

更なる男女の均等な処遇の実現に向けて

～改正男女雇用機会均等法の成立～

厚生労働委員会調査室 ひらやま えみ
平山 絵美

1. はじめに

参議院に提出された「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及び労働基準法の一部を改正する法律案」は、参議院では自由民主党、民主党・新緑風会及び公明党の各派共同で修正案が提出され、全会一致で修正議決、衆議院でも参議院で修正された送付案が全会一致で可決された¹。参議院修正の内容は、改正法施行後5年を目途として改正後の「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」の規定の施行の状況を勘案し、必要があれば所要の措置を講ずるものとするところである。

国会審議では、性差別禁止範囲の拡大等について一定の評価がなされた一方、間接差別禁止の対象を限定したことの是非や仕事と生活の調和の概念を法目的に導入する必要性等が議論の中心となった。また、参議院で7項目、衆議院では11項目の附帯決議が付され、今後の検討事項が挙げられた。

本稿では、本案の概要と主な国会論議を紹介し、検討課題についても触れることとする。

2. 本案の概要

本案は、労働者が性別により差別されることなく、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ための措置等を講じようとするものであり、主な内容は以下のとおりである。

(1) 性差別禁止の範囲の拡大

「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。）では女性に対する差別的取扱いのみが禁止されていたが、本案では男女双方に対する差別的取扱いを禁止する。また、降格や雇止め等を差別禁止の対象に追加し、差別が禁止されている労働者の「配置」に権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化する。

(2) 間接差別禁止規定の創設

間接差別とは、外見上は性中立的な基準等、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、その基準等が職務と関連性がない等、合理性、正当性が認められないものをいう²。本案では、間接差別と考えられる要件を厚生労働省令で列挙し、合理性がある場合を除き、その要件を間接差別として禁止する。

(3) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

均等法では、妊娠・出産・産休を理由とする不利益取扱いのうち解雇のみを禁止し

ていた。しかし、解雇以外の雇止めや退職の強要等の不利益取扱いに関する相談が増加している。こうした状況を踏まえ、本案では、解雇以外の不利益取扱いも禁止する。さらに、労働基準法の母性保護措置や均等法の母性健康管理措置を受けたこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いも禁止する。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠等が理由ではないことを事業主が証明しない限り無効とする。

(4) セクシュアルハラスメント対策の義務化

セクシュアルハラスメント対策は、平成9年の均等法改正で事業主への配慮義務として規定された。しかし、セクシュアルハラスメントに関する相談は、均等法に係る相談件数のうち約4割を占めており、依然として増加傾向にある。そのため、配慮義務とされていた雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づける。また、対策の対象となっていなかった男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする。

(5) 調停及び企業名公表制度の対象範囲の拡大

均等法では、企業内で紛争が起こった場合の解決手段として、均等調停会議による調停を行うことができるとされている。また、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表が規定されている。しかし、調停と企業名公表の対象となる事案としてセクシュアルハラスメントと母性健康管理措置は含まれていなかった。そのため、本案では、これらの2つの事案も調停と企業名公表の対象に追加する。

(6) 女性の坑内労働の規制緩和

労働基準法では、母性保護の観点から原則として女性労働者の坑内労働が禁止されていた。しかし、女性技術者の増加等を背景に女性技術者が監督業務等に従事できるよう経済界や地方自治体から規制の見直しが要望されていた。そこで、労働基準法を改正し、女性技術者が行う管理・監督業務について坑内労働が行えるよう規制を緩和する。ただし、妊産婦の坑内労働と女性作業員の業務は、これまでどおり禁止の対象となる。

3. 主な国会論議

(1) 間接差別禁止規定の在り方

間接差別の禁止は、平成9年の均等法改正の際の附帯決議において今後の検討課題とされ³、国連女子差別撤廃委員会からも法制化の勧告を受けていた⁴。さらに、一見男女間で異なる取扱いをしていると言えないが、女性が不利となる制度や運用について、現行の均等法では対応が困難な場合があるとの問題点が指摘されていた。平成16年6月にまとめられた男女雇用機会均等政策研究会の報告書では、間接差別として考えられる例として7項目が挙げられた⁵。しかし、労働政策審議会雇用均等分科会では、間接差別概念がまだ浸透していないこと、合理性の有無の判断に幅があること、対象が無制限に広がりかねないこと等を理由に間接差別の法制化に反対する意見が出された。そこで、7項目のうち、(1)募集・採用における身長・体重・体力要件、(2)総合職の募集・採用における全国転勤要件、(3)昇進における転勤経験要件の3項目について、合理性・正当性のないものが間

