

Ⅱ部

平等に関する法

第 1 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法の仕組み－法令と行政解釈

均等法は、正式名称を「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」といいます。均等法は、いくつかの条文において、細かい点を「厚生労働省令で定めるもの」としています。厚生労働省令として、「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施行規則」（昭和61年1月27日労働省令第2号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省令第86号）が定められています（以下均等則といいます。通達では、「則」と表記されています）。

さらに、均等法は、「事業主が講ずべき措置」を示すものとして、厚生労働大臣が指針を定めるものと規定しています。そこで、指針として、「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10月11日厚生労働省告示第614号、最終改正平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）、「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等についての指針」（平成18年10月11日厚生労働省告示第615号、最終改正令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号、最終改正令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成25年12月24日厚生労働省告示第384号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省告示第205号）、「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」（平成9年9月25日労働省告示105号、最終改正令和元年5月7日厚生労働省告示第2号）、「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」（平成10年3月13日労働省告示21号）が出されています（以下指針といいます）。

また、厚生労働省から均等法に関する通達が出されています。上部行政機関から下部行政機関に対して出される通達は、行政機関内部の統一的解釈を示すものです。平

成18年10月11日に、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長から各都道府県労働局長（都道府県労働局は、各都道府県に設置されている厚生労働省の地方支分部局です）に対して出された通達として、「改正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施行について」（最終改正令2年2月10日雇均発第0210第2号）があります（以下通達といいます）。指針や通達は、行政解釈です。

均等法を理解するためには、以上の均等則、指針、通達を見る必要があります。以下、均等法の条文を追って説明します。

なお、平成31年3月8日、第198回通常国会に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が上程され、均等法の一部が改正されました。セクシュアルハラスメントや妊娠、出産を理由とするハラスメントを防止する対策の強化をはかり、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等が事業主に課されました（令和2年6月1日施行）。

① 総 則

（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。

男女双方への適用

昭和61年に施行された当初の均等法は、女性だけに適用される法律であることから批判されました。女性だけを対象とする法律の枠組みは、女性のみの分野を認め、差別を残すことにつながります。平成9年の改正は、女性だけに適用するという枠組みを変えず、指針で一定の「女性のみ」の取扱いを禁止の対象としましたが、平成19年から施行された改正で、法律全体を男女双方に適用するものとなりました。したがって、これまで「女性労働者」と規定されていた部分は「労働者」と改正されました。ただ

し、ポジティブ・アクションに関しては女性のみとされています。

2つの目的

均等法は、次の2つの目的を持っています。

- ① 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
- ② 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

①の「日本国憲法の理念にのっとり」とは、「憲法14条の考え方をいい、同規定自体は私人間に直接適用されるものではないものの、その理念は一般的な平等原則として法の基礎となる考え方である」とされています。また、「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」とは、「企業の制度や方針における労働者に対する性別を理由とする差別を禁止することにより、制度上の均等の実現を確保することのみならず、法第2章第3節に定める援助（ポジティブ・アクションの援助）により実質的な均等の実現を図ることも含まれるものである」とされています（通達）。

基本的理念

基本的理念は、①労働者が性別により差別されることなく、②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、と規定されています。

法改正の国会審議では、基本的理念に関して、「仕事と生活の調和」を明記することをめぐって論議が行われました。この点に関しては、「ワークライフバランス」の必要性として、使用者団体を含め強調されているところですが、労働法制全体を通じて考えるなどの理由で、均等法には明記されませんでした。しかし、衆参両議院の附帯決議に、次の項目が入りました。

「男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めるとともに、特に男性労働者の所定外労働時間の抑制及び年次有給休暇の取得を一層促進するなど、長時間労働の抑制に取り組むこと。また、労働時間法制の見直しに際しても、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意すること。」（平成18年6月14日衆議院厚生労働委員会）

最近、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が少子化対策の中で重要な課題として位置づけられるようになり、平成20年3月1日より施行された労働契約法の3条3項は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更するものとする」と規定しています。

労働者と事業主

均等法が適用される「労働者」とは、雇用されて働く者をいい、求職者も含まれます。「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です。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ますので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有します（通達）。

