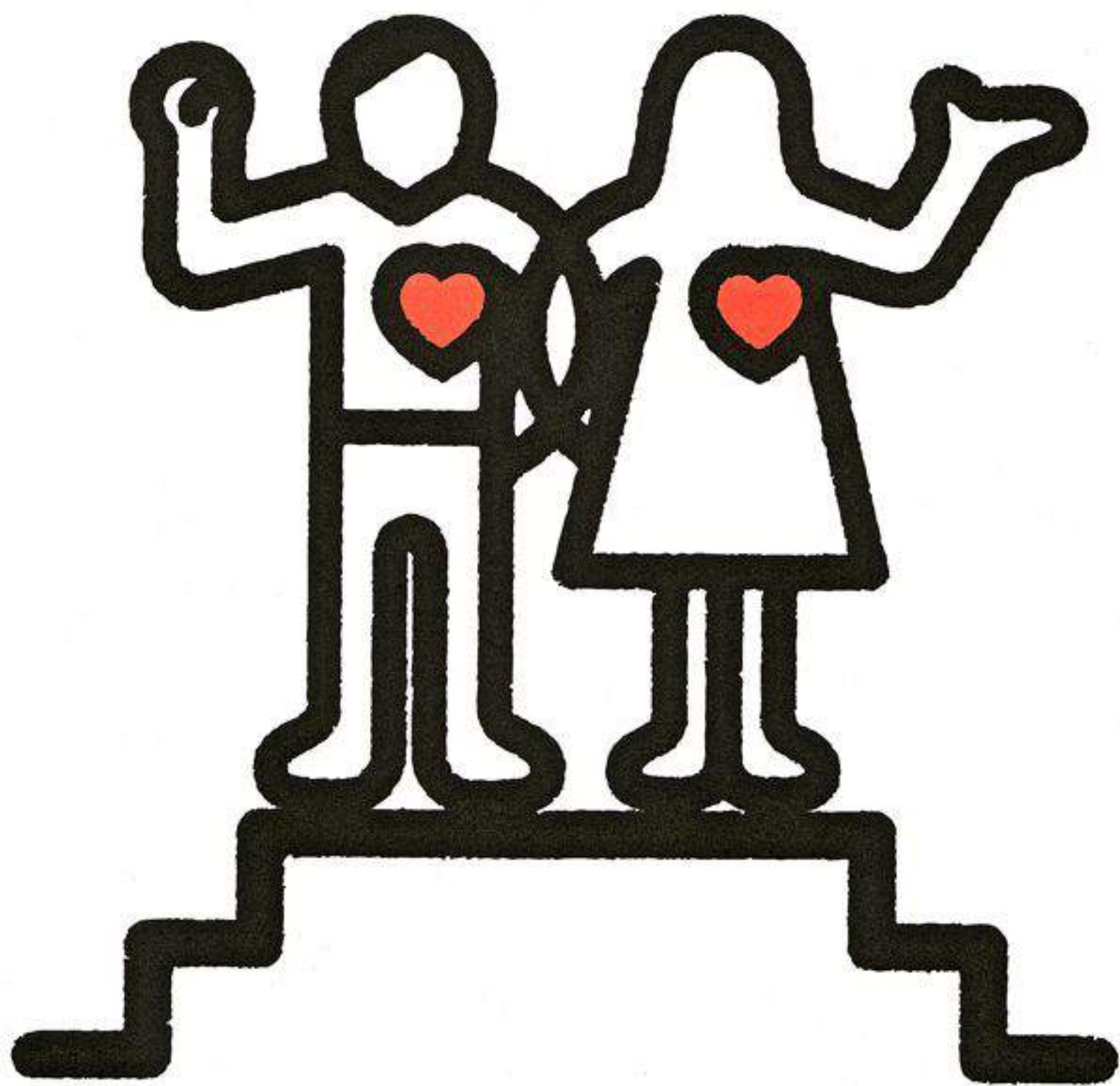


男女雇用機会均等法のあらまし



平成20年

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）

目 次

I 男女雇用機会均等法のポイント.....	2
II 労働基準法（女性関係）のポイント.....	4
III 男女雇用機会均等法のあらまし.....	5
IV コース等で区分した雇用管理についての留意事項.....	4 8
V 男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び 雇用管理改善方策に係るガイドライン.....	5 3
VI 労働基準法のあらまし（女性関係）.....	5 6
「機会均等推進責任者」の選任について.....	6 0
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の 確保等に関する法律.....	6 1
労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める 事項に関し、事業主が適切に対処するための指針.....	6 7
労働局雇用均等室所在地一覧	

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、我が国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

こうした課題に対処するため、都道府県労働局においては、企業に対する指導を積極的に実施することにより、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、実質的な男女の均等確保の実現を目指し、男女労働者の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かつ具体的な取組（ポジティブ・アクション）を促進するための施策を積極的に展開しています。

また、配置・昇進等における性別を理由とした差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇や退職の強要などの不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び機会均等調停会議による調停を積極的に運用し、円滑かつ迅速にその解決を図っているところです。

各企業におかれましては、雇用管理のあらゆる面において、性別によることなく、個々人の意欲、能力、適性に基づく公正な取扱いを行うことはもとより、ポジティブ・アクションを進めていただき、女性と男性がともにその能力を十分発揮することができる職場づくりに向けて一層ご努力ください。

I 男女雇用機会均等法のポイント

性別による差別の禁止	
○ 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） 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	P. 6～19 参照
○ 間接差別の禁止（第7条） - 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 【厚生労働省令で定める措置】 ○ 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 ○ 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 ○ 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 ※ 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. 20～23 参照
○ 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条） 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取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定	P. 23～25 参照
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）	
- 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止 - 婚姻を理由とする解雇を禁止 - 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 - 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	P. 26～29 参照
セクシュアルハラスメント対策（第11条）	
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	P. 30～34 参照
母性健康管理措置（第12条・第13条）	
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	P. 35～37 参照

ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）	P. 40～42 参照
・ 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	P. 43～46 参照
○ 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等	P. 46～47 参照
○ 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）

Ⅱ 労働基準法（女性関係）のポイント

男女同一賃金の原則（第4条）	P. 56 参照
・ 賃金について、女性であることを理由とした男性との差別的取扱いの禁止	
産前産後休業その他の母性保護措置	
○ 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3） ・ 妊産婦について妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務の就業を制限、また妊産婦以外の女性についても妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務の就業を制限 ○ 産前産後休業等（第65条） ・ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）について女性が請求した場合及び産後8週間については原則として就業を制限、また妊娠中の女性が請求した場合には軽易な業務への転換が必要 ○ 妊産婦に対する変形労働時間制の適用及び時間外・休日労働、深夜業の制限（第66条） ・ 妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用並びに時間外労働、休日労働及び深夜業を制限 ○ 育児時間（第67条） ・ 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求可能	P. 56～57 参照
坑内労働の就業制限等女性労働者に対する措置	
○ 坑内業務の就業制限（第64条の2） ・ 妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める業務について、女性の就業を制限 ○ 生理日の就業が困難な女性に対する措置（第68条） ・ 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、生理日の就業を制限	P. 57～59 参照

