

第2章 男女の均等待遇と女性の活躍促進

1 機会均等

(性別を理由とする差別の禁止)

**Q1： 営業職への配置を希望していましたが、営業職は男性しか配置しないと、女性であることを理由として認められませんでした。
このような扱いは認められているのでしょうか？**

A1： 認められません。一定の職務への配置に当たり、性別を理由としてその対象から女性労働者を排除しており、是正が必要な取扱いです。

男女雇用機会均等法では、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らない**、また、配置や昇進等に加えて降格や職種の変更等についても、**労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない**と定めています。

◎性別を理由とした差別が禁止されている事項

募集・採用、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、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

※ 次のような取扱いは是正が必要となります。

(1) 募集・採用（男女雇用均等法第5条）

- 男女いずれかのみでの募集・採用を行う。
- 女性についてのみ、自宅通勤や未婚を条件とする。
- 面接に際して、「結婚後の就業継続の意志について」等、女性のみで一定の事項の質問をする。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練（男女雇用均等法第6条第1号）

- 営業部門で男性は外勤業務に従事させるが、女性は内勤業務のみに従事させる。
- 自己責任で買い付けできる権限を付与するに当たり、女性には男性よりも低い金額までの権限しか与えない。
- 男性は勤続5年で係長に昇進させるが、女性は勤続10年にならないと昇進させない。
- 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、男性と差別的な取扱いをしている。

(3) 福利厚生（男女雇用均等法第6条第2号、同法施行規則第1条）

- 社宅や独身寮への入居条件を男性労働者に限定している。
- 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料提出を求めること。

(4) 職種及び雇用形態の変更 (男女雇用均等法第6条第3号)

- 「一般職」から「総合職」への変更について、対象者を男女いずれかのみとすることや、勤続年数や資格取得等の条件を男女で異なるものとする。
- 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、対象を男性労働者のみとすることや、勤続年数等の条件や試験の合格基準を男女で異なるものとする。

(5) 退職の勧奨、定年及び解雇、労働契約の更新 (男女雇用均等法第6条第4号)

- 女性労働者に対してのみ、経営合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。
- 厚生年金の支給開始年齢に合わせて、男女で異なる定年を定めること。
- 解雇基準を満たす労働者のなかで、男性よりも女性を優先して解雇の対象とすること。
- 男女いずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

(間接差別の禁止)

Q2 : ある企業の採用条件に「身長170cm以上」とありましたが、このような募集は認められるのでしょうか？

A2 : 認められません。

- ① **性別以外の事由を要件に、**
- ② **一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、**
- ③ **合理的理由なく講じること**

を、いわゆる「間接差別」といい、以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合は**禁止**されています。

◎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

- 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 **すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たり、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**

※ これ以外については、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。

○合理的な理由がない場合として考えられる場合

- ・ 荷物運搬を業務とする職務について、業務遂行に必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ・ 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要件とする場合

- ・ 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

《男女雇用均等法第7条、同法施行規則第2条》

(女性労働者に係る措置に関する特例)

Q3： 「女性優遇」の措置は認められないと聞きましたが、いかなる場合も認められないのでしょうか。

A3： 男女雇用機会均等法においては、「女性のみ」または「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止されています。

しかし、一方で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、すなわち、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事実上の格差を解消することを目的として行う措置は、法に違反しない旨が明記されています。

○違反にならない例

① 募集・採用

女性が男性と比較して**相当程度少ない**区分における募集又は採用や、女性が男性と比較して**相当程度少ない**役職についての募集又は採用に当たって、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など。

② 配置

女性が男性と比較して**相当程度少ない**職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなど。

③ 昇進

女性が男性と比較して**相当程度少ない**役職への昇進に当たって、その昇進のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることなど。

④ 教育訓練

女性が男性と比較して**相当程度少ない**職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練（例：チームリーダー候補者研修）に当たって、その対象を女性労働者のみとすることや、女性に有利な条件を付すことなど。

⑤ 職種変更

女性が男性と比較して**相当程度少ない**職種への変更について、その変更のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して変更の対象とすることなど。

⑥ 雇用形態変更

女性が男性と比較して**相当程度少ない**雇用形態への変更について、その変更のための受験を女性のみ奨励することや、基準を満たす労働者の中から女性を優先して変更の対象とすることなど。

