婦労 8-15
別外 NO 58

1部のみ

性差別に関する指針

—アメリカ平等雇用機会委員会—

1972年3月31日

労働省婦人少年局

㊟の井小園

目　　次

まえがき

第1604節1　一般原則 …… 1

第1604節2　特別職業資格としての性 …… 1

第1604節3　男女別の昇進ライン及び先任権制度 …… 3

第1604節4　既婚女子に対する差別 …… 4

第1604節5　求人広告 …… 5

第1604節6　職業紹介機関 …… 5

第1604節7　性別に関する雇用前調査 …… 5

第1604節8　第7章と同一賃金法との関係 …… 6

第1604節9　付加給付 …… 6

第1604節10　妊娠及び出産に関する雇用方針 …… 7

まえがき

１９６４年の公民権法第７篇第７１３節(b)の付与する権限により、平等雇用委員会はここに連邦法典第２９部第１４章第１６０４節を改正する。この"性差別に関する指針"は、１９６５年１２月２日に平等雇用委員会が発表した"性差別に関する指針"及びそれに対する、すべての修正にとって代るものであり、それらをさらに敷衍したものである。その内容は説明的なものであるから、規則作成、一般参加の機会、効力発生日の遅延に関する予告を要求する行政手続法の規定は適用しない。この指針は現在審理中の、もしくは今後委員会に提起される、訴え及び事件に適用される。

第１６０４節１　一　般　原　則

(a)　１６０４の部において"使用者"に関して述べてある原則は使用者に適用されるのみならず、労働団体及び職業紹介機関の行動ないしは行動の欠除が雇用機会に不利な影響を及ぼす限りにおいて、これら団体及び機関にも適用される。

(b)　委員会の従前の発表に述べられた見解がここに述べる見解と相違する範囲において、これら従前の見解は無効とする。

(c)　委員会は今後とも性差別に関する特定の問題について問題ごとに審議を行う。

第１６０４節２　特別職業資格（Bona Fide Occupational Qualification）としての性

(a)　委員会は性に関する特別職業資格の例外は狭義に解釈すべきものと考える。"男子の仕事""女子の仕事"というレッテルは雇用機会を不必要に女子または男子に対して拒否することとなる。

(1)　委員会は次のような場合は特別職業資格の例外を適用する正当な理由があるとは考えない。

(i)　男子との比較からみた女子一般の雇用上の特質についての仮定に基づいて性の故に女子の雇い入れを拒否する場合。例えば、女子の転職率が男子より高いという仮定など。

(ii)　画一化された男女の特質づけに基づいて個人の雇い入れを拒否する場合。この場合の画一化とは、例えば男子は復雑な器具の組立ての能力が劣るとか、女子は強引なセールスの能力が劣る、などである。無差別の原則は、個人が個人の能力に基づいて考慮されることを要求する。個人がその

個人が属する集団の一般的特質に基づいて考慮されてはならないのである。

(iii) 働く同僚、使用者、顧客または依頼人の好みの故に個人の雇い入れを拒否する場合。但し以下の(2)に該当する場合は例外とする。

(2) 真実性のためにそれが必要な場合は、委員会は性を特別職業資格と考える。

例―俳優、女優

(b) 性を考慮した雇用に関する州法の効果

(1) 多くの州は女子の雇用に関する法律又は政令を設けている。これらの法律の中には女子の雇用を禁止又は制限するものがある。例えば、一定の職業に就くことについて、一定限度を超える重量物の持ち上げや運搬を必要とする仕事に就くことについて、夜間の一定時間の就業について、一日または一週につき一定時間以上の就業について、産前産後の一定期間の就業について、禁止または制限するものである。委員会はこのような法律や規則は女性個人の能力や好みを考慮に入れないものであり、したがって性に基づく差別であるとの見解をとる。委員会はこのような法律や規則は1964年の公民権法第7篇に抵触し、同法により無効であるとの結論に達した。したがってこのような法律は従来の雇用慣行を弁護する根拠にはならず、また特別職業資格の例外を適用する根拠ともみなされない。

(2) 年少者の雇用に関して性差別のある州法及び規則について、委員会はこれらの法律が一方の性に対してより強度の制限を加えるものであるかぎりにおいて、これは第7篇に抵触し無効であるとの結論に達した。したがって、一方の性の年少者の雇用に関する制限が他方の性の年少者に対する制限以上のものである場合、このような制限は従来の違法な雇用慣行を弁護する根拠とはならず、また特別職業資格の例外を適用する根拠ともみなされない。

