

雇用均等室における行政指導等の状況
男女雇用機会均等法第 5 ～ 7 条関係
性別を理由とする差別の禁止
(間接差別を含む)

1. 均等法第5～7条関係の相談件数の推移

【平成19年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
5条（募集・採用）		123	171	566	731	1,591
6条	1号 配置	125	16	162	90	393
	昇進	71	2	30	37	140
	降格	11	0	36	19	66
	教育訓練	4	0	31	17	52
	2号 福利厚生	9	3	80	46	138
	3号 職種・雇用形態の変更	30	2	48	26	106
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	66	5	58	50	179
7条（間接差別）	〈身長・体重・体力〉	1	2	72	40	115
	〈総合職の転勤要件〉	3	3	101	54	161
	〈昇進の転勤経験要件〉	3	3	71	37	114
	〈その他〉	4	3	41	24	72

【平成20年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
5条（募集・採用）		114	212	433	633	1,392
6条	1号 配置	119	28	108	72	327
	昇進	55	2	20	25	102
	降格	6	3	8	8	25
	教育訓練	14	0	7	8	29
	2号 福利厚生	25	3	33	17	78
	3号 職種・雇用形態の変更	38	1	7	10	56
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	86	10	15	31	142
7条（間接差別）	〈身長・体重・体力〉	1	2	5	15	23
	〈総合職の転勤要件〉	4	2	15	14	35
	〈昇進の転勤経験要件〉	1	2	9	11	23
	〈その他〉	3	5	1	10	19

【平成 2 1 年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
5 条（募集・採用）		104	240	389	554	1, 287
6 条	1 号 配置	112	22	78	46	258
	昇進	44	2	9	7	62
	降格	6	0	2	1	9
	教育訓練	5	0	9	2	16
	2 号 福利厚生	23	3	27	16	69
	3 号 職種・雇用形態の変更	35	0	4	5	44
	4 号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	76	7	10	16	109
7 条 (間 接差 別)	〈身長・体重・体力〉	2	1	4	10	17
	〈総合職の転勤要件〉	1	0	13	12	26
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	5	7	12
	〈その他〉	7	1	9	1	18

【平成 2 2 年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
5 条（募集・採用）		98	180	376	590	1, 244
6 条	1 号 配置	110	25	75	47	257
	昇進	30	5	10	9	54
	降格	2	2	2	3	9
	教育訓練	6	1	4	6	17
	2 号 福利厚生	26	2	35	27	90
	3 号 職種・雇用形態の変更	21	3	9	8	41
	4 号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	54	6	11	22	93
7 条 (間 接差 別)	〈身長・体重・体力〉	2	0	9	11	22
	〈総合職の転勤要件〉	7	1	11	12	31
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	6	5	11
	〈その他〉	2	0	9	7	18

【平成２３年度】

		女性労働者	男性労働者	事業主	その他	合計
５条（募集・採用）		74	160	380	486	1,100
６条	１号 配置	79	18	57	68	222
	昇進	37	3	12	16	68
	降格	10	2	2	8	22
	教育訓練	2	0	6	8	16
	２号 福利厚生	9	2	22	16	49
	３号 職種・雇用形態の変更	25	1	8	12	46
	４号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	36	2	11	21	70
７条 （間 接差 別）	〈身長・体重・体力〉	0	1	8	8	17
	〈総合職の転勤要件〉	7	2	11	12	32
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	4	6	10
	〈その他〉	0	1	3	4	8

＜相談事案＞

平成２３年度の全国の相談件数の総数２３，３０３件のうち、第５条～７条関係（性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む））の相談件数は１，６６０件で全体の７．１％を占める。

＊ Ａ局とＢ局における相談内容のうち、性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む）の事案は以下のとおりである。

- ・ ハローワークの求人票を見て応募したところ男性を理由に面接を断られた。（第５条、男性労働者）
- ・ 男性のみ、女性のみ求人は可能か。（営業職、介護職、イメージモデル 等）（第５条、事業主）
- ・ 社内で「〇〇レディ」と呼んでいる職種（実際は男性も配置）について、この呼称で求人を出すと法違反にあたるか。（第５条、事業主）
- ・ 男性のみ、女性のみ求人は可能か（医療職、介護職、女子寮の清掃 等）（第５条、その他）
- ・ 「女性大活躍」といううたい文句で求人を出して法違反になるのか。（第５条、その他）

