

第1 はじめに

政府は、「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」（以下「均等法」という。）につき、前回の改定で残された課題として主に 男女双方に対する差別の禁止、 妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、 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、の4つの事項を検討するため「男女雇用機会均等政策研究会」を発足させ、同研究会は2004年6月、報告書を発表した。現在、その報告書等をふまえ、2006年度の同法改定に向けて、労働政策審議会・雇用均等分科会での審議が進められている。

しかし、均等法が雇用における男女平等の実現に向けて有効に機能していくためには、上記4事項のみならず、実効ある救済機関の設置や司法的救済に関する法の整備など、均等法全体及び関連法規の見直しが必要である。男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけられており（男女共同参画社会基本法前文）今回の改定において、雇用の分野において男女共同参画社会の形成を進めていくための実質的かつ有効な法整備を行うことは急務である。

当連合会は、均等法制定前から「男女雇用平等法要綱試案」（1980年）を公表したり、人権擁護大会において「男女雇用平等法制定に関する決議」（1983年）を採択するなど、均等法制定や改定にあたっては法律案に対する意見書を提出し、雇用における男女平等の実現のために意見を述べてきたが、この間の均等法の運用状況や男女差別賃金訴訟などによる救済の実情等をふまえ、今回の改定に向けた意見を述べる。

第2 均等法の改定について

1 総則

(1) 男女双方に対する差別の禁止に伴う法律名の変更

《意見》

男女平等の観点から性による差別は許されないものとして、男女双方に対する差別的取扱いを禁止する法律を制定すべきである。名称は「男女雇用平等法」とする。

《理由》

ア 法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり、性による差別は許されないものとして、男女双方に対する雇用の分野における差別的取扱いを禁止する法律を制定すべきである。諸外国の法制を見てもそのほとんどは「性差別禁止法」として男女双方に対する差別を禁止している。

その名称も雇用分野における性差別禁止法にふさわしい名称に改定すべき

であるから「男女雇用平等法」とすべきである。

イ 現行均等法について、1997年5月16日衆議院労働委員会では、「政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。男女双方に対する差別を禁止するいわゆる『性差別禁止法』の実現を目指すこと。」との附帯決議をあげている。

(2) 男女双方に対する差別の禁止

《意見》

差別禁止の対象を男女双方とすること。

具体的には、現行均等法第2条、第4条、第11条～第14条の「女性労働者」を男女労働者とすること。また、第5条の「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。」、第6条の「労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはならない。」、第7条の「労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。」、第8条第1項の「労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。」との各規定を、それぞれ「労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならない。」とする。現行均等法第8条第2項、第3項の「事業主は、女性労働者が婚姻し、」を「事業主は、男女労働者が婚姻し、」とする。

《理由》

差別禁止の対象を男女双方とすることについて、条文上も明確化する。

(3) 法の目的及び理念、基本方針（現行均等法第1条～第4条関係）

《意見》

「男女労働者の仕事（職業生活）と生活（個人生活、家庭生活）との調和を図る」ということを明記すべきである。具体的には、第1条(目的)に「男女労働者が仕事と生活との調和を図ること」を、第2条(基本的理念)に「男女労働者が仕事と生活とを調和することができるようにする」に、第3条(啓発活動)に「男女労働者の仕事と生活との調和」を、第4条(基本指針)に「男女労働者の仕事と生活との調和を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項」を加える。

また、法律の名称を男女雇用「平等」法とすることとあわせ、条文上男女の平等取扱いを明確にするため、「均等」との規定をすべて「平等」と改定する。

《理由》

雇用における男女の平等を実現するためには男女を問わず、仕事と家庭生活

の調和が図られることが不可欠である（ILO第156号条約、第165号勧告）。

男性は家庭責任を担う時間を奪われる程の長時間労働、一方家庭生活の責任の大部分は相変わらず女性の方にかかっているという実状が続いている。

このような実状の下、仕事と家庭生活を調和させ、男女ともに働き続けられる保障、条件整備が急務である。

制定当初の均等法では、目的と基本的理念に、女性についてのみ「職業生活と家庭生活との調和」を図ることが規定されていたため、上記条約の趣旨に合致しないのではないかが問題となり、前回の改定で削除された。しかし、今回の改定では、均等法は男女労働者両方に対する差別禁止法として生まれ変わることになるので、改めて男女を問わず職業生活と家庭生活の調和を図ることの重要性を明確にするため、上記のように目的・基本理念を改定する必要がある。

2 雇用の分野における男女平等の確保

(1) 性別による差別の禁止等

ア 間接差別の禁止の明記

《意見》

「性を理由としない規定、基準または慣行等にもとづく事業主の取扱いであっても、その適用の結果、一方の性の労働者に対して、他の性の労働者と比較して、不利益を与える場合には、性を理由とした不利益取扱いとみなす。但し、事業主が、当該規定、基準または慣行等が、対象となる職務の目的と合致し、その目的達成手段として適切かつ必要であり、一方の性に生ずる不利益の程度が、職務上の必要性と均衡を保つことを証明した場合は、この限りでない。」というように、間接差別の禁止を明記すべきである。

《理由》

(ア) わが国の現状をみると、改定均等法であらゆる女性差別を禁止して以降、直接女性であることを理由として差別することは違法であるという認識はほぼ定着し、あからさまに女性であることを理由とする差別は見あたらなくなってきた。しかし、募集・採用や賃金をはじめとする労働条件において男女間格差の縮小が進まないのは、コース別人事制度にみられる、賃金が低く昇進の遅い、いわゆる「一般職」という雇用区分、あるいは一般的に身分が不安定で賃金などが低いパート等の非正規雇用形態に、圧倒的に女性が多く、その結果女性が不利益を受けていることが、大きな要因となっている。

