

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

# 「改正均等法をめぐる法的留意点」

—企業や職場は具体的にどう対処すればよいか—

奥山明良・成城大学法学部教授

平成18年8月29日報告

## ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体、および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録したものである。速記録に基づく報告概要や参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

### 1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有する上でも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）を開催する。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

### 2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

### 3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

### 4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

## 報告者プロフィール

おく やま あき ら  
奥 山 明 良 成城大学法学部教授

1948年生まれ。1978年、東京大学大学院法学政治学研究科博士課程単位取得退学、82年、成城大学法学部助教授、スタンフォード大学ロー・スクール客員研究員等を経て、89年より現職。労働政策審議会雇用均等分科会(厚生労働省)委員、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査委員会(内閣府)委員等を務める。主な著書・論文に、「均等法10年の現状と課題」(日本労働研究雑誌433号、1996年)、「企業と性支配」(岩波講座『現代の法11・ジェンダーと法』、1997年)、『職場のセクシュアル・ハラスメント』(有斐閣、1999年)、「雇用就業形態の多様化と均等待遇」(有斐閣『講座21世紀の労働法』、2000年)、「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的枠組み」(日本労働研究雑誌478号、2000年)、「労働法」(新世社、2006年)——など多数。

## 目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I.基調報告	1
「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」	3
1.均等法の20年と今次改正の背景について	3
1-1. 企業を取り巻く環境変化と女性の能力発揮に対する期待の高まり	3
1-2. 女性労働を取り巻く現状と問題点	4
2.改正の内容と法的留意点	5
2-1. 均等法関係（1）男女双方向での差別の禁止	5
2-2. 均等法関係（2）性差別禁止規定の強化	7
2-3. 均等法関係（3）間接差別法理の導入	8
2-4. 均等法関係（4）妊娠・出産等を理由とした不利益扱いの禁止	13
2-5. 均等法関係（5）ポジティブ・アクションの効果的推進方策	15
2-6. 均等法関係（6）セクシュアルハラスメント防止規定の強化	16
2-7. 均等法関係（7）母性健康管理措置	18
2-8. 労基法関係・女性の坑内労働規制の緩和	19
II.討議概要	21
1. 間接差別法理における体力要件について	23
2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について	24
3. 間接差別法理における世帯主要件について	26
4. 間接差別法理における転居転勤要件について	28
5. 改正均等法を職場で実践する際の留意点	30
III.報告レジュメ・資料	33
IV.ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	50

## I. 基調報告

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか——」

### 1. 均等法の20年と今次改正の背景について

#### 1-1. 企業を取り巻く環境変化と女性の能力発揮に対する期待の高まり

改正男女雇用機会均等法<sup>1</sup>は、来年（2007年）4月1日からの施行に向け、現在、労働政策審議会雇用均等分科会で省令・指針（案）の中身の議論に入っている。それらの最終形は、国民から意見を募るパブリックコメントを踏まえて、恐らく11月頃にはまとまるだろう。

男女雇用機会均等法（以下、均等法という）の改正は、今回で2回目となるが、このほどの改正の背景にはさまざまな要因がある。マクロ的には日本の雇用社会、そこで働く男女労働者を取り巻く環境の変化が、改正の一つの引き金になったと言えるだろう。日本ではサービス経済が成熟し、第三次産業域が経済の中心をなすようになってきた。また、経済のグローバル化という言葉に代表されるように、企業はもはや国内にとどまらず、諸外国の同業他社まで射程に入れた、非常に厳しい競争にさらされるようになってきた。そうしたなかで、少子高齢化が急速に進行し、労働力の需要供給システムは変化を余儀なくされている。これまで、日本の大企業は長期雇用慣行のもとで年功序列を組み、労使協調の中で男性を中心とした労働力の活用を行ってきた。しかし、急速に進んでいる少子高齢化の局面では、これまで労働の担い手の中心にあった、男性の確保・活用が非常に難しくなる。にもかかわらず、今日、福祉や教育、レジャーなど、生身の人手が必要な産業が経済の中心をなしている。そこで改めて、労働力の確保をどうすべきかという話になると、これまでは労働力供給の周辺に位置づけ、一時的、補助的な担い手としてしか考えてこなかった女性の労働力を、男性同様の戦力として捉え直す必要性に迫られてきた。労働力が限られるなか、男だから頑張ってくれるだろうとか、女性だから結婚してすぐ辞めていこうとか、そうした見方で活用を限定したのでは、到底、厳しい企業間競争に打ち勝てない。その意味で、女性の能力発揮が、業界や規模を問わずどの企業にとっても、生き残りをかけた重要な課題になってきている。

一方、労働者サイドの就業意識も、近年、非常に多様化してきている。いわゆる団塊の世

---

<sup>1</sup> 「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」(昭和47法律113)

以下、脚注は、必要に応じ報告を補足するものとして、事務局の責任で作成した。厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会」、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会配布資料などを参照し、引用・編集して作成した。

代に当たる、60歳目前の私たちの世代は、できるだけ大きな規模の企業に入ることが一種の努力目標であり、夢でもあったりして、入社してしまえば歯車になってでも、御社のため身を粉にして働きますという、就社意識が強かった。これに対しては、企業側も、当該労働者のみならず、その家族を含めて面倒をみるかのような労働条件を提供し、いわば持ちつ持たれつ、良い意味では労使協調をベースにした雇用・人事管理の制度が築かれていた。

しかし、会社や仕事に対する意識といった観点からは、最近の若い世代の間ではちょっと事情が異なっている。私は仕事柄、20歳前後の若者と話をする機会が多いが、就職相談などを受ける際に感じるのは、彼ら・彼女らは仕事より生活を重視する意識が強く、また会社や仕事を選ぶ際の基準も、なにより自分のやりたい仕事をさせてもらえる会社かどうか、週休2日制かどうかを重視する傾向にある。最近の若者にとって、仕事は自分の個人的な生活をより充実させるための手段として、位置づけているように思われる。企業側もそうした変化を、ある程度認識しておかないと、男だから頑張ってくれるだろう、あるいは頑張るべきだということからいろいろな仕事を任せても、彼ら・彼女らからすればしたくもない仕事を無理にやらされたと言って、離職者が相次ぐ結果になってしまうだろう。かつて日本の雇用システムは、職業安定法や雇用対策法などの法制度上も、完全雇用が政策の理想に掲げられていた。企業は新規学卒者を一括採用し、費用をかけて研修を施し、ゼネラリストに育てて終身雇用で面倒をみてきた。しかし現在、企業にそんな余裕はない。研修には個人負担を求めるようになってきているし、あるいは研修など行わず、すでに能力が備わっている人材を、外部から必要なときに必要な数だけ採用してすぐ成果を求める、そうした短期的な人材活用サイクルに移行してきている。こうした状況のなかでは、男だから女だからという選別基準を設け、人材の確保・活用を限定したのでは、女性の能力発揮が妨げられ、職場の成果が出にくくなってしまいかねない。

## 1-2. 女性労働を取り巻く現状と問題点

少子化対策という国家的な観点からも、女性の能力発揮に対する支援は、重要なトピックになっている。出生率が1.25まで低下するなか、先日、子どもの出産数が若干、上昇したといううれしいニュースもあったが、このまま少子化が加速するのか踏みとどまるのか、予断を許さない状況である。このような中で、結婚、妊娠・出産した女性は家庭に入り、家

事・育児に専念してくださいとは、もはや言える時代ではない。少子化対策という国策の方向からみても、男女にかかわらず、子育てや介護など個人の生活と仕事を両立させながら、各人の意欲、能力に応じた機会と公正な処遇が提供されるという、雇用システムへの転換が求められているわけであり、両立支援の充実が非常に重要になってきている。少子高齢化の急速な進行のなかで、両立支援策の充実は必至であり、企業、労働者、そして国策の観点からしても、働く女性の意欲、能力を引き出していくことは不可欠との認識が、今回の均等法改正につながった一つの背景要因であることを、押さえておいていただきたい。

## 2. 改正の内容と法的留意点

### 2-1. 均等法関係 (1) 男女双方向での差別の禁止

さて、均等法は1985年に制定された後、1997年に最初の改正が行われ、前述したように改正は今回で2度目である。改正均等法は、今年3月に第164回通常国会に提出され、参議院先議の後、6月15日に衆議院本会議を通過・成立に至り、6月21日に法律として交付された。しかし、法案が国会に行き着くまでに、均等法改正に関する実質的な議論は、実は2002年度から始まっていた。2002年11月に、厚生労働省は学識者7名からなる男女雇用機会均等政策研究会を立ち上げた。そして、研究会には主に、①男女双方に対する差別の禁止②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い③間接差別の禁止④ポジティブ・アクションの効果的推進方策——という4つのテーマが与えられ、入念に検討が行われた。なお、私が研究会の座長として議論の進行役を務めたのだが、2004年度にかけて2年間、非公式な会合も含めると数十回にわたる議論を重ね、2004年6月に報告書を提出した。それが、今次改正案のいわばたたき台となり、審議会で労使を交えた議論を経て、法案としてまとめられた。以下、改正内容について一つずつみていきたい。

まず、大きな変更点として、均等法は、これまでの女性差別禁止法から、新たに男女双方に対する性差別禁止法へと転換することになった。均等法は制定以来、女性が募集・採用から定年・退職・解雇までの各雇用ステージで、性別を理由に女性が不合理な不利益取扱いを受けた場合に救済する法律であり、いわば女性に対する違法な差別のみを禁止し、その被害者を救済するという一方通行の法律だった。諸外国を見渡しても、このような例は他にない。とくに欧米各国では、性差別は当然、男性も対象である。事例的には少ないかもしれないが、法律上の理屈として、男女2つの性があるのだから双方を理由とする雇用上の差別を

禁止すべきであり、男性が男性であるがゆえに受ける差別についても禁止してしかるべきというスタンスである。これに対して、女性差別禁止法である日本の均等法は、企業にとっても男女の意識からしても、女性を保護するための法律と捉えられがちだった。雇用における女性の保護という福祉的な色彩が強いことは、同法の前身が1972年制定の勤労婦人福祉法であることにも関係している。勤労婦人福祉法は、労働基準法のように違反に対して刑事制裁を加えるような強行法規ではなく、女性が結婚、妊娠・出産しても、仕事を続けられるような職場の制度（育児休業制度や再雇用制度など）や、環境を作ってくださいと、事業主の努力を求める行政指導法規だった。女性労働者のための福祉の増進という、勤労婦人福祉法の性格を引き継ぎつつ、制定されることになった均等法は、就業援助と両立支援という勤労婦人福祉法にもともとあった2つの趣旨に、新たに雇用における女性差別の禁止を接ぎ木したような法律として誕生した。こうしたこともあり、雇用における男女の平等という理念を実現・確保する法規としての均等法の位置づけは、なかなか理解されにくいという悩ましい問題を抱えることになった。均等法の制定当初から、とくに法学者の間では、差別は男女双方に生じ得るのだから、女性についてだけ差別を禁止するのは、理念上おかしいといった指摘がなされてきた。しかし、男性中心の日本の企業・雇用社会では、女性こそが差別的な取扱いを受けてきたという現実があり、これをなんとかしたいという政策的な意図もあったことから、やむを得ず均等法の片面的強行性が今日まで続いた。そして、このほどようやく、男女双方に適用されるという大改正が、実現することになったわけである。

