

雇用及び職業の分野における
性別による差別待遇について

労働省婦人少年局



は し が き

人は平等の権利を持つているといわれますが、広く各国の状況をみますと、現在、まだ雇用及び職業の分野で種々の差別待遇が慣行として行われています。第四十回国際労働総会が来る六月にジュネーヴで開催される予定ですが、その議題の一つとして「雇用及び職業の分野における差別待遇」に関する問題が含まれています。

そのため理事会で性別による差別待遇を含めて、雇用及び職業の分野における差別待遇に関する問題が予備的に審議されましたので、その議事録から「雇用及び職業の分野における性別による差別待遇」を中心として本資料を取まとめました。

性別による差別待遇が国際的にどのように扱われているかが、本資料によつていくらかでも理解されれば幸いです。参照したのは第一二七回、第一二九回、第一三〇回、第一三三回の国際労働機関理事会の議事録です。附録として「国際労働条約集」(労働省編)から、性別による差別待遇の排除を規定した国際労働条約及び勧告からの抜萃、及び性別による差別待遇の禁止に関するわが国の現状について解説した小文を添付しました。

一九五七年五月

雇用及び職業の分野における 性別による差別待遇について

目 次

第一 差別待遇に関する問題の経過	一
第二 雇用及び職業の分野における差別待遇について	二
一 差別待遇の意味	二
二 各国の憲法による保障	五
三 法律又は行政措置による保障	六
四 差別待遇の排除に関する民間の活動	七
五 差別待遇の問題点	八
第三 現行の性別による差別待遇慣行	九
一 性別による入職の制限	九
二 既婚婦人の問題	一
三 性別による報酬の差	三
四 職業学校、技術学校その他の職業訓練施設における職業訓練を受ける機会の制限	三
五 技能者養成の訓練を受ける機会の制限	四

六 雇用の安定	二四
---------	----

第四 雇用及び職業の分野における差別待遇の問題に関する

国際労働事務局の結論	二五
------------	----

一 一般の方針	二六
二 入 職	二七
三 職業教育及び訓練をうけること	二八
四 報酬及び労働条件	二八
五 雇用の安定、昇進及び配置転換	二八
六 社会保障	二九
七 労働組合又は使用者団体に加入していること	二九
八 行政機関及び諮問機関	二九
第五 国際労働事務局が各国政府に発した質問書	三〇
一 国際的文書の形式	三〇
二 定義及び範囲	三〇
三 公共政策の確立	三一

附 録

一 性別による差別待遇を禁止する条項を包含する各種国際労働条約及び勧告	三三
-------------------------------------	----

(一) 同一の報酬	三四
(二) 職業訓練	三八
(三) 職業紹介政策	三九
(四) 移民労働者	三九
(五) 非本土地域関係	三九
二 性別による差別待遇の禁止に関するわが国の現状	四〇
(一) 性別による差別待遇の禁止に関する憲法の規定	四〇
(二) 性別による差別待遇の禁止に関する法令の規定	四一
(三) 労働協約又は就業規則における性別による差別待遇の禁止規定	四一
(四) 労働基準法第四条の施行状況	四六

雇用及び職業の分野における 性別による差別待遇について

第一 差別待遇に関する問題の経過

これ迄に既に国際労働機関（ILO）では国際労働条約又は勧告で結社の自由及び労働組合の権利、職業紹介政策、賃金などについての差別待遇の排除を定めてその履行に努力してきた。しかし雇用及び職業における差別待遇の根絶については未だ不十分と思われた。

差別待遇の防止及び年少者の保護に関する国連小委員会は一九五四年一月の第六回会議で、雇用及び職業の分野における差別待遇についてILOが国連事務総長と協同して予備的研究を行うことを要請する決議を採択し、人権委員会も又一九五四年四月第一〇回会議で、差別待遇に関する問題がILOの管轄に属することを認める旨の決議を採択した。

ILOは右の決議に基き、第一二四回理事会においてILO事務局長にこの問題の調査を命じ、第一二五回、第一二七回、第一二九回、第一三〇回の理事会で、ILO事務局長の調査に基いて作成された報告書を審議した。

第一三〇回理事会で第四十回国際労働総会での議題として「雇用及び職業の分野における差別待遇」を取り上げることを投票で決定した。この議題は同総会では非常に重要視されている議題であり、この議題は第四十二回国際労働総会で引き続き審議されよう。

第二 雇用及び職業の分野における差別待遇について

第四十回国際労働総会の議題として取り上げられる「雇用及び職業の分野における差別待遇」についてILO事務局の作成した報告書から差別待遇の意味、各国の態度、問題点などを次に引用する。

一、差別待遇の意味

凡ての人間に平等の権利があるという基本的な原則を承認することが、国際労働機関が創設されて以来、その活動の基礎になつてゐる。そして国際労働総会で多くの決定がなされてきた。一九一九年に採択された憲章の中で国際労働機関に対して定められた指導的な原則の一つは「加盟国において、法律で定められた労働条件に関する基準は、その国に合法的に住んでゐる凡ての労働者に対し、公平な経済的待遇を考慮しなければならないのが当然である」ということであつた。この原則は一九一九年から一九三九年の間に採択された条約及び勧告のいくつかに特に表現されてゐるのが発見された。この原則の履行に対して、既に与られた差別待遇の禁止の規定の採択と、それらの規定の適用を世界中の労働者に対して差別なく行うことによつて重要な貢献がなされた。

第二次世界大戦中に生じた種々の問題は平等の原則を特に再び明らかにする必要があることを示した。そのために国際労働総会は一九四四年五月十日にフィラデルフィアで、国際労働機関の目的に関する宣言を採択するに当り、特に次のことを強調した。即ち、

「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において

物質的福祉及び精神的発展を追求する権利を持つ」と。

更に進んで国際連合総会において一九四八年十二月一〇日に採択された人権に関する世界宣言で、その第二条に「何人も、人種、皮膚の色、性、言語、宗教政治上若しくは他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地又は他の地位というようないかなる種類の差別も受けることなしに、この宣言に掲げられてゐる凡ての権利と自由を享有する権利を有する」と定めてゐる。

右の如く、何人も差別待遇をされない権利を持つということは何回となくいわれてきてゐるが、差別待遇という言葉に含まれてゐる意味を更に明らかにする為には、差別待遇の概念について、差別待遇の防止及び年少者の保護に関する国連小委員会が考へた結論を参照することが役立つ。

差別待遇という言葉は国連小委員会によつて、個人の特質を考慮に入れることなく、その者が所属してゐる社会集団又はその他の集団の特質のみを考慮して、その個人に損害を与えるような差別扱をすることの意味で用ゐられ、個人又はその集団に対して、彼等が希望するような均等待遇を拒否するすべての行為が差別待遇であると考えられてゐる。

