

(2)男女雇用機会均等法

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、将来にわたって経済社会の活力を維持していくためには、労働者が性別により差別されることなく、かつ、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環境を整備することが重要な課題になっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けての取り組みをお願いします。

ア) 男女双方に対する差別的取扱いの禁止

雇用の分野における男女差別が禁止されています。

- a) 募集・採用について、性別に関わりなく均等な機会を与えなければなりません。(法第5条)
- b) 次の事項について、性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。(法第6条)
 - ・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、教育訓練
 - ・福利厚生(住宅資金の貸付けその他厚生労働省令で定めるもの)
 - ・職種の変更、雇用形態の変更
 - ・退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

イ) 間接差別の禁止(法第7条)

雇用管理上の合理的な理由がない場合に、次の3つの措置を講じてはなりません。

- ・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
- ・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
- ・労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

ウ) 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)

- a) 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いはしてはなりません。
*母性保護措置を受けたことや、妊娠、出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いも禁止されています。

*不利益取扱いには次のようなものが考えられます。

- ・解雇、雇止め
- ・減給、賞与等の不利益な算定
- ・退職、パートへの身分変更など契約内容変更の強要
- ・不利益な配置の変更
- ・降格

b) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産などを理由とする解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策（法第11条）

セクシュアルハラスメントにより男女労働者が不利益を受けたり、その就業環境が害されることがないように、事業主は相談への対応その他雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。講ずべき措置の内容について指針が定められています。

オ) 母性健康管理の措置（法第12条・13条）

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者が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にしなければなりません。また、主治医等の指導に基づき女性労働者から申出があれば、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（勤務時間の変更、勤務の軽減等）などの必要な措置を講じなければなりません。

カ) 紛争が生じた場合の救済措置

a) 労働局長による紛争解決の援助…上記ア～オに関し労使間の紛争が生じた場合、当事者から紛争解決の援助を求められた場合、労働局長は、助言・指導・勧告を行うことができます。（法第17条）

b) 調停制度…当事者からの申請により機会均等調停会議による調停を行います。（法第18条）※上記ア)のうち募集・採用にかかる紛争は調停の対象にはなりません。

(3)労働基準法

労働基準法では、女性に対する保護規定として男女同一賃金の原則、危険有害業務の就業制限、母性保護等の措置などを設けています。

ア) 男女同一賃金の原則（法第4条）

事業主は、女性であることを理由として、初任給、昇給、手当等の賃金について男性と差別的扱いをしてはなりません。

イ) 危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年未満の女性）については、その妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることは禁止されています。また、妊産婦以外の女性についても、重量物取扱いの業務と有害ガス等を発散する場所における業務は禁