やや細かい話になるが、均等法を男女双方向の性差別禁止法へと転換するに当たっては、併せて現行法第9条の、女性労働者に対する特例措置を今後どうするかという課題が派生した。というのも、均等法をそもそも男女双方に適用する場合には、これまで女性に対してだけ認めている特例措置（ポジティブ・アクション）が、男性に対する逆性差別に当たるのではないかという、理論的な整合性が問題となったからである。ポジティブ・アクションに関する現行規定の第9条は、募集・採用、配置・昇進、教育訓練の各雇用面で、男女の比率や性別構成が大きく崩れている場合に、事業主がこれを均衡化させるため一時的に女性を優先的に取り扱う手立てを講じても、均等法上の違法な差別には当たらないと定めるものである。例えば、従業員の性別構成は6対4なのに、管理職の男女比率は8対2などという場合に、女性だけを対象にした管理職研修を実施したり、管理職登用の際に女性を優先させるといった措置を講じても良いとされている。ただし、性別構成が崩れていればどのような場合でも



認められるわけではなく、一つの目安として、行政通達<sup>2</sup>では4割を下回る場合という基準が示されている。したがって、ポジティブ・アクションはそもそも、未来永劫続けてもらうといった趣旨のものではなく、職場環境が変わり、さまざまな場面で男女の比率がほぼ均衡化するようになれば目的を達するという、暫定的な措置として位置づけられている。こうしたポジティブ・アクションの扱いについては、考えようによってはその対象を男性まで広げ、例えば保育師や看護師など伝統的に女性の仕事とされてきた職業に、男性が応募した場合には優先的に採用するなどといったことがあっても良いという見方もあろう。だが、審議会で議論した結論として、当面はそうしたことは行わず、女性労働者に対する特別例外的な措置という現行枠のまま残すことが決まった。女性の管理職への登用などが徐々に広がっている現実はあるものの、男性中心の雇用・人事管理が過去から積み重ねられてきたことの重さを踏まえると、格差の大きさはまだ軽視できないと判断したためである。

## 2-2. 均等法関係（2）性差別禁止規定の強化

均等法の改正点の2つ目は、性差別禁止の強化と明確化である。現行では、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）——の各雇用ステージにわたり、女性に対する差別が禁止されているが、改正法では新たに、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更新（雇止め）——を差別禁止の対象に加えたほか、配置には業務配分や権限付与などが含まれることを明確に記した。これらの変更点は、実務ベースでみると、現況とそう変わるものではないとみる向きもある。都道府県労働局の雇用均等室は、均等法を施行する監督機関であり、女性労働者から職場での差別的な取扱いに関する相談や問合せを受け付け、必要に応じて事業主に行政指導を行うなどしている。その際にはこれまでも、例えば降格に関しては昇進と表裏一体の事案として相談を受けてきたし、業務配分や権限付与などについても、大きな意味では配置にかかわる問題として取り扱ってきた。ただ、行政指導などを行うに当たっては、それらが法文上の禁止対象として明示されていないために、事業主から均等法の適用外ではないかといった疑問などが寄せられ、トラブルになることも少なくなかった。そのため今回、これらを禁止対象として明確に整理することで、均等法の実効性を上げようとする狙いがあった。

---

<sup>2</sup>「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施行について」(平成10年6月11日)(女発第168号)(各都道府県女性少年室長あて労働省女性局長通達)

指針（案）<sup>3</sup>は、審議会で検討が始まったばかりだが、今回、改正内容を刷新するほか、形式も変更する（それぞれにつき最初に定義づけを置く）とのことで、分量が非常に多くなっている。そのため一部には、「改正均等法を人事処遇制度に反映しようとする企業の立場からすると、分量が多すぎて非常に大変な作業になることが懸念される。もっと簡潔にして欲しい」といった意見が出ている。しかし、ここは考えようだと、あえて強調しておきたい。理論的・規範的な観点からすると、指針それ自体が直ちに法的効力を持つわけではない。指針は法遵守のための枠組みであり、行政指導の根拠を示す一つの雛型に過ぎない。しかし、経営サイドからすれば、労働者に対する日々の雇用・人理管理において、こうした指針の内容に則った管理を行っていけば、仮にトラブルを生じた場合でも、自らの雇用・人事管理の適法性を主張でき、裁判所もそうした適法性の主張を基本的には尊重することになる。つまり、分量の多い指針を対応が面倒などと受け止めるのではなく、むしろこれに則った対応を行っておくことで適法性の推定につながり、無用な紛争を回避できる可能性が高まるのだと、そのように考えることが大事だし、また必要でもあると思う。指針（案）は、これからの議論の中で当然、見直しもあるだろうし、量的に減らされる部分が出るかもしれない。しかしいずれにしろ、改正均等法を職場で実践するに当たっては、法規本体とともにこうした指針を踏まえることが大切である。

### 2-3. 均等法関係（3）間接差別法理の導入

今次改正点の3つ目であり、一番の目玉は、間接差別という新たな差別概念が、法令上初めて導入されたことである。これは、見方によっては性差別禁止規定の強化の一環とみることもできる。まず、これまでも禁止されてきたいわゆる直接差別については、容易に理解していただけるだろう。女性だから採用しない、女性だから仕事範囲を限定する、同じ仕事でも女性の賃金は低くていい——などとして扱うケースが、いわば代表的な直接差別として、憲法上、民法上、労働関係法上も禁止の対象とされてきた。意図的差別とも言われるが、差別の意図がありそれを理由に行われる不利益な取扱いをさす。男女別の基準や規則、慣行などにより、一方の性を排除したり、不利に取扱うといった性差別にとどまらず、例えば宗教的、政治的な信条を理由とする差別なども、こうした直接差別・意図的差

---

<sup>3</sup>「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(案)

別に該当する。これまでの差別禁止法における違法差別の概念は、このような合理的な理由がないのに比較対象間で異なる取扱い（通常は不利益取扱い）を行うことを意味してきた。

これに対して今回、改正均等法に盛り込まれた間接差別の概念は、直接差別との比較でいえば意図のない差別である。男女を差別しようという意図がなくても、性中立的な基準や規則、慣行を適用した結果として、一方の性が排除されたり、また、一方の性に相当な不利益がもたらされる場合には、その要件を立てたことについての正当性が認められない限り、合理性を持たない差別と判断されるというものである。間接差別の概念は、そもそも70年代半ばの米国で、公務員の採用問題<sup>4</sup>を扱うなかで登場してきた。例えば、警察官や消防士の採用時、身長1m80cm以上、体重75kg以上といった応募資格を課すような場合に、この要件をたとえ男女ともに課したとしても、実際には男女間の一般的な肉体的・体力的な違いから、採用数は当然にして男性側に偏ってくる。警察官は凶悪犯を逮捕できる強靭さを備えていなければならないし、消防士は燃え盛る炎の中で重いホースを抱え、消火活動に従事しなければならない。これらの仕事において、体力・精神両面の屈強さは不可欠という理屈もあろう。だが一方で、警察官の仕事と一口に言っても、凶悪犯の逮捕だけでなく、パトロールや道案内、パトカーの緊急配備やその他事務ワークなどいろいろある。身長・体重、体力要件を立て、これを男女中立に適用して募集・採用していると主張しても、現にこうした要件をクリアできる者が圧倒的に男性に偏り、女性は次の面接や試験に進むこともできずに、最終的に男女の採用比率が著しく異なる結果になるとすれば、そもそも当該要件を立てたこと自体が合理的とは言えないのではないかと、差別規制の配慮が働くわけである。こうした経緯で誕生した間接差別という概念は、米国では現在、いわゆるタイトルセブン、すなわち雇用の場での人種や皮膚の色あるいは性別等を理由とする不合理な差別を禁止する公民

---

<sup>4</sup> 代表的な裁判例として、グリッグス事件(連邦最高裁 1971年)、ドサード事件(連邦最高裁 1977年)、ワトソン事件(連邦最高裁 1988年)——などがある。グリッグス事件は、使用者が発電所作業員の資格要件として、高卒以上の学歴と一般的知能・理解力テストの合格を求めたケースにつき、連邦最高裁判所がいずれの要件も、①過去の教育上の差別のために黒人に対して差別的な効果をもたらし、かつ②職務の十分な遂行との明白な関係がなく、業務上の必要性や職務関連性が認められないという事実を指摘した上で、使用者に差別意思がなかったとしても公民権法第7編違反が成立すると判断した。また、ドサード事件は、刑務所の看守に課した、体重120ポンド以上身長5フィート2インチ以上という要件が、女性に対して差別的な効果を有し、職務関連性が認められないため、違法と判断したケースである。ワトソン事件は、銀行に雇用されている黒人女性の原告が、応募した4つのポストのいずれにも採用されず、一方で銀行は応募者を評価するための確立基準を持たず、監督者の主観的判断に委ねており、原告を拒否した監督者は全て白人だったというケースにつき、地裁、控訴審は原告の訴えを棄却したが、連邦最高裁が、差別的効果理論は客観的基準による選考のもたらす差別的効果のみならず、主観的基準による選考のもたらす差別的効果にも適用されると判示して差し戻したものである。

権法第7編の中に、当該規定<sup>5</sup>が盛り込まれている。

さて今回、改正均等法で定義された間接差別の理解に当たって、ポイントになるのは要件である。要件を立てること自体は、企業の雇用・人事管理上必要なものとして、もちろん構わない。ただ、その立て方には注意が必要である。まず、当該要件を立てる際には、性中立的にみえるものでも、実際にそれを適用した場合に男女間で相当程度の格差を生じさせるか否かに注意を要する。相当程度の格差の有無についての判断目安としては、例えば米国には行政当局（EEOC－雇用機会均等委員会）の基準で5分の4ルール<sup>6</sup>というものがある（ちなみに裁判所もこうしたルール・基準を基本的に尊重している）。簡単には、当該要件をクリアする一方の性の割合が8割を下回るような場合には、差別の存在が推定されるというものである。そして、差別の一応の推定がなされた場合は、今度は当該要件を課すことの正当性についての証明、訴訟でいうところの使用者の抗弁が必要になる。男女間に割合的格差が生じた場合に、直ちに間接差別と判断されるわけではなく、当該要件を課したことに対する合理的な理由があれば、違法な間接差別とはならないのである。では、正当性が認められ得る使用者抗弁は何かというと、米国の場合、それは当該要件を立てて課すことが、予定された仕事や地位における職務の遂行にとって必要とされるものかどうかという、職務遂行上の関連性（job relatedness）に係る合理的な説明である。米国の企業社会では、いわゆる「ジョブ（job）」の概念が発達しており、そもそも求める個々の仕事ができる人材を個別に採用するという、ジョブリクルートを行うため分かりやすいが、そうでない日本においても、当該要件の正当性を考える上では、その仕事をするために当該要件がどうしても必要だという、職務との関連性でいかに説明できるかが重要である。