Ⅲ 男女雇用機会均等法のあらまし

1 総 則

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の目的と基本的理念をそれぞれ、第1条と第2条において明らかにしています。

- ・ 「労働者」とは、雇用されて働く者をいい、求職者を含みます。
- ・ 「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主になります。また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行った行為と考えられるので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有することになります。
- ・ 事業主の具体的義務の内容は、法第2章（P. 6～47）に規定されていますが、事業主は、それ以外の事項についてもこの基本的理念に従い、労働者の職業生活の充実のために努力することが求められます。

2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

均等法の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野における均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにあります。

具体的には、労働者が「女性（又は男性）だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性（又は男性）はこうだから」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。

均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の変更の各雇用ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。それぞれにおける具体的な内容は、以下のとおりです。

（１） 募集及び採用に係る性別を理由とする差別の禁止

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 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。

労働者が性別により差別されることなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要であることから、事業主は、労働者の募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

募集及び採用については、禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）が策定されていますので、これを参考に、適切に対処してください。

＜募集・採用に関し禁止される措置の例＞

1 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のい

れかのみとすること。

② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

2 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

3 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

4 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

5 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

Q & A

Q 1

企業は必ず男性と女性を採用しなければならないのでしょうか。

- (A) 均等法第5条は、雇用機会の付与、募集・採用条件、求人情報の提供、採用選考、採用決定等のすべての段階において男女異なる取扱いをしないことを求めています。したがって、個々の労働者の職務に対する意欲、能力、適性を公平、公正に判断した結果として、男性のみ又は女性のみを採用することになった場合には、均等法違反となるものではなく、企業は必ず男性と女性を採用しなければならないということではありません。

Q 2

当社の女性経理職員が退職しました。そこで経理部に職員を1人募集することとしたいのですが、今まで女性がやっていた仕事なので、後任も女性にしたいと考えています。このような募集は均等法違反なのでしょうか。

- (A) 募集に当たって女性（男性）であることを理由として、その対象を女性（男性）のみとすることは、均等法に違反します。「今まで女性（男性）がやっていた仕事だから」とか「女性（男性）向きの仕事だから」といった先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき女性（男性）のみを募集・採用の対象とすることは、職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながります。性別によるのではなく、「仕事の内容」、「求める能力・適性」、「労働条件」などをはっきり示して募集・採用してください。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練等に係る性別を理由とした差別の禁止

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、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。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの^(※)
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新は、労働者の待遇や労働条件の中でも重要なものであるから、事業主は、これら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こととされています。

これらについても、禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）において示していますので、これを参考に、適切に対処してください。

※ 福利厚生 of 措置の具体的な範囲は厚生労働省令で定められています。なお、貸金は福利厚生 of 措置ではありません。貸金については、労働基準法第4条で男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 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
＜生命保険料の一部補助、子どもの教育のための奨学金の支給等＞
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
＜財形貯蓄に対する奨励金の支給等＞
- 4 住宅の貸与

＜配置に関し禁止される措置の例＞

- 1 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の

職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

- ② 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。

- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。

- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

2 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

3 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

4 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

5 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。
- ② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。

6 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
- ② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。

7 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。
- ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。

- ④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。

- ⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

＜昇進に関し禁止される措置の例＞

- 1 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

- 2 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。
- ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。

- ④ 一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

- 3 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ AからEまでの五段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもCランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもCランクとする運用を行うこと。
- ④ 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。
- ⑤ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。
- ⑥ 一定の役職に昇進するための試験の受験を

男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

- 4 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

〈降格に関し禁止される措置の例〉

- 1 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

- 2 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

- 3 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。
- ② 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たり、人事考課を考慮する場合に、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ降格の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は降格の対象とすること。

- 4 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

〈教育訓練に関し禁止される措置の例〉

- 1 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

2 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
- ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

- ③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。
- ④ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。

3 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

＜福利厚生に関し禁止される措置の例＞

1 福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

2 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
- ② 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。
- ③ 社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

＜職種の変更に関し禁止される措置の例＞

1 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。

- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

2 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
- ② 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一定の試験に合格することを条件とすること。
- ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

3 一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とする

が、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

4 職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。

5 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

<雇用形態の変更に關し禁止される措置の例>

1 雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。
- ② パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えるこ

と。

2 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。

- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

3 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 契約社員から正社員への雇用形態の変更について、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、女性労働者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

＜退職の勧奨に関し禁止される措置の例＞

1 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

（男女のいずれかのみとしていると認められ

と。

4 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

（優先していると認められる例）

パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

5 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

る例）

女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

2 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
- ② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。

3 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。

4 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

- ① 男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
- ② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については四五歳、男性労働者については五〇歳とするなど男女で差を設けること。

<定年に関し禁止される措置の例>

1 定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

<解雇に関し禁止される措置の例>

1 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。

2 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者

のみを解雇の対象とすること。

- ③ 一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。

3 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とすること。

4 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

〈労働契約の更新（雇止め）に関し禁止される措置の例〉

1 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

2 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。
- ② 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

- ③ 男女のいずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

3 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。

4 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

〈法違反とならない場合〉

次に掲げる場合において、指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、均等法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。)

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させること

が必要である職務

- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
 - ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- (2) 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

Q & A

Q 1	例えば、3交替制の深夜業がある事業場で、希望する女性以外、女性は3交替制の職務に就けないとした場合、均等法第6条違反となるのでしょうか。
------------	--

- (A) 本件については、一定の職務への配置について、男性は全員を対象とするが、女性は希望者のみを対象にしていることになり、均等法第6条に違反します。
- なお、個々の労働者の健康や家庭責任の状況を理由として他の労働者と異なる取扱いをすることは均等法上の問題となるものではありませんが、その場合においても、一方の性の労働者に対してのみ個々の労働者の状況等を勘案することは、均等法違反となります。

Q 2	当社では「一般職」社員を対象に窓口業務研修を行っています。「一般職」はほとんどが女性ですが、このような研修は、均等法では禁止されているのでしょうか。
------------	--

- (A) 均等法では、労働者の教育訓練について、性別を理由として差別的取扱いをすることは禁止されており、女性であることを理由として女性労働者のみを対象に研修を行うこともこれに該当します。
- しかし、「一般職」社員を窓口業務研修の対象としているという場合に、「一般職」がほとんど女性であるために結果として研修の受講者のほとんどが女性社員となったとしても、均等法違反とはなりません。
- また、女性労働者に係る措置に関する特例（均等法第8条、P. 23）に該当する場合は、均等法違反とはなりません。

Q 3

扶養手当の支給対象者を世帯主としています。このような取扱いが均等法上禁止されるのでしょうか。社宅の入所者を世帯主とすることはどうでしょうか。

また、妻帯者とすることは問題でしょうか。

(A) 扶養手当は「賃金」と認められ、労働基準法第4条により女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすることが禁止されています。また、社宅の貸与は均等法上性別を理由とした差別的取扱いが禁止される福利厚生に含まれるものです。