(3) いくつかの州は女子従業員に対する最低賃金及び超過勤務特別手当

の支給を要求している。以下の場合、使用者は違法な雇用行為を行ったものとみなされる。

(i) 州法の定める最低賃金及び超過勤務特別手当の支給を回避するために、女子の求職者又は従業員に対して雇い入れを拒否するか、もしくはその他の方法でこれら女子の雇用機会を阻害したとき。又は、

(ii) 男子従業員にも同じ利益を与えないとき。

(4) 性を考慮した雇用関係の州法には、このほか女子に対して特別の休息・食事時間を与えること、あるいは設備を設けることを要求しているものもあるが、このような利益を男女の一方にだけ与えることは第7篇違反である。以下の場合使用者は違法な雇用行為を行ったものとみなされる。

(i) 以上の利益を与えることを回避するために、女子の求職者又は従業員に対して雇い入れを拒否するか、もしくはその他の方法でこれら女子の雇用機会を阻害したとき。又は

(ii) 男子従業員にも同じ利益を与えないとき。使用者が事業遂行上の必要から男子に対しても女子に対してもこれらの利益をあたえ得ないことを証明することができるならば、この使用者に関しては州法は第7篇に抵触し無効である。この場合は、使用者は男女のいずれに対してもこのような利益を与えてはならない。

(5) 若干の州は男女の従業員に別々の休憩室を設けるべきことを定めている。使用者がそのような休憩室を設けることを回避するために、求職者又は従業員に対し雇い入れを拒否するか、もしくはその他の方法でこの人々の雇用機会を阻害することがあれば、その使用者は違法な雇用行為を行ったものとみなされる。

第1604節3　男女別の昇進ライン及び先任権制度

(a) ある仕事を"男子の"仕事又は"女子の"仕事と分類し、もしくは男

女別の昇進ラインや先任権リストを設け、これが従業員に不利益を及ぼしている場合は、この仕事に関して性が特別職業資格である場合以外は、これは違法な雇用行為である。したがって次のようなことが起るような仕事の分類をする雇用行為は違法である。

(1) "男子の"仕事と定められた仕事や"男子の"昇進ラインに属する仕事に女子は志願することができない。又その逆も同じ。

(2) 一時解雇を予定された男子は"女子の"先任権リストにある勤続期間のより短い女子の代りになることができない。又その逆も同じ。

(b) "軽"労働と"重"労働を区別する先任権制度又は昇進ラインを設けている場合、もしそれが男女別分類の偽装した形として働くならば、あるいはもし、女子(又は男子)に当然できると思われる仕事への女子(又は男子)の昇進にいわれのない障害となるならば、これは違法な雇用行為である。

第1604節4 既婚女子に対する差別

(a) 委員会は、既婚女子の雇用を禁止又は制限する規則を使用者が設けており、これが既婚男子には適用されないものである場合、これは公民権法第7篇の禁止する性差別であると決定した。この規則がすべての女子を対象とするものでなく、既婚女子だけを対象とするものであるということは、ここでは関係がない。この規則の適用に性が一要素となっている以上、その適用は性による差別とみなされる。

(b) ある事情のもとでは以上のような規則は第7篇第703節(e)(1)の意味する範囲で正当とみなされうることがあるかもしれない。しかしこの問題に関してここでは次の点を指摘するにとどめる。すなわち、特別職業資格としての性は特定の仕事に必要な特殊な条件に基づいて認められねばならないものであり、労働の広がりが望ましいなどといった一般原則に基づいて認められるべ

きものではない、ということである。

第１６０４節５　求　人　広　告

その仕事に性が特別職業資格でないかぎり、求人広告に性別優先順位の指定、性による制限、性の指定、性差別を記すことは第７篇違反である。"男子""女子"と見出しをつけるなど性別に分けた欄に広告を載せることは、性別優先順位の指定、性による制限、性の指定、性差別の表現とみなされる。

第１６０４節６　職　業　紹　介　機　関

(a)　公民権法第７０３節(b)は、いかなる個人に対しても職業紹介機関が性を理由に差別をすることは違法であると特に述べている。男女のいずれかのみを取扱う民間職業紹介機関は違法な雇用行為を行うものであると委員会は決定した。ただし、性を特別職業資格とする特定の仕事のためにのみ労働者の供給を行う場合はこの限りでない。

(b)　職業紹介機関が違法な性の指定のある求人申込を受け、この性の指定が特別職業資格に基づくものでないことを知りながら求人に応じて労働者をあっせんした場合は、職業紹介機関は求人申込をした使用者と同様に責任を問われることとなる。しかし、もし職業紹介機関が特別職業資格についての使用者の主張に根拠がないと信じる理由をもたず、又その機関がそのような求人申込の条件について記録を作成し委員会に提供するならば、使用者についての決定とは無関係に、この職業紹介機関は法に違反したものとはみなされない。なお、この記録には、使用者の名称、仕事の内容の説明、及び使用者が特別職業資格を主張する根拠が記されねばならない。

