

雇用における差別を現実には是正できる
実効性ある均等法改正を求める意見書

2006年 2月23日

自由法曹団

はじめに

昨年末、労働政策審議会が「今後の男女雇用機会均等対策について」の建議を行い、2006年2月7日、同審議会雇用均等分科会より、改正均等法律案要綱を了承する旨の報告が審議会になされた。今後、厚生労働省は、審議会の報告を受けて、今通常国会に法律案を提出する予定である。

1985年女性差別禁止条約批准から既に20年を経て、今回の均等法改正作業は「男女雇用機会均等の確保を徹底するために必要な法的整備を行う時期にきている」という認識で始まった。そのため、建議の前文には、我が国の雇用の場では、「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とともに、労働者が性別により差別されることなく、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。」と記載されている。

ところが、法律案要綱に記載された法的整備の具体的内容は、禁止される間接差別の範囲を非常に狭い範囲に限定するなど、差別是正のための実効ある法整備としては全く不十分である。以下のとおり実効性ある均等法改正を強く求める。

第1 生活と仕事との調和を盛り込むこと

女性も男性と同様に長時間労働をすることは、家族の生活を脅かすものであり、長時間労働を前提とした均等は女性も男性も求める平等ではない。

女性も男性も、1日8時間労働により生活時間を確保する前提で生活と仕事とを調和させてこそ、同等の待遇を受けているといえるのである。女性差別撤廃条約は、女性も男性も共同の家庭責任を担うことを基本として女性労働者が男性の労働者と平等に取り扱われる権利の確保がされる法改正を求めているのである。

均等法に生活と仕事との調和を法律の目的・理念として明記する必要がある。

第2 差別的取扱いを賃金についても禁止すること

- 1 現行均等法は、募集・採用（第5条）、配置・昇進・教育訓練（第6条）、福利厚生（第7条）、定年・退職・解雇（第8条）についてのみ差別的取扱いをしてはならな

いと規定している。法律案要綱は、これに降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨及び雇止めを追加しているが、これは当然行なわれるべき改正である。

2 しかし、差別取扱い禁止項目には、何よりも「賃金」を入れるべきである。

厚生労働省の「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」（2002年11月29日発表）では、正規雇用のみでの比較においても、賃金は、男性100に対し女性65.3と男女間格差が著しく、賃金格差の最大の要因は男女間の職階の差だとして、上、家族手当等の手当も原因と報告されている。

パート社員の賃金については、仕事が同じでも7割以下という企業が28%（2005年9月、21世紀職業財団調査）もあるなど、非正規雇用を加えると女性の賃金は男性の5割に充たない。しかも、賃金格差は雇用管理面の問題でもあることが指摘されている。

にもかかわらず、法律案要綱では、賃金格差を生じさせている家族手当は賃金の問題だから均等法の問題ではないということになる。これでは、現実にある格差の原因を解消することができない。

さらに、現在、身分が不安定で低賃金・低処遇の非正規社員（パート、派遣、契約社員など）が激増しており、その非正規社員の7割以上が女性であることから、女性は不利益な処遇を受ける結果となっている。

賃金は労働基準法第4条に規定があるため、均等法の問題とすることを避けている。しかし、差別は端的に賃金について表れる。

したがって、男女差別を解消するためには、均等法に性別を理由とする賃金の差別的取扱いの禁止規定を入れるべきである。

加えて、労働基準法第3条を、「使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」、労働基準法第4条を、「使用者は、労働者に対し、その雇用形態にかかわらず、同一価値労働について同一賃金を支払わなければならない。」と改正すべきである。

現行労働基準法では賃金についてしか男女差別が禁止されておらず、雇用形態等の差別禁止が必要であること、また差別的取扱の禁止に止まったのでは無効とされたのちに基準となる賃金規定が明確に規定されていないため被害回復に困難が伴うことから、改正が必要なのである。

