

男女雇用機会均等政策の動向と改革

国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 538(2006.4.28)

男女雇用機会均等法は、昭和 60 年に、勤労婦人福祉法の全面改正法として成立し、それから 20 年余が経過した。今国会では、平成 9 年の改正に次いで、2 度目の改正論議が行われている。

昭和 60 年の法制定以降、女性労働力率の伸びや、男女の賃金格差の縮小が大きく進んでいるとは言い難い。一方で、女性労働力の非正規化の拡大が顕著である。こうした状況を背景に、今回の改正では、男女双方に対する差別禁止と法の理念、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進、などが大きな論点になるものと思われる。

本稿では、男女雇用機会均等法をめぐるこれまでの経過と均等の動向を概観し、今回の改正の主な論点を整理した。

社会労働調査室

やなぎさわ ふさこ
(柳沢 房子)

調査と情報

第 5 3 8 号

I 均等法の制定・改正経緯

「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」(昭和 60 年法律第 45 号、以下、「均等法」という。)は、昭和 60 (1985)年に、「勤労婦人福祉法」(昭和 47 年法律第 113 号)の全面改正法として制定された。勤労婦人福祉法は、「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする¹」ものであった。しかし妊娠・出産・育児については、「福祉の措置」として、事業主の配慮義務が規定されていたに過ぎない。均等法制定以前の性差別を禁止する法規としては、男女同一賃金の原則を定めた労働基準法第 4 条があるのみであった。同原則については、国際法規としてILO(国際労働機関)の「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」(第 100 号「同一報酬条約」)が、昭和 26 (1951)年に採択されている。我が国は、昭和 42 (1967)年にこの条約を批准した。昭和 33 (1958)年に採択された「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」(第 111 号「差別待遇(雇用及び職業)条約」)は、未批准である²。

その後、昭和 50 (1975)年の「国際婦人年」を契機に、国内外で男女差別撤廃への動きが始まった。昭和 54 (1979)年には、国際連合第 34 回総会において、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という。)が採択された。我が国は昭和 55 (1980)年に同条約に署名し、批准に向けて国内法制の整備を図った。昭和 50 年代後半に入ると男女差別をめぐる訴訟も増加した。これらの訴訟の中核となったのは、賃金・昇進・昇格に関わる男女差別をめぐるものであった³。使用者側は、労働基準法の保護規定を「過保護」であると主張した。「保護と平等」をめぐる労使の激論の中で、昭和 60 (1985)年 5 月には均等法が制定され、同年 7 月に女子差別撤廃条約が批准された。

昭和 60 年の均等法で、差別が明確に禁止されたのは、一定の教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇についてのみであった。募集・採用、配置・昇進での差別禁止は努力義務にとどまり、法的拘束力はなかった⁴。配置・昇進に関わる紛争解決のために調停制度が設けられたが、実際にはほとんど機能しなかった⁵。また、男女別の雇用管理は見直されることになったものの、女子を排除しない点で「女子のみ」の取り扱いが許されるとの解釈⁶が、「一般職・女子のみ」というコース別募集・採用の導入につながる結果となった。

その後、労働省(当時)は、均等法後の職場環境の変化、とりわけ急速に普及した

¹ 「勤労婦人福祉法」第一条

² 未批准の理由は、国内法制と条約の整合性について更に検討の必要があるため、とされている。第 154 国会参議院内閣委員会会議録第 15 号、平成 14 年 7 月 16 日、p.15.

³ 浅倉むつ子『労働法とジェンダー』(双書 ジェンダー分析 7)、勁草書房、2004、p.82.

⁴ 法案をめぐっての最大の争点は、判例の蓄積のある定年・退職・解雇以外の、募集・採用、配置・昇進、などを強行規定とするかどうかであった。特に配置・昇進は、建議段階では強行規定であったものが、最終的に努力義務となった。

⁵ 後述するIIの 2、表 3 を参照。

⁶ 赤松良子『詳説 男女雇用機会均等法及び労働基準法(女子関係) 改訂版』女性職業財団、1990、pp.124-125.

