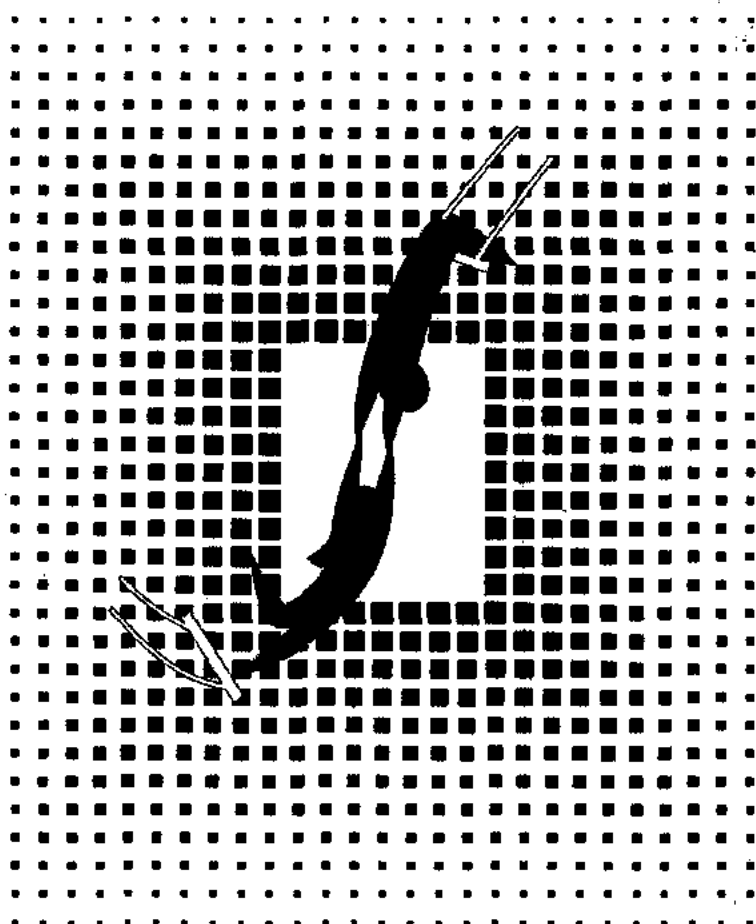


均等法 こんな場合は？

男女雇用機会均等法の

相談事例

紛争解決事例



労働省婦人局

婦人少年室に持ち込まれた相談例——婦人少年室はあなたの力になります

婦人少年室では、均等法に関するいろいろな相談を受け付けています。均等法の考え方について説明し、相談の内容により均等法上問題があれば必要な指導を行います。また、紛争が生じている場合には、その解決のためのお手伝いをします。

具体的な紛争解決事例は次ページにあります。

相談事例1 四年制大卒募集に応募してみたら……

Q 私は、大学四年生の女子ですが、就職したいと思って、A社に問い合わせしたところ、「四年制大学卒は男子しか採りません。」と断られました。次にB社に問い合わせ、訪問したところ、「四年制大卒女子は自宅通勤に限って採用しています。」と断られました。次にC社の会社説明会に行きましたが、男女別々の説明会場に案内されました。これらの会社の募集方法は均等法に違反しているのではないのでしょうか。

⇒ 1

相談事例2 経営合理化のため、有夫の35歳以上の女子を
出向対象としたいが

Q わが社は、不況のため、経営合理化をしたいと思っています。そこで、夫を有する35歳以上の女子を子会社へ出向させたいのですが、均等法に照らして、問題はありますか。