差別待遇の問題に関する覚書で国連の事務総長は差別待遇という言葉の持つ一層深い意味を示唆してゐる。即ち次のように述べてゐる。

「差別待遇は個人の能力又は価値に関係せず、又個人の実際の行動と関係のない自然的又は社会的範疇を根拠として行われる差別に基づく凡ての行為を含む。

差別待遇は不平等にして不利益な待遇といえるであらう、それは特定の社会的範疇に属する者に対し権利又は社会的利益を拒否するか、彼等に特別な負担を課するか、又は他の範疇に属する者のみに対し便益を与え、それにより特

權を有する範疇に属する者とその他の者との間に不均等を生ぜしめることによつて差別待遇が生ずる。

差別待遇は個人に属することの出来ない理由及び社会的、政治的又は法律的關係において、公正な結果をもたらさない理由（例えば皮膚の色、人種、性等）、又は社会的範疇において同じ集団に属しているという理由（例えば文化、言語、宗教上、政治上若しくはその他の意見、国籍、社会的出身、社会的階級、財産、門地又は他の身分）に基いて個人に損害を与える差別扱として定義されるであろう。」

国連事務総長はさらに、同じ党書で、次の標準は、差別待遇慣行であるかどうかを決定する際に、役立つことが分るのであらうと示唆した。その標準として、次のように述べている。

「差別待遇慣行とは、個人の特質を考慮せず、単に彼がある社会的又はその他のグループに属していることから生ずる集団的資格のみを考慮に入れる不利な区別である。

ある種の区別は差別待遇を構成しないものとして正当化される。その区別とは(1)個人に帰因する行動、即ち個人により支配される行動の差（例えば勤勉、怠惰、注意、不注意、礼儀正しさ、非礼、長所、短所、合法、義務怠慢など）、及び(2)個人に帰因しないが、社会的価値をもつ個人的特質の差（肉体的又は精神的能力）などによる区別を含んでいる。」

右のような意味を持つ差別待遇は雇用及び職業における分野には実際どんな面に現われるかといえば、職業訓練への参加や就職を拒否し、報酬、労働条件（安全、衛生及び福利厚生に関するものを含む）及び社会保障に関して、人種、性、国籍、宗教、言語等の差、更には労働組合員たること又は身体障害者若しくは高齢者であること等を理由として差別的取扱をするというようなものである。

二、各国の憲法による保障

雇用及び職業の分野における差別待遇が各国に行われているであらうか。

これについて、アメリカ、西ドイツ、フランス、ソ連邦、インド、アルゼンチン、ポルトガル、スペインを始め多くの国において、夫々の憲法に差別待遇を禁止する旨の条項を設けている。例えば次のように定められている。

アメリカ憲法（一七八七年制定）は修正第一四条に均等保護条項といわれる「州はその管轄内にある何人に対して法の均等なる保護を拒むことができない」という規定を設けているが、この規定により、判例は人種、性別その他何に基くものでも不合理な差別は違憲であるとしている。

西ドイツはドイツ連邦共和国基本法（一九四九年制定、通称ボン憲法）第三条で「男子及び女子は、同等の権利を有する。何人もその性別、門地、人種、言語、出身地及び家系、信仰又は宗教的若しくは政治的意見のために、差別され、又は特権を受けることがない。」と定め、更に第二二条第一項で「凡てのドイツ人は職業、働く場所及び徒弟として訓練を受ける場所を自由に選択する権利を持つている」と定めている。

フランスは、第二次大戦後制定されたフランス憲法（一九四六年憲法）の前文で「法律は、女子に対してすべての分野で男子と平等の権利を保障する。……何人も、出生、意見又は信仰のためにその労働又は就職について不利益を受けることはない。」と定めている。

ソ連邦ではソヴィエト社会主義共和国連邦憲法（一九三六年制定）の第二二条で「ソ連邦における女子は経済的、国家的、文化的社会的及び政治的生活の總ての部門に於て男子と平等の権利を附与される。これらの女子の権利を實現する可能性は女子に対して男子と平等の賃金、休息、社会保険及び教育に対する権利が附与され、母及び子

の利益が国家的に保護されること、多児の母及び独身の女子の国家的扶助、妊娠の際に女子に対して給料保持のまま休暇が供与されること、広汎な産院、託児所及び幼稚園網によつて保障される」と定めている。

インドでは、雇用に対する平等の機会が与えられているが、一九四九年の憲法第一六条第二項では何人も宗教、人種、階級、性別又は門地を理由として凡ての雇用について、又州の公職について選ばれる資格を否定されることはないし、或いは差別されることもないということを明らかにしている。

三、法律又は行政措置による保障

憲法によつて差別待遇が禁止されていても、憲法による保障はそれ自体、国民に差別待遇をされない権利のあることを知らせる価値はあるが、例えば差別待遇をされていると考える人がその事について法廷に訴えても、訴訟を進めることに時間がかかり、差別待遇によつて不利益を蒙つた人に、直ちに権利が守られるという信用を与えることは困難であるから、若干の国では憲法による保障規定に加えて、法制的な措置又は行政的な措置を雇用における差別待遇に対して執つてきている。

どのような措置が執られているかという点、雇用における差別待遇を禁止する為に政府が通常執る措置は、公の雇用について性別による差別待遇を禁止することを法律又は規則に定めることであり、更に法律又は規則に定められた禁止規定が守られる為に特別の手段が講ぜられるようである。

若干の国によつて行われている差別待遇を禁止する右の手段よりも強力な措置は、差別待遇をしないという原則が公共の金銭を消費することによつて生ずる凡ての仕事について守られることを確保することである。

公の雇用のみならず、民間雇用についても差別待遇をしないという政策の遵守をそのあらゆる主要な分野に及ぼす

措置を執つてきている国がある。

又公共の職業紹介は特に入職について差別待遇をしないという慣行を助長する手段として有用である。一九四八年に採択された職業紹介に関する勧告の中で

「職業紹介は、労働者を職業に紹介するに当つて、……性別……を理由として求職者に対して差別が行われてはならない」とのべているが、この原則は広く適用される。ある国では職業紹介は、労働者の選択に際して差別待遇することを妨害したり、又は阻止しようとする追加的な機能を持つている。

以上のように法制的又は行政的措置が執られているが、例えば英国では次のように行われている。又既に教師と一九四四年に制定された教育法では、結婚したという理由だけで教師としての資格がないとしたり、又既に教師として働いている婦人を解雇することを禁止している。

又、使用者は職業紹介所に欠員を通告しなければならないが、欠員を生じた原因に、人種、皮膚の色、性別又は信条を理由とした不合理な差別待遇がみられるならば、職業紹介所は使用者に対して、そのような差別待遇を認めることはできないし、産業に対する適応性ということだけを考へなければならぬと説得し、若し使用者がきき入れなければ、その事業場には欠員を補充する措置をとらない。

四、差別待遇の排除に関する民間の活動

以上の如く、国家は憲法、法律、行政措置によつて差別待遇を禁止しようとしているが労働組合の活動は概して差別待遇に反対する国家の措置に対して強力な支持を与えるのみならず、又その活動自体が積極的な役割を演ずるといふことができるであろう。元来労働組合主義の基本的な考えの中には労働者は人種、性、宗教等の凡ての区別を超越

