

**2009年日本政府年次報告（案）**  
**「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）」**  
**（2007年6月1日～2009年5月31日）**

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

2. 質問Ⅱについて

（1）前回報告以降の報告事項は以下のとおり。

第1条について

前回までの報告の（2）を以下のように改める。

船員法第6条は、「労働基準法第1条から第11条まで、第116条第2項、第117条から第119条まで及び第121条の規定は、船員の労働関係についても適用があるものとする。」と規定し、労働基準法第11条を船員にも適用している。

（2）2008年の専門家委員会のオブザベーションについて

（i）パラグラフ2について

下記の内容で、統計情報を提供する。

内容

- ①一般労働者の男女間所定内給与格差（時間当たり）の推移（別添1）
- ②産業別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添2）
- ③職種別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添3）

別添1によれば、2005年及び2006年に一時拡大していた男女間賃金格差は、2007年、2008年には着実に回復し、2006年を上回る水準となった。

また、産業別でも、鉱業などいくつかの産業では男女間賃金格差が開いているものの、おおむね改善傾向にある。運輸業や電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業等で格差が小さく、金融・保険業や製造業で大きいという傾向は変わらないが、2006年から金融・保険業で3.0ポイント、製造業で2.4ポイント改善した。

職種別の男女間賃金格差をみると、労働者数5000人以上である職種であって、労働者の男女比が30～70%の範囲内である職種で男女間の勤続年数の差が5年未満である職種については、生産工程・労務関連職種を除き、男女間賃金格差は70%から90%となっている。

男女間の賃金格差のより詳細な分析については、近年の男女間賃金格差の状況を把握するとともに、企業における賃金・雇用管理制度やその運用が男女間賃金格差に与える影響について分析し、男女間賃金格差縮小のためのより効果的な対応方策について検討を行うために、2008年6月より「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」を開催しているところである。

現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構により男女間賃金格差の要因分析、企業における賃金・雇用管理制度に関する企業アンケート調査及び企業ヒアリング調査、労使の認識や取組についての労使団体ヒアリング調査及び労使アンケート調査等を行っているが、当該研究会においてその結果を活用して検討を進め、2009年度中に報告書を取りまとめる予定である。当該結果については、次回の政府報告において報告したい。

(ii) パラグラフ3について

改正パートタイム労働法は、一部のパートタイム労働者だけではなく、すべてのパートタイム労働者を適用対象としたものである。

パートタイム労働者の就業実態については、正規労働者と同視できる働きをする者から、正規労働者とは全く異なる業務を行う者まで、きわめて多様な状況であることを踏まえ、改正パートタイム労働法では、①すべてのパートタイム労働者（正規労働者と同視できるパートタイム労働者を除く）について、多様な就業実態に応じて正規労働者との均衡のとれた待遇の確保に努めるよう規定するとともに、②正規労働者と同視できるパートタイム労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、パートタイム労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止している。

日本政府としては、改正法の周知、事業主への指導等を通じ、パートタイム労働法の着実な施行に努めているところである。平成20年度においては、法の施行機関である都道府県労働局雇用均等室において、法違反の状況を是正するために、事業主に対して8,900件の是正指導を行った。また、法改正を契機として、雇用均等室に寄せられる相談が大幅に増加しており、平成19年度は対前年比約10倍となる12,052件、平成20年度も13,647件の相談が寄せられた。これらの中には、事業主から寄せられた改正法の解釈や改正法に沿った雇用管理の改善方法についての相談が含まれており、事業主の雇用管理の改善に向けた自発的な取組の表れと考えている。さらに、人事労務管理の専門家の雇用均等室への配置、事業主に対する助成金の支給等を通じ、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に自発的に取り組むよう支援体制を強化したところである。

また、パートタイム労働法は、パートタイム労働者が男女いずれであるかにかかわらず、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保を図ること等を目的としたものであり、改正法が男女間の賃金格差を縮めるために寄与した程度について、一概にお示しすることは困難である。

(iii) パラグラフ4、5、6について

条約においては、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、「性別による差別なしに定められる報酬率」と定義しているところ、労働基準法第4条は同条約上の同一価値労働同一報酬の原則を反映している。

裁判例においても、男女で異なる職務についている場合において、労働基準法第4条の違反を判断する際に、職務内容、責任、技能等のいずれの点においても、男性の職務と比較して劣らない、質及び量において同等と評価しうる業務に従事しているにも関わらず、男女間の基本給の格差について適切な是正措置を講じなかったとし、労働基準法第4条に照らし違法とした例(日ソ図書賃金請求事件(東京地裁1992年08月27日判決))や、男女の各職務の遂行の困難さにつき「知識・技能、責任、精神的な負担と疲労度を

主な比較項目として検討すると、その困難さにさほどの差はないもの、すなわち、各職務の価値に格別の差はないものと認めるのが相当として、男女間賃金格差につき労働基準法第4条に反して違法とした例（京ガス女子従業員賃金差別事件（京都地裁 2001年09月20日判決））がある。

前回報告書で情報提供した後に新たに示された労働基準法第4条に関する裁判例はIVにおいて記述する。

雇用管理制度及び賃金制度が女性の給与に与える影響については、（i）で述べた研究会において調査を行っており、次回の政府報告において情報提供を行いたい。

我が国の企業においては、長期的視点から計画的に新規学卒者を採用後の担当職務を決めずに採用し、企業内での人員配置等を通じて幅広く職務経験を積ませることにより長期的に人材育成を図る雇用慣行が広く見られる。

このような慣行の下では、長期雇用が人材活用方針の前提となっていることから、短い期間で辞めてしまうとそうした企業内での配置、配置転換や教育・訓練の恩恵を受けられず、昇進・昇格にも影響が生じる可能性がある。

したがって、我が国においては、出産等により離職する女性が依然として多いこと等により生じている男女間の勤続年数の差や職階分布の違いといったことが男女間賃金格差の要因としてあると考えられることから、募集・採用や配置、昇進、昇格等において性別に基づく差別的取扱いを禁じた男女雇用機会均等法等の遵守を求め事業主に対する指導等を行うとともに、女性のいない職務や役職へ女性を登用するといった、事実上生じている男女間の格差を積極的に縮小するために事業主が行うポジティブ・アクションの促進に取り組んでいるところである。さらに、女性が働き続けながら安心して子どもを産み育てることができる環境を作るため、職業生活と家庭生活との両立を支援する施策の充実を行っている。

ポジティブ・アクションの促進のための施策としては、例えば、経営者団体と連携した女性の活躍推進協議会の開催や、事業場から選任された機会均等推進責任者の活動を促すためのメールマガジンによる情報提供、均等・両立推進企業表彰を実施し、企業の幅広い取組を促すとともに、好事例の紹介や、コンサルタントによる具体的なノウハウの提供等による支援を行っているところである。また、2007年11月にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の事例を公開できるポジティブ・アクション応援サイトを開設している。

また、職業生活と家庭生活との両立を支援する施策としては、2009年6月に父親の育児休業の取得促進策や、短時間勤務制度等の拡充を盛り込んだ改正育児・介護休業法が成立したところである。

さらに、男女間賃金格差の縮小のためには、個別の企業において労使が賃金管理の見直し等に取り組むことが重要であることから、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」を作成するなど、その取組を支援するとともに、男女間賃金格差の現状やその変化を取りまとめた「男女間の賃金格差レポート」を定期的に公表し、男女間賃金格差の問題について、労使団体等に対する啓発を行っている。

#### （iv）パラグラフ7について

先の政府報告で述べたとおり、2006年6月に改正された男女雇用機会均等法第7条において、雇用の分野における間接差別の禁止についての規定が設けられ、2007

年4月から施行されたところである。

同条に関し、2007年度に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた問い合わせ・相談は462件であるが、そのうち労働者からの相談が22件（うち女性労働者11件、男性労働者11件）であり、事業主からの相談は285件であった。

また、2008年度においては、100件の問い合わせ・相談が寄せられ、うち30件が事業主から、20件（うち女性労働者9件、男性労働者11件）が労働者からのものであった。

法違反として指導を行った事案は、2007年度において5件、2008年度において1件であり、全て是正されている。

2009年5月現在、雇用の場における間接差別に関する裁判例はない。

男女雇用機会均等法上違法となる間接差別の範囲に関しては、公労使三者構成の審議会においてコンセンサスの得られた3つの措置を厚生労働省令で定めたところであり、間接差別として禁止する措置の見直しが必要に応じてできるような法的枠組みとされているが、2006年改正の際の国会における附帯決議においても、機動的に見直しを図ることとされており、判例や施行状況等をみつつ、適時適切に対象事項の追加、見直しを図る考えである。見直しに際しては、前述の公労使三者構成の審議会において議論を行いながら検討を進めてまいりたい。

また、改正男女雇用機会均等法の下で制定された指針の中で、男女雇用機会均等法違反となる省令で規定された措置以外についても、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性がある旨を明記し、パンフレット等にもその旨を記載しているところであり、今後ともこのような取組を通じて周知・啓発を図って参りたい。

#### (v) パラグラフ8について

性差別指針（EEO指針）については別添4を参照されたい。

コース別雇用管理とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに長期的に異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいい、いわゆる「総合職」、「一般職」等の典型的なコース別雇用管理だけでなく、例えば、一般職群や専門職群、現業職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに異なる雇用管理を行うものなど様々なものが存在する。

コースの例としては以下のようなものがある。

- ・ 総合職：基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある（※）。  
※総合職の採用において合理的な理由なく転居を伴う転勤があることを課すことは間接差別として禁止されている。
- ・ 一般職：主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない。
- ・ 準総合職：総合職に準ずる業務に従事し、原則一定地域エリア内のみの転勤がある。
- ・ 中間職：総合職に準ずる業務に従事するが、原則転居を伴う転勤はない
- ・ 専門職：特殊な分野の業務において専門的業務に従事する。
- ・ 現業職：技能分野の業務に従事する。

男女雇用機会均等法では、総合職と一般職等のコース別雇用管理など、職種や雇用形

態等の区分であって、他の区分に属している労働者と異なる雇用管理が予定され、かつそのように運用されているものを「雇用管理区分」と捉え、差別の有無の判断に当たり、同一の雇用管理区分内で男女の比較を行っている。

