

性別によって差別された

- ・営業職を希望したら、「女性に営業は無理」と言われた。・全く同じ仕事をしているのに、男性より賃金が低い。
- ・男性に比べて、女性の昇進がかなり遅い。

◆ 基本のきほん

◎性別を理由とする差別の禁止

具体的にどういふ場合が差別になるかは、「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」(以下「指針」という。)に示されています。

- 募集・採用について性別を理由とした差別の禁止(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「均等法」という。)第5条関係)

募集又は採用に当たり、その対象から男女のいずれかを排除すること、条件を男女で異なるものとする、採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる扱いにすること、情報の提供について男女で異なる扱いをすること等は禁止されています。

- 配置・昇進・降格・教育訓練等について性別を理由とした差別の禁止(均等法第6条関係)

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、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、男女のいずれかを排除したり、男女で異なる取り扱いをしたりすること等は禁止されています。

- 間接差別の禁止(均等法第7条関係)

間接差別とは、①性別以外の事由を要件とするものであって、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合理的な理由がなく講ずることをいい、次の3つが、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
- (2)労働者の募集もしくは採用、昇進又は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)労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること

- 女性労働者についての措置に関する特例(均等法第8条関係)

管理職に女性がほとんどいないので、昇進のための基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させることなど、現に存在する男女間の格差を解消しようとする企業の自主的かつ積極的な活動、いわゆるポジティブアクションは、均等法違反にはなりません。

◎婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(均等法第9条)

女性労働者の婚姻・妊娠・出産での退職制度、女性労働者の婚姻を理由とする解雇、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は禁止されています。また、女性労働者を妊娠中又は産後1年以内に解雇することは、事業主が妊娠等が理由でないことを証明しない限り、無効となります。

◎セクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)及び妊娠・出産等に関するハラスメント(マタニティハラスメント:以下「マタハラ」という。)対策

- 職場におけるセクハラ対策(均等法第11条)

職場におけるセクハラとは、「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条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

事業主は、職場におけるセクハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

職場におけるセクハラは、男性も女性も加害者にも被害者になりうる問題で、同性に対する者も該当します。また、相手の性的指向又は性自認(ジェンダーアイデンティティ)に関わらず該当することがあり得ます。

(詳しくは、ノウハウ集NO.40「セクハラを受けたら」を参照してください。)

- 職場におけるマタハラ対策(均等法第11条の3)

職場におけるマタハラとは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

事業主は、職場におけるマタハラ防止のために雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

(詳しくは、ノウハウ集NO.40-3「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを受けたら」を参照してください。)

◎紛争が生じた場合の救済措置

- 苦情の自主的解決(均等法第15条)

均等法の禁止する差別(募集及び採用を除く)について、労働者から申出があったとき、事業主は、労使で構成する苦情処理機関に対して、解決を委ねるなどして、自主的な解決を図るよう努めなければならないとされています。

- 都道府県労働局長による紛争解決の援助(均等法第17条)

均等法の禁止する差別(募集及び採用を含む)に関する紛争について、当事者の双方又は一方から都道府県労働

局長に解決の援助(助言、指導、勧告)を求めることができます。

- **機会均等調停会議による調停(均等法第18条)**
均等法の禁止する差別(募集及び採用を除く)について、当事者の双方又は一方から都道府県労働局長に紛争調整委員会(機会均等調停会議)による調停を申請することもできます。ただし、調停が必要かどうかは、都道府県労働局長が判断しますので、まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部指導課(以下「指導課」という。)にご相談ください。

- **企業名の公表(均等法第30条)**
均等法の禁止する差別について、厚生労働大臣は、同大臣の行った勧告に企業が従わないときは、企業名を公表することができます。

◎男女同一賃金の原則(労働基準法(以下「労基法」という。)第4条)

