

資料3 - 7

男女雇用均等政策研究会報告書(平成 16 年 6 月  
22 日、抜粋)

### 3 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

#### (1) 検討の経緯

妊娠・出産は女性のみが担う機能であり、特別な保護を必要とする場合が多いが、この点についての手当てが十分でないと男女の雇用機会均等の実質は確保できない。また、少子・高齢化が進展する中であって、働く女性が妊娠、出産に伴い不利益を専ら負担するという在り方は望ましくなく、女性が働きながら安心して子供を産み育てることができる環境の基盤を整備する上でもこの問題を検討することは重要な

ことと考える。

近年、我が国では妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案が増加の傾向にある。例えば、全国の都道府県労働局に持ち込まれた男女雇用機会均等法に係る個別紛争解決の援助の申し立てのうち、解雇事案は平成 12 年度には 69 件であったが平成 15 年度には 123 件となり、そのうちの約 8 割を妊娠・出産等を理由とする解雇が占めている。また、解雇に限らず、妊娠を告げたところ、不利益な配置転換を求められたり、パートタイムへの身分変更を強要された等の相談事案が寄せられている。

労働基準法及び男女雇用機会均等法においては、母性保護の観点から産前産後休業等や母性健康管理措置の定めが置かれているところであり、男女雇用機会均等法第 8 条においては妊娠、出産又は産前産後休業の取得を理由とした解雇が禁止され、労働基準法第 19 条においては産前産後休業中及び産前産後休業後 30 日間の解雇禁止規定が設けられているが、解雇以外の局面について規制する規定はない。

一方、育児・介護休業法においては育児休業申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由とする不利益な取扱いを禁止する規定が設けられているところである。その結果、妊娠し、産前産後休業を取得した女性の場合、産前産後休業取得後に職場復帰しようとする場合と、育児休業後に職場復帰しようとする場合とで、規定上、差が生じている。

ここでは妊娠・出産に関連する不利益取扱いについては、一般の性差別とは異なり、実際に職務遂行ができない場面や、能率の低下を伴う場面が想定されることを踏まえて、以下のように場合分けをして、検討を行った（以下まとめて「妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」という。）。

- ・ 妊娠・出産したこと自体を理由とする不利益取扱い
- ・ 妊娠・出産に起因する症状による能率低下・労働不能を理由とする不利益取扱い
- ・ 産前産後休業を取得したこと又は取得しようとしたことを理由とする不利益取扱い
- ・ 母性保護措置（産前産後休業以外）や母性健康管理措置を受けたこと又は受けようとしたことを理由とする不利益取扱い

## （2）我が国における裁判例の動向

先述のように現行法制上、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いについては解雇の禁止に関する規定しか設けられていないが、裁判例においては、解雇以外の局面に関する事案も見られる。最高裁判例としては、産休取得を理由とした不

利益取扱いについて、日本シェーリング事件（平成元年 12 月 14 日 最高裁判決）、学校法人東朋学園事件（平成 15 年 12 月 4 日 最高裁判決）があり、いずれも労務を提供しなかった部分に応じた賃金の減額等は許容されるとしても、法律上の権利行使を抑制し、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるような不利益な取扱いは許されないと判示している。

■日本シェーリング事件（平成元年 12 月 14 日 最高裁判決）

「賃上げは稼働率 80 %以上の者とする」旨の労使間協定に関し、年次有給休暇、生理休暇、産前産後の休業、育児時間、労働災害による休業ないし通院、同盟罷業等による不就労を含めて稼働率を算定するとの取扱いについて問題となった事件。労働基準法又は労働組合法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている点は、労働基準法又は労働組合法上の権利を行使したことにより経済的利益を得られないこととすることによって権利の行使を抑制し、ひいては各法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから公序に反するものとして無効とされた。

■学校法人東朋学園事件（平成 15 年 12 月 4 日 最高裁判決）

賞与の支給要件として、支給対象期間の出勤率を 90 %以上とし、出勤率の算定に当たり、産後休業日数及び育児のための勤務時間短縮措置を受けた時間を欠勤日数に算入するとの取扱いについて問題となった事件。労働者が産前産後休業をした期間ないし育児のための勤務時間短縮措置を受けた期間を出勤として取り扱うかどうかは原則として労使の合意に委ねられているが、本件 90 %条項により、賞与を一切支給しないとすることは、その経済的不利益の大きさと 90 %という数値から見て、労働基準法や育児休業法がこれらの権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反するものとして無効とされた。

