

「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」の改正に向けた意見書

2013年（平成25年）11月22日

日本弁護士連合会

第1 はじめに

第2次安倍晋三内閣は、本年6月14日、いわゆるアベノミクスの第3の矢として「日本再興戦略」を閣議決定した。そこでは、「女性の活躍推進」を強調し、出産・育児等による女性の離職を減少させること、指導的地位の女性割合の増加などが打ち出された。

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。）は2006年に改正されたが、附則第5条では、施行後5年を経過した場合に施行の状況を勘案し、必要があると認められる時には検討し、必要な措置を講ずるものとするとしているところ、同法改正に向けて厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会での審議が重ねられた。しかし、本年9月27日、同分科会が取りまとめた「今後の男女雇用機会均等対策について」は、均等法改正に言及せず、このことからして、均等法改正は見送ることが明らかとなった。

しかしながら、我が国の女性労働者の現状は1985年の均等法制定以後、非正規化が進み、男女の賃金格差も縮小しないなど、改善されたとは言いがたいものである。

特に、2006年の均等法改正において、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止規定や母性健康管理に関する事業主の義務違反等について、紛争援助や制裁の強化が盛り込まれたにも関わらず、「マタニティ・ハラスメント」が社会問題化するなど、依然として妊娠・子育てをする女性が働き続けることが困難な状況がある。

当連合会は、2005年6月16日付けで「『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』の改定に関する意見書」（以下「2005年意見書」という。）等を発表してきたが、その後のこうした現状を踏まえ、政府に対し以下のとおり意見を述べる。

第2 2005年意見書と2006年均等法改正

当連合会が2005年意見書で述べた事項について、以下の内容は、均等法の2006年改正に取り入れられた。

#### 1 男女双方に対する差別禁止法

2005年意見書では、男女双方に対する差別禁止法とし、名称を「男女雇用平等法」とすべきと意見した。2006年には、男女双方に対する差別を禁止する均等法改正が行われ、この点は同意見書の提案と合致している。

#### 2 間接差別の禁止

2005年意見書では、性別による直接差別のみならず、「間接差別」についても禁止すべきとした。2006年均等法改正で、省令で定める一定の要件について合理性がない場合を間接差別として禁止する明文が規定され、間接差別にあたる例が狭すぎるものの、間接差別禁止規定が新設された。

#### 3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い差別の禁止

2005年意見書では、既にあった妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇禁止規定について、解雇のみならず、その他の不利益取扱いを広く禁止する規定とすべきこと、及び、男女格差がある場合の合理性について事業主に立証責任を負わせることとする規定の新設を提案した。

2006年均等法改正では、妊娠、出産・産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止を明記し、特に妊娠・出産後1年を経過しない解雇を無効とする規定が新設された。

#### 4 セクシュアル・ハラスメント防止の事業主の措置義務

2005年意見書では、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについての事業主の防止義務、問題が発生した場合の適正対処義務の明記を提案した。

2006年均等法改正では、セクシュアル・ハラスメントの事業主の「配慮」義務規定が防止等「措置」義務に強化され、具体的な事業主の対処について指針に明記された。

### 第3 均等法改正についての意見

第2で記述したように、2006年の改正均等法では、2005年意見書で指摘した内容の一部が取り入れられた。

しかしながら、その後の女性労働者の現状は、以下に述べるとおり、多くの困難をかかえている。こうした実情を踏まえ、2005年意見書にて記述した意見のうち、特に改正が強く求められる点を述べる。なお、後述する「3 実効性のある積極的差別是正措置」及び「4 (5) 違反に対する制裁」は、均等法の実効性確保のために新たに加えた意見である。

#### 1 男女賃金格差の解消のために

《意見》

現行均等法第6条の差別禁止に「賃金」を加えると同時に、第2項に「同一価値労働同一賃金の原則」を明記し、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》

均等法第6条では、「賃金」については規定されていない。これは、性別による「賃金」差別については、労働基準法第4条で禁止されていたため均等法に規定されなかったものである。

しかしながら、男女別に賃金表を定めるなど、女性であることを理由とする不利益取扱いであることが明白な事例については、労働基準法第4条により労働基準監督行政の中で救済されるものの、それ以外の理由による賃金差別（コース別雇用等）については救済されない。

厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」によると、2013年は女性一般労働者（「一般労働者」とは常用労働者のうち「短時間労働者」以外の者をいう。）の賃金が男性一般労働者の賃金の70.9%（一般労働者のうち正社員に限ると73.4%）と、男女間賃金格差は依然として大きい。

厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書（平成22年）」によると、賃金格差をもたらす要因として、制度設計の段階では性の要素は入っていないが、基準時が曖昧であるため性別役割分担意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度、家庭責任を持つ労働者にとって困難な働き方を前提とした制度が採用・配置等の面での男女差を生んでいる、賃金・雇用管理の運用の段階で、採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じていると、それらが男女間の経験や能力差に、さらには管理職比率の男女差につながっている、ということが挙げられている。

