

## 男女雇用均等法 20 年目の改正

### 雇用平等の実現に向けた民主党の取り組み

次へのステップのためにー

- 1 ) 男女雇用均等法改正の背景
- 2 ) 法改正に至る経過
- 3 ) 国会審議での取り組み
  - ( 1 ) 不十分な政府案
  - ( 2 ) 民主党の主な修正要求と成果
  - ( 3 ) 今後の取り組み
- 4 ) パート労働法案

#### 【資料】

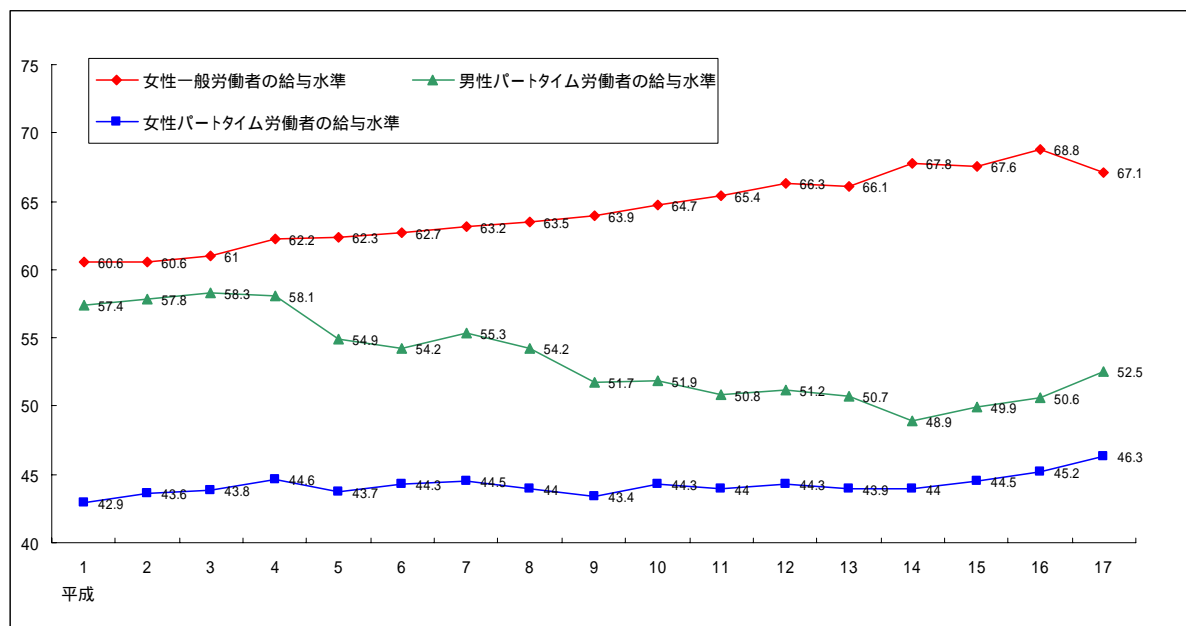
- ・ 参議院厚生労働委員会附帯決議 2006 年 4 月 27 日
- ・ 衆議院厚生労働委員会附帯決議 2006 年 6 月 14 日
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する修正案要綱
- ・ 厚生労働大臣及び雇用均等・児童家庭局長の確認答弁  
( 2006 年 6 月 14 日 衆院厚生労働委員会 )

## 1) 男女雇用均等法改正の背景

1985年に男女雇用機会均等法(均等法)が成立してから20年以上たちましたが、雇用をめぐる真の男女平等はいまだに実現していません。

男女の賃金格差は依然として大きく、男性一般労働者に対して女性一般労働者は67.1、女性パート労働者は46.3(2005年、図1)となっています。

(図1) 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移



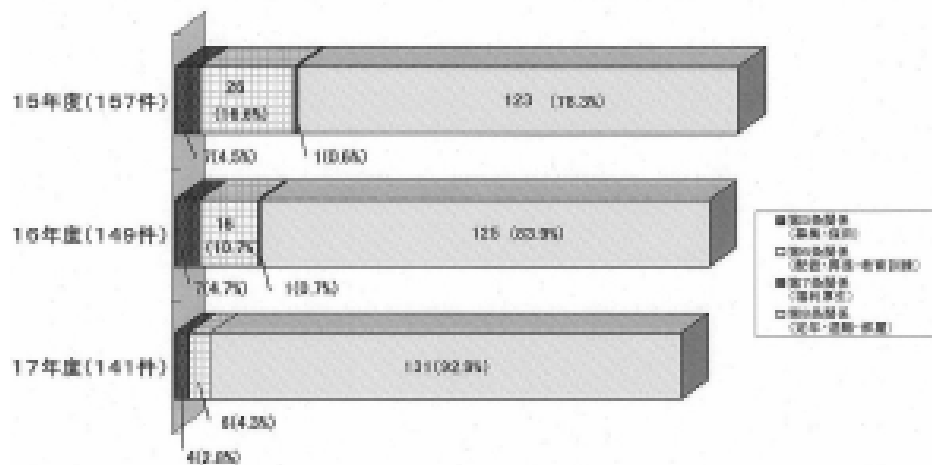
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/hakusyo18.pdf>

