

— 均等法 Q & A —

労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）などの法律に関するご相談を受け付けています。

日々寄せられるご質問のうち、均等法に関する代表的なものを掲載していますので、働く女性、事業主はもちろんだなたでもお気軽にご相談ください。

労働局雇用均等室連絡先

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html>

○ 働く女性からのお問い合わせ

＜ パート・アルバイト・派遣 ＞

問 パートやアルバイト、派遣として働くことが多いのですが、均等法は適用されますか。

答 均等法は正社員・パート・アルバイト・派遣などを問わず適用されます。

女性であることを理由に差別されたという場合や、妊娠・出産などを理由とする解雇、セクハラの問題がありましたら、お気軽にご相談ください。

＜ 行政に相談したことを理由とする嫌がらせ ＞

問 女性に対する差別やセクハラの問題について雇用均等室に相談したいのですが、嫌がらせがあると困るので相談したことを事業主に知られたくありません。名前を言わなくても相談できますか。

答 もちろん匿名のご相談にも応じています。

また、お名前や会社名などをお知らせいただいた場合も、ご相談された方のご了承をいただかない限り、お名前を明らかにしてご相談があったことを会社に知らせることはありません。

ご相談された方が名前を明らかにすることを了承された場合も、相談者に対し不利益な取扱いを行うことのないよう事業主に注意するとともに、必要に応じ事業主への指導も行いますので、安心してご相談ください。

< 事業主への指導など >

問 相談したら、雇用均等室は会社にはどのような指導をするのでしょうか。

答 雇用均等室では、ご相談に関する問題を中心に事業主からお話を聞き、均等法に違反する場合は是正するよう指導を行っています。是正されない場合は企業名公表の対象となることもあります。

さらに、ご相談いただいた方がご自身の問題解決を希望される場合は、調停や労働局長による紛争解決援助などの制度を無料でご利用いただけますので、ぜひご相談ください。

< 募集・採用 >

問 採用面接で、「子供が生まれたりどうするのか」と聞かれました。女性差別ではないでしょうか。

答 女性に対し、男性には聞かない質問をするなど、男女で異なる採用選考をすることは均等法に違反します。

また、「女性には大変な仕事なので採用は難しい」「女性の採用は終わりました」などの発言があった場合も均等法に違反する募集・採用が行われている可能性があります。

< 昇進 >

問 同期の男性は全員係長になっていますが、女性は全員係員のままです。女性は差別されているのではないのでしょうか。

答 均等法では、女性であることを理由に昇進について差別することを禁止しています。

ただし、昇進の基準や制度は会社によって異なりますし、個人の評価についても評価基準や学歴や資格の有無等により異なってきますので、そのような結果だけを見て直ちに法違反と断定することはできません。

ただ、ご相談の内容から見て、確かに女性差別の可能性もあり、実態を把握した上で判断する必要がありますので、雇用均等室にご相談ください。

< 解雇・退職勧奨・雇止め >

問 上司が自分や他の女性に対して「子供が小さいんだから辞めたらどうか」と何度も言います。退職しなくてはならないのでしょうか。

答 退職する必要はありません。
働き続けるつもりであるとの気持ちをその上司に伝えましょ
う。
事業主のいろいろな圧力により、労働者がやむを得ず退職に
応じたものであっても真意に基づくものではないと認められる
場合は、「解雇」に当たると考えられ、ご質問のように女性だ
けがその対象となっている場合は、均等法に違反することになり
ます。

問 妊娠を報告したら、次回の契約は更新しないとされました。
もう何回も更新しており、これまで会社から更新しないと
言われた人はいません。
働き続けることはできないものなののでしょうか。

答 雇用期間を定めた契約であっても、それが繰り返し更新され、
実質的期間の定めのない雇用契約と認められる場合は、その期
間満了を理由として雇止めすることは「解雇」に当たると考え
られ、この解雇に当たる雇止めの理由が、妊娠・出産、産休の
取得である場合は均等法違反となります。
状況に応じて判断が異なりますので、雇用均等室にご相談く
ださい。

< 派遣先でのセクシュアルハラスメント >

問 派遣社員として働いています。派遣先の社員からセクシュア
ルハラスメントを受けているため、派遣元の上司に相談したと
ころ、うまくやってくれと言われました。どうすればいいのか
わからず悩んでおり、精神的にまいってしまいそうです。どう
したらよいのでしょうか。