均等法への間接差別法理の導入は、実は1997年の1回目の改正時にも議論されたテーマだった。しかし、当時はその概念がまだ、社会的に十分には認知されていないとして見送られた経緯がある。ただ、その時の国会の附帯決議で、「いわゆる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」との宿題をいただいたため、今次改正でも引き続き、入念に検討することとなった。何が間接差別に該当し得るかについては、

---

<sup>5</sup> 米国では、公民権法第7編703条(k)(1)(1991年改正後)に、間接差別が規定されている。703条(k)(1)では、(i)原告が、ある使用者の行為により差別的効果が発生することを証明したのに対し、使用者が、それが当該地位における職務と関連性があり、かつ業務上の必要性に合致していることを証明しなかった場合(ii)原告が、それに代わる別の方法が存在することを証明したのに対し、使用者がその採用を拒否する場合——のいずれかの場合には、差別的効果に基づく違法な雇用慣行になると規定している。

<sup>6</sup> 一定の選考手続きなどにおける、あるグループ(人種・性など)の成功率が、もっとも成功率の高いグループの5分の4を下回る場合は、その選考手続きなどは、一般的に差別的効果があると判断されるというルール(EEOC統一ガイドライン)。ただし、統計的有為性の有無などによって例外はある。

わが国でこれまでも間接差別との関連で議論の対象とされてきた、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募集・採用における学歴・学部要件④昇進における転居転勤経験要件⑤福利厚生適用や家族手当などの支給に当たっての住民票上の世帯主要件⑥処遇の決定に当たり正社員を有利に扱うこと⑦福利厚生適用や家族手当などの支給に当たりパートタイム労働者を除外すること——の7つを中心に、先述の雇用機会均等政策研究会でかなり集中的な議論を行い、報告書<sup>7</sup>にまとめた。

しかし、これをたたき台にした雇用均等分科会の議論では、労使の意見が激しく対立し、今次の改正では、①労働者の募集または採用に当たり、一定の身長、体重または体力を要件とすること②コース別雇用管理における総合職の労働者の募集または採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること——の3ケースに限り、禁止対象として省令に明示することとなった。具体的には、①の募集・採用に当たり一定の身長・体重要件、または筋力・運動能力などの体力要件を課すことについては、適用の結果、男女の採用比率が相当程度異なるなどの場合には、間接差別の存在が推定され、その際、当該要件に職務との関連性があり、また、他の方法で身長、体重、体力を補うことが困難（その方法を採用すると過大な負担を生じる）などという合理的な説明がない限りは、違法性が問われることとなった。同様に、②のコース別雇用管理制度における転居転勤要件は、その会社に転勤を行っている実態がしつかりとあり、また、組織の運営上、転居転勤を含む人事ローテーションがとくに必要といった、正当性が認められない限りは、間接差別として違法性が問われる。本来、コース別雇用管理制度の総合職、一般職どちらを選ぶかは個人の自由だが、実際には家庭責任や子育てをする女性が、転勤や深夜勤務もある総合職につくのはなかなか難しい。コース別雇用管理制度は、結果的に男女別になっている側面も否めないため、雇用における男女の実質的平等の確保からこれを規制する狙いが背景にある。③の昇進の際の転勤経験要件については、管理職の業務を行う上で、転勤経験がとくに必要などの正当な理由が認められない限りは、間接差別に当たるとして禁止されることとなった。管理職になるには、転勤して地域の特殊性や現場などを経験し、いろいろな仕事を知っておく必要があるという点はよく理解できる。だが、やはり昇進の絶対要件に入れてしまうと、女性は昇進チャンスのスタートラインにさえ立てないことになってしまうことへの政策的配慮が背景にある。

間接差別の対象は、今回、改正均等法の省令指針で規定されるこれら以外にも、それに

---

<sup>7</sup> 「男女雇用機会均等政策研究会」報告書(参照 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html>)

相当すると判断されるようなケースが、今後出てくる可能性は十分にある。典型的には、恐らく家族手当などの支給条件として、合理的な理由のない世帯主要件を課しているようなケースが考えられるだろう。日産自動車家族手当事件（平成元年1月26日 東京地裁判決／平成2年8月 東京高裁和解成立）<sup>8</sup>、三陽物産事件（平成6年6月16日 東京地裁判決／平成7年7月 東京高裁和解成立）<sup>9</sup>、被災者自立支援金請求事件（平成14年7月3日 大阪高裁判決／確定）<sup>10</sup>——など関連する裁判も3件ほどあるが、おおむね決着が付いている。世帯主要件は、被扶養者を有する主たる生計維持者として、基本的には男女ともに中立に課せられるわけだが、これまで一般的なイメージからすれば夫である男性が世帯主とされることが多く、そしてそれは男女間の大きな賃金格差にもつながっている。家族手当などの支給に当たり世帯主要件を課すことについては、今次の改正では法令で定める間接差別の禁止対象には含めなかった（男女間の不合理な賃金差別を禁止する規定は労基法で均等法にはないこともネックだった）。しかし、個別に訴訟で上がってくれば、恐らくは典型的な間接差別の事案として判断されることになるだろうから、いずれは法令上も、取り込まれてくるのではないかと考えている。国会の附帯決議でも、間接差別については今次改正で規定された三対象だけを念頭に置けば良いのではなく、均等法との関係以外で間接差別の問題に係わ

<sup>8</sup>日産自動車家族手当事件(平成元年1月26日 東京地裁判決／平成2年8月 東京高裁和解成立)

親族を実際に扶養している世帯主の従業員に対して家族手当を支給するとし、「世帯主」とは住民票上の世帯主ではなく、現実・実質的に親族を扶養している者とし、共働き夫婦の場合については、いずれか収入額の多い方との取扱いがなされていた家族手当支給規程が問題となった事件。判決では、共働き夫婦による分割申請を認めず、支給対象者を1人に絞ることはやむを得ないとされ、本件家族手当が生活補助的性質が強い事実を鑑みると、実質的意味の世帯主に支給することや、いずれか収入の多い方に支給することは明確かつ一義的な運用であり、不合理なものとはいえないとされ、また、本件より優れた規程ないし運用もあり得るが、不当なものでない以上、本件方式を採用するか否かは会社の裁量に属するものであって、当該会社において妻より夫の方が収入の多い家庭が多数を占め、それがために家族手当の支給対象の多くが夫即ち男性に限られていたとしてもやむを得ず、したがって本件規程および運用基準は労働基準法第4条および民法第90条違反とはならず、女子従業員を不当に差別したものでないと言われた。

<sup>9</sup>三陽物産事件(平成6年6月16日 東京地裁判決／平成7年7月 東京高裁和解成立)

非世帯主および独身の世帯主か、勤務地域限定の労働者には、所定の本人給を支給せずに、26歳の年齢給が適用されるとの賃金規程を定め、男性は全員勤務地域無限定とし、非世帯主および独身の世帯主である女性に対しては、勤務地域限定であるとして給与を据え置いたことが問題となった事件。(1)被告会社が世帯主・非世帯主の基準を設けながら、実際には男子従業員については非世帯主又は独身の世帯主であっても、女子従業員とは扱いを異にし、一貫して実年齢に応じた本人給を支給してきていること(2)一般論として、勤務地域の限定・無限定の基準の制定および運用が男女差別といえるものでない限り、何ら違法とすべき理由はないが、被告会社においては男子従業員には勤務地無限定、女子従業員には勤務地限定と記入した勤務地確認票を送付していたこと(3)男子従業員であっても必ずしも営業職につくとはいえず、営業職についても広域配転の割合は微々たるものであると認められること——から、当該基準は真に広域配転の可能性がある故に設けられたものではなく、女子従業員の本人給が男子従業員のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定され運用されてきたものであるから、労働基準法第4条の男女同一賃金の原則に反し、無効とされた。

<sup>10</sup>被災者自立支援金請求事件(平成14年7月3日 大阪高裁判決／確定)

阪神・淡路大震災からの早期復興に向け、各般の取組みを補完することなどを目的に、民法上の財団法人として設立された被告が、被災者自立支援金支給の要件を、大震災から3年半経過した基準日時時点で世帯主である者が被災していることとする、世帯主被災要件を設けたことが問題となった事件。判決では、一般に結婚した男女が世帯を構成する場合、男性が住民票上の世帯主となることが圧倒的に多いという社会的実態においては、当該要件は女性を男性よりも事実上、不利益に取り扱う結果となり、また、世帯主自ら大震災に被災しているが、大震災後に世帯を構成するに至った(他の世帯主構成員は被災していない)場合と、世帯主は被災していないが大震災後に世帯を構成するに至った(他の世帯構成員が被災している)場合で、生活再建を図る困難さは後者の場合のみ、本件自立支援金の受給資格を失わせることを合理的とするだけの差を認めることは困難であることから、本件世帯主被災要件は、世帯間差別および男女間差別を招来するものであり、かつそれらの差別に合理的理由を見出すことができず、被告が世帯主被災要件を定めたことは、政策的・技術的要請に基づく裁量権を逸脱・濫用したものと考えられ、公序良俗に違反し無効とされた。

る個別事案として、救済の対象になり得ることを周知すべきなどとしている。この点、是非とも押さえておいて欲しい。

#### 2-4. 均等法関係（4）妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止

均等法の改正点の4つ目で、もう一つ非常に重要なポイントは、妊娠・出産等を理由とする解雇（現行）だけでなく、その他の不利益取扱いまで禁止の対象に加えたことである。現行は第8条第3項で、事業主は女性が婚姻し、妊娠・出産し、または産前産後休業を取得したことを理由として解雇してはならないと定めており、いわば労働契約が終了する形での不利益取扱いを禁止している。これに対し、育児・介護休業法<sup>11</sup>では第10条および第16条にすでに規定しているように、妊娠・出産等を理由<sup>12</sup>とする解雇以外の不利益取扱いについても禁止している。不利益取扱いの具体的な内容には、さまざまな形態のものが考えられるが、基本的には現行の育児・介護休業法の指針<sup>13</sup>に挙げられているようなものが、改正均等法の指針にも盛り込まれるものと考えていい。指針（案）をみると、例えば、①期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと②あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること③退職または正社員をパートタイム労働者などの非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること④降格させること⑤いじめや嫌がらせなど精神的な負担をかけて就業環境を害すること（害して辞めるように仕向けること）⑥不利益な自宅待機を命じること⑦減給をし、または賞与などで不利益な算定を行うこと⑧不利益な配置の変更を行うこと⑨昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行うこと⑩派遣労働者について派遣先が当該労働者に係る派遣の役務提供を拒むこと——などが、不利益取扱いの中身として挙げられている。

妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いを考える上で、理論的に難しいのは、出産後の体

---

<sup>11</sup> 「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」（平成3法律76）

<sup>12</sup> ①妊娠したこと②出産したこと③産前休業を請求し、または産前産後休業をしたこと④坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務につくことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申し出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申し出をし、またはこれらの業務に従事しなかったこと⑤軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと⑥事業場において変形労働時間制がとられる場合において、1週間または1日の法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと、またはこれらの労働をしなかったこと⑦育児時間の請求をし、または育児時間を取得したこと⑧妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、または当該措置を受けたこと⑨妊娠または出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産したことに起因して妊産婦に生じる症状）により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと。

<sup>13</sup> 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成14厚労告460）

力・労働能率の低下について、低下部分を処遇との関係でどう評価したらよいかという点である。妊娠・出産等により女性が明らかに休業した場合には、労働者に法規上、賃金請求権はなく、また、民法の契約法理としてもノーワーク・ノーペイ原則が働く。問題は、労働能率は落ちるが、働き続けているような場合に、低下に見合った処遇の引き下げが許されるか否かである。審議会でも議論になったが、妊娠・出産等による仕事への影響をそれほど厳しく追及すべきでないといった意見もあろうし、能力が低下している人と通常通り働いている人の間で、評価にまったく差を設けないと職場のやる気を削ぐといった見方もある。この点に関しては、改正均等法の施行後、それぞれの職場で皆さんに、適切な評価基準を考えていただきたいし、また、無用なトラブルを避ける上でも、労使が労働協約や就業規則などで予め何らかの合理的な基準を立てておくことが大事だと思う。その際、一つの考え方としては、例えば一般の労働者がケガや風邪などで体調を崩しながら仕事をしていても、特段、賃金を減らすような措置を行っているわけではないような場合に、妊娠・出産等で一時的に能率が低下した女性だけを、マイナス評価することにならないよう注意して欲しいと思う。妊娠・出産後の一時的な能率の低下が、企業と労働者の間で交わされた契約上の労務提供の不履行に当たるかどうか、また、その状況が本当に契約債務より低い労働能率に当たると言えるかどうかの判断は難しいからである。労働契約上の債務は通常、労働者が持てるだけ100%の能力を発揮しなければすべて遂行されたと言えないわけではない。そもそも、労働能率の低下を客観的に判断することは、例えば事務業務などでは難しくもある。私からのお願いという側面もあるが、妊娠・出産等で苦しそうな女性の仕事ぶりが、普段とはちょっと違うなど感じて、それが本当にその人に求められた契約上の労働債務の不履行とまで言えるかは定かでないし、またなにより、妊娠・出産は女性にとって大変な事柄であることに配慮し、働く女性の就業継続の重要性と男女雇用平等の実質的確保の観点から、あまり画一的な対応を行わないようにしていただきたいと思う。

妊娠・出産等を理由とした解雇、不利益取扱いの禁止に関わる今回の改正では、理論上も非常に重要なポイントがもう一つある。それは、妊娠中や産後1年以内の女性を解雇する場合、事業主が妊娠、出産、産前産後休業の取得その他省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効になると定めたことである。妊娠中あるいは産後1年未満の女性を妊産婦と呼ぶが、その解雇はそれが妊娠・出産等を理由としたものではないことを事業主が明らかにしなければならず（証明責任）、その立証ができないのなら解雇は私法上無効であると規定した。この点、審議会ではあまり使用者側の関心を集めなかったようだ



が、法理論的には非常に重要な改正点である。少し補足すると、例えば強行法規である労働基準法（以下、労基法という）は、その第32条で、労働時間制の原則を明記しており、第1項で週40時間、第2項で1日8時間の割り振りを行い、第36条で労使協定による範囲で時間外労働を行わせることができると定めている。このような規定に違反して労働させた場合に労基法違反が成立するわけだが、労基法違反の時間外労働命令を私法上無効とし、当該無効部分の契約効力を埋め合わせるのは、労基法第13条という条文である。これに対して、同じく強行規定である均等法には、労基法第13条に相当する規定が存在しない。均等法の場合は、合理的理由のない女性差別を「違法」とはするが、そのうえで当該行為を無効とするのは、民法第90条の公序違反としての効果である。しかし、妊娠・出産等を理由とする解雇無効を定めた今回の改正は、こうした労基法第13条と同様の法的効果を均等法にも認めるものであり、きわめて重要な改正といえるだろう。しかも、正当性（適法性）の証明責任をなにより使用者（事業主）に負わせている点も注目である。労使とも、こうした重要な改正点を十分に認識し、理解した上で、実務にあたっては無用なトラブルのないように対応して行ってほしい。

## 2-5. 均等法関係（5）ポジティブ・アクションの効果的推進方策

5つ目の改正点は、ポジティブ・アクションのさらなる推進策として、新たに国による一層の援助を盛り込んだことである。ポジティブ・アクションの規定については、今次の改正論議に当たり、労働者側からこれをもっと実効性のあるものにして欲しいという意見があった。具体的には、一定規模以上の企業などを対象に、職場における男女の雇用管理の状況を検討し、問題点を洗い出して、その改善のための計画を策定するなどの義務を、事業主に負わせるべきといった意見である。ポジティブ・アクションについて、現行法第9条は、事業主が雇用の分野における男女の雇用均等な機会、および待遇確保の支障となっている事情を改善することを目的として、女性労働者に関して行う措置（有利な取扱い）を妨げるものではないとしている。また、第20条では、事業主がポジティブ・アクションに関する措置<sup>14</sup>を講じようとする際に、国が相談その他援助を行うことができるとしており、事業主が具体的に取り組む際の手法として、男女の労働力の活用状況に関する分析、問題点を改善するため

---

<sup>14</sup> 雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析、分析に基づき雇用の分野における男女の均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、計画で定める措置の実施、措置を実施するために必要な体制の設備。

の計画（positive action program）の作成、計画の実行、そして実行後の定期的な見直し——といった典型的な一連のモデルを、ガイドライン<sup>15</sup>で示している。つまり、現行の均等法におけるポジティブ・アクションに係る規定は、こうした諸外国でもよくみられるような<sup>16</sup>雛型をベースにしつつも、その具体的な実施については、基本的には企業（事業主）がそれぞれ自主的な努力により取り組んでくださいとしている。労働者側は、このような取り組みの実施を事業主に義務づけ、ポジティブ・アクション施策の加速化・実行化を図ろうとしたわけだが、使用者側が現状維持を強く求めたこともあり、結果として企業の自主的な取り組みという現行枠のまま、その自助努力をさらに引き出すバックアップ策を盛り込むことで落ち着いた。具体的には、ポジティブ・アクション計画を立て、これを頑張って実行し、その成果を外部に公表しようとする企業を国が表彰するなどして、こうした施策に対するインセンティブを高め、企業がその社会的な評価をも高めていけるような仕組みを作っていくこととした。

## 2-6. 均等法関係（6）セクシュアルハラスメント防止規定の強化

均等法に関する改正点の最後は、男女双方の性差別禁止法に転換する結果として、男性に対するセクシュアルハラスメントの防止が新たに義務づけられたこと、加えてその義務の内容が強化されたことである。セクシュアルハラスメントの防止に関しては、現行法の第21条第1項に事業主の配慮義務が定められている。配慮義務の中身については、第21条第2項に基づく労働大臣告示の形で指針<sup>17</sup>に示されており、主に3つのポイントがある。簡単に紹介すると、一つはうちの会社ではもはやセクシュアルハラスメントを許さないという会社・事業主の基本方針を、典型的には就業規則などに書き込んで明確化し、社内報や社員向けパンフレットの配布、さらには定期的な社員研修や講習などで周知・徹底することである。二つ目は、相談・苦情窓口を設置し、相談担当者も張り付けることであり、そして三つ目は、職場で実際にセクシュアルハラスメントをめぐるトラブルが生じた場合に、被害者の救済につき迅速かつ適切な対応を行うことである。迅速・適切な解決に当たっては、相談担当者を

<sup>15</sup> 旧労働省「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」

<sup>16</sup> 諸外国におけるポジティブ・アクションの取組みには、使用者の自主的取組みを尊重する例（英）、政府調達企業への雇用状況報告および改善のための計画提出を義務付け審査を実施する例（米）、雇用状況報告書または改善のための計画書の作成を義務付けする例（仏）——などがある。

<sup>17</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10労告20）

はじめ、関係者が事実関係の確認を行い、事案の内容や状況に応じ被害者の救済にとってもっとも適切な対応をすることが求められる。具体的には、被害者の要請に基づいて、加害者あるいは被害者自身を配置換えしたり、加害者に対して就業規則の服務規程に基づき適切な懲戒処分を行ったり、その他再発防止のための手立てを講じる必要があるなどとされている。

しかし現行の規定では、こうした職場のセクシュアルハラスメントに対する事業主の防止義務は「配慮義務」として設定され、その違反も直ちには均等法（強行法規）違反と評価されないことから、行政指導に留まらざるを得なかった。しかし今次の改正では、この「配慮義務」を新たに「措置義務」規定へと改正・強化した。事業主は、新指針<sup>18</sup>の内容を必ず実施しなければならず、これを怠る場合には勧告を含む行政指導の対象となり、それにも応じない場合には企業名公表という強い制裁まで加えられることとなった。新指針は、現行指針を廃止して、その内容を大幅かつ詳細に改正して定める見込みである。現段階の新指針（案）は、今後の議論で修正される余地があるが、まず、対象となる労働者の概念が定義されており、いわゆる正規労働者だけでなくパートタイム労働者、契約社員など、非正規労働者を含む雇用労働者すべてが含まれるとしている。また、派遣労働者についても改正派遣労働法第47条第2項に基づいて、派遣元事業主のみならず労働者派遣の役務の提供を受ける派遣先企業として、その雇用する労働者と同様にセクシュアルハラスメントの防止措置を講じなければならないとしている。

その上で、事業主が採るべきセクシュアルハラスメントの防止措置の中身については、基本的な枠組みは現行指針と同じだが、より具体的な内容が示される見込みである。先述の3つのポイントに則して言えば、例えば事業主方針の明確化に関しては、性的な言動を行った者を厳正に対処するという方針と、どのように対処するかの内容（懲戒規定）を就業規則などに規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・徹底しなければならないとしている。また、相談体制の整備に関しては、窓口を設け、職場で現にセクシュアルハラスメントが生じている場合に対応するだけでなく、発生の恐れがある場合や、該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じて適切な対応を行う必要がある。さらに、事後の迅速かつ適切な対応としては、相談窓口、人事部門または専門委員会などが、相談者（被害者）、行為者（加害者）双方に事実関係を確認するだけでなく、その主張に不一致があり、事実確認が十分にできないような場合には、第三者（法第18条に基づく調停申請その他中立な第三者機関）を活用した措置も講じる必要があるなどとしている。

