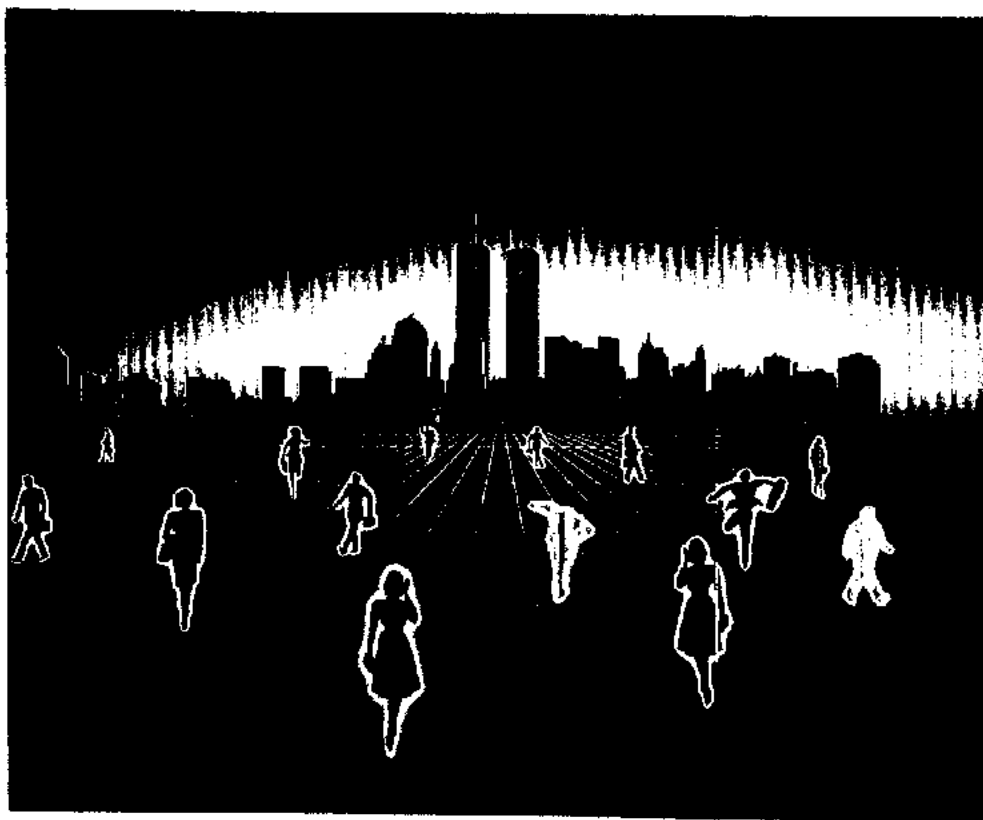


均等法 こんな場合は？

男女雇用機会均等法の

相談事例

紛争解決事例等



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。相談の内容により均等法上問題があれば、指導し、また、紛争解決のためのお手伝いをします。

具体的な紛争解決事例等は次ページにあります。

事例1 四年制大卒募集に応募してみたら……

Q 私は、大学四年生の子女子ですが、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

事例2 営業職を希望したところ、女子には無理と言われたのですが……

Q 私の勤めているD社では、女子は受付、秘書、営業アシスタントにしかいません。私は長年営業アシスタントをしていますが、営業職についてみたいと上司に申し出たところ、女子には無理といわれました。なぜ私は営業職につけないのか納得できません。

2 ⇐

事例3 新任係長研修の対象から外されそうなのですが

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

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。



事例5 結婚することを理由に退職勧奨を受けたが

Q 今年の秋に結婚予定です。上司に結婚すると伝えたところ、今まで結婚後も勤務した例がないから辞めるようにと何度も言われました。

結婚後も働きたいので、退職したくないのですが、どうすればよいのでしょうか。

⇒ 5

婦人少年室が取扱った紛争解決事例等――

婦人少年室長は紛争解決のために尽力します。

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……

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

事例 2 勤続年数が短く、成績の悪い男子が 先に昇進した

F社に勤務する女子労働者から、昇進において男女の差別的取扱いがあるとの相談がありました。婦人少年室の事情聴取によると、F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、F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。

7 ⇐

事例 3 総合職の女子から昇格差別を受けて

いるとの訴えが……

G社に勤務する総合職の女子から、昇格において男女の差別的取扱いがあるとの相談がありました。婦人少年室の事情聴取によると、G社の昇格についての取扱いは均等法第8条に関する指針に直接抵触するものではないが、コース別雇用管理制度の運用に問題が見られたので、婦人少年室は、G社に対し総合職女子に対する雇用管理を見直すよう指導しました。その結果総合職女子は昇格しました。

⇒ 9

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。

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

事例6 正社員から嘱託への移行年齢が男女で
異なっていた



12 ←

J社に男子55歳、女子51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、男子55歳、女子51歳で退職金を支給し、以後嘱託社員として男女とも60歳まで勤務することとしている旨の回答がありました。