してこそ利害が一致するという考えがあるからである。
多くの労働組合は強い反差別待遇の政策をとつていて非差別待遇の条項が時々労働協約にかかれていて、使用者側も、そのような条項を協定するのみならず、ある場合には雇用について非差別待遇の政策を率先してとらうとしている。

多くの異つた種類の任意団体も又重要な役割を演ずる。第一に、差別待遇を受け易い人々によつて設立された組織がある。例えば婦人の組織、有色人種の団体等である。それらの組織は調査を行い、仕事についての忠告で仲間を助け、使用者又は労働組合に干渉し、政府に対して苦情をのべることができる。第二に、グループ間の緊張を弱め、社会的な無力をいくらか克服するために少数グループを助け、更に人権の平等の問題について一般大衆を教育することによつて問題の根本的な解決を目指す調停機関例えば種族相互間の団体、宗教相互間の団体がある。

五、差別待遇の問題点

以上のように差別待遇の排除に対しては各種の分野で努力が払われて来ているが、しかし実際には具体的慣行として差別待遇の行われている所があり、それは人種及び皮膚の色を理由とするものが最も多く、次に性及び国民的出身が多く、宗教及び社会的出身によるものは従来よりは少なくなつており、更に言語、財産、門地又は他の地位に基づく差別待遇の証拠は殆んどない。その外、人権に関する世界宣言では差別待遇の原因として例示されなかつたが、労働組合員であること、年齢（概ね四五歳以上）及び身体障害者であること等により差別待遇の行われている例がある。

第三 現行の性別による差別待遇慣行

現在性別による差別待遇はどのような面に行われているであろうか「雇用及び職業の分野における差別待遇」についてILO事務局の作成した法制慣行報告書によれば次のとおりである。

この報告書では国際労働会議が、常に婦人労働者の保護を重要と考えて来た点を考慮して、婦人労働者の特殊の必要に基いて定められた特別の法制も、又婦人労働者に雇用の面で影響する種々の不利を少くすることを目的とした特別の法制も、差別待遇とはいふべきことを最初に強調して本論に入る。

一、性別による入職の制限

婦人の仕事の地位は、社会における婦人の一般的な地位と関係が深い。婦人が男子と平等か、又は平等に近い地位を獲得しているところでは、婦人が入職する際に問題になる不利益な差別は殆んどない。之に反して婦人の地位が男子の地位より著しく劣つているところでは、婦人が習慣によつて多くの種類の仕事を禁止されているか、又は一層低級な仕事に制限されているようである。

例えばニュー・サウス・ウェールズでは印刷工業の部門に適用される協定が、婦人は非常の場合を除いては、当該労働組合の同意がなければ、凹版写真の仕事に従事できないと定めている。

スイスでは、ある地位については、政治的権利を完全に持つこと又は兵役に服することが雇用の条件になつていて、そうした雇用には婦人の入職がしばしば禁止されている。英国では、婦人が短い絹靴下編みをすることを禁止さ

れている。

婦人の地位が男子の地位より著しく劣つてゐるところでは、婦人の職場の地位の向上は一般的な婦人の地位の向上をまたなければよくならないように思われる。第一次及び第二次世界大戦に参加した国では、労働力が不足すると婦人に多くの雇用の機会を与えた。その結果、次第に婦人は婦人の能力が男子と等しいことを証明した。そして婦人に一層大きな責任と財政的独立が賦与されて、婦人の一般的な地位は向上した。

例えば英国及び米国では、婦人を化学工業、造船、航空機製造及び設計などの分野に試みに雇用した結果が成功したので、婦人に対し永続的な雇用機会が開かれた。

又ポーランド及び東独のように、国の再建に際して労働力が不足したような場合には、以前には婦人が大して使用されなかつた工業に婦人労働力を利用することを促進した。

右のようなことは、婦人の地位がある程度向上してゐるところで始めて行われるのであり、婦人の地位が低いところでは伸々行われにくい。婦人の地位の低い国では婦人の労働力が使用される雇用機会はしばしば不充分である。

凡ての国に、一般に男子に限られてゐるある範囲の職業がある。何故ならその仕事は、たゞ法律によつて重労働の仕事であるとか、又は危険な仕事であるとかされていなくとも、筋肉労働なので婦人に適さないか、又は婦人がその仕事に要求される適応性を有しないと考えられるからである。婦人労働者の能力については国によつて評価が非常に相違してゐる。しかし近代産業が高度の技術的装置に依存してゐることが、多くの熟練のいる職業から婦人を締め出している。そうした熟練には伝統的に男子の方が適応性を持つてゐると考えられていたからである。しかしこれらの状況は変わりつつある。そして労働市場の状況は婦人に対して新しい職業の開放をもたらし、それらの職業に婦人が進出してゐた。

婦人労働者を保護する為に、多くの国で行われている保護法規は、婦人労働者の雇用の機会を減少する一面の効果をもつてゐる。それは直接にはある職業における雇用の禁止の場合にそうであり、間接には夜業の制限又は労働時間における特別の規定がそうした作用をしてゐる。同様の考慮は年少労働者の場合にもあてはまる。婦人と年少者の状況を再吟味する必要があるが国内的にも又、国際的にも感じられた。そして一九四八年には婦人及び年少者の夜業に関する国際労働条約(第六号及び第四一号)が、婦人と年少者を雇用する工業において二交替制の採用を特に容易にするために夜業の禁止時間について修正された。又危険な物質に身をさらすことのある作業に婦人を雇用することを禁止することは、週期的に科学的探究を行つて再吟味しなければならない。それは婦人に対し不必要な制限が継続して実施されないことを確保する為である。

二、既婚婦人の問題

既婚婦人の地位には特殊の問題がある。就職する際既婚婦人にとつて不利となつてゐるいくつかの要素がある。第一点は家庭生活を守る為には既婚婦人が家庭の外で働くことが奨励されないという点である。第二点は失業者が多いときには、夫によつて扶養されている既婚婦人は家族の支柱となつてゐる人及び自活してゐる未婚婦人の暮しを支えている職業を奪うべきではないという点である。第三点は既婚の婦人労働者には家事も行わなければならないという要求があるために、労働力として不適当になるという意見である。特殊の場合には既婚婦人を個々に区別して取扱うことが正当である場合もあるかも知れない。しかしそうした差別がもし単に性別によつて行われるならば、又既婚婦人の仕事をなしとげる能力を考慮しないで行われるならば差別待遇として考えられなければならない。

既婚婦人はある国では国の公の職務にはつけないか、又はつけたとしても、外交に関する職務にはつけないように

ある職業から締め出されている。民間企業では、若干の使用人はその方針としに既婚婦人を使用しないと定めているか又は独身の婦人と雇用契約を結ぶときは、結婚したときは契約を解除すると定めている。

既婚婦人の契約能力の制限は、自分の利益の為に職業に入る機会又は仕事につく機会を制限するであろう。若干の国では既婚婦人は報酬を得られる仕事につくためには夫の明示の又は暗黙の許しが必要とされている。