---

<sup>18</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（案）

これまで、セクシュアルハラスメントをめぐる争いは、行政機関の窓口対応との関係では、都道府県労働局内の雇用均等室による解決援助や、個別労働紛争（事業主が加害者となっている場合）として、個別労働紛争解決促進法の下での紛争調整委員会による「あっせん」<sup>19</sup>にかけるとして解決をめざしてきた。しかし、現行法規の下では「あっせん」以上、つまり紛争調整委員会（機会均等調停会議）による「調停」の対象とすることができなかつたため、被害者に対する迅速・適切な解決が必ずしも十分に期待できなかつた。そこで今回、セクシュアルハラスメントに関する紛争事案も、紛争調整委員会（機会均等調停会議）の調停対象に加えるという改正を行ったことから、今後、セクシュアルハラスメントをめぐる紛争事案の解決措置として、こうした調停による解決の試みが積極的な意義を持ち、実務上も強く機能してくるのではないかと考えている。

なお、もう一点押さえておきたいのは、現行指針ではその他事項として記載されている当事者のプライバシー保護が、新指針ではより重視され、強調されている点である。現行指針でも、相談者など関係当事者のプライバシー保護を強調してはいたが、新指針ではさらに、事業主・行為者を含む関係当事者のプライバシー保護まで重視する観点から、必要な措置を講じるとともにその旨を労働者に対して周知しなければならないとしている。その際、必要な措置を講じていると認められるためには、相談者や行為者などのプライバシー保護に関するマニュアルを定めたり、相談窓口の担当者に必要な研修を行う必要がある。また、セクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことや、事実関係の確認に協力したことなどを理由に不利益な取扱いを行ってはならず、こうした旨を労働者に周知・徹底しなければならないことなどを改めて明示している。

## 2-7. 均等法関係（7）母性健康管理措置

均等法に関する改正点の最後は、母性健康管理措置に関してである。現行規定では、事業主に妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を、義務（措置義務）づけている。具体的には、保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければならないと、また、保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう、措置を講じなければな

---

<sup>19</sup> 労働契約から派生する権利関係の個別紛争を処理する、裁判外紛争解決手立て（ADR）の一つとして、個別労働紛争解決促進法（01年10月1日施行）に基づき設置された枠組み。均等法に係わる事案のあっせんは、労働者の募集・採用に関する紛争、および均等法の調停の対象となる紛争を除き、都道府県労働局に置かれる紛争調整委員会（学識経験者から厚生労働相が任命する委員3人以上12人以内で組織）で行われる。あっせんにより当事者間で合意が成立した場合には、民法上の和解契約扱いとなる。

らないとしている。これに対し、今回の改正では、その違反に対する行政指導に応じない場合は企業名公表の対象とすること、また、事業主と女性労働者との紛争を、調停など紛争解決援助の対象に加えるとした。

## 2-8. 労基法関係・女性の坑内労働規制の緩和

以上のような均等法の改正に併せ<sup>20</sup>、労働基準法関係で行われた改正についても申し添えておきたい。これまで、トンネル、鉱山といった坑内における女性の労働は、労働基準法第64条第2項で原則禁止され、例外的に医師や看護師、ジャーナリストなどに限って認めてきた。しかし今次の改正では、女性の坑内労働は原則自由とされ、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が緩和されることとなった。その結果、引き続き女性の坑内労働で禁止されるのは、妊産婦によるもの、および人力で掘削するなどの作業員業務<sup>21</sup>に限定されることとなった。

---

<sup>20</sup> 1985年の均等法制定時は、労働基準法の子保護規定の規制緩和がなされ、また1997年の改正の際にも、女性の時間外・休日労働、および深夜業の規制が全面的に撤廃された経緯がある。

<sup>21</sup> 労働基準法第64条第2項に関する改正により、満18歳以上の女性に禁止される坑内業務は、①人力による土石、岩石、鉱物等の掘削または掘採業務②動力による鉱物等の掘削または掘採業務(遠隔操作により行うものを除く)③発破による鉱物等の掘削または掘採業務④ざり、資材等の運搬、覆工のコンクリートの打設等、鉱物等の掘削または掘採業務に付随して行われる業務(鉱物等の掘削または掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他技術上の管理業務、並びに掘削または掘採業務の従事者、掘削または掘採業務に付随して行われる業務の従事者の指導監督業務を除く)——に改められた。

## II. 討議概要

### 1. 間接差別法理における体力要件について

(質問) 派遣会社では、必要な職種に関する人材を限定して募集・採用を行うことが多い。例えば、引越運搬員を採用し、引越会社に派遣するといったケースである。こうした場合は、職種の特性上、かなり頑強な人を集めたいといった事情があるわけだが、この場合に体力要件などを立てることも間接差別禁止の対象になるのか。

(回答) ケース・バイ・ケースであり、あくまで一意見だが、理屈から言えばやはり、間接差別が議論される問題だろう。まず、派遣労働者についても均等法が適用されるかが問題となり得るが、派遣元会社が派遣労働者を派遣先に派遣することは、均等法にいう「配置」に当たるとされる。その上で、派遣労働者の派遣先での業務が引越運搬業務の場合に、体力要件を課すことが間接差別に該当するかどうかについては、引越会社での仕事にもいろいろあるわけだから、単に当該会社への派遣ということでの人材募集なら、当該要件を直ちに課すことは問題である。しかしご質問のように、派遣労働者が一定の力仕事を伴う業務に従事するというのなら、一定の体力要件を課すことに合理的な理由（職務関連性）があると主張することも可能だろう。結局のところ、当該要件を課すことの合理性を使用者がしっかり説明できるかどうかである。正当性が認められれば、当該要件を立てたところで結果として男女比率に差を生じても、違法性は薄いと判断される。注意したいのは、引越業務とはいいながら重量物を人力で運ぶような業務は少ししかない、あるいは機械などを利用して比較的簡単に運ぶことも可能といったことになれば、当該要件は業務上あまり必要のないものと判断されてしまう点である。結論として、身長・体重、体力要件を設ける際には、当該業務を行う上で本当にその要件が必要か否か、改めて注意を払う必要があるだろう。

(質問) 募集要項に書かないまでも、面接試験などで体力的なことを聞くことも、間接差別の禁止規定に抵触するか。

(回答) 微妙だが、できれば聞かない方がいいだろう。体力的なことを聞いたために採用を拒否したわけではないとしても、不採用になった人からすれば、聞かれた結果が不採用（採用拒否）につながったとの不満や疑惑をいただき、訴訟におよぶことも考えられる。家族構成や結婚の意向などについて聞くことは、現行でも問題とされているが、募集・採用段階で体力的なことを聞くのは、採用後の職務が特定されており、当該職務の遂行に明確な関連性がない限り、やはり避けるに越したことはない。

余談だが、米国では公民権法第7編が、雇用分野における差別禁止法として機能しており、募集・採用に際して応募者のプライバシーに係わる事柄を、記載させたり面接で聞いたりすることを、徹底して規制している。日本のように履歴書に顔写真を貼らせたり、家族構成などの記載を求めることを禁止しており、職務遂行との関連性がある学歴以外の情報は、人種や皮膚の色、国籍（出身国）の選別につながる写真から、婚姻状況の判別などにつながる家族構成まで、選別段階では一切、質問してはならないというスタンスである。日本では、そこまで厳しい規制があるわけではないが、人権保護、差別禁止という観点からすると、今後はこうした流れも念頭に置いた対応が求められる。

## 2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について

(質問) 有期派遣契約の更新基準に、派遣先の事情や仕事の繁忙、また、個人の仕事遂行能力によるなどといった条項が含まれている場合は、派遣労働者が途中で妊娠すれば派遣契約自体が更新されないという状況もあり得る。こうしたケースも均等法違反の対象になるか。つまり、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止規定は、事業主（派遣元企業）と労働者の間の労働契約だけでなく、派遣先企業との間の派遣契約にも適用されるのか。

(回答) 難問だが、改正均等法が典型的な問題として想定しているのは、事業主が従来から雇用を継続してきた労働者との関係で、妊娠・出産等により仕事はかどらないだろうからと不利益な自宅待機を命じたり、配置の変更を行ったり、契約を打ち切ってしまうケースが代表的である。しかし、改正法に基づく新指針

(案) では、先述のように、派遣元会社が労働者を派遣先に送り込むことを派遣元会社による配置に当たるとしており、また労働者派遣法でも、派遣先会社にも均等法の規制が及び得ることを認めていたりする(第47条の2)ことから、派遣労働者の妊娠や出産を理由に、派遣先会社が当該派遣労働者の就業を拒否したりすることは問題であろう。

(質問) 妊娠中の解雇は無効とのことだが、例えば有期労働契約の途中で、妊娠が判明したため雇止めにするような場合も無効になるか。

(回答) 有期契約労働者の雇止めについては、法理論上は、労働契約の終了原因が当事者の意思(任意退職・合意解約・解雇)によるものではなく、あくまでも「期間の満了」という当事者の意思に基づかない客観的な事由による終了とのこと、学説でも判例でも、解雇には当たらないとされている。したがって、当該有期労働契約が一回限りのもので、いまだ更新の事実がないような場合には、仮に当該労働者が妊娠したとしても、期間の満了により当該契約を終了させることは問題ではない。しかし、当該契約の更新が繰り返されてきたようなケースで、労働者が妊娠したような場合には、期間満了時に更新を拒否すること(雇止め)は問題となる。なぜなら、そうしたケースにおける有期労働契約は、形式的には有期でも実質的には期間の定めのないような状態で存続していると評価でき、その雇止めは解雇に準じたものと考えられるからである。つまり、契約更新中に妊娠が判明したため、期間満了を理由に雇止めするようなことは、実質上、妊娠を理由とする不利益取扱いとして、解雇に相当するとの判断がなされ得ると思われる<sup>22</sup>。

訴訟になれば、当該労働者がどのような業務を行い、妊娠・出産等により業務にどれほど不利益が及ぶかといったことなども加味した総合的な判断の中で、ケ

---

<sup>22</sup> 平成15年の改正労働基準法の施行に基づき制定された、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示)によれば、有期労働契約の雇止めに関する判例では、契約の形式が有期労働契約であっても、反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異ならないものと認められた事案、実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案、格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案——があることから、使用者は解雇に関する法理の類推適用などにより雇止めが認められない事案も少なくないことに留意しつつ、同基準を遵守すべきとされている。



ース・バイ・ケースに回答が出てくる。証明実務の問題<sup>23</sup>にも関係するため一概には言えないが、妊娠・出産等がなかったとしても労働契約を中断することがあり得たというようなことがよほど強く主張できるか、任せていたのは有期プロジェクトで、妊娠・出産等による休業を挟むと仕事自体が無くなるといった合理的な主張がない限りは、事業主側の正当性はなかなか認められにくいのではないかと思う。

