

## ⑦ 雇用均等・児童福祉

### 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策

#### 概要

#### 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保対策の概要

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について労働者に対する性別を理由とした差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止等が定められている。

各都道府県労働局雇用均等室では、男女雇用機会均等法の履行確保を図るため、企業に対する指導を実施するとともに、労働者等からの相談に対応し、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び、機会均等調停委員会議の調停によって個別紛争解決の援助を実施している。

#### 男女雇用機会均等法のポイント

性別による差別の禁止
<ul style="list-style-type: none"><li>○ 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（第5条・第6条）<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止</li></ul></li><li>○ 間接差別の禁止（第7条）<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止</li></ul><b>【厚生労働省令で定める措置】</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ 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</li><li>○ 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</li><li>○ 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</li></ul><p>※ なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではないが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性あり</p></li><li>○ 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条）<ul style="list-style-type: none"><li>・ 性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした措置や取扱いは違法でない旨を規定</li></ul></li></ul>
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止</li><li>・ 婚姻を理由とする解雇を禁止</li><li>・ 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止</li><li>・ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効</li></ul>
セクシュアルハラスメント対策（第11条）
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け</li></ul>
母性健康管理措置（第12条・第13条）
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は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必要な措置の実施を事業主に義務付け</li></ul>

## ポジティブ・アクションに対する国の援助（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企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に  
対し、国は相談その他の援助を実施

## 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的解決（第15条）
- 労働局長による紛争解決の援助（第17条）
- 機会均等調停会議による調停（第19条～第27条）
  - ・ 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
  - ・ 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益な取扱いの禁止

## 法施行のために必要がある場合の指導

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告（第29条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
- 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第33条）

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント防止及び母性健康管理に関する義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

## 詳細データ ①

## 都道府県労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法の相談件数および是正指導件数

## 1. 相談

(件)

事 項	2006年度
第5条関係（募集・採用）	2,000
第6条関係（配置・昇進・教育訓練）	790
第7条関係（福利厚生）	143
第8条関係（定年・退職・解雇）	2,081
第20条関係（ポジティブ・アクション）	456
第21条関係（セクシュアルハラスメント防止対策）	11,102
第22・23条関係（母性健康管理）	5,011
その他（注）	5,101
合 計	26,684
女性労働者等	15,845
事業主	10,839

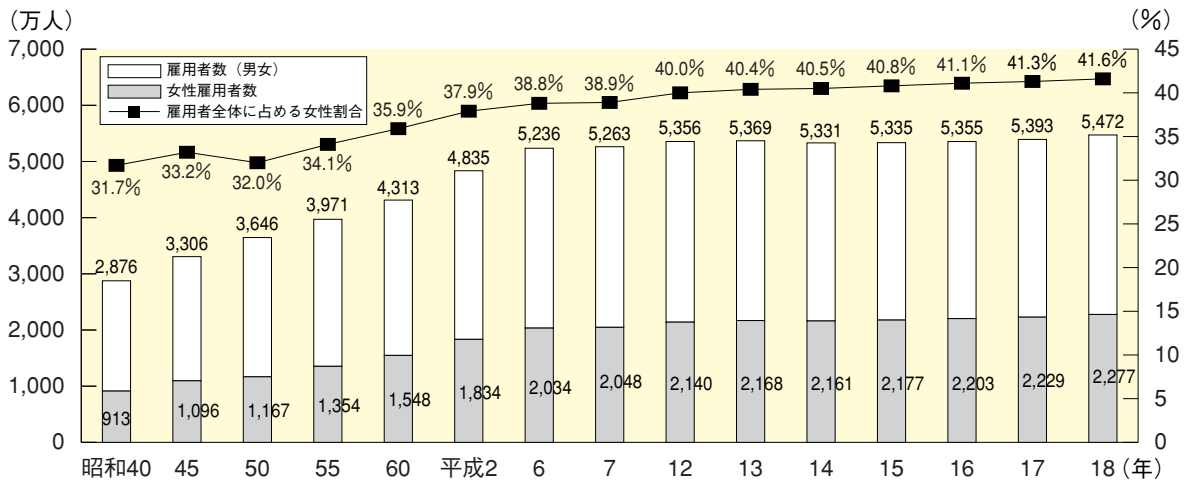
（注）「その他」欄には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱い等に関する相談等が含まれている。

## 2. 是正指導（男女雇用機会均等法第5条～8条、第21条、第22・23条に係る法違反の是正指導）

(件)