次に、扶養手当の支給対象者や社宅の入居者の要件を「世帯主」とすることは、性別を理由とした差別的取扱いをしていることにはなりません。

しかしながら、「世帯主」の決定に当たって、女性について男性に比して不利な条件を課した場合等は、性別を理由とする差別的取扱いに該当します。扶養手当の支給の場合に「世帯主」の決定に当たってそのような条件を課せば労働基準法第4条に、社宅の貸与の場合であれば均等法第6条に違反することになります。

また、対象を「妻帯者」とすることは、供与の対象から女性が排除されることとなりますので、扶養手当の支給の対象を「妻帯者」とすれば労働基準法第4条に、社宅の貸与の対象を「妻帯者」とすれば均等法第6条に違反します。

(3) 間接差別

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす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、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の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。

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であつて、
- 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

をいいます。

厚生労働省令で定める3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

なお、厚生労働省令に定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

(厚生労働省令で定める措置①)

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もの

(身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。
- ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合^{*1}に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

※ 1 「通常の作業において筋力を要さない場合」・・・日常業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められません。

(厚生労働省令で定める措置②)

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

(転勤要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 総合職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者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等^{*2}もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上^{*3}、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

※ 2 「計画等」・・・必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含まれますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

※ 3 「組織運営上」・・・処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

(厚生労働省令で定める措置③)

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

(転勤経験要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

- ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

Q & A

- | | |
|------------|---|
| Q 1 | 合理的な理由がなければ間接差別となる「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もの」とは、例えば、「握力〇kg以上」等、具体的な数値を必要とするのでしょうか。または、「体力的にガッツのある人、体育会系の人」という抽象的な場合も含むのでしょうか。 |
|------------|---|

- (A) 「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もの」は、具体的な数値になっていることまでは必要ありませんが、「～を持てること」「～を登れること」等の具体的なものである必要があり、「体力的にガッツのある人、体育会系の人」のような抽象的なものは該当しません。

- | | |
|------------|--|
| Q 2 | 総合職の募集・採用に当たり、「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」を選考基準としたコース別雇用管理制度を行っていますが、指針において「合理的な理由がないと認められる例」として列挙されている措置に該当しなければ均等法沿ったものと判断してよいのでしょうか。 |
|------------|--|

- (A) 指針において掲げているものは、あくまで例示ですので、これらに該当しないものについても、個別に合理性の判断が行われる必要があります。

Q 3

在籍者の状況を見ると、一定の役職について転勤経験者が大半であっても、昇進基準等に転勤の有無が含まれていない（転勤経験者と未経験者の取扱いに違いがない）場合は、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」に該当しないと考えてよいでしょうか。

- (A) 昇進基準等（明示されているものか否かを問わず。）に転勤経験が含まれていないのであれば、一定の役職について転勤経験者が大半を占めている場合でも、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」には該当しません。

(4) 女性労働者に係る措置に関する特例

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

均等法においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じてい状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については、法違反とならない旨を明記しています。

なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者に係る特例は設けられていません。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のため

の試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(5) 職種の変更

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、その職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(6) 雇用形態の変更

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、その雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

なお、「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、四割を下回っていることをいいます。四割を下回っているかについては、雇用管理区分ごとに判断するものです。

Q & A

Q 1

「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか。

(A) 「支障となっている事情」とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における雇用管理等が原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものです。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れるものと考えられることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当少ない状況にあるか否かにより判断することが適当であり、具体的には、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っているか否かにより判断することとしています。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合であっても、例えば、事実上生じている格差を解消しようとする意図からではなく、単に男性ではなく女性を当該職務に配置したいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待

遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、均等法違反となります。

Q 2	当社は女性の希望者を対象として、キャリアアップセミナーを開催しています。均等法では一方の性別のみを対象とした研修は禁止されているとのことですが、このようなセミナーも均等法違反となるのでしょうか。
------------	---

(A) 指針において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回っている）職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与するための教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはならないとされています。

したがって、係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満の場合であり、キャリアアップセミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものであれば、その対象を女性労働者のみとしても均等法には違反しません。

(5) 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、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ない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

均等法第9条では、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性労働者の結婚を理由とする解雇、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止とともに、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とされています。

また、禁止される結婚・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに該当する具体的例を指針（労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針）において示しています。

なお、女性が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、あらかじめ支給要件が明確にされていれば賃金に当たり、男女同一賃金の原則を定める労働基準法第4条に違反することになります。

【厚生労働省令で定める事由】

1 妊娠したこと。

2 出産したこと。

3 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。

4 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

5 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。

6 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。

7 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしな

かったこと。

8 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。

9 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。

※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

〈妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例〉

1 解雇すること。

2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

5 降格させること。

6 就業環境を害すること。

7 不利益な自宅待機を命ずること。

8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

(例)

① 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。

② 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

(例)

① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。

② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

10 不利益な配置の変更を行うこと。

(例)

- ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

- ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(例)

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。

Q & A

Q 1

産前産後休業からの復帰に当たって、「原職相当職」とはどこまでが相当と判断されるのでしょうか。

- (A) 「原職相当職」の範囲については、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務の配分、その他の雇用管理の状況によって様々ですが、一般的に、(イ) 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、(ロ) 休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと及び(ハ) 休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合には「原職相当職」と評価されるものです。

なお、(イ) から (ハ) までのすべてに該当しなければ「原職相当職」には該当し得ないというのではなく、例えば、販売職の者が、(イ) 及び (ロ) の条件を満たした上で、通勤事情の変化に伴い経済的又は精神的な不利益を特段生じない別店舗（例えば自宅からより近い店舗）へ復帰する場合等、個々の企業の状況によってはいずれかが欠けている場合であっても、原職相当職と考えられる場合もあり得るものです。

Q 2

有期労働者が産前産後休業を取得することにより、契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に契約を更新しないことも不利益な取扱いに該当するのでしょうか。

- (A) 労働者が産前産後休業を取得することにより、次の契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に契約を更新しないことについて、妊娠等していなければ契約更新されていたと考えられる場合は、当該雇止めは妊娠等を理由とする不利益な取扱いに該当します。

Q 3

第二子妊娠時に「2人目を産むのは職場の迷惑になる」というような職場における妊娠・出産を理由とする嫌がらせは均等法上問題があるのでしょうか。

- (A) 妊娠・出産を理由とする嫌がらせについては、均等法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」に該当し、均等法違反となります。

3 事業主の講ずべき措置

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけるとともに、労働者の就業環境を悪化させ、能力の発揮を阻害するものです。

また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

このため均等法において、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講じることが事業主に義務付けられました。事業主が講ずべき措置の内容については、指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）に定められています。

Q & A

Q 1

職場におけるセクシュアルハラスメントとはどのようなものでしょうか。

(A) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、性的な言動に対する労働者の対応により労働者が労働条件について不利益を受ける「対価型」と、性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型」があります。

上記の指針においては、「対価型」と「環境型」について以下のとおり具体的な内容を示しています。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることです。

(典型例)