接差別に当たるとされた。この3項目は厚生労働省令で定められ、定められた項目のみが間接差別となり得る「限定列举」方式が採られた。

このため、国会審議では、3項目に絞り省令で定める限定列举方式を採用したことへの批判、省令で規定するもの以外が間接差別に該当せず救済される範囲が狭まるのではないか等の懸念が数多く示された。

これに対し、政府は、(1)審議会で労使のコンセンサスのとれた3項目を規定の対象として予定している⁶、(2)例示列举とすると間接差別の対象となる範囲が広がってしまうため限定列举により範囲を明確にする⁷、(3)省令で規定することにより、法改正をしなくとも必要に応じて見直しをすることができる⁸、(4)省令に規定するもの以外でも、司法の場で個別に民法90条等の適用により無効とされることが妨げられるわけではない⁹、旨の答弁を行った。さらに、間接差別は性中立的なものであればどのような措置でも俎上にのり得るものであるため、規定予定の3つの項目以外についても判例等の動向を見ながら省令を適時見直すとの答弁を行った¹⁰。また、個別の事例が間接差別に該当するか否かを判断する際の「合理的な理由」については、今後指針で定めるとし、具体的な内容は明確にされなかった¹¹。

なお、両議院の附帯決議では、政府に対し、間接差別となるおそれがある措置を定めるに当たり、国会における審議の内容、関係審議会における検討の結果を十分尊重し、省令の決定後においても機動的に対象事項の追加、見直しを図るべきこととされた。

(2) コース別雇用管理の是非

コース別雇用管理とは、企画業務や定型的業務等の業務内容や転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定し、コースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムのことである。現在、女性に対する差別に該当するか否かは、同一の雇用管理区分ごとに判断することとされている。そのため、一般的に低い賃金で昇進しにくい補助的業務に女性が集中し、男女間の格差が生じていることが指摘されていた。コース別雇用管理制度を温存することにより格差を助長するとの懸念もあり、コース別雇用管理制度の廃止が求められた。

我が国の企業では、長期的な視点で人事制度が運用されており、雇用管理区分ごとに人材育成や処遇の仕組みを設定する雇用管理が広く行われていることから、政府は、現行の雇用管理区分の廃止は考えていない旨の答弁を一貫して行った。ただし、雇用管理区分について、雇用管理の実態に即して適切な運用が行われるよう見直したい旨の答弁も併せて行った¹²。

両議院の附帯決議においても、政府に対し、改正後の均等法に基づく指針の策定の際に、雇用管理区分の適切な比較が行われるようにするとともに、新たに禁止されることとなる対象事例等その内容がわかりやすいものとなるよう配慮すべきこととされた。

(3) 男女間の賃金格差是正

男女間の賃金格差について見ると、我が国では平成17年時点で、男性の正社員の給与

を 100 とすると女性の正社員の給与は約 66 となっている。現行均等法では、男女の賃金差別の禁止の規定は置かれていない。雇用管理区分等により生じる男女間の賃金格差の是正がなされていないとの指摘があり、賃金差別の禁止を均等法に明記すべきではないかとの指摘もあった。

政府は、賃金格差の縮小は重要な課題だが、女性であることを理由とする賃金差別の禁止については労働基準法第 4 条に規定されているため、均等法に規定する必要はないとの考えを示した¹³。

(4) ワークライフバランス施策の推進

我が国では、子育て世代の男性労働者の長時間労働が増加傾向にある。長時間労働の男性の働き方に女性が合わせて均衡処遇を図るのでは、法の目的である充実した職業生活を送ることはできない。また、現在の長時間労働を見直し、男性も家事や育児において役割を果たすことができるようにすることも重要である。そこで、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の基本的理念を均等法の目的に規定することが求められた。

政府は、仕事と生活の調和は重要な課題であるが、均等法自体は性差別禁止のための法律であり、仕事と生活の調和は、育児・介護休業法、労働時間等設定改善法等労働関係の法令全体を通じて実現を図るべきであるとの答弁を行った¹⁴。