コース別雇用管理の実態調査⁷を行い、その望ましいあり方について提言⁸をとりまとめるとともに、男女の意識差によって生じる職場のセクシュアル・ハラスメントの実態調査を行った⁹。これらの調査や提言を受けて、平成5(1993)年からは、同省の男女雇用機会均等問題研究会において¹⁰、平成7(1995)年からは、婦人少年問題審議会婦人部会において法改正に向けての検討が行われた¹¹。

平成9(1997)年の改正¹²では、これまで努力目標とされていた募集・採用、配置・昇進についての女性に対する差別が、禁止された。また、女性のための募集・女性優遇の原則禁止、違反した際の企業名公表による制裁制度の導入、調停開始の際の「相手の同意」要件の撤廃、ポジティブ・アクションの導入、セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の配慮義務の追加、妊娠・出産に関する保護の強化など、差別禁止に向けて多くの変更が加えられた。女性を明示的に排除する直接差別の禁止の範囲は拡大されたが、コース別雇用管理や非正規労働者の労働条件などにかかわる間接的な差別への対応は見送られ、ポジティブ・アクションも義務規定とはならなかった。可決に際して衆参の労働委員会から出された付帯決議では、間接差別について引き続き検討を行うこと、男女賃金格差の分析を行い、改善方法を検討することなどの提言がなされている¹³。企業名公表という制裁制度を設けたものの、これまでに発動例はみられない。なお、この法改正論議に際しては、同一改正法案中に提案された労働基準法改正による女子保護の撤廃が最大の争点であった¹⁴。

II 女性労働に見る均等の動向

1 男女間の格差の動向と検討状況

以下では、雇用均等がどの程度達成されているかという視点から、均等法制定以降の我が国の女性労働の動向を概観する。男女の雇用に関する主な労働指標の動向を、5年おきに示したものが表1である。

表1に見るように、労働力率全体の大きな変化は見られず、50%前後の水準で推移している。増加がはかばかしくないだけでなく、先進諸国の中では低水準である¹⁵。

7 『コース別雇用管理に関する研究会報告書』女性職業財団、1990。

8 労働省『コース別雇用管理の望ましいあり方』(平成3年10月8日)

9 『女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告書』21世紀職業財団、1993。

10 『男女雇用機会均等問題研究会報告』1995。

11 婦人少年問題審議会「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について(建議)」平成8年12月17日

12 「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のための労働省関係法律の整備に関する法律」(平成9年法律第92号、平成11年4月施行)

13 第140回衆議院労働委員会議録第12号、平成9年5月16日、pp.31-32.; 第140回参議院労働委員会議録第16号、平成9年6月10日、pp.35-36。

14 「『女子保護』撤廃の労働関係法改正きょう成立 男女とも働きやすい法整備を」『朝日新聞』1997.6.11.

15 2003年での15-64歳の女性労働力率は次のようである。日本：60.0%、スウェーデン：76.2%、アメリカ：69.7%、イギリス：69.2%、ドイツ：65.1%、フランス：63.4%。労働政策研修・研究機構『データブック 国際労働比較 2006』第2-10表

