

5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等 (男女雇用機会均等法)

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律で、働く人が性別によって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できる雇用環境を整備することを目的としています。

(1) 性別を理由とする差別の禁止(男女雇用機会均等法5条、6条)

以下ア、イによる性別を理由とする差別は禁止されています。

ア 労働者の募集・採用時

- ① 募集・採用の対象から、男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について、男女で異なる取扱いをすること
- ④ 募集・採用に当たって、男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 求人の内容の説明等の情報提供について、男女で異なる取扱いをすること

イ 採用後の待遇

- ① 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格及び教育訓練
- ② 福利厚生(住宅資金の貸付けその他これに準ずるもの)
- ③ 労働者の職種及び雇用形態の変更
- ④ 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(2) 間接差別の禁止(男女雇用機会均等法7条)

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ものとして、省令で規定する以下のア～ウの措置については、合理的な理由が認められる場合を除き、間接差別として禁止しています。

- ア 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。

- イ 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、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。
 - ウ 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。
- ※ なお、これ以外についても間接差別として、裁判で違法と判断される可能性があります。

(3) 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止 (男女雇用機会均等法9条)

婚姻、妊娠・出産、産休を取得したことなどを理由とする解雇や労働契約の更新をしないことなどの不利益取り扱いを禁止しています。

(4) 妊娠・出産等に関するマタニティハラスメント対策 (男女雇用機会均等法11条の3)

職場における妊娠、出産等に関するマタニティハラスメントを防止するために、女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備のほか、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。

また、労働者が前述の相談を行ったこと、または相談の際に事実を述べたことを理由として、事業主が労働者に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(詳細はP122を参照)

(5) 女性労働者の母性健康管理措置 (男女雇用機会均等法 12条、13条)

妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置を事業主に義務付けています。事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

また、下記の「医師等の指導事項を守るための措置」を講じなければなりません。

- ア 妊娠中の通勤緩和措置(時差通勤、勤務時間の短縮等)
- イ 妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、回数が増等の措置)

ウ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置）

（6）男女雇用機会均等推進者の選任（男女雇用機会均等法

13条の2）

事業主は、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者として、男女雇用機会均等推進者の選任に努めなければなりません。

（7）女性労働者に係る措置に関する特例（男女雇用機会均等法8条）

これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で、職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で、女性のみを対象とした措置や女性を有利に取扱う措置を行うことは、上記(1)性別を理由とする差別の禁止には違反しません。

（8）ポジティブ・アクションの取り組み

男女労働者間に生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国が相談その他の援助を行っています。

■ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような格差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。詳細は以下、厚生労働省ホームページを参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html



(9) 紛争が生じた時の解決方法（男女雇用機会均等法15条～23条）

事業主は、以下ア～エ（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）について労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関による処理など、自主的な解決を図ることが努力義務となっています。

ア 性別による差別の禁止（男女雇用機会均等法6条）

イ 間接差別の禁止（同法7条）

ウ 婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止（同法9条）

エ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（同法12条及び13条1項）

労働者と事業主の間での解決が困難であれば、県労働者支援事務所による「あっせん（P2参照）」、または厚生労働省福岡労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停があります。

(10) 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止（男女雇用機会均等法9条）及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策（同法11条～11条の4）や母性健康管理に関する措置（同法12～13条）についての規程が適用されます。