

雇用に係る主な差別禁止法制について

参考資料

		障害者(障害)	性別	高齢者(年齢)	短時間労働者
直接差別	採用	—	「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」(均等法5条) 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同17条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同29条)	「事業主は(中略)労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」(雇対法10条) 【実効性の確保】 公共職業安定所長等による助言・指導・勧告(同32条)	—
	労働条件・その他	—	「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」(労基法4条) 【実効性の確保】 罰則(同119条) 「事業主は、次に掲げる行為について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」(均等法6条) (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) 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同17条)、紛争調整委員会による調停(同18条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同29条)	—	「事業主は、(中略)通常の労働者と同視すべき短時間労働者(中略)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」(パート法8条) 【実効性の確保】 ・都道府県労働局長による紛争の解決の援助(同21条)、紛争調整委員会による調停(同22条) ・都道府県労働局長による報告徴収・助言・指導・勧告(同16条)
間接差別		—	「事業主は、(中略)性別以外の事由を要件とするもののうち、(中略)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<※>については(中略)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」(均等法7条) 【実効性の確保】 均等法6条の場合と同じ	—	—
その他		障害者雇用義務制度(障対法43条等)	・妊娠、出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 ・妊娠中及び出産後1年内の解雇無効等(均等法9条)	・定年の定め(高安法8条) ・高齢者雇用確保措置(同9条)	
雇用管理		・適正な雇用管理に関する事業主の責務(障対法5条) ・短時間労働者の待遇に関する措置(同80条) ・障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員(同78・79条)	・セクシュアルハラスメント防止のための体制整備その他の雇用管理上の措置を講ずる事業主の義務(均等法11条) ・妊産婦検診の受診時間の確保や勤務時間の変更、勤務の軽減等の母性健康管理に関する事業主の義務(同12・13条)	・能力向上、作業施設の改善、再就職の援助等に関する事業主の責務(高安法4条) ・高齢者雇用推進者(同11条)	・通常の労働者との均等のとれた待遇の確保等に関する事業主の責務(パート法3条) ・短時間労働者の職務の内容・成果等に応じた賃金、教育訓練及び福利厚生施設の利用に関する措置(同9・10条) ・短時間雇用管理者(同15条)

(注) 「その他」、「雇用管理」の欄については【実効性の確保】を割愛している。

※ 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。現在、①身長・体重・体力要件、②総合職の募集・採用時の全国転勤要件及び③昇進に当たったの転勤経験要件について禁止。