適用除外

均等法第2章第1節（性別を理由とする差別の禁止等）及び第3節（事業主に対する国の援助）、第29条（報告の徴収等）並びに第30条（公表）の規定は、国家公務員及び地方公務員の適用が除外されます。公務員に関しては、すでに国家公務員法および地方公務員法で性別による差別禁止と救済制度が規定されているためです。しかし、指針等で示されている基準は、公務員に関し性差別に該当するか否かの判断に当たって参考になるものです。

また、第2章第2節事業主の講ずべき措置等（セクシュアルハラスメント、母性の健康管理等）の規定は、一般職の国家公務員、一定の裁判所職員、国会職員及び自衛隊職員の適用が除外されます。国家公務員等に関しては、人事院規則で同様の措置が定められているからです。地方公務員は除外されていませんので、均等法第2章第2節に基づき、また人事院規則に準じて、条例等で具体的な措置が定められます。

② 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。

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

性差別禁止の対象の拡大と明確化

均等法改正で、対象とされる差別禁止の範囲が拡大しました。労働者の降格、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨並びに労働契約の更新が新たに加わり、配置に業務の配分及び権限の付与が含まれることが明記されました。その具体的な内容については後述の指針で示されています。

指針は例示

指針はすべて例示であって、これに限定されるものではありません。

性別にかかわらず均等な機会を与えるとは

第5条の「その性別にかかわらず均等な機会を与える」とは、男性、女性といった性別にかかわらず、等しい機会を与えることをいいます。男性又は女性一般に対する社会通念や平均的な就業実態等を理由に男女異なる取扱いをしないこと、とされています（通達）。

性別を理由としてとは

第6条の「性別を理由として」とは、例えば、労働者が男性であること又は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その事業場で、男性労働者と女性労働者の間に一般的又は平均的に、能力、勤続年数、主たる生計の維持者である者の割合等に格差があることを理由とすることであり、個々の労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないものです（通達）。この場合、個々の労働者の意欲、能力の評価にあたって性別による固定観念が含まれないよう、評価の透明性が要求されるといえます。

差別的取扱いとは

第6条の「差別的取扱い」とは、合理的な理由なく、社会通念上許容される限度を超えて、一方に対し他方と異なる取扱いをすることをいうとされています（通達）。

1) 雇用管理区分

（指 針）

均等法第5条及び第6条の指針には、「一の雇用管理区分において」と書かれていますが、これについて指針は次のように説明しています。

『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。」

通 達

(1) ハ 指針第2の1の「企業の雇用管理の実態に即して行う」とは、例えば、職務内容が同じでも転居を伴う転勤の有無によって取扱いを区別して配置等を行っているような場合には、当該労働者間において客観的・合理的な違いが存在していると判断され、当該労働者の雇用管理区分は異なるものとみなすことなどが考えられること。

ニ 指針第2の2(2)から第2の13(2)までにおいて「一の雇用管理区分において」とあるとおり、性別の理由とする差別であるか否かについては、一の雇用管理区分内の労働者について判断するものであること。例えば、「総合職」の採用では男女で均等な取扱いをしているが、「一般職」の採用では男女異なる扱いをしている場合は、他の雇用管理区分において男女で均等な機会を与えていたとしても、ある特定の雇用管理区分において均等な機会を与えていないこととなるため、第5条違反となるものであること。

雇用管理区分の問題点

平成9年の改正で、均等法違反になるかどうかは、雇用管理区分ごとに判断することとされました。雇用管理区分の代表的な例は、総合職と一般職、フルタイムとパートタイム、期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用などであり、同一の雇用管理区分で一方の性を排除したり、性別で異なる取扱いをしたりすることを禁止しています。しかし、たとえば、雇用管理区分が形だけのものであったとしても、一般職女性と総合職男性間の処遇の格差は、均等法の対象ではないということになります。そこで指針は、雇用管理区分が同一か否かについては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して判断すべきであるとしています。

第 1 男女雇用機会均等法

たしかに形式だけで実態のない雇用管理区分によって男女が実質的に異なる取扱いを受けることが法的に許されないことはいうまでもありません。そもそも家族的責任を担う女性労働者は正社員としての採用の機会が限定され、正社員であっても、指針にいう「転勤を含めた人事異動の幅や頻度」が採用条件であれば総合職への道は厳しいのが現状です。

そこで、このような雇用管理区分は間接差別ではないかという批判が高まり、後述のとおり、均等法に間接差別禁止の規定が導入されましたが、均等法で禁止される間接差別の対象は限定されています。

