

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はなく、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）

第二十二條（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、① 1984 年 12 月の職掌別人事制度導入以前の時期、② 1985 年 1 月から 1997 年 3 月の時期、③ 1997 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