### 3. 間接差別法理における世帯主要件について

(質問) 先ほど、個別事案で訴訟になれば、家族手当などの支給における世帯主要件が間接差別と判断される可能性が高いとの話があった。弊社では、そうした手当関係を現在、縮小しつつあるものの、まだ世帯主要件により支給している実態がいくつかある。これらも間接差別の対象になり得ると考えた方が良いか。

(回答) 間接差別の禁止対象は、今次改正では3つに限り規定されたが、それは間接差別法理の適用において、いまだ労使間に考え方の大きな違いがみられるなどしたためである。法理論的には、間接差別の法理は広いものであり、今回の3つの規制以外でも、雇用上の処遇決定において性に中立な要件が男女双方に課され、それをクリアする男女の比率が大きく崩れるような場合には、間接差別の問題を議論することが可能である。繰り返しになるが、男女間に相当の格差が生じたから間接差別になるというのではなく、それが違法な性差別と判断されるか否かは、性中立的な当該要件を課すことの正当性抗弁にかかっている。問題になるのは要件を課すこと自体でなく、あくまでも要件を課すことの職務（業務）上の正当性の有無である。

そのことを踏まえた上で、世帯主要件について考えてみると、あくまで私見だが、日本の企業がこれまで長期雇用慣行下で行ってきた世帯主要件による家族手

---

<sup>23</sup> 有期契約労働者の契約期間満了に伴う雇止めについて、判例では主に、①業務の客観的内容②契約上の地位の性格③当事者の主観的態様④更新の手続・実態⑤他の労働者の更新状況——などの判断要素を用い、契約関係の状況が総合的に判断されている。雇止めが認められた事案では、業務内容が臨時的、臨時社員など契約上の地位が臨時的、契約当事者が期間満了により契約期間が終了すると明確に認識している、更新手続が厳格に行われている、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例があるといった特徴がある一方、雇止めが認められなかった事案には、業務内容が恒常的、更新手続が形式的、雇用継続を期待させる使用者の言動がある、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないなどの特徴がある。

当などの支給は、やはり間接差別をめぐる代表的な問題ではないかと考えている。日本では従来、男性が主たる生計維持者として働いてきた実態がある。今日、共働き家庭が多くなったとはいえ、男性は管理職についていたり、時間外労働も多かったりして、いまだ収入の面では女性にまさる現実がある。そうした状況下、世帯主の定義を夫たる男性ではなく、性中立的な要件である「主たる生計維持者」とし、いくら男性だけに支給しているのではないと主張したところで、やはりその要件を適用すれば、家族手当などの支給を受ける男女の比率は圧倒的に男性の方に偏ってくる。したがって、当該要件を立てることについて、例えば原資が限られるなかで一定額を振り分ける上ではその基準が必要などといった合理的な理由がない限り、正当性を主張することは恐らくは難しいだろう。現行法には男女間の賃金差別を禁止する規定がないため、賃金に関する性差別はこれまで、労基法第4条の関係事案として扱われてきた。だが、裁判例も蓄積しつつある現在、こうした案件は今後は典型的な間接差別事案として議論されることになるだろう。現在、多くの企業では、家族手当などの支給は労働者からの申請に基づいて行うところが多くなっている。中には賃金支給体系の全体的見直しのなかで、家族手当などの支給制度を廃止し、基本給に組み込んだところも多い。

なお余談だが、間接差別をめぐる裁判例の蓄積が多いのは欧米である。欧州といっても、独仏などは間接差別法理をほとんど議論していない国であり、英国が中心である。欧米の先進国はみな間接差別をめぐる裁判例が多くあると思込んでいる方も多いがそうではない。英・米の雇用差別禁止法には、間接差別の禁止に関する条文も、また裁判例も豊富にある。しかし、両国間においても、具体的にどのような雇用上の差別問題が間接差別の問題に当たるのか、また、間接差別法理にどのような機能を持たせるかなど、その意義や射程がかなり異なっている。英国は、間接差別概念<sup>24</sup>を雇用分野だけでなく、いろいろな場面で広く解釈して活用しており、いわば間接差別法理を社会改革の一つの手立てのように捉えているくらいさえある。だから、例えば育児や介護などの家族的責任の有無を理由に、

---

<sup>24</sup> 英国では、間接差別に関する規制は、年性差別禁止法1条1(2)(b)、2条(1)(1975年制定、2001年改正)に規定されている。1条1(2)(b)では、「本項が適用される規定に関するいかなる場合においても、以下の行為を行った者は女性に対する差別を行ったものとする」として、「当該行為者が男性に対し同様に適用し、又は適用するであろう以下のような規定、基準又は慣行を、女性に対して適用した場合で、(i)それにより不利益を受ける女性の割合が、不利益を受ける男性の割合よりも相当程度大きく、かつ、(ii)当該行為者がその適用される者の性別に関係なく正当であることを立証し得ず、かつ(iii)その女性に対し、不利益となるもの」と定めており、また、2条(1)では、「この規定は男性にも適用される」としている。

男女間で雇用管理上の差を生じているような場合も、英国では間接差別の問題の一環として扱うし、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の処遇格差問題も、間接差別事案として争われる傾向がある<sup>25</sup>。一方、米国ではパートタイム労働者の不利益処遇の問題などは、むしろ特別法規により解決すべき問題として整理が図られている。

#### 4. 間接差別法理における転居転勤要件について

(質問) コース別雇用管理制度で転居転勤要件を設けることに対する使用者抗弁として、合理性があると認められるのはどのようなケースか。

(回答) 例えば、男性の9割は総合職についており、そのうちのほとんどが全国転勤している実態がないのに、総合職の募集・採用時には全国転勤要件を課しているようなケースや、広域にわたり展開する支店、支社などがないのに転居転勤要件を設けているようなケースは、合理性がないものとして問題視されるだろう。どのような抗弁が合理性があると認められるかについては、こうしたケースの逆を考えればいいわけで、まず広域にわたって展開する支店、支社などがあり、転居を伴う全国転勤の実態も存在することがポイントの一つ。もちろん、こうした場合も、総合職コースの者が全員転勤を経験していなければならないということではなく、ケース・バイ・ケースの総合判断になる。業務の都合上、それまでは異動の必要がなかった人もいるだろうし、100人いればまだ数人、異動していない人も含まれていて当然である。

合理性が認められる上でもう一つ重要なポイントは、そうした実態を前提として、総合職コースの業務遂行上、果たして転居転勤要件が本当に必要不可欠かと

---

<sup>25</sup> 英国の場合、間接差別として処理される事案には、男女の生物学的な相違に関する基準(例:身長、体重要件を課すこと、体力テストによる選考)のほか、女性に家庭責任があることを前提として、シングルマザーにとって満たしにくい基準やパートタイム労働者とフルタイム労働者で異なる基準などが多い。参考となる裁判例には、クラーク事件(雇用上訴審判所1982年)や、ホルムズ事件(雇用上訴審判所1984年)などがある。クラーク事件は、刺員解雇の際、フルタイム労働者には先任権ルールを適用する一方、パート労働者を先に解雇するとして労働協約について、労働審判所および雇用上訴審判所が、フルタイム労働を先任権基準とすることは、性差別禁止法に規定する間接差別を構成し、さらに先任権基準が必要というのと、パートタイムの優先解雇は異なるものであり、非常に差別的で正当性は認められないと判断したケースである。ホルムズ事件は、子供を産んだ未婚の女性がパート勤務を申し出たが、受け入れられず、フルタイム勤務を要求されることは間接差別に当たるとして訴えた事案につき、裁判所が、現代社会における女性の役割変化の中でも、女性は男性より育児が大きな負担となっているのは事実とし、使用者はフルタイムで働くことを要求する正当性を示していないとして、間接差別を認めたケースである。

いう点である。支社などで管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務や地域の特長を経験することなどが、幹部としての能力の育成・確保にとくに必要であり、かつ、組織の運営上、転居転勤を伴う人事ローテーションを行うことがとくに必要であることなどが認められる必要があるだろう。

(質問) 管理職に昇進する対象者には、現場の状況を熟知したゼネラリストであることが求められる。そうした資質は、転勤経験の中で培われるものであり、つまり昇進の際の転勤経験要件は、それ自体充分、合理的な理由として認められるのではないかと思うがどう考えるか。

(回答) 昇進における転勤経験要件を、間接差別に当たるとして考える上で忘れてはならないのは、これまで多くの企業で定年制に基づく年功処遇がなされてきた結果、同じ勤続年数でも管理職につく割合は圧倒的に男性が多いという雇用管理実態から、派生してきた問題という点である。当時の基準で、男性は入社後すぐから重要な仕事を任され、配置転換や研修などを通じて育成されてきた一方、女性は一時的、補助的な労働力に位置づけられ、結婚したら家庭に入るべきという考え方のもと、端から転勤の対象にも含まれてこなかった事実がある。望む・望まないにかかわらず、女性だからという理由で転勤や配置の対象にならなかった女性の側からみれば、昇進に当たり筆記試験や面接、上司推薦も参考にするが、何よりジョブローテーションによる転勤経験を重視しますというのでは、そもそも昇進試験の入り口にさえ立てないことになってしまう。また、転勤経験は重視していないと言いながら、ほぼ全員が転勤経験を持つ男性からどんどん管理職に登用されており、対して女性の管理職はほとんどいないといったことになれば、昇進における転勤経験要件が女性に著しい不利益を与えていると指摘されても致し方ない。お考えの趣旨は分かるが、転勤経験の有無だけで、事実上、女性の昇進機会まで拒否することは、過去の経緯を無視しており、結果的に女性の意欲、能力の発揮の場を奪うことにつながるということに留意する必要がある。昇進における間接差別法理の適用には、こうした立法政策上の配慮が背景にあることも考慮していただきたい。なお、繰り返しになるが、昇進における転勤経験要件を立てる

こと自体が間接差別として違法とされるわけではなく、例えば管理職の業務遂行上、異なる地域の支社などで勤務経験を擁することがとくに必要であるといった合理的な理由があれば、要件を立てることの正当性は認められ得る。

## 5. 改正均等法を職場で実践する際の留意点

(質問) 改正均等法を職場で実践する際の留意点についてアドバイスをいただきたい。

(回答) 均等法が制定された1985年当時は、まだ女性自身の中にも、働くのは結婚まで、その後は家庭に入り家事、育児に専念するといった役割分担意識が強かった。しかし現在は、女性も高い学歴を持ち、意欲、能力をどんどん伸ばしている時代。男性と同じような意識と観点から、自身のライフサイクルの中に仕事を着実に位置づけ、結婚も子育てもしながら頑張ろうとする女性が着実に増えている。このことを、企業を含め、社会全体がもっとしっかり受け止めなければならない。先述したように、雇用新時代が到来する中で、女性は仕事に対する責任感がないだろう、女性だから能力が低いだろうといった固定的な役割分担意識はまったく間違っている。企業は、女性を重要な戦力として男性同様に活用していかなければ、グローバルな競争に打ち勝てない状況になってきている。そのような中で、これからの企業社会のベースになるのは、男女が共に働き続けるなかでの仕事と家庭の両立支援である。男女がともに、働く個人として意欲、能力を発揮しながら、職業生活と家庭生活を両立させることのできる職場環境を作ることがますます重要になってくる。改正均等法で規制が強められたからというのではなく、こうした時代認識にふさわしい、男女がともに両立支援に裏付けられた上での雇用均等を追求して欲しいと思う。こうした意識と観点から、労働者の雇用・人事管理が進められているところでは、均等法違反の問題はまず起こらない。