※ ここでいう「相当程度少ない」とは、**4割を下回っている状況**をいいます。

《男女雇用均等法第8条》

(ポジティブ・アクション)

Q4： ポジティブ・アクションとは、どのようなものなのですか？

A4： 「**ポジティブ・アクション**」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと**企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと**です。単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組です。

◎ポジティブ・アクションとされる取組例

- ① 女性の採用拡大
- ② 女性の職域拡大
－これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する。
- ③ 女性管理職の増加
－若い女性社員の目標にもなるよう、女性管理職を増やす。
- ④ 女性の勤続年数の伸長
－職業生活と家庭生活とを両立させ、長く勤められるようにする。
- ⑤ 職場環境・風土の改善 －男女平等な職場環境・風土をつくる。

※ ポジティブ・アクションとして講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講じることができるのは、男女雇用均等法第8条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

(妊娠、出産、育休等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

Q5： 正社員として勤務をしていましたが、妊娠したことを上司に報告したら、退職かパートタイムへの変更をするように言われました。

今後も正社員として働き続けるつもりでしたが、このような取扱いは認められるのでしょうか。

A5： 認められません。

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い（いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」）を行うことは違法です。

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法です
<p>妊娠中・産後の女性労働者の…</p> <ul style="list-style-type: none">・妊娠、出産・妊婦健診などの母性健康管理措置・産前・産後休業・軽易な業務への転換・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した・育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしない <p>子どもを持つ労働者の…</p> <ul style="list-style-type: none">・育児休業・短時間勤務・子の看護休暇・時間外労働、深夜業をしない	<p>不利益取扱いの例</p> <ul style="list-style-type: none">・解雇・雇い止め・契約更新回数の引き下げ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要・降格・減給・賞与等における不利益な算定・不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

※不利益取扱いの理由となる事由としては、上記のほかにも、妊産婦の坑内業務・危険有害業務の就労制限、変形労働時間制の場合の法定労働時間外労働をしないことや、要介護状態の家族がいる労働者の介護休業、短時間勤務、介護休暇及び時間外労働・深夜業をしないことも含まれます。

※育児休業や介護休業等の育児・介護休業法に規定された制度については、法に基づく休業等の申出・取得が対象となります。

※ 妊娠等を理由とする退職制や性別のみを理由として男女で異なる定年制を定める就業規則や労働協約は、その部分については無効となります。

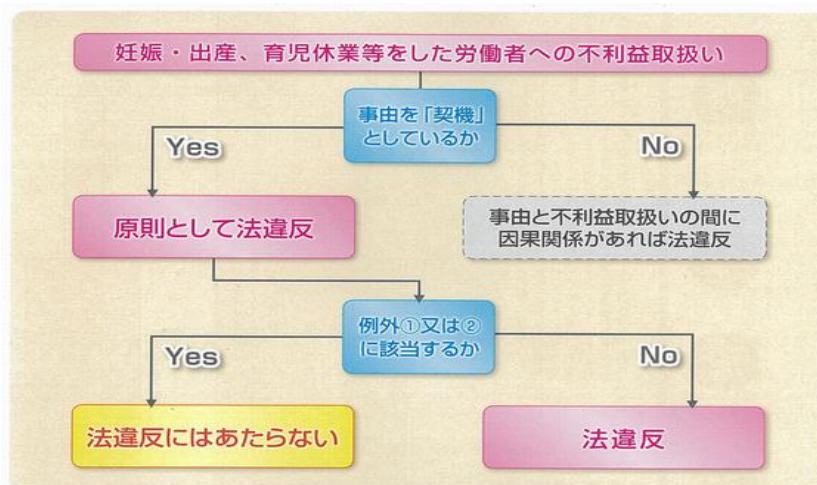
《男女雇用均等法第6条第4号、第9条第1項、第3項、同法施行規則第2条の2、
育児・介護休業法第10条》

Q6： 妊娠・出産、育児等を理由として不利益取扱いを行うとはどのようなことですか。

A6： 男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※原則として、妊娠・出産、育児等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。



《例外1》

(業務上の必要性が不利益取扱いの影響を上回る特段の事情がある)

○経営状況の悪化が理由である場合：不利益取扱いをしなければ業務運営に支障が生じる状況にあった上で、不利益取扱いを回避する合理的な努力がなされ、人員選定が妥当である 等