- ・ 事業所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、労働者を解雇すること など

「環境型セクシュアルハラスメント」とは

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なもの

となったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることです。

(典型例)

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること など

Q 2

事業主が講じなければならない措置とは、具体的にどのようなことなのでしょう。

- (A) 事業主が講じなければならない措置として、相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること、セクシュアルハラスメントの事案に係る事実関係を迅速かつ性格に確認することなど9つの項目を指針に定めており、事業主はそのすべての項目について措置を講じる必要があります。

指針では、それぞれの項目ごとに例を示していますので、これを参考に、企業の規模や職場の状況などに応じて措置を実施してください。

＜雇用管理上講ずべき措置の内容＞

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発すること
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること など

- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容

を労働者に周知・啓発すること

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること

なお、周知・啓発するに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ・ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ・ 相談に対応するための制度を設けること。 など

④ ③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ・ 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者の双方から事実関係を確認すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法

第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

- ⑥ ⑤により、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
- ・ 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

- ⑦ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑧ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するも

のとすること

- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと など

⑨ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ・ 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ・ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

- セクシュアルハラスメントによって精神障害等を発病した場合、労災として認定されるケースもあります。詳しくは、最寄りの労働基準監督署、労働局にお問い合わせください。なお、精神障害等に関する労災認定の取扱いについてはこちらをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-15.html>

- セクシュアルハラスメントに関する裁判例はこちらをご参照ください。

<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>

- 各種資料・研修等はこちらをご参照ください。

<http://www.jiwe.or.jp/sexualh/index.html>

(2) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 (略)

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。

Q & A

Q 1

事業主は女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するために、具体的にどのような措置を講じなければならないでしょうか。

(A) 均等法では、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することができるようにすることを義務づけています。

具体的には、厚生労働省令により、女性労働者が次のような妊娠週数の区分に応じた回数、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならないとされています。

1 産前の場合

妊娠23週まで……………4週に1回

妊娠24週から35週まで……2週に1回

妊娠36週から出産まで……1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

2 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

Q 2

医師等の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

- (A) 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務づけられており、具体的な内容については、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康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に事業主が講ずべき措置に関する指針」において定められています。

なお、指針では、医師等の指導事項の内容を的確に伝達するため、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められており、事業主はその利用に努めることとされています。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)

妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康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に事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

1 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

- ・医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

- ・医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

- ・医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずる

ものとする。

- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合

→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化

→事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

Q 3

妊産婦健診を受けた女性労働者から、医者から2週間ほどの休業が必要と言われたとの申出がありました。現在業務が大変忙しいのですが、申し出のとおり休業させなければならないのでしょうか。

- (A) 妊娠中又は出産後の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて医師等から何らかの指導を受けた場合に、その指導事項を守ることができるようにするための措置を講じることが事業主の義務ですので、問いのような医師からの指導があった場合には、事業主は、業務の繁閑にかかわらず、医師から指導された期間休業をさせなければなりません。

母性健康管理に関する詳しい情報、母性健康管理の取組事例については、以下のホームページでご覧いただけます。

○女性労働者の母性健康管理のために（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html>

○女性にやさしい職場づくりナビ

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

(3) 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例)
第47条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第9条第3項、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定を適用する。この場合において、同法第11条第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、均等法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（P. 26～29）、セクシュアルハラスメント対策としての雇用管理上必要な措置（P. 30～34）や妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（P. 35～37）についての規定が適用されます。

(4) 深夜業に従事する女性労働者に対する措置

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則 (深夜業に従事する女性労働者に対する措置)

第13条 事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

女性労働者に対する深夜業の規制の解消により、女性も男性と同様、深夜業に従事することが可能となり、女性が夜間に通勤したり、夜間、人気のない職場で業務を遂行しなければならない事態も考えられます。

このため、事業主は、深夜業に従事する女性労働者の通勤及び業務の遂行の際における防犯面からの安全を確保することが必要です。また、既に在職している女性労働者を新たに深夜業に従事させる場合には、その者の子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮が求められます。

具体的に事業主が講ずるべき措置については、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針（以下、「女性の就業環境指針」という。）及び関係法令により、以下のように定められています。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めること。

また、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めること。
(女性の就業環境指針2の(1))

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めること。

(女性の就業環境指針2の(2))

また、この養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならないこと。

(育児・介護休業法第19条第1項、第20条、女性の就業環境指針2の(2))

---深夜業の制限を請求できるのは

小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者です。
ただし、以下に該当する労働者は請求できません。

- 1 日々雇用される労働者
- 2 勤続1年未満の労働者
- 3 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

保育・介護ができる同居家族とは、16歳以上であって

イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む。）

ロ 負傷、疾病又は心身の障害により請求に係る子又は家族を保育・介護することが困難でないこと。

ハ 産前産後でないこと

のいずれにも該当する者をいいます。

- 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(3) 仮眠室、休養室等の整備

夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けること。

なお、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けること。

(労働安全衛生法第23条、女性の就業環境指針2の(3))

(4) 健康診断等

深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又は深夜業への配置替えを行う際及び6か月以内ごとに1回、定期に、医師による健康診断を行うこと。

また、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずること。

(労働安全衛生法第66条、第66条の5、女性の就業環境指針2の(4))

なお、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならないこと。

(労働基準法第66条、女性の就業環境指針2の(4))

4 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女の均等な取扱いを確保することに加えて、男女労働者の間に事実上生じている差に着目し、このような差の解消を目指して雇用管理の改善について企業が積極的かつ自主的に取り組むことが望ましいものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

Q & A

Q 1

ポジティブ・アクションとは、どういうことをいうのでしょうか。

(A) 個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、均等法上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

例えば、労働者の雇用に関する状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が男性と比べて極めて少数であるというような場合、計画において、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化等の取組を行っていくことが考えられます。

Q 2

均等法第14条と第8条との関係はどうなるのでしょうか。

- (A) 均等法第14条のポジティブ・アクションとして講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、第8条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。

Q 3

国の支援とは具体的にどのようなことでしょうか。

- (A) 厚生労働省としては、各地において経営者団体や各種業界団体と連携を図りながら、ポジティブ・アクションの重要性、手法についての事業主の理解を深めるよう周知を図るとともに、企業のポジティブ・アクションの具体的取組を援助するため、次のような事業を実施しています。

- ① 経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
「女性の活躍推進協議会」は、平成14年4月、「ポジティブ・アクションのための提言」をとりまとめ、公表するとともに、平成17年度から自ら行動・発信する協議会として活動。
- ② 「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施。
- ③ 事業場から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、メールマガジンによる情報提供を実施。
- ④ 事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合の国の援助として、個別企業の取組を紹介するとともに、自社の取組を掲載できるポジティブ・アクション応援サイトを設置。
- ⑤ 人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組を進めるためのセミナーの開催。
- ⑥ 企業が他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況を測るものさしとなる値（ベンチマーク）を構築し、目標設定をしやすくするための事業（ベンチマーク事業）や、ベンチマークに基づき、中小企業を対象にポジティブ・アクションの取組についての助言、援助を行う「中小企業女性の能力発揮診断事業」の実施。