女性であることを理由として、賃金について男性との差別的取扱いを禁止しています。

◎女性の母性保護等の規定

働く女性の母性を保護するために、労基法などの法律で、産前産後休業、育児時間、妊産婦に対する保護、通院休暇・通勤緩和、生理日における休暇等、いくつかの規定が定められています。

(詳しくは、ノウハウ集No.18「妊娠したけど、働き続けたい」を参照してください。)

◎女性活躍の推進に向けた取組

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国や一般事業主の責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が平成28年4月から施行され、女性の活躍推進に向けた一般事業主行動計画の策定・公表や一定項目の情報の公表が義務付けられました。

常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率を含めた4つ以上の公表項目を、101人以上300人以下の事業主は、男女間賃金差異と女性管理職比率を含めた3つ以上の公表項目を選択し、情報の公表を行うことが義務付けられました。(令和8年4月1日施行)。

◆ 確かめましょう

- 就業規則などで労働条件を確認してみましょう。就業規則が差別の証拠となることもあります。
- その労働者差別は、均等法の「指針」に該当しそうですか。(「指針」は厚労省のホームページで確認できます。)
- 賃金差別の場合、それを裏付ける賃金規則、労働条件通知書等がありますか。
- 同じ差別を受けている労働者がいますか。仲間がいれば、集団で対処した方が有効です。

◆ こんな対処法があります！

◎募集・採用における差別

- 「女性は採用しない」と明言する事業主には、均等法の「指針」を見せて、法律違反であることを説明しましょう。女性を働かせないことがどれだけ社会にとって損失であるか、女性を活用している会社の例などを挙げて説明した方が、あなたの印象を良くすると思います。
- 指導課に相談し、都道府県労働局長による助言・指導・勧告を求めることもできます。ただし、「女性も平等に採用します」ということが、イコール「あなたを採用します」となるわけではありません。

◎配置に関する差別

- 女性であることを理由に、特定の仕事にしか就けなかったり、排除された場合、まずは事業主に抗議し、苦情処理機関を活用して、改善を促しましょう。女性労働者が結束して要求するのは、効果的です。
- 使用者が改善に応じなかった場合は、県の労働センターのあっせん指導や、都道府県労働局長の助言・指導・勧告を求めることが考えられます。都道府県労働局長に紛争調整委員会による調停を申請する方法もあります。

◎賃金や昇進に関する差別

- 就業規則などで、明白に男女別賃金制を設けていたり、男女で昇進コースが違っていたりするような場合は、女性労働者が結束して、労基法違反や均等法違反であることを指摘し、使用者に改善を求めましょう。県の労働センターにあっせん指導をしてもらう方法もあります。
- 就業規則や賃金規則で、同じ仕事なのに男女別賃金制を敷いているような場合は、労働基準監督署に労基法第4条違反として申告する方法があります。
- 男女別昇進コースが就業規則などで明白な場合は、都道府県労働局長に調停を申請するのも、有効です。
- 女性に対する賃金・昇進に関する差別は、複雑な賃金・人事(昇進)制度が相まって、「女性」以外の理由を付けて、結果的に女性の賃金や昇進が不利になっていることが多いのが実情です。そのため、裁判による解決を視野に入れ、差別を証明する資料(証拠)を集めましょう。県では、弁護士による無料相談も実施しておりますので、ご希望の方は、県の労働センターにご相談ください。

◎退職、定年や解雇に関する差別

- 男女別定年制や婚姻・出産による退職制度について、事業主が強行する場合は、直ちに指導課に相談しましょう。(ノウハウ集No.26「納得できない、こんな解雇」、No.29「辞めてくれないかと言われた」も参照してください。)
- 退職を勧められても、退職届は出してはいけません。退職届が会社側に受理されると、合意退職とみなされ、退職撤回は難しくなり、解決が難しくなります。
- 形式的には女性に対する差別とはなっていないとしても、資格別定年制や職種別定年制を取っていて、結果的には男女別定年制として機能していると思われるときは、その証明は簡単ではありません。県の労働センターや、県や市で実施している法律相談をご利用ください。