これは、性差別の有無の判断には、同様の条件にある別の性の者との比較が必要となるが、我が国の企業においては長期的な視点から人事制度が設計・運用されており、一時点の職務内容よりも、むしろ職種や雇用形態等による区分ごとに人材育成や処遇等の仕組みを設定するという雇用管理が広く行われていることにかんがみ、募集・採用に当たり、雇用管理区分ごとに、男女に均等な機会を与えなければならない旨を明らかにすることにより、それぞれの雇用管理区分の門戸が男女に対して均等に開かれることを確保した上で、採用後の配置、昇進等に当たっては、それぞれの雇用管理区分において、男女に差別的取扱いをしてはならないこととしているものである。

2006年の改正時においても公労使三者構成の審議会において議論が行われ、形式上雇用管理区分が設定されていさえすれば、差別的取扱いであるか否かを判断するに当たり、異なる雇用管理区分に在籍する労働者間での比較を行われまいといった誤解を与えないようにするため、性差別指針の見直しが行われた。その結果、雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があることとされたところである。

以上のように、条約の原則が制限的に適用されるというような懸念が生じないよう適切に法の適用を行っているところである。

コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処理するシステムの一形態として導入されてきたものであり、性中立的な運用を行えば制度自体は違法ではないが、事実上の男女別雇用管理とならないよう適正に運用される必要があるため、政府は、男女雇用機会均等法に基づき、都道府県労働局による計画的な指導の対象に一定数のコース別雇用管理制度導入企業を加え、男女雇用機会均等法に基づき「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に沿って指導をしているところである。

男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、事実上の男女別の雇用管理を行うような場合については、男女雇用機会均等法第6条違反として厳正な対応を行っているところである。

さらに、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、改正男女雇用機会均等法により、事業主が合理的な理由なく、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とした場合には、間接差別として禁止したところである。

コース別雇用管理制度のある企業割合等の統計情報については、前回報告において提供したデータが現段階で最新のものである。

異なるコースの男女分布等に関するデータについては、統計的情報ではないが、上述のコース別雇用管理制度導入企業に対する都道府県労働局の計画的な指導に関して、平成19年度に実態把握を行った企業123社の状況を見ると、総合職のコース形態がある企業は113社であり、一般職のコース形態がある企業は116社であった。また、その他の形態としては、中間職が27社、現業職が19社、専門職が15社などとなっ

ている。

これらの組み合わせとしては、総合職と一般職のみの組み合わせとなっている企業が65社、総合職と一般職に加えて中間職等のコースがある組み合わせとなっている企業が18社、総合職と一般職に加えて専門職、現業職のコースがある組み合わせの企業が20社となっている。

これらコースにおける平成20年4月の男女の採用予定者の状況をみると、総合職については、男女別応募者数、採用者数が判明している71社において、総合職内定者に占める女性の割合は16.9%であり、一般職については男女別応募者数、採用者数が判明している75社において、内定者に占める女性の割合は92.8%であった。

また、総合職、一般職それぞれのコースがあり、男女別の配置数を把握できた企業113社において、総合職に占める女性の割合は6%、一般職に占める女性の割合は77.9%であった。

上記の数値については、行政指導を目的として事業所訪問を行った際の調べに基づくものであり、調査の規模や対象企業の抽出等について統計的手法を用いて行ったものではなく、統計として用いることは適切でないことに留意が必要である。

雇用管理制度が女性の給与に与える影響については、(i)で述べた研究会において調査を行っており、当該研究会の報告書がとりまとまった際に情報提供を行いたい。

#### (vi) パラグラフ9について

我が国の企業においては、採用後の担当職務を決めずに採用し、幅広く職務経験を積ませることにより長期的に人材育成を図る雇用慣行が広く見られる。

そのような慣行の下で中心となっているのは職務給ではなく、各労働者の職務遂行能力の水準に応じて各労働者の職能資格を定め、職能資格に応じて賃金が決まる職能給が中心となっている。このような制度の下では、人事評価により能力が上がったと判断されることにより職能資格が上がり、それが賃金に反映されることとなる。

したがって、女性が賃金面で差別を受けないようにするためには、人事評価を含めた賃金決定に影響を与える雇用管理の各局面や、能力開発の手段でもある配置や業務の与え方において差別を排除することが有効である。

このため、2006年に改正された男女雇用機会均等法では、業務の配分や権限の付与についても性差別を禁止することが明記され、雇用管理における性差別禁止の強化が図られたところである。

他方、我が国企業においては賃金制度等の変化がみられるところであり、2008年に独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査(企業調査)」によれば、企業が賃金決定に重視する要素をみると、今までウェイトが高かった年齢給的要素や勤続給的要素を引き下げ、個人業績・成果給的要素、職務給的要素を今後重視しようと考えている企業が多くなっている。(別添5)このような変化の中で、客観的職務評価による賃金決定を採用する企業も現れてきているところであり、厚生労働省において、企業等において行われている賃金制度等に関して事例を収集しているところである。このような事例については、性に中立的な客観的職務評価を採用しようとする企業の参考に資するよう、今後取りまとめの上、情報提供してまいりたいと考えている。

#### (vii) パラグラフ10について

2007年に全国の労働基準監督機関において、126,499件の定期監督等を実施し、うち労働基準法第4条違反として指導を行った件数は9件である。

労働基準監督官は、事業場等に対し必要な書類の提出を求め、又は使用者や労働者に対し尋問を行うことにより、事業場における賃金の取扱いについて詳細に調査した結果、当該事業場における男女間の賃金格差が、労働者が女性であることを理由とするものか、職務、能率、技能等の差によるものであるかどうか等を確認し、同条違反である場合には必要な指導を実施しているところである。

また、我が国においては、労働基準監督官に対して、厚生労働本省が実施する中央研修において労働基準法第4条をはじめとする労働関係法令全般に対する解釈等について必要な知識の付与を図っているほか、配属された労働基準監督署において、上席の労働基準監督官の臨検監督に同行させる等により、監督指導の手法等を習得させているところである。

なお、我が国においては、「工業及び商業における労働監督に関する条約（ILO第81号条約）」第20条に基づき、我が国の労働基準行政の活動状況を収録した「労働基準監督年報」を毎年作成し、これを公表しており、この「労働基準監督年報」において、労働基準法第4条を含め、労働基準関係法令違反件数等について情報提供しているところである。

### (3) 2008年10月13日付自治労連の意見について

地方公務員の正規職員、非正規職員については、①憲法及び地方公務員法に定める両性の平等取扱いの原則が当然適用されるものであること、②公務員はその能力の実証に基づき任用されるものであり、求められる能力があれば性別を問わないこと、③職種により、非正規職員に女性ばかりが任用されるという実態では必ずしもない（別添6参照）ところであり、正規・非正規の区別と男女差別の問題との間には直接的な関係はない。

(参考)

#### ○ 日本国憲法（昭和二十一年十一月三日憲法）

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

2～3 (略)

#### ○ 地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

第十三条 すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならないが、人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第五号に規定する場合を除く外、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて差別されてはならない。

今回日本政府としては、本意見において触れられている事項に関し、以下のようにコメントする。

#### (i) ①について

男女雇用機会均等法上間接差別として違法となる措置については上述のとおりであるが、正社員とパートタイム労働者との間の処遇差については、2006年改正時の公労使三者構成の審議会における議論において、パートタイム労働法で対応することが適当であるとの意見がみられたこと、実際正社員とパートタイム労働者との間の処遇の問題

は、その本質は性差別というより雇用形態間の処遇の均衡の問題であること、諸外国の例をみても対応の仕方は分かれていることから、直ちに間接差別として違法とすべきというコンセンサスは得られなかったところである。

なお、正規労働者と非正規労働者の均衡待遇に関する取組としては、例えば、パートタイム労働者については、上述したとおり、改正パートタイム労働法によるパートタイム労働者の均衡のとれた待遇の確保等の取組を進めているところである。有期契約労働者については、その雇用管理の改善を図るため、ガイドラインを策定し、企業に対する相談・支援等を行うほか、有期契約労働者の正社員化及び正社員と共通の処遇制度等を導入する中小企業の支援等の取組を進めているところである。

(ii) ②について

(1) 労働基準法第4条については、2(2)において上述している。

(2) また、2(2)(ii)で述べたとおり、改正パートタイム労働法は、一部のパートタイム労働者だけではなく、すべてのパートタイム労働者を適用対象としたものである。

(iii) ③について

我が国の地方公務員制度は、公法上の任用関係という考え方に基づき、地方公共団体が成績主義や平等主義の原則に基づき常勤の職員を任用することを基本としており、その数は約290万人(教育・警察・消防含む。2008年4月1日現在)となっている。これに対し、各地方公共団体の臨時的・補助的業務を行う職員として、原則任期が1年以内と想定されている非正規職員(臨時・非常勤職員)が存在している。日本政府が実施した調査では、非正規職員(任用期間が6月以上又は6月以上となることが明らかであり、かつ、一週間あたりの勤務時間が20時間以上のもの)の数は約50万人(2008年4月1日現在)となっている。

なお、我が国では、憲法により職業選択の自由が保障されていること、また地方公務員法第13条に平等取扱い原則があることから、常勤職員、臨時・非常勤職員問わずそれぞれの職種について、性別に基づく職種からの排除や任用における差別は禁止されている。また実態上も、日本政府が別添の通り行った調査においては、男女の比率は職種によって様々であることが明らかとなっている。

(参考)

○ 日本国憲法(昭和二十一年十一月三日憲法)

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

2 (略)

(iv) ④～⑨について

我が国の地方公務員制度における臨時・非常勤職員は、地方公務員法第3条第3項第3号、第17条第1項又は第22条第2項及び第5項を根拠として任用されているところである。

これらの臨時・非常勤職員は、(iii)で述べたとおり、臨時的・補助的業務に従事するものであり、業務の内容や業務に伴う責任の程度は、常勤職員と異なる設定とされるべきものである。

臨時・非常勤職員の報酬、勤務時間その他の勤務条件については、地方自治法、地方公務員法をはじめ諸法令の定めるところに則り、常勤の地方公務員と同様に、職務の内

容と責任に応じて、民間労働者の状況を十分勘案しながら、地方公共団体の条例で定めることとされている。

なお、⑥において引用されているパートタイム労働法は、民間企業の事業主が主体的に、その雇用する労働者の雇用管理の改善等を行うこと等により短時間労働者の福祉の増進等を図ろうとするものであり、公務員については、勤務条件等が法令等により定められているため、その施策がなじまないことから、適用除外としている。