- ・ 女性労働者は電話対応、お茶くみ、日報書きを担当しており、それ以外の業務はやらせてもらえない。(第6条第1号 配置、女性労働者)
- ・ 時間外労働する部署に女性労働者を配置しないことは違法か。(第6条第1号 配置、事業主)
- ・ 結婚を理由に他県の本社への転勤を希望したが、「総合職から一般職に変更する(給与が下がる)なら差し支えない」という返答だった。(第6条第1号 降格、女性労働者)
- ・ 勧奨退職を募集した部署では一般職の女性が多く、結果として女性労働者のみに退職勧奨してしまう可能性があるが違法にならないか。(第6条第4号 退職勧奨等、その他)
- ・ コース別雇用管理(総合職＝転勤あり、一般職＝転勤なし)をしているが、今後、一般職で役職に就く場合は転勤ありとしたい。こうした変更は可能か。(第7条 総合職の転勤要件、事業主)
- ・ 転勤の実績がない会社で面接時に「転勤できるか」を確認しているが、女性に確認すると間接差別になるが、男性に確認する分には法違反とならないのはおかしい。(第7条 総合職の転勤要件、その他)
- ・ 「役職者になるには転勤ができること」という要件を付けることは間接差別にあたるか。(第7条 昇進の転勤経験要件、事業主)

2. 報告徴収等の状況（平成23年度）

全国で報告の徴収をした事業所数は4,955事業所。助言件数総数10,008件のうち、第5条～7条関係（性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む））の助言件数は348件で全体の3.5%を占める。

＜報告徴収件数の推移＞

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
報告徴収件数	4956	4973	4929	4530	4955

＜内容別助言件数の推移＞

		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
5条（募集・採用）		257	222	208	255	221
6条	1号 配置	122	108	59	77	83
	昇進	4	9	8	3	9
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	25	16	14	10	14
	2号 福利厚生	47	35	25	19	18
	3号 職種・雇用形態の変更	6	4	4	1	0
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	3	5	6	4	2
7条	〈身長・体重・体力〉	1	0	0	0	0
（間接	〈総合職の転勤要件〉	4	1	0	2	1
差別）	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	0	1	0

＜内容別指導件数の推移＞

		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
5 条（募集・採用）		200	137	109	132	127
6 条	1 号 配置	110	80	47	53	46
	昇進	3	8	7	2	7
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	19	10	14	8	8
	2 号 福利厚生	43	30	18	16	12
	3 号 職種・雇用形態の変更	5	3	0	1	0
	4 号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	2	3	2	2	2
7 条 （間接 差別）	〈身長・体重・体力〉	1	0	0	0	0
	〈総合職の転勤要件〉	4	1	0	2	0
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	0	1	0

＜内容別勧告件数の推移＞

		平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
5 条（募集・採用）		0	4	1	0	1
6 条	1 号 配置	1	0	0	0	0
	昇進	0	0	0	0	0
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	0	0	0	0	0
	2 号 福利厚生	0	1	0	0	1
	3 号 職種・雇用形態の変更	0	0	0	0	0
	4 号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	0	0	0	0	0
7 条 （間接 差別）	〈身長・体重・体力〉	0	0	0	0	0
	〈総合職の転勤要件〉	0	0	0	0	0
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	0	0	0

<事案内容>

* A局とB局における報告徴収の内容のうち、性別を理由とする差別の禁止の事案は以下のとおりである。

- ・ 求人票では男女別としていないものの、募集又は採用に当たって、職種によって男女のいずれかを優先していた。(第5条)
- ・ 男性労働者からの相談を端緒とするもので、アロマセラピストの求人について女性のみ募集を行っていた。(第5条)
- ・ 新卒者の募集に当たって、求人申込書の求人数に男女の区別があった。(第5条)
- ・ 労働局HPに寄せられた情報を端緒とするもので、テレフォンアポインターの求人において①男女別の年齢制限及び②男性のみ長髪禁止の条件を付けていた。(第5条)
- ・ 男性労働者のみを一律に深夜業に従事させるという方針があった。

(第6条第1号 配置)

3. 労働局長による紛争解決の援助申立（平成23年度）

全国の労働局長による紛争解決の援助申立受理件数総数610件のうち、第5条～第7条関係（性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む））の申立受理件数は17件で全体の2.8%を占める。

＜内容別労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移＞

		平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
5条（募集・採用）		5	15	7	4	2
6条	1号 配置	4	11	9	9	1
	昇進	4	3	4	2	5
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	0	2	0	0	0
	2号 福利厚生	1	0	0	1	0
	3号 職種・雇用形態の変更	4	1	6	3	5
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	4	8	8	5	4
7条 （間接 差別）	〈身長・体重・体力〉	0	0	0	0	0
	〈総合職の転勤要件〉	0	0	0	0	0
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	0	0	0