2 ⇐

相談事例3 新任係長研修の対象から外されそう

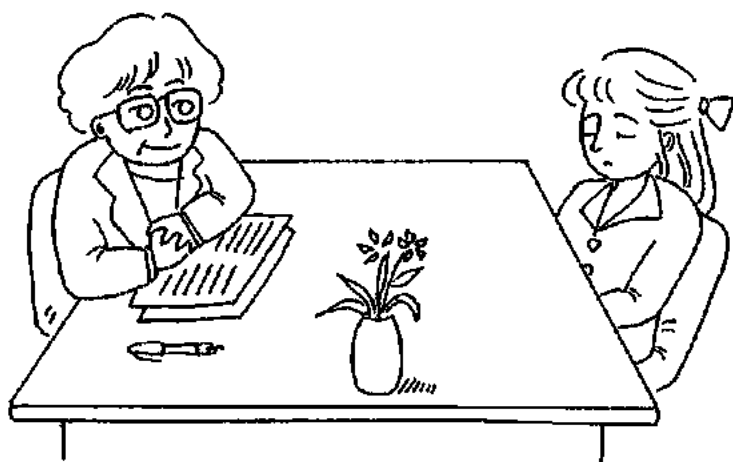
Q 今年4月に係長に昇進しました。6月に新任係長研修が予定されていますが、同時期に係長になった男子全員については、上司から研修を受けるように言われましたが、唯一の女性である私は研修を受けるように言われませんでした。上司に聞いたところ、現場実習があって、女子には無理だからと言われましたが、なぜ、私だけ新任係長研修から外されるのか納得できません。

⇒ 3

相談事例4 女子の独身寮を建設しないといけないでしょうか。

4 ←

Q わが社では、来年度初めて四年制大卒女子を採用しますが、女子の独身寮がありません。四年制大卒男子は希望者は全員独身寮に入ることができますが、女子が希望した場合は、女子用の独身寮がないので困っています。新たに女子のための独身寮を建設しないといけないのでしょうか。



相談事例5 妊娠したことを理由に退職勧奨を受けたが……

5 ←

Q 現在妊娠中ですが、上司から「妊娠しているのなら退職するように」また、「退職しないのなら、隣のD支店に欠員があるから転勤するように」と言われました。出産後も働きたいと思いますが、妊娠中に隣のD支店へ転勤することは、不安です。退職はしたくないのですが、どうすれば良いのでしょうか。

婦人少年室が取扱った紛争解決事例——婦人少年室長は紛争解決のために
尽力します。

紛争解決事例1 男子は正社員、女子は契約社員として募集・採用
していた……

E社では、男子は、すべて正社員、女子はすべて契約社員と
して、募集・採用してきました。契約社員の女子労働者からの
相談を契機として、婦人少年室がE社を指導したところ、E社
は婦人少年室の指導を受け入れ、次回の正社員の募集・採用は
均等法の趣旨に沿うよう改善することとしました。

⇒ 6

紛争解決事例2 出産したばかりの女子社員を遠隔
地へ配置転換しようとした

産後休業終了後、通勤時間が片道2時間かか
る営業所への配置転換を命令された女子労働者
からの相談を契機として、婦人少年室がF社か
ら事情を聴きました。
その結果、女子労働者に対する配置転換は均
等法第8条に関する指針に抵触するので改善す
るようF社に助言したところ、F社は女子労働
者に対する配転命令を取り消し、従来通り、本
社で勤務することとなりました。

7⇐

紛争解決事例3

勤続年数が短く、成績の悪い男子が先に
昇進した

G社に勤務する女子労働者から、自分より勤続年数
が短く、成績の悪い男子が先に昇進した。これは昇進
における男女の差別的取扱いではないかと紛争解決の
援助を求められました。婦人少年室の事情聴取による
と、G社の昇進についての取扱いは均等法第8条に関
する指針に抵触する疑いがあり、婦人少年室は、G社
に対し改善するよう指導しました。その結果、女子労働者
は昇進することができました。

⇒ 8



紛争解決事例4 新入社員研修で、女子に現場実習を受けさせなかった

10 ←

婦人少年室が、H社を調査した際、H社においては、新入社員研修の中の現場実習を女子に受けさせていないことが分かりました。婦人少年室が事情聴取をした結果、このことは、均等法第9条に反することが明らかになったので、H社を指導したところ、H社は現場実習を女子にも受けさせるよう、新入社員研修のカリキュラムを改善しました。

紛争解決事例5 従業員年金共済制度で、掛金額が男女で違っていた

I社の従業員年金共済の掛金は、男女で差があり、このため、将来受け取る退職金額、年金額に男女差が生じるので男女差を解消するようI社を指導してほしいとの女子労働者からの相談がありました。このため、婦人少年室がI社から事情を聴いたところ、I社の措置は確かに均等法第10条に反するので、是正するよう指導しました。この結果、I社は婦人少年室の指導を受け入れ、従業員年金共済制度を改善し、掛金額を男女同一としました。