臨時・非常勤職員の任期については、(iii)でも述べたとおり1年以内と想定されるものであるが、成績主義や平等主義の原則の下、客観的な能力の実証を経て同一の職務内容の職に再度任用されることがありうるものである。また、再度任用される場合には、新たに設置された職に任用されることになることから、任期の定めのない任用や⑨にあるような「合理的な期待」が発生するような運用は想定されていない。なお、裁判例においても、臨時・非常勤職員の任用は公法上の任用関係にあるとしており、任期が到来した時点で当然に退職するものとされている。

(参考)

○ 地方公務員法（昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号）

(一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員)

第三条 地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）

第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人をいう。以下同じ。）のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

3 特別職は、次に掲げる職とする。

(一及び二 略)

三 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職

(四～六 略)

(任命の方法)

第十七条 職員の職に欠員を生じた場合においては、任命権者は、採用、昇任、降任又は転任のいずれか一の方法により、職員を任命することができる。

2 人事委員会（競争試験等を行う公平委員会を含む。以下この条から第十九条まで、第二十一条及び第二十二条において同じ。）を置く地方公共団体においては、人事委員会は、前項の任命の方法のうちのいずれによるべきかについての一般的基準を定めることができる。

3 人事委員会を置く地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験によるものとする。但し、人事委員会の定める職について人事委員会の承認があつた場合は、選考によることを妨げない。

4 人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験又は選考によるものとする。

5 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者とする。以下第十八条、第十九条及び第二十二条第一項において同じ。）は、正式任用になつてある職についていた職員が、職制若しくは定数の改廃又は予算の減少に基く廃職又は過員によりその職を離れた後において、再びその職に復する場合における資格要件、任用手続及び任用の際における身分に関し必要な事項を定めることができる。

(条件附採用及び臨時的任用)

第二十二条（第一項 略）

2 人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

3 前項の場合において、人事委員会は、臨時的任用につき、任用される者の資格要件を定めることができる。

4 人事委員会は、前二項の規定に違反する臨時的任用を取り消すことができる。

5 人事委員会を置かない地方公共団体においては、任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

- 6 臨時的任用は、正式任用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。
- 7 前五項に定めるものの外、臨時的に任用された者に対しては、この法律を適用する。

(v) ⑩について

（臨時・非常勤職員の任用について「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会」は、2009年1月23日に報告書を提出し、下記の事項について指摘したところ。

- ① 臨時・非常勤職員について、適正な任用手続と、職務の内容及び責任に応じた適切な処遇を行うべきこと
- ② 本格的業務に従事することができる任期付短時間勤務職員制度について、活用拡大を検討すべきこと

同研究会の構成員の選定に当たっては、学識経験者やマスコミ関係者をはじめ、使用者側からは自治体関係者、労働側からは全日本自治団体労働組合をそれぞれ委員として選定したほか、自治体・労働団体双方からの意見聴取、自治労・自治労連双方からの要請書を受理するなど、幅広く様々な意見を得られるよう配慮したところである。

(vi) ⑪について

臨時・非常勤職員については、2009年4月24日に地方公共団体に対して通知を行い、①任用根拠及び勤務条件等を明示することや、②条例等で報酬等の制度や水準を定める際には、常勤書金の給料と同様に職務給の原則を踏まえ、職務の内容及び責任に応じて適切に決定されるべきものであること、③臨時・非常勤職員の服務に関する留意点及び④再度任用の在り方等、制度の運用に関して助言したところである。

また、平成21年の育児休業、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の改正により、非常勤職員に対しても子の看護休暇の取得等の保障が及ぶ旨明記するなど、政府として臨時・非常勤職員の待遇改善を進めているところである。

3. 質問Ⅲについて

2009年3月31日現在、労働基準監督署の数が321署、他に支署が4署あり、労働基準監督官が3,939人配置されている。

また、2006年7月1日、船員労働環境課から運航労務課に組織改編された。

なお、2009年3月31日現在、地方運輸局等は11カ所、運輸支局は34カ所及び事務所は18カ所あり、これらへ175名の船員労務官が配置されている。

4. 質問Ⅳについて

前回報告以降に新たに示された裁判例の概要は以下の通りである。詳細な概要については、別添7を参照されたい。なお、裁判例については、すべて産労総合研究所『労働判例』に掲載されていたものであり、②及び③の判決文の全文については別添8及び9（和文）を参照されたい。

① 内山工業（株）損害賠償請求事件（最高裁2007年7月13日決定）

2005年の報告において、二審の高裁において原告（労働者）勝訴と情報提供した当該事案については、最高裁において上告が棄却され、二審の判決が確定した。

## ② 兼松損害賠償等請求事件

(東京高裁2008年1月31日判決 原告(労働者)一部勝訴、上告係争中)

### 【事案の概要】

同期の「一般職」の男性との間に賃金格差があるのは、違法な男女差別によるものであるとして、控訴人Xらが被控訴人Y社(総合商社)に対し、「一般職」の男性社員に適用されている「一般職標準本俸表」の適用を受ける地位にあることの確認及びこれが適用された場合の控訴人らと同年齢の「一般職」の標準本俸等と原告らが現に受領した本俸等との差額等を求めた事案。

原審(東京地裁2003年11月5日判決、2005年報告参照)では、男女のコース別採用、処遇は労基法第4条に直接違反しないし、1997年改正前の旧均等法のような法律もなかったという原告(控訴人)らの入社当時の状況などから、被告Y社(被控訴人)の募集、採用は不合理ではなく、公序に反するとまではいえない、とし、原告Xらの請求をすべて棄却していた。

本件高裁判決においては、まず、賃金差別について、被控訴人Y社において、ほとんどすべての男性従業員(「一般職」)に適用される賃金体系とすべて女性である従業員(「事務職」)に適用される賃金体系とは異なっており、両者の間には相当な格差があるとして、男女間の賃金格差の存在を認定した。

そして、賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認できるとした。

その上で、上記の格差が生じた理由の合理性について、①1984年12月の職掌別人事制度導入以前の時期、②1985年1月から1997年3月の時期、③1997年4月の新人事制度の導入以後今日までの3つの期間に分けて検討した。

①の時期については、控訴人Xらが入社した当時の状況、男女の分担する業務の違い、企業が労働者の採用について広範な採用の自由があることからすれば、男女の業務の与え方の違い、募集、採用において均等な機会を与えなかったからといって、公の秩序、善良の風俗に反するものとまではいえないこと、などを理由として、控訴人Xらの主張を退けた。

しかし、②、③の時期については、次第に女性の勤続年数の長期化、高学歴化、能力の向上等に伴い、男女の業務の差異が明らかでなくなり、一部が重なり合うなど両者の差異が相対的になっていたが、Y社は男女別の賃金体系を引き続き維持するなど、男女の性の違いによって賃金を差別する状態を形成、維持したとして、Y社の不法行為責任を認めた。

## ③ 昭和シェル石油(賃金差別)事件

(東京高裁2007年6月28日判決、原告一部勝訴)

(最高裁2009年1月22日決定、上告棄却、原判決確定)

### 【事案の概要】

被控訴人X(第1審原告、女性労働者)は、在職中控訴人Y社が賃金について女性であることを理由に差別的な取扱いを行ったとして不法行為に基づく損害賠償の請求

を行った事案。控訴人Y社はP社とQ社が合併して創設された会社であり、被控訴人Xは合併以前からP社に勤務していた。

第1審では、控訴人Y社においては同一学歴で、年齢が同程度の男性との間でP社における社員の格付けである「ランク」、または控訴人Y社における職能資格等級における格付け、定期昇給の額、本給額において、著しい格差があることを認定した。その上で、このような男女格差の合理的理由は認められず、控訴人Y社は被控訴人Xが女性であることを理由として男性と差別する取扱いをしたものと判断し、控訴人Y社に対し賃金の差額相当損害金等として4500万円余の支払いを命じたが、被控訴人Xの求めた慰謝料の請求については棄却した。

高裁判決においても、一審と同様に男女社員間、及び被控訴人Xと同一学歴、同年齢の男性との間に著しい格差が存在していたことを認定した。

その上で、①被控訴人Xが和文タイピスト専門であった1977年3月まで、②英文タイプ、データの送受信業務、テレックスの受発信業務を行っていた1977年～1984年まで、③会社が合併した1985年以降の3つの時期に区切って判断を行った。

①の時期の被控訴人Xの業務を検討したところ、和文タイプ業務は、特殊な技術と集中力が要求される仕事であるが、仕事の性質上、与えられた原稿のとおりタイプすることを基本的な内容とするもので、判断や他者との交渉、折衝、調整などが要求される仕事ではないため、職務遂行上、集中力、注意力の維持は必要であるが、困難性は高くはない、とし、当時の我が国における一般的状況等も総合し、1977年3月までの期間について、P社の不法行為が成立するとは認められない、とした。

また、②の時期についても、被控訴人Xが長期間和文タイプを専門として行って来た者であること、被控訴人Xが担当した職務はそれまで行ってきたタイピストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められないこと、当時の我が国における状況等を総合すると、この期間についてP社の被控訴人Xに対する処遇が不法行為に該当するとまでは認められないとし、①、②の時期について、不法行為の成立を認めなかった。

他方、③の時期については、

- ・ P社とQ社の合併にともない、P社における「ランク」から控訴人Y社における職能資格等級に移行するに当たり、全般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられたこと、
- ・ 被控訴人Xは長期間和文タイピストであったが、合併時点で一般事務職に従事することとなってから8年近くが経過しており、合併の時点において一般事務職として適正な格付け、処遇を考えることが必要であったこと、
- ・ その後も被控訴人Xを一段階上に昇格させたのみで、退職までその格付けを維持したこと、
- ・ その間、1985年の男女雇用機会均等法の制定といった社会状況の変化があったこと

等を踏まえ、被控訴人Xに対する処遇は、女性であることを理由として賃金について男性と差別的取扱いをしたものと認め、P社及び控訴人Y社の行為は一連一体のものとして1個の不法行為に該当すると認めた。

