

## 2 性別で差別していませんか

### (1) 男女雇用機会均等をめぐる状況

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されてから30年以上が経過しました。この間、社会一般の意識として、男女の機会均等についての考えは広く当然のこととして受け止められるようになりました。

また、企業の雇用管理においても、男女の機会均等についての認識が浸透・定着し、その考えに沿って雇用管理の見直しが進んできました。

その結果、雇用者総数に占める女性の割合は4割を超え、平成26年には43.5%となりました。また、女性の平均勤続年数も伸長し、平成26年には34.1%の人が10年以上の勤続者となっています。さらに、管理職に占める女性の割合も、係長相当職では男女雇用機会均等法施行前の昭和60年には3.9%でしたが、平成26年には16.2%と着実に上昇しています。

一方で、近年、女性に対する差別事案は複雑化し、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの相談、セクシュアルハラスメントの相談等の件数は高止まり状態にあります。

特に、男女雇用機会均等法は正規雇用者、非正規雇用者の雇用形態を問わず適用対象となっていますが、雇用形態が多様化しいわゆる非正規雇用者が増加している中で、非正規雇用者からの相談が多くなっています。

また、管理職に占める女性の割合は係長を中心に上昇が続き、中には一般社員から、部長、役員という高い地位に就いて活躍する女性の姿も見られるようになりましたが、高位の管理職に占める女性の割合の上昇テンポは緩やかです。

### (2) 男女雇用機会均等法

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備することが、以前にも増して重要な課題となっています。

このような状況の中、平成19年4月1日には男女雇用機会均等のさらなる推進のために、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を内容とする「改正男女雇用機会均等法」が施行され現在に至っています。

さらに、厚生労働省令および指針の一部が改正され、平成26年7月1日から施行・適用されています。

募集・採用に関しては、労働者の募集・採用における性別を理由とする差別は禁止され、男女のいずれかを排除したり、男女で異なる取扱いや男女のいずれかを優先する取扱いも原則として禁止されます。また、性別以外の事由を募集・採用要件とするもののうち厚生労働省令で定められた一定の要件については、その要件に合理的理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

### (3) 男女労働者が能力を十分発揮できる雇用環境のために

全ての人に職業選択の自由が保障されており、企業は従業員の採用に当たって一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集及び採用もそのルールの一つです。働く男女が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集及び採用という職業生活の入り口において、男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

女性であることを理由とした募集・採用に関わる相談に加え、一般事務や派遣労働者など、従前女性が就くことが多かった職種等を中心に男性であることを理由として採用を拒否されたという相談も寄せられています。

性別のみで労働条件や待遇に差があったり、職務内容が違ったりしては、働く人の意欲がそがれてしまいます。個人の職務遂行能力の差は、性差ではありません。同じ能力を持つ誰に対しても同等の処遇をし、公平に能力を評価することによって、適切な人材を適当な職務に就かせることが働く人にやる気を起こさせ、ひいては優秀な人材を集めることにつながります。個人が性別によらず、その能力や適性に応じて評価され、就労できる機会が確保されるよう、一層の御理解と御協力を御願ひします。

## 男女雇用機会均等法

### I 性別を理由とする差別的取扱いの禁止

#### 性別を理由とする差別の禁止（第5条）

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。

#### 1 禁止される性別を理由とする差別的取扱いの具体的内容（指針）

##### (1) 募集・採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む）や雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む）について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- ② 募集・採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用いたり、「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること

(2) 募集・採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 募集・採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件としたり、これらの条件を満たす者を優先すること

(3) 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集・採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること

(4) 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集したり、設定した人数に従って採用すること
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること

(5) 求人の内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとしたり、資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとしたり、説明会を実施する時期を男女で異なるものとする

※「排除」とは、機会を与えないことをいいます。

※例示のうち、「女性」と記載されている部分は、「男性」にも当てはまり、逆も同様です。

## 2 法違反とならない場合

### (1) 指針の適用除外

次のいずれかに該当する場合については、性別により差別的取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

#### ① 次に掲げる職務に従事する労働者の場合

( 業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。 )

イ 俳優、歌手、モデルなど芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要な職務

ロ 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務

ハ イ及びロに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

② 労働基準法の規定（坑内労働の就業制限、危険有害業務の就業制限及び年少者の深夜業）により女性が就業できないこと、あるいは保健師助産師看護師法の規定（助産師の業務）により男性が就業できないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えたり、均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

③ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えたり、均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

### (2) 「女性労働者に係る措置に関する特例」（第8条）

性別による差別を禁止する一方で、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置（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労働者との間にある事実上の格差を是正することを目的として行う「女性のみ」、「女性優遇」の措置）については、法違反とはなりません。

例) 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること、その他男性と比較して有利な取扱いをすること。