⇒ 11

紛争解決事例6 女子社員全員が望んでいるとして、男女別定年制を続けていた

12 ←

J社に男子60歳、女子55歳の男女別定年制があるとの通報により、婦人少年室は、J社より事情を聴きました。J社では、女子社員全員から定年年齢を伸ばさないようにとの申し入れがあった旨回答がありましたが、婦人少年室の調査では、定年年齢を伸ばしてほしいと希望している女子社員もいることが分かりました。

男女別定年制は均等法第11条違反であるため婦人少年室では、J社に対し、早急に男女別定年制を改善するよう何回も指導しました。

その結果、J社は定年年齢を男女とも60歳とするよう改正しました。



募集・採用

相談事例1 四年制大卒募集に応募してみたなら……

Q 私は、大学四年生の子供ですが、就職したいと思って、A社に問い合わせしたところ、「四年制大学卒は、男子しか採りません。」と断られました。次にB社に問い合わせ、訪問したところ、「四年制大卒女子は自宅通勤に限って採用しています。」と断られました。次にC社の会社説明会に行きましたが、男女別々の説明会場に案内されました。これらの会社の募集方法は均等法に違反しているのではないのでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第7条は募集及び採用について、事業主に対して、女子に男子と均等な機会を与えるように努めることを求めています。

また、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針（以下「指針」という。）において、具体的な努力目標が次のように定められています。

イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

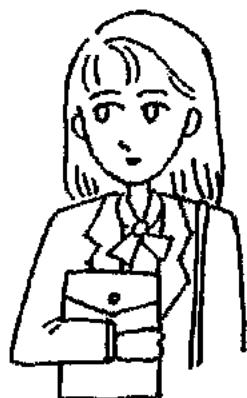
ロ 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしな

こと。

A社の場合ですが、四年制大学卒業者の募集に当たって、その対象を男子のみとすることは、指針のイに該当すると思われますので、A社は四年制大学卒業者の募集に当たって、その対象を男女とするよう改善の努力が求められます。

また、B社の場合、四年制大学卒業男女の募集に当たって、女子にのみ「自宅通勤に限る」という条件をつけているとすれば、指針のロに該当すると思われますので、女子のみの「自宅通勤に限る」という条件はつけないよう改善の努力が求められます。

C社の場合ですが、男女別々に会社説明会を行うことが、直ちに女子を不利益に扱うものであるとは言いきれず、C社は、男女同じ説明内容ではあるが、単に会場の収容人数により、便宜的に男女に分けて説明会を行っている場合もありますので、詳しく実態を調べてみる必要があります。



配置・昇進

相談事例2 経営合理化のため、有夫の35歳以上の女子を出向対象としたいが

Q わが社は、不況のため、経営合理化をしたいと思っています。そこで、夫を有する満35歳以上の女子を子会社へ出向させたいのですが、問題はありませんか。

A 男女雇用機会均等法第8条では、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない」と定めています。

また、配置に関しては、指針において、具体的な努力目標として、次のように定められています。

イ 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

ロ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

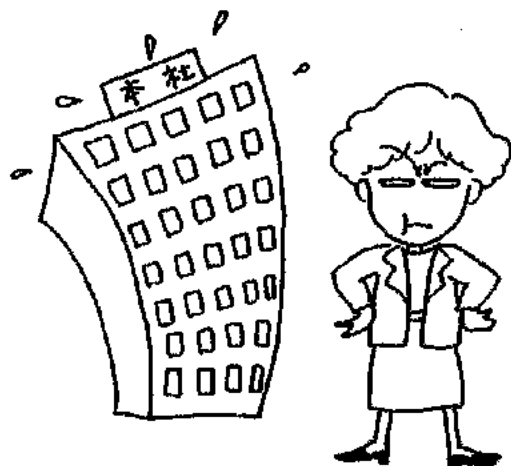
(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換すること。

② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。

合理化のための出向の場合には、賃金の低下等労働条件の切り下げが行われたり、雇用が不安定になったりする場合もあるため、その対象に一定年齢以上の女子や他に家計維持者がいるという理由で有夫の女子が選ばれる例が見られますが、単に一定年齢以上であることや有夫の女子であることのみを理由としてそれらの女子を合理化の対象とすることは、指針により、改善の努力が求められます。

