2019 年度人権大学講座　第 7 回講義資料

「男女雇用機会均等法」発展史　～性差別禁止立法のこれまでとこれから～

世界人権問題研究センター研究員　　青木　克也
（京都大学大学院博士後期課程）

1　均等法の制定まで

(1)　世界の動き

・国連総会で「女子差別撤廃条約」採択（1979 年）
・ILO 総会で「家族的責任を有する労働者条約」採択（1981 年）

(2)　日本国内の動き

・雇用における性差別に歯止めをかけた裁判例
　住友セメント事件東京地裁判決（1966 年）　――　女性結婚退職制
　日産自動車事件最高裁判決（1981 年）　――　男女別定年制
・均等法の立法過程
　「女子差別撤廃条約」を批准するための国内法整備の必要性
　労働基準法上の女子保護規定の要否をめぐる議論
　労使間の大いなる対立と妥協
・1985 年均等法の内容と積み残された課題

2　均等法の変遷

(1)　1997 年改正

・労働者の募集、採用、配置、昇進に関する男女の均等取扱いを事業主に義務付け
・業務上の教育訓練（OJT）も差別禁止の対象化
・一方当事者のみによる調停の申請が可能に

(2)　2006 年改正

・保護対象を男性労働者にも拡大（「女性差別」禁止から「性差別」禁止へ）
・いわゆる「間接差別」の禁止規定の導入
・事業主にセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の防止措置を義務付け

(3)　2016 年改正

　事業主にマタニティ・ハラスメント（マタハラ）の防止措置を義務付け

３　均等法の適用をめぐる論点

(1)　均等法への違反を問われうる事業主の行為

・具体例の紹介

　広島中央保険生協事件最高裁判決（2014 年）　――　妊娠中の軽易業務転換に伴う降格措置

・例外としてのポジティヴ・アクション

(2)　均等法に違反する行為の効果

・法律行為と事実行為

・労働者の救済方法　――　行為の種類に応じた違い？

４　新たな時代の「性差」是正立法

(1)　女性活躍推進法（2015 年）　――　職業生活

(2)　候補者男女均等法（2018 年）　――　政治参加

(3)　「LGBT 差別禁止法」構想

・SOGI（性的指向・性自認）に基づく差別と均等法

・野党による立法化の動き

５　まとめ

(1)　未だ社会に根を張る女性差別

(2)　性別役割分業観を超えていくために