

公益社団法人土木学会 ダイバーシティ推進委員会
女性技能者の坑内労働規制緩和に関する公開討論会
開催報告

1. 開催概要

- ・日時：5月30日（木）14：00～17：00
- ・会場：土木学会 講堂
- ・主催：公益社団法人土木学会
一般社団法人日本建設業連合会
一般社団法人日本トンネル専門工事業協会
3団体合同ワーキング
- ・参加者：46名（登壇者、主催者を除く）



・プログラム

- (1) 開会挨拶 土木学会専務理事 塚田 幸広
- (2) 基調講演「坑内労働に係る法規制の変遷と課題」
講師：川田 琢之 氏 筑波大学 ビジネスサイエンス系教授
(厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員)
- (3) 合同ワーキングによる中間報告
女性技能者の坑内労働規制緩和に関する中間報告 須田 久美子
<鹿島建設株式会社土木管理本部土木企画部 ダイバーシティ・働き方改革担当部長>
- (4) 公開討論
講師：川田 琢之 氏 筑波大学 ビジネスサイエンス系教授
(厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員)
合同ワーキングリーダー（鹿島建設株式会社） 須田 久美子
土木学会ダイバーシティ推進委員会幹事長（株式会社建設技術研究所） 米山 賢
モデレーター：ダイバーシティ推進委員会（東京工業大学） 山田 菊子
- (5) 閉会挨拶 佐々木 葉 土木学会理事、ダイバーシティ推進委員会委員長（早稲田大学）

- ・司会進行：ダイバーシティ推進委員会 山田 菊子



2. 内容

(1) 開会挨拶（塚田 幸広 専務理事）



今日は川田先生からの法律の基本的知識の紹介や3団体合同ワーキングからの報告を行ったうえで、フロア参加者の皆さんと公開討論会を行う。現場の皆さんの経験や感覚を含め、女性技能者の坑内労働規制緩和に対する懸念やあるべき姿について、積極的なご意見を願います。今日の討論会をキックオフとして、今後議論を広げていきたい。

(2) 講演「坑内労働に係る法規制の変遷と課題」(川田 琢之 教授)

- ・ 労働基準法 64 条の 2 が定める女性労働者の坑内労働規制について、規制緩和の意見を背景に、労働法の見地から、将来に向けての知見、展望をお話する。



【I. 労基法上の女性労働者の坑内労働に対する規制の変遷と現状】

- ・ 労基法 64 条の 2 は（当初は 64 条として）1947 年に制定され、その後大きく 2 回改正された。制定時には、満 18 歳以上の女子の坑内労働を全面的に規制。当時、坑内労働は、女性、年少者にとって、特別な規制を必要とする危険性の大きい業務であるという認識であり、特別な保護が必要とされた。
- ・ 1985 年に 1 回目の改正が、男女雇用機会均等法の成立と併せて行われた。女性の坑内労働禁止を維持しつつ、例外を認めた。この例外業務の定め方には、ILO45 号条約が影響しており、臨時の必要のための業務に限定された。
- ・ 2006 年に 2 回目の改正が行われた。これは法律的な観点からは大きな改正であった。これまでは原則禁止から始まっていたが、この改正では、労働を禁止する女性の範囲を定めており、考え方に大きな転換があった。この改正も男女雇用機会均等法の改正に合わせて行われた。男女の平等を促進し、ILO45 号条約を考慮した範囲内で女性の労働の機会を広げるもので、管理、指導監督の業務が認められた。
- ・ 坑内労働以外の女性に対する規制は、労基法 64 条の 3 で規定されている。妊産婦に対する規定を中心としつつ、その一部を、妊産婦でない女性に準用しており、妊産婦以外の女性の就業制限対象としては、重量物及び有害化学物質を扱う業務が規定されている。
- ・ 労働基準法は、ILO 条約に則っている。女性の坑内労働規制は、1935 年採択の ILO45 号条約が強く影響している。ILO45 号条約は、本来鉱山を対象としており、坑内における工事を対象としていないが、労基法 64 条の 2 は鉱山労働と坑内工事を合わせて坑内労働として規制している。
- ・ 1995 年に ILO176 号条約が採択された。45 号が女性を対象としているのに対し、176 号は性別に関しての規制はなく、男女共通の安全・衛生管理を求める内容となっている。日本は批准していない。