<<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/documents/2-10.xls>>

表1 男女の雇用に関する主要指標の動向（いずれも%）

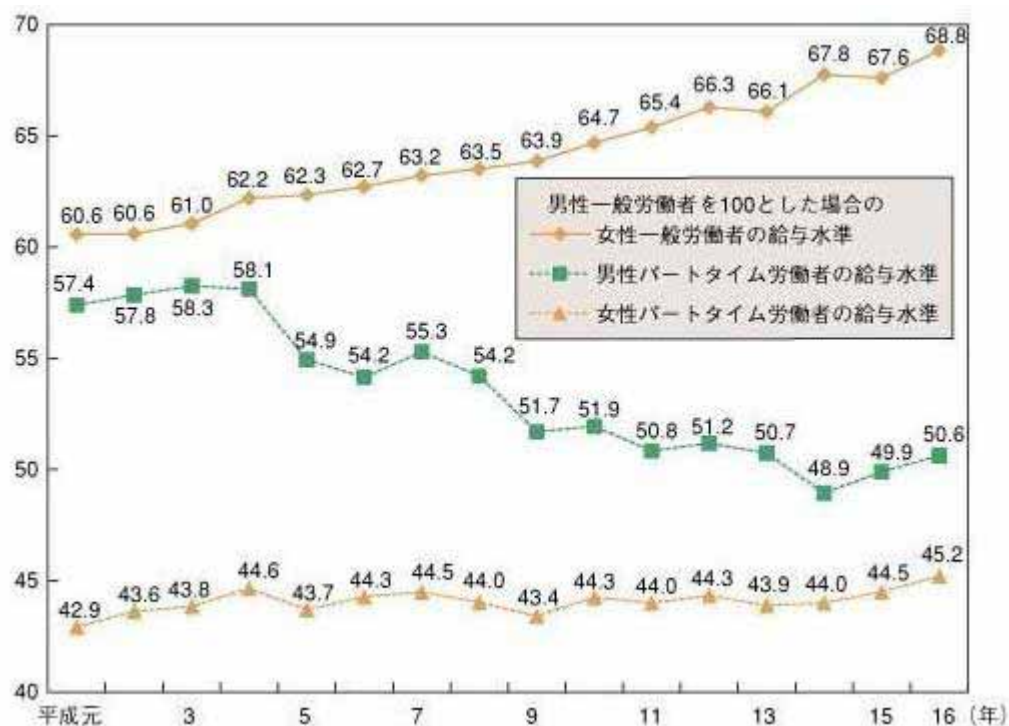
		労働力率		役員を除く雇 用者中の正規雇用 者割合（非農林業）		所定内給 与の男女格差
		女	男	女	男	男 = 100
昭和 60 年	1985	48.7	78.1	68.1	92.8	59.6
平成 2 年	1990	50.1	77.2	61.9	91.2	60.2
平成 7 年	1995	50	77.6	60.9	91.1	62.5
平成 12 年	2000	49.3	76.4	53.6	88.3	65.5
平成 17 年	2005	48.4	73.3	47.5	82.3	65.9

（出典） は、総務省統計局「労働力調査」、 は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

また、顕著な動きは、女性労働の非正規化である。表1に示したのは、正規雇用者の割合であるが、特に平成7（1995）年以降、パート・アルバイト・派遣社員・契約社員などの非正規雇用者が女性で特に急増し、平成16（2004）年には正規雇用者との割合が逆転するに至った。

均等の大きな指標である賃金格差は、表1に示した所定内給与で見ると、次第に縮小してはいるが、これは正規雇用者についての比較である。正規雇用者とパートタイム労働者の給与格差は、図1に見るようにほぼ横ばいで、低水準にとどまっている。

図1 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移



（出典） 内閣府男女共同参画局『平成17年版 男女共同参画白書』p.66.

以上のように、女性雇用の急速な非正規化とパート労働者の賃金水準の低さから、均等を達成するには、正規雇用者の雇用管理の問題だけではなく、パート労働者を始めとする非正規雇用者の処遇の問題が避けて通れないものとなってきている。

事実、パート労働者対策の論議は、均等法制定・改正の論議と平行している。昭和58年以降の野党の立法化への動きを受けて、平成5(1993)年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号)が成立した。その後、平成14(2002)年には、パート労働者については、均衡処遇のあり方を提言するパートタイム労働研究会の報告¹⁶が、正規雇用者については、賃金格差解消をめざす研究会報告¹⁷が出された。施行後10年を経たパート労働法の見直しは、労使の激論の結果、法改正は見送られ、均衡についての事業主の努力義務が指針で示されることとなった¹⁸。

我が国の男女及びフルタイムとパートタイムの賃金格差は、表2に示すように先進国の中でも大きい。これについて、ILOや国連などの国際機関から、近年相次いで指摘を受けている。平成13(2001)年8月に、国際人権規約締約国の状況を審査した国連・規約人権委員会は、次の点に懸念を表明した。セクシュアル・ハラスメントを含む暴力の問題、同一価値の労働に対する賃金に事実上の不平等が依然として存在すること、多くの企業で、主として専門的な要職に昇進する機会がほとんど、あるいは全くない事務員として女性を雇う慣行が続いていることについて。同委員会はまた、雇用・職業についての差別待遇に関するILO第111号条約を、日本が批准していないことにも懸念を表明し、同一価値労働に対する賃金格差問題に取り組むよう勧告した¹⁹。