(出典) 平成18年度男女共同参画白書

1. 厚生労働省「賃金構造基本調査」より作成。
2. 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額を算出したものである。

また、女性労働者の正規雇用からパートや派遣・契約・有期雇用等の非正規雇用への置き換えが進行し、雇用形態の違いによる格差が拡大しています。更に、妊娠・出産を理由とした不当な退職勧奨、解雇・雇止め、配置転換などが横行し相談件数が増えています(図2)。女性の管理職への登用は依然として低い水準にあります(図3)。

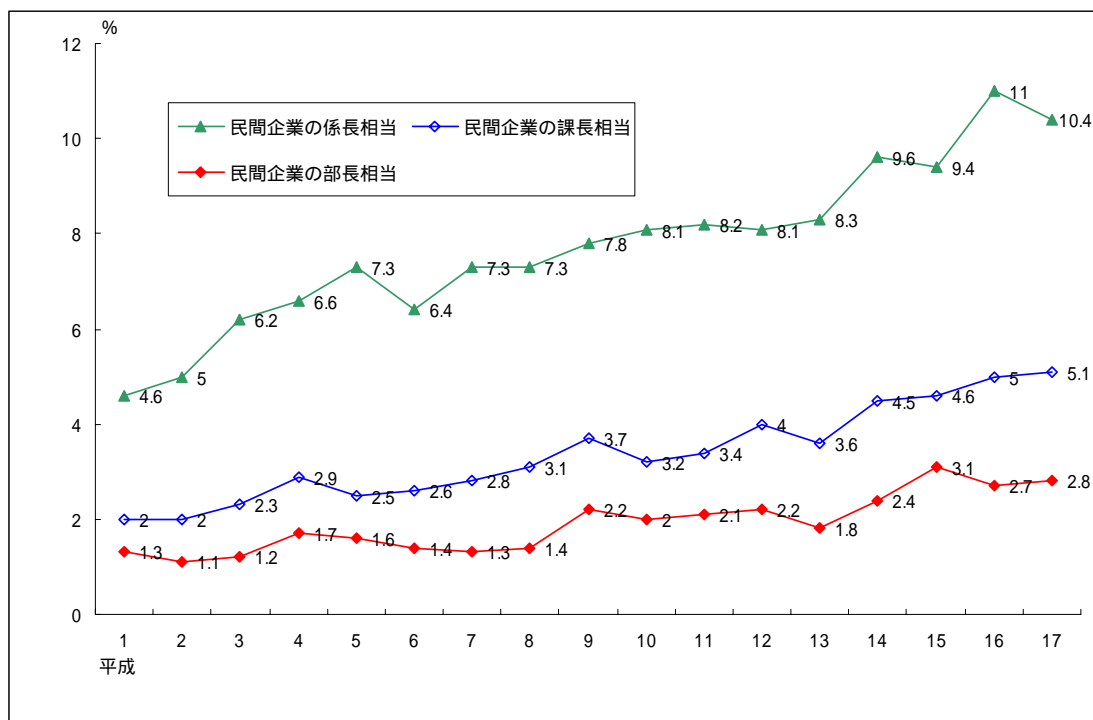
( 図 2 ) 均等法第 13 条 ( 紛争解決の援助 ) に基づく援助の内訳



( 出典 ) 厚生労働省資料 ( <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/05/h0529-2d.html> )

( 注 ) 平成 17 年度に、女性労働者等からの均等取扱いに係る個別紛争解決援助の申立は 141 件。個別紛争の内容をみると、退職勧奨や解雇・雇止めに関するものは 131 件 であり、平成 16 年度年の 125 件 を上回っているほか、全体に占める割合も昨年度の約 8 割から約 9 割へと上昇した。退職勧奨や解雇・雇止めに関するもののうち、妊娠・出産等を理由とする事案は、約 9 割にあたる 119 件 となっており、昨年の 106 件 からさらに増加している。

( 図 3 ) 役職別管理職に占める女性割合の推移



( 出典 ) 平成 18 年度男女共同参画白書、 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

雇用の場における男女平等が前進しない要因として、表面上は性別に無関係でも、結果的に採用や昇進の男女差別につながる「間接差別」やコース別雇用管理が問題となっており、こうした差別を是正できない現行均等法の不備が批判されてきました。間接差別の禁止については、1997年改正の際の附帯決議で課題となったほか、国連女性差別撤廃委員会から勧告を受けています。