※「相当程度少ない」とは、女性労働者の割合が4割を下回っている状況をいいます。

## II 間接差別の禁止

### 性別以外の事由を要件とする措置（第7条）

事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、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厚生労働省令で定めるものについては、業務の遂行上特に必要である場合、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でなければ、これを講じてはなりません。

間接差別とは

- 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 合理的理由がないときに講ずること
- をいいます

### 募集・採用に当たり、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置（厚生労働省令）

- (1) 労働者の募集・採用に当たって、労働者の身長、体重、体力を要件とすること

（合理的な理由がないと認められる例）

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集・採用の要件とする場合

- (2) 労働者の募集・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

（合理的な理由がないと認められる例）

広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集・採用の要件とする場合

※ 業務遂行に必要ななどの合理的理由がある場合に、上記の要件が課せなくなるわけではありません。

※ 厚生労働省令で定めるもの以外については、男女雇用機会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。

上記のほか、合理的理由がない場合には間接差別として禁止される措置として厚生労働省令で定められている措置は、次のとおりです。

- ・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

（合理的な理由がないと認められる例）

広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

## 参考 1 男女雇用機会均等法（募集・採用関係以外のポイント）

### 性別を理由とする差別の禁止（第6条）

事業主は、次の事項について、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。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福祉厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種・雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新

### 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） ※派遣労働者も対象となります

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはなりません。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求又は取得したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令<sup>\*1</sup>で定めるものを理由として当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱い<sup>\*2</sup>をしてはなりません。
- 4 妊娠中の女性労働者及び産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇は前項に規定する事由を理由とする解雇ではないことを証明しない限り無効です。

※1 厚生労働省令で定める理由は、以下のとおりです。

- ・男女雇用機会均等法の母性健康管理措置を求めたり、受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めたり、受けたこと
- ・妊娠・出産による能率低下や労働不能が生じたこと 等

※2 不利益取扱いと考えられる例は、以下のとおりです（指針）。

- ・解雇すること
- ・期間雇用者の契約を更新しないこと
- ・労働契約の更新回数の上限を引き下げること
- ・退職の強要または労働契約内容の変更の強要
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給したり、賞与等において不利益な算定をすること
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・派遣先が派遣労働者の役務の提供を拒むこと

### 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント対策（第11条・第11条の2）

事業主は、職場のハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置は、以下の11項目全てです。

- 1 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、全ての労働者に周知・啓発すること
- 2 ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、全ての労働者に周知・啓発すること
- 3 相談窓口をあらかじめ定めること
- 4 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に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、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- 7 事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと
- 8 再発防止に向けた措置を講ずること
- 9 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずること
- 10 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
- 11 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な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること

### 母性健康管理措置（第12条・第13条） ※派遣労働者も対象となります

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理に関する措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置は、以下のとおりです。

- 1 母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために必要な通院時間の確保
  - 2 保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置
    - ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、勤務時間の短縮等の措置）
    - ・妊娠中の休憩（休憩時間の延長、回数の増加等の措置）
    - ・妊娠中及び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）
- ※ 妊娠中・出産後の女性労働者が主治医等から受けた上記のような指導事項の内容等を事業主に的確に伝えることができるように、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用をおすすめしています。（ほとんどの母子健康手帳（母子手帳）に様式の記載があります。）

### ポジティブ・アクションの推進（第14条）

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

## 参考2 労働基準法（女性関係のポイント）

### ○男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

### ○母性保護関係

産前産後休業は、産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできません。

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

1歳未満の子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

このほか、妊産婦等の坑内労働や危険有害業務の就業制限、妊産婦に関する変形労働時間制の適用制限、及び妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限があります。

## 3 障害者雇用の新たなステップが求められています

### (1) 誰もが働ける社会の実現を目指して

障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域社会の一員として参加し、明るく暮らしていけるようにしていこうとする理念（ノーマライゼーション）を推進するためには、事業主の方のご理解とご協力が不可欠です。

働くことを通じて、喜びを感じたり、生きがいを見出していけることは、障害の有無に関わらず人間として当たり前の欲求です。

ぜひ、1人でも多くの障害のある方に雇用の場を提供くださいますようお願いいたします。

### (2) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」による事業主の責務

法第5条で「全ての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と明示されています。

また、法第43条で「事業主は、雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者又は精神障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上であるようにしなければならない。」とされています。

なお、法律等の改正により、平成30年4月から法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられました。



今後は法定雇用率の算定基礎に新たに加わった精神障害者の雇用拡大や職場定着について、事業者としてのコンプライアンスや社会的責任についてどう取り組んでいくかが重要となります。

さらに、改正障害者雇用促進法が平成28年4月1日に施行され、雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となっていますが、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別の禁止及び障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならないとされています。