(イ) コース別人事雇用制度については、この人事制度を取っている企業の方がそれを取っていない企業より男女賃金格差が大きいことが、2002年11月

厚生労働省発表の「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」において指摘されている。

また、2004年7月23日に同省が発表した「コース別人事管理制度の実施状況と指導状況について」でも、コース別人事管理制度を採用している企業で、総合職に占める女性の割合は3%にとどまり（2003年）、採用についても男女の割合は次のとおりで、賃金や昇進で不利な一般職には、女性が圧倒的に多い。

	総合職に占める女性の割合	一般職に占める女性の割合
2002年4月	9.0%	94.0%
2003年4月	11.4%	95.4%
2004年4月	12.0%	83.1%

もっとも重要な、採用という雇用の入口の段階で、女性は賃金や昇進での有利な処遇が得られるコースに採用されないという事態が解消されなければ、男女格差は是正されない。

- (ウ) また、女性の非正規労働者の割合は50%を超え、パートでいえば、女性パートの所定内賃金は、男性の一般労働者の43.8%にしかならないのが実態である（2001年厚生労働省発表「賃金構造基本統計調査」）。こうした女性の不利益な状態が解消されなければ、女性の雇用機会の保障や均等待遇はすまない。
- (エ) いま、我が国が男女平等を促進していくために必要なことは、このような性中立的な基準や制度などを適用しても、実際には女性が不利益を受けている実態を改善する施策である。

現行の改定均等法成立の際、附帯決議で、「政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである」として、「男女双方に対する差別を禁止するいわゆる『性差別禁止法』の実現を目指すこと。また、いわゆる『間接差別』については何が差別的取扱いであるかについて引き続き検討すること」が確認されていた。

その後、1999年施行の男女共同参画社会基本法では、第3条で、男女共同参画社会の形成は、男女が性別による差別的取扱いを受けないことを旨として、行われなければならないと規定している。この「性別による差別的取扱い」については、政府は「差別意思が明確な、いわゆる直接差別に限定されない」とし、いわゆる間接差別を含むと答弁している。男女共同参画社会の形成の視点からも、間接差別の禁止の定めは必要である。

- (オ) 2003年7月に国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）では、日本の女性差別撤廃条約の実施状況に関する政府報告書（第4、5回）について審議し、委員からコース別人事管理制度の一般職やパートタイム労働者に圧倒的に女

性が多いことは間接差別になるのではないかという鋭い指摘が相次いだ。そして、委員会の最終コメントでは、国内法に差別の明確な定義が含まれていないことを懸念し、上記条約の第1条に沿った、直接差別および間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれること、パートや派遣労働者に女性の割合が大きく、彼女らの賃金が一般労働者よりも低いことに懸念を示し、均等法の指針を改正し、条約第4条第1項にそった暫定的特別措置を用いて事実上の機会均等を促進するように要請している。

(カ) 真の男女平等を実現するためには、間接差別の禁止を法定すべきである。

間接差別の法概念が明確ではないという批判があるが、諸外国の法制をみると、間接差別の概念はほぼ確立し、それが男女差別是正に大きな役割を果たしている。当会は諸外国の法制等をもとに、間接差別の禁止について、上記のとおり提案する。

イ 賃金における性差別禁止

《意見》

現行均等法第6条の差別禁止に「賃金」を加え、均等法上も性別による賃金差別禁止を明確にすべきである。

《理由》

(ア) 現行均等法では、賃金について触れていない。均等法立法当時から、労働基準法(以下「労基法」という。)第4条に、女性に対する賃金差別について規定されていたため、賃金差別禁止については、均等法に禁止は規定されなかったのである。しかし、労基法第4条は違反に対して罰則規定があるため、その規定の運用については自ずと厳格になりがちである。

他方、均等法においては、違反に対しては主に企業名や違反行為の公表などの制裁措置で対応することとされており(13頁(4)「違反に対する制裁」参照) 刑事罰とは異なって、事実上制裁規定が運用しやすい面がある。

(イ) 均等法では、間接差別の禁止やポジティブ・アクション、立証責任の転換等を規定されることが期待される。これらの規定とあいまって、均等法に賃金差別禁止が規定されれば、男女差別禁止に関しては、もっぱら均等法の適用によって対応することができるようになり、運用上複雑とならない。救済機関も均等法上の救済機関が男女差別禁止を専門的に取扱うこととしているため、運用もしやすい。従って均等法に賃金差別を禁止する条項を設けるべきである。

なお、本意見書では労基法第3条に「性」を加え、労基法第4条については男女にかかわらず同一価値労働・同一賃金を明記するよう提言している(14頁「第3 労働基準法等関連法規の改定について」以下参照)。

(2) セクシュアル・ハラスメントの防止等（現行均等法第21条関係）

《意見》

職場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止する規定を設け、事業主にセクシュアル・ハラスメントの防止義務・問題が発生した場合の迅速適正対処義務を明記すべきである（条文例は添付資料A）。

《理由》

ア セクシュアル・ハラスメント禁止規定の新設

現行均等法第21条は、1999年4月1日に施行されたが、セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の配慮義務を定めたものに過ぎない。そのため、施行後既に5年が経過したが、事業主及び労働者のセクシュアル・ハラスメントに対する認識・理解は未だ十分とはいえない状況にある。

セクシュアル・ハラスメントは、重大な人権侵害であり、性的自己決定権や労働権を違法に侵害するものであり、その被害は極めて深刻なものであるから、事業主のみならず全労働者に対して、「セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない」と、その違法性を明確にし、禁止する条文を制定すべきである。

イ セクシュアル・ハラスメントの定義の明文化

現行均等法では、セクシュアル・ハラスメントの定義は、厚生労働省の指針に委ねられているが、上記禁止規定の新設にともない、定義を明確にし、法文化する必要がある。

また、セクシュアル・ハラスメントは、伝統的な性別役割分業意識に基づき行われる場合も多く、人事院規則10-10でも、これらの言動がセクシュアル・ハラスメントになりうるものとして挙げられているので、この点を定義に明記する必要がある。