当該高裁判決については、2009年1月22日に最高裁への上告が棄却されて確定した。

5. 質問Ⅴについて

2007年に全国の労働基準監督機関において、126,499件の定期監督等を実施し、うち労働基準法第4条違反として指導を行った件数は9件である。

船員労務官による事業場及び船舶監査（2007年5,639件、2008年5,329件）において、男女同一賃金の原則に係る違反件数は0件である。

6. 質問Ⅵについて

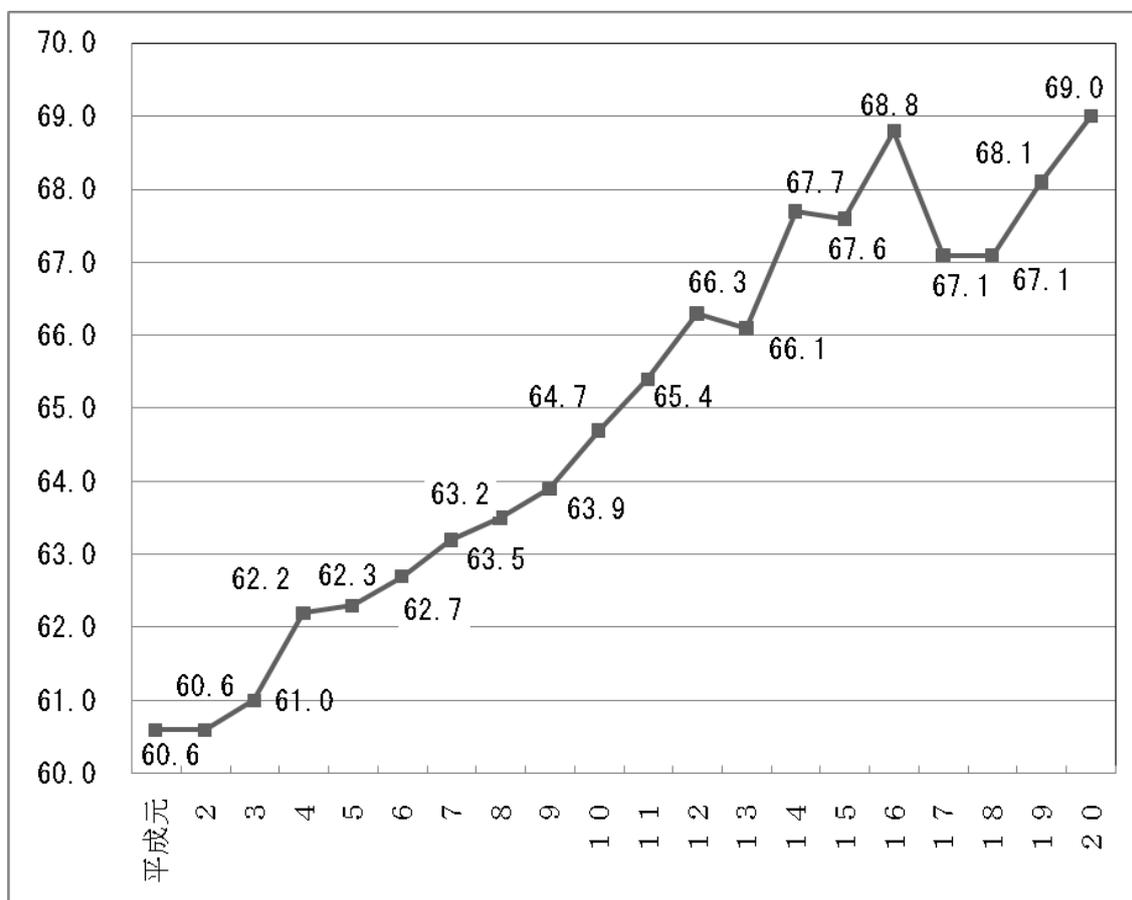
本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

(別添1)

○ 一般労働者の男女間所定内給与格差(時間当たり)の推移



(備考)

1. 出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」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の水準を算出したものである。

(別添2)

○ 産業別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差 (時間当たり)
産業計	69.0
鉱業	63.1
建設業	66.7
製造業	61.0
電気・ガス・熱供給・水道業	71.1
情報通信業	72.4
運輸業	76.6
卸売・小売業	63.6
金融・保険業	57.8
不動産業	67.3
飲食店、宿泊業	70.7
医療、福祉	68.0
教育、学習支援業	67.8
複合サービス事業	66.1
サービス業(他に分類されないもの)	70.0

出所:厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」より作成。

それぞれの産業における男性一般労働者の1時間当たり平均給与内給与額を100として、各産業の女性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したもの

## ○ 職種別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差(時間当たり)
化学分析員	72.2
薬剤師	83.2
臨床検査技師	87.2
理学療法士、作業療法士	97.3
福祉施設介護員	90.7
各種学校・専修学校教員	89.1
個人教師、塾・予備校講師	79.1
デザイナー	77.2
電子計算機オペレーター	75.5
百貨店店員	75.2
販売店員(百貨店店員を除く。)	74.8
理容・美容師	86.2
洗たく工	81.8
調理士	74.7
調理士見習	82.2
給仕従事者	79.0
娯楽接客員	86.4
金属検査工	71.5
陶磁器工	73.5
機械検査工	63.3
通信機器組立工	69.1
プリント配線工	67.2
軽電機器検査工	66.8
パン・洋生菓子製造工	78.3
織布工	68.5
ビル清掃員	74.5
用務員	78.5

出所:厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」より作成。

※1 以下の基準を満たす職種を抽出し、男女間の所定内給与の格差を算出。

- ・労働者数が5千人以上である職種
- ・労働者の男女比が30～70%の範囲内である職種
- ・男女間の勤続年数の差が5年未満の職種

※2 ※1の職種においては、生産工程・労務関連職種を除き、男女間の賃金格差は、70%～90%強となっている。

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（平成18年厚生労働省告示第614号）

## 第1 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第5条から第7条まで及び第9条第1項から第3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ことができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

## 第2 直接差別

### 1 雇用管理区分

第2において、「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなる。

### 2 募集及び採用（法第5条関係）

- (1) 法第5条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条

件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主（同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。）が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当する。

法第5条の「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

(2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

ロ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていると認められる例）

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

ハ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

二 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

ホ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

3 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当する。

法第6条第1号の「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある

部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、法第6条第1号の「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

- (2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、典型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする

こと。  
(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

ホ 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。
- ② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。

ヘ 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
- ② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。

ト 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。
- ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。
- ④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。
- ⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

#### 4 昇進（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

(2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は

一定の役職までしか昇進できないものとする。

- ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。
  - ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。
  - ④ 一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とする。
- ハ 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
  - ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
  - ③ AからEまでの5段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもCランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもCランクとする運用を行うこと。
  - ④ 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。
  - ⑤ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。
  - ⑥ 一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ニ 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

## 5 降格（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

(2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。

イ 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

ロ 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていると認められる例）

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

ハ 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

① 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。

② 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たり、人事考課を考慮する場合に、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ降格の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は降格の対象とすること。

ニ 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

## 6 教育訓練（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

(2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

ロ 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする事。

（異なるものとしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
- ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。
- ④ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。

ハ 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

7 福利厚生（法第6条第2号・均等則第1条各号関係）

- (1) (2)において、「福利厚生の措置」とは、法第6条第2号の規定及び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施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第1条各号に掲げる以下のものをいう。

（法第6条第2号及び均等則第1条各号に掲げる措置）

イ 住宅資金の貸付け（法第6条第2号）

ロ 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け（均等則第1条第1号）

ハ 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付（均等則第1条第2号）

ニ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付（均等則第1条第3号）

ホ 住宅の貸与（均等則第1条第4号）

- (2) 福利厚生の措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第2号により禁止されるものである。

イ 福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

ロ 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていると認められる例）

① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

② 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。

③ 社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

## 8 職種の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2) 職種の変更に関し、一の雇用管理区分（職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

ロ 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていると認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
- ② 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一定の試験に合格することを条件とすること。
- ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験につい

て、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ 職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

ホ 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

## 9 雇用形態の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

(2) 雇用形態の変更に関し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理

区分をいう。)において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。
- ② パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。
- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 契約社員から正社員への雇用形態の変更について、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、女性労働者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
  - ④ 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。
- ニ 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。  
(優先していると認められる例)  
パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。
- ホ 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)
- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
  - ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
  - ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

#### 10 退職の勧奨（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

イ 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

- ロ 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする。こと。  
(異なるものとしていると認められる例)
  - ① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
  - ② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。
- ハ 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)

経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。
- ニ 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。  
(優先していると認められる例)
  - ① 男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
  - ② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。

#### 1.1 定年（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
- (2) 定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。  
(異なる取扱いをしていると認められる例)  
定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

## 1.2 解雇（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。

(2) 解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。

イ 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められる例）

経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。

ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていると認められる例）

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

② 一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

ハ 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とすること。

ニ 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

## 1.3 労働契約の更新（法第6条第4号関係）

(1) 法第6条第4号の「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。

(2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるもので

ある。

イ 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない(いわゆる「雇止め」をする)こと。

ロ 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする事。

(異なるものとしていると認められる例)

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない(いわゆる「雇止め」をする)こと。

② 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない(いわゆる「雇止め」をする)こと。

③ 男女のいずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

ハ 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。

ニ 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

#### 1.4 法違反とならない場合

(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める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ことを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情

報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

- ロ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。
- ハ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。
- ニ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。
- ホ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。
- ヘ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

- (2) 次に掲げる場合において、2から4までにおいて掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第

6条の規定に違反することとはならない。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

### 第3 間接差別（法第7条関係）

#### 1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②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ものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。

(2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第3において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。

(1)の②の「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もの」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、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こと等をいうものである。

(3) 法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③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こととするものである。

厚生労働省令で定めている措置は、具体的には、次のとおりである。

（均等則第2条各号に掲げる措置）

イ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（均等則第2条第1号関係）。

ロ コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、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（均等則第2条第2号関係）。

ハ 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（均等則第2条第3号関係）。

2 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（法第7条・均等則第2条第1号関係）

- (1) 均等則第2条第1号の「労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例）

イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。

ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

3 コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、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（法第7条・均等則第2条第2号関係）

(1) 均等則第2条第2号の「当該事業主の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコース」（以下「総合職」という。）に該当するか否かの判断に当たっては、単なるコースの名称などの形式ではなく、業務の内容等の実態に即して行う必要がある。

(2) 均等則第2条第2号の「労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、コース別雇用管理を行う場合において、総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

イ 総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること。

ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(3) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、

転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4 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（法第7条・均等則第2条第3号関係）

- (1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤経験要件を選考基準としていると認められる例）

イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

#### 第4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条関係）

##### 1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め（法第9条第1項関係）

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第9条第1項により禁止されるものである。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

##### 2 婚姻したことを理由とする解雇（法第9条第2項関係）

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものである。

##### 3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項関係）

(1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第2条の2各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものである。

法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めている。

（均等則第2条の2各号に掲げる事由）

イ 妊娠したこと（均等則第2条の2第1号関係）。

ロ 出産したこと（均等則第2条の2第2号関係）。

ハ 妊娠中及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、又は当該措置を受けたこと（均等則第2条の2第3号関係）。

ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の2第4号関係）。

ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと（均等則第2条の2第5号関係）。

ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと（均等則第2条の2第6号関係）。

ト 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週間又は1日について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、時間外若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又はこれらの労働をしなかったこと（均等則第2条の2第7号関係）。

チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（均等則第2条の2第8号関係）。

リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の2第9号関係）。

なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

(2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

イ 解雇すること。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 降格させること。

ヘ 就業環境を害すること。

ト 不利益な自宅待機を命ずること。

- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)の二の「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)への「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給と

すること。

- ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

ホ 次に掲げる場合には、(2)のりの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)の又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

- ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に

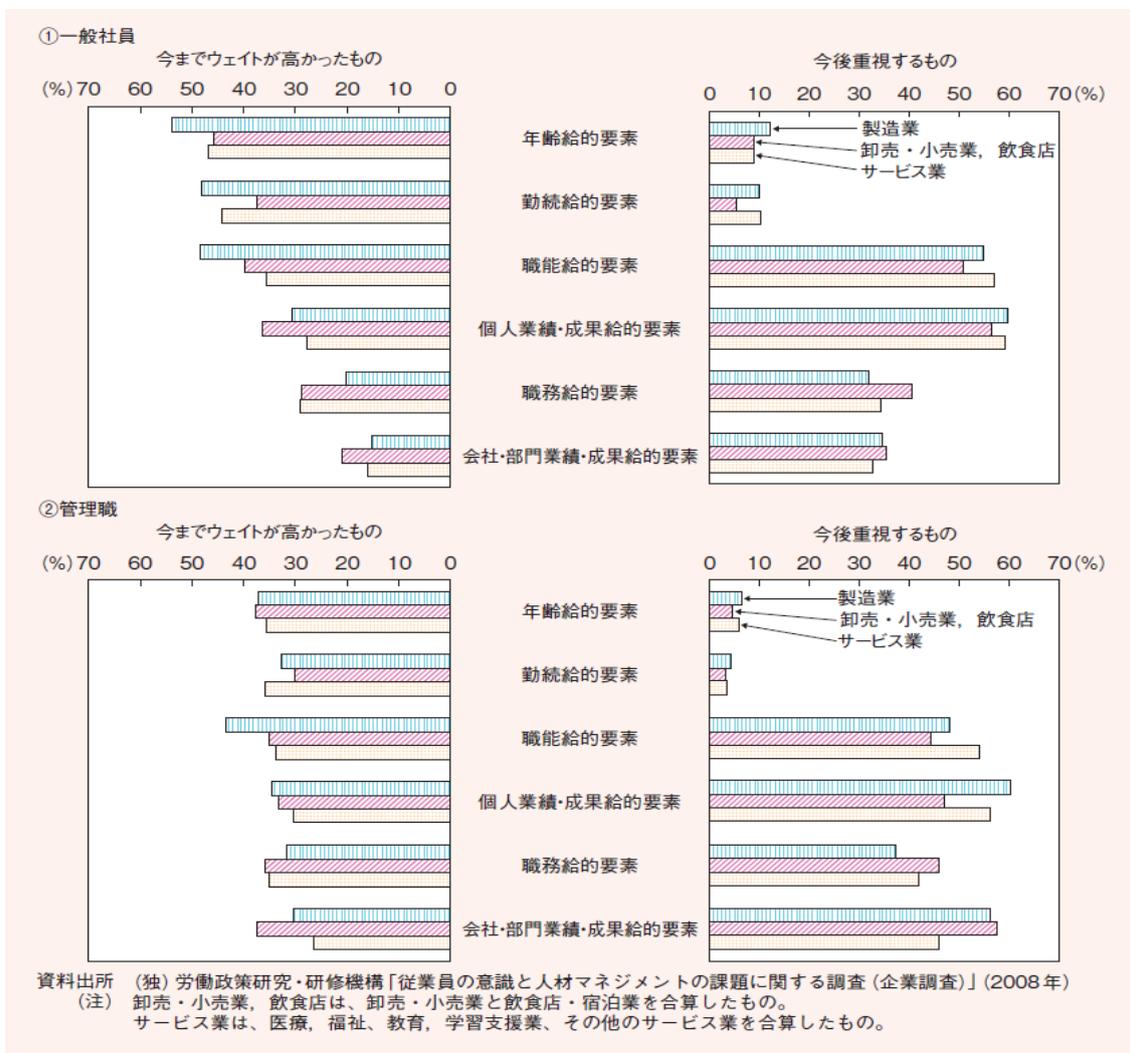
当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

- ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト 次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

○ 企業が賃金決定に重視する要素(複数回答)



(別添6)

## 地方公共団体の臨時・非常勤職員数(職種別・任用根拠別)

(単位：人)

職 種					特別職非常勤職員 (法3条3項3号) ※1				一般職非常勤職員 (法17条) ※2				臨時的任用職員 (法22条2項・5項) ※3				計のうち フルタイム 職員
	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	計	構成比 (%)	男	女	
一般事務職員	119,682	100.0	22,997	96,685	46,061	38.5	14,545	31,516	25,048	20.9	3,661	21,387	48,573	40.6	4,791	43,782	27,288
技術職員	7,444	100.0	4,538	2,906	4,393	59.0	3,122	1,271	1,240	16.7	643	597	1,811	24.3	773	1,038	1,217
医師	9,241	100.0	6,770	2,471	6,797	73.6	5,008	1,789	1,170	12.7	842	328	1,274	13.8	920	354	937
医療技術員	8,633	100.0	969	7,664	3,957	45.8	557	3,400	1,589	18.4	152	1,437	3,087	35.8	260	2,827	1,733
看護師等	23,485	100.0	501	22,984	6,650	28.3	178	6,472	5,914	25.2	71	5,843	10,921	46.5	252	10,669	5,861
保育士等	89,409	100.0	3,804	85,605	19,286	21.6	1,118	18,168	20,046	22.4	700	19,346	50,077	56.0	1,986	48,091	27,144
給食調理員	37,334	100.0	866	36,468	8,331	22.3	258	8,073	11,512	30.8	192	11,320	17,491	46.9	416	17,075	8,075
技能労務職員	53,919	100.0	31,538	22,381	20,865	38.7	14,896	5,969	12,485	23.2	6,520	5,965	20,569	38.1	10,122	10,447	11,458
教員・講師	57,381	100.0	17,985	39,396	22,652	39.5	7,556	15,096	5,472	9.5	1,100	4,372	29,257	51.0	9,329	19,928	22,252
その他	91,268	100.0	37,769	53,499	61,027	66.9	29,161	31,866	14,895	16.3	4,881	10,014	15,346	16.8	3,727	11,619	4,991
合 計	497,796	100.0	127,737	370,059	200,019	40.2	76,399	123,620	99,371	20.0	18,762	80,609	198,406	39.9	32,576	165,830	110,956

※1 地方公務員法第3条第3項第3号に規定する臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員若しくはこれらの者に準ずる者として任用されている者

※2 一般職として期限付任用されている者(一般的に地方公務員法第17条に基づく任用とされている者)

