

【Web 資料VI-⑤ 男女雇用機会均等政策研究会報告、労働政策審議会建議、改正均等法における間接差別概念の比較】

	男女雇用機会均等政策研究会報告 (2004年)	労働政策審議会建議 (2006年)	2007年均等法
問題とされる基準	外見上は性中立的な規定、基準、慣行等 (基準等)	外見上は性中立的な基準等	労働者の性別以外の事由を要件とするもの
比較対象	他の性の構成員と比較	他の性の構成員と比較	その要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案
効果	一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える	一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える	実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある (厚生労働省令で定めるものに限定)
使用者の抗弁	基準等が職務と関連性がある等合理性・正当性が認められる場合	職務との関連性がある場合等合理性・正当性が認められる場合	当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合
問題とされる雇用ステージ	言及なし	均等法が直接禁止している各雇用ステージ	均等法が直接禁止している各雇用ステージ
使用者の抗弁が認められなかった場合に、間接差別として考えられる事例	①募集・採用における身長・体重・体力要件 ②総合職の募集・採用における全国転勤要件 ③募集・採用における学歴・学部要件 ④昇進における転勤経験要件 ⑤福利厚生における世帯主要要件 ⑥処遇の決定において正社員を有利に取り扱うこと (総合職と一般職についても同じ) ⑦福利厚生の適用や家族手当等の支給においてパートタイム労働者を除外すること	①募集・採用における身長・体重・体力要件 ②コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件 ③昇進における転勤経験要件	①募集・採用における身長・体重・体力要件 ②コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件 ③昇進における転勤経験要件

作成 神尾真知子