

11 職場での男女の均等な取扱いのために

働く人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できる雇用環境の整備のため、性別を理由とする差別禁止、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を男女雇用機会均等法で定めています。

男女雇用機会均等法のポイント

① 性別を理由とする差別の禁止(第5条、6条)

事業主は、労働者の募集・採用にあたって、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。(第5条)

具体的には、男女のいずれかを対象から外すこと、男女のいずれかを優先すること、男女で異なる条件をつけること、募集・採用の情報提供について男女で異なる取扱いをすること等が禁止されています。

事業主は、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・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇及び労働契約の更新について、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。(第6条)

② 間接差別の禁止(第7条)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、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、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

ア 労働者の募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 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。

ウ 労働者の昇進に当たり転勤経験があることを要件とすること。

③ 女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

④ 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)

事業主の以下の行為は禁止されています。

ア 女性労働者が婚姻・妊娠・出産した場合には、退職する旨をあらかじめ定めること。

イ 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。

ウ 妊娠・出産等を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効とされています。

⑤ 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の措置(第11条、第11条の2)	
事業主は、職場におけるハラスメント(セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント)をなくすため雇用管理上必要な対策を取らなければなりません。 なお、この規定は派遣元のみならず派遣先の事業主にも適用されます。※別掲(P28)	
⑥ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12、13条)	
※別掲(→P33⑦)	
⑦ ポジティブ・アクションの取組を行う事業主に対する国の援助(第14条)	
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自主的かつ積極的に雇用管理の改善の取組(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。	
<p><国の援助></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 60%;"> <p>ア 「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。</p> <p>イ 事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。</p> <p>ウ 使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。</p> <p>エ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(http://www.positiveaction.jp/)において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。</p> <p>オ 女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を支援。</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">愛称: きらら</div>  </div> </div>	
⑧ 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告(第29条)・公表(第30条)・過料(第33条)	
<p>法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。</p> <p>また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20万円以下の過料が科されることとなります。</p>	

女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

深夜業に従事する女性労働者に対する措置(施行規則第13条)	
事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際におけるその女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるように努めるものとします。	



ハラスメントの防止対策

職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法第11条及び第11条の2、育児・介護休業法第25条では、職場におけるセクシャルハラスメントの防止のために、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないと規定されており、事業主が講ずべき措置は、厚生労働大臣の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項	セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項
	●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
1	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 ・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントの内容 ・セクシュア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
2	<p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>	<p>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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>
	●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	相談窓口をあらかじめ定めること。	相談窓口をあらかじめ定めること。
4	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか微妙な場合であっても広く相談に応じること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、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微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

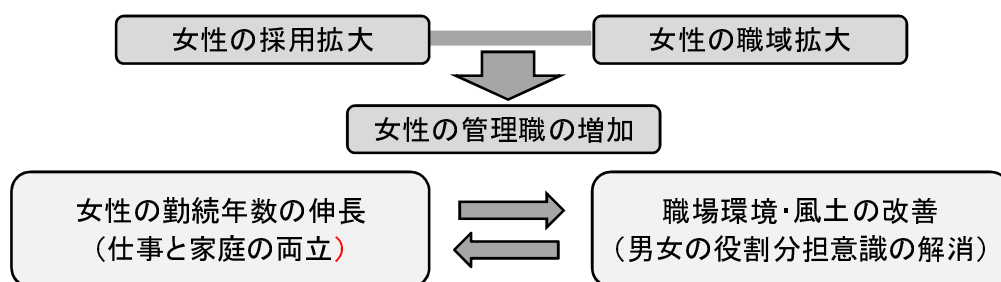
	【望ましい取組】妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはセクシュアルハラスメントやその他のハラスメント(パワーハラスメント等)と複合的に生じる場合も想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。	
	●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	
5	事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	
6	事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	
7	事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	
8	事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。	
	●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	
9	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。	
	【望ましい取組】妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを周知・啓発すること。	
	●併せて講ずべき措置	
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。	

ポジティブ・アクションの必要性和その効果

・少子化・高齢化の進展により、労働力不足が見込まれており、女性の活躍が大いに期待されます。
・ポジティブ・アクション(P26③参照)には、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく企業にもメリットがあります。

- ◆女性社員の労働意欲の向上
- ◆多様な人材による新しい価値の創造
- ◆外部評価(企業イメージ)の向上
- ◆女性の活躍が周囲の男性に刺激→生産性が向上
- ◆幅広い高い質の労働力の確保

ポジティブ・アクション5つの取組



※ 「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと「女性の管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

※ポジティブ・アクション情報ポータルサイト(<http://www.positiveaction.jp/>)

- ・「女性の活躍推進状況診断」では、自社の女性の活躍推進状況について自己診断できます。
- ・ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の取組事例を閲覧でき、また自社の取組事例を登録し会社をアピールすることもできます。
- ・企業のためのセミナーの開催情報などポジティブ・アクションの情報を提供しています。

紛争解決の援助

① 苦情の自主的解決(第15条)

事業主は、労働者から均等取扱い等(募集・採用を除く)に関する苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理機関に処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

② 紛争解決の援助(第17条)・機会均等調停会議による調停(第18条)

労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく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受けられます。

<労働局長による紛争の解決の援助>

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示(助言・指導・勧告)をすることにより紛争の解決を図る制度です。

<機会均等調停会議による調停>

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受託を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。