※3 地方公務員法第22条第2項又は第5項に基づき臨時的任用されている者

① 内山工業（株）損害賠償請求事件  
（最高裁 2007 年 7 月 13 日決定）

2005 年の報告において、二審の高裁において原告（労働者）勝訴と情報提供した当該事案については、最高裁において上告が棄却され、二審の判決が確定した。

② 兼松損害賠償等請求事件  
（東京高裁 2008 年 1 月 31 日判決 原告（労働者）一部勝訴）  
（現在上告係争中）

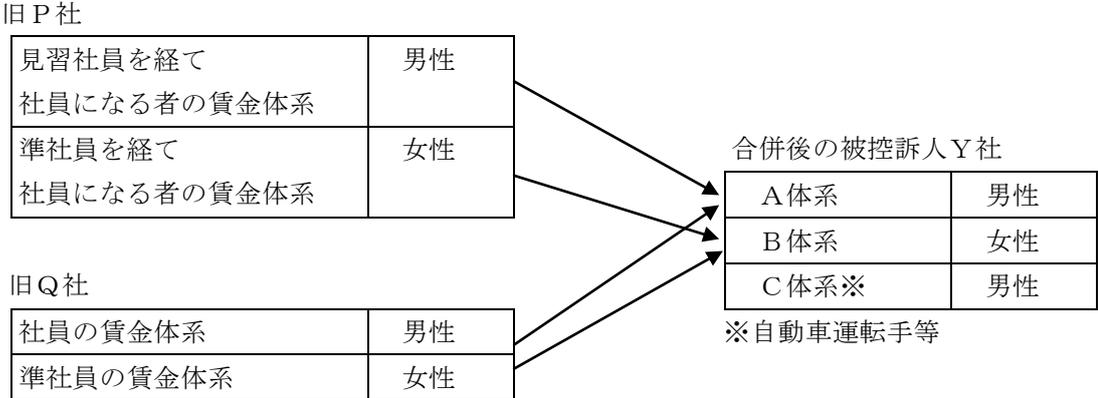
【裁判所の判断の概要】

1 男女間の賃金格差の有無についての判断

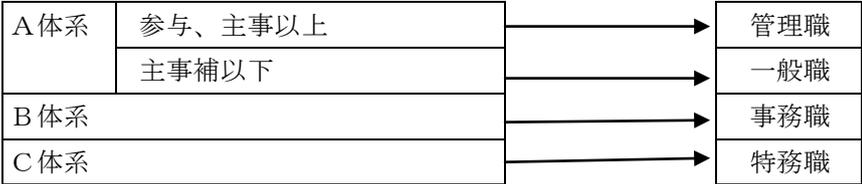
<参考：被控訴人 Y 社の人事制度の変遷>

※ 判決文の記述に基づき厚生労働省において作成

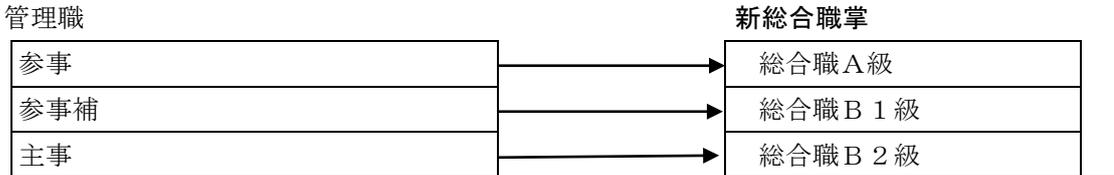
① 旧 P 社及び旧 Q 社から被控訴人 Y 社への合併時

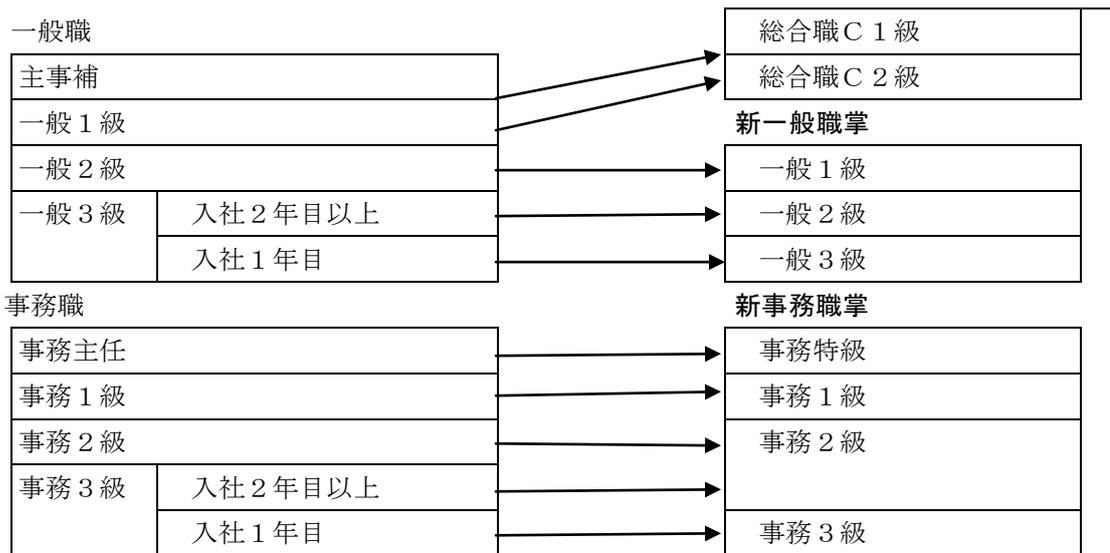


② 1985 年の職掌別人事制度導入時



③ 1997 年の新人事制度導入時





- 被控訴人 Y 社は、1967 年に P 社と Q 社の合併により創設された企業である。被控訴人 Y 社においては、合併後、「A 体系」と「B 体系」（後に自動車運転手などの特務職の賃金体系を創設（「C 体系」））の異なる賃金体系を設定しており、「A 体系」はほとんど男性、「B 体系」はすべて女性であった。控訴人 X からも「B 体系」の適用を受けた。
- 合併以降において、男性（「A 体系」）の賃金が女性（「B 体系」）の賃金に比べて優遇され、男女間の格差が拡大した。女性（「B 体系」）の賃金を男性（「C 体系」：「特務職」）の賃金と比較すると、1970 年の時点で両者の賃金はほぼ同額であり、1973 年の時点で、男性の賃金の方が女性の賃金より約 10% 以上高い。  
1985 年の時点ではその格差が拡大し、いずれの年齢においても 21% 以上の格差が存在しており、1995 年の時点でもその比率はほぼ同じであった。  
そして、1986 年の旧男女雇用機会均等法の施行後も、1999 年の改正均等法の施行後も、上記の男女間の賃金格差は縮小することはなかった。
- 上述のとおり、被控訴人 Y 社において、ほとんどすべての男性従業員（「一般職」）に適用される賃金体系とすべて女性である従業員（「事務職」）に適用される賃金体系とは異なっており、両者の間には相当な格差がある。

## 2 格差が生じた理由についての判断

- 控訴人 X らはこの格差が女性差別によるものであると主張するのに対し、被控訴人 Y 社は従事する業務の差異によるものであると主張している。
- 1 に述べた格差について、勤続期間が近似すると推認される同年齢の男女の社員間、あるいは、職務内容や困難度に同質性があり、一方の職務を他方

が引き継ぐことが相互に繰り返し行われる男女の社員間において、賃金について相当な格差がある場合には、その格差が生じたことについて合理的な理由が認められない限り、性の違いによって生じたものと推認できる。

① そこでまず、格差が生じた理由について検討すると、賃金格差が生じるに至った理由は以下の通りである。

○ 合併前のP社とQ社において、男性に適用される賃金体系と女性に適用される賃金体系が別に設定され、これを比較すると男性の方が年数が高くなるにつれて女性よりも賃金が高く設定されている。

そのような賃金体系は長く継続してきたが、その背景には、当時、女性の勤続年数が一般的に短期であることも関連して、民間企業において女性は一般的に補助的な業務を担当することが多く、民間企業も女性に対して、そのような役割しか期待しないことが多かったという事実がある。

○ そのことと関連して、合併前のP社とQ社において、男女別で異なった募集、採用方法を採用していた。

男性社員の多くは、総合商社の中心的業務である契約を取り結ぶ業務（以下「成約業務」という。）を中心とする職務を担当し、将来幹部社員に昇進することが可能な者として処遇し、またその勤務地（海外を含む）も限定しないものとしていた。

他方、女性社員については、そのような処遇をすることを予定せず、個々の社員の希望や能力を考慮することなく、主に契約成立以後の契約の履行を中心とする業務（以下「履行業務」という。）、庶務に従事する者として処遇し、また勤務地を限定した。

賃金について、男女別の賃金体系に基づいて定められていた。

○ 合併後の被控訴人Y社について、このような男女間の職務分担に関する考え方に変化はなく、男女別の採用、処遇が続いた。成約業務を重視する企業風土や、労働組合の賃金増額の要求において男性重視の方針が採られたことなどもあり、男女間賃金格差は拡大していった。

○ P社、Q社、被控訴人Y社は、控訴人Xらの採用に当たり、従事する業務が定型的・補助的業務であると明示的に説明したわけではない。

② ①についての理由について、検討する。

○ 女性の勤続年数について、1980年、1986年の時点においては既に長期間勤務している女性社員がかなり多かった。

○ 男女のコース別採用、処遇について、男性、女性で主に担当する業務が、成約業務か履行業務かという大まかな区別はあったが、相互に業務を引き継

ぐこともあり、戴然とした区別ではない。

- 被控訴人Y社は「一般職」には基幹的な業務を、「事務職」には、定型的・補助的な業務を担当させていたと主張する。

そこで、成約業務と履行業務との価値の相違について検討すると、総合商社は業者と業者との取引に介在し、両者をつなぐことによって利益を上げることを基本とする企業である。このため、契約を成立させる業務が中心的業務であるということはいえる。そして成約業務においては、交渉力、語学力、豊富な商品知識等が要求されるものであるから、一般的にみて、処理の困難度の高い業務であるといえることができる。

しかし、履行業務の遂行においても、専門知識、交渉力、語学力が要求されることもある。そして、このような履行業務を確実に行うことが利益の確保につながり、取引先の被控訴人に対する信用を維持するために不可欠である。課、部署のノルマを実現するためには、「事務職」の協力が不可欠である。

- ③ ①、②における検討をまとめると以下のように考えられる。

- 被控訴人Y社は成約業務を中心とする比較的処理の困難度の高いと考えた業務を「一般職」（男性）に、比較的処理の困難度の低いと考えたそれ以外の業務（履行業務、庶務事務）を「事務職」（女性）に従事させてきた。

しかし、女性の勤続年数の長期化、高学歴化、女性の能力向上、職務の多様化、専門化、OA化などから、次第に両者の境目が明らかではなくなり、その一部が重なり合っていたり、女性が成約業務の分野で活躍することが以前より多くなってきた。

以上のような変化を踏まえると、少なくとも控訴人Xらが本訴請求の対象としている期間においては、基幹的業務と、定型的・補助的業務とに明確かつ戴然と区別することは困難であり、両者の差異は相対的なものというべきである。

- 他方、被控訴人Y社は、従業員の募集、採用において、男性と女性とでは、募集方法を異にし、男性は役員面接を行った上、採用していたのに対し、女性は支店長か人事部長等限りでの面接によって採用し、勤務地も女性は親元通勤であることなどの条件を示していた。男性社員と女性社員とで職務内容が異なることを明らかにして採用したわけではないが、少なくとも勤務地については、男女を区別しているといえる。

したがって、募集、採用により、控訴人Xらと被控訴人Y社らの労働契約は、勤務地を一定地域とする勤務地に限定のあるものとして締結されたと認められる。「一般職」と「事務職」では、転居を伴う勤務地の異動（海外勤務も含む）があるか否かという差異があった。

転勤、特に海外勤務の場合、本人のみならず、家族などへの影響も大きく、様々な負担があることはあきらかである。

### 3 賃金格差の合理的根拠の有無について

- 1、2において検討した男女間の賃金格差とその理由の合理性について、以下で時期を区分して検討する。
  - ① 1984年12月の職掌別人事制度導入以前の時期
    - 合併前のP社、Q社及び被控訴人Y社においては、社員につき、被控訴人Y社主張のようにまず職種の違いがあることを前提としてではなく、男女の性による違いを前提に男女をコース別に採用し、その上でコースに従い、男性社員については主に処理の困難度の高い業務を担当させ、勤務地をも限定しないものとし、女性社員については、主に処理の困難度の低い業務に従事させ、勤務地を限定することとしたと認められる。

その結果、入社後の賃金についても、その決定方法、内容が男女のコース別に行われていたもので、それに伴い賃金格差も生じていた。
    - このように、性によって採用、処遇を異にすることは、法の下での平等を定め、性による差別を禁止した憲法14条の趣旨に反するが、憲法14条は民法90条の公序良俗規定（※）のような私的自治に対して一般的に制限を設ける規定の適用を介して、間接的に適用があると解される。

性による差別待遇の禁止は、その差別が合理的根拠のない不合理なものであって、公序に反する場合に違法となる。

（※） 民法（明治二十九年四月二十七日法律第八十九号）（抄）  
（公序良俗）  
第九十条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。
    - この点から公序良俗違反が成立するかについて検討する。控訴人Xらが入社した当時、性による差別を禁じた実体法の規定としては、労働基準法第4条があったが、労働基準法第4条は性による賃金差別を禁止しているにとどまり、採用、配置、昇進などの違いによる賃金の違いは、同条に直接違反するものではない。
    - そこで、男女別の採用等により女性に均等な機会を与えなかった点について、公序良俗違反が成立するかどうかを検討すると、控訴人Xらが入社した当時は男女雇用機会均等法が存在しておらず、企業が労働者の採用について広範な採用の自由があることからすれば、男女の業務の与え方の違い、募集、採用において均等な機会を与えなかったからといって、公の秩序、善良の風俗に反するものとまではいえない。当時被控訴人Y社のような男女のコース別採用、処遇はめずらしいものではなかった。

