

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（法第5条・6条）

事業主が、労働者に対し、**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・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新**において、性別を理由に差別的取り扱いをすることは禁止されています。

《禁止される例》

- 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例：一定の職種（「営業職」、「事務職」等）、一定の雇用形態（「正社員」、「パート」等）について募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例：秘書の職務、営業の職務、定型的な事務処理業務等への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとすること。
例：女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること
- 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
例：女性労働者についてのみ、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。
- 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例：女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（雇い止め）をすること。

※ 第5条、6条において禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針第2（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 平成18年厚生労働省告示第614号）において示しています。



厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>

厚生労働省ホームページから下記事項を見ることができます。

- ☆ 男女雇用機会均等法のあらまし
- ☆ 男女雇用機会均等法に係るQ&A
- ☆ 男女均等な採用選考ルール
- ☆ コース別雇用管理制度
- ☆ 男女間賃金格差 など

間接差別の禁止（法第7条）

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
 - ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度不利益を与えるものを、
 - ③ 合理的な理由がないときに講じること
- をいいます。

厚生労働省で定める以下の3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

- a 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
- b コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用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
- c 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

- ※ 間接差別の具体的例及び合理的な理由がないと認められる例を指針第3（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 平成18年厚生労働省告示第614号）において示しています。
- ※ 省令で定める3つの措置以外については、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場合があります。

女性労働者に係る措置に関する特例（法第8条）

事業主が職場に**事実上生じている男女間の格差を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う措置は、法違反とはなりません。**

- **事実上生じている男女間の格差**・・・男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、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**を講じるには、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、有利に取り扱いたいという意図で講じる場合には、法違反となります。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条）

事業主が

- ① 女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすること
- ② 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- ③ **厚生労働省で定められている事由**を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすることは禁止されています。
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。

厚生労働省で定められている事由

- ① 妊娠したこと ② 出産したこと
- ③ 母性健康管理措置を求め、又は受けたこと
- ④ 産前休業を請求したこと又は産前休業をしたこと、産後に就業できないこと、又は産後休業したこと
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、又は能率が低下したこと など

禁止されている不利益取扱いの例

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について、契約を更新をしないこと
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと など

※ 禁止される結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに該当する具体例を指針第4（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 平成18年厚生労働省告示第614号）において示しています。