

雇用における男女平等の 判断基準の考え方について

昭和57年 5 月

男女平等問題専門家会議

受付
57.5.10

昭和 5 7 年 5 月 8 日

労働大臣

初 村 滝 一 郎 殿

石	原	一	子
入	江		稔
小	野		功
鍛	治	千 鶴	子
金	森	ト シ	エ
笹	本	六	朗
塩	本	順	子
多	田	と よ	子
館	脇	匡	雄
田	辺	照	子
松	田	保	彦
松	本	惟	子
○三	淵	嘉	子
山	野	和	子
和	田	勝	美

(○印は座長、5 0 音順)

男女平等問題専門家会議は、昭和 5 4 年 1 2 月に発足して以来、雇用における男女平等とは何かを判断する基準の考え方について調査研究を行ってきたが、このたびその結果をとりまとめたので報告する。

目 次

I	雇用における男女平等について	1
II	雇用における男女異なる取扱いの現状	3
1	企業の雇用管理において	3
2	法律制度において	5
III	雇用における男女平等の判断基準の考え方	6
1	企業の雇用管理に関して	6
2	法律制度に関して	8
IV	雇用における男女平等を確保するために	9
1	雇用管理の改善	9
2	法律制度の整備	9
3	労働環境、社会環境等の整備	10

附 属 資 料

I 雇用における男女平等について

- (1) 我が国の女子雇用労働者は1,391万人、全雇用労働者の3分の1を占めており、経済社会の維持向上は、今や女子労働者の存在を抜きにしては考えられなくなっている。また、女子のライフサイクルの変化を反映して女子労働者の中でも既婚者の増加が著しく、その3分の2を占め、平均年齢、平均勤続年数も伸長し、女子にとって職業生活の意義はますます大きくなっている。しかし、現実の職場においては、女子がその能力を十分発揮し、それに応じた待遇を受ける条件が必ずしも整備されているとはいえず、女子の就労意欲の高まりとともに、そのような状況を改善し、雇用における男女平等を実現することを求める動きが強まっている。

一方、国際的な状況をもても、1975年の国際婦人年を契機として男女平等の実現を目指す動きが強まり、それは、「世界行動計画」(1975年)、「ILO行動計画」(同)、「国連婦人の10年後半期行動プログラム」(1980年)など、国連婦人の10年(1976年～1985年)に各国がとるべき行動指針の策定とともに、「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(1979年採択、1981年発効)へと結実をみるに至っている。これら一連の国際文書において、雇用における男女平等の実現は、もっとも大きな柱の一つとして取り上げられているところである。

このような内外の情勢を考慮に入れると、我が国としても、雇用における男女平等をできるだけ早く実現することが必要である。

- (2)① 我が国においては、憲法で男女平等の原則がうたわれており、女子に対する性別を理由とする差別待遇は、民法第90条の公序良俗に反する法律行為に当たるとして、これを無効とする判決が出されている。また、社会的にも、男女平等という基本的な原則及び雇用の場におけるその実現の必要性は一般的に認められているところであり、特に賃金については、労働基準法において同一労働同一賃金の原則が定められ、女子であることを理由として男子と差別的取扱いをすることが禁止されている。

② しかしながら、賃金以外については男女平等を定める明文の規定がなく、雇用の場における男女平等とはどのような姿かについて社会一般のコンセンサスが形成されているとはいえない状況にある。男女異なる取扱いの中にも、その背景にある理由により社会的に妥当性が認められる場合と認められない場合とがあり、したがって、その判断基準を明らかにすることは男女平等を実現するために極めて重要である。

(3)① 雇用における男女平等を実現するということは、雇用における各種の機会——雇用の場を得る機会、職場においていろいろな仕事に就く機会、昇進昇格の機会、教育訓練を受ける機会等——が男女を問わず等しく確保される状況、すなわち、機会の均等を確保し、個々人の意欲と能力に応じた平等待遇を実現することであり、男女同数を採用すること、管理職の半数は女子とすることなどの枠を当初から設定するような、結果の平等を志向するものではない。