コース別雇用管理

雇用管理区分で異なる取扱いをすることの是非が問題になったのは、コース別雇用管理です。典型的なもの「総合職」と「一般職」あるいは総合職に準ずる「準総合職」等のコースを設定し、コースごとに賃金、配置、昇進等の処遇面で異なる取扱いをするものです。

コース別雇用管理は、昭和61年の均等法施行前後に、大企業を中心に導入されたものです。これによって基幹業務を担い、将来の管理職候補となる総合職の女性が採用され始めましたが、一方で、その運用において男女異なる取扱いがなされたり、例えば、総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別の雇用管理として機能させている事例、コース区分の合理性が明確でない事例、一般職の勤続年数が長期化する中でコース区分の合理性やコース間の処遇の格差についての納得を得られにくくなっている事例などがみられることを、厚生労働省も認めています。また、一般職から総合職への転換実績が少なく、総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分に検討されていない、または、実態として全国転勤がほとんど行われていない事例がみられるとされています。

このため、これまでの均等法は、コース別人事制度の一部について間接差別にあたり違法としましたが、平成25年の均等法の改正によって、募集または採用に係る転勤要件について総合職の限定を外し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加しました。そして、従来は通達という形で出されていた「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」（平成19年1月22日、雇発第0122001号）をより明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」

（平成25年12月24日厚生労働省告示第384号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省告示第205号）を制定しました。事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、同指針の留意事項に配慮することが必要です。

(指 針)

- 一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び 職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) 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。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等

第1 男女雇用機会均等法

に配慮した制度設計を行うことが望まれること。

- i) 転換が区分間相互に可能であること。
- ii) 転換の機会が十分に確保されていること。
- iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
- iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- (2) 募集又は採用に当たり、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者のみを対象とすること（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。
- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、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」）に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、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。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

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、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

- (1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。
- (2) 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環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。

2) 募集及び採用

(指 針)

- (1) 「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保護等に関する法律第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。

「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、法8条のポジティブ・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。

通 達

(2)イ②の「職種の名称」とは、男性を表すものとしては、例えば、ウェイター、営業マン、カメラマン、ベルボーイ、潜水夫等「マン」、「ボーイ」、「夫」等男性を表す語が職種の名称の一部に含まれているものがこれに当たるものであり、女性を表すものとしては、ウェイトレス、セールスレディ等「レディ」、「ガール」、「婦」等女性を表す語が職種の名称の一部に含まれているものがこれに当たるものであること。

「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」とは、例えば、「カメラマン（男女）募集」とする等男性を表す職種の名称に括弧書きで「男女」と付け加える方法や、「ウェイター・ウェイトレス募集」のように男性を表す職種の名称と女性を表す職種の名称を並立させる方法が考えられること。

『「男性歓迎」、『女性向きの職種』等の表示』の「等」には、「男性優先」、「主として男性」、「女性歓迎」、「貴女を歓迎」等が含まれるものであること。

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。

通 達

(2)ロの「自宅から通勤すること等」の「等」には、「容姿端麗」、「語学堪能」等が含まれるものであること。

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。

通 達

(2)ハ④の「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」については、男女双方に質問した場合には、法には違反しないものであるが、もとより、応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考を実施するという観点からは、募集・採用に当たってこのような質問をすること自体望ましくないものであること。

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。

通 達

(2)ホの「募集又は採用に係る情報」とは、求人の内容の説明のほか、労働者を募集又は採用する目的で提供される会社の概要等に関する資料等が含まれること。

なお、ホは男性又は女性が資料の送付や説明会への出席を希望した場合に、事業主がその希望のすべてに対応することを求める趣旨ではなく、先着順に、又は一定の専攻分野を対象として資料を送付する等一定の基準により一定の範囲の者を対象として資料送付又は説明会の開催を行うことは含まれないこと。

①については、内容が異なる複数の資料を提供する場合には、それぞれの資料について、資料を送付する対象を男女いずれかのみとしないこと等が求められるものであること。

②については、複数の説明会を開催するときは、個々の説明会についてその対象を男女いずれかのみとしないことが求められるものであって、男女別の会社説明会の開催は②に該当するものであること。

