

# 男女雇用機会均等法のあらまし

## I 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止

- 1 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。(第5条)
- 2 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません。(第6条)

配置(業務の配分及び権限の付与を含む)  
昇進  
降格  
教育訓練  
福利厚生(住宅資金の貸付等厚生労働省令で定めるもの)  
職種の変更・雇用形態の変更  
退職の勧奨  
定年及び解雇  
労働契約の更新

(注)一部限定的ではありますが適用除外が定められています。

## II 間接差別の禁止(第7条)

間接差別とは、次の3つの要件を満たしたものです

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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るものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として省令で定める次の3つの措置について合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されています。

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

(注) なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法と判断される可能性があります。

## 女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

上記の規定で「女性のみ」、「女性優遇」の措置は禁止されますが、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性との事実上の格差を解消する目的で行う措置(女性労働者の割合が4割を下回っている職種への募集・採用や配置などに際して女性を有利に取扱うこと等)については法に反しないことが明記されています。

## 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条)

1 婚姻・妊娠・出産したことを退職理由として予定する定めは禁止されています。

2 婚姻したことを理由とする解雇は禁止されています。

3 次の事項を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止されています。

- ① 妊娠したこと・出産したこと
- ② 均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ③ 労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ④ 妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと

### 不利益取扱いの例

イ 解雇すること

ロ 期間雇用者について、契約の更新をしない又は更新回数を引き下げること

ハ 退職又は正社員をパート労働者等とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと

ニ 降格させること

ホ 就業環境を害すること

ヘ 不利益な自宅待機を命ずること

ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

チ 昇進・昇格の不利益な評価を行うこと

リ 不利益な配置の変更を行うこと

ヌ 派遣先が派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

(注)この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

4 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効となります。

## IV セクシュアルハラスメント対策(第11条)

事業主には、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の措置を講じることが義務づけられています。

- ① セクシュアルハラスメントの内容、セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ② 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容(どのようなセクシュアルハラスメントがどのような制裁の対象となるかのルール)を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ④ 窓口担当者は、内容や状況に応じて対応できるようにすること、また、広く相談に対応すること
- ⑤ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

(注)この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

## 女性労働者の母性健康管理に関する措置

- 1 事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(第12条)
- 2 事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導を守ることができるようにするために、必要な措置を講じなければなりません。(第13条)
  - 指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。
    - ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差出勤、勤務時間の短縮等の措置
    - ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、回数の増加等の措置
    - ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

(注)この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

## VI 紛争が生じた場合の救済措置

### 1 労働局長による紛争解決の援助(第17条)

労働局長は、当事者(労働者、事業主)双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告をすることにより、問題解決の援助を行います。

### 2 機会均等調停会議による調停(第18条)

機会均等調停会議(労働問題の専門家により構成)において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告することにより、問題解決の援助を行います。

- 事業主や女性労働者、男性労働者も援助を受けられます。
- なお、セクシュアルハラスメントや母性健康管理措置に関する問題も援助の対象となりました。(ただし、募集・採用に係る問題は、調停の対象とはなりません。)
- また、紛争解決援助制度の申請をしたことを理由として、会社が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています。
- 当事者間に歩み寄りが見られない場合は打ち切りとなることもあります。
- 調停によって成立した合意は民事上の和解契約となることから、合意された事項が履行されなかった場合は債務不履行として訴えることができます。

### 法律に基づく指導(第29条)

労働局長は、事業主から事情を聴き、男女雇用機会均等法違反であることを把握した場合、事業主に対し助言・指導・勧告を行います。