

取りまとめに向けた検討のためのたたき台

1 男女雇用機会均等の確保について

(1) 男女双方に対する差別の禁止

- ・ 現行男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）は女性に対する差別のみを禁止しているが、本来あるべき姿は男女双方の差別の禁止であることにかんがみれば、男女双方に対する差別の禁止とすることを検討すべきではないか。
- ・ 一方、均等法第9条（女性労働者に係る措置に関する特例）については、我が国の女性の置かれた現状を踏まえれば、当面、女性に対する特例という現行の枠組みを保持する方向で検討すべきではないか。
- ・ また、「仕事と生活の調和」を均等法の目的・理念に規定するかどうかについては、均等法には「仕事と生活の調和」に関する具体的措置規定がなく、「仕事と生活の調和」という重要課題は労働関係法令全体を通じて実現されるものであると見られるところ、どう考えるべきか。

(2) 差別禁止の内容等

- ・ 現行均等法は募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇という雇用ステージについて均等確保のための規定を設けているが、これに加え、配置における権限の付与・業務の配分（日常的な業務指示を除く。）、降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨、雇止め等について、差別的取扱いの禁止の対象とすることを検討すべきではないか。
- ・ なお、「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」上の「雇用管理区分」については、差別的取扱いであるか否かを判断するに当たり、より誤解を生じず適切な比較が行われるよう、今後、上記指針の改正を行う際に規定振りについて検討すべきではないか。

(3) 間接差別の禁止

- ・ 間接差別については、我が国では明文上の規定はないものの、差別事案が複雑化する中で形を変えた差別に対応する上で有効な概念であることから、当分科会の中間的な取りまとめにおいて確認した間接差別概念（注）を前提に、外見上は性中立的であって、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（以下「対象基準等」という。）を明確化した上で、直接差別を禁止している各雇用ステージについて間接差別を禁止することを均等法に盛り込むことを検討すべきではないか。
- ・ この場合、どのようなものを対象基準等とするかについて、「募集・採用における身長・体重・体力要件」、「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」、「昇進における転勤経験要件」等から検討すべきではないか。
- ・ 対象基準等が職務との関連性を有するか等の合理性・正当性の判断に当たっては、予測可能性を高めるため、判断の参考となる考え方を指針で示すことを検討すべきではないか。

（注）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。

(4) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ・ 近年、妊娠・出産・産前産後休業取得を理由とする解雇に加え、雇止め、退職勧奨、雇用形態変更の強要等の事案が増加しており、既に育児・介護休業法において育児休業取得等を理由とする不利益取扱いが禁止されていることを踏まえれば、解雇以外の不利益取扱いを禁止することを検討すべきではないか。
また、労働基準法の産前産後休業以外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についても禁止することを検討すべきではないか。
- ・ 解雇以外の不利益取扱いを禁止することとした場合は、不利益取扱いの判断に当たっての考え方を指針で示すことを検討すべきではないか。この場合、不利益取扱いの内容としては、育児・介護休業

法における不利益取扱いの禁止とされている内容を基本とする方向で検討すべきではないか。

- ・ また、妊娠・出産・産前産後休業取得を理由とする解雇の事案が依然として多いことにかんがみ、解雇の禁止の実効性を確保するために、妊娠中及び産後一年以内に行われた解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを証明しない限り、無効とすることを検討すべきではないか。

(5) ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- ・ ポジティブ・アクションに関する企業の自主的な取組を促進するため、率先してポジティブ・アクションを行っている企業がその取組状況を外部に開示する際に、これを国が支援することを検討すべきではないか。
- ・ その他、雇用に関する状況の把握義務付けやポジティブ・アクションの行動計画の作成義務付け等の手法についてはどう考えるべきか。

(6) セクシュアルハラスメント対策

- ・ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とすることを検討すべきではないか。
- ・ セクシュアルハラスメントの相談はなお多く、また内容に深刻なものも含まれていることから、セクシュアルハラスメントについて、現行規定を強化することを検討すべきではないか。
- ・ この場合、セクシュアルハラスメントの事後の対応措置については、事実認定が困難な場合がある点にも留意しつつ、事業主として行うべき措置の内容を指針においてより明確にする方向で検討すべきではないか。

(7) 男女雇用機会均等の実効性の確保

- ・ セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても調停による解決が有効であることが明らかになってきたことを踏まえ、調停の対象とすることについて検討すべきではないか。
- ・ 調停の当事者及びセクシュアルハラスメントの行為者とされる者に対する出頭要請の規定の整備を検討すべきではないか。
- ・ 調停については、時効の中断、訴訟手続の中止についての規定の

整備を検討すべきではないか。

- ・ 差別事案が複雑化する中にあって必要な情報が得られず是正に至らないケースが存在しているため、報告徴収の実効性を確保するための規定の整備を検討すべきではないか。
- ・ 均等法の実効性の更なる確保を図るため、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても企業名公表制度の対象とすることについて検討すべきではないか。

2 女性保護、母性保護について

(1) 女性の坑内労働

- ・ 女性の坑内労働は現在、労働基準法上原則禁止されているが、「女性の坑内労働に係る専門家会合」の報告にかんがみ、女性の職域拡大の観点から、女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、例外的に妊産婦が行う坑内業務及び一部の業務を除き、規制緩和を行うことについて検討すべきではないか。

(2) 母性保護措置

- ・ 労働基準法上の母性保護規定については、「母性保護に係る専門家会合」の報告にかんがみ、産前産後休業について現行制度を変更する必要はないと考えられるが、今後の課題として重量物取扱いや有害物の発散する場所における業務について引き続き検討すべきではないか。