② 機会の均等及び待遇の平等を目指す際にも、女子が妊娠出産機能という男子にない機能を有していることを考慮に入れなければならない、この差異を無視して単に男女を全く同一に扱うこと——形式的平等——を志向することは適当ではない。このような男女の本来的な差異を考慮に入れ、そこから生ずる労働の在り方の差異を踏まえた平等——実質的平等——を目指すことが必要である。

③ また、我が国の女子労働者の就業の実態、社会の意識、慣行、労働環境、社会環境などを考慮に入れると、男女の本来的差異以外の事由が女子の労働の在り方に影響を与えている場合があることも否定できない。この点を考慮に入れた男女異なる取扱いも経過的にはやむを得ない場合があると考えられる。

④ 現時点においては、男女の本来的な差異を考慮する場合及び現状を考慮に入れ経過的にやむを得ない場合を除いては、男女に等しい機会と待遇が確保されることが必要である。したがって、それを判断するに当たっての基準を示すことは、実質的平等の実現にとって不可欠の要素である。

- (4) 本専門家会議においては、このような視点から、その点について昭和54年12月以来審議を重ねてきたが、今日の時代的背景の下での男女平等の姿については本専門家会議においても様々な意見が出され、したがって、本報告は、現時点での判断基準として可能な範囲でまとめた考え方を明らかにしたものである。今後、更に社会経済情勢の変化に照らして、検討がなされることが望まれる。

Ⅱ 雇用における男女異なる取扱いの現状

1 企業の雇用管理において

- (1) 我が国の企業においては、募集、採用から定年・退職に至るまで男女別に雇用管理が行われている事例がみられる。その背景には様々な理由があり、実態だけから妥当性の有無を判断することはできないが、その具体的事例を幾つかあげると、次のとおりである。

募集、採用については、(イ)「男子のみ」又は「女子のみ」の募集、採用をしたり、男女別に募集・採用人数の枠を設ける、(ロ)男女異なる年齢、学歴、資格等を条件に募集、採用する、(ハ)女子だけに婚姻の有無、子供の有無、自宅通勤、容姿等の条件を付けて募集、採用する、(ニ)男女異なる雇用形態（常用、臨時等）、就業形態（フルタイマー、パートタイマー等）で募集、採用する、など。

配置、配置転換については、(イ)「筋力、体力を必要とする仕事」、「高度な技能、資格を必要とする仕事」、「外勤、出張等の多い仕事」、「外部との折衝が多い仕事」には女子を配置しない、(ロ)定期的な配置転換は女子には行わない、(ハ)女子にも配置転換を行うが、同一職種内、同一事業所内又は転居を伴わない異動だけであり、その周期も男子に比べると長い、など。

昇進昇格については、(イ)女子には機会がない、(ロ)女子にも昇進昇格の機会はあるが、その要件に男女差がある、(ハ)女子にも昇進の可能性はあるが、昇進ルート途中で止まる（係長まで、課長まで等）、など。

教育訓練については、(イ)女子には教育訓練を実施しない、(ロ)女子にも教育

訓練を実施するが、その内容、期間等が男子と異なる、など。

福利厚生については、(イ)社宅や寮は男子だけが利用できる、(ロ)社内融資は男子だけが利用できる、など。

定年・退職・解雇については、(イ)定年年齢が男女で異なる、(ロ)結婚・妊娠・出産退職制、職場結婚の場合の妻の退職制など女子のみに適用される退職制を設けている、(ハ)整理解雇基準として、「有夫の女子」、「30歳以上の女子」などの基準を設ける、など。

