

男女雇用機会均等法の概要

1. 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条、第6条）

事業主が、男女労働者を、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、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は次の5つの事項です。①住宅賃金の貸付け、②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、③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、④労働者の資産形成のために行われる金銭の給付、⑤住宅の貸与

<禁止される差別の例>

- 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。例えば、①営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること、②社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

2. 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める次の①～③の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、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 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。

3. 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は法違反とはなりません。

※ 事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※ 女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

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も、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

4. 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等をすることは禁止されています（法第9条）

事業主の次の①～③の行為は禁止されています。①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること ③厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

※ 育児休業等を理由とする不利益な取扱いは育児・介護休業法で禁止されています。

5. セクシャルハラスメント対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策が必要です（法第11条・法第11条の2）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、相談窓口の設置など、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

※ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置は育児・介護休業法に規定されています。

※ 相談窓口で相談したことによる不利益取扱いは禁止されています。

6. 妊娠中・出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置を講じることが必要です（法第12条・法第13条）

事業主は、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に必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

7. 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止（法第9条）、セクシュアルハラスメント対策（法第11条）、妊娠・出産等に関するハラスメント対策（法第11条の2）や母性健康管理（法第12条、法第13条）についての規定が適用されます。

※ 育児・介護休業法の育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益な取扱いの禁止（法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）も、派遣先にも適用されます。