一方、労働者サイドにも働き方の意識改革が求められている。日本ではバブル崩壊後、景気が後退し、企業の生き残りをかけて経費、人員の合理化が進められ、利益向上を求められる労働者、とくに30代男性の負担は非常に重くなってきた。しかし、やはり残業なんか当たり前という働き方はおかしいと、それぞれが認識し、その不合理さを指摘できる感覚を取り戻さなくてはならない。仕事だけでな

く家庭での役割も積極的に担えるよう、これまでの会社・仕事中心の「働き方の常識」を変えていく努力が、私たち一人一人に求められている。

# 男女雇用機会均等法が変わります！！

— 平成19年4月1日スタート —

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が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ため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた「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」（男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正法案）が、平成18年6月15日に成立、同月21日に公布されました。

各企業におかれましては、募集・採用から定年・解雇までの雇用管理についてもう一度点検いただき、男女労働者がいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けての一層のご努力をお願いします。

## 目 次

1	改正のポイント	・・・	1
2	改正のポイント（対照表）	・・・	3
3	改正前後対照表		
	・ 男女雇用機会均等法	・・・	6
	・ 労働基準法	・・・	13
	・ 労働者派遣法	・・・	13

労働局雇用均等室所在地一覧

平成18年7月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
都道府県労働局（雇用均等室）

# 1 改正のポイント

## 男女雇用機会均等法

### 1 性別による差別禁止の範囲の拡大

#### (1) 男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります

#### (2) 禁止される差別が追加、明確化されます

- ・ 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます
- ・ 配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます

#### (3) 間接差別が禁止されます

外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には間接差別として禁止されます

※ 省令は今後定められますが以下のような内容が想定されます

- ① 募集・採用にあたり、一定の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用にあたり、全国転勤を要件とすること
- ③ 昇進にあたり転勤経験を要件とすること

### 2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

#### (1) 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

※ 省令、不利益取扱いの具体的内容については今後定められますが以下のような内容が想定されます

省令の内容 - 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など

不利益取扱い - 退職勧奨、雇止め、パートへの変更など

#### (2) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります



### 3 セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります

対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます

### 4 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置(時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等)を講じることが義務となっています。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

### 5 ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション(男女間の格差解消のための積極的取組)に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます

### 6 過料の創設

厚生労働大臣(都道府県労働局長)が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます

## 労働基準法

### 女性の坑内労働の規制緩和

女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます

## 施行期日

平成19年4月1日

※ 改正均等法に基づく省令や指針は今後定められます

## 2 改正のポイント（対照表）

### < 男女雇用機会均等法 >

#### ■ 性別による差別禁止の範囲の拡大

現行法	改正法
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 女性に対する差別を禁止</li> <li>○ 以下の事項に係る差別を禁止               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 募集・採用</li> <li>・ 配置・昇進・教育訓練</li> <li>・ 社内融資等の福利厚生</li> <li>・ 定年・解雇</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 男女双方に対する差別を禁止</li> <li>○ 以下について差別禁止の対象に追加、明確化               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 降格</li> <li>・ 退職勧奨</li> <li>・ 配置において権限の付与・業務の配分が含まれることを明確化</li> <li>・ 職種・雇用形態の変更</li> <li>・ 雇止め</li> </ul> </li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>➤ <b>間接差別とは</b></p> <p>① 外見上は性中立的な要件だが、</p> <p>② 一方の性に相当程度の不利益を与え、</p> <p>③ その要件に業務遂行上の必要など合理性がないもの</p> </div>	<p style="text-align: center;"><b>【間接差別禁止規定の創設】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要などの合理性がない場合には、間接差別として禁止</li> </ul> <p>※今後省令で定めることが想定される内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 募集・採用にあたり、一定の身長、体重又は体力を要件とすること</li> <li>② コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用にあたり全国転勤を要件とすること</li> <li>③ 昇進にあたり転勤経験を要件とすること</li> </ul>

#### ■ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

現行法	改正法
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 省令で定める理由※1による解雇その他不利益取扱い※2も禁止               <ul style="list-style-type: none"> <li>※1 今後省令で定めることが想定される内容：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（注：妊娠中の時差通勤等）を受けたこと等</li> <li>※2 今後定められることが想定される内容：退職勧奨、雇止め、パートタイムへの変更等</li> </ul> </li> <li>○ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇ではないことを事業主が証明しない限り無効</li> </ul>

## ■ セクシュアルハラスメント対策

現行法	改正法
<p>○ 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として事業主に雇用管理上必要な配慮を義務づけ</p> <p>※ 配慮義務の内容(指針)</p> <p>① 方針の明確化、その周知 (例) 社内報等への記載、就業規則への規定</p> <p>② 相談・苦情への対応 (例) 担当者をあらかじめ定めておくこと</p> <p>③ 事後の迅速・適切な対応 (例) 事実関係の確認、事案に応じ配置転換等の措置</p>	<p>○ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象</p> <p>○ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策として事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけ</p> <p>○ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加</p> <p>○ 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加</p>

## ■ 母性健康管理措置

現行法	改正法
<p>○ 事業主に妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を義務づけ</p> <p>※ 措置義務の内容</p> <p>① 保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保</p> <p>② 保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置を講ずること (注:妊娠中の時差通勤等)</p>	<p>○ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加</p> <p>○ 事業主と女性労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加</p>

## ■ ポジティブ・アクションの推進

現行法	改正法
<p>○ 事業主が以下の①～④のようなポジティブ・アクションに取り組む際に、国が相談その他の援助を実施</p> <p>① 雇用に関する状況の分析</p> <p>② 男女の均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</p> <p>③ 措置の実施</p> <p>④ 必要な体制の整備</p>	<p>○ 国が事業主に対して行う援助の内容に以下を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ポジティブ・アクションの実施状況を外部に開示する際援助を実施</li> </ul>

▶ ポジティブ・アクションとは  
過去の雇用管理の経緯などから男女労働者間に事実上生じている格差を解消するため、事業主が行う自主的かつ積極的な取組

(例) 管理職に占める女性割合を高めるため、管理職に必要な知識・技術等を得るための研修への女性の参加を奨励

(例) 人事考課基準、昇進・昇格基準等の明確化や、両立支援策の充実

## ■ 過料の創設

現行法	改正法
<p>○ 規定なし</p>	<p>○ 報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告を行った場合の過料(20万円以下)を創設</p>

## < 労働基準法 >

### ■ 女性の坑内労働の規制緩和

現行法	改正法
<p>○ 原則として女性労働者の坑内(トンネル、鉱山の坑内)労働を禁止</p>	<p>○ 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</p> <p>※ 妊産婦及び作業員の業務は、引き続き坑内労働禁止</p>

### 3 改正前後対照表

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（昭和四十七年法律第百十三号）（抄）

改 正 前 （ 現 行 ）	改 正 後
<p>目次</p> <p><u>第一章 総則（第一条—第四条）</u></p> <p><u>第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保</u></p> <p>    <u>第一節 女性労働者に対する差別の禁止等（第五条—第十三条）</u></p> <p>    <u>第二節 調停（第十四条—第十九条）</u></p> <p>    <u>第三節 事業主の講ずべき措置に対する国の援助（第二十条）</u></p> <p><u>第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第二十一条—第二十三条）</u></p> <p><u>第四章 雑則（第二十四条—第二十八条）</u></p> <p>附則</p> <p>（基本的理念）</p> <p>第二条 この法律においては、<u>女性労働者</u>が性別により差別されることなく、かつ、<u>母性を尊重されつつ</u>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。</p> <p>2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、<u>女性労働者</u>の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。</p> <p>（男女雇用機会均等対策基本方針）</p> <p>第四条（第一項 略）</p> <p>2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 <u>女性労働者</u>の職業生活の動向に関する事項</p> <p>（第二号 略）</p> <p>3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>女性労働者</u>の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。</p> <p>（第四項から第六項まで 略）</p> <p><u>第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保</u></p> <p><u>第一節 女性労働者に対する差別の禁止等（募集及び採用）</u></p> <p>第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない</u>。</p> <p><u>（配置、昇進及び教育訓練）</u></p> <p>第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、<u>労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない</u>。</p>	<p>目次</p> <p><u>第一章 総則（第一条—第四条）</u></p> <p><u>第二章 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</u></p> <p>    <u>第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）</u></p> <p>    <u>第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条）</u></p> <p>    <u>第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）</u></p> <p><u>第三章 紛争の解決</u></p> <p>    <u>第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）</u></p> <p>    <u>第二節 調停（第十八条—第二十七条）</u></p> <p><u>第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）</u></p> <p><u>第五章 罰則（第三十三条）</u></p> <p>附則</p> <p>（基本的理念）</p> <p>第二条 この法律においては、<u>労働者</u>が性別により差別されることなく、また、<u>女性労働者にあつては母性を尊重されつつ</u>、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。</p> <p>2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、<u>労働者</u>の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。</p> <p>（男女雇用機会均等対策基本方針）</p> <p>第四条（第一項 略）</p> <p>2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 <u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの</u>職業生活の動向に関する事項</p> <p>（第二号 略）</p> <p>3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの</u>労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。</p> <p>（第四項から第六項まで 略）</p> <p><u>第二章 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</u></p> <p><u>第一節 性別を理由とする差別の禁止等（性別を理由とする差別の禁止）</u></p> <p>第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>そ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</u>。</p> <p>第六条 事業主は、次に掲げる事項について、<u>労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない</u>。</p> <p>一 <u>労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）</u>、<u>昇進、降格及び教育訓練</u></p> <p>二 <u>住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生</u>の措置であつて<u>厚生労働省令で定めるもの</u></p> <p>三 <u>労働者の職種及び雇用形態の変更</u></p> <p>四 <u>退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新</u></p>

<p><u>(福利厚生)</u></p> <p>第七条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。</p> <p><u>(定年、退職及び解雇)</u></p> <p>第八条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。</p> <p>2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。</p> <p>3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。</p> <p><u>(女性労働者に係る措置に関する特例)</u></p> <p>第九条 第五条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。</p> <p><u>(指針)</u></p> <p>第十条 厚生労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>(第二項 略)</p>	<p><u>(性別以外の事由を要件とする措置)</u></p> <p>第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、措置の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となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。</p> <p><u>(女性労働者に係る措置に関する特例)</u></p> <p>第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。</p> <p><u>(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)</u></p> <p>第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。</p> <p>2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。</p> <p>3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p>4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。</p> <p><u>(指針)</u></p> <p>第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>(第二項 略)</p>
---	--

