

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案」及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講すべき措置についての指針案」に対する意見書

2006年（平成18年）9月21日
日本弁護士連合会

第1 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案」について

1 「第2 直接差別」全体、特に「1 雇用管理区分」の部分について
(意見該当部分：1頁10行目～18頁)

(意見)

「第2 直接差別」につき、法違反の判断を雇用管理区分ごとに行うべきではなく、「1 雇用管理区分」については削除、2ないし13については「一の雇用管理区分において」、という記載を、14(1)の口ないしへについては「一の雇用管理区分における」という記載を全て削除し、14(1)のイについては「相当程度少ない雇用管理区分における」を「相当程度少ない職種における」と変更すべきである。

(理由)

改正前の法第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」ごとに行うとされていたことによって、コース別人事管理制度のように、実質的には男女別取扱いにほかならないものが「雇用管理区分」による違いであるとして、法の禁止規定の枠外におかれてきたことは、既に当連合会が「『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」等において指摘してきたところである。今回の指針案では、採用時には異なる職種として採用しても入社後は労働者全体について特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には企業全体で一つの雇用管理区分と判断される、という例示が加えられているが、上記の問題がそれで解消されるものではない。法違反の判断を「雇用管理区分」ごとに行うという枠組み自体を廃止すべきであって、指針案のその部分は削除されるべきである。

2 「第3 間接差別（法第7条関係）」の1(3)について
(意見該当部分：20頁21行目～21頁1行目)

(意見)

別に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の施行に伴う関係省令の整備に関する省令案要綱に対する意見で述べているとおり、同省令案要綱第一の一につき、(四)として「その他、募集及び採用並びに法第六条各号に掲げる事項に関する措置であって、前各号(項)に準ずる事由を要件とするもの」を加えるなどして、(一)ないし(三)で規定するもの以外にも法第七条で禁止される間接差別となりうることを明確にすべきであって、指針案の該当部分もそれに即して変更されるべきである。

(理由)

別の上記省令案要綱に対する意見で述べたとおりである。

3 「第3 間接差別(法第7条関係)」の3(3), 4(2)について

(意見該当部分：22頁25行目～23頁5行目、23頁23行目～24頁3行目)

(意見)

間接差別に関して(合理的な理由がないと認められる例)として指針案に挙げられているもののうち、3(3)ハや4(2)イは、当該業務の遂行上の必要性と、事業運営に照らした雇用管理上の必要性の両方ともが存在しない、という非常に限定された場合となっており、逆に「合理的な理由がある」と広範に認められると解されるおそれがあるので、削除されるべきである。

(理由)

指針案第3の1(1)では、雇用の分野における性別に関する間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあると考えられるものを、合理的な理由がある場合でないときに講ずることをいう、とされているが、この「合理的な理由がある場合」が緩やかに認められてしまうならば、間接差別の禁止は実質上、ほとんど意味を持たないことになる。また、間接差別が問題となる事案においては、当該措置が上記の要件に該当することを労働者側が主張・立証した場合、事業主がそのような措置を講ずる「合理的な理由」につき立証責任を負うこととなるが、「合理的な理由」の存在が緩やかに認められることとなると、実際には労働者側が「合理的な理由の不存在」を立証しなければならないこととなってしまう。

指針案第3の3(3)ハや4(2)イで挙げられている例は、当該業務の遂行上の必要性と事業運営に照らした雇用管理上の必要性の両方ともが存在しない場合とされており、非常に限定的なものとなっている。このような例示がなされると、合理的な理由がないと認められる例が非常に限られている、換言すれば、合理的な理由があることは広範に認め

られ得る，と理解されかねない。

したがって，意見記載のとおり，上記例示は掲げられるべきではない。

第2 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関する問題について雇用管理上講すべき措置についての指針案」について（意見該当部分：2頁3行目～7行目）

（意見）

「2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」の(4)の「性的な言動」には，「性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動」も含まれることを明記すべきである。

（理由）

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いて行われる場合も多く，人事院規則10-10及びその運用通知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，指針案においても，この点を明記すべきである。

以 上