ポジティブ・アクションのための提言、ポジティブ・アクションの取組事例集、均等・両立推進企業表彰の詳しい内容については、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

- ① ポジティブ・アクションのための提言

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

② ポジティブ・アクションの取組事例集

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/04.html>

③ 均等・両立推進企業表彰

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>

④ 機会均等推進責任者メールマガジン配信サイト

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu03/index.html>

⑤ ポジティブ・アクション応援サイト

<http://www.netin.org/jiwe/pa/>

⑥ 女性の活躍推進状況簡易診断サイト（ベンチマーク）

<http://www.netin.org/jiwe/check/>

5 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決

(苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にはこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことやこのような機関を活用して労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

その他人事労務担当者による相談などが自主的解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

(2) 紛争の解決の促進に関する特例

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

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、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、一定範囲の間接差別、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの対象とはならず、均等法に基づく労働局長の助言・指導・勧告及び紛争調整委員会による調停の対象となります。

(3) 労働局長による紛争の解決の援助

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

労働局長による紛争解決の援助の対象となる紛争は、具体的には、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、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、一定範囲の間接差別、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についての紛争とされています。

労働局長は、援助を求められた場合には両当事者から事情をよく聴取し、必要なときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争の解決の援助を行います。

この援助は、私法上の紛争である労働者と事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とするものであり、両当事者以外の申立てや職権で行われることはありません。

また、労働者が労働局長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、事業主は、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨が規定されています。

「不利益な取扱い」の内容としては、配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

(4) 調停制度

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

関係当事者間の個別紛争について、均等法第15条、第17条に加え、公正、中立な第三者機関の調停による解決を図るために設けられている規定です。

調停は紛争調整委員会の委員のうちから会長が指名する3人の調停委員によって行われ、調停を行うための会議を「機会均等調停会議」と称します。

調停の対象となる紛争は、具体的には、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、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、一定範囲の間接差別、婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についての紛争であり、募集・採用についての紛争は対象とはなりません。

調停申請は関係当事者の一方からの申請でも可能です。

また、労働者が調停の申請をしたことを理由として、事業主は、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

第23条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第24条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第25条 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

調停による紛争の解決が見込めない場合や調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができる旨規定されています。

また、時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の中断とあわせて、いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう、訴訟手続の中止について規定されています。

Q & A

Q 1

調停の開始は、労働局長が「必要があると認められるとき」と定められていますが、どのような基準で始められるのでしょうか。

(A) 労働局長が、「紛争解決のために必要がある」かどうかを判断するに当たっては、

- ① 労働者と事業主との間に「紛争」があるか
- ② 調停対象事項であるか
- ③ 当該紛争に係る事業主の措置が行われた日等から1年を経過した紛争など、調停を行うことが適当であると認められないケースではないか

等を考慮の上決定します。

その際には苦情の自主的解決の努力の状況についても考慮することとなります。

6 施行のために必要がある場合の指導

(1) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、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、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

均等法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、事業主はこれらに従って必要な措置を講じることが求められます。

(2) 実効性の確保

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

雇用の分野における男女の均等取扱いを確固たるものとするためには、雇用管理の各ステージについて性別を理由とする差別を禁止するとともに、その実効性を確保するための措置の強化が必要です。

厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、過料が科されるとともに、勧告に従わない場合の企業名公表制度という社会的制裁措置により、法違反の速やかな是正を求める指導の効果が高まるものと考えます。

7 公務員等に関する適用除外

(適用除外)

第32条 第2章第1節及び第3節、前章、第29条並びに第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第4号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第2章第1節及び第3節の性別を理由とする差別の禁止等及び事業主に対する国の援助に関する規定、第3章の紛争の解決に関する規定、第29条の報告の徴収並びに助言、指導及び勧告に関する規定並びに第30条の公表制度に関する規定は、国家公務員法及び地方公務員法において性別を含めて平等取扱いの原則が規定されていること等から、国家公務員、一般職の国家公務員の身分を有する特定独立行政法人の職員、及び地方公務員及び一般職の地方公務員の身分を有する特定地方独立行政法人の職員には適用されません。

また、第2章第2節の事業主の講ずべき措置に関する規定は、それぞれの公務員法体系の中で既に同様の措置がなされ、又はなされる予定である一般職非現業の国家公務員、裁判所職員、国会職員及び防衛省職員に関しては適用されません。

Ⅳ コース等で区分した雇用管理についての留意事項

雇用管理の方法として、いわゆる「コース別雇用管理」を導入している事業場がみられます。ここで、「コース別雇用管理」とは、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。典型的には、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）、主に定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）、総合職に準ずる業務に従事するコース（いわゆる「準総合職」）等のコースを設定して雇用管理を行うものです。また、例えば、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の処遇面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、採用した事業場の周辺等に勤務地を限定するとともに、勤務地に限定のない者とは異なる雇用管理を行うもの等いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります（以下、これらをまとめて「コース等で区分した雇用管理」といいます。）。

① 均等法に違反しないために留意すべき事項

次に掲げるような取扱いは均等法に違反することになりますので、制度運営に当たっては、男女均等な取扱いを確保することが必要です。

- ① 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと
- ② コース等の各区分における募集、採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けた上で行うこと
【例】転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること等
- ③ 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、「総合職」は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと
- ④ コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理について、男女別で運用基準に差を設けた上で行うこと
【例】「総合職」であっても女性については営業業務から排除すること等
- ⑤ コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止するに当たって既存の労働者をコース等の各区分に分ける際に、男女で異なる取扱いをすること
【例】女性労働者をすべて「一般職」に分けること、男性は全員「総合職」とするが、女性は希望者のみ「総合職」とすること等
- ⑦ コース等の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
【例】「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと等

- ⑦ 「総合職」の募集・採用に当たって、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができるところを要件とすること

【例】広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合に転勤要件を設けること等

2 コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項

ここでは、均等法上の均等取扱いを一層進め、より適正かつ円滑な制度運用をするために雇用管理上留意すべき事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために留意すべき事項

- (1) 労働者の意欲、能力、適性や成果等に基づいて処遇する制度であること
 - ① 実質的な性別による雇用管理にならないよう、固定的な性別役割分担意識を払拭すること
 - ② コース等で区分して雇用管理を行う必要性や処遇の違いの合理性についても十分に検討すること
- (2) コース等により区分する基準において女性又は男性が事実上満たしにくいものについてその必要性等について十分検討すること
 - ① 男女のいずれかが事実上満たしにくい基準を設けている場合には、当該基準の必要性や合理性について改めて検討すること
- (3) コース等の各区分における職務内容や処遇について、合理性、透明性を高めること
 - ① コース等の区分間の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にすること
 - ② コース等に分ける区分の基準やコース等の各区分間の処遇の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮すること
 - ③ コース等の区分における職務内容や賃金、資格制度上の位置付け等を十分に説明し、労働者の納得が得られ、また、労働者が長期的な職業設計を立てることができるように制度運営がなされること
 - ④ 採用時にはコース等に分けず、一定の勤務経験を経た後に労働者の意欲、能力、適性等にかんがみてコース等に分ける方法についても検討すること
 - ⑤ コース等の区分間の差異については、コース等により区分して労働者を募集する場合や、コース等の区分間の転換の機会を与える場合等に適切に情報提供を行い、応募者の自主的なコース等の選択を促進すること