＜事案内容＞（労働者から申立てられた内容）

- ・ 女性であることを理由に就職内定が取り消されたとする事案（第5条 募集・採用）
- ・ 女性であることを理由に配置の転換を強要されているとする事案（第6条第1号 配置）
- ・ 女性であることを理由に同期入社平均より昇進が遅れているとする事案（第6条第1号 昇進）
- ・ 一般職として働く女性が、同じような仕事をしている同期男性のみならず、内勤業務をしている後輩男性総合職よりも賃金が低いことは納得できず、総合職への転換を希望しているが女性であることを理由に認められないとする事案（第6条第3号 職種の変更）
- ・ 正社員への転換基準が性別で異なっているとする事案（第6条第3号 職種の変更）

- ・ 女性であることを理由として解雇されたとする事案（第6条第4号 解雇）
- ・ 女性で子どものいることや子の養育を行う労働者の時間外労働の制限を請求した
こと等を理由として契約更新されなかったとする事案（第6条第4号 労働契約の更新）

4. 機会均等調停会議による調停開始の状況（平成23年度）

全国の調停開始件数総数72件のうち、第5条～7条関係（性別を理由とする差別の禁止（間接差別を含む））の調停開始件数は3件で全体の4.2%を占める。

<内容別機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移>

		平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
6 条	1号 配置	2	0	0	1	3
	昇進	2	1	3	1	0
	降格	0	0	0	0	0
	教育訓練	0	0	0	1	0
	2号 福利厚生	0	0	0	0	0
	3号 職種・雇用形態の変更	0	0	0	0	0
	4号 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	1	1	0	1	0
7条 (間接 差別)	〈身長・体重・体力〉	0	0	0	0	0
	〈総合職の転勤要件〉	0	0	0	0	0
	〈昇進の転勤経験要件〉	0	0	0	0	0

<事案内容>（労働者から申立てられた内容）

- ・ 総務課長は男性社員がよいとの理由により、それまで総務課長であった女性社員を他課の課長に異動させたとする事案（第6条第1号 配置）
- ・ コース別雇用管理制度を設けている事業所で、男性は総合職、女性は一般職として配置しているとする事案（第6条第1号 配置）

5 間接差別についての補足

※ 都道府県労働局雇用均等室で受け付けた間接差別に関する相談、報告徴収等の事例につき、省令に規定されていない事項も含めて、相談内容等把握した情報を収集し、掲載した。

(1) 間接差別に係る助言・指導事案

※ 都道府県労働局雇用均等室が平成 19～23 年度の 5 年間で助言（10 件）、指導（9 件）した事案は以下のとおりである。

身長・体重・体力要件に関するもの

- ① 高校生の採用に当たり、体力を要しない設備工事に関する職種についても、その他の職種と同様に握力、背筋力、垂直跳び、反復横跳びを測定し、一定程度の体力を要件としていた。

総合職の募集・採用に当たっての転勤要件に関するもの

- ① 事業所は 1 カ所で、今後建設が予定されている事業所も同じ市内であるにもかかわらず、基幹職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。
- ② 基幹職（企画系・営業系）のうち企画系については、転勤の実態がないにもかかわらず、基幹職の募集に当たり、一律に転勤を要件としていた。
- ③ 営業を担当する総合職については、近年、各営業所で採用しており、転勤の実績がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり、一律に転勤を要件としていた。
- ④ 事業所は 1 カ所で、グループ内転勤の実績もほとんどないにもかかわらず、総合職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。
- ⑤ 事業所は市内 2 カ所にしかなく、転勤の実態がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり国内及び海外への転勤を要件としていた。
- ⑥ コース別雇用管理を適用している工場採用社員について、工場間等での異動は現在行われておらず、また、各工場において地元採用の人材が育成されてきたため、今後も工場間等での異動が見込まれないにもかかわらず、総合職の採用に当たり転勤を要件としていた。

- ⑦ 事業所は県内3カ所で、これまで転居を伴う転勤の実績がないにもかかわらず、総合職の募集に当たり転居を伴う転勤を要件としていた。

(2) 厚生労働省令で定める間接差別に係る要件以外の相談事案等

労働者からの相談により把握した事案から

① 昇格に伴って転勤することを昇格時の要件とするもの

(相談内容 (女性労働者から))

管理監督者となる〇等級への昇格に当たり、転勤することが要件とされている。

労働組合の資料によれば、職員全体に占める女性比率は50%を超えているにもかかわらず、管理監督者となる〇等級以上の職員の女性比率は10%程度となっている。昇格に必要な在職年数は満たしているのに、転勤できないことを理由に昇格させないのは不当であり、企業に対して指導を行ってほしい。