(2) このような男女異なる取扱いが行われている理由としては、大別すると次の三つの場合が考えられる。

① 女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の平均的な就業実態を理由とする場合

これは、具体的には、「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」、「女子は職業意識が低い」、「女子は一般に必要とされる能力——統率力、管理能力、企画力等——が十分でない」、「顧客、取引先等が女子では相手にしない」、「男子は生計の主たる担い手であるが、女子は家計補助的労働力である」、「女子は、産前産後休業その他女子だけに認められている法律上の権利行使や家事育児負担等により男子に比べて欠勤率が高く、また、勤務が不安定である」などを理由として、男女で異なる取扱いを行う場合である。

② 女子労働者に対し男子と異なる法規制があることを理由とする場合

これについては、法規制があるために企業において男女異なる取扱いを行う場合と、法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いを行う場合とがある。

③ 男女異なる取扱いが業務の性質上必要であることを理由とする場合

これは、例えば、モデルや俳優などの場合のように、真実性が必要であるとして男女いずれか一方の性の者のみをその職業に従事させる場合や、看守や更衣室、洗面所の管理人の場合のように、性の違いが業務の正常な遂行に大きな影響を与えるとして男女いずれか一方の性の者のみをその業

務に従事させる場合などである。

2 法律制度において

- (1) 労働関係の法律制度において男女異なる取扱いをしている事例は、次のとおりである。

労働基準法では、時間外労働、休日労働、深夜業、危険有害業務、坑内労働、帰郷旅費等について男女で異なる規定が設けられており、産前産後休業、育児時間、生理休暇は女子だけに認められている。労働安全衛生関係法令においても、一部に男女異なる規定が設けられている。

また、雇用対策法、雇用保険法に基づいて支給される給付金等の中には、女子のみをその対象としているものもある。労働者災害補償保険法における遺族補償年金についても男女差がある。

勤労婦人福祉法は、その名の示すとおり、法律自体が女子労働者だけを対象として制定されている。

さらに、労働基準法に基づき定められている事業附属寄宿舍規程や労働安全衛生関係法令においては、建物、設備の一部について男女の区別を設けることを求めている。

- (2) 男女異なる規定を設けている法律に関しては、それぞれの立法当時の理由として、次のようなことが主に指摘されている。

- ① 女子固有の機能としての妊娠出産機能をもつことに係る母性を保護すること
- ② 平均的にみると、体力、筋力等生理的諸機能において男女差があること
- ③ 女子は一般的に家事育児負担を負っていること
- ④ 風紀の維持等を図ること
- ⑤ 女子の場合は、能力開発の機会が十分には活用されておらず、一般的に男子に比べ職業能力を備えている者が少ないこと
- ⑥ 女子の就労に対する社会一般の理解が十分でないため、就労機会がなお均等に与えられていないこと

Ⅲ 雇用における男女平等の判断基準の考え方

現在の我が国の状況において、上記のような理由から男女異なる取扱いをすることに妥当性があるか否かについて検討した結果、現状においては、男女平等の判断基準として次のとおり考えられる。

1 企業の雇用管理に関して

- ① 企業において男女労働者の取扱いをその性に基つき異にする理由として指摘される女子労働者一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的な就業実態は、女子労働者を大数観察した場合に男子労働者と異なる点であり、そのことが企業の雇用管理に大きな影響を及ぼしている場合があることは否定できない。しかしながら、目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取り扱うことであり、したがって、社会通念や男女の平均的な就業実態の差を理由として異なる取扱いをすることは、妥当性があるとはいえない。

ただ、一般的、平均的な女子労働者の就業実態のうち「女子は一般に勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことについては、終身雇用慣行の下に雇用管理を行っている企業においては勤続年数が大きな意味をもつことから、男女の平均勤続年数の差を考慮して長期的、計画的な雇用管理を行うために必要な範囲内で男女異なる取扱いを行うことも妥当な場合があるという意見があつたが、他方、機会均等という観点に立てば、終身雇用慣行の下における勤続年数のもつ意味を考慮しても、その平均的男女差を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当であるとは認められないという意見も出されたところである。この点については、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、男女平等の実効を確保するための諸方策について法的措置も含めた検討が行われる際に、併せて更に審議が深められることが望まれる。