ウ 事業主の義務

まずは、セクシュアル・ハラスメントを未然に防ぐことが必要であるため、セクシュアル・ハラスメント防止のための方針を就業規則に明記したり、相談・苦情窓口の設置、従業員に対する研修等、セクシュアル・ハラスメント防止対策を講じる義務を事業主に課す必要がある。

セクシュアル・ハラスメント被害が生じた場合には、職場環境を改善し被害者が安心して就業できる環境を早期に整えることが必要である。事業主が、被害者から被害申告等を受けた場合、被害者は強い精神的ダメージを受けている場合も多いことから、事業主は被害者の精神状態に配慮をしつつ、当事者からの事情聴取を行う等事実調査を迅速に行い、二次被害等の被害の拡大防止、及び被害回復に向けての適正な措置を講じる義務を課す必要がある。

(3) 積極的差別是正措置 (現行均等法第 2 0 条関係)

《 意 見 》

一定範囲の事業主に性別による差別是正のための積極的措置を講ずべき義務を課すとともに、その推進のための規定を設けるべきである(条文例は添付資料 B)。

《 理 由 》

ア 事業主への義務付けの必要性

積極的差別是正措置 (ポジティブ・アクション) に関しては、その促進のための対策を強化すべきであるとする前回改定時の国会での附帯決議等に基づき、厚生労働省を中心に、パンフレット等の発行、推進企業の表彰、「女性の活躍推進協議会」による提言の公表、ベンチマーク事業 (「女性の活躍推進状況診断表」を毎年全国 3 万社の企業に配布し、回答した企業に対しては、同業種・同規模の企業と比較した自社の取組状況の診断結果を返送する) 等の施策が行われてきた。

しかし、厚生労働省発表の「平成 1 5 年度女性雇用管理基本調査」によると、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は企業規模計で未だ 2 9 ・ 5 %にとどまっている。しかも、具体的に取り組んでいる事項をみると「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」というものが 6 4 ・ 1 %と最も多くなっているが、性別による評価をすることは当然禁止されるべきことであり、積極的な差別是正措置としての取組みとしては極めて不十分な状況にある。他方、「今のところ取り組む予定はない」とする企業は 2 8 ・ 7 %あり、その理由として半数以上が「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」ということを挙げているが、そのような企業においても女性管理職割合は 9 ・ 7 %であり、産業・規模計 (5 ・ 8 %) を若干上回ってはいるものの未だ 1 割にも満たない状況であり、十分に女性が能力発揮しているとは到底いえない。

このように、企業の自主的取組みのままでは、取組みを行う企業の増加は見込めない。このことから、法律上事業主への実情報告、計画策定とその実践について、努力義務ではなく、措置を講じることを義務化する必要がある。

なお、前述の国連女性差別撤廃委員会 (C E D A W) の日本政府報告書に対する最終コメントでも、均等法の指針を改正して、女性差別撤廃条約第 4 条第 1 項にそった暫定的特別措置を用いて、男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を行うことを要請し、特に教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組みがなされることを勧告している。

イ 事業主に義務付けによる促進は可能であり、事業主に対する不当な介入と

はならない。

- (ア) 計画策定についても各企業の取組みによる蓄積が見られるため、義務付けをしてもモデルケースを示せるノウハウがあり、支障はない。
 - (イ) 計画の義務化は、次世代育成支援対策推進法で、すでに一定規模の事業主に対し、雇用環境の整備に対する行動計画を作成する義務を課した立法がなされており（計画策定は2005年4月から）先例となる。ポジティブ・アクションについても雇用環境の整備についての策定計画となるので、立法によって一定の事業主に対し、上記同様の義務付けをすることが可能である。
 - (ウ) 神奈川県が男女共同参画推進条例で300人以上の事業所に男女共同参画推進状況を届け出ることを義務付けを行い、実際対象事業主の大半から報告事例が集まるなど、実践結果がある。
- ウ 国際機関の取組みや諸外国の状況を見ても、事業主への計画策定、及び実施の義務付けがなされ、一定の成果をあげていると評価できる状況がある（厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会報告書」参照）。とくに、世界銀行でのポジティブ・アクション政策は、単にジェンダー的平等の達成のためだけではなく、社会の効率性を高めるために重要であるという考え方に基づいており、傾聴に値する。日本においても、事業主への計画策定及びその実施を義務付ける必要がある。
- エ 対象となる事業主は、中小企業で働く女性労働者が多い日本の現状を考えるならば、少なくとも従業員30人以上規模の事業主には、計画の作成とその実施を義務付ける必要がある。それ未満の規模の事業主にも努力義務を課すべきである。

3 女性労働者等の就業に関して講ずべき措置等（現行均等法第8条、第22条、第23条関係）

《意見》

以下のように、結婚、妊娠、出産を理由とする不利益取扱いを禁ずる規定を設けるべきである。

事業主は、労働者が結婚し、又は、女性労働者が妊娠し、出産したこと、あるいは労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による休業を取得したこと又は取得しようとしたこと、又は労働基準法第64条の3、第65条第3項若しくは第66条の規定による措置を受けたこと又は受けようとしたこと、又は第22条、第23条の規定による措置を受けたこと又は受けようとしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益取扱いをしてはならない。

《理由》

(1) 現行均等法では、結婚、妊娠、出産又は産前産後休業の取得(以下「出産等」という。)を理由とする不利益取扱いについては、もっぱら解雇の場面に限定した規制しかなされていない(均等法第8条第3項、労基法第19条)。

しかし、現実には女性労働者等が出産等により様々な不利益をこうむるケースは多く、上記の規制が十分機能しているとはいえない。東京弁護士会による電話相談(2003年11月に実施)でも、産前産後休業や育児休業の申出・取得により退職勧奨されたケースを中心に、多数の相談が寄せられた。かかる現状に鑑みると、妊娠し、出産したこと、産前産後休業(労基法第65条第1項、第2項)の取得、その他出産に伴う権利を行使したこと、又は行使しようとしたことを理由とする不利益取扱いを広く禁止することが不可欠である。