■住友生命保険事件（平成 13 年 6 月 27 日 大阪地裁判決／平成 14 年 12 月 大阪高裁和解成立）

女性従業員に対し、既婚女性は、産前産後休業、育児時間、年次有給休暇などを取得するので、労働の質、量が大きくダウンする、家族的責任の負担が仕事の制約となるという特有の諸事情があるとして、一律に低く査定し昇給させなかったことについて問題となった事件。労働基準法は、産前産後休業や育児時間など労働基準法上認められている権利の行使による不就労を、そうした欠務のない者と同等に処遇することまで求めているとはいえないが、その権利を行使したことをもって、能力が普通より劣る者とするなど、低い評価をすることは、労働基準法の趣旨に反する。さらに、労働基準法の権利行使による不就労を理由として、一般的に能力の伸長がないものと扱うことは許されないとされた。

## 4 間接差別の禁止

### (1) 検討の経緯

平成 9 年の改正男女雇用機会均等法により雇用の各ステージにおける女性に対する差別が禁止されることにより、男女間で異なる取扱いをすることは、法律上例外として許容されるもの以外は許されなくなった。しかしながら、必ずしも意図的な差別であるとは言えず、一見男女間で異なる取扱いをしていると言えないものの中にも、女性が不利となる制度や運用は存在しており、このようなケースについては現行の規制では対応が困難な場合がある。

こうした問題の存在は平成 9 年の改正男女雇用機会均等法を検討した際にも認識され、諸外国の法制の例にあるように間接差別概念を取り入れるべきとの議論もなされたが、その概念自体が必ずしも明確でなく、具体的にどのようなものが該当するのかについての共通理解が必要であったことから法案には盛り込まれず、その後の国会審議において、附帯決議に今後の検討課題として盛り込まれた経過がある。そして間接差別については、昨年夏に、我が国が批准している女子差別撤廃条約に基づき設置された女子差別撤廃委員会の審査において指摘を受けたことから、益々注目されるようになってきた。

今後、これらの、現行の規制では対応が困難となっている問題に対処していくためには、既に間接差別法理が導入されている諸外国の運用について整理することにより間接差別という概念を明確化するとともに、我が国において、具体的にどのようなものが違法な差別に該当するのかについてのイメージを示すことが必要である。

### (2) 間接差別の概念

一般的に、間接差別とは、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度

の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指すと理解できる。

ヨーロッパでは、「間接差別 (indirect discrimination)」と称されていることが多いが、初めてこの概念が登場したのは、アメリカにおける 1971 年の Griggs 事件連邦最高裁判決であり、1964 年公民権法第 7 編 (以下「第 7 編」という。) の解釈として、「差別的効果 (disparate impact) 法理」が確立した。この差別的効果法理は、裁判例の蓄積を経て、1991 年には第 7 編に規定が追加されている。

一方、アメリカにおいて生成、発展した差別的効果法理の概念はヨーロッパに渡り、間接差別と呼ばれるようになった。EU の均等待遇に関する 76 年指令や各国国内法において規定が設けられ、やはり裁判例の集積を通じて徐々に具体的なイメージが形成されてきたものである (以下、アメリカの「差別的効果法理」を含め、「間接差別」と呼ぶこととする)。

我が国においては、現在までのところ間接差別法理に立って判断された裁判例は雇用の分野には見出せない。家族手当に関して、男女同一賃金の原則を定めた労働基準法第 4 条違反が争われた日産自動車家族手当事件、勤務地限定、非限定を基準とした賃金の差について同じく労働基準法第 4 条違反が争われた三陽物産事件等はあるものの、いずれも間接差別を認めたものと断定することはできない。しかし、雇用の分野ではないものの、平成 14 年に大阪高裁で判決が下された被災者自立支援金請求事件においては、阪神・淡路大震災の被災者自立支援金の世帯主被災要件が世帯間差別及び男女差別を招来し、かつ、それらの差別に合理的理由を見出すことができず、公序良俗に違反すると判示されており、今まで明白に取り上げられなかった形態の差別を認めたものとして、今後の動向が注目される。

