

「労働法」の基本と活用法（第16回）

2015年12月17日
(レポーター) 本村 充

前回の予定では「育児・介護休業法」を行う予定でしたが、その関連で、今回は「雇用機会均等法」をレポートすることにします。

■ 女性、育児・介護休業

1、雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

(1) 目的(法1条)

この法律は、法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(2) 基本的理念(法2条)

労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようすることを基本的理念とする。

(3) 性別を理由とする差別の禁止(法5条、6条)

- ① 労働者の募集及び採用
- ② 労働者の配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格及び教育訓練
- ③ 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの
- ④ 労働者の職種及び雇用形態の変更
- ⑤ 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

ポイント → 差別となる事例

- ⇒ 募集、採用にあたり、資料を差別化、男女別の募集、採用人員を設定すること
- ⇒ 独身者に対し、住宅の貸与が男性のみにされている場合に、女性に住宅を貸与せず住宅手当を支給すること

(4) 性別以外の事由を要件とする措置(法7条)

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものにいては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ポイント → 「間接差別の禁止」という。

ポイント → 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の不利益を与えるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいう。

厚生労働省令で定める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

止される。

ポイント → 厚生労働省令で定める措置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もの

厚生労働省令で定める措置② ⇒ 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

厚生労働省令で定める措置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

(5) 女性労働者についての措置に関する特例(法 8 条)

前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

ポイント → 均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置については、法違反とならない旨を明記している。すなわち、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取り扱う以下の措置については。法第 8 条に定める措置として、法第 5 条及び第 6 条の規定には違反しないとしている。

ポイント → 特例措置

① 募集及び採用 ⇒ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における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その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

② 配置 ⇒ 一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者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労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置すること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

③ 昇進 ⇒ 一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

④ 教育訓練 ⇒ 一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すこと、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

⑤ 職種の変更 ⇒ 一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、その職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

⑥ 雇用形態の変更 ⇒ 一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男

性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、その雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象すること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(6) 不利益取扱いの禁止等(法 9 条)

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつ厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

ポイント → 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的な内容を指針（「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該当するための指針」）において示している。

ポイント → 女性が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、あらかじめ支給要件が明確にされていれば賃金に当たり、男女同一賃金の原則を定める労働基準法第4条に違反することになる。

(7) セクシュアルハラスメントの防止措置(法 11 条)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講すべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする

ポイント → 職場とは、物理的に日頃勤務している場所だけでなく仕事に関連して出張したこと所もあれば、勤務時間外に仕事をする場合、懇親会や接待の場であっても仕事のためであれば含まれる。

(8) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(法 12 条)

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子健康法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようしなければならない。

法 13 条

事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない

ポイント → 義務規定であり、女性労働者からの申し出があれば事業主は必要な措置を講じなければならない。

ポイント → 有給か無給かは、問わない。

ポイント → 妊娠 23 週まで ⇒ 4 週間に 1 回

妊娠 24 週から 35 週まで ⇒ 2 週間に 1 回

妊娠 36 週以後出産まで ⇒ 1 週間に 1 回

ポイント → 産後（出産後 1 年以内） ⇒ 医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければならない。

（9）苦情の自主解決（法 15 条）

事業主は、第 6 条、第 7 条、第 9 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項（労働者の募集・採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（10）紛争の解決の援助（法 17 条）

都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

ポイント → 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（法第 17 条）及び機会均等調停委員会による調停（法第 18 条）が受けられる。

ポイント → 援助・調停の対象となる紛争 ⇒ 法第 5 条～7 条、第 9 条、第 11 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争（法第 5 条の募集・採用については調停の対象にはならない）。

ポイント → 都道府県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

ポイント → 機会均等調停委員会による調停 ⇒ 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諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度

ポイント → 委員会は、調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる（法 23 条第 1 項）

※ 次回は「育児・介護休業法」を行います。