したがって、経営合理化のため、夫を有する満35歳以上の女子を子会社へ出向させることは、不利益な配置転換をしていると認められる例であげた②に該当すると思われますので、貴社はそのような配置転換をしないようにして下さい。



教育訓練

相談事例3 新任係長研修の対象から外されそう

Q 今年4月に係長に昇進しました。6月に新任係長研修が予定されていますが、同時期に係長になった男子全員については、上司から研修を受けるように言われましたが、唯一の女性である私は研修を受けるように言われませんでした。上司に聞いたところ、現場実習があって、女子には無理だからと言われましたが、なぜ、私だけ新任係長研修から外されるのか納得できません。

A 男女雇用機会均等法第9条では、「事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない」と定め、一定範囲の教育訓練における女子労働者に対する差別的取扱いを禁止しています。これは、職場における女子労働者の地位を向上させるためには教育訓練によるその職業能力の開発が重要であることから、そのうち最も重要な「労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練」について、男女の差別的取扱いを禁止したものです。

職務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上の地位をいいます。）が同等である労働者または新たに同等の職務上の地位に就くことが予定されている労働者を対象として行われる教育訓練（いわゆる管理・監督者研修）は、男女の差別的取扱いをしてはならない教育訓練のひとつとして労働省令で定められています。

「新任係長研修」はこの教育訓練に該当するものと考えられます。

「差別的取扱い」とは、合理的な理由なく、社会通念上許容される限度を超えて女子に対し男子と比較して不利益な取扱いをすることをいいます。単なる区別はもちろん、合理的な理由がある場合には「差別的取扱い」とはいわないものと解されます。

現場研修が女子労働者の就業が制限されている業務である場合や、通勤不可能な遠隔地で行われ、事業主が提供する宿泊施設以外の施設を利用することができず、かつ、その宿泊施設が男女ともに利用できない場合等、女子労働者に対して、男子労働者と異なる取扱いを行うことについて合理的理由があると考えられる場合には、差別的取扱いには当たりません。

よって、「新任係長研修」から女子を除くことについて、研修内容を具体的に検討した上で、合理的理由がない場合には、均等法第9条に反する場合も考えられます。



福利厚生

相談事例4 女子の独身寮を建設しないといけないでしょうか

Q わが社では、来年度初めて四年制大卒女子を採用しますが、女子の独身寮がありません。四年制大卒男子は希望者は全員独身寮に入ることができますが、女子が希望した場合は、独身寮がないので、対応に困っています。新たに独身寮を建設しないといけないのでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第10条は、事業主は一定の福利厚生の措置について労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならないと規定しており、これに基づき、その福利厚生の具体的な範囲として労働省令により、次の4つが定められています。

- ① 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ② 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④ 住宅の貸与

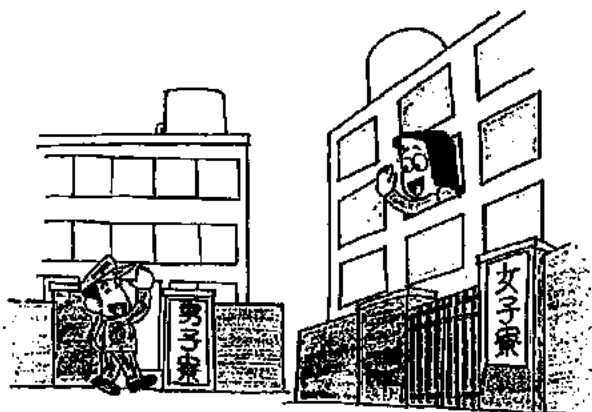
「住宅」は、住居の用に供する家屋または家屋の一部をいいます。

独身者に対する住宅の貸与が男子のみに限られるものとされている場合には、女子にも貸与するよう改善する必要があります。具体的には、男子寮や世帯用住宅に女子独身者を入居させるようにすること、女子寮の建設又は住宅の借上げにより、女子独身者にも住宅を貸与することができるようにすること等が考えられます。

