

● 間接差別や妊娠・出産をめぐる規制が強化 ●

4月から
改正された **男女雇用機会均等法の勘所**



男女雇用機会均等法(以下、均等法または法)が9年振りに改正され、4月から施行されました。これまでの女性保護という考え方から男女対等の取り扱いに向け、一層踏み込んだものになっています。今月はその中で、とくに論議を招きそうな「間接差別」の創設、妊娠・出産に際しての不利益取扱いの禁止、セクハラ防止のための規制強化等を取りあげてみました。

■ 性別による差別禁止の範囲拡大

性別による差別禁止の範囲が拡大しました。大きなポイントは次の3つです。

- 男性に対する差別も禁止
- 禁止される「直接差別」の範囲が拡大し、明確化(法6条 下表を参照のこと)
- 「間接差別」という考え方が採用され、一部の行為が間接差別として禁止(法7条)

改正前	改正後
○ 女性に対する差別を禁止 ○ 以下の事項に係る差別を禁止 ・募集、採用 ・配置、昇進、教育訓練 ・社内融資等の福利厚生 ・定年、解雇	○ 男女双方に対する差別を禁止 ○ 以下について差別禁止対象に追加 ・降格 ・職種、雇用形態の変更 ・退職勧奨 ・雇止め、契約の更新 ・「配置」において権限の付与、業務配分も含まれることを明確化()

間接差別とは・・・ 外見上は性中立的な規定・要件だが・・・
一方の性に相当程度の不利益を与え・・・
その要件に業務遂行上の必要など合理性がないもの

() 配置については、単なる所属部署だけではなく、権限の付与や業務の配分についても差別的取扱いをしてはならないとされました。例をあげると・・・

- ・男性の店長には 1000 万円までの工事契約締結の権限があるが、女性の店長には 500 万円までの契約締結の権限しかない
- ・男性には重要な業務を、女性には接客、お茶汲み等の簡単な業務を割り振る

これまでは、誰にどんな仕事を割り振るかは管理者の裁量で済みましたが、今後は均等法に抵触するおそれも出てきます。

■ 禁止となる間接差別とは

本改正でもっとも注目された項目です。簡単にいいますと、性別と関係なくみえても、結果として片方の性に不利益を与える措置。女性をコース別人事の「一般職」に割り振られ、「総合職」と比して待遇に大差がつく、というのがよくある例です。雇用の分野では初めて導入された概念であり、しかも範囲も複雑なため、経営側の要望を受け、禁止対象は以下の3項目に限定されました。もっとも、いずれも合理的な理由があれば「間接差別」には当たりません。

募集・採用の際、一定の身長、体重、体力を要件とすること

例えば、重量物の運搬、防犯の仕事であっても、設備や安全対策が整備されており、必ずしも「腕っぷし」が強くなくても勤まるにもかかわらず、体力等を採用要件とする場合が該当します。逆に言えば、これらの体力等要件が、業務上真に必要とされるのであれば、均等法には抵触しないということになります。

総合職の募集・採用で転居を伴う転勤(以下、全国転勤)を要件とすること

単に、広域的に支店等があり、全国転勤が実態として存在するというだけでは足りず、次のいずれかの事情がない限り、指針でいうところの「合理的な理由」には該当しません。

- ・異なる支店等での業務経験、地域の特殊性を経験することが幹部としての育成・確保に必要であると認められること
- ・組織の運営上、全国転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要と認められること

昇進に当り、転勤経験があることを要件とすること

例えば、課長昇進に際して、転勤経験があることが全く意味を有しないにもかかわらず、昇進要件として、転勤経験を掲げる場合が該当します。したがって、同じ課長でも、各地の特殊性を把握している必要がある営業企画課長と、単なる社内のシステム管理部門の課長とでは、転勤経験の有無につき同列で扱うことには、法的に疑問があります。

は募集・採用に関する場合を指しており、一定の体力等を要件に「配置」を決めたとしても、均等法でいうところの間接差別には当たりません。

も同じで、「昇進」を伴わない「配置」の要件とすることは、間接差別とされておらず、そのことをもって均等法違反とはなりません。ただし、「昇進」を伴う「配置」の要件とすることは間接差別に当たります。

家族手当の対象者を住民票上の世帯主とすることも禁止すべきとの議論もありましたが、今回は見送られました。少なくとも均等法でいうところの間接差別には当たりません。

以上の直接差別や間接差別に抵触した場合には罰金等の本来的な罰則を受けるわけではないものの、都道府県労働局長からの勧告にも従わなかった場合には、企業名が公表されます(法 29 条 1 項、30 条)。この点は従来と同じです。

■ 妊娠、出産を理由とする不利益取扱いが禁止

従来も、妊娠、出産、産前産後休業をしたことを理由に解雇したり、退職の予定を定めること（以下、解雇等）は禁止されていました。しかしながら、契約の更新拒否等は禁止対象とされていなかったため、契約社員や派遣社員は救済対象から漏れてしまうという問題がありました。