- ② 法律制度における男女異なる規定と男女別雇用管理との関係については、

基本的には、次のように考えることが適当である。

- (a) 法律制度において男女異なる規定が設けられていることのみを理由として企業において男女異なる取扱いをすることは、妥当性がないと考えられる。
 - (b) 法律上の男女異なる規定により女子に対し一定の就業制限が課せられるために企業において男女異なる取扱いをする場合には、個々の実態に応じて具体的に判断されるべきであるが、原則としてその取扱いは妥当なものと考えられる。例えば、
 - (i) 法律で女子が一定の労働又は業務に就くことが禁止される場合に、当該労働又は業務に女子に従事させない場合などは、当該規定を設けたことの当然の結果であり、妥当であるかどうかという議論を要しない。
 - (ii) 法律で女子が一定の労働又は業務に就くことが禁止される場合に、当該労働又は業務を含む職場に女子を配置すると、男子の労働又は業務の大部分が当該労働又は業務になって、男子との均衡を著しく欠く結果になる場合などに、それを避けるために当該職場に女子を配置しないことは、女子に対する法規制があるためであり、したがって、その取扱いは妥当性を有すると考えられる。
 - (c) 男女異なる規定により女子が一定の労働若しくは業務に従事せず、又は一定期間就労しなかったため、これらに従事した者や不就労期間のなかった者との間で昇進昇格等において取扱いに差が生ずる場合については、法律制度が後述の判断基準に基づいて整備される際に、男女異なる規定が設けられる趣旨、労働者相互間の均衡等を考慮して、具体的に検討されることが適当である。
- ③ 男女異なって取り扱うことが業務の性質上必要である場合には、それは妥当性があると考えられる。

刑務所の看守、俳優、モデルなど、男女いずれか一方の性の者によってその業務が行われることが必要な場合には、男女で異なる取扱いが行われるとしても、これは当然認められるものである。

2 法律制度に関して

- ① 女子固有の妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護は、女子自身の健康のためだけでなく、次代を担う国民の健全な育成という観点からも重要であり、労働の場においてもそのための措置は必要である。この措置の範囲については、今後十分検討し、明確にすることが必要である。
- ② 一方、それ以外の理由（前記Ⅱ、2、(2)、④「風紀の維持等を図ること」を除く。）は、男女の平均的な差異、社会通念等に基づくものであり、必ずしも労働に係る法律制度において男女別に取り扱う要因とはいえないものである。このため、これらを理由として法律上男女異なる規定を設けることは、本来妥当であるとはいえない。例えば、体力、筋力等妊娠出産機能以外の生理的諸機能における男女差を理由として法律に男女異なる規定を設けることは、その差が平均的なものであり、個々人についてみると必ずしもすべての女子がその点において男子より劣っているとはいえないことを考慮に入れると、本来妥当であるとはいえない。また、一般的に家事育児負担等のいわゆる家庭責任を女子が負っていることを前提として男女異なる規定を設けることも、家庭は人間の基本的な生活の場であり、男女が協力し、共に責任を負うものと考えれば、本来妥当であるとはいえない。その他、前記Ⅱ、2、(2)に掲げた理由（④を除く。）は、本来いずれも法律上男女異なる規定を設けることの妥当な理由とはいえないと考えられる。
- ③ しかしながら、労働者全体の労働時間等の労働条件、いわゆる家庭責任が女子により重くかかっている現状、女子の労働能力及び職業意識の形成に影響を及ぼす諸条件など、我が国の女子労働をとりまく現状を考慮に入れると、妊娠出産機能をもつことに係る母性の保護を目的とする規定以外のすべての男女異なる規定を今直ちに廃止することが必ずしも適当でない場合がある。

第1に、男女平等を促進することを目的として女子に対して暫定的措置をとる場合である。女子の就労に対する社会一般の理解がまだ十分でなく、一方、女子の側にも一般的に職業人としての能力、意識が十分備わっているとはいえない状況を踏まえて、例えば、寡婦等に対し、能力開発機会、

