

「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」に対する意見

2006年2月16日
日本弁護士連合会

はじめに

厚生労働大臣は、2006年1月27日、労働政策審議会に対して、「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」(以下、「法律案要綱」という。)の諮問を行い、同審議会は、同年2月7日、それを概ね妥当とする答申を行った。厚生労働省は、前記答申を受けて関係法案を作成し、現在開催中の通常国会へ提出する予定ということである。

しかし、法律案要綱の内容は、当連合会がこの間の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。)の運用や男女差別賃金訴訟等による救済の実情等をふまえ、実効性ある法改正をめざして2005年6月16日に発表した「『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』の改定に関する意見書」で述べた意見とは重要な点で大きく異なり、看過できない問題を含むものとなっているため、特に重要な問題点を指摘し、意見を述べる。

第1 意見の趣旨

1 間接差別について

当連合会は、間接差別の禁止を法律に盛り込むことには賛成であるが、間接差別となるものを限定列挙することには反対である。指針による例示列挙とすべきである。

2 仕事と生活の調和の明記について

法の目的・理念に「仕事と生活の調和」を明記し、啓発活動(現行均等法3条)や基本指針(同4条)の内容、厚生労働大臣による調査等(同24条)の対象として明示すべきである。

3 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加について

間接差別について、均等法が直接差別を禁止している各雇用ステージに関するものとして規定されているので、「賃金」についても差別的取扱いを禁止する雇用ステージに追加し、この法による救済の対象となることを明確にしておく必要がある。

4 積極的差別是正措置について

積極的差別是正措置（ポジティブ・アクション）について、事業主がその実施状況を開示し、又は開示しようとする場合に国が援助できると規定するのみとなっているが、事業主にそれらの措置を実施すべき義務を課する規定を設けるべきである。

第2 意見の理由

1 間接差別について

法律案要綱では、間接差別に関し、「労働者の性別以外の事由を要件とする措置を講ずる場合において、当該要件が当該要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別につながるおそれがあるものとして厚生労働省令で定めるもの」については、事業の運営に必要である等の合理的な理由がなければ、その措置を講じてはならないものとする、とされ、省令で定めるものとして「募集又は採用における身長、体重又は体力要件」、「コース別雇用管理制度における総合職の募集又は採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経験要件」の3つが挙げられている。

当連合会は、間接差別の禁止を法律に盛り込むことには賛成であるが、間接差別となるものを限定列挙することには反対である。指針による例示列挙とすべきである。

間接差別の禁止は、あからさまに女性であることを理由とする差別がほとんど見当たらなくなり、差別事案が複雑化する中で、外見上性中立的な要件等の合理性・必要性の立証責任を雇用主に課すことによって、男女差別の是正を進めていくことを主眼とするものである。ところが、法律案要綱のいうように間接差別となるものを列挙された3つに限定するということでは、例えば、住民票上の世帯主か否かによって社内融資や保養施設の利用等の福利厚生の適用につき取扱いを異にしている場合や、処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったり、福利厚生の適用に当たってパートタイム労働者を除外したりしている場合（これらは、厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会報告書（2004年6月）でも【間接差別として考えられる例】の中に挙げられている）などは間接差別禁止の対象に入らないことになってしまう。また、芝信用金庫事件のように、昇格につき試験制度がとられているが合否の結果に著しい男女格差がある場合も、会社側が試験の合理性（そのような結果となっていることを含めて）等について立証できない限り、違法な間接差別となるべきところ、法律案要綱では間接差別の対象外となってしまう。これでは、複雑化する差別事案の救済は全く進まず、間接差別の禁止を法律に盛り込んだ意味が大きく減殺されることになってしまう。

また、これらの3つ以外の要件等の適用を間接差別として裁判で争うことも、法律案要綱の内容で法が制定された後は、実際上非常に困難となってしまう。そのことは、制定当初の均等法において、募集・採用、配置・昇進における女性差別的取扱いが禁止規定とされず、均等な扱いの努力義務にとどまっていたことが、当時は男女別採用や男女別配置をしていても未だ公序良俗に反していたとはいえない、という裁判所の判断の根拠として挙

げられていること（住友電工事件大阪地裁判決、住友化学事件大阪地裁判決、野村證券事件東京地裁判決、兼松事件東京地裁判決等）を見ても明らかである。これでは裁判例を積み重ねていくことによって禁止の対象を広げていくことなどは期待できず、それどころか、裁判による救済の道を今以上に狭めかねない。

なお、法律案要綱の規定のうち、「当該要件が当該要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別につながるおそれがあるもの」という部分は趣旨が曖昧で、直接差別と同視できるようなものに適用範囲を限定しうる文言となっている。端的に「当該要件の適用により、一方の性の労働者に対して、他の性の労働者と比較して、不利益を与えるもの」とすべきである。

2 仕事と生活の調和の明記について

法律案要綱には、仕事と生活の調和を法律の目的・理念に規定することが含まれていない。

男性は家庭責任を担う時間を奪われる程の長時間労働を行い、一方、家庭生活の責任の大部分は相変わらず女性にかかっている現状を考えるならば、男女ともに仕事と家庭生活を調和させ、男女ともに働き続けられるような条件整備がなされなければ、雇用における男女平等を実現することはできない。法の目的・理念に「仕事と生活の調和」を明記し、啓発活動（現行均等法3条）や基本指針（同4条）の内容、厚生労働大臣による調査等（同24条）の対象として明示すべきである。

3 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加について

法律案要綱では、差別的取扱いを禁止する雇用ステージにつき、配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨及び雇止めを追加するとしているが、「賃金」も追加すべきである。特に、間接差別について、均等法が直接差別を禁止している各雇用ステージに関するものとして規定されているので、「賃金」についても差別的取扱いを禁止する雇用ステージに追加し、この法による救済の対象となることを明確にしておく必要がある。

4 積極的差別是正措置について

法律案要綱では、積極的差別是正措置（ポジティブ・アクション）について、事業主がその実施状況を開示し、又は開示しようとする場合に国が援助できると規定するのみとなっているが、事業主にそれらの措置を実施すべき義務を課する規定を設けるべきである。

積極的差別是正措置に関しては、前回改正時の附帯決議でその促進のための対策を強化すべきとされ、国連・女性差別撤廃委員会（CEDAW）の日本政府報告書に対する最終コメントでも、この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

とが要請されているのであって、法律案要綱の内容ではこれらの要請に応えたことにはならない。事業主の自主的取組みに任せられてきた結果、遅々として進んでいない現実を見るならば、事業主に対する義務づけは必須である。他方、次世代育成支援対策推進法では一定規模の事業主に雇用環境の整備に対する行動計画作成義務を課していることを考えるならば、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ことは十分可能である。

以 上