#### 【参考】男女雇用均等法の歴史

男女雇用機会均等法の誕生・・・「保護か平等か」の不毛な二者択一論から

男女雇用機会均等法は、国連女子差別撤廃条約批准のための国内法整備の一環として1985年に成立、86年に施行されました。「男は仕事・女は家庭」という性別役割分業意識が根強く残る中で、「保護か平等か」の二者択一論の末、成立した法律は「結果の平等」ではなく、あくまで「機会の均等」を図るものという位置づけでした。女子保護規定は廃止され、募集・採用・昇進など機会の均等にしても「努力義務」に留まり、また、教育訓練や定年・解雇などの差別は禁止されたものの「罰則なしの禁止規定」という極めて不十分なものに終わりました。

努力義務から禁止規定に・・・女性差別禁止法へ

法施行5年を経て、1997年改正、1999年に施行された改正均等法では、募集、採用から退職に至るまでの差別が禁止されました。また、新たにセクシュアル・ハラスメントの防止配慮義務が明記され、ポジティブアクション(積極的差別改正措置)が設けられました。「努力義務」から「禁止」へ - これは大きな前進です。しかし、同時に「雇用管理区分」の概念が導入され、男女の格差を温存ないし拡大する大きな問題をはらむこととなりました。又、欧米では、差別是正の基準として導入・活用されている「間接差別」の禁止についても議論が深まらず、附帯決議での明記に留まりました。

#### 【参考】国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) 勧告の要点 (2003年7月)

直接及び間接差別を含む女性に対する差別の定義の法制化の勧告。

間接差別の意味と範囲についての認識向上への行動の勧告。

コース別雇用管理制度などの雇用分離から生じる男女間の賃金格差の存在、

均等法に関する政府ガイドラインにある間接差別の慣行と影響への認識不足への懸念。

パート・派遣への女性の比率の高さと、賃金の低さへの懸念。

女性が直面している個人・家庭生活と職業・公的な責任との調和における困難への懸念。

## 2) 法改正に至る経過

雇用をめぐる男女平等がなかなか実現しない状況を背景に、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策の4点について、厚生労働省の男女雇用機会均等政策研究会で議論が進められ、2004年6月に間接差別禁止を盛り込んだ報告書が出されました。

この報告を受け、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会において審議が進められ、2005年12月にその結果が「建議」として取りまとめられました。しかし、間接差別を巡っては労使の意見の隔たりが大きく、労使双方の委員の意見が付記されました。

## 3) 国会審議での取組み

### (1) 不十分な政府案

今回の改正では、雇用をめぐる男女差別の諸課題を解消するために、抜本的な法改正に期待が寄せられていました。しかし、政府が提出した法案には、女性のみならず男性も含めた性差別の禁止、昇進・教育訓練・労働契約の更新等の差別的取扱いの禁止、妊娠・出産を理由とした解雇・不利益扱いの禁止やセクシャルハラスメント対策の強化等、性差別禁止法に向けた一定の前進はあったものの、男女の賃金格差や雇用形態による格差を是正していく内容とはなりませんでした。

とりわけ、間接差別の禁止については、「男女雇用機会均等政策研究会」報告では、間接差別の例として7項目が挙げられていたにもかかわらず、政府案では3項目のみを省令で限定列挙しており、それ以外のケースが間接差別とみなされず、行政による救済が受けられないことから、かえって差別を固定化・拡大させるおそれがあるとの強い懸念の声があがりました。

また、97年の法改正時に導入された雇用管理区分によって、同一区分内の男女の比較しか出来ないため、女性が圧倒的に多数を占めるパートや非正規雇用者の格差が放置されてきたことから、雇用管理区分を定めた指針の廃止が求められていましたが、指針は温存されガイドラインの見直しに留まりました。

雇用の場における男女差別を是正していくためには性役割の見直しが不可欠であり、労働時間の見直しをはじめとした「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス〔注〕)」を図る必要があります。しかし、均等法には「なじまない」として明記が見送られました。(注)ワーク・ライフ・バランスとは、性別や年齢にかかわらず、働く人すべてが、仕事と生活の調和を取りながら、健康に、心豊に暮らすという考え方です。ここでいう生活には、子育てや介護、家庭生活だけではなく、地域活動や自己啓発、趣味・学習などのあらゆる活動が含まれます。

### 男女雇用機会均等政策研究会で示された間接差別となる対象事例

募集・採用に当たっての身長・体重・体力要件

総合職募集・採用の全国転勤要件

募集・採用の学歴・学部要件

昇進の転勤経験要件

福利厚生や家族手当等の住民票上の世帯主要件

処遇の決定に当たって正社員を有利に扱うこと

福利厚生や家族手当等の支給にパートタイム労働者を除外すること

(注)政府案では 印の 3 項目のみ省令で限定列挙される。

### 雇用管理区分の問題

雇用管理区分とは、「職種、資格、雇用形態、就業形態の区分」を指します。実際は地方支社・支店がないのに、総合職の条件として「全国転勤要件」を課している企業がありますが、合理性のない条件を設定して、結果として女性が総合職に採用されにくくなっています。