(c)　職業紹介機関は性差別に関する委員会の意見及び決定について、常によく知っていなければならない。

第１６０４節７　性別に関する雇用前調査

求職者に対する雇用前調査で"男子＿＿＿＿、女子＿＿＿＿"の別又は"Mr, Mrs, Miss"の別を問うのは、これが差別を目的にした質問でなければ許される。将来の雇用に結びつく雇用前調査が直接間接に性による制限、性の指定、性差別を表明する場合は、このような調査は違法である。ただし、特別職業資格に基づく場合はこの限りでない。

第１６０４節８　第７篇と同一賃金法との関係

(a)　第７篇の規定する性差別の禁止が対象とする労働者の範囲は、第７篇の規定する他の禁止事項の対象労働者の範囲と同一であり、第７０３節(h)により公正労働基準法の対象とする労働者の範囲に限定されることはない。

(b)　第７０３節(h)により、第７篇に基づく事件の審理にさいして、同一賃金法に基づく抗弁が提起され得る。

(c)　上記の抗弁が提起された場合は、委員会は労働省賃金時間局長の解釈を考慮にいれるが、これに拘束されることはない。

第１６０４節９　付　加　給　付

(a)　ここでいう"付加給付"には、医療、入院、事故、生命保険、退職等にかかる給付のほか利益配当、特別手当、休暇、その他の雇用条件及び特典が含まれる。

(b)　使用者が付加給付に関して男子と女子を差別することは違法な雇用行為である。

(c)　労働者及びその配偶者と子に与えられる付加給付の支給条件を、その労働者が"世帯主"又は家族の"主たる働き手"であることとした場合、給付は男子労働者とその家族だけに与えられることとなりかねない。このような条件をつけることは女子労働者の権利を差別的に阻害し、しかも"世帯主"又は"主な働き手"という立場は仕事の成績と何ら関係ないのであるか

ら、付加給付に対するこのような条件づけは、他に反証のないかぎり、法の規定する性差別禁止の違反となる。

(d) 使用者が男子労働者の妻や子に付加給付を与え、同じ給付を女子労働者の夫や子には与えない場合、もしくは男子労働者の妻に与える給付を女子労働者には与えない場合、又は女子労働者の夫に与える給付を男子労働者には与えない場合、これらの措置はすべて違法な雇用行為である。この種の違法行為の例としては、男子労働者の妻は出産手当を受けるのに、女子労働者にはそのような給付がないという場合があげられる。

(e) 付加給付に関する性差別のけん疑に対して、男女の一方に対する付加給付のコストが他方に対するコストより大きいことを主張することは、第7篇に基づく抗弁とはならない。

(f) 使用者が設ける年金制度又は退職制度の中に、男女によって異る任意的又は強制的退職年令が定められている場合、もしくは男女によって給付額に差が設けられている場合、これらの雇用行為は違法である。一定の現職労働者に対する任意退職年令に関して格差の段階的解消を指示した１９６８年９月１３日の総務会声明はここに撤回する。

第１６０４節１０　妊娠及び出産に関する雇用方針

(a) 妊娠の理由で求職者又は従業員を雇用から閉め出す雇用方針又は慣行は、成文化されていると否とを問わず、他に反証のない限りすべて第７章違反である。

(b) 妊娠、流産、妊娠中絶、出産及びそれらの予後療養を主原因又は副次的原因とする労働不能は、仕事との関係においては一時的労働不能であり、したがって雇用との関係で利用しうる健康保険、一時的労働不能保険、又は病気休暇制度により一時的労働不能のケースとして扱われるべきである。

休暇の開始及び期間、休暇の延長、先任権、付加給付と特典、職場復帰、健康保険、一時的労働不能保険又は休暇制度による給付等の事項に関する雇用方針ないしは慣行は、成文化されていると否とを問わず、すべて他の一時的労働不能に適用されるのと同じ条件で妊娠や出産による労働不能にも適用されるべきである。

(c) 一時的に労働不能となった労働者が休暇を十分に又は全く与えない雇用方針が原因で離職した場合、もしそれが男女労働者の一方に他方とは全く異る影響を及ぼし、しかもそれが事業遂行上絶対必要と認められないならば、このような離職は法違反である。

（労働省婦人少年局婦人労働課・訳）