2 コース等の区分の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項

- ① 労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った賃金等の処遇をすること
- ② 処遇を変更する場合においては、その変更内容や必要性を十分に検討するとともに、労働組合及び対象となる労働者本人に対しても十分に説明した上で慎重に行うこと
- ③ 転換制度を活用する等の経過的な措置を設けることにより柔軟な運用を図ること
- ④ あるコースにつき、そのほとんどが男女労働者のいずれかで構成されているような場合で、当該コースの廃止等を行う際に、結果的に男女のいずれかのみに解雇等不利益な効果が生ずることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への転換が円滑に図られるようにするなど十分な配慮を行うこと

3 募集、採用時に転居転勤要件を設けるに当たって留意すべき事項

- ① 転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、個々人が将来の職業生活と私的生活の設計を踏まえた自主的な選択が可能となるよう、募集・採用に当たって、当該転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行うこと

3 均等法等に照らし男女労働者の能力発揮のために行うことが望ましい事項

ここでは、どのようなコース等の区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりが重要であることから、均等法に照らし女性の能力発揮の確保等ポジティブ・アクションの観点から行うことが望ましい事項と、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の趣旨等に照らして行うことが望ましい事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために行うことが望ましい事項

- ① 「一般職」についても相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には適切に職業訓練等を行うことでその能力の向上、発揮を図り、もって円滑に業務が遂行されるようにすること
- ② 労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換を積極的に進めること等により、その経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮するなど、労働者の就業意欲を失わせず、適正な処遇を維持すること

2 労働者をコース等に分ける際に行うことが望ましい事項

- ① 労働者をコース等の区分に分けるに当たっては、従来の職種のみにとらわれることなく、その時点での労働者の能力を再度評価し、その意思を確認した上で行うこと

3 コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

- ① 転換制度を設けるなど、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しをすることができるような制度を整備すること
- ② 転換制度を設ける場合には、次のようなことに配慮した制度設計を行うこと
 - イ 転換が区分間相互に可能であること
 - ロ 転換のチャンスが広いこと
 - ハ 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
 - ニ 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いに考慮した訓練を必要に応じ受けさせること
 - ホ 女性の活躍推進の観点から転換を目指す労働者の努力を支援すること

4 女性の活躍を積極的に推進するための取組を行うこと

- ① 男女労働者の間に事実上の格差が生じている場合に、その格差を解消することを目的として女性優遇の措置をとること
例：「総合職」の女性が相当程度少ない状況である場合に、「総合職」の採用に当たって女性を積極的に選考することやコース転換制度を積極的に用いて「一般職」女性の活躍推進を図ること 等
- ② 人事部門が研修等を通じて、採用担当者に性別にとらわれず意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図る等の対策を講ずること
- ③ 採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと
- ④ 女性が初めて配置される場合や、従来行ったことが少ない業務に就く場合などには、必要に応じてバックアップする体制を整える 等

5 男女労働者の能力発揮に向けての環境の整備を図ること

- ① 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき休業を希望する労働者に対しては、休業を取得しやすく職場に復帰しやすい環境をつくるための制度の整備、育児や介護をしながら働くことを希望する労働者に対しては、短時間勤務やフレックスタイム制などの導入により柔軟な労働時間制度等を整備するなど、実際にどのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場づくりを目指して環境整備をしたり、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実させていくこと。
- ② 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等处遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度や能力評価制度等の導入を積極的に推進すること。

V 男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン

第1 趣旨

男女雇用機会均等法が施行されてから15年以上が、育児休業法（現在は育児・介護休業法）が施行されてから10年以上が経過した。その間、職場における女性の進出は着実に進展している。しかしながら、女性の平均賃金を男性のそれと比較すると、依然として大きな格差が存在する。我が国の一般労働者の所定内給与に関する男女間賃金格差を長期的に見ると、縮小する傾向にあるが、2002年度において、男性を100とした時に女性は66.5であり、国際的にみて格差は大きいのが現状である。

男女間賃金格差の水準は男性と比較した女性の能力発揮の程度を総合的に示すものといえ、労使は、女性の能力発揮を促進する観点から、男女間賃金格差を女性の能力発揮度合いを示すバロメーターの1つとして捉え、格差解消に努めていくことが適切である。この場合、男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため、包括的アプローチによる施策を展開する必要がある。

このため、このガイドラインは、一般労働者の男女間の賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策を包括的に示している。

第2 労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係る事項

1 男女間賃金格差の実態把握とフォローアップ等

企業において男女間賃金格差についての実態把握と要因分析を行うことが大切であり、それを踏まえて労使の間で男女間賃金格差の解消に向けた対応策の議論を行うべきである。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議

論に反映できるようにするのが効果的である。

また、男女間賃金格差の実態について、定期的にフォローアップすることにより、必要に応じて対応策を最新の状況に応じたものとすることが求められる。

なお、女性の意見の反映のためには、企業及び労働組合において、組織の幹部に女性を積極的に登用することが望まれる。

2 賃金管理における改善方策

(1) 公正・透明な賃金制度の整備

個々の労働者の賃金決定が曖昧である賃金制度は男女賃金差別の温床となる。

どの企業も公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進める必要があり、特に、賃金決定基準を明確化し、賃金表を整備することが求められる。

また、労働者から男女間の賃金格差について説明を求められたり、不満が寄せられた場合には、十分な資料を示しつつ誠意をもった説明が必要である。

(2) 公正・透明な人事評価制度の整備と運用

どのような賃金制度であれ、個人別の賃金決定において人事評価は非常に重要である。不透明で曖昧な人事評価制度は賃金、昇進・昇格における男女差別の温床となり、その結果として男女間賃金格差が増幅されることになる。

男女間賃金格差の解消を図るためには、公正・透明な人事評価制度の整備を進めることが重要である。人事評価制度の整備にあたっては、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、公正かつ透明性の高い運用を確保するための評価者訓練や評価結果のフィードバック等が必要である。

(3) 生活手当の見直し

家族手当、住宅手当等の生活手当については、男女間賃金格差解消の観点からは、それが格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい。

労使双方、特に労働組合側に引き続き維持したいとの考えが根強いが、男女間賃金格差に影響しないよう、時間をかけてでも制度変更することが必要である。具体的には、男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい。

この場合、生活手当の縮小・廃止に伴う影響を最小限に抑制するために、福利厚生施策面での対応や、賃金総額の引き下げにつながらないような措置を講ずる等により生活面への影響を緩和することが求められる。

3 雇用管理における改善方策

(1) ポジティブ・アクションの実践

どの企業においても、女性が能力を最大限発揮できるようにするという姿勢で雇用管理を進めることが基本であり、影響力の大きい企業トップのイニシアティブはきわめて重要である。企業トップが先頭に立ってポジティブ・アクションを推進することが求められる。また、ポジティブ・アクションの実践においては、中間管理職の果たす役割が大きいことから、中間管理職の意識改革を図ることも大切である。

