

「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」に対する意見書

2006年(平成18年)9月21日  
日本弁護士連合会

(意見)

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る。

(理由)

法第七条は間接差別禁止を規定したものであると厚生労働省は説明しているが、そもそも間接差別は、差別事案の多様化、複雑化が進行する中で、効果的に男女差別の是正を進めていくための概念として確立してきたものであって、省令案要綱のように(一)ないし(三)で定める措置だけに限定するという方法は間接差別の概念にはなじまない。また、省令案要綱によると、住民票上の世帯主であることを要件とする場合や正社員、パートあるいは契約社員という雇用形態の違いによる取扱いの差異の場合など、現実に生じている問題について、法第七条の禁止する間接差別ではない、ということになり、同法による救済は受けられることになる。のみならず、この省令案要綱(一)ないし(三)に該当しないケースを裁判で争うこと也非常に困難となってしまう。

当連合会では、今回の法改正につき、2005年6月16日付「『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」、2006年2月16日付「『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」、同年4月5日付「『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』案に対する会長声明」等を発表して意見を述べ、特に、間接差別に関しては、禁止される対象を省令で限定すべきでないことを繰り返し指摘してきたところである。

今回の省令案要綱に関しては、冒頭に意見として述べたとおり、(一)ないし(三)で定める措置だけに限定するのではなく、それ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る。

以上