(2) そして、指針において、退職勧奨等が「解雇その他不利益な取扱い」にあたる旨を明記すべきである(「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する方針」(平成14年厚生労働省告示第13号)第2.3(2)参照)。

また、退職金や賞与等の算定にあたり勤務日数を考慮する場合に、産前産後休業(労基法第65条第1項、第2項)や、その他の母性保護措置など法律上認められた権利の行使として休業した期間を算定対象期間から控除することは、「不利益な取扱い」に該当すると解すべきである。

さらに、妊娠・出産は女性特有の問題であるから、妊娠・出産に起因する症状による能率低下・労働不能状態を、一般の疾病等の場合より不利益に取扱うことは、女性であることを理由とする差別にあたると考えられる。

(3) また、2000年に採択されたILO母性保護条約(第183号)では、産前産後休業中の女性に対し、当該女性の従前の所得の3分の2を下回らない金銭給付を、強制社会保険や公的基金により支給しなければならないとされていることから、産前産後休業中の金銭給付についても改善すべきである。加えて、産前産後休業以外の母性保護措置を受けている期間についても、産前産後休業中と同様の経済的手当がなされるべきである。

(4) なお、現行均等法第8条第1項(定年、解雇における差別的取扱いの禁止)は男女ともに性を理由とする差別的取扱いを禁止するものとして「性別による差別の禁止等」の節に規定し、同条2項(結婚、妊娠、出産を退職理由として予定する定め禁止)は結婚につき男女労働者としたうえ、上記不利益取扱いの禁止とともに規定されるべきである。

4 違反等に対する救済措置

(1) 自主的解決(現行均等法第11条、第12条関係)

《意見》

現行均等法の第11条について、添付資料Cのように改定し、募集及び採用に関する差別やセクシュアル・ハラスメント、ポジティブ・アクション、結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等に対しても対象とするとともに、解決機関として公正な苦情処理委員会を設置することとし、一定範囲の事業主に対してはその設置を義務づけるべきである。また、同条の改定に伴い、第12条も必要な改定をする。

《理由》

ア 雇用に関して性による差別を受けたという苦情については、当該事業所内で解決できる場合は、できる限りそのように処理するのが、迅速であり、今後の事業主による自主的改善も期待できるなどの点で望ましい。従って、差別を受けた時に労働者が気軽に苦情を申し出ることができる機関が設けられ、かつ、それが労働者に周知されている必要がある。

現行均等法では、苦情処理委員会の設置を事業主に義務付けていないが、事業主の自主的取組みに任せていたのでは設置の促進は期待できないことから、一定規模以上の事業所に対しては、苦情処理委員会の設置を義務化すべきである。

イ 現行均等法は、苦情処理の対象に募集・採用の差別、セクシュアル・ハラスメント、ポジティブ・アクションに関する事項を含んでいない。間接差別についても、それを禁止する条項がないことから対象としていない。

しかし、これらについても明確に禁止規定を設けるべきことは既述のとおりであり、迅速・自主的解決の観点から、いずれも苦情申出の対象とすべきである。

なお、募集・採用については、入社に至っていない者が苦情を申し出ることが当然予想されるが、募集・採用段階の差別は採用後の差別と密接に関連しており、その差別について当該事業所の苦情処理委員会に実態を報告させ、改めさせることは必要であり、またその事業所で働く労働者に実態を認識させることも必要である。

従って、募集・採用における差別も苦情処理委員会の対象とすべきである。

(2) 調停制度を廃止し男女雇用平等委員会による救済制度を新設

《意見》

現行均等法第2章第2節(第14条以下)の調停制度を廃止し、独立した行政委員会である男女雇用平等委員会による救済制度を新設する(条文例は添付資料D)。

《理由》

ア 現行均等法第13条に基づく紛争解決の援助の実態

都道府県労働局雇用均等室への女性労働者からの相談件数は、平成15年度で13,230件である(厚生労働省「平成15年度男女雇用機会均等法の施行状

況」(以下「施行状況」という)1(1))。

一方、現行均等法第13条に基づく女性労働者からの援助申出の状況は、平成13年度が107件、14年度が122件、15年度が157件である(「施行状況」1(2))。

均等法施行から既に18年を経過しているが、全国からの援助申出件数が未だに150件にとどまるということは、この制度が差別是正にとって実効性がないことを示している。

イ 現行均等法第25条に基づく都道府県労働局長・厚生労働大臣による指導・勧告の実態

厚生労働省によると、現行均等法第25条に基づいて、都道府県労働局長が是正指導を行った件数は、平成14年度は5448件、平成15年度は5624件である。是正事項のほとんどはセクハラ防止対策であり(平成15年度は5190件)、対象とした事業所の規模や業種、是正により実現された対策の内容等詳細は明らかにされていない。他方、セクハラ以外についての是正指導は非常に少ない。平成15年度は均等法第5条関係が253件、第6条関係が108件、第7条関係が41件、第8条関係が16件である。

改定前均等法において、文書による指導は4年間で59件、文書による勧告はわずか1件であったため、均等法改定時の附帯決議で、助言・指導・勧告について明確な基準を定めること、調停制度及び公表制度について積極的な活用を図ることとされたが、未だ基準も定められていない。また、公表制度の運用については公的な統計数値すらない。

このように、均等法成立・改定後も、行政は差別の是正について消極的である。

ウ 調停制度の利用実態

厚生労働省によると、現行均等法第14条に基づく調停申請の件数は、平成13年度は5件、14年度は11件、15年度は2件である。

現行均等法は、相手方の同意を不要とするなど、改定前均等法に比べて調停開始の要件が緩和されている。それにもかかわらず、このように調停申請件数が少ないということは、調停制度が差別是正にとって機能していないことを如実に示している。そして、調停には強制力がなく、不成立に終わっても、差別に該当するか否かの判定機能もない。