婦人少年室では、J社に対し、早急に正社員から嘱託への移行年齢を男女同一にするよう何回も指導しました。その結果、J社は正社員から嘱託への移行年齢を男女とも55歳とするよう改正しました。

〈相談事例〉

募集・採用

事例1 四年制大卒募集に応募してみたら……

Q 私は、大学四年生の子女子ですが、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。

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。

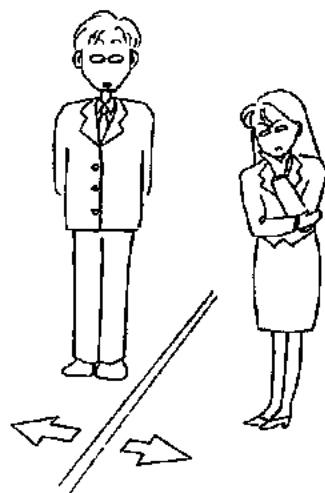
イ 募集又は採用に当たつて、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たつての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

ロ 募集又は採用に当たつて、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しないこと。

A社の場合ですが、四年制大学卒業者の募集に当たつて、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つて、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つて、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切れず、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

事例2 営業職を希望したのですが、女子には無理と言われたのですが……

Q 私の勤めているD社では、女子は受付、秘書、営業アシスタントにしかいません。私は営業アシスタントを長年やっています。そこで営業職についてみたいと思って上司に申し出たのですが、女子には無理と言われました。

同期入社の男子は入社時から営業職について働いていますが、どうして私は営業職につけないのか、納得がいきません。

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つて、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。

労働者を職務に配置するに当たつて、性別を理由に偏った配置をすることは、均等法の指針に抵触する恐れがあります。

個々の労働者の能力を性別を基準とすることなく評価し、適切な職務に配置することは、労働者が職場においてそれぞれの能力を十分に発揮することを可能にし、ひいては会社のためになると考えられます。

したがってこの場合、女子を営業職から排除することは、指針の適用除外に該当しない限り、均等法の配置に関する指針のイに抵触する恐れがありますので、詳しく実態を調べてみる必要があります。



教育訓練

事例3 新任係長研修の対象から外されそうなのですが

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することができない場合等、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

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

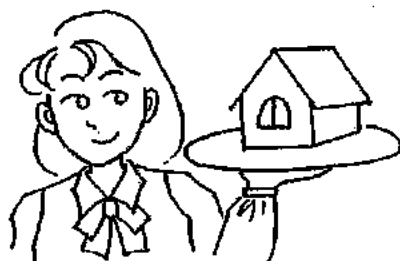
「住宅」は、住居の用に供する家屋または家屋の一部をいいます。

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ことなく、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

事例5 結婚したことを理由に退職勧奨を受けたが

Q 今年の秋に結婚予定です。上司に結婚すると伝えたところ、今まで結婚後も勤務した例がないから、辞めるようにと何度も言われました。
結婚後も働きたいので、退職したくないのですが、どうすれば良いでしょうか。

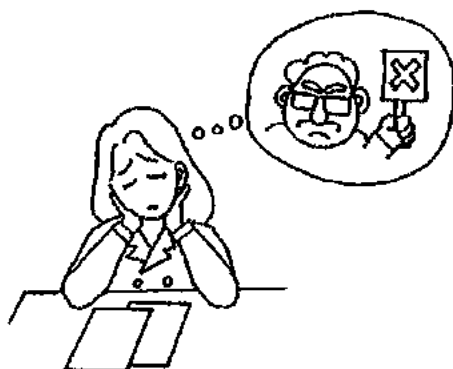
A 男女雇用機会均等法第11条では、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはならないこととともに、事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならず、また、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、または労働基準法の規定による産前産後の休業をしたことを理由として解雇してはならないとしています。

ですから、結婚したことを理由として、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、結婚したこと、または結婚する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ください。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条に違反する場合がありますので、近くの婦人少年室に相談をしてみてください。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、紛争解決の手段として、均等法第15条に基づく機会均等調停委員会による調停制度もありますので、詳しくは、婦人少年室に問い合わせてください。



〈紛争解決事例等〉

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。

事例 2

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

F社に勤務する女子労働者a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b、c、dの3名が主査に昇格し、aは7月に主任主事に昇進した。

F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aより勤続年数が短く、仕事の内容にも差がなかった。特に、d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) 主任主事は全員女性であり、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 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、③相当な勤続年数に達していること(勤続10年以上) ④ポストの有無 ⑤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aとの紛争の経緯について

イ a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aとdは、仕事の内容がかなり違っていた。aの仕事は、さほど困難な仕事ではないが、d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、F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 F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 a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) F社はa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、F社に対し、a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

F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、aを主査にすることを約束し、aはこれを了承しました。