雇用管理区分が異なると、均等法による男女間の差別の対象に該当しないので、均等法による差別是正の行政指導は実施されず、当事者は救済されません。正社員であっても採用の際に総合職と一般職にコース区分（雇用管理区分）されると、コースが違うことを理由に差別是正の対象にならないのです。

今回の法改正で、合理性のない「全国転勤要件」は禁止になった。

### (2) 民主党の主な修正要求項目と成果

民主党は雇用に関する男女の平等に向けて実効性のある法改正となるよう、「雇用平等法」と改める修正案を作成し、国会審議に臨みました。

5年後の法の見直し規定が修正可決された参議院審議を経て、審議時間が大幅に制約された衆議院においては、現行均等法の問題点と性差別禁止法としてのあるべき姿を浮き彫りにするため、野党4党共同で修正案を提出しました。

その結果、以下の点について一定の成果を引き出すことが出来ました。

また、衆議院において、法の周知徹底・運用・解釈や問題点を明確にするため、大臣及び局長から21項目の「確認答弁」を引き出しました。

	政府案の問題点	民主党の修正要求	成果 (修正、政府答弁、附帯決議)
間接差別の禁止	省令で3項目を限定 列挙 3項目以外の事案について差別の容認につながるおそれがある。	差別禁止の対象に「賃金」を加える。 間接差別の対象を限定しない。	間接差別は省令の3項目以外のもので司法判断で違法と判断される可能性があることの周知(答弁・附帯) 省令について法施行後5年を待たずに機動的に追加・見直しをはかる(答弁・附帯) 均等室は、3項目以外の間接差別の相談・訴えにも対応すること(答弁・附帯)
仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	規定なし	法の理念に「仕事と生活の調和」を加える。 男女とも、仕事と家庭の両立のみならず、仕事と家庭の調和がとれ、安心して働けるようにする	長時間労働の抑制に取組み、労働時間法制の見直しに際し、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意する。(附帯)
ポジティブ・アクション (女性の管理職登用などを推進する措置)	努力義務のみで、義務規定なし	ポジティブ・アクションを遂行するための行動計画の策定、実施体制整備を義務付ける。	ポジティブ・アクションの一層の普及促進のため、事業主に対する援助を特段に強化する(附帯)
性差別救済機関	従来どおり都道府県均等室で対応 現在、調整申請件数は僅か で実効性に乏しい	性差別の救済を専門とする「男女雇用平等委員会」の国、及び都道府県への設置に向け検討する。	都道府県労働局紛争調整委員会、雇用均等室等の体制を整備する。(附帯)
ジェンダーハラスメント (男女の役割分担意識に基づく言動)	規定なし	ジェンダーハラスメントを雇用管理上の是正措置に加える。(女性だからお茶くみや掃除、「男のくせに根性がない」などの発言が該当)	セクシャルハラスメントの背景としてジェンダーハラスメントがあるので、そうしたことが起こらない職場づくりの周知に努める(答弁)
施行後の見直し	規定なし	法施行3年後の見直し	参院で5年後の見直しの修正を実現

### (3) 今後の取り組み

改正均等法は2007年4月1日に施行されます。今後、厚生労働省が管轄する労働政策審議会雇用均等分科会で、省令や指針が策定されますが、国会審議での政府答弁や附帯決議が反映されるよう、注視していきます。同時に、法の適格な運用が図られるよう政府への働きかけを強めます。また、ILO100号条約の政府の認識は国際水準と乖離しており、今後同一価値労働同一賃金原則についての議論を深める必要があります。2007年には労働法制の大幅な見直しが予定されており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みも急がれます。

### 4) パート労働法案

今やパート労働者は1200万人を超えその7割が女性です。そして、労働時間や仕事の内容が正社員とほとんど同じでも、賃金や労働条件において均等な待遇を受けていないことが大きな問題となっています。

民主党は、こうしたパート労働者と通常の労働者の処遇の格差をなくすために、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案（パート労働者の均等待遇推進法案）」を策定し、2004年の159回通常国会に提出しました。2005年8月の衆議院解散に伴い廃案となりましたが、今回の均等法改正に合わせて、衆議院に再提出し、審議が行われました。民主党は継続審議を主張しましたが、与党の反対により会期末に廃案となりました。

しかし、衆議院附帯決議の中に「パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分に発揮出来るようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進めること」を盛り込むことが出来ました。