平成15(2003)年のILO第91回総会に提出された「条約勧告適用専門家委員会2002年意見」では、我が国が批准している同一報酬条約(第100号条約)の国内での適用に関しては、以下の点が要請されている。女性が多く、低賃金であるパートタイム労働者については、政府による賃金均衡推進方策や統計情報の提供、また、コース別人事制度については、男女差別的な運用がなされないようなガイドラインの適用・監視の情報提供²⁰。

同年の国連女子差別撤廃委員会での日本レポート審査においても、委員会は、最終コメントの「主要関心事項及び勧告」で、職種の違いやコース別雇用管理制度から生じる賃金格差や間接差別への認識の欠如に対する懸念を示した。また同委員会は、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義を国内法に取りこむよう勧告した²¹。

¹⁶ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『パート労働の課題と対応の方向性 パートタイム労働研究会最終報告』21世紀職業財団、2002。

¹⁷ 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』厚生労働省雇用均等・児童家庭局、2002。

¹⁸ 「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の一部を改正する件」(労働省告示第297号 平成15年8月25日)

¹⁹ United Nations, *Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights : Japan, 24/09/2001*. [E/C.12/1/Add.67]

²⁰ ILO, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations : articles 19, 22 and 35 of the constitution : general report and observations concerning particular countries, International Labour Conference 91st Session 2003 Report III (Part 1A)*, 2003, pp.396-399.

²¹ United Nations, *Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Twenty-eighth session (13-31 January 2003) and Twenty-ninth session (30 June-18 July 2003) [A/58/38 (Supplement No. 38)]* なお、厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会にこれら国際機関

表2 賃金格差の国際比較（単位 %）

	男女賃金格差（男 = 100）	女性労働者間でのフルタイム・パート 賃金格差（フルタイム=100）
日本	64.9（2003年）	65.7（2003年）
アメリカ	76.5（1999年）	62.5（1996年）
イギリス	82.1（2001年）	74.5（2000年）
ドイツ	73.6（2001年）	87.5（1995年）
スウェーデン	88.4（2001年）	92.3（1995年）

（出典）労働政策研究・研修機構『データブック 国際労働比較 2005』pp.268-269より作成

2 均等にかかわる相談事案の動向

均等法制定後、各都道府県に設置された厚生労働省雇用均等室に寄せられた相談と、その後の対応の状況の動向は、表3のとおりである。

表3 男女雇用機会均等法の施行状況（いずれも件数）

	相談(件数)								援助・指導(件数)			
	5条関係	6条 関係	7条 関係	8条 関係	20条 関係	21条 関係	22・2 3条 関係	その他	計	雇用均 等室	雇用均 等室	機会 均等 調停 会議
	(募集・ 採用)	(配置・ 昇進・ 教育訓 練)	(福利 厚生)	(定年・ 退職・ 解雇)	(ポジテ ィブ・ア クショ ン)	(セクシ ュアル・ ハラスメ ント)	(母性 健康 管理)			紛争解 決の援 助	是正 指導	調 停
昭61年度	1,608	918	389	3,098				3,445	9,458	42	2,146	0
昭62年度	993	1,144	426	2,417				2,245	7,225	66	3,526	2
昭63年度	1,286	1,285	607	3,131				2,821	9,130	52	3,281	0
平元年度	2,633	857	236	4,862				2,382	10,970	24	3,006	0
平2年度	3,218	1,075	225	4,405				1,989	10,912	42	2,353	2
平3年度	2,842	1,360	250	3,304				1,702	9,458	53	2,303	1
平4年度	2,083	2,996	403	1,954				2,912	10,348	31	2,022	1
平5年度	2,731	1,408	429	1,633				3,250	9,451	31	2,355	3
平6年度	9,498	2,386	654	2,235				4,967	19,740	53	3,488	2
平7年度	10,346	1,632	488	1,509				4,578	18,553	38	3,248	0
平8年度	11,160	1,793	396	1,867				4,667	19,883	54	3,334	1
平9年度	10,874	2,765	896	1,775				6,575	22,885	30	3,811	2
平10年度	13,883	4,832	1,769	2,666				14,196	37,346	53	3,438	0