ポジティブ・アクションにおいては、男女間賃金格差の生成に大きく影響している男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取り組むべきであり、特に、職階格差縮小の観点からは、以下(2)(女性に対する業務の与え方や配置の改善)に取り組むとともに、女性の勤続年数伸張の観点からは、以下(4)(ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進)に取り組むことが求められる。

(2) 女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

業務の与え方については、これまで、難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することがよく見られてきたのが実態である。

このように偏った業務配分や配置を改善するために、性にとらわれることなく個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進めることや管理職研修に女性の能力発揮に配慮した業務の与え方に係る留意事項を含めることが求められる。また、労働者が希望職務や保有能力等を申告できる自己申告制度や、欠員ポストを補充する人材を広く社内で募集する社内公募制度、一定の条件を満たした社員が希望部署への異動を申告できる社内フリーエージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与するものである。

さらに、ライセンス制度(職務に必要なスキルを明確にし、その職務につくためのスキルを持ったものに試験等でライセンスを与え、欠員が出た場合にはそのライセンス保持者の中から配置する制度)や、女性登用を念頭においた後継者計画(管理者が自分の後任候補者数名を所属部長や人事部門に登録する際に、最低1名は女性とすることのルール化)等も有効と考えられる。

(3) コース別雇用管理制度及びその運用の改善

コース別雇用管理制度について、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切である。

特に検討が求められるのは、コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること、コース転換の円滑化のための措置の導入(一定の条件を満たす労働者の

希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に対する教育訓練の実施等)、転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再検討、である。

なお、コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされることが望まれる。また、併せて、転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、育児や介護の状況に配慮すべき責務があることにも十分留意する必要がある。

(4) ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進

企業は育児・介護休業制度を利用しやすくするなどの職場環境の改善に努め、育児・介護を

担うことの多い女性の仕事と育児等の両立の負担を軽減することが大切である。

特に、成果主義賃金が広がりつつある中では、これまで以上に育児・介護等家族的責任を有する労働者に配慮した仕組みが求められる。具体的には、育児・介護休業取得期間中における復職に向けた企業情報の伝達や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供、在宅勤務制度などが考えられる。

また、依然として広くみられる恒常的残業を出来るだけ排除し、短時間勤務制度、フレックスタイム制などの活用を通じて柔軟な労働時間制度を採用するなど労働時間面でも、家庭生活と職場生活が両立できるように努めることが必要である。

VI 労働基準法のあらまし（女性関係）

（１） 男女同一賃金の原則（第４条関係）

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りません。

（女性であることを理由とした差別的取扱い）

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含みます。

（２） 産前産後休業その他の母性保護措置

（第64条の３、第65条、第66条、第67条関係）

- ① 使用者は、６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後８週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後６週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、１週又は１日の労働時間が法定時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満１年に達しない生児を育てる女性が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女性を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。

（産前産後休業の期間）

産前休業期間は、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間であり、産後休業期間は、原則として当該女性労働者を就業させてはならない期間です。

（妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限並びに時間外労働、休日労働及び深夜業の制限）

妊産婦が請求した場合には、１か月単位の変形労働時間制、１年単位の変形労働時間制及び１週間

単位の非定型的変形労働時間制の適用により1週間又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

（育児時間）

生後満1年に達しない生児を育てる女性が請求することができる育児時間は、1日2回各々少なくとも30分です。

（危険有害業務の就業制限）

女性労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女性の妊娠、出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています。これらの業務の範囲はP.58の表のとおりです。

（3） 坑内労働の就業制限等（第64条の2、第68条）

- ① 使用者は、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める業務については、女性を坑内で労働させてはなりません。
- ② 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

（厚生労働省令で定める坑内労働の就業を制限される業務）

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務

△…女性が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女性		妊婦	産婦	その他の女性
1号 重量物を取り扱う業務 (別表参照)	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。に木材を送給する業務	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
				23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				24号 さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

<別表>

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

「機会均等推進責任者」の選任について

○「機会均等推進責任者」を選任ください

厚生労働省では、男女雇用機会均等法に定めるポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。

「機会均等推進責任者」を新たに選任又は変更する場合は、下記の選任・変更届を労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出ください。

「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。

○機会均等推進責任者とは

各事業所において、性別にとらわれない人事管理を徹底させ、女性が能力発揮しやすい職場環境をつくるという役割を担う方として、必要な取組を推進します。

機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです。

- ① 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。

イ 男女雇用機会均等法に定める性差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び母性健康管理に関すること。

ロ 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。

② 女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるポジティブ・アクションの推進の方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。

③ 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。

④ ①～③までの職務について、労働局雇用均等室との連絡を行うこと。

「機会均等推進責任者」の選任・変更届

平成 年 月 日

〇 〇 〇 労働局長殿
(都道府県)

事業所名				
所在地				
代表者職氏名				
主な事業内容				
常用労働者数	女	人	男	人
うち正社員数	女	人	男	人
うち短時間労働者数	女	人	男	人

この度、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更いたしますので、報告します。

記

○機会均等推進責任者（選任・変更）

所 属 部 課	
役 職 名	(TEL) (Eメール)
氏 名	(男・女)

機会均等推進責任者を選任・変更した場合は、この選任・変更届を労働局雇用均等室あて提出ください。(郵送又はFAXのほか、電話でも受け付けています。)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実を図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 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。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、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。

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす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、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の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。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、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ない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

（調停の委任）

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。
2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。
2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。
2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。
2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

（時効の中断）

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

（訴訟手続の中止）

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
 - 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

（資料提供の要求等）

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

（厚生労働省令への委任）

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

（調査等）

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十九条 厚生労働大臣は、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、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（公表）

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（船員に関する特例）

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第二節の規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
- 4 第二十条及び第二十二條から第二十七條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条、第二十二條、第二十三條及び第二十六條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七條中「この節」とあるのは「第三十一條第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十二條 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九條並びに第三十條の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三條 第二十九條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 （平成十八年六月二日法律第八二号）

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「新法」という。）第十六條の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（時効の中断に関する経過措置）

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十四條第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四條の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

（罰則に関する経過措置）

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四條の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（船員職業安定法の一部改正）

第六条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）の一部を次のように改正する。

第九十一條中「第三章」を「第九條第三項、第十一條第一項、第十二條及び第十三條第一項」に、「第二十一條第一項」を「第十一條第一項」に改める。

第九十二條第五項中「第二十七條第一項」を「第三十一條第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

第七条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十四条第一項」を「第十八条第一項」に改める。

（船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正）

第八条 船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）の一部を次のように改正する。

第十四条第六項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正）

第九条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

第四十七条の二中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）

第1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第5条から第7条まで及び第9条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 直接差別

1 雇用管理区分

第2において、「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなる。

2 募集及び採用（法第5条関係）

- (1) 法第5条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主（同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。）が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当する。