賃金差別裁判においても、コース別雇用等による賃金差別の場合、裁判所は「女性であることを理由とした差別的取扱い」であることの主張立証責任を原告側に要求する傾向があり、労働者である原告側が過大な主張立証責任の負担を余儀なくされている。

このように、労働基準法第4条のみでは救済されない事案の存在、男女賃金格差のある現状を早急に解消するためには、均等法第6条2項として「同一価値労働に対する同一賃金の原則」を加え、性別による賃金差別禁止を明確にする必要がある。

均等法では、第7条で性別以外の事由を要件とする措置（間接差別の禁止）、

第8条で女性労働者に係る措置に関する特例が規定されていることから、これらの規定とあいまって、均等法に性別による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る。

また、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り扱うこととしているため、運用もしやすい。

## 2 間接差別の禁止

### 《意見》

均等法第7条が規定している「厚生労働省令で定める」間接差別の限定列挙を廃止すべきである。

### 《理由》

均等法は、間接差別を禁止しているが、同法施行規則第2条によると、以下のとおり、3つの要件が限定列挙されている。すなわち、労働者の募集又は採用に関する措置であって、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの、労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの、労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの、である。

しかしながら、間接差別にあたる場合を限定列挙することは、諸外国には見られない方法であり、立法の仕方として不適切である。

そもそも我が国の現状をみると、明らかに女性であることを理由とする差別は見当たらなくなってきた。しかし、募集・採用や賃金等の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雇用管理区分、あるいはパートタイム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。

前記のとおり、均等法では、それまで広く普及していた総合職の募集・採用における全国転勤要件は、間接差別として禁止されることとなったが、「合理的な理由がある」場合は間接差別とならないとされている。実際、コース別人事管理制度を採用している企業で、総合職と一般職採用者の男女比率は以下のとおりであり（厚生労働省平成22年度「コース別人事管理制度の実施状況・

指導状況」), 依然として, 賃金や昇進で不利な一般職には, 女性が圧倒的に多い。

	総合職採用者の女性割合	一般職採用者の女性割合
平成21年	9.2%	91.9%
平成22年	11.5%	94.6%
平成23年	11.6%	86.0%

また, 女性の非正規労働者の割合は57.5%と増加しており(総務省「平成24年就業構造基本調査結果」), 正社員・正職員以外の女性常用労働者の平均所定内賃金は, 正社員・正職員の男性常用労働者の50.8%にしかならないのが実態である(厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」)。雇用形態により賃金その他処遇に差を設けることは, 事実上女性に対する間接差別であり, こうした雇用形態による差別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進まない。

したがって, 間接差別を一部に限定するのではなく, 広く性差別として認められるようにすべきである。

### 3 実効性のある積極的差別是正措置

#### 《意見》

- |   |
|---|
| <p>(1) 均等法第14条を改定し, 同条各号に定める措置については, 事業主への積極的差別是正措置の義務付け規定とすべきである。</p> <p>(2) 積極的差別是正の措置義務の違反については, 均等法第29条の報告徴収, 助言・指導及び勧告, 第30条の公表, 第33条の過料の制裁の対象とすべきである。</p> |
|---|

#### 《理由》

均等法第14条は, 同法第5条~第7条で禁止される直接・間接的な性差別的措置について, 積極的差別是正措置を事業主の自主的取組に委ね, 積極的差別是正に関する国の対応については, 事業主が同条各号に掲げる措置を講じ, 又は講じようとする場合に, 相談その他の援助を行うことができるとしている。

厚生労働省発表の「『平成23年度雇用均等基本調査』の概況」によれば, 「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組(ポジティブ・アクション)」について「今のところ取り組む予定はない」と回答する企業は過半数に上り(51.9%), 「取り組んでいる」と回答した企業がわずかに3割に過ぎない(31.7%)。

ポジティブ・アクションに取り組む予定のない企業は, その主な理由と

して「既に十分に女性が能力を発揮し、活躍しているため」と回答するが（36.4%。その他「女性の意識が伴わない」が15.8%。「ポジティブ・アクションの手法がわからない」が9.7%。「業績に直接反映しないため」9.2%。「トップの意識が伴わない」が2.8%）、課長相当職以上の、管理職全体に占める女性割合がわずか6.8%に過ぎない現状からすれば、職場の現状と企業の認識・評価との間に相当の乖離があることは否定できない。

また、「取り組んでいる」と回答した企業についても、具体的に取り組んでいる事項を見ると「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」というものが68.1%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であり、このような取組をもって積極的かつ実効的な差別是正措置とは到底評価し得ない。

経済・雇用分野における男女平等は、国を挙げて取り組むべき喫緊の重要であるにもかかわらず、各企業の自主的な取組に委ねては、実現は不可能である。

したがって、法律によって具体的な積極的は正措置を事業主に義務付けることが必要である。均等法第14条各号に定める措置は、雇用に関する状況の分析（第1号）、計画の作成（第2号）、計画で定めた措置の実施（第3号）、措置の実施のために必要な体制の整備（第4号）、措置の実施状況の開示（第5号）であり、企業規模にかかわらず、十分実施可能な内容であり、むしろ雇用・経済分野における性差別を解消し、男女平等を実現する上で、必要最低限の措置であるのだから、少なくとも同条各号に定める措置については措置義務の内容とすべきである。