資料の日本語訳が提出されている。<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/10/s1007-6.html>>

平 11 年度	10,236	2,556	1,143	1,586	1,090	9,451	3,723	7,520	37,305	73	7,176	6
平 12 年度	4,129	1,147	235	1,213	424	8,614	4,218	3,503	23,483	98	6,030	3
平 13 年度	2,369	691	194	1,229	445	7,633	3,644	3,203	19,408	102	6,429	3
平 14 年度	1,973	482	98	1,165	394	7,682	3,287	3,101	18,182	122	5,448	6
平 15 年度	1,911	541	109	1,331	439	7,403	3,338	3,194	18,266	157	5,624	2
平 16 年度	1,889	523	118	1,407	473	7,706	4,548	3,004	19,668	149	5,100	3

(出典) 労働政策審議会雇用均等分科会参考資料ほか、厚生労働省作成資料

相談は、事業主・労働者双方からのものであり、前回改正法の施行(平成 11 年)前後にあたる平成 10・11 年度には、事業主からの相談が増加し、相談件数が突出した。近年はほぼ労働者 7、事業主 3 の比率で推移している²²。最も多いのがセクシュアル・ハラスメント関係で、毎年、相談のほぼ 4 割となっている。女性労働者からの相談で増加しているのが、定年・退職・解雇関係である。相談への対応では、労働局長による紛争解決援助が増加している。表にはないが、援助の事案の 8 割前後がこの解雇関係、そのうち更に 8 割前後が妊娠・出産を理由とするものとなっている。雇用均等室による是正指導は、相談も多いセクシュアル・ハラスメント関係が 9 割を占めている。

III 改正案の論点

平成 9 年の改正後、平成 14 年から、次の改正に向けての検討が、厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会(以下、「研究会」という。)において開始された。研究会は、「男女双方に対する差別の禁止」、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止」、「間接差別の禁止」、「ポジティブ・アクションの効果的推進方策」について検討を行い、平成 16 年 6 月に研究会報告をとりまとめた²³。引き続き同年 9 月からは、労働政策審議会雇用均等分科会(以下、「分科会」という。)で検討が進められ、平成 17 年 12 月には、労働政策審議会建議が厚生労働大臣に提出された²⁴。この建議を受けて、法律案要綱が平成 18 年 2 月に発表され²⁵、法律案は 3 月 7 日に国会に提出された²⁶。

厚生労働省は、今回の改正案のポイントとして、性差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策、男女雇用機会均等の実効性の確保、女性の坑内労働の規制緩和(労働基準法改正)と、建議にほぼ沿

²² 「労働政策審議会雇用均等分科会第 36 回議事録」(平成 16 年 9 月 14 日) 以下の説明についても同資料による <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/09/txt/s0914-3.txt>> ; 平成 17 年については厚生労働省発表資料「第 20 回男女雇用機会均等月間について」(平成 17 年 5 月 30 日)

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/h0530-2.html>>

²³ 「男女雇用機会均等政策研究会報告」 2004 (以下、「研究会報告」という。)

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html>>

²⁴ 「今後の男女雇用機会均等対策について」(労審発第 225 号 平成 17 年 12 月 27 日)

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/12/h1227-2.html>>

²⁵ 「『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及び労働基準法の一部を改正する法律案要綱』について(平成 18 年 2 月 7 日)

<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/02/h0207-1.html>>

²⁶ 「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及び労働基準法の一部を改正する法律案」 <<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/164.html>>

った5点をあげている²⁷。この5点は、審議過程で労使間の論議はあったものの、最終的には労働側、特に連合が法案に賛成し²⁸、使用者側も反対しなかった²⁹。しかし、最後まで労使の見解が分かれたのは、法の理念、間接差別、ポジティブ・アクションの3点であった。大きな争点となったこれらの事項について、以下で紹介する。