【II. 労働法における女性保護規定の変遷と現状】

- ・ 女性保護規定はなぜ必要か。女性保護に対する状況は変化している。
- ・ 労基法制定時、女性は弱者という視点、脆弱な存在として保護が規定された。坑内労働以外にも、深夜業の禁止や、時間外労働が規制された。
- ・ 労基法 3 条では、国籍、信条、社会的身分による差別は禁止しているが、性別による差別は禁止していなかった。労基法 4 条で賃金に限定して、性差別を禁止していた。つまり、当時の労働法では、賃金以外では性差別禁止の規定が設けられておらず、男女は全く同じ働きをしないのが普通だと考えられていた。男女平等よりも、女性は保護が必要との考え方が前提だった。
- ・ 1997 年の雇用機会均等法により、平等法制が進展し、保護よりも平等を重視する方向への転換がなされた。1985 年の雇用機会均等法の時代には努力義務規定だった女性差別の禁止が、このときの改正により努力義務から禁止規定に変更された。女性保護規定の根拠は、弱者保護の観点から母性保護の観点となった。

- ・ 坑内労働の規制緩和も、母性の保護の観点からどうするか考える必要がある。
- ・ 男女平等法制における法の漸進性という概念がある。法の理念からは、男女の平等は高い優先事項であり、早急に法を変えるべきであったとしても、性急に理念を実現するのではなく、社会の意識の変化に合わせて徐々に法を変えていく必要がある。
- ・ 社会一般の意識の変化に時間がかかり、現実的に目指すところを達成できない場合、社会の意識を徐々に変えていくため、法の漸進性が必要となる。
- ・ 法の漸進性という視点からは、女性保護規定のあり方、規制緩和について理論的にすっきりとした説明がし切れないところが出てくる。具体的には、保護規定の根拠が、弱者保護から母性保護に転換した後も、保護規定の現状を説明したり、規制緩和の是非を論じたりするときには、旧来からの弱者保護の考え方も考慮しなければいけない。

【Ⅲ. 将来に向けた女性労働者の坑内労働規制のあり方の展望】

- ・ 2006年の労基法改正に先駆け、前年に有識者による検討の報告書がまとめられた。坑内労働について一定の安全衛生の水準保持、妊産婦への十分な配慮、ILO条約との整合性が必要と考えられた。
- ・ 今後に向けて、法の漸進性を考慮しても、3つの観点に基づいて女性の坑内労働規制を考えるとときである。

①母性の保護の観点から就業制限が必要か。

②弱者保護の観点から就業制限が必要か。

医学的な根拠からの知見も必要だが、今日においても、弱者保護の観点を完全に捨て去るのは適切でない。坑内労働が、一般の労働と比べて危険性が高いかどうか。危険が大きい状況であれば、あえて規制を緩和するのは問題ではないか。技術の進歩によって状況は変わると思う。

③ILO条約との関係

45号条約の存在を前提とする限り、筋肉労働を要する労働を規制するのは難しい。176号条約の順守等、今後よって立つ条約として何を選ぶか考える必要がある。

(3) 女性技能者の坑内労働規制緩和に関する検討会（中間報告）（須田 久美子）

2006年の労働基準法改正により女性技術者の坑内労働規制は緩和されたが、女性技能者の就労は禁止されたままである。女性技能者の職域拡大を目指し、規制緩和に向けた「具体策」と「効果」について、公益社団法人土木学会、一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人日本トンネル専門工事業協会の3団体が合同ワーキングを設置して検討した。



