

第5章 男女雇用機会均等法

1 男女雇用機会均等法の概要

この法律は、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

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、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

(2) 間接差別の禁止

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3つの措置については、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、これ以外については男女雇用機会均等法違反ではありませんが、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

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

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。

(5) 母性健康管理措置

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 時差通勤、勤務時間の短縮等妊娠中の通勤緩和措置

イ 休憩時間の延長、回数の増等妊娠中の休憩に関する措置

ウ 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等妊娠中又は出産後の症状等に対する措置

(6) 男女雇用機会均等推進者の選任

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、事業主は、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

過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で、雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取扱う措置は、法律違反とはなりません。

(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。

(9) 紛争が生じた時の解決方法

ア 企業内における苦情の自主的解決が事業主の努力義務となっています。

イ 申し出により県の労働者支援事務所による助言・あっせん(※)を行っています。

※「あっせん」の場合、両当事者が同意する必要があります。

詳しくは、福岡県の各労働者支援事務所にお尋ねください。

ウ 申請により、厚生労働省福岡労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停を行っています。

※「援助・調停」は、紛争の当事者の一方からの申請により開始することが可能です。

詳しくは、福岡労働局雇用環境・均等部(P122参照)にお尋ねください。

(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。

◆主な関係条文:男女雇用機会均等法5～9条、11条～11条の4、

12条～14条、15条～17条、18条、

男女雇用機会均等法施行規則2条

平成18年10月11日厚生労働省告示第614号

平成28年8月2日厚生労働省告示第312号

労働者派遣法47条の2、パートタイム・有期雇用労働法 25 条

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントは、労働者の働く権利を侵害する雇用管理上の重大な問題です。

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに対する事業主の措置を義務づけています。

事業主は、職場において行われる性的な言動に対して、労働者がその対応によって労働条件で不利益を受け、又は就業環境が害されることのないよう、相談の受付や対応に必要な体制の整備について配慮しなければなりません。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

(1) 性的な言動とは

性的な言動とは、下記の例のような発言や行動をいいます。

(例) 性的な冗談やからかい、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を流布する、執拗に食事等へ誘う、性的な関係を強要する、必要がないのに身体に接触する、わいせつな図画の配布、掲示

(2) 職場とは

「職場におけるセクシュアルハラスメント」という場合の「職場」とは、通常就業している場所以外の業務を遂行する場所も含まれます。

(例) 取引先の事務所、顧客の自宅・出張先、業務で使用する車中、取引先と打ち合わせするための飲食店(接待の席も含む)

(3) セクシュアルハラスメントの種類と例

職場におけるセクシュアルハラスメントには次のようなものがあります。

ア 対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否、抵抗等)によって、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けるもの。

(例) 事業所内で、事業主(上司)が労働者に性的関係を要求したが拒否されたため、その労働者に不利益な配置転換を行うこと

イ 環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により、職場環境が不快になったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じること。

(例) 事業所内で、上司や同僚が胸や腰にたびたび触ったため、苦痛に感じ就業意欲が低下している。ヌードポスター等わいせつ図画の配布、掲示。

(4) 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の強化

事業主は、次のような方法で職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止しなければなりません。

ア 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ 「わが社は、セクハラを起こさない」などの方針を、社内報、パンフレット等広報又は啓発資料等に記載して周知する。
- ・ 就業規則にセクシュアルハラスメントへの懲戒規定等を定める。
- ・ 管理監督者と労働者に対して、研修や講習を実施する。

イ 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

- ・ 相談や苦情処理制度を整備し、窓口を設置し担当者を選任するとともに、全労働者に周知する。
- ・ 人事部門との連携やマニュアルに基づく適切な対応を行う。

ウ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速で適切な対応

- ・ 相談担当者、人事部門、専門委員会などで事実確認を行い、事案の内容や状況に応じて、関係改善の援助、あるいは行為者の配置転換や謝罪、就業規則に基づく懲戒その他再発防止等の措置を講じる。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、個人のプライバシーに関わる問題です。情報の保護に十分配慮しなければなりません。

また、事業主へ相談したことや、事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由に、労働者に対する解雇その他不利益な取扱いが法律上禁止されています。

3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止

事業主は、雇用する女性労働者に対する妊娠・出産等を理由とする不利益取扱をすることが禁止されています。

これに加え、「上司や同僚による職場の妊娠・出産等に関するハラスメント」(※)防止措置も義務付けられ、事業主は女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するため次の雇用管理上の措置を講じなければなりません。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 女性労働者からの相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントに係わる事後の迅速且つ適切な対応
- (4) 職場における妊娠・出産に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消する

(※)上司や同僚による職場の妊娠・出産に関するハラスメント

大まかに二種類に分けることができます。

・「制度等の利用への嫌がらせ型」

雇用する女性労働者の産前・産後休業その他、妊娠又は出産に関する**制度又は措置の利用に関する言動**により就業環境が害されるものをいいます。

・「状態への嫌がらせ型」

雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の**妊娠・出産に関する言動**により就業環境が害されるものをいいます。

◆主な関係条文：男女雇用機会均等法第11条、11条の2、労働者派遣法40条
平成28年8月2日厚生労働省告示312号

<参考>

令和7年6月11日に労働施策総合推進法等一部改正法が公布され、カスタマーハラスメントや、求職者等(就職活動中の学生やインターンシップ生等)に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります(施行日：公布後1年6か

月以内の政令で定める日)。

カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後示される予定です。

もしも、被害にあったら…

○嫌なことは嫌という

あなたが嫌だという気持ちに、相手は気付いていないのかもしれませんが。

○自分を責めない

「自分にスキがあったのではないか」とか、「うまく受け流せない自分が悪いのでは」などと、自分を責めることはありません。職場は働く場であって、誰であろうとあなたの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したりすることはできません。

○仲間をつくる

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、仲間をつくって話し合いを持ち、状況によっては抗議しましょう。

○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・具体的な状況などを記録しておきましょう。

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、内容証明郵便で送付しておくことをおすすめします。

○相談する

一人で抱え込まず、社内の相談・苦情窓口や人事担当者又は外部の相談機関(労働者支援事務所、福岡労働局雇用環境・均等部など)へ相談しましょう。