#### 【法案のポイント】

賃金その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由とした通常の労働者との差別的取扱いの禁止。

短時間労働者の所定労働時間を超えた労働、所定労働日以外の日の労働の禁止。ただし、短時間労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定を厚生労働大臣に届け出た場合は、その協定に従って、労働させてよいとする。

事業主が通常の労働者を募集・採用する際は、既に雇用していて同種の業務に従事する短時間労働者であって、通常の労働者として雇用されることを希望する者に対し、応募の機会を優先的に与える等の措置を講ずる努力義務。



**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附帯決議**

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、間接差別の定義や法理の適正な理解を進めるため、事業主、労働者等に対して周知徹底に努めるとともに、その定着に向けて事業主に対する指導、援助を進めること。また、厚生労働省令において間接差別となるおそれがある措置を定めるに当たっては、国会における審議の内容、関係審議会における更なる検討の結果を十分尊重するとともに、間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであることから、厚生労働省令の決定後においても、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。

二、改正後の均等法に基づく指針の策定に当たっては、雇用管理区分について、誤解を生ずることなく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ること。

三、ポジティブ・アクションの一層の普及促進のため、事業主に対する援助を特段に強化すること。

四、法の実効性を高める観点から、新たに措置された事項を十分活用し、事業主に対する報告徴収を始めとする行政指導を強化するとともに、調停等の一層の活用を図ること。

五、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。

六、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めるとともに、特に男性労働者の所定外労働時間の抑制及び年次有給休暇の取得を一層促進するなど、長時間労働の抑制に取り組むこと。また、労働時間法制の見直しに際しても、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意すること。

七、パートタイム労働者等が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に取り組む事業主への支援や新たな枠組み作りの検討を含め、総合的な対策の強化を図ること。

**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附帯決議**

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、 間接差別の法理・定義についての適正な理解を進めるため、事業主、労働者等に対して周知徹底に努めるとともに、その定着に向けて事業主に対する指導、援助を進めること。また、厚生労働省令において間接差別となるおそれがある措置を定めるに当たっては、国会における審議の内容、関係審議会における更なる検討の結果を十分尊重すること。
- 二、 間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、及び省令で規定する以外のもので、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても、法律施行の五年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。
- 三、 雇用均等室においては、省令で規定する以外の間接差別の相談や訴えにも対応するよう努め、これまでと同様の必要な措置を講ずること。
- 四、 雇用形態の多様化に鑑み、派遣元などあらゆる事業主に対する均等法適用の周知徹底を図り、実質的な格差解消のために、法の適格な適用・運用を図ること。
- 五、 改正後の均等法に基づく指針の策定に当たっては、雇用管理区分について、誤解を生ずることなく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ること。
- 六、 ポジティブ・アクションの一層の普及促進のため、事業主に対する援助を特段に強化すること。
- 七、 法の実効性を高める観点から、新たに措置された事項を十分活用し、事業主に対する報告徴収を始めとする行政指導を強化するとともに、調停等の一層の活用を図ること。
- 八、 改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。
- 九、 男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めるとともに、特に男性労働者の所定外労働時間の抑制及び年次有給休暇の取得を一層促進するなど、長時間労働の抑制に取り組むこと。また、労働時間法制の見直しに際しても、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意すること。
- 十、 パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進めること。
- 十一、 男女の賃金格差是正のためにILO第百号条約に則り、施策の積極的な推進を図ること。

# 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修正案要綱

## 第一 題名

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題名を「男女雇用平等法」とすること。

## 第二 基本的理念

この法律においては、適切な仕事と生活の調和の下、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とすること。（男女雇用平等法第二条関係）

## 第三 募集及び採用についての性別を理由とする差別的取扱いの禁止

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないものとする。（男女雇用平等法第五条関係）

## 第四 間接差別となる措置の禁止

- 一 間接差別となる措置の禁止に係る規定の対象に「賃金」を加えること。
- 二 間接差別となるおそれがある措置について、厚生労働省令により限定することをやめること。（男女雇用平等法第七条関係）

第五 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置における性的な言動の範囲の拡大性的な言動の範囲について、性別による固定的な役割分担等の意識に基づく言動を含むものとする。（男女雇用平等法第十一条関係）

## 第六 事業主による計画の作成等

一 事業主は、雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じなければならないものとする。ただし、これらの措置の全部又は一部について、その措置を講ずる必要がないと厚生労働大臣が認めるときは、この限りでないものとする。

- 1 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 2 1の分析に基づき雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成及び当該計画の厚生労働大臣への届出
- 3 2の計画で定める措置の実施
- 4 1から3までの措置を実施するために必要な体制の整備

二 国は、事業主が一の1から4までの措置の実施状況を開示し、又は開示しようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができるものとする。

（男女雇用平等法第十四条関係）

三 常時百人未満の労働者を雇用する事業主については、平成二十二年三月三十一日までの間、一に係る規定は適用しないものとする。ただし、一の趣旨に沿うように努めなければならないものとする。（改正法附則第二条関係）