募集・採用に関する差別禁止規定の効力

均等法5条は、事業主に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ることを義務づけました。これによって、事業主は法及び指針に違反する場合は、直ちに是正を求められることになります。具体的には、後に述べる均等法29条の行政指導（厚生労働大臣の報告徴収、助言、指導、勧告）および勧告に従わない場合の企業名公表、報告を求められたのに報告しなかったり、虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられます。

違反の有無は、募集については求人広告や面接担当者の発言によって明らかになりますが、採用については簡単ではありません。しかし、正社員や総合職に、女性が実際に採用されなかったり、きわめて少なかった場合には、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）が、事業主に対し、男女別の応募者数および実際の男女別採用者数の報告を求め、その比率がアンバランスな場合は採用基準および男女別成績等の報告を求め、場合によっては助言、指導、勧告をすることができます。

また、5条に違反して募集・採用に関する性差別が行われた場合、その行為は民事上も違法・無効となり、差別された労働者は、この規定を直接の根拠として裁判所に提訴することができます。ただし請求は、原則として、性別により均等な機会を与えられなかったことによる損害賠償に限られます。

3) 配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）

（指 針）

- (1) 「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。

「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、「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、法8条のポジティブ・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。

通 達

- イ 「配置」には、採用に引き続いて行う場合と配置転換によりある職務へと変える場合のいずれも含まれるものであること。
- ロ いわゆる出向も配置に含まれるものであること。
- ハ 派遣元事業主が派遣先からの男性又は女性と指定した労働者派遣の要請に応じることは、紹介予定派遣に係る女性派遣労働者の特定等に係る措置に関する特例について定めた「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18(4)②において行って差し支えないこととされている場合を除き、法第6条違反となるものであり、派遣先のかかる要請は、本条の趣旨に照らして好ましくないものであること。

業務の配分及び権限の付与

配置に、「業務の配分及び権限の付与」が含まれたことが明記されたことは重要ですが、指針は、ここには日常的な業務指示は含まれないとしています。通達もこの点に関し詳しい説明をしていません。そうすると、業務の配分とは、「複数の業務のうち一定の業務を割り当てること」とされるだけで、日常的な業務指示は含まれないことになります。しかし、業務の配分が各人に明確に割り当てられないまま日常的な業務指示が事実上男女で異なる場合は、差別的取扱いにならないのかという疑問が残ります。

評価の公平性・透明性が必要

指針ハ①および②には、「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」や「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」と禁止されていますが、これに該当するか否かを判断するためには、人事考課や試験の合格基準及び男女の成績が明らかにならなければなりません。そのためにはこれらの透明性が保障されている必要があります。

お茶くみ、そうじ等の雑務

女性労働者に対する差別と長年いわれながら、明確な禁止規定がなく、慣習として続いてきた女性のお茶くみなどが、指針ホ②で違法とされました。これは、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は、均等法6条1号に違反することになります。

配置差別禁止の効力

配置（業務の配分及び権限の付与を含む）について性別による差別禁止が設けられましたので、事業主は法及び指針に違反する場合は、直ちに是正を求められます。違反があると思う労働者は、均等法17条の紛争の解決の援助、18条以下の調停、29条以下の行政指導を求めることができます。これらの紛争解決の手続きを進めるためには、前述のとおり、人事考課など、評価に関する資料が必要となる場合がありますが、均等法29条の都道府県労働局長による報告の徴収に至る前に、事業主が任意に資料を提出するよう求めることが望まれます。

均等法による紛争解決ができない場合あるいは解決が見込まれない場合は、6条1号を直接の根拠として裁判所に提訴することができます。均等法違反が証明された差別的取扱いは違法・無効となり、事業主は直ちに改めることが求められますが、判決で命じられる内容は、事項によって異なります。

4) 昇 進

（指 針）

- (1) 「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、制度上の地位の上方移動を伴わないい

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、法8条のポジティブ・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。

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 一定の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。

二 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。

昇進・昇格基準の開示の必要性

現在、男女別賃金表のような単純な性差別は姿を消していますが、正社員だけでなく男女の賃金格差は依然として大きいのが現状です。その理由の一つは前に述べたコース別雇用ですが、コースが同じでも男女の賃金に大きな格差があるのは、配置に男女差別があることと昇進・昇格に男女差別があることからきています。とくに昇進・昇格の男女差別は、さまざまな形で行われています。指針(2)ハはその具体例をあげたものです。