1 男女双方に対する差別禁止と法の理念

今回の改正案では、「女性労働者に対する差別の禁止」を「その性別にかかわらず」と男女双方に対する差別禁止型に改めることとされている。均等法制定の当初から、その片面性については問題とされ、前回改正で「女性のみ」の募集など、女性に対する優遇も原則禁止となったが、男女双方に対する差別禁止は明文化されるには至らなかった。すでに先進諸国では、アメリカが1964年公民権法において性別を理由とする差別を禁止し、EUは1976年の指令でやはり性差別を禁止するなど、男女双方に対する差別を禁止する法制が整備されている³⁰。我が国でも、平成11(1999)年に、男女双方を対象とする「男女共同社会参画基本法」(平成11年法律第78号)が制定され、平成13(2001)年には、職域分離の是正を反映して、「保健婦助産婦看護婦法」(昭和23年法律第203号)が「保健師助産師看護師法」と改題されている³¹。これらを踏まえての改正であり、最終的に労使の大きな見解の相違はなかった。

第2条に定める法の基本的理念については、男女平等の中身を明確に示す意味で「仕事と生活の調和」を入れるべきであるとの強い要望が、労働側から出されていた。一方、使用者側は、働き方の多様化が進展している中であって、様々な働き方が認められるべきであり、本来の性差別の問題以外の要素を入れることには反対であるとした。公益委員からも、「仕事と生活の調和」が重要であることは認識するが、このことは、労働関係法令全体を通じて実現されるものであること、均等法には「仕事と生活の調和」に関する具体的措置規定はなく、仮に規定しようとするれば、法律の内容を大幅に変更することになるため、均等法の目的・理念に規定することは適当でない、との意見が出された³²。論議は、建議作成前の「たたき台」³³の段階まで続いたものの、理念の変更は改正案には盛り込まれなかった。

²⁷ 「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及び労働基準法の一部を改正する法律案の概要」 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/02/dl/s0227-7h.pdf>>

²⁸ 連合事務局長談話「男女雇用機会均等法改正に関する雇用均等分科会建議についての談話(2005.12.27)」 <http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2005/20051227_1135670712.html>

²⁹ 「第56回労働政策審議会雇用均等分科会議事録(2005年12月16日)」 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/txt/s1216-1.txt>>

³⁰ 「研究会報告」より、「資料1：諸外国における性差別禁止に係る規定等(概要)」 <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html#s1>>

³¹ 平成13年12月12日法律第153号「保健婦助産婦看護婦法の一部を改正する法律」による改正。

³² 以下、公労使の見解については、「労働政策審議会雇用均等分科会における審議状況(平成17年7月)」 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0915-5e.html>> 及び、連合総合男女平等局作成「男女雇用機会均等法改正に係わる雇用均等分科会論点項目の各側意見」『女性と労働21』Vol.14 No.53, 2005.9, pp.72-84による。

³³ 「取りまとめに向けた検討のためのたたき台(平成17年11月18日)」 <<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/11/dl/s1118-11a.pdf>>

2 間接差別の禁止

間接差別の禁止は、前回改正時に、国会の付帯決議で検討が要請され、国連女子差別撤廃委員会からも法制化の勧告を受けている事項であり、今回、労使間での最大の争点となった。

研究会報告は、間接差別とは、「外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す」としている³⁴。

初めてこの概念が登場したのは、アメリカにおける1971年のGriggs事件連邦最高裁判決であり、1964年公民権法第7編（以下、「第7編」という。）の解釈として、「差別的効果（disparate impact）法理」が確立した。この差別的効果法理は、裁判例の蓄積を経て、1991年には第7編に規定が追加されている。また、この法理の概念は、ヨーロッパに渡り、間接差別（indirect discrimination）と呼ばれるようになった。EUの均等待遇に関する1976年指令や各国国内法において規定が設けられ、判例も集積されている。ただし、間接差別についての判例は、アメリカでは採用・昇進に関するものが多く、パートタイム労働者や家族的責任の有無等に関するものは見られない。一方、EU諸国では、パートタイム労働者に関する賃金を含めた処遇格差事案が多い。我が国においては、現在までのところ、間接差別法理に立って判断された裁判例は、雇用の分野には見出せない。しかし、平成14年に、大阪高裁で判決が下された被災者自立支援金請求事件³⁵においては、阪神・淡路大震災の被災者自立支援金の世帯主被災要件が、世帯間差別及び男女差別を招来し、かつ、それらの差別に合理的理由を見出すことができず、公序良俗に違反すると判示された。