② 1985年1月～1997年3月（新人事制度導入直前）

- 被控訴人Y社においては、1985年1月に職掌別人事制度を導入し、男性社員のうち「A体系」適用の一定レベル以上の者は管理職に、主事補以下の者は「一般職」に、「B体系」適用の女性社員はすべて「事務職」に、「C体系」適用の男性社員はすべて「特務職」に編入された。

それぞれの処遇は従前の「A体系」適用の主事補以下の者、「B体系」適用の者、「C体系」適用の者に関する限り、男女のコース別の処遇が人事制度の改定によって変わったとはいえない。

- また、被控訴人Y社は職掌別人事制度の導入と併せて、職掌の転換制度（以下「旧転換制度」という。）を設けた。「事務職」から「一般職」に転換する場合は、「事務一級」に昇格後、最低2年を経過し、かつ一定の評価を得ている者であって、財務、経理、運輸、審査及び情報システムの実務検定試験に合格した者が、本部長の推薦を経て、筆記試験を行った上で人事部による面接により転換後の勤務条件を確認するという流れとなっていた。また、転換後の処遇は「一般2級」に格付けされた。

- 上記から判断すると、控訴人A、C、Dについては1992年から1997年の時点において、控訴人Eについては1995年以後の時点において、30歳程度の男性一般職（同人らと職務内容や困難度を戴然と区別できず職務に同質性があると推認できる者）との間にすら、相当な格差があったことについて、合理的理由が認められず、性の違いによって生じたものと推認される。

このような状態を形成、維持した被控訴人Y社の措置は、雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人Y社はそのような違法な行為をするについて、少なくとも過失があった。

- 1985年に導入された職掌別人事制度は、以前の男女のコース別のA体系、B体系を維持したものであり、賃金格差をそのまま引き継いだものである。

しかし、既に1975年台以降、女性の勤続年数が長くなり、男女の行う職務が重なる場合があった。長期勤続の女性の中には成約業務を担当する者等、重要な仕事を行っている者が相当数いた。

このような女性社員に関しては、「一般職」と「事務職」の間の格差の合理性を基礎づける事実は1992年時点で既に失われていた。

「事務職」の勤務地が限定されていることは、「一般職」と「事務職」の給与体系の格差を合理化する根拠とならない。

また、旧転換制度は転換の要件が厳しく、転換後の格付けも低いもので、上記のような給与の格差を実質的に是正するものとは認められない。

- 他方、控訴人B、Fについては、従事する職務の差異による合理的な理由があるものと解され、賃金の格差を性の違いによって生じたもので違法であるということとはできない。

その理由として、Bについては、同人は1992年以降退職まで秘書業務、定時的業務を担当し、特に専門性が要求される職務ではない。控訴人Bが長く努めた紙業課において担当した仕事は主に履行業務であり、段ボール原紙の取引の生産業務は煩瑣で、それらの遂行には一定の専門知識と経験が必要であったことは否定できないとしても、専門知識、一定程度の交渉力、語学力により重要な仕事を行ってきたとはいえない。

Fについては、同人の勤続年数、担当職務の内容に照らし、給与の格差を違法ということとはできない。

### ③ 1997年4月（新人事制度の導入時）以降

- 新人事制度の導入により、上述のとおり従来の「管理職」、「一般職」、「事務職」、から、「総合職」、「一般職」、「事務職」のそれぞれの職掌に格付けされ、職掌及び職業ごとの職務等級ごとに基本給テーブルを異にすることとなった。控訴人B、C、D、Eは新「事務1級」に格付けされた。

- 上記のような職掌及び職務等級ごとにその職務内容等を規定したが、新人事制度は、従来の「一般職」は「一般職掌」または「総合職掌」に、従来の「事務職」はすべて「事務職掌」に振り分けたもので、その際にそれぞれ同じ職務を行ったかどうか、それぞれの職務の成果等、職掌の職務を分析したことを認める証拠はない。

- 上記の改定からみる限り、1985年以降、「一般職」として入社した女性社員や旧転換制度により「事務職」から「一般職」に転換した女性社員がある程度いることを考慮しても、1985年以前の制度の下で、B体系適用の社員として入社し勤続してきた女性社員に着目すれば、1985年以前の男女コース別の処遇を引き継いだ新人事制度導入前の「一般職」、「事務職」の区別の根幹は改められたものとはいえない。

- 1997年4月当時の新事務職掌の女性社員の年齢構成は定かでないが、女性社員中の30歳代後半以上の割合は1986年以上に増えていたと推認される。これらの長期勤続の女性社員の中には、一部成約業務を担当した者や、履行業務などを担当しているが、専門知識、一定以上の交渉力、語学力などにより重要な仕事を行っている者の割合がかなり増え、「一般職」と「事務職」相互で職務を引き継ぐなど、「一般職」と同じ職務を行うことがあったものと推認される。

- そのころまでには、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに関する意識が一般企業及び国民の間において、かなり変化・浸

透していたものと認められる。

- 1997年4月の時点において、男女間の賃金格差は非常に大きかった。控訴人B、C、D、Eが格付けされた新「事務1級」は、定年退職まで勤務したとしても、27歳の新「一般1級」の賃金に達しない。しかも、2004年3月の時点で男性であれば33～35歳までに総合職に格付けされるのが通常である。
- 1997年6月に改正雇用機会均等法が成立し、配置及び昇進に関する男女労働者の平等取り扱いを使用者の法的義務とした。
- 上述の事実から、1997年4月の時点において、控訴人C、D、Eの関係では、職務内容に照らし、同人らの賃金と同年齢の新「一般1級」の男性の賃金との間にすら大きな格差があったことに合理的な理由は認められず、性の違いによって生じたものと推認される。  
男女の性の違いによって賃金を差別するこのような状態を形成、維持した被控訴人Y社の措置は、労働基準法4条、雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為であり、被控訴人Y社には、そのような違法行為をするについて少なくとも過失がある。
- すなわち、新人事制度下の新「事務1級」の給与体系は、職掌別人事制度における「事務職」の給与体系をおおむね引き継ぎ、41歳頃以降、昇給がないものとされたものである。  
これに対し、新「一般1級」の給与体系は、職掌別人事制度における「一般職」の給与体系を29歳頃までおおむね引き継ぎ、それから34歳頃までの昇給率を小さくし、34歳頃以降昇給しないとの修正が加えられたものである。  
このように新人事制度下の給与体系は、29歳頃までは、昇給率に格段の差があった男女のコース別のA体系とB体系をおおむね引き継いだものである。  
その結果生じた賃金格差が29歳以降でもあまり縮小されないことによって、C、D、Eらの賃金と同年齢の新「一般1級」の男性の賃金との間にすら大きな格差が生じている。  
しかし、かつてコース別の給与の格差に対応していた男女の職務内容の差異など格差の合理性を基礎づける事実は、1992年4月段階で既に失われていた。  
また、新「事務1級」は定年退職まで勤務しても、まだ養成途中の27歳の新「一般1級」の賃金に達せず、「事務職掌」の中でもっとも高い「事務特級」でも同様である。
- 新人事制度の導入に伴い、「事務職掌」から「一般職掌」への新しい転換制度が導入されたが、新転換制度は改良されたとはいえ、以下のような問題

点がある。

「事務職」から「一般職」への転換の要件は、新「一般2級」から「一般1級」への昇格要件と同じ要件である、「一般職実務検定の全教科合格、日商簿記3級、日商ワープロ3級、TOEIC600点以上」が課せられるが、新「一般2級」から「一般1級」への要件をすべて満たさないと昇格をさせないという運用を実際にしたと認めるに足る証拠はない。

「一般職」として勤務してきた者には、TOEICの点数などの要件を満たさない者も多く、ポスト、担当業務によっては、必ずしも高度な英語能力が必須の要件になるものではないと推認でき、新転換制度の合理性は大いに疑問である。

さらに、被控訴人Y社は2001年4月、「事務職」から「一般職」への転換要件について、TOEIC600点以上という要件を削除したが、対象者について、「事務1級以上」に加えて、人事考課の評点がAB以上であることとした。考課は事柄の性格上純粋に客観的なものではあり得ず、被控訴人Y社と争っている控訴人Xらが不利に取り扱われる危険性、可能性が十分にある。

このことから新転換制度があり、一定の人数以上の者がその制度により「一般職掌」へ転換していることは、判断に影響を与えるものではない。

### ③ 昭和シェル石油（賃金差別）事件 （東京高裁2007年6月28日判決、原告一部勝訴） （最高裁2009年1月22日決定、上告棄却、原判決確定）

#### 【裁判所の判断の概要】

#### 1 合併前のP社及び控訴人Y社における男女間の賃金に関する格差の有無

- 控訴人Y社合併前に被控訴人Xが所属していたP社において、同一学歴者の「ランク（※）」及び同一「ランク」における定期昇給額、同一年齢者における本給額のいずれにおいても男女間に著しい格差が存在した。

（※）P社においては、各社員をB、C、D4～D1、E、F…といった「ランク」に位置づけ、各「ランク」に応じて賃金が決定される仕組みとなっていた。

- また、1985年の合併時に、P社における「ランク」から職能資格等級への移行に当たって、個々の社員を新しい職能資格等級に格付ける際に、一般的に男性が女性より上位の職能資格等級（※）になっている。

（※）Y社においては、各社員をG3～G1、S3B、S3A、S2～1、M4B…といった職能資格等級に位置づけ、各等級に応じて賃金が決定される仕組みとなっている。

- さらに、合併以後1992年までの控訴人Y社において、男性は年齢に応じて昇格し、50歳を超えるとS2程度の上位の等級に昇格しているのに対し、女性はG3までは年齢に応じて昇格するが、ほぼ全員がG1以下にとどまっている。

職務職能定昇評価（定期昇格のための人事評価）をみると、上位であるA評価を受けるのは男性は4分の1程度であるのに対し、女性は数パーセント程度である。

本給額では1992年当時、高卒の学歴で52歳以上の者の平均賃金は男性が40万円以上であるのに対し、女性は29～32万円である。

以上のように、職能資格等級、職務職能定昇評価、本給額のいずれにおいても、男女間で著しい格差が存在する。

## 2 被控訴人Xと男性との賃金に関する格差の有無

- 被控訴人と同一学歴（高卒）で年齢がほぼ同じ男性を比較すると、合併以前の「ランク」又は合併後の職能資格等級、定期昇給額、本給額において著しい格差が存在していた。