## 第七 公表制度の対象の拡大

厚生労働大臣がその違反に対し事業主に勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとされる規定に、第六の一に係る規定を加えること。  
(男女雇用平等法第三十条関係)

## 第八 検討条項等

### 一 検討条項

- 1 この法律による改正後の男女雇用平等法及び労働基準法第六十四条の二の規定に係る見直しの時期を、この法律の施行後「五年」から「三年」に改めるものとする。
- 2 政府は、雇用の分野における性別を理由とする差別的取扱い等についての紛争に係る調停の申請件数が極めて少ない実態等にかんがみ、この法律の施行後三年を目途として、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を目的とした機関として、罰則により履行が確保された命令を発する等の権限を有する男女雇用平等委員会を設置することについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、この法律の施行後三年を目途として、雇用の分野における性別を理由とする差別的取扱い等に対する労働基準法の適用について、男女雇用平等法の規定との整合性に配慮しつつ、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(改正法附則第六条関係)

### 二 その他所要の規定を整理すること。

## 厚生労働大臣及び雇用均等・家庭局長の確認答弁（2006年4月14日衆院厚労委員会）

1 間接差別の定義・法理の趣旨は？

答）間接差別の定義・法理について指針に盛り込むとともに、改正法案第7条の内容と併せて、パンフレット等において趣旨を図ってきたい。

2 間接差別の定義・法理は省令で定める範囲に限らず、もっと幅広いことについての趣旨方法は？

答）厚生労働省令で規定するもの以外にも間接差別は存在するものであり、司法判断として、間接差別法理により違法とされる可能性もあること、厚生労働省令については機動的な対象事項の追加見直しを図る考えであることについて、通達に記載、改正法案第7条の内容と併せてパンフレット等において趣旨を図ってきたい。

3 参議院厚生労働委質疑で、北井局長は「現在考えている3つの措置以外にもその対象となり得るものはいくらかでもあると考えている」旨の答弁について、どのようなものが対象となり得ると想定しているのか？

答）答弁趣旨は、今回、省令で規定する予定は3つの措置だが、間接差別は、性中立的なものであれば、およそどのような措置でも相上り載り得るものであることから、（今回、省令で規定する予定の）3つの措置以外の措置についても、厚生労働省令に規定されうる。このため、省令を適時逐次に見直すということ。

4 研究会報告71項目以外の間接差別に抵触する可能性のある基準について、指針等で明らかにすべきでは？

答）法律の適正な履行確保のため、まずは、女雇用機会均等法上違法となりうる3つの措置につき、しっかりと趣旨することが重要。そのうえで、省令で規定する措置以外のものについても、司法判断として、間接差別法理により違法とされる可能性もあることについて、通達に記載することにより、併せて趣旨を図りたい。さらに、一般向けの解説書等において、間接差別の規定についての理解を深めるための参考例として、男女雇用機会均等政策研究会報告に盛り込まれている事例についても紹介していきたい。

5 コース別雇用管理以外にも、男女均等の趣旨に反する不合理な雇用管理制度についてコース別雇用管理と同様のガイドラインを作るべきでは？

答）意見として受け止め、労働政策審議会における今後の審議の参考として、審議会に伝えたい。

6 事業主が差別意図が無いと主張しても、実際には性別を理由とする差別的取り扱いが行われている場合、均等法7条に基づき省令に列挙しないものについても、（従来通り）6条に基づき行政による助言・指導・勧告の対象となりうるかと考えてよいのか？

答）改正法案第7条の規定を設けることにより、これまで行ってきた個別紛争解決努力や調停による対応の範囲が狭くなるということはない。従って、改正前の均等法に基づき直接差別として違法とされていたものについては、改正後においても違法であり、助言・指導・勧告の対象となるものである。

7 実質的に女性であることを理由に不利益取り扱いや排除に関する権益があった場合は、当然、使用者側にその理由を聞き、必要があれば助言をすることによってよいのか？

答）労働者側から性別による差別的取り扱いの権益があった場合には、事業主に事実を確認した上で、均等法違反の事実がみられた場合には必要な助言・指導・勧告を行うこととなる。また、均等法違反には当たらないものの、コース等で区分した雇用管理についての留意事項に基づき必要な場合には、助言を行うこととなる。

8 厚生労働省令で定める予定の3項目以外のものであっても、助言の対象となるのでは？

答)たとえば、コースを区分する際に、男女共通の基準であっても、家事・育児の負担等を考慮すると女性が事実上満たしにくいものを設けている場合などについては、コース別雇用管理に関する留意事項に基づき、その必要性を検討するよう助言を行っている。