答 均等法第21条第1項より、派遣元の事業主は相談窓口を明
確にするなど、セクハラ防止対策を講じなければなりません。
また、労働者派遣法第47条の2により、派遣元の事業主の
みならず、派遣先の事業主においても自ら雇用する労働者と同
様、派遣労働者についても均等法上のセクシュアルハラスメン
ト防止対策をとらなければなりません。
相談窓口がなかったり、「相談したが対応してくれない」等
の場合は雇用均等室に相談してください。
また、雇用均等室ではセクシュアルハラスメントカウンセラ
ーによる対応もできますので、お近くの雇用均等室にお問い合わせ
ください。

< セクシュアルハラスメントに関する会社の対応 >

問 セクシュアルハラスメントを受けたので、会社の相談窓口
に相談しましたが、うやむやにされそうだったので再度相談した
ところ、トラブルメーカーとして扱われ、会社を辞めざるを得
ませんでした。会社に残っている同僚のことを思うと、泣き寝
入りしたくないのですが。

答 セクシュアルハラスメント防止対策に関して、均等法に基づき定めている指針では、会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたこと等で不利益な取扱いを受けないよう事業主は留意し、その旨を社内に周知することを求めています。

会社のセクシュアルハラスメント防止対策が不十分だと感じる場合、雇用均等室にご相談ください。会社から事情を聞き、必要な場合は指導を行うことができます。

また、会社との間の個別の紛争を解決するため、「あっせん」という制度もありますので、各都道府県労働局の総合労働相談コーナーにもお問い合わせください。

(総合労働相談コーナー連絡先)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

< 母性健康管理 >

問 妊婦健診のため定期的に病院に通わなければなりません、会社に通院休暇制度がありません。また、つわりがひどいので休みたいのですが、上司が認めてくれません。
このような場合休むことはできないのでしょうか。

答 まず、妊婦のための定期健診についてですが、会社に通院休暇制度がなくても、通院のために休むことができます。

均等法では第22条において、妊産婦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ように事業主に義務づけています。健康診査等を受けるための時間が必要な場合はその旨会社に申請しましょう。あなたが通院休暇を申請した場合に会社が拒むことはできません。

また、つわりについてですが、主治医からつわりがひどいため休業するようにとの指導があった場合は、会社にその旨伝えて、休業を申請してください。通院休暇と同様、会社は拒むことはできません。

均等法では第23条において、事業主に妊娠中の女性労働者が健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるよう必要な措置をとることを義務づけています。

主治医の指導内容を会社に言いづらい、正確に伝えるのが難しいという場合もあります。そうした場合には、指導内容を的確に伝えることができるよう主治医に「母性健康管理指導事項連絡カード」を記入してもらい、会社に伝える方法もあります。

なお、通院休暇の取得を申し出たが、取らせてもらえない、あるいは、主治医等の指導に基づいて休業を申請したが、認めてもらえないというような場合には、お近くの雇用均等室にご相談下さい。

「母性健康管理指導事項連絡カード」については、ホームページからダウンロードすることができます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

(女性労働者の母性健康管理のために)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>

○ 事業主からのお問い合わせ

< 募集・採用 >

問 正社員を募集したいのですが、女性が応募してきた場合は結婚や妊娠で退職するかもしれないので期間契約社員として採用とすることにしても良いでしょうか。

答 正社員について男性のみ応募を受け付け、女性については別の区分で採用することは、均等法に違反します。
応募の受付、採用について男女均等な取扱いの徹底をお願いします。

< 不利益な配置転換など >

問 職場結婚するとの報告がありました。
同僚が働きにくいと思うので、女性が自ら退職しない場合は退職を勧めるか配置転換したいのですがどうでしょうか。

答 女性が自ら退職しないからと言って退職を勧めることは均等法の趣旨に反しますし、解雇や、解雇に当たると考えられるような退職勧奨が行われた場合は均等法違反となります。
また、職場結婚の場合、女性のみ不利益な配置転換を行うことは均等法に違反しますのでそのような取扱いを行わないよう、十分にご留意ください。

< 解雇・退職勧奨 >

問 女性社員から妊娠したとの報告がありました。
母体に何かあったら大変ですし責任もとれません。
産休中の代替要員も雇わなければなりませんので会社として新たな負担になります。女性社員に退職してもらっても良いでしょうか。