丸子警報機事件一審判決では、同一価値労働同一賃金の原則について、市民法の普遍的な理念として確認されており、労働基準法3条の根底には「およそ人はその労働に対して、等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在している」と判示されている。

第3 指針の雇用管理区分の廃止

1 建議は、「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（平成10年3月13日労働省告示第19号）」2項（以下「指針」という）について、「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」という理由から、「適切な比較が行われるよう、規定ぶりを見直すことが適当である」としていた。ところが、法律案要綱は、この雇用管理区分の見直しについて具体的に触れていない。

2 雇用管理区分は廃止を

「指針」に記載された雇用管理区分は、住友電気工業事件などでも、これまでの男女差別を容認する役割を果たした。コース別雇用管理制度における差別が問題となった多くの事件で会社側は、従前の男女別賃金表を、均等法制定後、そっくりそのままいわゆる総合職と一般職に区分した賃金表へと移行しておきながら、「雇用管理区分が異なるので差別ではない」と主張してきた。そして、東京、大阪、名古屋等の裁判所は、この会社の詭弁をそのまま受け入れてきた。これらの判決では、区分によって異なる扱いが男女差別になるのかならないのかという真摯な検討は行われなかった。

しかし、その後の女性労働者達の粘り強い運動のなかで、住友電工訴訟の第2審・大阪高等裁判所は、「このような改革は、男女差別の根絶を目指す運動の中で一步一步前進してきたものであり、すべての女性はその成果を享受する権利を有するものであって、過去の社会意識を前提とする差別の残滓を容認することは社会の進歩に背を向ける結果となることに留意されなければならない。そして現在においては、直接的な差別のみならず、間接的な差別に対しても十分な配慮が求められている。」との和解勧告を行い、これを受け、女性たちは昇格の和解を勝ち取っている。

ところが、その後も雇用管理区分自体が差別を温存しかつ生み出しているのが現実である。こうした現実を直視するならば、「指針」の雇用管理区分を廃止すべきなのである。

国は、住友電工訴訟の大阪高裁での和解において、「雇用方法が実質的に性別による管理になっていないかにつき、厚労相は注意を払い、必要な施策を推進する」と合意しているのであるから、その履行としてまず「指針」を改正して雇用管理区分を廃止すべきである。

第4 間接差別について

1 建議は、間接差別にあたるべき基準を、「外見上は性中立的な基準等であつて、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）」と定義しているが、「対象基準等として定めるもの」については省令への白紙委任をすとしていた。

法律案要綱では、「一（一）ニ 事業主は、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされ、又は労働者の性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとされる事項に関し、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該当するときは、当該労働者が従事する業務の遂行に必要であること、当該事業主の事業の運営に必要であることその他の合理的な理由がある場合でなければ、当該措置を講じてはならないものとする。」と記載されている。

2 この新たな条項は、間接差別の定義としては不明確で、かつ「厚生労働省で定める3つの例」のみが女性差別であると推定されるという効果しかない。「3つの例」とは、「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」である。均等法の差別的取扱いは各雇用ステージごとでしか禁止されていないので、この3例だけであれば、募集、採用、昇進以外は、例えば、福利厚生に関する間接差別も一切禁止されず、現実の間接差別を違法とする条項ではない。

3 法律案要綱に記載された「間接差別」の条項と言われるものは、「労働者の性別以外の事由（外見上は性中立的な規定、基準、慣行等）」を要件とする「措置を講ずる場合（慣行等を放置する場合の是正義務は含まない）」に、「当該要件を満たす男性及び女性の比率（個別の不利益ではない）」「その他の事情（判例動向）」により、「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」という一般的な定義らしき体裁のものではある。そしてこれらは直接差別と同じく各雇用ステージごとに禁止される。

確かに、「差別につながるおそれ」で足りるのであれば、かなり範囲が広い概念であるが、具体的にどのような場合であれば「おそれ」を認定できるのか全く基準が不明である。

そして、この要件を省令への委任の根拠とし、間接差別の例として、前述の3つの例に限定しているのである。

このような白紙委任に近い条項を法律に入れただけで法律に「間接差別」を規定したと宣伝しても、このような規定の「間接差別禁止」は、国際的にも通用しないというべきである。