9 コース別雇用管理について、職種、資格、雇用形態、就業形態の区分、その他労働者についての区分とは、具体的に何を指すのか？

答)「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て、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をいう。

典型的には「総合職」などの基幹的業務または企画立案・折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース、「一般職」などの主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がなないコース、「中間職」などの「総合職」に準ずる業務に従事するか転居を伴う転勤がなないコース等のコースを設定して雇用管理を行うものがある。

10 省令で全国転勤要件を規定したところで、コース別雇用管理自体がなくなるとなると、限り問題は解決しないのでは？

答)改正法案第7条の規定により、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、合理性がなない限り違法となる。不必要・不合理な障壁を取り除くことにより男女間の機会の均等が進むと考える。

11 コース別雇用管理に関する留意事項についての見直しは？

答)改正法案第7条の規定により、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、合理性がなない限り違法となることから、コース別雇用管理に関する留意事項を見直す必要があると考える。

12 従来、留意事項については、募集・採用・配置・昇進等の差別として是正のための助言・指導・勧告の対象としてきたが、今後も同様と確認しているか？

答)従来から、留意事項に基づき、助言・指導・勧告の対象としてきたところであり、今後も同様である。

13 7条違反に基づいて間接差別として排除される基準に準じて発生した配置・昇進・昇格・賃金・教育訓練・福利厚生・定年退職・解雇に関する男女間格差の是正を均等法17条に基づいて行うとされているが、17条の行政権限行使の法的根拠は？

答)たとえば、第7条違反の措置により一般職となった者については、総合職との間に配置・昇進やこれらに基づく賃金の格差などが生じる。これら第7条違反を原因とする格差については、第17条に基づき都道府県労働局長が必要な助言・指導または勧告を行うことにより是正を図るものである。

14 その場合、過去の格差に基づく不利益改善は、かに行うのか？

答)改正法施行以前に行われた措置について遡及して7条違反を問うことはできない。そのような事案について、司法的解決として民法第90条等に基づき、間接差別を理由として格差の解消が図られることは考えられる。

15 過去の格差に基づく不利益解消のため、行政として助言等はできないか？

答)均等法違反ではないが、均等法の趣旨に照らして望ましくない雇用管理制度については、従来よりポジティブ・アクションの実施を促す助言を行ってきた。指摘のような事案についても、同様に対応していきたい。

16 7条による差別救済対象となった場合の賃金格差の是正は、労基法4条ではなく第7条に基づき行われるのか？

答)たとえば、改正法第7条違反の措置により一般職となった者については、総合職との間に賃金の格差が生じるが、これら第7条違反を原因とする格差については、労働基準法第4条違反ではなく、第7条違反を原因とする格差として、

第17条に基づき都道府県労働局長が助言・指導または擁護を行うことにより是正を図るものである。

17 募集・採用区分の違いは雇用管理区分による男女間賃金格差の是正は国連女性差別撤廃委員会の勧告でも取り上げられているが、区分が制度として明確になっていないなど実体もないのに、賃金格差の理由を「コース」によるとして合理化してしまうケースについては、労働基準法4条違反として是正を求めることになるのではないのか？

答) 実質的に同じ雇用管理区分であるにもかかわらず、女性であることを理由として賃金が低くなっている場合には労働基準法第4条違反となる。

18 コース区分が制度として明確になっているが、実際の取り扱いにおいては全く区別がない場合、たとえば非補助的業務に従事する社員と基幹的業務に従事する社員、転勤のない社員と転勤のある社員で異なる賃金テーブルを適用する制度にして、女性は低い賃金テーブル、男性は高額な賃金テーブルを適用したが、実際には男女で従事している仕事は同じで、高額な賃金テーブルの適用を受ける社員の転勤もそうない、といった場合には、労働基準法4条違反になるのでは？

答) 雇用管理区分は別であるが、実質上、同一の雇用管理区分として適用されている事案について、女性であることを理由として、賃金が低くなっている場合には、労働基準法第4条違反となる。

19 ILOへの日本政府の回答では、100号に関連して間接差別を含めた議論について、「研究会における報告書の取りまとめ、関係審議会での議論、その結果を踏まえた適切な対応をする予定」と記載されている。この回答は、100号に関して、つまり同一価値労働・同一賃金原則についての回答と理解してよいのか？ その場合、今回の改正では間接差別に賃金が入らなかったことから、ILOに対する回答としては、引き続き検討するのか？

答) ご指摘の回答は、ILO第100号条約に関して、ILOの専門家委員会からの勧告は供依頼に対する回答である。

改正法案及びこれに基づく省令で規定することを予定している内容については、間接差別について3つの措置を対象とすることとしたものだが、今後とも男女の賃金格差是正のためにILO第100号条約の趣旨に則り努力していきたい。