就労機会について、暫定的に実情を踏まえた措置をとったとしても、男女平等を促進するための措置として認められるべきものと考えられる。

第2は、家事育児負担等のいわゆる家庭責任に係る問題である。家庭責任は、現状では女子により重くかかっており、そのことが家庭責任を有する女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることは否定しがたい。したがって、このような状況を改善するための条件整備を図りつつ、当面、この状況を踏まえた措置をとることは、経過的にはやむを得ないところである。

- ④ なお、現行法においては、風紀の維持等を図るという観点から幾つかの規定が設けられているが、そのために必要とされる規制の範囲は、社会情勢の変化等により変わり得るものである。企業内の一定の設備、施設等に関して、風紀上の必要から、男女を区別して取り扱う規定を設けることは認められるべきであるが、それ以外については、我が国の現状においては、もはや妥当性を有しないと考えられる。

Ⅳ 雇用における男女平等を確保するために

1 雇用管理の改善

雇用における男女の機会の均等と待遇の平等を確保するため、男女別定年制の解消をはじめ男女差別的な制度や慣行の是正に向けての啓発指導、行政指導が進められているが、雇用管理においては、募集、採用、配置、昇進昇格、教育訓練、福利厚生、定年・退職等において、なお妥当性が認められない男女異なる取扱いが行われている場合があることは否定できない。

このような状況を改善するため、上記Ⅲ、1において示した男女平等の判断基準についての考え方を指針として、使用者がその雇用管理の在り方を見直し、再検討することが期待されるところである。

2 法律制度の整備

今後、雇用管理においてこの判断基準に即した男女平等の実現が図られるよ

う、男女平等の実効を確保するための諸方策について、法的措置を含めた検討を早急に進めることが望まれる。

また、現行の男女異なる取扱いを定める法律制度についても、実質的平等の確保という観点から、上記判断基準に沿って整備する必要がある。この場合、女子に対し経過的に設けられる措置については、次に述べるような女子労働者をとりまく環境条件の整備状況を勘案しつつ、今後とも見直すことが必要である。

3 労働環境、社会環境等の整備

女子が働く場合には、労働環境や社会環境等の影響を受けることが多い。法律において、女子により重くかかっている家庭責任を考慮した経過的な措置及び女子が能力開発機会を活用し、また、就労機会が女子にも確保されるまでの間の暫定的措置をとることもやむを得ないという結論になった背景を考慮すると、できるだけ早い機会にこれらの措置を解消し得るよう、女子労働者をとりまく環境条件の整備が図られることが望ましい。

そのために必要なことは、第1には、男子を含めた全体の労働者の労働条件、労働環境の整備である。特に、時間外労働等を含む労働時間の短縮の問題については、実効ある対策が推進されることが望まれる。

第2は、現実には家庭責任が女子により重くかかっており、このことが女子の就業の在り方に大きな影響を与えていることを考慮して、女子の就業と家庭責任との両立を可能にするための条件を整備することである。このためには、保育施設の充実、育児休業等家族に対する責任の遂行を可能にするための措置が推進されることが必要である。さらに、家庭責任は本来女子のみのものとする固定的な役割分担意識が改められ、家族の福祉及び社会の発展を支えるものとして男女共通の問題であるという社会全体の認識、コンセンサスの形成が図られることが必要である。

第3は、女子の労働能力、職業意識の向上のための措置である。実際に職場において男女平等が実現されるためには、女子自身の労働能力の開発と職業意識の向上が不可欠の前提条件である。そのためには、就業する以前の時期に、学

校教育、家庭教育等において、労働能力と職業意識の開発向上の機会が十分与えられることが必要であり、さらに、マスコミその他あらゆる機会を通じて、女子の就労についての社会全体の理解を深めるとともに、女子自身が、労働に従事する者として進んでその能力を開発し、これを職業生活において発揮するよう努力することが望まれる。