ただし、住宅手当の支給は、住宅の貸与の措置には当たらないものであり、代替措置として認められるものではありません。

また、住宅の貸与に関し、女子について男子よりも不利な、年齢、勤続年数等の入居条件を設定することは、「女子であること」を理由とした差別的取扱いに該当すると考えられます。

貴社の場合、新たに入社する四年制大卒女子に対して、四年制大卒男子と同じく、独身寮の貸与をすることが必要ですが、この場合必ずしも女子のための独身寮を新たに建てるが必要ではなく、男子寮に入居させるあるいは、借上げ住宅を貸与する等の措置でも差し支えないと考えられます。



定年・退職・解雇

相談事例5 妊娠したことを理由に退職勧奨を受けたが……

Q 現在妊娠中ですが、上司から「妊娠しているのなら退職するように」また、「退職しないのなら、隣のD支店に欠員があるから転勤するように」と言われました。出産後も働きたいと思いますが、妊娠中に隣県へ転勤することは、不安です。退職はしたくないのですが、どうすれば良いのでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第11条では、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはならないこととするとともに、事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならず、また、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法の規定による産前産後の休業をしたことを理由として解雇してはならないとしています。

ですから、妊娠したことを理由にして、事業主が女子労働者を解雇することは、均等法第11条に違反することになりますし、妊娠したことを理由に退職勧奨を行うことは、均等法の趣旨からいって好ましいものではありません。

しかし、退職勧奨による退職は、たとえ事業主の勧奨に基づくものであっても、それを受けた労働者の自発的な意思に基づく退職であるかぎり、「解雇」とは解されません。

あなたの場合、退職勧奨を受けても、辞める意思のないことを上司にはっきり伝えて下さい。それでも執拗に退職勧奨が行われるようであれば、均等法第11条に違反する場合もありますので、近くの婦人少年室に相談をしてみて下さい。婦人少年室では、均等法第14条に基づき両当事者から事情をよく聴いて、紛争の解決の援助に努めてくれます。

また、妊娠したことを理由として本人の希望しない隣県への配置転換を命ずることは、均等法第8条の配置に関する指針に直接抵触するものではありませんが、均等法の趣旨からいって、好ましくないのは当然です。



紛争解決事例 1

男子は正社員、女子は契約社員として募集・採用していたが……



きっかけ

E社に勤務する女子労働者8人が次のような相談で来室しました。

- (1) 男子は正社員として募集・採用されているが、女子は契約社員として募集・採用され、1年毎に契約更新している。女子のみが契約社員であることは納得がいかない。
- (2) 現在、会社に女子の正社員化を要求しているので協力してほしい。



婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がE社から事情を聴いたところ、以下のような説明がありました。
 - ① 昭和59年4月1日に契約社員制度が導入され、以後、女子は全て契約社員として募集・採用されており、一方、男子は全て正社員として募集・採用されている。契約社員は1年毎に契約更新しており、これまでに契約更新をしなかった例はない。
 - ② 職務内容、勤務時間は正社員、契約社員でほとんど同じである。しかし、賃金については契約社員は委嘱料（月額）、正社員は給与（月額）として支払われ、金額差がある。
 - ③ 契約社員制度そのものは問題はないと考えている。しかし、職務内容、勤務時間等の運用において問題があると思うので、前向きに改善したい。
- (2) 婦人少年室はE社に対し、次のように指導しました。
 - ① 正社員の募集・採用に際し、男子のみとすることは、均等法第7条及び募集・採用に関する指針に反するので、次回募集・採用から改善すること。
 - ② 女子の正社員化の要求については、均等法の範囲を超えるが、女子労働者とE社とで十分話し合いを行うこと。



結 果

E社は、婦人少年室の指導を受け入れ、次回の正社員の募集・採用は均等法の趣旨に沿うよう改善することとしました。

また、女子の正社員化については、今後とも女子労働者との話し合いを継続する旨回答がありました。

その後の話し合いの結果、E社は契約社員の女子労働者を2年に分けて全員正社員化することとしました。

紛争解決事例 2

出産したばかりの女子社員を遠隔地へ配置転換しようとしたが……

きっかけ

県内に本社と営業所があるF社の本社に勤務するf女子社員から、次のような相談がありました。なお、f女子社員は、出産後も勤務する初めての女子です。

- (1) 産後休業終了後出勤したところ、通勤時間が片道2時間もかかる営業所への配置転換を命令された。
- (2) 新生児を養育する都合から、従来通り本社勤務を希望したが、事業主は、育児を行う者は子供の病気その他の事情で突発的に休むことが多いとの推測を理由に、あまり忙しくない営業所への配転命令を撤回してくれないので、引き続き本社で働けるよう援助してほしい。



婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がF社から事情を聴いたところ、次のような説明がありました。
 - ① f女子社員が産休に入った時点で後任者を配置済みであり、人員配置上、配置転換が必要である。
 - ② 従来、女子社員には配置転換はほとんど行っておらず、配置転換の対象である男子社員の負担が大きいため、この際、女子にも配置転換を実施したい。
 - ③ 女子社員の場合、幼児がいたり、病気その他の事情で休みも多くなろうと思われる。本社は忙しいので、突発的に休まれては困る。男子社員の場合は、幼児がいても、そのようなことはないため、これまで子があることを理由とする配置転換は行っていない。
- (2) 婦人少年室はF社に対し、次のように指導しました。
 - ① F社がf女子社員に対し行った配置転換命令は、均等法第8条及び配置に関する指針（結婚したこと、子があること等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと）に反し、改善の努力が求められること。
 - ② 労働基準法第67条により、生後満1年に達しない幼児を育てる女子は、1日2回各々30分の育児時間を請求することができることとされているほか、均等法第26条では、出産後の健康管理に関する配慮を事業主に要請しており、事業主はこれらの規定に配慮することが必要であること。



結 果

F社は、婦人少年室の指導を受け入れ、f女子社員に対する配転命令を取消し、従来通り本社で勤務させることとしました。

婦人少年室は、今後ともF社の配置転換が均等法に沿ったものとなるよう見守るとともに、育児休業制度、女子の再雇用制度の導入等についても均等法の趣旨の説明を続けていくこととしています。

紛争解決事例 3

勤続年数が短く、成績の悪い男子が先に昇進した

きっかけ

G社に勤務する女子労働者bが次のような相談で来室しました。

- (1) 平成2年4月の人事異動で主事の男子c、d、eの3名が主査に昇格し、bは7月に主任主事に昇進した。

G社では主事→(主任主事)→主査→係長→課長と昇進する。主査に昇進した男子3名はbより勤続年数が短く、仕事の内容にも差がなかった。特に、eについては、平成2年3月末までは同じ係の主事として同等の仕事をしていた。

- (2) 主事主任は全員女性であり、男子は主事から主任主事を経ないで主査に昇進している。

- (3) 昇進にあたっては試験制度もなく、これは女子であるが故の差別であると思われる。主査として昇進したいので、援助してほしい。



婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がG社から事情を聴いたところ、次のような説明がありました。

① 昇進制度について

イ 昇進に際しては、試験は実施していない。毎年1月～2月に昇進選考のための評価を実施している。

ロ 主任主事の制度は、主事の処遇改善のため導入したものであり、4月1日現在で勤続19年経過した者で、健康状態、勤務状態が普通であれば、主任主事になる。

ハ 主査への昇進基準は明文化したものではないが、⑧相当な勤続年数に達していること(勤続10年以上)⑨ポストの有無 ⑩ポストへの適性の3点である。

主査への昇進選考は適性評価の結果を元に検討するが、評価が同列の場合に学歴、勤続年数、年齢という要素を考慮する。

② 女子労働者bとの紛争の経緯について

イ bは主査の昇進選考の対象となったが、評価の結果、適性がないと判断した。

ロ 4月まで主事として同じ係にいたbとeは、仕事の内容がかなり違っていた。bの仕事は、さほど困難な仕事ではないが、eの仕事は徹夜もあるような大変な仕事であった。

- (2) さらに、婦人少年室は、G社を訪問し、個人別評価表を閲覧したが、資料は真新しく、最近作成された疑いもありました。

(3) これまでの事情聴取及び調査の結果から、婦人少年室では次のように判断しました。

① G社の主査への昇進は、男子については、基本的には年齢で、これに簡易な評価を加味して行われていると認められる。

② bについては、平成2年の時点で40歳であり、男子の昇進最高年齢を超えており、また、同年齢の男子と比較して能力が著しく劣るということもないのににもかかわらず昇進させなかったのは、女子であるという理由によるものと思われる、均等法第8条に関する指針に抵触する疑いがある。

