相手にまで拡大」した「改正DV防止法（2014年1月施行）」や「メールやSNS等でのつきまとい等も規制対象」にした「改正ストーカー規制法（2016年7月改正）」が記憶に新しいところではないでしょうか。

女性を保護するためのさまざまな法律がありますが、特に「育児・介護休業法」や「男女雇用機会均等法」といった法律は、労働者のライフスタイルや生き方の多様化や家族の形のあり方（核家族化・二世帯住宅・一人暮らしの老人の増加等）、社会情勢の変化（長寿命化・限界集落や過疎化地方の増加・少子超高齢化等）や働き方の多様化（正社員・派遣社員・期間労働者・パート・アルバイト等）など、社会全体の変化を受け、非常に頻繁に改正が行われています。

改正が多く行われているということは、すなわちその法律や関連する対象者が現代社会にとって重要であるということ、あるいはそれまでの法律や企業のあり方に大きな不備があるということの裏返しでもあります。どの法律が、いつどれくらいの回数改正され、どのような内容が追加・拡充されたかを見ると、労働者にまつわる問題点が浮かび上がってきます。もしかしたら、法律の改正を通して現在あなたの会社が抱える問題点や改善策が見えてくるかもしれません。

またこれらの法律の中には労働者のみならず、企業に対する義務規定や努力義務、罰則や助成金といった経営者に直接関係のある要素を含む改正も数多く存在しています。

近年増加傾向にあるトラブルの1つに「経営者が改正“前”の法律を把握・順守していたため、現行の法律の違反行為に気付かず処罰される」というものがあります。

専門家や専門部署を抱える大企業ならいざ知らず、人員や企業規模に限界がある中小企業にはよく見られるトラブルです。うっかりミスであっても、違法行為をした企業に対しては勧告や罰金、企業名の公表といった厳しい処分が下されます。「改正が多過ぎて気付かなかった」ということのないように、特に重要な法律に関しては経営者自らが積極的に学び、理解しておくよう心がけましょう。

虐げられてきた女性の権利… 続きを読む