■日産自動車家族手当事件 (平成元年 1 月 26 日 東京地裁判決 / 平成 2 年 8 月 東京高裁 和解成立)

親族を実際に扶養している世帯主である従業員に対し家族手当を支給するとし、「世帯主」とは、住民票上の世帯主ではなく、現実・実質的に親族を扶養している者とし、共働き夫婦の場合については、いずれか収入額の多い方とするとの取扱いがなされている家族手当支給規程について問題となった事件。共働き夫婦による分割申請を認めず支給対象者を 1 人に絞ることはやむを得ず、本件家族手当が生活補助費的性質が強い事実を鑑みると、家族手当を実質的意味の世帯主に支給することやいずれか収入の多い方に支給することは明確かつ一義的な運用であり不合理なものとはいえない。本件規程よりも優れた規程ない

し運用もあり得るが、本件規程が不当なものでない以上、本件方式を採用するか否かは会社の裁量に属するものであって、当該会社において妻より夫の方が収入の多い家庭が多数を占め、それがために家族手当の支給対象の多くが夫即ち男性に限られていたとしてもやむを得ない。したがって、本件規程および運用基準は労働基準法4条及び民法90条違反とはならず、女子従業員を不当に差別したものでないとされた。

■三陽物産事件（平成6年6月16日 東京地裁判決／平成7年7月 東京高裁和解成立）

非世帯主及び独身の世帯主か、勤務地域限定の労働者には所定の本人給を支給せずに、26歳の年齢給が適用されるとの賃金規程を定め、男性に対しては全員勤務地域無限定とし、非世帯主及び独身の世帯主である女性に対しては勤務地域限定であるとして給与を据え置いたことが問題となった事件。①被告会社が世帯主・非世帯主の基準を設けながら、実際には男子従業員については非世帯主又は独身の世帯主であっても、女子従業員とは扱いを異にし、一貫して実年齢に応じた本人給を支給してきていること、②一般論として、勤務地域の限定・無限定の基準の制定及び運用が男女差別といえるものでない限り、何ら違法とすべき理由はないが、被告会社においては、男子従業員には勤務地無限定、女子従業員には勤務地限定と記入した勤務地確認票を送付していたこと、③男子従業員であっても必ずしも営業職に就くとはいえず、営業職についても広域配転の割合は微々たるものであると認められることから、当該基準は、真に広域配転の可能性がある故に設けられたものではなく、女子従業員の本人給が男子従業員のそれより一方的に低く抑えられる結果となることを容認して制定され運用されてきたものであるから、労働基準法4条の男女同一賃金の原則に反し、無効とされた。

■被災者自立支援金請求事件（平成14年7月3日 大阪高裁判決／確定）

阪神・淡路大震災からの早期復興のための各般の取組を補完することなどを目的とした民法上の財団法人として設立された被告が、被災者自立支援金支給の要件を大震災から3年半経過した基準日時点に世帯主である者が被災していることとする世帯主被災要件を設けたことが問題となった事件。一般に、結婚した男女が世帯を構成する場合、男性が住民票上の世帯主となることが圧倒的に多いという社会的実態においては、当該要件は女性を男性よりも事実上不利益に取り扱う結果となる。また、世帯主自ら大震災に被災しているが、大震災後に同一世帯を構成するに至った他の世帯主構成員は被災していない場合と、世帯主は被災していないが、大震災後に同一世帯を構成するに至った他の世帯構成員が被災している場合とで、生活再建を図る困難さにおいて、後者の場合にのみ、本件自立支援金の受給資格を失わせることを合理的とするだけの差があると認めることは困難である。本件世帯主被災要件は、世帯間差別及び男女間差別を招来するものであり、かつ、それらの差別に合理的理由を見出すことができず、被告が世帯主被災要件を定めたことは、政策的・技術的要請に基づく裁量権を逸脱・濫用したものと考えられ、公序良俗に違反し無効

とされた。