② 転勤できないことを理由に課長への昇進対象からはずされたもの

(相談内容 (女性労働者から))

結婚しているため異動できないことを理由に課長補佐から課長への昇進対象から外された。

③ 一定年齢以上になると転勤を命じられ応じられないと職種変更となるもの

(相談内容 (女性労働者から))

雇入れ時に転勤に応じられることは要件となっていなかったが、今般、一定年齢以上で転勤をしたことのない者については転勤を行うとの会社の方針が出され、転勤に応じられない場合には地域限定社員扱いとなる。このような職種変更は法律上問題とならないのか。

事業主からの相談により把握した事案から

① 正社員の採用について全国転勤を要件とするもの

(相談内容)

全国的に新店舗開拓を行っている。新店舗への配置の必要上、正社員の採用に当たり全国転勤を条件としたいが、法律上の問題はないか。

② 特定の職種について全国転勤要件を設けるもの

(相談内容)

営業職の募集に際し、全国転勤型の営業職と地域限定型の営業職に分け、全国転勤型の営業職については転居を伴う異動に応じることを要件にして問題はないか。

③ 転居転勤ができることを管理監督者への昇進の要件とするもの

(相談内容)

幹部については、支店長を経験することが必要と考えており、将来の幹部候補となる管理監督者への昇進に当たって転居転勤ができることを要件としたいが間接差別にあたるのか。

④ コース別雇用管理を新たに導入し、正社員をコース区分するに当たり、総合職には全国転勤を要件とするもの

(相談内容)

コース別雇用管理を新たに導入し、全国異動を要件とし将来の幹部候補として昇進の上限のない総合職と、県内異動等地域限定異動のみとし課長までの昇進となる地域限定社員の2コースを設け、これまでの正社員も2コースに区分する予定である。導入に当たり、注意点等はないか。

法第29条に基づく報告徴収により把握した事案から

① 特定の職種（技術職・営業職）について全国転勤を要件とするもの

業務上、全国転勤をする必要があるわけではないにもかかわらず、技術職（施工管理を担当）と営業職の募集に当たって全国転勤可能なことを要件としていた。

② 募集・採用に当たって全ての職種について海外転勤を要件とするもの

実態としては、一部の職種にしか海外勤務の実績がないにもかかわらず、営業職、技術職、経理職など全ての職種の募集・採用に当たって、一律に海外転勤を要件としていた。

③ 昇格に当たって遠方地転勤ができることを要件とするもの

給与規程に「会社が特に認める場合を除き、遠方地転勤ができない者は○等級に昇格することはできない」との規定があるが、営業所が廃止になり、転居を伴う転勤はない状況であった。

④ 入社後に総合職か一般職かを労働者本人が選択する制度において、転勤できることを総合職の要件とするもの

コース別雇用管理（総合職と一般職）を導入しており、関連会社（県外、海外もあり）への転勤ができることを総合職の要件としている。（募集・採用時ではなく）入社後に総

合職か一般職か労働者本人が選択する制度となっていた。

- ⑤ 技術職（牛の審査・登録等を担当）の募集・採用について畜産系大卒を要件とするもの
技術職（牛の審査・登録等を担当）は畜産系大卒を採用の要件としており、実態として、技術職の多くは男性となっていた。

- ⑥ 自動車整備士の募集・採用について、専門高校卒を要件とするもの
自動車整備士には国家資格が求められるため、募集・採用に当たって、一定の受験資格を有する専門高校卒を要件としている。このため、応募者、採用者はほとんどが男性であった。

- ⑦ 社宅入居に当たり世帯主であること等を要件とするもの
家族社宅の入居資格について、「自己の収入によって主たる生計を維持する世帯主で同居の家族を有する社員」であることが要件として設けられている。このため、入居者のほとんどが男性社員であった。

- ⑧ 住宅融資について、同居を必要とすると会社が認めた扶養親族がある場合を要件とするもの
住宅融資にあたって、同居を必要とすると会社が認めた扶養親族がある場合を申込み資格の要件としている。このため融資を受けた社員のほとんどが男性であった。

- ⑨ 契約社員の雇止め年齢について、職種によって差があるもの
就業規則において、契約社員の雇止め年齢が職種毎に異なっていた。
契約社員のうち、女性社員が多い営業所内の事務補助を担当する職種の雇止め年齢が 50 歳であるのに対し、男性社員が多い対外的な営業実務を担当する職種の雇止め年齢は 60 歳に設定されていた。