さらに、積極的差別是正措置の実効性を確保するためには、第14条に関する事項を第15条の苦情の自主的解決の対象とするとともに、国が履行状況の調査を行うなど、積極的な介入をし、違反に対して厳しい制裁を設けるべきである。したがって、積極的差別是正措置の実施についても、均等法第29条の報告徴収、助言・指導及び勧告、第30条の公表、第33条の過料の対象とすべきである。

#### 4 禁止規定違反の効果・救済制度・制裁等

##### 《意見》

##### (1) 禁止規定違反の有無に関する立証責任の明記

均等法に、「労働者の募集・採用、配置や昇進、賃金等処遇に関して男女に格差が存在する場合、その格差について事業主が合理性を立証できない場合

には、性による差別取扱いがあったものと推定する。」というような規定を設け、統計上男女に格差が生じている場合には、事業主がそれが差別的取扱いによるものでないことを反証する責任を負わせるべきである。

(2) 禁止規定違反の効果の明記

均等法に、「事業主が労働者に対し、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をなしている場合は、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、不利益取扱いされていない性の労働者と同一基準で労働契約が締結されたものとする。」というような規定を設け、差別禁止規定に違反した場合の法的効果を明記すべきである。

(3) 自主的解決のための苦情処理機関の義務付け

均等法第15条について、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・アクションに関しても対象とするとともに、設置が努力義務とされている苦情処理機関について、一定範囲の事業主に対してはその設置を義務付けるべきである。また、第15条改定に伴い、第16条も必要な改定をする。

(4) 男女雇用平等委員会による救済制度・制裁規定の新設

均等法第2章第2節（第18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（以下「平等委員会」という。）の設置による救済制度を新設するべきである。

(5) 違反に対する制裁

平等委員会による調査を拒否し若しくは虚偽の回答をした事業主に対し、企業名・違反行為の公表の他、国・地方公共団体に対する公共融資・入札参加の停止・制限の勧告、公共職業安定所に対する一定期間の求人不受理・紹介停止の勧告等の制裁規定を設けるべきである。

平等委員会による差別是正命令に違反した事業主に対しては、過料ないし罰金の制裁規定を設けるべきである。

均等法第29条第1項について、厚生労働大臣による報告の求め、指導、勧告に従わなかった場合、その旨の公表の他、過料の制裁の対象とすべきである。

《理由》

差別的取扱いがあった事実についての立証責任は、民法の一般原則において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事業主側に握られており、労働者側が事業主の差別意思やそれに基づく男女格差との因果関係等の証明は極めて困難である。

憲法や均等法の男女平等原則の趣旨から、労働者が男女格差と性差別を疑わせる客観的な事実の存在を証明したときには、性を理由とする差別取扱いがあったものと推定し、事業主側にその格差の合理性を立証する責任を負わせるべきである。

また、差別が認定されたとしても、有効な回復措置がなく損害賠償しか認められないのでは、差別は解消されない。差別是正を目的とする本法の実効性担保のために、差別的取扱いが認定された場合には、差別を受けていない性の労働者と同一の労働条件を認める効果的な回復措置をとるべきである。

均等法では、苦情処理機関の設置を事業主の努力義務としているが、事業主の自主的取組に任せていたのでは、設置の促進は期待できず不十分である。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。それと同時に、第14条に関する事項を苦情申出の対象とすべきである。

厚生労働省の「平成23年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談、紛争解決の援助及び是正指導の状況まとめ」によると、均等法第18条に基づく調停申請受理件数は、2009年度は71件、2010年度は75件、2011年度は78件である。

また、2011年度における調停の実施結果を見ると、調停を開始した88件（前年度申請受理案件を含む。）のうち受諾勧告を行ったものは50件で、そのうち40件が双方受諾している。調停によって解決した割合が50%を下回っていることを見るなら、調停制度は差別是正にとって高い機能を発揮しているとは評価できない。このことは調停には強制力がないことから導かれる帰結であり、また、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。

そこで、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平等委員会を設置し、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。

なお、平等委員会の制度内容については、2005年意見書の第2の4(2)オに記載したとおりである。

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。

2006年均等法改正で、妊娠、出産・産前産後休業の取得等を理由と



する不利益取扱いの禁止を明記したにもかかわらず、2013年5月の日本労働組合総連合会非正規労働センター「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」によると、いわゆるマタニティ・ハラスメントを受けたと回答した妊娠経験女性が25.6%に上った。均等法で明確に不利益取扱いを禁止しているにもかかわらず、このような現状にあるのは、均等法が有効に機能していないからである。

均等法施行以後、男女間の格差解消が困難であった状況を根本的に是正するためにも、制裁規定を強化すべきである。なお、(5)については、2005年意見書よりもさらに強力な制裁規定の新設を提案するものである。

以上