答 退職を勧めることは均等法の趣旨に反しますし、さらに妊娠を理由に解雇や、解雇に当たると考えられるような退職勧奨をすることは、均等法に違反します。
また、事業主からこのような対応を受けた女性は働きながら次の子供を持つことを躊躇するかもしれません。
法律を守ることはもとより、女性が安心して子供を産み育てられる環境づくりについても配慮をお願いします。

問 産後休業中の女性社員がまもなく復帰する見込みですが、担当していた業務は他の者が分担しているため仕事がありません。
退職してもらおうと思っていますが、何か問題はありますか。

答 妊娠や産前産後休業の取得を理由に、解雇や、解雇に当たると考えられるような退職勧奨をすることは均等法に違反しますので、そのようなことがないようにしてください。
また、女性から妊娠の報告があった場合は、産前産後休業の取得や復帰を前提とした雇用管理をお願いします。
なお、労働基準法においても、産前産後休業期間中及びその後30日間は解雇してはならないこととされておりますのでご注意ください。

< ポジティブ・アクション >

問 ポジティブ・アクションに取り組みたいのですが、何か援助はないのですか。

答 厚生労働省では、ポジティブ・アクションの普及促進を図るため、(財)21世紀職業財団に委託して、業種別使用者会議やセミナーの開催、企業の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況の分析などを行う「女性の活躍推進事業」を実施しています。また、他社の取組事例についても、ホームページでご覧いただけます。
是非、企業の取組の参考にしてください。

(ポジティブ・アクション取組事例集)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/04.html>

(女性の能力発揮診断事業(財団法人21世紀職業財団))

<http://www.jiwe.or.jp/gyomu/work/activityPromo.html>

< セクシュアルハラスメント >

問 女性社員から取引先の役職者にセクシュアルハラスメントを受けたと相談を受けました。窓口担当者レベルでは取引先に注意などすることは難しく、対応に限界を感じています。どうしたらよいでしょうか。

答 均等法第21条第1項では、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の配慮を義務づけていますので、相談窓口担当者一人で解決しようとするのではなく、会社として迅速かつ適切に解決策を考えましょう。
取引先の人からのセクシュアルハラスメントであった場合も、均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止のための指針の3にあるように、相談者から事実関係や希望などを確認するとともに、セクシュアルハラスメントの行為者とされる人に対する事実確認やその後の対応については、会社としてセクシュアルハラスメントは許さないという方針を取引先に理解を求め、取引先と必要な協力を行いながら、雇用管理上必要な措置及び対策を講じてください。

取引先が協力しないときには雇用均等室にご相談ください。

問 会社が小規模なので、セクシュアルハラスメント防止対策としてわざわざ相談・苦情窓口を設置するまでもないと考えますが、必ず設けなければいけないのですか。

答 どんなに小規模な会社であっても、セクシュアルハラスメント防止対策として相談・苦情窓口を明確にすることが必要です。窓口といっても様々な対応が考えられ、担当者を決めることでも良いのです。会社で担当者を選任できない場合は社外の専門機関に設置することも1つの方策でしょう。

企業のセクシュアルハラスメント防止対策をチェックするための自主点検表「あななの会社のセクシュアルハラスメント防止対策は万全ですか？－防止対策の自主点検と改善のポイント」

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/dl/h0621-3.pdf>)を活用して、実効有る防止対策を講じましょう。また、(財)21世紀職業財団 (<http://www.jiwe.or.jp/gyomu/work/sexualh.html>)において、相談対応マニュアルやビデオの作成や防止に関するセミナーを実施していますので参考にしてください。

< 母性健康管理 >

問 妊娠している女性社員から、妊娠による体調不良のため休業したいとの申し出がありました。どのように対応したら良いでしょうか。

答 均等法第23条では、事業主に対して妊娠している女性社員が健康診査等を受け、主治医等から指導事項を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることを義務づけています。事業主が講じなければならない措置としては、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中の症状等に対応した作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置があります。

通勤緩和、休憩に関する措置について、主治医等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、その指導に基づく措置内容が不明確な場合には、事業主は女性労働者を介して主治医等と連絡をとり、その判断を求めるなどの対応をする必要があります。

(女性労働者の母性健康管理のために)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>