

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。