具体的に例を挙げれば次のとおりである。

スイス及び南阿連邦では、既婚の女子は政府の常勤官職に就くことができない。

ベルギーではある商社及び銀行は既婚の女子を雇用しない。

ベルギー、フランス、パキスタン、スイス、タイ国及び南阿連邦では、既婚の女子は夫の同意を得なければ職業に就くことができない。ベルギーでは夫が拒絶した場合には、妻は法廷に訴える権利を持つてゐる。

オーストラリアでは、繊維産業における最近の衰微につれて既婚婦人が最初に解雇された。

メキシコでは民法の規定により、女子は家庭の管理に関する義務の遂行を妨げないときにおいてのみ職業に就くことが許されている。

三、性別による報酬の差

ILOは既に同一価値の労働に対して、男女労働者に同一の報酬に関する条約(第一〇〇号)を採択しており、この原則は多数の国により認められている。男女労働者間の生産高等の差に基く賃金差は差別賃金とは考えられないがある場合には、使用者は婦人労働の総合的価値は、例えばより緊密な監督を行わなければならないこと、体力が小さいこと、婦人の雇用に関する法的又は習慣的制限、特別福利施設に対する負担又は産前産後休暇の如き特権等を考慮

に入れることにより判断されなければならないと述べている。更に、ある国では女子は男子に比較して家庭上の責任が小さいので、その賃金は当然低くなければならないという見解を持つてゐる。

例えば次のような差別が行われている。

ルクセンブルグでは一九五一年には女子の賃金を男子の賃金と比較すると、その九〇%に固定されている。

オーストラリアでは、連邦仲裁裁判所の決定によつて雇用されている婦人労働者の基礎賃金は男子の七五%に定められている。この率は第二次大戦迄は五四%であつた。

ニュージーランドでは、同一賃金法に関連して、婦人を雇用した結果として単位労働当りの生産コストが一定の明確に限定された要素によつて増加したことが明らかに示される場合には報酬率に差を設けることは職務に応じた報酬率の原則と矛盾していないということが定められている。

ブラジルの労働法では法律によつて婦人の仕事について定められた労働条件が守られるならば、婦人の最低賃金を男子の賃金よりも一五%減少することが許される。

右のように性別による報酬の相違はいくつかの国ではまだ行われている。しかし報酬が国家によつて定められる仕事の領域では、男女同一賃金の原則は次第に一層完全な承認を獲得しつつある。報酬率が団体交渉によつて決定されるところではこの状態はまだ達せられていない。しかし協定に同一報酬の規定が含まれる傾向があり、又は男女間の報酬率の相違が減少する傾向がある。

四、職業学校、技術学校その他の職業訓練施設における職業訓練を受ける機会の制限

これらの学校及び施設への入学入所の機会の不均等は、主として経済的弱者に対し、入学入所を不可能ならしめる

多額の費用が要因となっており、また女子については専門の施設が少いことが障害となつてゐる。

また選考が筆記試験のみならず、性格を判断するための面接を含んでゐるときは、たとえその目的が訓練から最も良い利益をうる事ができる者を入所入学せしめたい希望が動機となつてゐるにせよ、この面接の結果拒否されたものは人種、皮膚の色、性別又は国籍が原因で拒否されたと考えるかも知れない。

五、技能者養成における訓練を受ける機会の制限

技能者養成の場合においても、前項で述べた事があてはまるが、更に使用者の好み等のため、選考の客観性がある程度失われることとなる。また国連の婦人の地位に関する委員会のためにILOが行つた調査によると、婦人が印刷関係の技能者養成工となることを制限してゐる事例が見られた。

具体的には次のような例がある。

フィンランドを除き、女子は石版印刷業から除かれてゐる。

ナタールではインド人に対する技能者養成は家具工、印刷工、煉瓦工及び自動車修理工に限定されてゐる。東部アフリカでは技能労働者の大多数がインド人又はパキスタン人であり、技能をアフリカ人に教えることを好まない。

六、雇用の安定

完全雇用又はそれに近い状態にあるときは、昇進の平等及び入職の平等が与えられるが、不景気の時代においては特定の雇用市場に最も新しく受け入れられた労働者が先ず解雇される傾向がある。また外国人労働者も解雇が行われる際には第一にその対象となり勝ちである。例えばドミニカ共和国では一九五一年のトルシロ労働法は解雇が次の順

序により行われるべきことを規定してゐる。

- a 未婚の外人労働者
- b 既婚の外人労働者
- c ドミニカ人と結婚してゐる外人労働者
- d ドミニカ人の子女を持つ外人労働者
- e 未婚のドミニカ従業員及び次に既婚のドミニカ従業員

第四 雇用及び職業の分野における差別待遇の問題 に関する国際労働事務局の結論

国際労働事務局が差別待遇の意味をほり下げ、現在まだ行われてゐる差別待遇慣行に思を至し、雇用及び職業の分野における差別待遇を排除するためにはどのような方法乃至措置をとつたらよいかということを考え、次のような結論に達した。

国際労働総会によつて一九四四年にフィラデルフィア宣言が採択されて以来、人種、信条、或いは性別にかかわらず、すべての人に対し、機会均等の原則を完全に実施する傾向が見出される。これは世論の変革を大いに反映するものであるが、いう迄もなくこの過程は、多くの国々における雇用の好転によつて容易にされてゐるのである。完全雇用を達成し、それを持続することが雇用の平等の実現に大いに与つて力があるが、しかし、勿論、完全雇用が達成されない場合には何等の措置をも執り得ないという意味でもなく、また完全雇用が達成されてゐる場合には何

も措置を執る必要がないという意味でもない。

差別待遇が行われている場合に、之を排除し、雇用の分野において一般的に二層完全な機会均等と均等待遇を推進する目的をもつて、個々の積極政策を行うに適した領域がある。

個人はすべて、雇用に關して、機会均等及び均等待遇をうける権利を有し、その雇用には關係がないが、個人に影響する原因例えば人種、性、言語、政治上の意見、国民的出身社会的出身等を理由として、この権利を制限する措置をとることは、道徳的にいつて正しいことではないという根本原則を、政府も、使用者も、労働者もすべての者が尊重することが必要であると思われる。多くの国において、この原則を承認するにやぶさかでないであろう。しかし往々にして何等かの留保をしているが、この留保が問題なのである。

各国は之迄にこの問題について各種の経験を重ねているが、それに基いて次のような一般的な結論を引き出すことができる。

一、一般の方針

第一に、政府が労使団体と協議の上、

(1) 公正な雇用原則を推進すべきであり(即ちあらゆる人に対し差別なく雇用機会及び待遇の均等の原則を適用すべきであり)

(2) 雇用の分野におけるあらゆる現存の差別慣行を排除することを一般公共政策とするという確固たる声明を出すべきである。

右の声明には、人種、皮膚の色、性別、宗教或いは出生時の国籍による差別待遇の禁止を最低基準として附言する

ことが望ましい。

かかる政策は入職、職業訓練をうけること、報酬及び労働条件、雇用の安定、昇進及び配置転換、社会保障、労働組合及び使用者団体に加入することを含む雇用及び職業のあらゆる事項に適用されるのが望ましい。