こうした内外の動向を視野に入れて、研究会では、間接差別として考えられる例として7項目を例示した³⁶。募集・採用に当たって身長・体重・体力要件を課すこと、

総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件とすること、募集・採用に当たって学歴・学部を要件とすること、昇進に当たって、転居を伴う転勤経験を要件とすること、

福利厚生や家族手当等の支給に当たって世帯主を要件とすること、処遇の決定に当たって、正社員をパートタイム労働者より、あるいは、総合職を一般職より有利に扱うこと、福利厚生の適用や家族手当等の支給にあたってパートタイム労働者を除外すること、の場合である。いずれも女性が男性に比べて相当程度不利益になり、かつ、合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められなければ、間接差別になりうる。なお、研究会報告は、実際には個別具体的な事案ごとに事実認定を行い、判断していくものであるとしている。

分科会での論議では、労働側はこの例示の列挙をもって間接差別の判断基準にすべきであると主張した³⁷。使用者側は、間接差別はわかりにくいので、事例や判例を積み上げてから議論すべきで今は時期尚早である、裁判で認定されるのであるから法

³⁴ この定義、及び以下の記述は、「研究会報告」中の、「4(2) 間接差別の概念」による。

³⁵ 「社会保障・社会福祉判例 阪神・淡路大震災被災者自立支援金請求事件・大阪高裁判決(平14.7.3)」『賃金と社会保障』No.1341, 2003.3.10, pp.36-47.

³⁶ 「研究会報告」より、「4(5) 間接差別として考えられる例」

³⁷ なお、研究会の例示でも不十分であるとする論者もある。笹沼朋子「平等と均等の間にあるもの 間接差別に関連して」『女性労働研究』No.49, 2006.1, pp.26-29.

に規定しなくともよい、研究会報告書の指摘するような事例はポジティブ・アクションで解消できる、として、そもそも間接差別を法制化することに疑問を呈した。双方の主張は平行線のままで、建議のとりまとめに際しては、例示の7項目のうち、募集・採用時の身長・体重・体力要件、総合職募集・採用時の全国転勤要件、昇進時の転勤経験要件、の3項目で正当性・合理性のないものを、間接差別にあたるとして指針に定める「限定列举」方式とすることとなった。

しかし、この限定列举に対しては、労働側が、次の3点から反対している³⁸。間接差別は変化するものであり、対象を限定列举することは適切でないこと、対象を限定列举すると、列举された3例以外は差別ではないとされ、コース別雇用管理制度や手当等の要件の見直しなど、職場での取り組みにマイナスの影響を及ぼすこと、対象を限定列举すると、列举された3例以外は違法でない裁判で判断される恐れが強いこと、である。使用者側も、間接差別概念の導入には反対との立場を譲らなかった。建議には、「労働者側委員から、間接差別基準は限定列举ではなく例示列举にすべきとの意見が示された。一方、使用者側委員から、間接差別概念の導入について懸念があるとの意見が示された」と記載された。

3 ポジティブ・アクションの効果的推進

前回改正時にポジティブ・アクション、即ち「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置」を、事業主が講ずることに対し、国の援助が規定された³⁹。均等法の施行状況を調査テーマとした厚生労働省の女性雇用管理調査(平成15年度)によると、取り組んでいる企業の割合は29.5%(改正法施行の翌年の前回調査(平成12年度)は26.3%)、今後取り組む企業割合は8.8%(同13.0%)、取り組む予定のない企業の割合は28.7%(同34.2%)である。企業規模が大きいほど取り組む割合が高い傾向が見られる。300人以上の規模の企業では、半数以上が取り組んでいるか、あるいは取り組む予定となっている⁴⁰。