エ 以上のような現行均等法上の諸制度の運用・利用実態に鑑みると、現行制度のままでは実効性ある差別の是正は期待できず、かえって、差別か否かの判断が恣意的になされるおそれや、結果的に労働者がたらい回しにされるおそれなど弊害も否定できない。

そこで、現行均等法の調停制度は廃止し、新たに、独立した行政救済機関として男女雇用平等委員会(以下「平等委員会」という。)を設置し、同委員会が、

救済申立の受理、調査・審問、斡旋・調停・仲裁の試み、差別に当たるか否かの判定、事業主に対する勧告・救済命令を行うという制度を創るべきである。

オ 差別是正の実効性を確保するため、平等委員会については、以下のような制度とすべきである。

(ア) 使用者委員、労働者委員、公益委員の三者構成による独立行政委員会とすること。

(イ) 当事者の申立により直ちに調査が開始されること。

(ウ) 平等委員会に強制力のある調査権限を与え、それを可能とするように人的措置・予算措置を講ずること。

(エ) 平等委員会に、差別があるか否かを認定する裁決権限、及び、差別ありと認定したときの救済命令権限を与えること。

(オ) 命令に対する取消訴訟については、迅速な救済の観点から、出訴期間を短縮し、緊急命令の規定（労働組合法第27条第8項）をおくこと。

なお、2004年4月に成立した労働審判制も、性による差別是正のために利用できる制度であるが、簡易迅速な紛争解決を主目的とするなど平等委員会とは異なる権能、役割を担うものであり、同委員会の必要性に変わりはない。

5 禁止規定違反の効果・制裁、調査等

(1) 禁止規定違反の有無に関する立証責任の明記

《意見》

以下のような規定を設けて、一定の場合に事業主が立証責任を負うことを明確にすべきである。

「労働者の募集・採用、処遇等について男女格差がある場合、その取扱いにつき事業主が特段の合理性を立証できない場合には、労働者の性を理由とする差別的取扱いであると推定する。」

《理由》

差別的取扱いがあったと認定されるためには、事業主の差別的意に基づく差別行為や、それらと男女格差との間の因果関係等の立証が必要であるが、その立証責任は、民法の一般原則では、差別を主張する側にあることになる。しかし、人事査定資料など差別に関する資料は主として事業主側に握られており、労働者にとって、事業主の内心にかかる差別意思や、それに基づく行為と男女格差との因果関係等の直接的な証明は極めて困難である。そこで、労働者が、男女格差という、性差別を疑わせる客観的な事実の存在を証明したときは、性を理由とする差別的取扱いがあったものと推定し、事業主側にこれを覆すに足る証拠の提出責任を負わせるのが妥当である。

裁判例でも、石崎本店事件（広島地裁平成8年8月7日判決・労判701号2

2頁)や内山工業事件(岡山地裁平成13年5月23日判決・労判814号102頁、広島高裁岡山支部平成16年10月28日判決・労判884号13頁)において、男女間に賃金格差が存在する場合には、使用者側でその格差が合理的理由に基づくものであることを立証できない限り、その格差は女性であることを理由とする不合理な差別であると推認される、と判示されている。

なお、国際的にも、性差別事件の挙証責任に関するEU指令(1997年)やアメリカ公民権法第7編703条において、同様の立証責任の転換がなされている。

(2) 禁止規定違反の効果の明記

《意見》

以下のような規定を設けて、本法上の禁止規定に違反した場合の労働契約上の効果を明記すべきである。

「事業主が労働者に対して性を理由として不利益取扱いをした場合に、それが労働契約の内容となっている場合は、その部分についてはこれを無効とし、無効となった部分は、不利益取扱いのされていない性の労働者と同一の基準で労働契約が補完されるものとする。」

《理由》

事業主が労働者に対して性を理由として不利益取扱いをした場合に、その部分につき不利益取扱いがされていない性の労働者と同じ基準に労働条件が変更されることとした(労基法第13条に対応するもの)。

この点については、芝信用金庫事件東京高裁判決(平成12年12月22日・判時1766号82頁)は、労基法第13条の類推適用により、同期同年齢の男性と同じ資格を付与されたものとして扱うことができる、として昇格の地位確認を認めたが、差別是正を進めていくためには、実定法上、違反の場合の効果を明定しておく必要がある。

(3) 調査等(現行均等法第24条、第25条)

《意見》

現在厚生労働省によって行われている均等法施行状況の定期報告について、調査・報告の内容を充実させるとともに、調査項目や公表内容について、広く一般から意見を募集し、反映させるようにすべきである(条文例は添付資料E)。

(4) 違反に対する制裁(現行均等法第26条を廃止して新設)

《意見》

平等委員会の是正命令に違反した事業主、同委員会による調査を拒否した事業主、積極的是正措置についての報告義務に違反した事業主に対して、企業名を公表する等の制裁規定を設けるべきである（条文例は添付資料F）。

《理 由》

ア 均等法の実効性を確保するためには、同法に違反した事業主に対する制裁規定が不可欠である。現行法では、厚生労働大臣が、同法第5条から第8条に違反している事業主に対して勧告を行い、これに従わなかった場合にその旨を公表することができるという制裁規定（第26条）しかなく、現実にも機能していないことから、現行制度では明らかに不十分である。諸外国でも、罰則を含む制裁規定が設けられている例は多数ある。

イ 制裁の対象・内容について

（ア）まず、平等委員会が出した差別是正命令に従わないことは、男女平等の推進に明らかに背反する行為である。また、同委員会の調査に対して資料の提出等を拒否し、質問に対し虚偽の回答をした場合や、積極的差別是正措置についての報告義務に違反した場合も、事業主に対する制裁規定の裏づけがなければ、調査や報告を促すことができず、差別是正の前提となる事実解明・実態把握ができない。よって、これらの違反については、明文をもって制裁の対象とすべきである。