- ・ 坑内労働環境は改善され、安全性が向上。
- ・ トンネル専門工事業の雇用者の意識も変化しており、条件付き賛成をふくめ19社中15社規制緩和に賛成。元請の理解が得られれば女性を積極的に採用したい。
- ・ 元請の意識も変化しており、女性技能者をトンネル現場に配置したいという希望は増加している。
- ・ 女性技能者自身も坑内労働への抵抗感が低下。
- ・ 女性技能者の職域拡大を進めるため、次の2点を実施したい。

■土木界の規制緩和早期実現への機運醸成

■法改正に向けた具体的取組の促進

現行の坑内労働規制と「具体策」との対比

	現行の坑内労働規制	具体策	
		提案Ⅰ 法を改正する案	提案Ⅱ 法は変えずに 規則で対応する案
労働基準法	<p>第 64 条の 2 (坑内業務の就労制限) 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。 一 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務 二 前号に掲げる女性以外の満 18 歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの</p>	<p>第 64 条の 2 (坑内業務の就労制限) 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。 一 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務</p>	<p>現行どおり</p>
女性労働基準規則	<p>(坑内業務の就業制限の範囲) 第 1 条 一 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下、「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務 二 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。） 三 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務 四 ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）</p>	<p>現行規定をすべて削除</p>	<p>(坑内作業の就業制限の範囲) 第 1 条 一 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下、「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の作業（ずり、資材等の運搬作業は除く）</p>

※具体策に対する川田先生のコメント

(1) 提案Ⅰについて

- ・ 現行の 1 号だけが残るということであれば、形式的なこととしては、号を設けるのではなく、たとえば「使用者は、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性を、坑内で行われる業務に就かせてはならない。」というような規定ぶりになると思われる。
- ・ なお、この案は妊産婦以外の女性の坑内労働を（筋肉労働を含めて）全面解禁するものであるところ、ILO45 号条約との関係でそれが許容されるかは問題になりうるように思われる。

(2) 提案Ⅱについて

- ・ この点も、上のコメントと同じく、1 号だけとする趣旨であれば、号を設けるのではなく「労働基準法（以下「法」という）第六十四条の二第二号の厚生労働省令で定める業務は、人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物の掘削又は掘採の業務とする。」というような規定ぶりになると考えられる。
- ・ なお、「(ずり、資材等の運搬作業は除く)」の部分については、現行の 4 号にあるような掘削、掘採に付随する業務を全体として禁止対象から除外する趣旨の提案であるなら、4 号をなくしてしまえばずり、資材等の運搬業務も禁止対象から除外されることになるので、わざわざ記載する必要はないといえる（その一方で、ILO45 号条約との関係で筋肉労働を禁止対象から除外することは避けるスタンスを採る場合、現行の 4 号の対象となる付随業務の中に筋肉労働に当たるものが存在するようであれば、それは禁止対象として残しておくべきことになると考えられる）。

(4) 女性技能者の坑内労働規制緩和に関する意識の変化（速報）（米山 賢）

- ・ 2009年と2019年の意識調査を比較すると、既に法規制が2006年に緩和されていた女性技術者の回答は、坑内労働に「積極的に配置」が3%から11%に増加し、「配置の必要はない」が14%から4%に減少。坑内労働現場を「希望」が7%から10%に増加し、「希望しない」が36%から21%に減少した。
- ・ また、女性技能者（2019年調査）では「積極的に配置」が16%で、「希望や必要に応じ配置」と併せて94%が賛成意見であった。これは、女性技術者の「積極的に配置」11%を上回り、「希望や必要に応じ配置」と併せた賛成意見96%と同等である。