【参考】

第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

(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配慮)

第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第二十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

【参考】

第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

第二十条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつ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、又は講じ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。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

第二節 事業主の講ずべき措置

(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)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつ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、又は講じ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。

- 一 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
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

<p>(苦情の自主的解決)</p> <p><u>第十一条</u> 事業主は、<u>第六条から第八条</u>までの規定に定める事項に関し、<u>女性労働者</u>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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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。</p> <p>(紛争の解決の促進に関する特例)</p> <p><u>第十二条</u> 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号。<u>第十四条第一項</u>において「<u>個別労働関係紛争解決促進法</u>」という。）<u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条</u>までの規定は適用せず、次条から<u>第十九条</u>までに定めるところによる。</p> <p>(紛争の解決の援助)</p> <p><u>第十三条</u>（第一項 略）</p> <p>2 事業主は、<u>女性労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>女性労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p style="text-align: center;"><u>第二節 調停</u></p> <p>(調停の委任)</p> <p><u>第十四条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十二条</u>に規定する紛争（<u>第五条</u>に定める事項についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、<u>個別労働関係紛争解決促進法</u>第六<u>条第一項</u>の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。</p> <p>2 前条第二項の規定は、<u>女性労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。</p> <p><u>第十五条</u>（略）</p> <p><u>第十六条</u>（略）</p> <p><u>第十七条</u>（略）</p>	<p style="text-align: center;"><u>第三章 紛争の解決</u></p> <p style="text-align: center;"><u>第一節 紛争の解決の援助</u></p> <p>(苦情の自主的解決)</p> <p><u>第十五条</u> 事業主は、<u>第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項</u>に定める事項（<u>労働者の募集及び採用に係るものを除く。</u>）に関し、<u>労働者</u>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場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場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。</p> <p>(紛争の解決の促進に関する特例)</p> <p><u>第十六条</u> <u>第五条から第七条</u>まで、<u>第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項</u>に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）<u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条</u>までの規定は適用せず、次条から<u>第二十七条</u>までに定めるところによる。</p> <p>(紛争の解決の援助)</p> <p><u>第十七条</u>（第一項 略）</p> <p>2 事業主は、<u>労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p> <p style="text-align: center;"><u>第二節 調停</u></p> <p>(調停の委任)</p> <p><u>第十八条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十六条</u>に規定する紛争（<u>労働者の募集及び採用</u>についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、<u>個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律</u>第六<u>条第一項</u>の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。</p> <p>2 前条第二項の規定は、<u>労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。</p> <p><u>第十九条</u>（略）</p> <p><u>第二十条</u> 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。</p> <p>2 委員会は、<u>第十一条第一項</u>に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。</p> <p><u>第二十一条</u>（略）</p> <p><u>第二十二条</u>（略）</p>
--	---



<p>第十八条 (略)</p> <p>第十九条 (略)</p> <p>第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助</p> <p>第二十条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつ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、又は講じ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。</p> <p>一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析</p> <p>二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成</p> <p>三 前号の計画で定める措置の実施</p> <p>四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備</p>	<p>第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。</p> <p>2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。</p> <p>(時効の中断)</p> <p>第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。</p> <p>(訴訟手続の中止)</p> <p>第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。</p> <p>一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。</p> <p>二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。</p> <p>2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。</p> <p>3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。</p> <p>(資料提供の要求等)</p> <p>第二十六条 (略)</p> <p>第二十七条 (略)</p>
---	--

<p style="text-align: center;"><u>第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置</u></p> <p style="text-align: center;"><u>(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配慮)</u></p> <p>第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。</p> <p>2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。</p> <p style="text-align: center;"><u>(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)</u></p> <p>第二十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。</p> <p>第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。</p> <p>3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。</p> <p style="text-align: center;">(調査等)</p> <p>第二十四条 厚生労働大臣は、<u>女性労働者の職業生活</u>に関し必要な調査研究を実施するものとする。 (第二項及び第三項 略)</p> <p>第二十五条 (略)</p> <p style="text-align: center;">(公表)</p> <p>第二十六条 厚生労働大臣は、<u>第五条から第八条までの規定に違反している事業主</u>に対し、前条第一項の規定による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。</p>	<p style="text-align: center;">(調査等)</p> <p>第二十八条 厚生労働大臣は、<u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれ</u>の職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。 (第二項及び第三項 略)</p> <p>第二十九条 (略)</p> <p style="text-align: center;">(公表)</p> <p>第三十条 厚生労働大臣は、<u>第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項</u>の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による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。</p>
--	--

<p>(船員に関する特例)</p> <p><u>第二十七条</u> 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、<u>第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>、<u>第十条第一項、第二十一条第二項、第二十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、第二十一条第三項及び第二十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、<u>第七条、第十二条、第二十二條及び第二十五条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第八条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項若しくは第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、<u>第十三条第一項、第十四条第一項及び第二十五条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)</u>」と、<u>第十四条第一項中「個別労働関係紛争解決促進法第六條第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)</u>に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。</u></p> <p>2 前項の規定により読み替えられた<u>第十四条第一項</u>の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、<u>第二章第二節</u>の規定は、適用しない。</p> <p>(第三項 略)</p> <p>4 <u>第十七条から第十九条まで</u>の規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、<u>第十七条及び第十八条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第十九条中「この節」とあるのは「第二十七条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(適用除外)</p> <p><u>第二十八条</u> <u>第二章、第二十五条及び第二十六条</u>の規定は、国家公務員及び地方公務員に、<u>第三章</u>の規定は、一般職の国家公務員(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第四号の職員を除く。)、<u>裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)</u>の適用を受ける裁判所職員、<u>国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)</u>の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。</p>	<p>(船員に関する特例)</p> <p><u>第三十一条</u> 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、<u>第四条第一項並びに同条第四項及び第五項(同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。)</u>、<u>第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項(同条第六項、第十条第二項、<u>第十一条第三項及び第十三条第三項</u>において準用する場合を含む。)</u>中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、<u>第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、<u>第九条第三項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、<u>第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)</u>」と、<u>第十八条第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)</u>に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。</u></u></p> <p>2 前項の規定により読み替えられた<u>第十八条第一項</u>の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、<u>前章第二節</u>の規定は、適用しない。</p> <p>(第三項 略)</p> <p>4 <u>第二十条及び第二十二條から第二十七條まで</u>の規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、<u>第二十条、第二十二條、第二十三條及び第二十六條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、<u>第二十七條中「この節」とあるのは「第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。</u></u></p> <p>(適用除外)</p> <p><u>第三十二条</u> <u>第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条</u>の規定は、国家公務員及び地方公務員に、<u>第二章第二節</u>の規定は、一般職の国家公務員(特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(昭和二十三年法律第二百五十七号)第二条第四号の職員を除く。)、<u>裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)</u>の適用を受ける裁判所職員、<u>国会職員法(昭和二十二年法律第八十五号)</u>の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和二十九年法律第百六十五号)第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。</p> <p><u>第五章 罰則</u></p> <p><u>第三十三条</u> <u>第二十九条第一項</u>の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。</p>
--	--

改正前（現行）	改正後
<p>労働基準法目次 第一章～第六章（略） 第六章の二 <u>女性</u>（第六十四条の二～第六十八条） 第七章～附則（略）</p> <p style="text-align: center;"><u>第六章の二 女性</u></p> <p style="text-align: center;">（坑内労働の禁止）</p> <p><u>第六十四条の二 使用者は、満十八才以上の女性を坑内で労働させてはならない。ただし、臨時的の必要のため坑内で行われる業務で厚生労働省令で定めるものに従事する者（次条第一項に規定する妊産婦で厚生労働省令で定めるものを除く。）については、この限りでない。</u></p> <p style="text-align: center;">（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）</p> <p>第六十四条の三（略）</p> <p style="text-align: center;">（職業訓練に関する特例）</p> <p>第七十条 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限並びに第六十三条及び第六十四条の二の年少者及び女性の坑内労働の禁止に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、<u>満十六才</u>に満たない者に関しては、この限りでない。</p>	<p>労働基準法目次 第一章～第六章（略） 第六章の二 <u>妊産婦等</u>（第六十四条の二～第六十八条） 第七章～附則（略）</p> <p style="text-align: center;"><u>第六章の二 妊産婦等</u></p> <p style="text-align: center;">（坑内業務の就業制限）</p> <p><u>第六十四条の二 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。</u></p> <p>一 <u>妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務</u></p> <p>二 <u>前号に掲げる女性以外の満十八歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの</u></p> <p style="text-align: center;">（危険有害業務の就業制限）</p> <p>第六十四条の三（略）</p> <p style="text-align: center;">（職業訓練に関する特例）</p> <p>第七十条 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、<u>第六十三条の年少者の坑内労働の禁止並びに第六十四条の二の妊産婦等の坑内業務の就業制限</u>に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、<u>満十六歳</u>に満たない者に関しては、この限りでない。</p>

改正前（現行）	改正後
<p style="text-align: center;">（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適用に関する特例）</p> <p>第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）<u>第三章</u>の規定を適用する。この場合において、同法<u>第二十一条第一項</u>中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p>	<p style="text-align: center;">（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適用に関する特例）</p> <p>第四十七条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）<u>第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項</u>の規定を適用する。この場合において、同法<u>第十一条第一項</u>中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。</p>

## 労働局雇用均等室に

ご連絡ください！

雇用均等室は、厚生労働省の男女の均等取扱いなどの雇用均等施策を推進する最前線として、各労働局内に置かれています。

男女雇用機会均等法に関する

### 主な仕事は

- ① 法律の周知・徹底
- ② 法律に基づく事業主に対する指導
- ③ 労働者、女子学生、事業主の方々からの法律や、法律に関する相談の受付
- ④ 説明会、セミナー等の開催
- ⑤ 法律に基づく、女性労働者と事業主の間の紛争の解決援助

#### < 援助の内容 >

##### 労働局長による援助

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

##### 機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

（ 機会均等調停会議は、労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。 ）

職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理のほか、育児・介護休業法、パートタイム労働法についても、専門の職員が対応いたしますので、どなたでもお気軽にお問い合わせ、ご相談、困りごとについてご連絡ください。

#### IV. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 （2004年7月13日報告）

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 （2004年7月27日報告）

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 （2004年9月30日報告）

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 （2004年10月日報告）

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」  
（2005年1月25日報告）

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 （2005年2月7日報告）

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 （2005年2月15日報告）

「成果主義」成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 （2005年7月20日報告）

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

---

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

「改正均等法をめぐる法的留意点」

—企業や職場は具体的にどう対処すればよいか—

発行年月日 2006年10月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6286

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---