○本人の能力不足等が理由である場合：妊娠等の事由の発生前から能力不足等が問題とされており、不利益取扱いの内容・程度が能力不足等の状況と比較して妥当で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない 等

《例外2》

(本人が同意し、一般的労働者が同意する合理的理由が客観的に存在)

○契機となった事由や取扱いによる有利な影響(労働者の求めに応じて業務量が軽減されるなど)があって、それが不利な影響を上回り、不利益取扱いによる影響について事業主から適切な説明があり、労働者が十分理解した上で応じるかどうかを決められた 等

※実際にはより詳細な状況等を確認した上で違法性の判断を行います。

(マタニティハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置)

Q7： 会社は、マタニティハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならないとされてますか？

A7： 事業主が雇用管理上講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」）に定められています。

○事業主が講ずべき措置

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発 ※注1
 - ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 職場におけるハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応
 - ④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要員を解消するための措置
- <①から④までの措置と併せて講ずべき措置>
- ・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
 - ・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り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

《男女雇用均等法第11条の3》

※注1（内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及び背景等を労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及び背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ・ハラスメントの内容及び背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

2 セクシュアルハラスメント

(職場におけるセクシュアルハラスメント)

Q8： 職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものを指すのですか？

A8： 職場におけるセクシュアルハラスメントとは、**相手方の意に反した性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること**をいいます。

対象となった労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるだけでなく、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為です。

事業主は、セクシュアルハラスメントで不利益を受けたり就業環境が害されることのないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません(P25参照)。

◎職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

(1) 職場とは？

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所です。

労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場になります。また、アフターファイブの宴会等であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当すると考えられます。

(2) 対象となる労働者とは？

男女労働者で、正規労働者だけではなく、パートタイム労働者等の非正規労働者を含む、事業主が雇用するすべての労働者です。

派遣労働者については、派遣元・派遣先事業主共に規定が適用され、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

(3) 性的な言動とは？

- ・性的な内容の発言

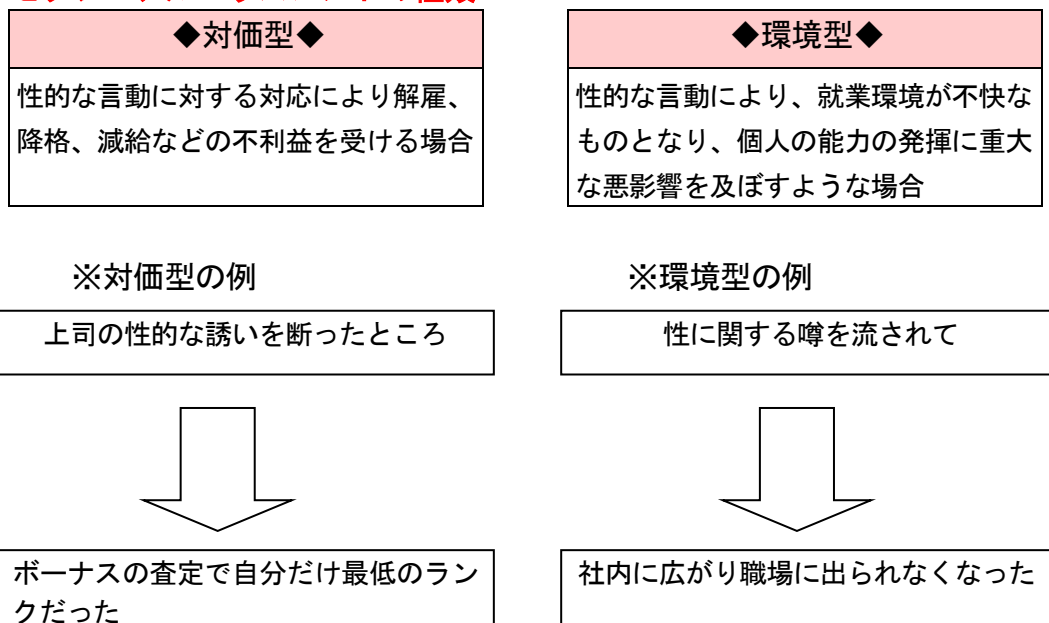
例：性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流す、個人的な体験談を話したり聞いたりすること など

