

今後の男女雇用機会均等対策について

- 「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」が施行されてから本年は20年目に当たり、平成9年に「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」(以下「均等法」という。)に改正されてからも10年近くが経過している。
- 労働政策審議会雇用均等分科会は、昨年9月以降、均等法の施行状況について議論を行うとともに、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について審議を行ってきたところであり、本年7月には、それまでの審議状況について中間的なとりまとめを行った。この中で、平成9年改正以降の状況にかんがみ、男女雇用機会均等の確保を徹底するため必要な法的整備を行うべき時期にきているとの基本的考え方を確認したところである。
- 我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面している。そうした中であって、以前にも増して、個々人が社会においてその持てる力を存分に発揮できる環境の整備が求められている。とりわけ雇用の場においては、「次世代育成支援対策推進法」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」等に基づき、仕事と育児・介護との両立や、長時間労働の是正など働き方の見直しを進め、仕事と生活の調和を実現することとともに、労働者が性別により差別されることがなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題となっている。
- この20年間で企業の雇用管理の見直しは進展し、雇用の場における均等確保の必要性は今では広く社会一般に定着しつつあるが、近年においては、その改善のテンポは全体的に緩やかなものとなっている。また、差別事案は複雑化の傾向にあり、妊娠・出産等を理由とする解雇や解雇以外の不利益取扱い事案も近年増加している。さらには、セクシュアルハラスメントの事案に係る相談の増加傾向が続き、中には、深刻な事案も少なくないほか、母性健康管理措置に係る相談も多くなっているところである。また、雇用形態の多様化の中で近年増加しているいわゆる非正規雇用者についても、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等に関する相談が多くなっている。
- このような現状に加えて、現行均等法は、当初から「法のあるべき姿」

とされていた男女双方に対する差別を禁止する法律ではないこと、平成9年改正に際して間接差別などの問題について国会において決議がなされていること、男女均等取扱いの状況について国際的な場で指摘がなされていることなど、従前からの課題が残されていることにも留意すべきである。

- 以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備の具体的内容は概ね下記の事項とすることが適当であると考える。

記

- 1 均等法において女性に対する差別を禁止している規定については、男女双方に対する差別を禁止する規定とすることが適当である。

また、均等法第9条（女性労働者に係る措置に関する特例）については、我が国の女性の置かれた現状を踏まえ、当面、女性に対する特例という現行の枠組みを保持することが適当である。

- 2 均等法において均等確保のための規定を設けている募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇の雇用ステージについて、配置において権限の付与・業務の配分が含まれていることを明らかにするとともに、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し、これらを差別的取扱いの禁止の対象とすることが適当である。

また、これらの項目については、「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」を改正し、禁止の対象となる事例を明らかにすることが適当である。この場合、例えば配置における権限の付与・業務の配分についての差別的取扱いの事例としては、事業所の方針として、①自己の責任で買い付けできる金額の上限について男女で差を設けること、②営業部門において、男性には外勤をさせるが女性は内勤のみで外勤をさせないこと等が含まれ、日常的な業務指示は含まれないものである。

なお、上記指針上の「雇用管理区分」については、雇用管理区分が同一か否かの判断は、単に形式のみならず、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があるものであり、差別的取扱いであるか否かを判断するに当たり、誤解を生じず適切な比較が行われるよう、規定振りを見直すことが適当である。

- 3 間接差別については、外見上は性中立的な基準等であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える基準等として定めるもの（以下「対象基準等」という。）について、職務との関連性がある等合理性・正当性が認められる場合でなければ、均等法が直接差別を禁止している各雇用ステージについて対象基準等に基づく取扱いをしてはならない旨を法律の中に盛り込むことが適当である。この場合、対象基準等としては、「募集・採用における身長・体重・体力要件」、「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経験要件」を定めることとするとともに、今後、これ以外の基準等に係る判例の動向等を見つつ、必要に応じて対象基準等の見直しができるような法的仕組みとすることが適当である。

対象基準等が職務との関連性を有するか等の合理性・正当性の判断に当たっては、予測可能性を高めるため、判断の参考となる考え方を指針で示すことが適当である。この場合、例えば「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」については、支店、支社がない、又はその計画等もないにもかかわらず、総合職の採用基準に全国転勤が可能なことを掲げることは合理的な基準とは考えられないものである。

- 4 均等法において規定されている妊娠・出産・産前産後休業取得を理由とする解雇の禁止に加え、雇用する労働者に対する解雇以外の不利益取扱いを禁止することが適当である。

また、産前産後休業を取得しようとしたこと、労働基準法の産前産後休業以外の母性保護措置及び均等法の母性健康管理措置を受けたこと又はこれらを受けようとしたこと並びに妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いについても禁止することが適当である。

さらに、不利益取扱いの判断に当たっての考え方を指針で示すことが適当である。この場合、例えば、休業期間を超えて働かなかったものを取り扱うこと、通常の人事異動のルールから十分に説明ができない取扱いを行うこと、他の疾病の場合の休業等と比較して不利に扱うこと等は不利益取扱いと判断されるものである。

妊娠中及び産後一年以内に行われた解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを証明しない限り、無効とすることが適当である。

5 ポジティブ・アクションに関する企業の自主的な取組を促進するため、率先してポジティブ・アクションを行っている企業がその取組状況を外部に開示する際に、これを国が支援することとすることが適当である。

6 均等法のセクシュアルハラスメントに係る事業主の配慮義務規定については、男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とするとともに、事業主の措置義務規定とすることが適当である。この場合、セクシュアルハラスメントの事後の対応措置について、指針において、事実関係の確認をし、事実関係が確認できたときには予め定めたルールにのっとり対応すべきこと、セクシュアルハラスメントに係る紛争を調停に付すことも事後措置の一つとなること等を示すことが適当である。

7 均等法において調停の対象となっていないセクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても、紛争解決制度の選択肢の拡大という趣旨から、調停の対象とすることが適当である。

また、調停の当事者に対する出頭要請の規定を整備するとともに、セクシュアルハラスメントの行為者とされる者に対して、当事者が合意した場合に出頭要請を行うことができる旨の規定を整備することが適当である。

さらに、調停については、時効の中断、訴訟手続の中止についての規定を法律の中に盛り込むことが適当である。

均等法における報告徴収の実効性を確保するため、報告をせず又は虚偽の報告をした者に対する過料の規定を整備するとともに、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置について、企業名公表制度の対象とすることが適当である。

8 女性の坑内労働について、女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、妊産婦が行う坑内業務及び一部の業務（作業員）を除き、規制緩和を行うことが適当である。

また、労働基準法上の母性保護規定については、「母性保護に係る専門家会合」の報告にかんがみ、今後の課題として重量物を取り扱う業務や有害物を発散する場所における業務について引き続き検討すべきである。