## 3 格差の合理的理由の存否、不法行為の成否

- 1、2の通り、被控訴人Xと同学歴、同年齢の男性社員との間、また男性と女性社員間で著しい賃金格差が存在しており、これらの格差を生じたことについて合理的な理由が認められない限り、その格差は性の違いによるものと推認できる。そこで、以下において、合理的な理由の存否、控訴人Y社の不法行為の成立の有無について検討する。

- 被控訴人Xは以下のような業務を行っている。

1951年～1956年	総務部株式課：株式名義の書換についての受付業務
1956年後半	建設部技術課：製油所建設の進捗に関する図面、グラフ作成
1956年～1977年	和文タイプ業務
1977年～1985年ころまで	英文タイプ、データ送受信、国際テレックス業務
1985年～1992年（退職時）	一般事務

※決定文の記述に基づき、厚生労働省において作成

- 入社後担当した総務部及び建設部における業務は定型的な業務または補助的な業務であった。被控訴人はその後21年間以上という長期間和文タイプ業務を専門に担当した。その後も同業務と本質的な相違はない英文タイプ業務を担当した。
- Xが主として行ってきた和文タイピストの仕事は特殊な技術と集中力が

要求される仕事であり、誰でもできるという仕事ではない。他方、その仕事の性質上、与えられた原稿のとおりタイプすることを基本的な内容とするもので、原稿内容の確認等を除き、判断や他者との交渉、折衝、調整などが要求される仕事ではない。

従って、その技術を習得し、それに習熟した後は、職務遂行上、集中力、注意力の維持は必要であるが、困難性は高くはない。

この理由により、被控訴人が勤務していた会社においてタイピストは一般事務職ではなく、社用運転手や電話交換手と同様に特殊職として位置づけられていたことも、合理的に了解できる。

このことは、当時の我が国の社会で広く受け入れられた事柄であった。公的な統計においても和文タイピストの給与は、事務関係職種の中で最も低く、事務係員（高卒）の給与の概ね81%～87%に過ぎない金額であり、時間外手当も少ないことから例証される。

- 1977年から被控訴人Xは英文タイプの業務とともに、データ送受信、国際テレックス業務の業務に従事し、特殊職とともに一般事務職に従事した。しかし、同業務はそれまでのタイピストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められない。
- 1987年から退職まで従事した仕事については、概ね庶務的な仕事であり、組織の規模等からいって、それぞれの仕事量はさほどの量ではなかったと推認できる。
- 被控訴人Xの業務等の変遷に従い、以下3つの期間に分けて検討する。
  - ① 1977年3月までについての判断
- 和文タイプ業務に対する評価は前記のとおりであり、被控訴人Xが和文タイピスト専門であった1977年3月までについては、21年間以上という長期間それを専門に担当した被控訴人Xに対し、年齢がほぼ同じである同一学歴の男性の平均的なランク又は職能資格等級が与えられなかったことには、それなりの理由がある。
- P社においては、男性社員は学歴別の年功制度を基本におき、一定年齢以上はこれに職務能力を加味した上で、個々人の昇格の時期に幅を持たせて昇格管理を行っていた。他方、女性については、年功をさほど考慮せず、昇格には同学歴の男性より長い年限を必要とし、また、一定の等級以上への昇格を想定していないという別の昇格基準による昇格管理を行っていた。
- しかし、被控訴人Xが長期間和文タイプ業務を専門にしてきたこと、当時女性社員は特殊職、補助的・定型的業務に従事する者がほとんどであったこと、当時の我が国における一般的状況等を総合すると、1977年3月まで

の期間について、被控訴人Xが主張するような不法行為が成立するものとは認められない。

② 1977年3月～1984年12月についての判断

○ 被控訴人Xは、時代に応じて自ら英文タイプ、コンピューター端末操作によるデータの送受信業務、テレックスの受発信業務の技術を身につけ、会社に貢献したと見ることができる。1977年3月からは特殊職とともに一般事務に従事したと解するのが相当である。

○ 上記業務に対し、被控訴人Xは遅くとも1964年以来D2であり、少なくとも20年間にわたり昇格することがなかったが、このような処遇が不法行為となるかについて以下において検討する。

○ 被控訴人X退職時の同事業所の高卒男性社員A、Bについては、Aは現業部門の後、一般事務職として勤務を行った者であり、Bは一貫して一般事務職である。両者の経歴から、長期間和文タイプを専門とした後、一般事務職に従事することとなった被控訴人Xと同一視することは適切でない。

また、被控訴人Xの同期であるRの職務内容や社内経歴と比較すると、Rは危険物取扱主任者やボイラー技士等の国家資格取得者であり、勤務態度には問題があったものの、部下を指揮指導することが要求される組長代理の職に一時は就いたこと等から、被控訴人Xと比較して論じることは容易ではない。しかしRに対する処遇がP社の被控訴人Xに対する差別的取扱いがあったことの根拠にはならない。

以上のA、B、Rとの比較という点から、不法行為の成立は肯定できない。

○ 不法行為責任の有無という点からは、1977年3月～1984年12月までの期間被控訴人Xが担当した職務はそれまで行ってきたタイプストの仕事と本質的な点で相違する仕事と認められないこと、上述の当時のP社及び我が国における状況等を総合すると、この期間についてP社の被控訴人Xに対する処遇が不法行為に該当するとまでは認められない。

③ 1985年1月～退職までについての判断

○ P社とQ社の合併にともない、P社における「ランク」から控訴人Y社における職能資格等級に移行するに当たり、全般的に男性が女性より上位の職能資格等級として位置づけられた。

合併前D2ランクであった男性は、合併後全員がG1とされたのに対し、女性は多くがG2若しくはG3に格付けされた。被控訴人XはD2からG3に格付けられ、特に不利益が大きかったと認められる。

○ 控訴人Y社の職務に対する評価としては、1985年から1987年の

間、総合評価として能力開発評価点でBの評価を受け、個別評価でも「理解・判断力」「手順・段取」「知識・技能」「規律性」「責任感」は常にAの評価を受け、「積極性」は1985年、1986年はAの評価であったこと等から、自己の職務を果たしたものと認められる。

被控訴人Xは長期間和文タイピストであったが、合併時点で一般事務職に従事することとなってから8年近くが経過しており、合併の時点において一般事務職として適正な格付け、処遇を考えることが必要であった。

- 他の社員との比較については、本社総務部の男性社員Cと比較すると、Cは庶務、通信事務、一般事務、セールスマンとしての在庫管理等の仕事を行い、羽田給油所長の長期休暇中所長代行の仕事と兼務した。また液化ガス施設の建設計画等の仕事を担当した。その後総務部総務課に異動となり、退職直前の時点において被控訴人Xと類似する仕事を担当した。

このようなCの経歴と被控訴人Xの経歴はかなり異なるが、退職直前の時点において、両者は類似する仕事を担当していたから、被控訴人X（合併時G3）とC（合併時S1）との間で格付けの相違が著しいときは、両者の経歴の相違だけでは説明がつかず、Cの格付けに問題があったとの証拠がないから、被控訴人Xの格付けに問題があったと推認される。

- 本社総務部の社員Dについては、Dは1969年に30歳でQ社に入社し、退職まで一貫してテレックス受送信のオペレーター業務を担当していた。その業務に対する習熟は十分で会社に対する貢献があったことは肯定できるが、当該業務は被控訴人Xの業務と共通性がある。また、Dは計画、企画、業務改善、後輩指導などオペレーター業務以外のことについて積極的な評価を受けたことがなく、結果的にリーダーになることはなかった。

従って、Dは被控訴人Xより本質的に価値の高い仕事をしてきたとは認められない。しかし、Dは合併時、退職時いずれも職能資格等級がS2であり、被控訴人Xは合併時G3であったことから、CかDのいずれかが格付けに問題があったと推認されるが、Dの格付けが高すぎるという証拠はないから、被控訴人Xに対する格付けに問題があったと推認される。

- 昇格の男女間の差に関して、控訴人Y社においては、「職能資格滞留年数表」を使用し、「高卒・技術職」ではG1の滞留年数の標準が5～9年、S3Bが6～9年、「高卒補助、短大補助」ではG3～1、S3Bの滞留年数の基準が6～9年等と定めていた。

そして、合併以降少なくとも1993年まで、男性については、高卒の場合はG1までの昇格は年功に重きをおいて昇格させ、それ以上の職能資格等級については、標準的な者はS2まで、優秀な者はM4A以上の昇格を予定する昇格管理を行っていた。

一方、高卒女性社員については、男性とは異なり、G3間では男性と同じ年功で昇格するが、G2以上の昇格には同学歴男性より長い年限を必要とし、S2以上の昇格を想定しないという基準で昇格管理を行っていた。

- この間の社会状況について、1979年に女子差別撤廃条約が採択され、これを契機として、1985年男女雇用機会均等法が制定され、1986年から施行された。同法第8条は「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない」と努力義務を課した。
- 以上から1985年から退職までについて判断すると、P社とQ社の合併に伴ってP社における「ランク」から控訴人Y社における職能資格等級に移行するにあたり、何ら合理的な理由なく、男女間で著しい取扱いの相違があり、被控訴人XをG3に格付けたこと、その後も被控訴人XをG2に昇格させたのみで、その状態を退職まで維持したことは、女性であることを理由として賃金について男性と差別的取扱いをしたものと認められ、P社及び控訴人Y社の行為は故意による不法行為に該当する。
- 職能資格等級の格付け、据え置き等の措置については、職務、能力等の評価の結果の反映の面もあることから、労働基準法第4条の賃金についての取扱いではなく、男女雇用機会均等法の「昇進」についての取扱いに当たる。  
1999年以前の男女雇用機会均等法第8条は配置及び昇進に関する男女の均等な取扱いを努力義務としていたが、同条は単なる訓示規定ではなく実効性のある規定であることは均等法自体が予定していた。  
同条の目標を達成するための努力を何ら行わず、均等な取扱いが行われていない実態を積極的に維持すること、あるいは配置及び昇進についての男女差別をさらに拡大するような措置を採ることは同条の趣旨に反するものである。  
不法行為の成否についての違法性判断の基準とすべき私法秩序には同条の趣旨も含まれる。
- 前記のような、滞留年数表に基づく取扱いはまさしく労働者の昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをしないことを積極的に維持していたといえる。1988年以降、当該取扱いを維持し、被控訴人を昇格させずに据え置いた措置は違法であり、少なくとも過失による不法行為が成立する。