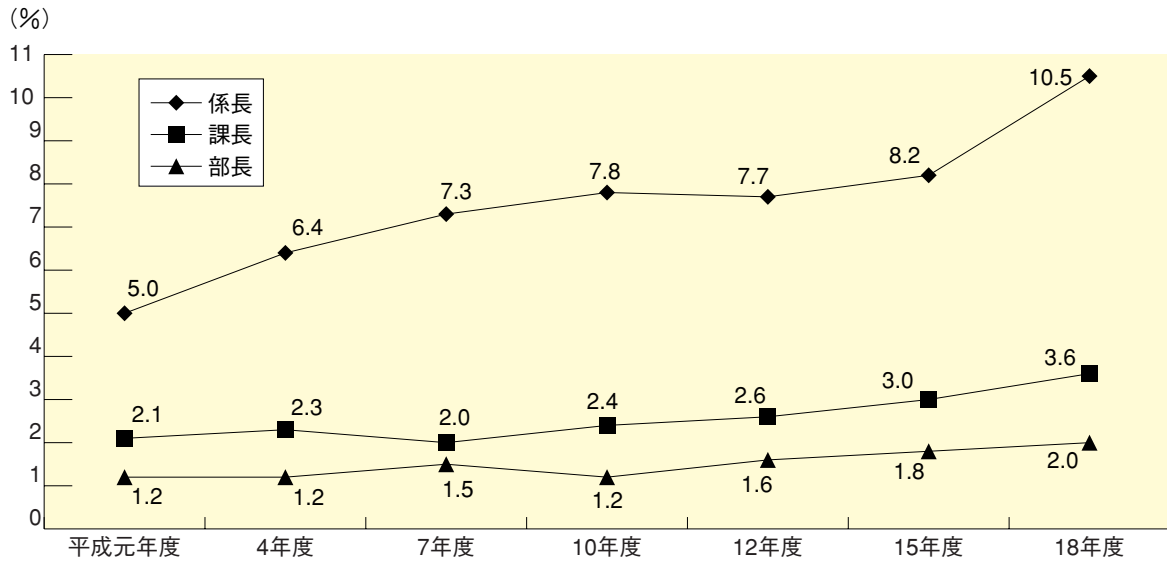
2006年度
5,393

詳細データ② 雇用者数の推移（全産業）



資料：総務省統計局「労働力調査」

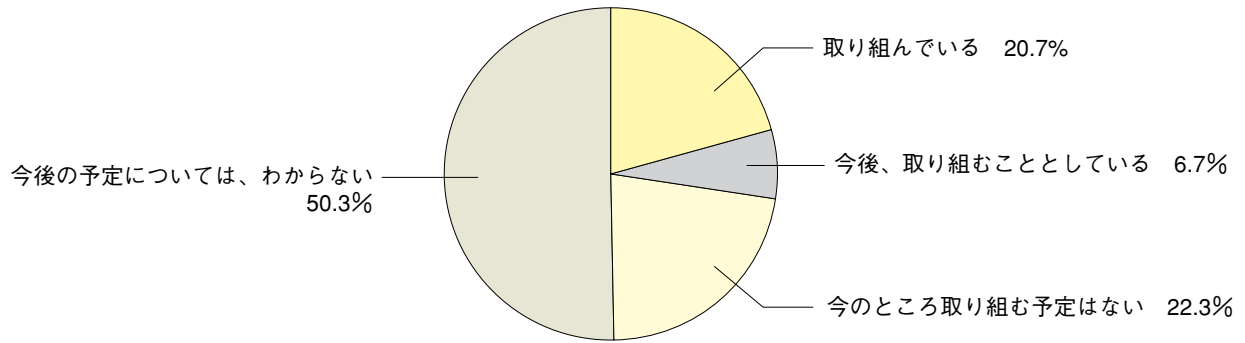
詳細データ③ 役職別管理職に女性が占める割合の推移



資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性雇用管理基本調査」

詳細データ ④

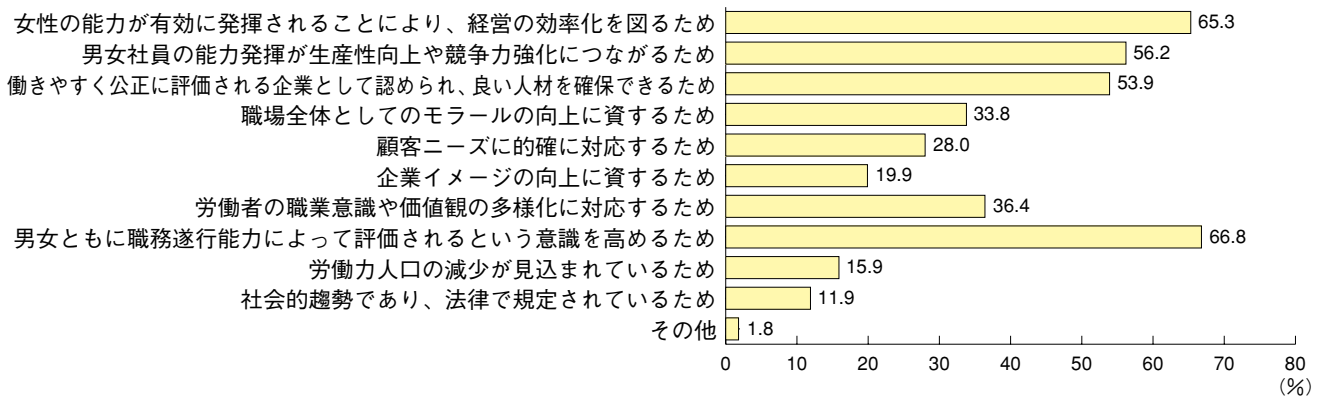
ポジティブ・アクションに取り組む企業



資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成18年度女性雇用管理基本調査」

詳細データ ⑤

ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由別企業割合



資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成18年度女性雇用管理基本調査」