- ・性的な行動

例：性的な強要、身体への不必要な接触、ヌードポスターやわいせつ図画の配布・掲示 など

※ 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性が女性に対して行う場合や、男性が男性に対して行う場合についても含まれます。

○ セクシュアルハラスメントの種類



《男女雇用均等法第 11 条》

(職場におけるセクシュアルハラスメントへの対処)

Q9： 職場においてセクシュアルハラスメントの被害にあったとき、どのように対処すれば良いですか？

A9： 一般的に次のようなことが考えられます。参考にしてください。

①嫌なことは嫌という

被害にあったとき、だまって無視したり、受け流したり、我慢している人も多いと思います。

でもこれでは、あなたが嫌がっていることは相手に伝わりません。かえって「自分に気がある」などと解釈されることもあります。

あなたが嫌だと思ったら、嫌なことは嫌とはっきりと相手に伝えましょう。あなたが嫌だと思う気持ちに、相手は気付いていないかもしれません。

②自分を責めない

「自分にスキがあったのでは」とか「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと自分を責める必要はありません。

職場は働く場であって、誰であろうと人間としての尊厳を否定したり、基本的人権である労働権を侵害することはできません。働く人はだれでも、働きやすい職場環境で働く権利があります。

一方、会社には働きやすい職場環境をつくる義務があります(P25Q10参照)。あなたにではなく、加害者や職場環境を改善しない会社の方に問題があることを忘れないようにしましょう。

③仲間を作る

職場の中でセクシュアルハラスメントが頻発しているようであれば、仲間をつくって抗議したり、話し合いを持ってみましょう。

職場の中にあなたと同じようなセクシュアルハラスメントの被害者がいることもあります。その時は、一緒に抗議すると大変効果的です。

また、会社や労働組合がセクシュアルハラスメントの防止に積極的に取り組むよう要望していきましょう。

④記録を残す

セクシュアルハラスメントが発生した日時、場所、具体的な状況(言動の内容、他に誰がいたか)などを記録しておきましょう。

一人暮らしの自宅にしつこくかかってくる電話、相手が名乗らない電話など悪質なものは録音しましょう。また、同僚にも協力を頼みましょう。

被害の状況を手紙に書いて相手や会社に郵送すると、後で証拠になります。念のために、内容証明郵便にしておくことをおすすめします。

⑤相談する（→労働相談機関P82 参照）

被害にあったことを会社の相談・苦情窓口や人事責任者に相談しましょう。
また、社内でうまくいかないときは、**労働者支援事務所**などの外部の相談機関
を利用しましょう。

（セクシュアルハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置）

Q10： 会社は、セクシュアルハラスメント防止のために、どのような措置を講じなければならぬとされていますか？

A10： 事業主は職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、指針に定められた10項目の雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられています。

○事業主が講ずべき措置

- ① セクシュアルハラスメントの内容及びセクシャ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、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。※注1
- ② セクシュアル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及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・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、現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。（例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
- 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 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 職場におけるセクシャルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、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。事実が確認できなかった場合も、同様の措置を講ずること。
- ⑨ 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、労働者に周知すること。
- ⑩ 相談をしたこと、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、労働者に周知・啓発すること。

《男女雇用均等法第11条》

※注1（内容及び方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることを労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得る

こと並びにあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

- ・内容及び性別分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びにあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

※セクシュアルハラスメントの内容には、同性に対するものも含まれます。

※性別役割分担意識に基づく言動の例としては、以下が考えられます。

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」などと発言する。
- ② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要する。

(紛争の解決)

Q11： セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じず、違反しているような場合には罰則等はあるのでしょうか？

A11： 厚生労働大臣から違反に対する是正指導が行われたにもかかわらず応じない場合には、企業名公表の対象**となります。**

この他にも、セクシュアルハラスメント対策や均等取扱いに関する雇用管理について、厚生労働大臣が報告を求めたにもかかわらず、**報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対しては、20万円以下の過料が課せられます。**

また、労働者と事業主の間の**紛争の解決援助制度**について、**セクシュアルハラスメントの紛争も対象**となり、男女とも都道府県労働局長による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停等の援助を申し出ることができます。

《男女雇用均等法第17条、第18条、第30条、第33条》