現実にはこの指針に示すような昇進・昇格差別が行われていることがあるのですが、会社は人事考課の基準やどのように評価されているか開示しないため、差別であることを証明することが困難です。せっかく定められた指針ですが、それに該当することを労働者が証明することが難しければ効果は期待できません。

そのため、均等法29条に基づく都道府県労働局長による報告の徴収がぜひとも必要です。均等法33条は事業主がこれに従わない場合や、虚偽の報告をした場合は処罰される規定を新設しましたので、労働局長の役割は大きいと思われます。

均等法に基づき資料が得られない場合は、裁判所に提訴することになりますが、裁判所は事業主に対し、従業員の資格、賃金、人事考課などについて文書提出命令を出す例が多くなっているため、昇進・昇格における性差別の証明は可能になってきています。

以下の降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、解雇、労働契約の更新の場合も同様です。

昇格したことの確認

昇格について性別による差別的取扱いがあった場合、事業主は労働者に対し、差別がなければ支給されたはずの賃金と実際に支給された賃金の差額を支払うことになります。これまで多くの裁判で、事業主に対し、差額賃金の支払いと慰謝料、弁護士費用の支払いが命じられてきました。しかし、過去の損害について支払いを命じられても、その後の損害について、その都度裁判を起こさなければならないのは不合理です。

そこで、差別がなかったら昇進・昇格していた地位を確認することが重要です。この点について、芝信用金庫事件判決（東京地裁平8. 11. 27、東京高裁平12. 12. 22）は、差額賃金支払いの他、原告らは課長職の地位にあることを確認する判決を出しました。

この事件では、昇格の有無が賃金の多寡に直接かかわっていたので、賃金差別と同様に観念され、労基法13条などの類推適用により資格が付与されるものとして扱うことができるとされました。

均等法に基づく紛争解決においても、差額賃金の支払いとともに、地位を確認することで実質的な解決が得られます。

5) 降 格

（指 針）

- (1) 「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

(指 針)

- (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、法8条のポジティブ・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こと。

通 達

- イ 「教育訓練」には、業務の遂行に関連する知識、技術、技能を付与するもののみならず、社会人としての心構えや一般教養等の付与を目的とするものも含まれるものであること。
- ロ 「教育訓練」には、事業主が自ら行うもののほか、外部の教育訓練機関等に委託して実施するものも含まれるものであること。
- ハ 業務の遂行の過程内において行う教育訓練については、明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれないものであること。
- ニ 指針(2)イ③の「接客訓練」とは、接客等のために必要な基本的な作法、マナー等を身につけるための教育訓練をいうものであること。
- ホ 指針(2)ロ①の「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」とは、例えば、管理職に就くために必要とされる能力、知識を付与する教育訓練が考えられるものであること。

見よう見まねの訓練

指針は、「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」(職務遂行過程外で行う教育訓練)だけでなく、「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」(職務遂行過程内で行う教育訓練)における性差別も違法としています。通達は、「明確な訓練目標が立てられ、担当する者が定められている等計画性を有するものが該当するものであり、単に見よう見まねの訓練や個々の業務指示は含まれない」としています。しかし「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」は、明確な訓練目標が立てられ、担当者が定められているとは限らず、先輩の仕事を見ながら仕事を覚えていく場合が多いので、これを除外すると教育訓練

における性差別禁止の意味が失われかねません。

7) 福利厚生

均等法が適用される「福利厚生」は、均等法及び均等則に定められています。通達では、均等則は「則」と表記されています。

(均等法第6条第2号)

住宅資金の貸付け

(均等則第1条)

- 一 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
- 二 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
- 三 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- 四 住宅の貸与

(指 針)

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。

通 達

イ 法第6条第2号及び則第1条は、福利厚生の措置のうち、住宅資金の貸付け等供与の条件が明確でかつ経済的価値の高いものについて、事業主は、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したものであること。

ロ 事業主が行う種々の給付や利益の供与のうち「賃金」と認められるものについては、そもそも本号の「福利厚生措置」には当たらないものであること。すなわち、扶養手当、家族手当、配偶者手当等のもとより、適格退職年金、自社年金等のいわゆる企業年金や中小企業退職金共済制度による退職金も、支給条件が明確にされていれば賃金と解されるので、いずれも本条にいう福利厚生措置には当たらないものであること。