法第5条の「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。

- (2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

ロ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしてしていると認められる例）

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

ハ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。

- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

ニ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

ホ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

3 配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)(法第6条第1号関係)

- (1) 法第6条第1号の「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。

なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当する。

法第6条第1号の「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、法第6条第1号の「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいう。

- (2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社の経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合に

- のみその対象とすること。
- ② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ニ 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。
 - (優先していると認められる例)
 - 営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。
- ホ 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。
 - ② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。
- ヘ 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
 - ② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。
- ト 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。
 - ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
 - ③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。
 - ④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。
 - ⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

4 昇進（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。
- (2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。
- イ 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (排除していると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
 - ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ロ 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (異なるものとしていると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
 - ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。
 - ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。
 - ④ 一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。
- ハ 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。
- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ AからEまでの5段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもCランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもCランクとする運用を行うこと。
- ④ 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。
- ⑤ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてののみその一部を免除すること。
- ⑥ 一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ニ 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

5 降格（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。
- (2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。
 - イ 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
(男女のいずれかのみとしていると認められる例)
一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。
 - ロ 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。
(異なるものとしていると認められる例)
女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。
 - ハ 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。
 - ② 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たり、人事考課を考慮する場合に、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ降格の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は降格の対象とすること。
- ニ 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

6 教育訓練（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。
- (2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。
 - イ 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
(排除していると認められる例)
 - ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。
- ロ 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (異なるものとしていると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
 - ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
 - ③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。
 - ④ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。
- ハ 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - 教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

7 福利厚生（法第6条第2号・均等則第1条各号関係）

- (1) (2)において、「福利厚生の措置」とは、法第6条第2号の規定及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第1条各号に掲げる以下のものをいう。
 - (法第6条第2号及び均等則第1条各号に掲げる措置)
 - イ 住宅資金の貸付け（法第6条第2号）
 - ロ 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（均等則第1条第1号）
 - ハ 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（均等則第1条第2号）
 - ニ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付（均等則第1条第3号）
 - ホ 住宅の貸与（均等則第1条第4号）
- (2) 福利厚生の措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第2号により禁止されるものである。
 - イ 福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (排除していると認められる例)
 - 男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。
 - ロ 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (異なるものとしていると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
 - ② 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。
 - ③ 社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

8 職種の変更（法第6条第3号関係）

- (1) 法第6条第3号の「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。
- (2) 職種の変更に関し、一の雇用管理区分（職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。
 - イ 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (排除していると認められる例)
 - ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ② 「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。
 - ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

- ④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。
- ロ 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。
 - (異なるものとしていると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
 - ② 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
 - ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一定の試験に合格することを条件とすること。
 - ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。
- ハ 一定の職種への変更にあたって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
 - ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
 - ③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
 - ④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。
- ニ 職種の変更にあたって、男女のいずれかを優先すること。
 - (優先していると認められる例)
 - 「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。
- ホ 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。
 - (異なる取扱いをしていると認められる例)
 - ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。
 - ② 女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

9 雇用形態の変更（法第6条第3号関係）

- (1) 法第6条第3号の「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。
- (2) 雇用形態の変更に関し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。
- イ 雇用形態の変更にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - (排除していると認められる例)
 - ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。
 - ② パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。
- ロ 雇用形態の変更にあたっての条件を男女で異なるものとする。
 - (異なるものとしていると認められる例)
 - ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。
 - ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
 - ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。

- ④ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。
- ハ 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 契約社員から正社員への雇用形態の変更について、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、女性労働者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。
- ニ 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。
- ホ 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

10 退職の勧奨（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。
- (2) 退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
- イ 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
(男女のいずれかのみとしていると認められる例)
女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。
- ロ 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする。
(異なるものとしていると認められる例)
- ① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
- ② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。
- ハ 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。
- ニ 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
- ① 男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
- ② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。

11 定年（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。

- (2) 定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めること。

1.2 解雇（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
- イ 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
(男女のいずれかのみとしていると認められる例)
経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。
- ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとする。
(異なるものとしていると認められる例)
① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。
② 一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。
- ハ 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とすること。
- ニ 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。

1.3 労働契約の更新（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
- イ 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
(排除していると認められる例)
経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。
- ロ 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする。
(異なるものとしていると認められる例)
① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてのみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。
② 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。
③ 男女のいずれかについてのみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。
- ハ 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。
- ニ 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)

労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

1.4 法違反とならない場合

(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

ロ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ハ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ニ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ホ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ヘ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(2) 次に掲げる場合において、2から4までにおいて掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務

③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

第3 間接差別（法第7条関係）

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

(1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、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。

- (2) (1)の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第3において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。

(1)の②の「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」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。

(1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要であること等をいうものである。

- (3) 法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であつて、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③の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こととするものである。

厚生労働省令で定めている措置は、具体的には、次のとおりである。

（均等則第2条各号に掲げる措置）

イ 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（均等則第2条第1号関係）。

ロ 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（均等則第2条第2号関係）。

ハ 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（均等則第2条第3号関係）。

- 2 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（法第7条・均等則第2条第1号関係）

- (1) 均等則第2条第1号の「労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例）

イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。

ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

- 3 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（法第7条・均等則第2条第2号関係）

- (1) 均等則第2条第2号の「当該事業主の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコース」（以下「総合職」という。）に該当するか否かの判断に当たっては、単なるコースの名称などの形式ではなく、業務の内容等の実態に即して行う必要がある。

- (2) 均等則第2条第2号の「労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、コース別雇用管理を行う場合において、総合職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（以下「転勤要件」

という。)を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

(転勤要件を選考基準としてしていると認められる例)

イ 総合職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者のみを対象とすること。

ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(3) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4 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(法第7条・均等則第2条第3号関係)

(1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること(以下「転勤経験要件」という。)を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

(転勤経験要件を選考基準としてしていると認められる例)

イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

第4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条関係)

1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め(法第9条第1項関係)

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第9条第1項により禁止されるものである。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

2 婚姻したことを理由とする解雇(法第9条第2項関係)

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものである。

3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項関係）

- (1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第2条の2各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものである。

法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めている。

（均等則第2条の2各号に掲げる事由）

- イ 妊娠したこと（均等則第2条の2第1号関係）。
- ロ 出産したこと（均等則第2条の2第2号関係）。
- ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと（均等則第2条の2第3号関係）。
- ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の2第4号関係）。
- ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと（均等則第2条の2第5号関係）。
- ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと（均等則第2条の2第6号関係）。
- ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと（均等則第2条の2第7号関係）。
- チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（均等則第2条の2第8号関係）。
- リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第2条の2第9号関係）。

なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

- (2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 降格させること。
- ヘ 就業環境を害すること。
- ト 不利益な自宅待機を命ずること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

- (3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

- イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
- ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
- ② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること。
- ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

ホ 次に掲げる場合には、(2)のリの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)のヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

- ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト 次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

労働局雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

平成20年4月1日現在

労働局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
	未定	未定	640-8341	和歌山市黒田48 (平成20年度中に移転予定)
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階