(5) 公開討論

- Q. 法の漸進性が必要とされるかどうかは、分野により異なるのか。
- A. (川田氏) 法の漸進性は雇用における男女平等分野では多く語られる。なぜなら「男女の働き方は違うのが当たり前」という意識がまだ社会にあるので、法の理念が先行すると守られない状況が起きてしまうから。
- Q. 将来を見すえて30年もつ法律を作るという考えはないのか。
- A. (川田氏) そういう考えもあるが、分野ごとに異なる。社会動向を敏感に反映することも必要であり、予め、何年後に見直しの要否を検討し、必要に応じた見直しをするとの条項を改正法案に入れる例もある。
- Q. 母性保護とは何か。妊娠・出産を考えていない女性にも必要か。
- A. (川田氏) 母性保護とは妊娠・出産の機能や妊娠・出産後の女性の保護であり、妊産婦以外でも今後の妊娠・出産への悪影響をもたらす就業は制限する。妊娠・出産を希望しない方も対象とする理由は2つ。個人においても予測には限界があり、将来的に妊娠・出産を希望しないとは言えないことと、「母性保護は不要」として男性と同じように働く女性が職場のスタンダードになるのを避けるため。
- Q. 日本トンネル専門工事業協会が実施したアンケートについて。女性の坑内労働進出に反対している3社の理由、条件付き賛成7社の条件とは何か。
- A. (日本トンネル専門工事業協会会長 野崎 氏) 基本的には賛成と理解している。反対の理由は、山中の労務宿舎に女性用設備がないことなど。女性がいると現場が綺麗になったり、雰囲気明るくなる聞く。技能員の高齢化が進み、人材は不足している。今は機械化され、女性も活躍できる。時代に対応した施工方法のガイドラインを厚生労働省に作成いただいた。法律も変えてほしい。
- Q. 元請としてトンネル現場に携わっている方の意見はどうか。
- A. (鹿島建設(株) MM線車両留置場技術協力事務所 所長 小野塚 大輔 氏) ゼネコンのトンネル現場で20年ほど働いているが、今、粉塵はなくトイレもある。筋肉作業は、女性に不向きというだけでなく、男性からも避けられるため人材が不足している。ゼネコン、協力業者、建設機械メーカーなど多様な方々が議論し、女性や若い男性に魅力ある職場にできるとよい。

Q. 2006 年の法改正により女性がトンネル現場に従事するのは珍しくなくなりました。どのように仕事をしているのか。

A. ((株)フジタ 三ヶ峰幹線作業所 工事主任 水野 香織 氏) シールド工事に従事中。トンネル工事を経験した社内で二人目の女性技術者。具体的な仕事は、安全管理、発注者対応の書類管理、工程管理、作業員との打合せなど。工事を無事終了させるために日々働いている。



Q. (須田氏) これまで、ベテラン女性技能者が法律の規制があるためにトンネルには入れず悔しい思いをした場面を見てきた。法改正の具体的提案を作成したが、その内容について先生のご意見を伺いたい。

A. (川田氏) ILO 条約を考えると筋肉労働は難しいが、女性保護規定の根拠が母性保護へと転換して行く流れの中ではこれ以外の業務は許容されるのではないかと。ただしその際には、安全衛生上の問題が他の分野の業務と比べて極端に多くないかを考えることが必要。法改正は政治のプロセスであり、社会情勢の影響を受ける。また、労働法の法改正の大きな特徴は、労、使の各代表と専門家など公益の代表の三者で政府提出法案の原案を検討することである。

Q. 本日は、厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 課長補佐の上田圭一郎さまにご出席いただいております。今後の合同ワーキングの取組みの方向性についてアドバイスをお願いします。

A. (上田氏) 業界ニーズが 2006 年の法改正につながった。雇用者と労働者の双方の意見が出されることが重要である。

Q. 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 建設市場整備企画官の堀口岳史様から、建設産業の女性活躍促進に絡めて一言お願いします。

A. (堀口氏) 国土交通省では、業界 5 団体と共同で建設業女性活躍推進行動計画を策定し 5 年で倍増を目標に、女性向け Web サイト「建設現場へ GO」などいろいろな取組みを行って 5 年目になります。女性技術者については当初の目標に近い成果が見込まれますが、女性技能者については 2 割増にとどまっており、計画を見直し更に女性活躍促進を継続強化していく予定です。建設産業における女性の職域拡大につながる取組みは歓迎したい。