そのため、本改正では解雇等に加え、更新拒否その他すべての不利益取扱いが禁止されました。同時に以上の不利益取扱いを行う理由も拡大し、妊娠ないし出産等に加え、母性保護措置を求めたこと等も理由に含まれました（法9条1項～3項）。

解雇等不利益取扱いの理由	禁止とされる解雇等不利益取扱い
・妊娠、出産、産前産後休業を取得したこと 追加された項目 ・均等法の母性健康管理措置を求めたこと ・労基法の母性保護措置を求めたこと ・労基法の育児時間を請求したこと ・妊娠、出産による能率低下または労務不能が生じたこと（1）	・解雇、退職を予定する定め（慣行も含む） 追加された項目 ・更新拒否、雇止め ・パートへの変更 ・降格 ・不利益な給与、賞与の算定 ・不利益な人事考課 ・不利益な配置変更（産休から復職後、原職・原職相当職に復職させない等） ・派遣先が派遣社員の交替を要求すること（2）

- （1）妊娠ないし出産したことにより、現実に休業したり、業務能力が低下した分に相当する賃金カットまでも「不利益な取扱い」に当るものではありません。例えば、休業したものには一切支給しないとか、休業日数分を超えて賞与を減額するようなケースは均等法に抵触しますが、休業日数分だけ賞与を減額することは必ずしも違法とはいえません。
- （2）派遣社員が派遣先に就労を請求する権利はないので、派遣元に賃金を請求せざるを得ません。派遣元が賃金を支払った場合には、派遣元が派遣先に損害賠償請求をしていくことになります。

- 妊娠中や産後1年以内の解雇は原則無効 -

妊娠中や産後1年以内の解雇は、妊娠、出産、産前産後休業を取得したこと等を理由とする解雇でないことを事業主側で立証しない限り無効とされました（法9条4項）。もともと妊娠、出産等を理由とする解雇でないことを事業主側で立証すれば解雇できるというものではありません。別途正当な解雇理由がなければ、解雇は無効となります（労基法第18条の2）。

なお、妊娠中や産後1年以内の期間のうち、産前産後休業期間中およびその後30日間は労基法第19条1項により、もともと解雇は禁止されています。この期間は天災事変等の理由により事業継続が不可能となった場合を除き、理由如何によらず解雇できません。

強化されたセクハラ防止規制の中身

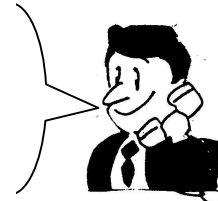
措置義務の意味するところは？



今回の均等法改正により、被害者に男性も対象になるなどセクシャルハラスメント(以下、セクハラ)防止が強化されたとのことです。今後、社員から苦情相談窓口の設置等の要望があった場合には対応する義務があるのでしょうか。また違反があったり、紛争が起きたときはどうなりますか。

- 社員に言われる筋合いはないけれど -

会社のセクハラに対する対応策は基本的には従来どおりです。すなわち、事前の周知・啓発、苦情に対する適切な対応、事後の迅速かつ適切な対応の3つですが、事業主の配慮義務(「…必要な配慮をしなければならない」)からセクハラ防止措置義務(「…必要な措置を講じなければならない」)と義務が強化されました(法33条)。



ここでいう措置義務とは、社員に対する義務ではなく、国に対して負う義務です。事業主が措置を講じることによって、社員が反射的に利益を得ることがあるにしても、均等法を根拠に事業主に対してセクハラ防止のための何らかの措置を講じるよう請求する(私法上の)権利はありません。

誤解がないように申しますと、措置を講じなくてもよいという意味ではなく、国から指導を受けた場合は勿論、指導を受ける前に自主的に必要な措置を講じる義務があります。社員から要求されたから実施するという類ものではないのです。

- 違反があったり、トラブルったときは？ -

では、実際にセクハラ防止措置等の義務を果たさなかったときはどうなるかと申しますと、都道府県労働局の雇用均等室が是正勧告、または指導を行い、これに応じない場合には企業名を公表するという制度があります。これまでは性差別等の違反行為に対してのみ適用されていましたが、本改正によりセクハラ防止対策を怠った場合も企業名公表の対象となりました。

逆に、法に則り、セクハラ防止対策を講じていても、セクハラをめぐり社内で紛争が生じることもありえます。都道府県労働局の内部にはもともと調停による紛争解決をめざす紛争調整委員会という委員会がありますが、セクハラについても当該委員会の紛争解決援助の対象となりました。

また、都道府県労働局から紛争解決援助を求められたり、調停の申し立てがあった場合に、事業主が報告をしなかったり、虚偽報告をしたときは20万円以下の過料に処せられるという規定も設けられました(法33条)。もっとも、調停案には拘束力はないので、調停案そのものに依るか否かは任意であり、調停が決裂した場合には、結局は裁判で争うことになります。

裁判になった場合は不法行為もしくは就業環境配慮義務違反等についての損害賠償請求が争われます。悪質な場合は名誉毀損罪(=事実を滴示した場合)、もしくは侮辱罪(=事実を滴示しない場合)といった刑事事件に発展することもあります。