20 男女間の賃金格差、とりわけ非正規雇用労働者の賃金格差について、どのように対応するのか？

答) 男女間の賃金格差の生成に大きく影響しているのが、男女間の職務格差や勤続年数格差であると考えられることから、ポジティブ・アクションの実践を促進することにより、企業において女性が能力を最大限発揮できるような雇用管理を進めるとともに、仕事と家庭の両立支援を行うことにより、女性が働き続けやすい職場環境を整備していきたい。

また、働き方がかわらず、誰もが安心して働くことができる環境を整備していくことは重要な課題であるが、パート労働者の処遇については必ずしもその働きに見合っていない場合もあるため、企業側に対し、労働者に公正に処遇するよう粘り強く働きかけるとともに、今後のパート労働対策の一層の強化策については、様々な観点から十分に検討する。

21 賃金差別問題について、均等法が労基法第4条の取り扱う範囲を狭めるものではないと理解するが、賃金差別問題に関する相談や訴えにどのように対応しているのか？

A 均等法が、賃金差別の問題について、労働基準法第4条の問題として取り扱うことができる範囲を狭めることはなく、従って、従前通り、賃金について性別を理由とする差別的取り扱いがあれば、労働基準法第4条違反となる。

また、配置、昇進について性別を理由とする差別的取り扱いがあったために、結果として賃金にも格差が生じた場合には、均等法第6条または第7条違反に基づき是正を図るものである。

# 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

## 第一 題名

題名を、「短時間労働者と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律」に改めるものとする。

## 第二 目的（第一条関係）

目的に、短時間労働者について、通常の労働者との均等な待遇の確保に関する措置を講ずる旨を追加するものとする。

## 第三 事業主の責務（第三条第一項関係）

事業主は、その雇用する短時間労働者について、通常の労働者との均等な待遇の確保（同様の労働に対しては同等の待遇を確保すべきとの観点から、短時間労働者の就業の実態に応じ、賃金の支払等につき、通常の労働者とできる限り同等の待遇を確保することをいう。）並びに適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善（以下「均等待遇の確保等」という。）を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

## 第四 差別的取扱いの禁止（第五条の二関係）

事業主は、賃金その他の労働条件について、労働者が短時間労働者であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

## 第五 労働条件に関する文書の交付（第六条関係）

事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付しなければならないものとする。

## 第六 所定労働時間を超える労働及び所定労働日以外の日の労働の制限（第六条の二関係）

- 一 事業主は、短時間労働者に、所定労働時間を超えて労働させ、又は所定労働日以外の日に労働させてはならないものとする。
- 二 事業主は、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを厚生労働大臣に届け出た場合においては、一にかかわらず、その協定で定めるところによって、短時間労働者に、所定労働時間を超え、労働基準法に定める法定労働時間を超えない範囲内において労働させ、又は所定労働日以外の日であって同法の休日でない日に労働させることができるものとする。

## 第七 就業規則の作成の手續（第七条関係）

- 一 常時十人以上の労働者を雇用する事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表するものとして厚生労働省令で定めるものの意見を聴かなければならないものとする。



二 一の事業主は、短時間労働者に係る事項について作成し、又は変更した就業規則を届け出る  
ときは、一の意見を記した書面を添付しなければならないものとする。

三 一の事業主以外の事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更  
しようとするときは、一の厚生労働省令で定めるものの意見を聴くように努めるものとする  
こと。

#### 第八 通常の労働者への応募の機会の付与等（第七条の二関係）

事業主は、通常の労働者を募集し、又は採用しようとするときは、現に雇用する同種の業務に  
従事する短時間労働者であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、応  
募の機会を優先的に与える等の措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

#### 第九 指針（第八条第一項関係）

厚生労働大臣は、第四から第八までに基づき事業主が講ずべき措置その他の第三の事業主が講  
ずべき均等待遇の確保等のための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指  
針を定めるものとする。

#### 第十 苦情の自主的解決（第九条の二関係）

事業主は、第三の事業主が講ずべき均等待遇の確保等のための措置に関し、短時間労働者から  
苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代  
表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該  
苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとする。

#### 第十一 施行期日等

##### 一 施行期日（附則第一条関係）

この法律は、平成十九年四月一日から施行するものとする。ただし、二の規定は、公布  
の日から施行するものとする。

##### 二 検討（附則第三条関係）

- 1 政府は、多くの短時間労働者が厚生年金保険、健康保険及び雇用保険の被保険者となるこ  
とを認められていない現状を踏まえ、年金制度、医療保険制度及び雇用保険制度の在り方  
について、速やかに検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 2 政府は、短時間労働者をはじめとする労働者の所定労働時間を超える労働及び所定労働日  
以外の日の労働に係る割増賃金制度の導入に関し、速やかに検討を加え、その結果に基づ  
いて必要な措置を講ずるものとする。

##### 三 その他

その他所要の規定を整備するものとする。