(6) 閉会挨拶 (佐々木 葉 委員長)

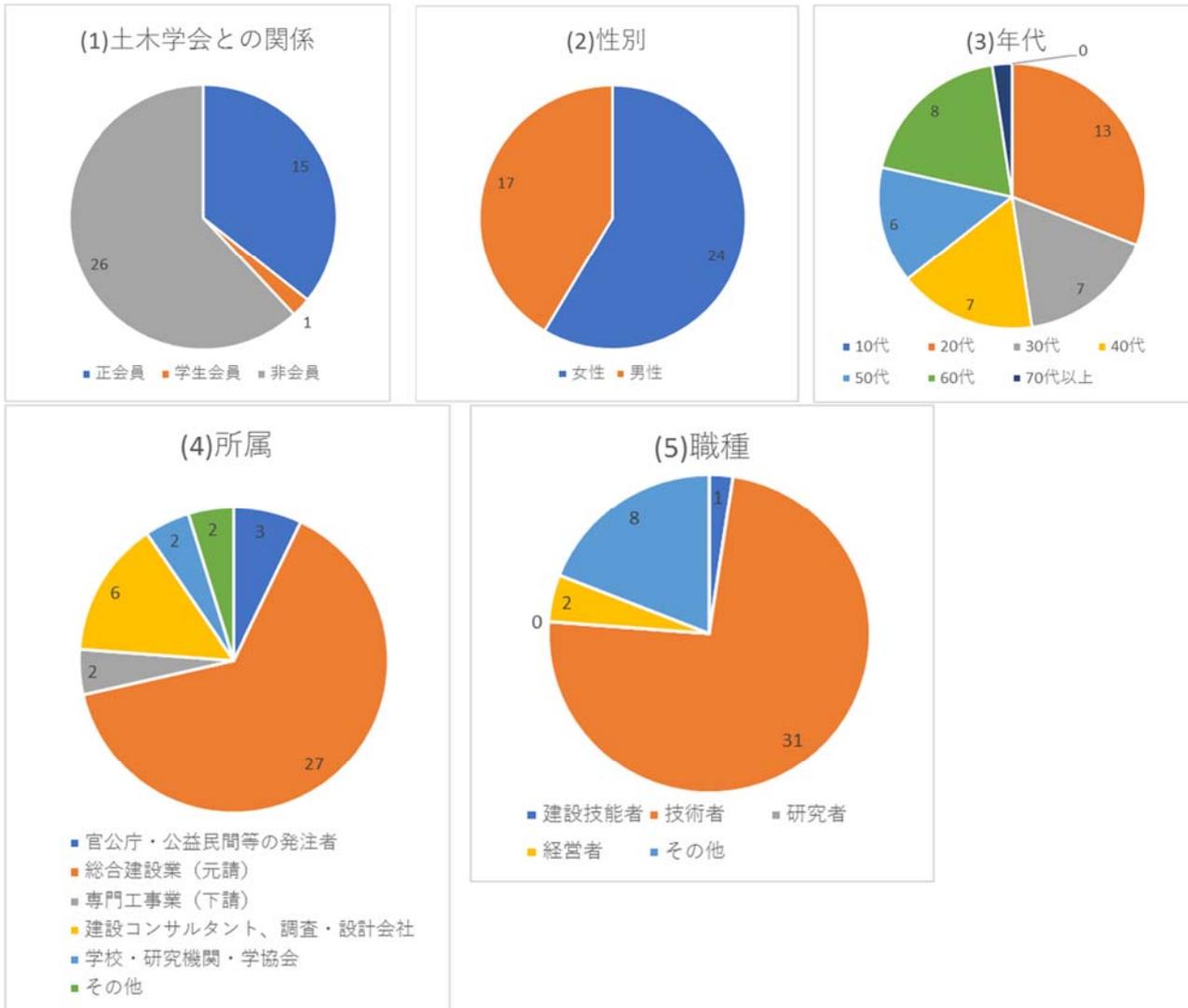
- ・ 専門家の皆さんがそれぞれの立場で考えることで社会が成り立っていることを感じた。今後もアンケートや具体的な声を集め、結果につなげていきたい。今後ご協力いただきたい。



