



2005年9月30日 第2006-03号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

Tel 03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

男女雇用機会均等法改正に向けた議論始まる

9月15日、労働政策審議会「雇用均等分科会」が開催され、来年の通常国会で審議予定の男女雇用機会均等法改正に向けた議論が行われました。今回は、「男女双方に対する差別の禁止」「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて」が論点となりました。

「男女双方に対する差別禁止」については公労使三者で合意。また、ポジティブ・アクションについては、「当面の間女性のみを対象とすべき」という公益側・労側の主張への異論はありませんでした。

また、「仕事と生活の調和を基本理念に明記する」ことについて労側は「目指す平等の中身を示す意味で、基本理念に仕事と生活の調和を明記すべき」と主張しましたが、使側はこれに反対し「個人の働き方の選択の幅をもたせた方がいいので、規定すべきでない」と主張。合意に至りませんでした。

「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」について労側は、「妊娠・出産で能力・能率が低下するのは当然のことであり、そのことをもって処遇を低くすべきでない」、使側は「公正性という点から、処遇は労使自治で決定すべきであり、不利益にしてはならないと法に規定すべきではない」と主張。公益は労側に賛成する意見と「能率低下の度合いによっては100%同じに処遇せよとは言えない」とする意見に分かれました。おもな議論の内容は次の通りです。

<男女双方に対する差別の禁止>

【労側】最終的には均等法第9条ポジティブ・アクションも男女双方にすべきだが、この条項は男女間

の格差解消のためのもの。女性の職域にはまだ格差の実態があり、当面は女性のみを対象とすべき。

【使側】雇用の場面で女性へのポジティブ・アクションが必要無いという段階ではない。男女双方への性差別を禁止しても、第9条は今のままで、各社が積極的にポジティブ・アクションに取り組むべき。

【公益】法が理想としてあるべき姿という見方もあるが、現実を直視しないと実効性が無くなる。第9条特例の意義を考えると、理論的観点からだけ考えて男性にも適用するのは時期尚早。

<妊娠・出産を理由とする不利益取扱い>

【労側】妊娠・出産を理由とする不就業と一般疾病によるものとは異なる。自らが選択できる育児休業や年次有給休暇と違って、産後休暇は選択できない。賃金や昇進・昇格を考えると、そのことを踏まえるべき。妊娠中に能力や能率が低下することは当然のこと。それを評価の対象とすべきではない。

【公益】妊娠・出産による労働能力の低下で、即処遇を下げるのは、権利を規定する法律の趣旨に反する。しかし、従前の半分の生産性になってしまったものを、すべて使用者の負担にせよとは言えない。

【労側】就業している者の能率低下について、誰がどうやって前後を比較して評価するのか。判断は非常に難しい。100%受容すべき。

【使側】「能率低下」は「不就業」とは異なる。同じように妊娠していても、能率低下の程度は人により異なるから、公正性という点から評価に反映されることがあっても当然。能力低下を受容するかどうかは、法の規定ではなく、労使自治で決めるべき。

【公益】妊娠・出産が原因の症状に個人差はあるが、怠慢が原因ではない。妊娠・出産を理由として不利益に取り扱わないとした上は、評価には反映しないとすべき。それが公正性のあり方。能力主義から言っても、個人では如何ともしがたいことを理由として評価するのはおかしい。労側の意見は正論。

【公益】妊娠・出産による労働能力、運動能力の低下について、企業や社会がある程度負担をするという考え方で、妊娠・出産をニュートラルにする社会への改革が必要である。能率低下が5%であるか、50%であるか、そういった線引き自体がおかしい。