公正な雇用政策の推進は国の義務であり、労使も差別待遇を行わない義務を有する。

国情によつては差別待遇の禁止に対して、適用除外例を設けることが有利であるかも知れないが、その例は極めて限定されるべきである。

右のように差別待遇を禁止する政策は婦人及び年少者、又は身体障害者の保護を目的とする措置、特定の雇用への入職を奨励するために執られる一時的措置等と矛盾するものでないことを明らかにしておくことが望ましい。

右のような政策の実施には世論の理解と支持を得べきである。

二、入 職

第一点は、ある国に合法的に居住している者に対しては、その者の人種、国籍、性別、皮膚の色、宗教、出生、その他を理由として差別を設けることなく、平等な入職機会を与えることである。これに關連して特別の責任が当然政府に課せられることとなり、政府は公務に従事するための差別を撤廃して模範を示すべきである。次に諸自業者を拘束する公契約に入職上の差別を設けないという条項を入れておくことである。

公共職業紹介機関が前記の理由による差別待遇を行わないこと及び公の監督をうけて運営される民間職業紹介機関もこれに倣うことも当然である。また、これらの機関が差別的條件を附した求人申込を受理しないように努めることも望ましいであろう。

民間雇用については、公平雇用の原則の適用は、労働者及び使用者の同意と協力如何に懸つてゐる。

三、職業教育及び訓練をうけること

この問題に関する根本原則は人種、性別……等を理由とする差別を設けることなくあらゆる者に対し、職業を習得し或いは雇用されるに必要な能力を改善する機会が与えられることである。

この原則の適用にあたり、政府は公共の訓練施設に入所、公の補助金又は免税の利益をうける民間施設への入所について差別を廃止する措置をとることができよう。

労使団体の協力をうることも、技能者養成等について極めて有益である。

四、報酬及び労働条件

この点に関する原則は、あらゆる労働者に対し、報酬、労働時間、その他の労働条件に関し均等待遇を与えることであり、あらゆる形態の公の雇用に適用しうる。

他の雇用については職業上の技能、資格又は経験、作業能力又は先任に直接関係しない差別待遇を禁止するための措置を労使団体の協力を得て講ずることが望ましい。

これらの措置の目的は、報酬率及びその他の労働条件を規制する労働法、労働協約及びその他の取決めにこの原則を反映せしめることである。

五、雇用の安定、昇進及び配置転換

雇用の安定に関連のある事項、あらゆる段階における昇進に関連のある事項、配置転換に関する規則とそれを適用することに関連した事項のすべてに均等待遇を適用することが根本原則であり、この原則は公私のあらゆる雇用に適用することができよう。

六、社会保障

保険制度への加入、拠出金の負担の平等、給付金受領の平等に関して區別を設けないという原則の適用には困難はないであらう。

七、労働組合又は使用者団体に加入していること

この問題に関する根本原則は、使用者団体及び労働組合は、労働者及び使用者がそれぞれの団体の利益の分配を差別なくうける権利を有することを承認すること、及びそれらの機関はこの権利に効力を与えるための措置をとるべきことである。

八、行政機関及び諮問機関

差別待遇の禁止の政策の遵守を促進する責任を持つた特別の行政機関を設けることは必要であると考えられるであらう。この行政機関は禁止されている差別待遇慣行に關する苦情の受理及び審査に當る責任が課せられることとなるかも知れない。差別待遇に關する問題の複雑さに鑑み、政策の解釈及び促進について助力する諮問機関が必要となるであらう。この諮問機関には労使団体及び特にこの問題に關係している他の機関を参加せしめることが利益である。

その機能の一つは公正雇用原則に対する一般の理解を広め、且つ出来る限り自発的にこの方針を遵守する体制を作る目的でその適用に努めることである。

第五 国際労働事務局が各国政府に発した質問書

国際労働事務局は前述の結論に基いて次の質問書を作成し、各国政府に送付してその回答を求めた。国際労働事務局は各国政府の回答を基礎として、最終の報告書を作成し、その報告書が本年六月に開催される第四〇回国際労働総会で討議される。

なお差別待遇に関する問題は第四〇回及び第四二回の国際労働総会において審議される予定である。

質問書 (抜 萃)

一、国際的文書の形式

1 国際労働総会は、差別待遇の防止並びに雇用の機会均等と雇用における均等待遇の推進に関連する国際的文書を採用すべきであると考えるか。

2 この国際的文書は、如何なる形式をとるべきであると考えるか。

二、定義及び範囲

3 (1) この国際的文書の目的のためには「差別待遇」とは、均等待遇を拒否する何等かの差別待遇であつて、単

に、(a)人種 (b)皮膚の色 (c)性 (d)言語 (e)宗教 (f)政治上若しくは他の意見 (g)国民的出身 (h)社会的出身 (i)財産 (j)出生 (k)その他の地位のみの理由にもとづくものであると定義してよいと考えるか。

(2) 「その他の地位」と列挙したが、これに加えて、何か他に挙げるべきものはないか(例、年齢或いは身体障害)

(3) 差別待遇のいずれかの理由が、特にこの定義より除かれるべきであると考えるか。

(4) 婦人、年少労働者若しくは身体障害者の特殊の必要をみたすために計画された特別措置は、それらが既存の国際的文書に反していない限りは、雇用における差別待遇に対処する措置と抵触するものではないことを明示しておくことが望ましいと考えるか。

三、公共政策の確立

(5) 雇用の分野におけるあらゆる種類の差別待遇を排除し、次にあげる諸原則に基いて、雇用の機会均等と雇用における均等待遇とを推進するために、権限ある機関が労使団体との協議の後、国内的条件に適した手続により、公共政策を確立することが望ましいと考えるか。

(a) すべての人は、公の雇用であると否と、また雇用契約によると自前で行うとを問わず、雇用に対する各自の適性に従い、その選択する職業へ入る機会を平等に有するべきである。

(b) 自己に適した職業訓練乃至職業の自由な選択を助ける見地から、職業輔導及び職業紹介施設は、あらゆる人に対し均等に門を開くべきである。

(c) 準備的訓練を必要とする種類の職業に入る機会の均等を保障するために、職業学校、職業訓練課程若しく

は徒弟、その他すべての同じ水準にある訓練施設への入学入所については、差別的な障害乃至選択があつてはならない。

(d) すべての労働者は、その性格、能力及び勤勉に応じて、雇用における昇進について均等の機会をもつべきである。

(e) 雇用の安定度に関し、或いは整理の際の解雇労働者の選択にあつて、差別待遇があるべきではない。

(f) 報酬は、質問3にあげた諸要素のいずれをも顧慮することなく定めるべきである。ここに報酬とは、通常の賃金、基本賃金若しくは最低賃金及び現金、現物をとわず、使用者より労働者に直接間接に支払われるすべての附加的報酬であつて、雇用より生ずるものを包含する。