(5) パートタイム労働者の処遇是正

現在、女性労働者の多くがパートタイム労働者として働いている¹⁵。しかし、正社員と勤務時間がほぼ同じ場合にも、福利厚生や賞与の面で圧倒的な格差があるとの問題点が指摘されていた。このため、パートタイム労働者の処遇の改善を求める意見が多く出された。

政府は、パートタイム労働者の処遇について、必ずしもその働き方に見合ったものにはなっていないとの認識を明らかにした。そして、処遇の格差については均等法による性差別ではなく、正社員とパートタイム労働者の均衡処遇の問題として対策を一層強化する方策について十分検討していきたいとの姿勢を示した¹⁶。

なお、政府に対し、参議院では、パートタイム労働者と正社員との均衡処遇に関する対策の強化を図るべきこと、衆議院では、均衡処遇に関する法制化を進めるべきことを内容とする附帯決議が付された。

以上のような審議を経て、改正法は成立した。改正法では、間接差別の禁止が初めて規定されたが、審議でも指摘されたようにその概念は我が国にはまだ浸透していない。そのため、間接差別の禁止に抵触するか否かで労使間に紛争が起こることも予想される。今後、改正後の均等法に基づく指針の策定に当たっては十分な検討を行い、策定された後には速やかに事業主や労働者等への周知徹底を図り、適正な理解を進める必要がある。また、間接差別については、厚生労働省令の決定後において、実態に即した機動的な対象事項の追加、見直しを行うことが求められる。

審議の中では、長時間労働や正社員とパートタイム労働者の均衡処遇の問題点が明らか

にされ、今後の検討課題となっている。長時間労働の是正等働き方の見直しを進め、性別により差別されることなく個人の能力を十分に発揮できる雇用環境が整備されるよう、政府の動向や改正法の運用状況を注視していく必要があるだろう。

- 1 参議院では、日本共産党及び社会民主党・護憲連合から、均等法の基本的理念に仕事と生活との調和を加えること等を内容とする修正案が提出されたが、否決された。衆議院では、民主党・無所属クラブ、日本共産党、社会民主党・市民連合、国民新党・日本・無所属の会から、間接差別禁止の対象を限定列举とせず、禁止の対象に賃金の差別を加えること等を内容とする修正案が提出されたが、否決された。
- 2 第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号11頁(平18.4.25)
- 3 平成9年改正時に衆・参で付された附帯決議において、「間接差別」については、何が差別的取扱いであるかについて引き続き検討することとされた。
- 4 国連女子差別撤廃委員会は平成15年、「委員会は、(略)、直接及び間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法にとりこまれることを勧告する。」とのコメントを出した。
- 5 間接差別と考えられる例として男女雇用機会均等政策研究会の報告書に挙げられた7項目は、(1)募集・採用に当たって身長・体重・体力要件を課すこと、(2)総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件とすること、(3)募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件とすること、(4)昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件とすること、(5)福利厚生適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主を要件とすること、(6)処遇の決定に当たって正社員をパートタイム労働者より、あるいは総合職を一般職より有利に扱うこと、(7)福利厚生適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外することである。いずれの場合も当該基準等の合理性・正当性に関して使用者の抗弁が認められない場合、間接差別に当たるとされた。
- 6 4項目が審議会でコンセンサスが得られなかった理由として、募集・採用時の学歴・学部要件については、要件を課す際の業務遂行上の必要性の程度で合意形成が困難であったことが挙げられている。その他の項目については第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号13頁(平18.4.25)参照。
- 7 第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号15頁(平18.4.25)
- 8 第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第14号2頁(平18.4.20)
- 9 第164回国会衆議院厚生労働委員会会議録第30号36頁(平18.6.13)
- 10 第164回国会衆議院厚生労働委員会会議録第31号22頁(平18.6.14)
- 11 第164回国会衆議院厚生労働委員会会議録第30号30頁(平18.6.13)
- 12 第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号8頁(平18.4.25)
- 13 第164回国会参議院厚生労働委員会会議録第15号24頁(平18.4.25)
- 14 第164回国会衆議院厚生労働委員会会議録第31号8頁(平18.6.14)
- 15 平成17年の女性雇用者のうち、女性のパート・アルバイトが占める割合は、約41%である。出所『労働力調査年報(詳細結果)(平成17年)』(総務省統計局)
- 16 第164回国会衆議院厚生労働委員会会議録第31号14頁(平18.6.14)