労働側は、男女の実質的な平等を確保するためには、強制力を持った措置(直接差別の禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクション)によって実質的な男女平等を図るのが諸外国の取組みであり⁴¹、我が国もその方向に向かうべきであるとして、今回の改正で、雇用に関する状況の把握と報告の義務付けや、ポジティブ・アクションの行動計画の作成義務付けを主張した。企業に対する行動計画策定の義務付けは、すでに少子化対策で導入している手法であり、男女平等についても義務づけるべきである、との立法論もある⁴²。一方、使用者側は、こうした措置は企業が自主的に取り組むべ

³⁸ 「第57回労働政策審議会雇用均等分科会議事録(2005年12月27日)」

<<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/txt/s1227-2.txt>>

³⁹ 改正均等法と同年に施行された男女共同参画社会基本法でも、ポジティブ・アクションが規定されている(神尾真知子「ポジティブ・アクションの現状と課題」『季刊労働法』No.204, 2004.3, pp.144-171.)。

⁴⁰ 「女性雇用管理基本調査 結果報告書 平成15年度」p.11.

⁴¹ フランスでは男女の雇用に関する報告書の提出が、スウェーデンでは平等に関する職場計画の策定が、事業主に義務付けられている。(「研究会報告」より、「資料4 諸外国におけるポジティブ・アクションに係る規定等(概要)」<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html#s4>>)

⁴² 神尾 前掲論文, p.170. ; 日本労働弁護団「『取りまとめに向けた検討のためのたたき台』」対す

きものである、そもそも一般社会や、中小企業などには浸透していない概念である、市町村など行政が積極的に取り組んで実態を作ってから企業が取り組むものである、との見解であった。これも労使は平行線のままであった。建議では、企業の自主的な取組みを促進するために、企業の取組み状況の開示を国が支援するとの提言にとどまった。

4 その他の論点

最終的に労使間で合意に達した、上記以外の改正点は、以下のとおりである。

現行均等法第8条では、妊娠、出産、又は産前産後休業を理由とする解雇は禁止されているが、解雇以外の不利益取扱いについての規制はなかった。IIの2で見たように、解雇をめぐる紛争の多くが、すでに均等法で禁止されている妊娠・出産を理由としたものであるうえ、身分変更の強要、退職勧奨の事例もしばしば報告されている。育児・介護休業法では、育児休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いが禁止されている。また、英米独仏などの諸外国においても、解雇以外の不利益取扱いを禁止している⁴³。今回の改正により、妊娠、出産等を理由とする解雇以外の不利益取扱いも禁止されることとなった。また、妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いも禁止され、何が不利益取扱いと判断されるかについては、指針で示されることとなった。建議では、他の疾病の場合と比して不利に取り扱うこと等は、不利益取扱いにあたるかの判断が示されている。

セクシュアル・ハラスメントは、前述のように均等法に係る相談の半ばを占めている。平成17年12月には、対応が適切でないことから健康障害を起こす事例を、労働災害に認定する通達も出されている⁴⁴。今回の改正で、セクシュアル・ハラスメント対策は事業主の措置義務とされ、男性労働者もその対象に加えられている。

実効性の確保についても、改正が盛り込まれた。現行法にある調停及び企業名公表制度の対象を、セクシュアル・ハラスメントおよび母性健康管理措置へも拡大すること、調停当事者に対する出頭要請規定の整備、報告をせず又は虚偽の報告をした者への過料規定の整備などである。ただし、労働側は独立の救済委員会設置の必要を主張している。

また、均等法と合わせて行われる労働基準法の改正により、これまで女性技術者などから要望のあった女性の坑内労働解禁が実現する見込みである。

建議の前文にも示されているように、我が国は、少子化・高齢化の進行による人口減少という事態に直面している。我が国の女性労働力率は、先進国の中ではまだ高いとは言えない水準である。個々人としての女性、そして男性が自らの能力を発揮し、社会を支えてゆく力となることを支援し、保障する均等法となるよう、改正の論議が尽くされることが望まれる。

る意見(2005.11.28)」 <<http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen05/gen051206.htm>>

⁴³ 「研究会報告」より、「資料2：諸外国における妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに係る規定等(概要)」 <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html#s2>>

⁴⁴ 「セクシュアルハラスメントによる精神障害等の業務上外の認定について(平成17年12月1日 基労補発第1201001号)」