(g) 同じ範疇で雇用されている労働者については、その雇用にかかる労働時間、休憩時間、年次有給休暇、産業安全及び保健に関する規定、福利施設及び社会保障規定に関連して、待遇はすべて均等であるべきである。

(h) 労働組合の結成、加入の権利或いは組合活動乃至団体交渉に参加する権利に関しては、如何なる差別もあるべきではない。

(附 録)

一 性別による差別待遇を禁止する条項を包含する

各種国際労働条約及び勧告

差別待遇の排除については、本文で述べた如く、国際労働総会で採択したフィラデルフィア宣言の中で強調している外、国際労働条約及び勧告で、同一賃金、職業訓練、職業紹介政策、結社の自由及び労働組合権、雇用契約、船舶所有者の責任、移民労働者の保護、外国人労働者、非本土地域関係などについて差別待遇の禁止を定めている。

性別による差別待遇の排除について、国際労働条約及び勧告でとられている措置は次のとおりである。

- 1 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬を支払うべきことを条約で定め、勧告で補足している。
- 2 男女労働者は、すべての技術学校及び職業学校に入学する平等の権利を有し、職業訓練施設を平等に利用する機会を与えられるべきことを勧告している。
- 3 労働者を職業紹介する場合には、性別を理由として求職者に対して不当な差別をしてはならないことを勧告している。
- 4 移民労働者に対し自国民に適用するところと劣らない待遇を、労働条件、社会保障などについて与えるべきことを条約で定め、勧告で更に一層広い分野で同等の待遇を与えるべきことを定めている。
- 5 非本土地域においてその地域の労働者に対し、労働立法、労働協約、労働条件などについて、性別による差別待遇がなされてはならないと条約で定め、勧告で補足している。

次に性別による差別待遇の禁止に関する国際労働条約及び勧告（抜萃）を掲げる。

（一）同一の報酬

1. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する条約（一九五二年採択）

第一条

この条約の適用上

（a）「報酬」とは、金銭であると現物であるとを問わず、直接又は間接に使用者が労働者に支払うべき通常の、基本の、又は最低の賃金又は俸給及び、一切の追加的報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む。

（b）「同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬」とは、性別による差別待遇なしに定められる報酬率をいう。

第二条

1 加盟国は、報酬率を決定するため行われている方法に適した手段によつて、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の全労働者に対する適用を促進し、且つ、この方法と両立する限り、その適用を確保しなければならない。

2 この原則は、次のいずれかの手段によつて適用することができる。

（a）国内の法令

（b）法令によつて設立され又は承認された賃金決定制度

（c）使用者と労働者との間の労働協約

（d）前記の各種手段の組合せ

第三条

1 仕上げるべき仕事に基く職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合には、この客観的評価を促進する措置を執らなければならない。

2 この評価において従うべき方法は、報酬率の決定に対して責任を負う機関が決定することができる。この報酬率が労働協約によつて決定される場合には、その当事者が決定することができる。

3 仕上げるべき仕事について前記の客観的評価が決定する差異に、性別にかかわらず、対応する労働者間の賃金較差は、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に反するものと考えてはならない。

第四条

加盟国は、この条約の規定を実施するため関係のある使用者及び労働者の団体と適宜協力しなければならない。

2. 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬に関する勧告（一九五二年採択）

1 関係のある労働者団体又は、このような団体が存在しない場合には関係のある労働者と協議の上、次の目的のため適当な措置を執るべきである。

（a）同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を中央行政機関のすべての職員に対して適用することを確保すること。

（b）邦、州又は県の行政機関が報酬率に関して管轄権を有する場合には、これらの機関の職員に対する前記の原則の適用を奨励すること。

2 関係のある使用者及び労働者の団体と協議の上、その報酬率が特に次の事項に関して法令による規制又は公

の監督に服している職業で1に掲げる以外のすべての職業に対し、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を適用することをできるだけすみやかに確保するため適当な措置を執るべきである。

(a) その最低賃金率又はその他の賃金率が公の機関の下で決定される産業及びサービスにおける最低賃金率又はその他の賃金率の確定

(b) 公の所有又は監督のもとに運営される産業及び企業

(c) 適当な場合には、公契約の条項に従つて施行される事業

3 (1) 報酬率を決定するため用いられている方法に鑑みて適当な場合には、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の一般的適用に関する規定を立法によつて設けるべきである。

(2) 権限のある公の機関は、使用者及び労働者が前記の法律上の要件に関して充分に知らされ、且つ適当な場合には、その適用に関して助言を与えられることを確保するため、すべての必要且つ適当な措置を執るべきである。

4 関係のある労働者及び使用者の団体が存在する場合には、それらの団体と協議の上、1、2又3の適用を受ける業務に関して、同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を直ちに実施することが可能であると認められない場合には、次に掲げる手段によつて前記の原則の漸進的適用に関する適当な規定をできるだけすみやかに設け又は設けさせるべきである。

(a) 同一価値の労働に対する男子の報酬率と女子の報酬率との間の較差を減少すること。

(b) 加給制度が実施されている場合には、同一価値の労働を仕上げる男女労働者に同一の加給を与えること。

5 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則に従つて報酬率を決定することを容易にする目的に

鑑みて適当な場合には、加盟国は、関係のある使用者及び労働者の団体と合意の上労働者の性別にかかわらずい職務分類を行うため、職務分析又はその他の手続によつて、仕上げるべき仕事の客観的評価の方法を確立し又はその確立を奨励すべきである。前記の方法は、この条約の第二条の規定に従つて適用すべきである。

6 同一価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則の適用を容易にするため、必要な場合には、次の手段によつて女子労働者の生産能率を高めるため適当な措置を執るべきである。

(a) 男女労働者が職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関して同一の又は同等の便宜を享受することを確認すること。

(b) 職業指導、雇用相談、職業訓練及び職業紹介に関する便宜の利用を女子に奨励するため適当な措置を執ること。

(c) 女子労働者、特に扶養家族を持つものの必要を満たす福祉社会施設を設け、且つ、一般公共基金又は、性別にかかわらず労働者について支払われる支払金によつて支弁される社会保障若しくは産業福祉基金によつて前記の便宜の費用が負担されること。

(d) 女子の健康及び福祉に関する国際規約及び国内の法令の規定に抵触することなしに、業務及び地位に就くことに關しての男女労働者の平等を促進すること。

7 同一の価値の労働に対して男女労働者に同一の報酬の原則を実施すべきであると考えられる理由に関する一般の理解を促進するためあらゆる努力を払うべきである。

8 この原則の適用を促進するため望ましいと考えられる調査を行うべきである。

(二) 職業訓練

イ、職業訓練に関する勸告（一九三九年採択）

第四部 技術及び職業教育

10 (1) 男女労働者は、すべての技術及び職業学校に入学する平等の権利を有しなければならない。但し婦人及び少女は、保健のため法律上禁止される作業に継続的に従事することを要求されないものとし、尤も訓練のためかかる作業に短期間従事することは許されるものとする。