(4) G社はbとの紛争を自主的に解決したいので、しばらく待ってほしい旨回答したので、婦人少年室は、G社に対し、bの納得するような形で紛争解決の案を1週間以内に示すよう要請しました。



結 果

G社は、平成3年の4月には具体的にポストもできそうなので、bを主査にすることを約束し、bはこれを了承しました。

G社の昇進経路

主事→(主任主事)→主査→係長→課長

平成2年4月

平成2年7月

{ c (勤続12年)
d (勤続13年)
e (勤続14年) }

主事から主査に昇進

b (勤続19年)主事から
主任主事に昇進

・主査への昇進基準 { ①相当な勤続年数(10年以上)
②ポストの有無
③ポストへの適性

・主任主事への昇進基準 { ①勤続19年以上
②健康状態、勤務状態が普通である者

紛争解決事例 4

新入社員研修で女子に現場実習を受けさせなかった

きっかけ

H社の雇用管理について調査を行った際、新入社員研修について男女異なる取扱いがあることがわかりました。



婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がH社から事情を聴いたところ、次のような説明がありました。
- ① 昭和61年度から事務技術職に四年制大卒男子に加えて、四年制大卒女子を採用している。
 - ② 従来から事務技術職の新入社員研修については、男子には現場実習を実施しているが、女子には実施していない。現場実習以外については、まったく男女同じ研修内容である。
 - ③ 女子に現場実習を受けさせていない理由は以下のとおりである。
 - イ 男子については、ローテーションがあつて配置が固定しておらず、3年で別の部門に配置されることがあるので現場実習を受けておく必要があるが、女子にはローテーションを予定していないので、現場実習の必要がない。
 - ロ 女子には現場実習は体力的に無理があり、男子と同じ扱いはできない。
- (2) 婦人少年室は、H社に対し、次のように指導しました。
- ① 男子にはローテーションがあり、女子にはローテーションを予定していないということは、女子については、一定の部門に固定して配置し、別の部門への配置に当たってその対象から女子を排除しようとしていることとなる。また、事実H社においては、事務技術職の四年制大卒男子は、全員入社3年後に配置転換をしているが、四年制大卒女子については、1人も配置転換をしていない。このことは、均等法第8条に関する指針に抵触するので、改善を要する。
なお、H社には、女子の就業が制限ないし禁止されている業務はない。
 - ② 現場実習については、体力的に無理であるということであるが、現場作業の内容は、女子の就業が制限ないし禁止されている業務でもなく、女子を排除することに合理的理由があるとは認められないものである。また、ある部門への配置の前提になるものであり、職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練である。
従って、現場実習から女子を排除することは、均等法第9条に反するので、是正すること。



結 果

H社は、婦人少年室の指導を受け入れ、事務技術職の配置転換に当たっては、今後女子をその対象から排除しないようにすると回答しました。

また、新入社員研修については、そのカリキュラムを改正し、現場実習を女子にも受けさせる内容としました。

紛争解決事例 5

従業員年金共済制度で掛金額が男女で違っていた

きっかけ

全国に多くの支店を持つ I 社の i 支店に勤務する女子労働者から、婦人少年室に匿名で次のような相談がありました。

I 社従業員年金共済の掛金は、給与に関係なく一律男子月額7,260円、女子月額4,030円となっており、会社と労働者で掛金の半額ずつを負担しているが、掛金に男女差があるため、その結果将来受けとる退職金額、年金額に男女差が生じる。(例えば10年勤続後退職した場合、退職金男子約71万円、女子約43万円、年金男子約9万円、女子約5万円) I 社に対し、男女差を解消するよう指導してほしい。