- 4 建議では、省令で今後も間接差別となるものを追加していくとしており、建議で述べられている「判例の動向」で追加できると考えているようだが、この限定列举の規定ができることにより逆にそれ以外の間接差別の違法性がないと解釈されるおそれがある。

均等法制定時も努力義務規定に留めたからといって労働条件に関する差別が公序良俗に反しないということにはならないという国会答弁がされたが、野村證券、兼松、岡谷鋼機事件等では、差別が禁止されていないから公序良俗に反しないという判決が出されている。

間接差別を均等法に明確に禁止しないことにより、裁判所が差別を適法とすることは当然予想される。

また、省令を変更する場合には、労働政策審議会で使用者側委員と労働者側委員の合意が必要であり、分科会の議論の経過をみると、今後も合意することは非常に困難であり、差別とされる事項が増えていく期待は全くできない。

さらに、差別とされた事項であっても、法律案要綱では、「当該労働者が従事する業務の遂行に必要であること、当該事業主の事業の運営に必要であることその他の合理的な理由がある場合」を事業者が立証すれば、違法性はなくなる。

しかも、これまでの判決の事実認定からすれば、これら業務遂行必要性も事業運営必要性も、それぞれ事業者の立場からの「必要性」が立証されれば即ち合理的理由がある場合と認定されることが予測され、結局、「3つの場合」も全て合理性が認められ違法でなくなることになるおそれもある。

本来ならば、ここで事業者が立証すべき「必要性の要件」とは、そのような措置を講ずることの積極的・客観的な「正当性」があつて、かつ「公平性」を害しないものでなければならず、単に主観的に、或いは経費削減等のために当該事業者が「必要である」と認識しているだけでは充たし得ないものでなければならない。

- 5 では、厚生労働省で差別とされる予定の「3つの例」は、現実の男女差別を是正するだろうか。

「募集又は採用における身長、体重又は体力要件」については、募集時に体力に関係ない仕事でも体力・体格を要件とするような事業者はほとんどないので現実の差別解消には役立たない。

「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」に

ついて検討してみると、厚生労働省が主張するような、支店も支店設置の計画もないのに転勤を要件とする事業者はいないので、まずそのような差別措置が考えられないから現実の差別解消には役立たない。

「昇進における転勤経験要件」についても、現実の問題となるのは、昇進にあたって、その後に転勤できるかどうかを要件にすることによって、女性を間接的に昇進から排除することなのであって、現に転勤の経験があるかどうかを問題とするケースだけを禁止したところで、現実の差別を解消することにはつながらない。

このように、「3つの例」は、ほとんど世の中に存在しないような差別的措置だけが対象となっている上に、さらに事業者が必要性を立証したならば、そしてそれは容易に立証できるとされるならば、差別的措置と認定されるものは何一つ残らないことになる。

- 6 結論として、法律案要綱は、20年前に批准した女性差別撤廃条約第11条第1項(d)「同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱の平等についての権利」を確保するための改正を充たすものではないし、CEDAW 勧告にも従うものではない。

現実の差別は、正規に対する非正規（パート、派遣）、コース別（転勤要件を含む）管理で起きているにもかかわらず、これらについては、法律案要綱の内容では、全く改善されないことは明らかである。

- 7 間接差別については、国際的に通用している間接差別の一般的定義を入れることを強く求める。

すなわち、分科会資料でもある「男女雇用機会均等政策研究会」報告書でも示されているように「外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、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、しかも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」を間接差別の定義として法律に明記すべきである。