(2) 婦人及び少女が主として使用される職業（家庭的職業及び家事的労務を含む）のために、技術及び職業訓練に関する適当な施設を設けなければならない。

第七部 証明書及び交換

16 (1) 一定の職業のための技術及び職業訓練の修了試験に必要な資格は、画一的にこれを定め、且つ右試験の結果として発せられる証明書は、全国を通じて承認されなければならない。

(2) 使用者及び労働者の職業的団体が右の試験の管理において権限のある機関を援助することが望ましい。

(3) 男子及び女子は、同一の学科の完了において同一の証明書又は免状を受ける平等の権利を有しなければならない。

ロ、身体障害者を含む成年者の職業訓練に関する勸告（一九五〇年採択）

訓練の範囲

8 女子も男子と同様に成年者のための訓練施設を利用する機会を与えられるべきである。

(三) 職業紹介政策

職業安定組織の構成に関する勸告（一九四八年採択）

Ⅰ 雇用市場情報

5 職業安定組織は、次に関する資料を含む雇用市場情報を蒐集しなければならない。

- (a) 現在及び将来における労働の必要量（必要な労働者の産業別、職業別又は地区別の数及び種類を含む。）
- (b) 現在及び将来における労働の供給量（労働者の数、年齢、性別、熟練度、職業、産業及び居住地並びに求職者の数、居住地及び特徴に関する詳細を含む）

Ⅱ 労働者の紹介

12 職業安定機関は

(a) (b) 略

(c) 労働者を職業に紹介するに当って、民族、人種、性別、信仰を理由として、求職者に対して不当な差別をしてはならない。

(四) 移民労働者

イ、移民労働者に関する条約（改正）（一九四九年採択）

第六 条

1 この条約を実施する各加盟国は、次の事項に関し、自国民に適用するところに劣らない待遇をその領域内に

において、国籍、人種、宗教又は性に関する差別なく、合法的に入移民に適用することを約する。

(a) かかる事項が国内の法令若しくは規則により規律され又は行政機関の統制の下にある限り、

(i) 報酬（報酬の一部を成す家族手当）、労働時間、超過時間の措置、有給休暇、家庭労働に関する制限、雇傭のための最低年齢、待弟及び訓練、婦人労働並びに年少者労働

(ii) 労働組合の組合員資格及び団体交渉の利益の享受

(iii) 宿泊設備

(b) 社会保障（即ち、業務上の傷害、母性、疾病、廢疾、老齡、死亡、失業及び家族責任並びに国内の法令若しくは規則により社会保障制度の適用をうけるその他の事故に関する法規）、尤も次の制限をうけるものとする。

(i) 既に取得した権利及び取得の中途にある権利の保全のため適當の取極をすることができる。

(ii) 入移民国の国内の法令又は規則は、全部公の基金から支払われる給付若しくはその一部に関する特別の措置、又は通常の年金の支給のために規定される離出金条件を具備しない者に支払われる手当に関する特別の措置を規定することができる。

(c) 使用される者に関し支払われるべき雇傭税、租税又は離出金

(d) この条約に掲げられる事項に関する法律上の手続

四、移民労働者に関する勸告（改正）（一九四九年採択）

（勸告の附録）（条文中の括弧内は主として永久的移民に関する）

避難民及び移動者の移民を含む労働のための一時的及び永久的移民に関する模範協定

第十七条（均等待遇）

1 入移民領域の権限ある機関は、移民（及びその家族）に対し、かれらが従事しうる雇用について、法律上又は管理上の規定又は労働協約により、内国人に与えられるものに劣らない待遇を与えるものとする。

2 かかる均等の待遇は、国籍、人種、宗教又は性による差別なく、合法的に入移民領域内にある移民に、次にかかげる事項について、適用されるものとする。

(a) かかる事項が法令及び規則に規定され又は管理機関の監督をうける限り、

(i) 報酬（若し報酬の一部をなすときは家族手当を含む）、労働時間、週休日、超過労働協定、有給休日、その他家内労働の制限、最低年齢規定、婦人労働及び年少者の労働を含む雇用に関する規定

(ii) 労働組合の組合員資格及び団体交渉の利益の享受

(iii) 入移民国人の不利とならぬ限り、学校、徒弟及び職業又は技術訓練の課程又は学校に入ること。

(iv) 娯楽及び厚生措置

(b) 被用者に関し支払われるべき雇傭税、賦課金又は離出金

(c) 衛生、安全及び医的援助

(d) この協定に掲げられる問題についての法律上の手続

四、非本土地域関係

イ、非本土地域における社会政策（非本土地域）に関する条約（一九四七年採択）

第六部 人種、皮膚の色、性別、信教、部落組合加入又は労働組合加入により差別をしないこと

第十八条

1 次に掲げる事項に関し人種、皮膚の色、性別、信教、部落組合加入及び労働組合加入の故を以て労働者に対し差別待遇をなすことを廃止することは、本政策の目的でなければならない。

(a) 当該地域内に於て合法的に居住し、又は労働するすべての労働者に対し平等的な経済的取扱をなすことを規定する労働立法及び労働協約

(b) 公私の労務に雇用され得ること

(c) 就業及び昇進の条件

(d) 職業教育を受ける機会

(e) 労働条件

(f) 衛生、安全及び福祉に対する措置

(g) 訓練

(h) 労働協約の交渉における参加

(i) 本土地域において同一価値の労働に対する同一賃金の原則が承認されている程度で同一の作業又は企業に於てこの原則によつて決定されるべき賃金率

2 前項(i)の規定に従う条件の下に、低賃金労働者に適用される賃金率を引上げることにより、人種、性別、信教、部落組合加入又は労働組合加入に基因する賃金率の現在差額を少くするあらゆる実行可能な措置を講じなければならない。

3 一地域内の労働者が他の地域に於ける労務に雇用される場合には、その賃金以外に、家庭を離れての雇用に基く労働者自身及び家族の妥当な出費をまかなう為に現金又は実物による給付を支給することができる。

4 上記の諸規定は、権限ある機関が母体の保護並びに婦人労働者の衛生、安全及び福祉を確保するに必要であり且つ望ましいと考える様な措置を執ることを妨げるものであつてはならない。

ロ、屬地における社会政策の最低基準に関する勸告(一九四四年採択)

(勸告の附録) 第二部 最低基準

第八章 婦人の雇用

第二十九条

地方的事情を充分に考慮して、婦人に次のことを確保するために適當であり且つ実行しうる措置を講ずることは、すべての権限ある機関の社会政策の一目標でなければならない。一般教育、職業訓練及び雇用の適當な機会、母性の保護を含む身体的に有害な労働条件及び経済的搾取に対する保障、特殊の形態の搾取に対する保護並びに報酬及びその他の労働条件に関する男女間の公平にして均等な待遇。

ハ、屬地における社会政策の最低基準に関する勸告(補足的規定)(一九四五年採択)

