

【男女雇用機会均等政策研究会報告書の概要】

男女双方に対する差別の禁止	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	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
<p>【検討の経緯】</p> <p>平成9年改正で均等法も女性に対する優遇を原則禁止したが、</p> <ul style="list-style-type: none"> 先進諸国は概ね男女双方を対象に差別禁止 我が国のその後の法制の動きも男女双方が対象 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産についての手当てが十分でないと実質的な男女の均等確保はできない 少子・高齢化の下、働く女性が妊娠・出産に伴い不利益を専ら負担する在り方は問題 現行法制上産休等について解雇以外の局面につき規制がない 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女で異なる取扱いをしていなくとも女性が不利となる制度等につき現行の規制では対応が困難な場合がある 昨年夏的女子差別撤廃委員会の審査後、益々注目されつつある 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々人の意識等に起因する男女の処遇差の改善にはポジティブ・アクションによることが適切 企業の理解は進みつつあるが、大きな広がりをもつ動きには至っていない
<p>【男女双方に対する差別禁止とする意義】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性からの保護という福祉的な色彩から脱却し、職業上の能力等他の合理性のある根拠に基づき処遇するという考えが明確になる 男女間の職域分離の是正が進むとともに、賃金を含む男女間の格差の縮小が図られることが期待等 	<p>【裁判例の動向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 最高裁判決では産休取得を理由とした不利益取扱いについて、労務を提供しなかった部分に応じた賃金の減額等は許容されるとしても、法律上の権利行使を抑制し、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるような不利益な取扱いは許されないと判示 	<p>【間接差別の概念】</p> <p>① 間接差別とは</p> <p>一般的に、間接差別とは、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指す</p> <p>② 裁判例</p> <ul style="list-style-type: none"> 諸外国では裁判例の集積を通じて、徐々に具体的なイメージが形成 我が国では、雇用の分野において間接差別法理に立って判断された裁判例は見出せないが世帯主被災要件につき判断された例あり。 <p>③ 他の概念との比較</p> <ul style="list-style-type: none"> いわゆる直接差別と異なり、外見上性中立的な基準等と与える影響の違いに着目するものであり、差別意図の有無を問わない いわゆる結果の平等とは異なり、格差の存在は前提となるものの、基準等に職務との関連性等が認められれば差別とはならない ポジティブ・アクションとともに集団に与える不合理な障壁を是正する目的を有するが、間接差別は違法という評価を受けるもの 	<p>【諸外国における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者の自主的取組を尊重する例（イギリス） 政府調達企業への雇用状況報告等の提出義務付け・審査を実施する例（アメリカ） 雇用状況報告書等の作成を義務付ける例（フランス・スウェーデン） <p>等様々であり、女性の登用状況も様々</p>
<p>【特例措置との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女双方差別禁止とした場合、均等法第9条の特例措置の扱いを検討する必要 特例措置の検討に当たっては我が国の女性の置かれた状況に十分留意することが必要 	<p>【諸外国における状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれも解雇以外の不利益取扱いについても規制 いずれも単に妊娠していることのみを理由とした不利益取扱いは禁止 妊娠・出産に起因する症状による能率低下や労働不能の場合の取扱いについての対応は、様々 産休からの復帰において、原職又は原職相当職への復帰を求めるのが大勢 	<p>【諸外国における状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各国とも違法性の判断方法はほぼ同様であるが、実際の適用状況はかなりの違い 	<p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ポジティブ・アクションは職業生活と家庭生活の両立支援や採用・登用の基準の明確化等男女双方を対象とした幅広い、多様な手法が含まれていることについての一層の理解の促進が重要 ② 規制的手法によれば、一定の成果が上がる事が期待される一方、企業・行政のコストも伴うことから、費用対効果を上げる工夫が必要 ③ 奨励的な手法で実効性を持たせるには、企業へのインセンティブ付与の工夫、特に企業トップに理解させる仕組みの在り方が重要 ④ 女性のキャリアを阻む社会制度・慣行の見直しも必要で、そのためには、様々な分野においてポジティブ・アクションが着実に実施されることも重要
<p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 諸外国では解雇以外の不利益取扱いも規制 ② 育介法とのバランスがとれたものとなる必要 ③ 産休後に原職又は原職相当職復帰を求めることも合理性ありと考えられる ④ 産休中の評価については最高裁判決の趣旨を踏まえつつ社会的コンセンサスの形成が必要等 			
<p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 諸外国においては、間接差別について何らかの形で法規制を行っている状況 ② いわゆる結果の平等とは異なること等、間接差別法理の理解の徹底が必要 ③ どのようなものが間接差別に該当するかについて、あらかじめイメージを示し、予測可能性を高め、法的安定性を高めることが必要 ④ 間接差別に該当しない場合でもポジティブ・アクションの積極的な推進により機会均等の実質化のための取組が広く行われることが望まれる 			

上記4つの検討課題は雇用の分野における男女の均等取扱いを図る上で重要であり、いずれも前向きな対応が望まれる。