F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

{ b(勤続12年)
c(勤続13年)
d(勤続14年) }

主事から主査に昇進

a(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

事例 3

総合職の女子から昇格差別を受けているとの訴えが……

きっかけ

G社のg支店に勤務する女子労働者eが、次のような相談で来室しました。

- (1) G社では3年前に、総合職と一般職の二つに分かれたコース別雇用管理制度が導入された。それ以前は自動昇格制度により、誰でも一定年齢になると役付になれた。

コース別雇用管理制度導入時のコース振り分けの基準は、本人の希望によるものとされ、希望者は総合職に発令されたが、当時総合職希望女子には嫌がらせが行われた。

- (2) 女子労働者eは総合職になったが、女子であるため、勤務評価が5段階評価の2か3であり(4、5でないと昇格できない)、男子に比べて昇格が遅れている。また、一般職は自動昇格であるため、一般職を選んだ場合よりも賃金が低くなってしまった。

- (3) コース別雇用管理制度の運用について、女子に対する差別的取扱いがみられ、このため女子労働者eは昇格できな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社から事情を聞いたところ、次のような説明がありました。

- ① コース別雇用管理制度は、従前の資格制度を変更したものであり、職務・能力及び勤務地により、事務職員を総合職と一般職の二つのコースに分け、それぞれコースごとに、期待される職務・能力・勤務地を明らかにし、総合職については、考課を行い昇格させることとした。一般職は自動昇格である。
- ② コース別雇用管理制度導入時の振り分けは本人の希望によった。また、コース間には転換制度がある。
- ③ コース別雇用管理制度の運用で女子を不利に取扱っている事実はなく、考課は公正に行っている。

女子労働者eの考課についても、本人の勤務成績によるものであり、男女差別によるものではない。

- (2) 婦人少年室はG社に対し、次のように指導しました。

女子労働者eの昇格については、均等法第8条及びその指針に直接抵触するものではないが、G社のコース別雇用管理制度の運用は「一般職」の処遇を制度導入前の女子労働者一般より下げていること、また総合職に転換した女子労働者に対するフォローアップが不十分である等の問題が見られるので、総合職女子に対する雇用管理を見直し、女子労働者eの昇格についても、本人が納得いくような解決を図ること。



結 果

G社は、婦人少年室の指導を受け入れ、総合職女子に対する雇用管理について見直しを検討するとともに、次回的人事異動に向けて女子労働者eの昇格を検討したい旨回答しました。

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。

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 支店から事情を聞いたところ、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聞いたところ、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。

事例 6

正社員から嘱託への移行年齢が男女で異なっていた



きっかけ

公共職業安定所より、J社に男子55歳、女子51歳の男女別定年制がある旨の通報がありました。



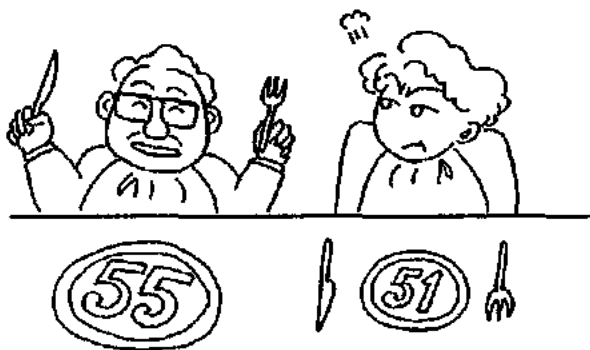
婦人少年室の調査及び指導

- (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 男子55歳、女子51歳で退職金を支給し、この時点で正社員から嘱託社員へ移行する。従業員の定年は男女とも60歳とし、退職金支給年齢から定年の間は嘱託社員として勤務することとしている。定年年齢は男女とも60歳であるので均等法に抵触するとは認識していない。
 - ② 嘱託社員の労働条件は正社員とほぼ同様であるが、賃金は、概ね10%程度下がっている。退職金支給年齢になっても、退職届は取っていない。
 - ③ 過去1年間に当該年齢到達者は数名いた。近く51歳になる女子がいる。
 - ④ 女子は50歳くらいで退職する人が多いので、それに合わせて正社員から嘱託への移行年齢を定めた。女子は体力的に51歳以降は就労困難である。
- (2) 婦人少年室はJ社に対し、次のように指導しました。
 - ① 女子51歳、男子55歳で退職金を支給し、以後嘱託社員として勤務するものとするとは、正社員の定年にかかる男女の差別的取扱いであると認められ、均等法第11条に違反すること。
体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はないこと。
 - ② 正社員から嘱託への移行年齢を早急に男女同一に改めること。
 - ③ 就業規則の是正前に51歳になる女子従業員については、正社員として引き続き勤務を継続させるようにすること。



結果

J社は、婦人少年室の指導を受け入れ、正社員から嘱託への移行年齢を男女とも55歳とし、以後、嘱託社員として男女とも60歳まで勤務できるよう就業規則を改定しました。



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起こり、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。