（イ）制裁の内容は、事業主の法遵守に対する動機付けという観点から、企業名・違反行為の公表、国や地方公共団体に対し、公的融資や入札参加を一定期間停止・制限を勧告、公共職業安定所に対し、一定期間求人不受理・紹介停止を勧告することなどが考えられる。

なお、罰則については、刑罰の謙抑性の観点から、最も違法性の強い、平等委員会の是正命令に従わなかった場合に限るべきであろう。

第3 労働基準法等関連法規の改定について

1 労働基準法第3条

《意 見》

労働基準法第3条の差別理由に「性」を加え、「労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分」とし、「性」による差別的取扱いも禁止すべきである。

《理 由》

均等法成立当時、労基法第3条に「性」を入れなかった理由について、均等法成立に携わった旧労働省（現厚生労働省）婦人局長赤松良子氏は以下のよう

に述べている。
募集・採用から定年・退職・解雇にいたる雇用の全ステ - ジを対象として男女の均等な機会及び待遇を確保するための措置をとることが必要であるが、

労基法第3条は労働条件に関するものであるから募集・採用はカバ - できないこと。

労基法は刑事罰を背景に労働条件の最低基準を定めたものであるが、男女の機会均等および待遇の平等を促進するための法律としては刑事罰をつけることは婦人少年問題審議会の意見として少数であったこと。

均等法成立時には、労基法にまだ女性に対する「時間外労働、休日労働、深夜規制」の規定があったので、基本的には均等法上の均等取扱い条項と相容れない(「詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法」1985年/日本労働協会より出版)。

以上を見るならば、 については、労基法第3条に「性」を入れ、均等法と重複しても、対象や効果の異なる2つの救済方法のどちらを選ぶか否かは労働者の自由であり、 については、いわゆる女性保護規定は削除され、母性保護のみが残されたといつてよく、問題はない。すなわち、どちらを使用するかは救済方法によって労働者が選択できることにすべきである。

2 労働基準法第4条

《意見》

労働基準法第4条を改定して、同一価値労働に対する同一賃金の原則を明記する。

《理由》

現行労基法第4条は「女性であることを理由として・・・」と規定する。労基法成立当時、女性の賃金は男性に比して著しく低かったため、そのような扱いを是正すべく「女子に対する・・・」(制定時)と規定されたのである。現在では、性別を理由とするあからさまな賃金差別は少なくなったが、それに代わって、雇用形態等の雇用管理区分によって、同等の労働に従事させながら賃金格差を生じさせているケースが非常に多くなっている。パートなど非正規雇用形態には圧倒的に女性が多く、そのため男女の賃金格差がなかなか解消しないという事態が生じており、その是正のための法規制として、前述のように男女雇用平等法に間接差別の禁止を明記すると併せ、労基法第4条を改正して同一価値労働同一賃金の原則を明記すべきである。なお、雇用形態等の雇用管理区分による差別は同性の間でも生じうることであるので(丸子警報機事件判決(長野地裁上田支部平成8年3月15日判決・判タ905号276頁)では同一労働に従事する女性社員とパートとの賃金格差が違法とされた) 労基法第3条に「性」が入ることを前提に、労基法第4条については上記のように規定することを提案する。

3 均等法指針上の「雇用管理区分」の削除

《意見》

現行均等法第10条に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」において、法違反の判断を雇用管理区分ごとに行うとしている部分を削除する。

《理由》

コース別人事管理制度のように、かつての男女別の取扱いが指針にいう「雇用管理区分」による違いであるとして、男女差別が温存されている実情があるので、これを削除すべきである。

以上

資料 A (セクシュアル・ハラスメントの禁止等)

第 条

- 1 何人も職場においてセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 2 この法律において、「セクシュアル・ハラスメント」とは、性的な言動又は性的役割分業意識に基づく言動（以下「性的言動等」という。）に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの、及び、当該性的言動等により労働者の就業環境が害されるものをいい、「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所を含む。
- 3 事業主は、職場において、セクシュアル・ハラスメントを防止するため、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談・苦情への対応、職場におけるセクシュアル・ハラスメントが生じた場合における事後の迅速かつ適切な対応等の措置をとらなければならない。

資料 B (積極的差別是正措置に関する条文例)

第 条

- 1 常時 30 人を超える労働者を雇用する事業主は、雇用の分野における男女の平等の実現の支障となっている事情を改善することを目的として、次項の厚生労働大臣の設定する目標を達成するため、次に掲げる措置を講じなければならない。
事業主は、毎年 1 回各雇用分野における男女の比率を調査分析し、大臣に報告すること。
前号の比率が、国の策定する目標比率に達していない雇用分野があるときは、国の定めた目標達成のための措置に関する計画を作成して、大臣に報告すること。
計画は 5 カ年とし、実施状況の報告は毎年 1 回とする旨指針等に定める。
前号についての、措置の実施および実施状況を報告すること。
事業主は、従業員および従業員になろうとする者に対し、 の調査結果及び の計画の内容を明らかにすること。
- 2 常時雇用する労働者の数が 30 人以下の事業主は、前項の目的を達成するため、前項同様の措置を講ずるよう努力しなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の平等の実現の支障となっている事情を改善することを目的として、5 年ごとに、各雇用分野（職種、資格、雇用形態、職務上の地位）ごとの男女の割合について、達成すべき目標を設定するものとする。
- 4 国及び地方公共団体は、前項所定の目標達成のため、職業訓練、職業紹介事業の活用、家庭責任との両立のための社会基盤の整備、啓蒙活動等必要な援助を行うものとする。
- 5 厚生労働大臣は、前条による事業主からの報告に基づき、雇用の分野における男女の平等の実現に関し、国の定めた目標達成のための措置に関する計画を作成したこと、当該計画を実施し目標を達成したこと、その他厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- 6 前項の規定による認定を受けた事業主は、商品又は役務その広告または取引に用いる書類もしくは通信その他の厚生労働省令で定めるものに、大臣の定める表示をすることができる。