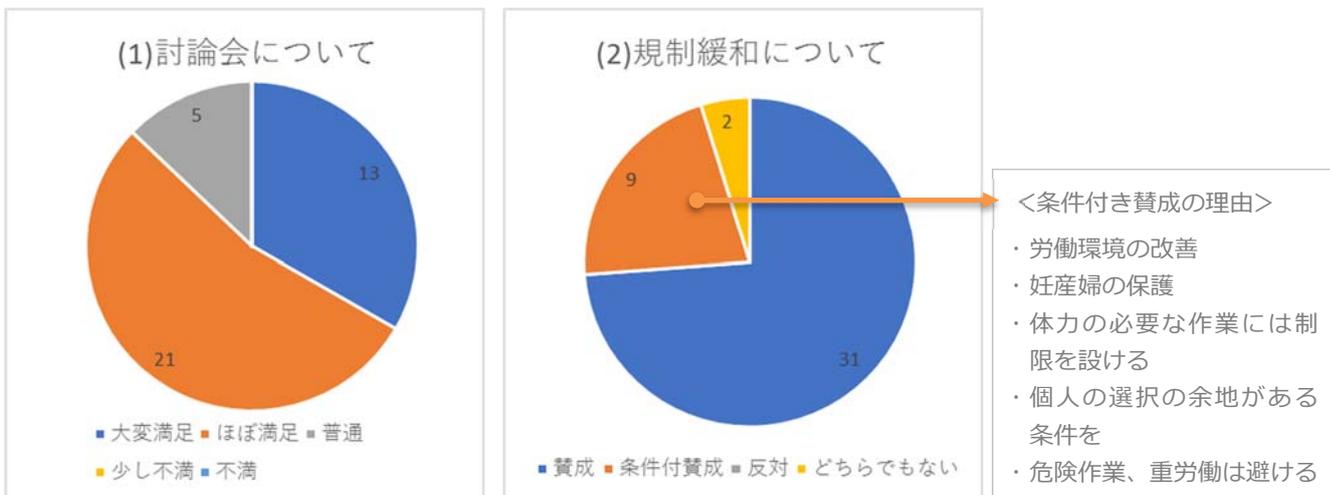
3. アンケート結果

公開討論会の参加者を対象にアンケートにご協力いただき、42人から回答を得た。

■参加者の属性



■公開討論会の内容について



■主な自由意見

- ・ このような規制は、ありがた迷惑と感じたことも私自身女性技術者としてありましたので、女性のやる気を失わないように緩和されると良いと思います。
- ・ 坑内労働者の高齢化・少数化が進行している課題に対応して女性の進出は解決策の 1 つと考えます。
- ・ 私は山岳トンネルの現場に従事していますが、坑夫が足りないことを日々実感しています。坑夫はできなくても「スポット作業」だけでも女性技能者が働ける日が来ることを待っています。
- ・ 法改正に加えて、はたらき方改革として、現場宿舍等設備や昼夜勤の施工を前提にした積算体系の変更も検討していただきたいです
- ・ より働きやすくなるための法改正への一步を知ることができ、今後女性土木技術者として進むこと、後輩の女性にも続いてもらう希望が持てました。ありがとうございました。
- ・ 解決のキーワードは、「母性保護を達成する技術改新」と思います。
- ・ 女性技能者で坑内を希望している人がたくさんいると聞いて驚きました。ぜひ規制緩和してほしいです。女性技術者が緩和されて、女性技能者が緩和されないのはなぜか、宿舍等の環境が理由なら技術者が緩和された今、反対する理由になるのか、反対する方の意見を直接聞いてみたいと思いました。法について知れた貴重な時間となりました。このような機会をいただきまして、ありがとうございました。今後は、私自身も周りに発信していきたいと思います。

以上