(勸告の附録) 第一部 賃金及び貯金

第六一条

1 同一の作業及び企業における同一価値の労働に対する同一賃金の原則を有効に確立すること並びに雇用及び昇給の機会並びに賃金率に関し人種、宗教又は性別により労働者に差別待遇を行うことを防止することは、政策の目標でなければならない。

- 2 低賃金労働者に適用する率を引上げることにより、人種、宗教又は性別による差別待遇に基因する賃金率の現在の差等を減少させるため、すべての実行し得る措置を講じなければならない。
- 3 属地以外より労務のために雇入れる労働者に対しては、その家庭より離れる雇用から招来する合理的な個人又は家族の費用に充当するため附加的給与を与えることができる。

二 性別による差別待遇の禁止に関するわが國の現状

(一) 性別による差別待遇の禁止に関する憲法の規定

わが國では日本国憲法第十四条第一項で「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、経済的又は社会的關係において、差別されない。」と定めて性別による差別待遇を禁止している。

旧憲法下では性別による差別が行われていたが、新憲法は一切の差別を廃し、徹底的な平等を具現しようとしている。

性別による政治的差別の禁止は、広く國政に参与する上での権利の不平等を禁止するものであり、國務に参加する權利又は公職に就き得る資格が平等なるべきことが要求される。即ち、官公吏の任用資格、家庭裁判所の調停委員の職に就く資格などの平等がこれにあたる。性別による経済的差別の禁止は國民の經濟生活の面における法の下での平等を要求しており、例えば男女の最低賃金について差別することは禁止される。又性別による社会的差別は人の社会生

活における均等ならざる取扱であり、例えば教育を受ける権利も平等でなければならない。

なお憲法の規定は、最高裁判所が一切の法律、命令、規則又は処分が憲法に適合するかしないかを決定する権限を有する旨を定めた規定によつて保障されている。

(二) 性別による差別待遇の禁止に関する法令の規定

賃金については、労働基準法第四条で、

「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」と定め、賃金についての性別による差別待遇を禁止している。このために違反して、使用者が女子なるが故に、賃金について男子と差別的取扱をした場合には、労働基準法第一一九条第一号で六箇月以下の懲役又は五千円以下の罰金に処せられる。

男女同一賃金の原則は船員の労働關係にも適用がある。

労働条件については労働基準法第三条で、賃金、労働時間その他の労働条件についての差別待遇を禁止しているが、そこでとりあげているのは国籍、信条、又は社会的身分を理由とする差別待遇の禁止である。

職業紹介、職業補導等については職業安定法第三条で、

「何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的、身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業補導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めある場合は、この限りでない。」と定められ、この規定に基づいて、職業安定法施行規則第三条第一項では、

「公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、面接、指導、紹介等の業務について、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱をしてはならない。」

と定められ、職業紹介、職業補導を行う者が性別によつて、差別待遇をすることを禁止している。

又労働組合法第五条第二項で

「労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

一 三 略

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。
五 九 略」

と定められ、労働組合の規約には、性別によつて労働組合の組合員たる資格を奪われない旨の規定を必ず含ませなければならぬ。之によつて、女子であるからといつて、労働組合に加入する権利がないものとされることもないし、又労働組合の組合員たる身分を失うこともないのであるが、若し、性別によつて差別待遇をしてはならない旨の規定が労働組合の規約になれば、その労働組合は労働組合法及び労働関係調整法に規定する手続に参与する資格を有せず又これらの法律に規定する救済が与えられない。但し、この場合、勿論個々の労働者に対する保護は与えられる。

国家公務員法第二十七条で、平等取扱の原則について、

「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、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三八条第五号（欠格条項に関する規定）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。」と定めている。この定め違反して差別をした者は、同法第一〇九条第七号で一年以下の懲役又は三

万円以下の罰金に処される。

この定めに基づいて、人事院規則で、平等取扱の原則の規定に違反して、性別を理由として、職員任免を行つてはならないし、又職員を降任したり、その他職員に対して不利益な処分をしてはならないと定めている。

地方公務員についても、地方公務員法第一三条で、前述の国家公務員法に規定される平等取扱の原則と同趣旨の原則が規定され、この規定に違反して差別した者は、一年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処せられる。

(三) 労働協約又は就業規則における性別による差別待遇の禁止規定

イ、労働協約における性別による差別待遇の禁止規定

賃金については、前述の如く性別による差別待遇の禁止について、労働基準法に定められているが、労働協約には性別による差別待遇についてどのように定められているかをみると、一六二の労働協約について昭和三十年一月に労働省婦人少年局で調査した結果によれば、

性別によつて賃金に差別をしないものとするもの（労働基準法第四条と同趣旨）、性別によつて差別しない、女子であることを理由として不利益な取扱をしない、又は性別などを理由に労働条件に関して差別的取扱をしないと規定しているものなどがあり、後者の場合は賃金を含めて労働条件について差別しない趣旨と思われる。

例一 賃金は組合員の職務、能率、経験、勤続、勤怠等を主とし、経済状況を考慮して定め、単に性別、組合員、非組合員の別によつて差別しない（電気機械器具製造業）

例二 会社は従業員に対しては国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として労働条件について差別的取扱いをしない（鉱業）

例三 会社は女子及ば年少者であることのみを理由として不利益を与えない（運輸業）

ロ 就業規則における性別による差別待遇の禁止規定

昭和三十一年一月に労働省婦人少年局で就業規則二四〇について性別による差別待遇の禁止に関する規定の調査をしたところ、就業規則がこれについて規定している。状況をその内容によってわけてみると、

- (1) 賃金について差別しないとするもの
- (2) 労働条件又は職場生活において差別しないとするもの
- (3) 単に差別的取扱をしないとするものとなつてゐる。

例一 社員は女子であることを理由として賃金について男子と差別的待遇を受けることはない。（N油脂）

例二 従業員は、その信条又は社会的身分、門地又は性別を理由として職場生活において差別的待遇をうけることはない。（M電気）

例三 従業員は、性別、人種、宗教、政治的信条その他の理由で差別的取扱を受けることはない。（S化学）

例四 労働基準法第四条の施行状況

労働省婦人少年局が昭和三〇年における法第四条の違反事例四八件について分析したところ、違反の内容は、雇入れの際、業務が同一であり、能力も同一であるにも拘らず初任給を差別していたものが最も多く、各種手当（例、精動手当物価手当等）について、正当な支給基準によらず男子のみに支給し、又はその金額に差を設けていたものがこれに次いでいる。差別的取扱の理由としては、一般的、平均的に、女子が男子に比し、労働能率が低いとか、労働時

間が短いとか、扶養家族が少いとか、あるいは女子は男子と違って危険な仕事をしていないとかというようなものがあげられている。

昭和三十一年五月三十日印刷
昭和三十一年六月五日発行

雇用及び職業の分野における
性別による差別待遇について

編集者
発行人

東京都千代田区大手町一の七
労働省 婦人少年局

印刷所

東京都中央区入船町二の三
永井印刷工業株式会社