資料 C (自主的解決に関する条文例)

第A条 苦情の自主的解決

- 1 事業主は、条から条に定める事項その他雇用の分野における男女の平等に関し、労働者（労働者となろうとする者及び労働者であった者を含む。）から苦情の申出を受けた時は、その自主的な解決を図るよう努めなければならない。
- 2 常時30人を超える労働者を雇用する事業主は、前項の苦情の解決のために、当該事業場内に、事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とし、前項の苦情の処理を委ねる苦情処理委員会を設置しなければならない。苦情処理委員会の委員の構成については、男女同数とするよう努める。
- 3 事業主は、前項の苦情処理委員会について、就業規則等に明記し、社内通達、パンフレット、ポスター、社内報等によって、社内での周知を図らなければならない。
- 4 前項の苦情処理委員会に対する苦情の申出は、差別的取扱いを受けた労働者が行うことができる他、当該労働者の同意を条件として、第三者も行うことができる。
- 5 事業主は、中央男女雇用平等委員会または地方男女雇用平等委員会から求められたときは、前項の苦情処理委員会の構成員、運営規則、苦情処理の状況（苦情内容とその件数並びにその処理経過並びに結果等）について報告しなければならない。
- 6 事業主は、労働者が苦情処理委員会に苦情の申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第B条

常時雇用する労働者の数が30人以下の事業主については、苦情の自主的解決のため、前条第2項から第5項と同様の措置を採るよう努めなければならない。

資料 D (男女雇用平等委員会に関する条文例)

第 C 条 紛争の解決に関する特例

条から 条(募集、採用、配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇における差別禁止規定・間接差別禁止規定・セクシュアル・ハラスメント禁止規定・ポジティブ・アクションの義務規定)に定める事項その他雇用の分野における男女の平等に関する労働者と事業主(以下「関係当事者」という。)との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 4 条、5 条及び第 1 2 条から 1 9 条までの規定は適用せず、D 条から H 条までに定めるところによる。

第 D 条 男女雇用平等委員会

- 1 国家行政組織法(昭和 2 3 年法律第 1 2 0 号)第 3 条第 2 項の規定に基づいて、厚生労働大臣の所轄の下に、中央男女雇用平等委員会(以下「中央平等委員会」という。)をおき、各都道府県知事の所轄の下に、地方男女雇用平等委員会(以下「地方平等委員会」という。)をおく。
- 2 中央平等委員会、地方平等委員会は、使用者委員、労働者委員及び公益委員の三者により構成する。委員は雇用における男女平等の推進について知識と熱意を有する者から選任する。
- 3 使用者委員は使用者団体から推薦された者の内から、労働者委員は労働団体から推薦された者の内から、公益委員は使用者委員および労働者委員の同意を得た上、中央平等委員会委員は厚生労働大臣が、地方平等委員会委員は都道府県知事がそれぞれ任命する。
- 4 中央平等委員会及び地方平等委員会委員はそれぞれ 1 2 名以上とし、男女半数ずつ選任する。
- 5 中央平等委員会及び地方平等委員会の事務を処理するため、各委員会に事務局をおき、事務局には調査、相談等にあたる専門職員と一般職員を置く。職員の選任に関しては中央平等委員会の規則において定める。
- 6 地方平等委員会は以下の事務を行う。

条から 条に定める事項その他雇用の分野における男女の平等に関する事項について、第 E 条の差別的取扱いに対する救済又は措置の申立、第 条(資料 C)の都道府県労働局長による通知があった事件について、調査、審問を行い、斡旋、調停、仲裁、事業主に対する勧告、命令その他の措置を採ること。
- 7 中央平等委員会は以下の事務を行う。

地方平等委員会の命令に対する再審査を行うこと。

2以上の都道府県にわたる事件、または、全国的に重要な問題を含むものと認める事件について、調査、審問を行い、斡旋、調停、仲裁、事業主に対する勧告、命令その他の措置を採ること。

8 中央平等委員会は、その行う手続及び地方平等委員会が行う手続に関する規則を制定し、公布する権限を有する。

9 中央平等委員会は、地方平等委員会の事務を行わせるために、各都道府県内に、地方平等委員会の支部または出張所を設けることができる。

第E条 救済申立

1 条から 条に定める事項その他雇用の分野における男女の平等に関する事項について、性による差別的取扱いを受けた労働者は、地方平等委員会に対し、救済申立をすることができる。

2 何人も、雇用における性による差別的取扱いの事実を報告し、地方平等委員会に対し、適切な措置を採るよう申し立てることができる。ただし、差別的取扱いを受けた労働者の明示の意思に反して行うことはできない。

3 事業主は、労働者が第1項の救済申立をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第F条 調査

1 地方平等委員会は、前条第1項の救済申立、同第2項の措置申立、または、第 条の都道府県労働局長による通知(以下「事件」という)があったときから、調査は14日以内に、斡旋、調停、仲裁は1ヶ月以内に開始しなければならない。

2 地方平等委員会及び中央平等委員会は、必要と認めるときは、職権で調査を開始することができる。地方平等委員会は、第1項の救済申立、第2項の措置申立、または第 条の通知があった事件が、第D条第7項2号に該当すると判断したときは、事件を中央平等委員会に移送する。

3 地方平等委員会及び中央平等委員会は、事件について必要な調査をするため、事業主に対し文書その他の資料の提出を求め、事業所に立ち入り文書その他の資料を調査すること、事業主又はその団体、労働組合その他の関係者に対し委員会への出頭を命じ、質問をすることができる。事業主及び関係者は、正当な事由がない限り、これらに応じなければならない。