これを法文に入れるのでなければ、間接差別の規定を法に盛り込んだことにはならない。

法律案要綱で示された「3つの例」のみが禁止されているにすぎなければ、野村證券、兼松、岡谷鋼機事件等において、1999年改正均等法施行で禁止規定とされるまでの間は努力義務規定があっても違法ではないという理由で敗訴しているように、今後も判例の発展はない。従って、間接差別の規定を法律で制定することは逆に判例を前進させる必須の課題になっている。

使用者側委員は、具体性がない、予測可能性がないという理由で、一般的定義の導

入に反対しているが、いかなる定義も一定の幅があることは当然であり、何も想像がつかないという内容ではなかった。雇用均等分科会の審議の中でも具体例として7例が挙げられており、それらが想像もつかなかったという内容ではないはずである。

予測可能性がないというのであれば、指針で示すことで足りるし、その方法こそ建議が述べているような「必要に応じて見直しできる仕組み」である。

第5 妊娠又は出産を理由として採用から退職まであらゆる段階で不利益取扱をしてはならないこと

日本の女性の雇用は、M字型雇用と言われ続けてきた。妊娠又は出産により、働き続けられない現実があるからである。それが昨今問題とされている少子化をも押し進めてきた。三歳未満児をもつ女性で実際に働いているのが28%なのに、求職者を含めて働きたいという希望をもっている者が70%にのぼるといふ指摘もある(2005年女性白書33頁)。子育て期に相当する30歳代男性の正規雇用労働者の場合、4人に1人が週60時間以上働いている。これらの男性労働者の残業をなくして男性が子育てに参加できるようにすれば、女性も育児時間を減らして、真に、仕事と生活の調和を確保することが可能となる。当然のことではあるが、男性の長時間労働の改善と合わせて、妊娠または出産を理由とする不利益取扱については、採用から退職まであらゆる段階で禁止しなければ実効性のないものとなる。

第6 ポジティブアクションの義務化

前回1997年改正時の国会の付帯決議では間接差別の研究とポジティブアクションの義務化を求められ、2003年7月の日本政府第4回、第5回報告に対する委員会の最終コメントでは、「労働市場における男女の事実上の機会均等の実現を促進する努力を特に条約第4条1に沿った暫定的特別措置を用いて増すことを要請する。」「特に教育、訓練、効果的な強制メカニズム、進捗状況の体系的な監視を通じて、水平的・垂直的な職務分離を撤廃するための取組がなされることを勧告する」としている。

法律案要綱では、「改善措置の実施状況の開示をする場合」に国が援助を行うことを追加したのみであるが、そもそも、事業主に現状の報告義務を課し、改善措置をとることを義務づけることが援助の前提でなければならない。事業主の任意の開示にまかせていたのでは、男女平等は進まない。

EUでは、EC均等待遇指令(1976年)、ポジティブアクションに関する理事会勧

告（1984年）が既に出されており、手引書も作成している。義務化していることを前提として、女性の雇用への助成金から女性の職業訓練や女性昇進計画策定、育児など労働時間や休暇の優遇などがある。また、その実施にあたっては担当大臣が個別に事業者向けに女性の登用を呼びかけ、積極的な施策が既にとられている。

これに対し、日本では、義務化していないために個別事業者における男女格差の現状すら報告されていないので、実施計画も不明なままである。

事業主が差別是正のための積極的措置を講ずべき事を法律上義務づけることは諸外国の立法措置に照らしても緊急の課題である。

第7 結語

以上、検討したとおり、法律案要綱は、現に存在する雇用における差別是正のための実効ある法律を目指しているとは到底いえない。日本政府は、女性差別撤廃委員会に対して今年6度目の政府報告を提出する期限を迎えている。

このような法律案要綱をもって「間接差別を禁止した法改正」を整備したと報告するのであれば、わが国の労働者や国際社会に対する背信的な行為として、厳しい批判にさらされることとなろう。

自由法曹団は、今回示されているような重大な欠陥のある法律案要綱ではなく、雇用における男女差別を現実には是正できる実効性ある法律が制定されるよう強く求めるものである。

以 上