### **(3) 障害者の意欲と能力に目を向けて**

障害のある方の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、その人の意欲や能力を活かせる仕事を探しだし、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な戦力になります。

また、障害のある方に必要な配慮を考えることが障害のない方への配慮にもつながり、社内の雰囲気改善や社員のコミュニケーション能力の向上が図れます。

障害のある方がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、企業の生産性向上に結びつきます。

### **(4) 雇用・職場定着へのサポート**

障害のある方を雇用される場合には、いろいろな不安（従事できる仕事があるか、どのような指導・支援をしたらよいか等）があると思います。

ハローワークでは障害がある方へどのような仕事を提供できるかの相談、雇用管理上の配慮などについての助言、各種助成金の案内、指導・支援のノウハウをもった専門機関への紹介を行っています。安心して雇用できるよう、採用から定着まで関係機関と連携をして支援を行いますので、お困りのことがありましたらハローワークまでご相談願います。

## **4 定時制・通信制課程の生徒を差別していませんか**

### **応募者については定時制・通信制・全日制の別なく**

定時制や通信制課程の高等学校卒業生の採用を制限する事業所が見受けられますが、定時制・通信制課程は履修科目等制度的に全日制課程と異なることはありません。

また、県内には県外が本校となっている通信制高校のサポート校を利用している生徒達も近年増えております。定時制や通信制だからといって、全日制の生徒と能力の面で優劣の差があるとはいえません。むしろ、**さまざまに取り巻く環境や状況を克服し、勤労と学業を両立させようという積極的な意志をもって努力している学生に対しては、深い理解をもって接し、正当な評価がなされるべきです。**

ハローワークの窓口での再就職の相談の際にも、「この求人は学歴が高卒以上となっていますが、通信制でも大丈夫でしょうか。」と尋ねられることがありますが、求職者がこのような心配をすることなく応募できることが求められています。

定時制・通信制課程の在校生や卒業生の採用については、全日制課程の対象者と同様の取扱いをお願いするとともに、採用後も希望と意欲をもって働けるよう御配慮をお願いします。

## 5 同和関係者を差別していませんか

### (1) 同和問題の歴史と現状

同和問題（部落差別）は、同和地区（被差別部落）に生まれた方々が、ただそれだけの理由で不当に差別され、社会的不利益を受けている現実です。人類普遍の原理である自由と平等が侵され、同時に日本国憲法で保障されているはずの基本的な人権が侵害されるというとても深刻で根深い問題です。

#### 。歴史

同和問題とは、部落差別にかかわる問題です。

部落差別は、日本の歴史の歩みの中で、人為的・政治的につくられたものです。

その差別は江戸時代になり強まり、封建制度を確立するため、武士と農民・町人という世襲的な身分制度を設けました。そして、さらに農民・町人とは別に賤民身分をつくり、それらの人々を一定の地域に住ませ、農民や町人に自分たちとは別の身分があることを知らせ、武士階級に対する不満をそらし、幕府と諸大名による支配体制を維持しようとしたのです。

こうしてできた賤民身分は、他の身分と交際することを禁じられ、住むところや仕事も限定されて、厳しい差別を受けました。

しかし、これらの人々は、厳しい差別を受けながらも、荒地を耕して年貢を納めたり、優れた技術を使って、社会に必要な道具を作るなどして社会を支え、また、古くから伝わる芸能を盛んにし、文化にも大きな影響を与えてきたのです。

そして明治になり、「解放令」によって賤民身分はなくなりました。しかし、明治5年につくられた「壬申戸籍」では旧身分や職業が記入され、賤民身分だった人に対しては「新平民」という呼称がつけられるなど、実際は差別を残すことになりました。近代産業の工場も、士族を中心に雇うなど身分重視だったため、なかなか採用されません。そして労働者不足の時には雇用され、不景気になると解雇されるという調整弁的な役割を担わされました。そのような劣悪な労働条件のうえ、納税・兵役・教育の義務は課せられるので、同和関係住民の貧困は変わらず続いたのです。

#### 。現状

同和関係住民への差別意識や偏見は現在も依然として存在し、一層複雑になっています。同和問題について考える機会が増えて十分に理解したつもりでも、実際に自分自身が直面すると差別的行動をとってしまうこともあります。事実、同和関係者との関わりを極力避けようとする事例が後を断ちません。たとえ自分には差別意識はなくても、周囲の人に同調して結果的に差別してしまったり、知らないうちに差別に手を貸してしまったりするかもしれません。同和問題に関する正しい知識を身に付けるだけでなく、差別行為をしないことを心掛けてください。

以下に差別に関する一般的な事例をいくつか紹介します。どのような形で差別が存在するか、その一端でも知ってください。