4 地方平等委員会及び中央平等委員会は、前項の調査を、第D条第5項の専門職員に行わせることができる。

5 地方平等委員会及び中央平等委員会は、第3項の調査をした時は、調査の結果について調書等記録を作成しなければならない。救済申立をした当事者及び相手方事業主は、記録の閲覧・謄写をすることができる。

第G条 措置及び審問手続

- 1 地方平等委員会は、調査開始から90日以内に、次の各号のいずれかの措置を採らなければならない。
措置申立または通知の内容が差別的取扱いに該当しないことが明らかなきときは調査の中止
救済申立の内容が差別的取扱いに該当しないことが明らかなきときは申立の却下
措置申立、救済申立、通知に理由があると認めるときは、事業主に対し、理由を付した書面による差別的取扱いの是正の勧告
救済申立を行なった当事者が要求したとき、又は、地方平等委員会が必要と認めるときは、審問開始決定
- 2 地方平等委員会は、前項第3号の勧告において、期間を定めて、事業主に対し、当該勧告に応諾するか否か回答を求め、事業主が同期間内に勧告に応諾しない場合は、直ちに審問開始決定を行う。
- 3 地方平等委員会は、斡旋、調停が不調に終わったとき、または、仲裁の合意が成立しなかったときは、救済申立人の申出により、さらに調査を行い、差別的取扱いがあると認めるときは、事業主に対し、是正命令を発することができる。
地方平等委員会は、是正命令を発するに際しては、事業主に対し、書面による勧告の手続を経なければならない。
- 4 地方平等委員会は、審問開始決定から1年以内に、申立に対する認容又は棄却の命令をするよう努めなければならない。
- 5 審問手続は、事業主及び申立人が出頭できる期日に行う。事業主又は申立人は、証拠の提出、証人の尋問等の立証を行う機会を保障されなければならない。
- 6 審問当事者は、地方平等委員会の命令の交付を受けた日から14日以内に、中央平等委員会に再審査の申立をすることができる。
- 7 中央平等委員会の審査手続については、地方平等委員会の審査手続に関する規定を準用する。

第H条 取消訴訟

- 1 中央平等委員会の命令に対する取消の訴えは、当事者が命令の交付を受けた日から30日以内に、東京高等裁判所に提起するものとする。
- 2 事業主が、中央平等委員会の命令に対しその取消の訴えを提起した場合、裁判所は、中央平等委員会の申立があるときは、決定をもって、事業者に対し、判決の確定に至るまで、中央平等委員会の命令に従うべき旨を命じることができる。

- 3 第1項の訴えにおいて、裁判所は、中央平等委員会の認定した事実について、これを立証する実質的な証拠があるときには、同事実に反する事実を認定してはならない。
- 4 裁判所は、中央平等委員会の命令が憲法その他の法令に違反する場合及び同委員会の事実認定が前項にあたらぬ場合はこれを取消し、中央平等委員会に差し戻す。

資料 E (調査等に関する条文例)

第 条 厚生労働大臣による調査・報告

- 1 厚生労働大臣は、労働者の職業生活及び職業生活と家庭生活との調和に関し、定期的に必要な調査研究を実施し、一般に公表するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から、必要な調査報告を求めることができる。
- 4 厚生労働大臣は、都道府県労働局長から、当該都道府県におけるこの法律の施行状況について、定期的に報告を徴収するものとする。
- 5 厚生労働大臣は、前 4 項の調査、研究、報告を踏まえ、この法律の施行状況について、定期的に報告を作成し、これを一般に公表して、これに対する意見を聴取するものとする。厚生労働大臣は、意見については、調査研究項目の追加、公表内容の拡充等によって、次回定期報告に反映させるよう努め、又は、関係行政機関の長、都道府県知事、都道府県労働局長に対し、必要な要請、指示をしなければならない。

第 条 都道府県労働局長による調査・報告及び通知

- 1 都道府県労働局長は、当該都道府県におけるこの法律の施行状況について調査し、厚生労働大臣に対し報告をする。
- 2 都道府県労働局長は、前項の調査において、事業主が、性による差別的取扱いを行っている疑いがあると認めるときは、その旨を地方平等委員会に通知するとともに、厚生労働大臣に報告する。

資料 F (違反に対する制裁に対する条文例)

第 条 違反に対する制裁

- 1 中央平等委員会又は地方平等委員会は、各委員会の是正命令に違反した事業主に対し、以下のいずれかの措置を採る。各委員会は、事業主が、第 条の積極的差別是正措置についての報告義務に違反した場合、又は、事業主が各委員会の調査に対して、資料の提出・事業場への立入・委員会への出頭を拒否し、若しくは、質問に対し虚偽の回答をした場合、以下の措置を採ることができる。

企業・事業主名及び違反行為の公表

国及び地方公共団体に対し、一定期間の公共融資、入札参加の停止又は制限を勧告すること

公共職業安定所に対し、一定期間求人不受理、紹介停止の勧告をすること

- 2 前項第 1 号の違反行為については、以下の事項を公表する。

是正命令違反の場合

ア 各委員会が認定した差別的取扱いの内容ならびに認定の理由の骨子、及び、差別的取扱いがいかなる法令の規定に違反するかの摘示

イ 各委員会による是正命令の内容

ウ 是正命令に対する違反の態様

積極的差別是正措置についての報告義務違反の場合は、報告を怠った事項並びにそれがこの法律の 条(積極的差別是正措置を義務付けた条項)各号の何れに該当するかの摘示

調査に対する拒否、虚偽の回答の場合は、事業主が提出を拒否した資料の標目、同委員会が実施しようとし、事業主が拒否した調査の方法、事業主に対する質問事項並びに虚偽の回答の内容

- 3 中央平等委員会又は地方平等委員会の是正命令に違反した事業主には、罰金刑を科する。

ただし、同命令を発した委員会による告発を要件とする。