婦人少年室及び労働省婦人局の調査、指導

- (1) 婦人少年室が I 社 i 支店から事情を聴いたところ、次のような説明がありました。

従業員年金共済制度は、全社同一の規程により運営されているため、I 社 i 支店単独では、改善が難しい。

- (2) 以上のことから労働省婦人局で I 社本社から直接事情を聴いたところ、次のような説明がありました。

① 従業員年金共済制度は昭和38年に発足、厚生年金の上積みのための制度であり、任意加入である。

② 掛金の男女差は、発足当時の女子の平均給与が男子の6割であったことによるものである。

③ 掛金のうち会社がその半額を負担しているが、掛金に男女差があるため負担額も男女で異なっている。

④ 会社の負担額を男女同額にすると億単位の負担額となる。

⑤ I 社従業員年金共済事業運営委員会を開催して検討したい。

- (3) 労働省婦人局は、I 社本社に対し、次のように指導しました。

従業員年金共済制度の掛金に男女で差をつけている結果、掛金のうち、会社の負担額が男女で異なるのは、均等法第10条、均等法施行規則第2条に抵触するので、是正すること。



結 果

F 社は、労働省婦人局の指導を受け入れ、従業員年金共済制度を改善し、掛金額及び掛金のうち会社の負担額を男女同一としました。

紛争解決事例 6

女子社員全員が望んでいるとして男女別定年制を続けていた。



きっかけ

公共職業安定所より、J社に男子60歳、女子55歳の男女別定年制がある旨の通報がありました。



婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がJ社から事情を聴いたところ、次のような説明がありました。
 - ① J社は5年前に、就業規則で定める定年をそれまでの男子60歳、女子55歳から男女同一の60歳としたところ、女子社員より労働組合を通じて次のような申し入れがあった。
 - イ 女子社員は55歳で退職する予定で人生設計を組んでいる。退職金も55歳で受給できるものと考えており、60歳に延長されると予定がくるうので、55歳に戻してほしい。
 - ロ 女子の仕事は検査業務で、目を使うため55歳定年が妥当である。
 - ハ 以上の申し入れは女子社員の総意によるものである。
 - ② このような経緯からJ社は約1年後、定年を男子60歳、女子55歳に再変更した。
- (2) 婦人少年室はJ社に対し、男子60歳、女子55歳とする男女別定年制は均等法第11条に違反するので是正すること、定年引上げの阻害要因の1つとなっている視力については個人差があり、一概に決めつけることは適当でないこと等を指導しました。
- (3) J社は婦人少年室の指導に対し、女子の定年延長によって退職金等の人件費が増加することと、女子自身が反対していること等を理由に婦人少年室の指導に従いませんでした。
- (4) ところが、3ヶ月後、J社のk女子社員（非組合員）から、1週間後に55歳で定年となる旨を会社から申し渡されたが、母子家庭でもあり、是非とも男子と同様60歳まで働きたいので指導してほしいとの相談が婦人少年室にありました。
- (5) 婦人少年室は、k女子社員が近日中に定年退職を余儀なくされることから、再度J社人事責任者に来室を求め、次の指導を行いました。
 - ① k女子社員に対しては55歳で退職とせず、雇用を継続すること。
 - ② 男女別定年が女子社員の総意ではなかったことを十分認識し、早急にこれを是正すること。



結果

J社は、婦人少年室の粘り強い指導を受け入れ、定年を男女とも60歳に改正し、k女子社員も継続して勤務することとなりました。

1 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決（男女雇用機会均等法第13条関係）

事業主は、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、女子労働者から均等取扱いに関する苦情の申し出を受けた時は、企業内で、苦情処理機関があればそれを活用するなどその自主的な解決に努めなければなりません。

(2) 婦人少年室長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第14条関係）

男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項について、女子労働者と事業主の間で紛争がおこり、その解決についていずれか一方の当事者から援助を求められた場合には、都道府県婦人少年室長は、必要な助言、指導又は勧告をすることにより、その紛争の解決を援助することができます。

(3) 機会均等調停委員会による調停（男女雇用機会均等法第15条関係）

配置、昇進、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争のうち一定のものについては、女子労働者及び事業主の双方が申請した場合又はいずれか一方が申請し他方が同意した場合において、都道府県婦人少年室長が必要と認めたときには、機会均等調停委員会による調停を受けることができます。

2 施行のため必要がある場合の行政措置

（男女雇用機会均等法第33条関係）

労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、勧告をすることができ、この権限は、原則として都道府県婦人少年室長に委任されています。