

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益扱いの禁止を定めた「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及び労働基準法の一部を改正する法律」（男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正法）が、2006年6月に成立し、2007年4月からスタートします。

そこで今号では、制度はどう変わり、どのような影響が出るかなど、改正のポイントを研究者に解説してもらいながら、改正男女雇用機会均等法の概要を紹介します。

論壇

何が変わる、改正男女雇用機会均等法 改正均等法を職場に活かす

同志社大学社会学部教授 富田 安信

改正均等法の施行



富田 安信
(同志社大学 社会学部教授)

今年4月から、新しい男女雇用機会均等法が施行されます。均等法は1986年にスタートし、1999年の改正を経て、今年で22年目に入ります。男性にくらべると、管理職についている女性の割合はまだまだ低いですが、それでも、その割合は着実に高まってきました。また、私がかかわったあるアンケート調査で、職場で男女差を感じるということがないと答えた女性が4割いたことに驚かされたこともあります。均等法とともに、職場で活躍する女性が確実に増えてきています。

今回の均等法改正に私もわずかばかりですが、かわかりがありました。2002年から2年間、厚生労働省で男女雇用機会均等政策研究会が開催され、私もそのメンバーの一人として、議論に参加しました。この研究会は均等法改正に向けての論点整理という性格をもっており、間接差別の考え方など、そこで議論されたことのいくつかは、この4月から施行される改正均等法の中に出てきます。この研究会のメンバーには労働法の研究者だけではなく、私のような労働経済学の研究者も何人かいました。研究会への参加を求められたとき、事務局から「先生には、新しい法律ができる企業と企業の雇用管理にどのような影響を及ぼすのかという経済学の視点から議論してほしい」と言われました。経済学の視点からどこまで議論に参加できたかわかりませんが、労働法の先生方と一緒に、彼らの論理的な議論のしかたがとても勉強になりました。

不況下での均等法論議

今回の均等法のおもな改正点を眺めながら三つのことを思いました。一つは、90年代後半から2000年代始めにかけての長期化・深刻化した不況下で、均等法の改正が議論されたことです。たとえば、これまでも妊娠・出産を理由とする解雇は禁止されていましたが、解雇された女性が復職を求めて裁判に訴え、そうした理由で解雇されたことを立証することはたいへんです。新しい均等法では、妊娠中・産後1年以内の解雇を無効としているため、裁判になった場合、妊娠等を理由とした解雇でないことを事業主が立証しなければならなくなりました。その分、妊娠中・産後1年以内の女性を事業主が解雇することがきわめて難しくなりました。90年代後半から企業が労働者を減らしていく中で、妊娠した女性が退職

を余儀なくされるケースが数多く見られました。女性が妊娠・出産のため、解雇など不利益扱いを受けないよう法律で守っていかうというのが、今回の均等法改正のねらいの一つです。

新しい概念、間接差別

二つめは、欧米の男女平等政策にある新しい考え方を取り入れていることです。今回の改正均等法に盛り込まれた間接差別がそれです。簡単に言うと、以下のような考え方です。採用・配置・昇進など雇用管理のいくつかの場面で、何らかの基準で従業員を選抜しなければならないときがあります。それが性別以外の基準であったとしても、その基準を満たす女性がほとんどいなければ、結果的に男女格差が生じるケースがあります。そのとき、その選抜基準に合理性が認められないなら、女性は間接差別を受けているとみなします。厚生労働省が指針の中であげている三つの間接差別の事例の一つ、管理職に昇進するためには転勤の経験が必要であるとするケースを例に考えてみましょう。家庭の事情などで女性が転勤できなければ、管理職に昇進する女性もいません。そのとき、転勤の経験が管理職として仕事をしていくうえで不可欠であるかどうかが問われます。もし、転勤を経験せずに管理職になっている男性がいるなら、転勤の経験を管理職昇進の要件にしていることに合理性がなく、間接差別となる可能性がでできます。

セクハラ対策の義務化

三つめは、職場におけるセクハラ対策を事業主に義務づけたことです。セクハラは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるにもかかわらず、セクハラ被害を訴える女性は年々増えています。今回の改正均等法で、事業主に義務づけられたことは以下です。まず、事業主がセクハラの防止のための方針を明確にし、それを労働者に周知・啓発すること、セクハラに関する苦情・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整えること、そして、セクハラが生じたときは迅速に事実確認し、適切な措置を講じることです。また、これまでは、労働者や事業主がセクハラにかかわる紛争解決のために労働局雇用均等室に調停を申し出ることはできませんでしたが、それもできるようになりました。

私がかかわった別のアンケート調査で、注目すべき結果が出ました。セクハラがある職場で働いている女性は、被害者でなくても、その職場をやめたいと思っていることがわかりました。これは予想通りです。それだけでなく、そうした職場で働いている男性の中にも、その職場をやめたいと思っている人が多いことがわかりました。セクハラがないことは、男女を問わず、労働者が働きやすい職場であることの証しです。

雇用管理を見直す

均等法改正を新たなきっかけとして、いま一度、均等法の精神を活かした雇用管理ができているかどうかチェックしてください。「均等法は遵守しています。まだ何かしないといけないのですか」という事業主もいますが、それでは、これからの人材確保競争に勝ち残ることはできません。均等法の精神を活かして、女性労働者の意欲と能力を高め、女性も活躍する職場づくりに取り組んでいただきたいと思います。