ハ 福利厚生措置を共済会等事業主とは別の主体が行う場合であっても、事業主による資金の負担の割合、運営の方法等の実態を考慮し、実質的には事業主が行うものとみることができる場合には本条の対象となるものであること。

ニ 「住宅資金」には、住宅の建設又は購入のための資金のほか、住宅の用に供する宅地又はこれに係る借地権の取得のための資金、住宅の改良のための資金を含むものであること。

ホ 則第1条第1号の「労働者の福祉の増進のため」とは、広い概念であり、本号は、転勤、物資購入、子弟の入学、冠婚葬祭、災害、傷病等労働者の生活全般にわたって経済的支出を伴う事象に対し行われる資金の貸付け一般を含むものであること。

ヘ 則第1条第2号の「定期的に」とは、給付の行われる時期及びその間隔があらかじめ定められていることをいうものであること。

「金銭」には、通貨のほか、金券、施設利用券等これに準ずるものも含むものとして同様に扱うこととし、また、「給付」には、直接支給する場合のほか労働者に代わって保険会社等に支払う場合等も含まれるものであること。

本号には、具体的には、私的保険制度の補助、奨学金の支給、自己啓発セミナーの受講料の補助等が含まれるものであること。

労働災害が発生した場合に労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく保険給付に上積みして給付を行ういわゆる企業内上積補償制度は、損失補償的性格のものであることから、本号には含まれないものであること。

ト 則第1条第3号の「資産形成」には、預貯金の預入、金銭の信託、有価証券の購入その他貯蓄をすること及び持家・土地の取得又は家屋の改良等が含まれるものであること。

本号には、具体的には、勤労者財産形成促進法（昭和46年法律第92号）に基づく勤労者財産形成貯蓄に対する奨励金の支給、住宅ローンの利子補給、社内預金に対する利子、持株援助制度における奨励金の支給等が含まれるものであること。

なお、本号は、一時金であるか定期金であるかを問わないものであること。

チ 則第1条第4号の「住宅」とは、居住の用に供する家屋又は家屋の一部をいうものであること。

独身者に対する住宅の貸与が男性のみに限られるものとされている場合には差別

解消のための措置が必要であり、具体的には、男子寮や世帯用住宅に女性独身者を入居させるようにすること、女子寮の建設又は住宅の借上げにより、女性独身者にも住宅を貸与することができるようにすること等が考えられるものであること。独身者に対する住宅の貸与が女性のみに限られている場合についても同様であること。

住宅手当の支給は、則第 1 条第 4 号の住宅の貸与の措置には当たらないものであり、住宅の貸与の代替措置として認められるものではないこと。

住宅の貸与に関し、例えば、女性について男性と異なる年齢、勤続年数等の入居条件を設定することは、「性別」を理由とした差別的取扱いに該当するものであること。

労働基準法上の「事業附属寄宿舍」とは、本来事業運営の必要性から設置されているものであるが、寝室が個室になっていること、入居費が低廉であること等の状況にあり、福利厚生施設の性格を有するものであれば、本号に該当するものであること。

社宅の貸与を「世帯主」とすること

家族手当の支給や社宅の貸与を「世帯主」とすることは、後に述べる間接差別の代表的な例として争われてきました。しかし均等法 7 条が規定する間接差別には、世帯主条項が含まれませんでした。そのため、指針ロ③のように、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、男性には本人の申請のみで貸与するが、女性に対しては住民票の提出を求めたり、配偶者に一定以上の所得がないことを条件としたりする直接差別だけが規定されました。

しかし、このように住民票上の世帯主や共働き夫婦の場合収入の多いほうを世帯主として、社宅の貸与をすることは、多くの女性を排除することになります。

8) 職種の変更

(指 針)

- (1) 「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、法 8 条のポジティブ・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、「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。

二 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。

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

(指 針)

- (1) 「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、法8条のポジティブ・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。

ロ 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タイム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。

雇用形態変更の差別

指針には、非正社員から正社員への変更と、正社員から非正社員への変更の例が

あげられています。指針の(2)のイロハニは、いずれも非正社員から正社員への変更の場合です。この変更について性による差別があってはならないのは当然です。

指針の(2)のホは、女性労働者について正社員から非正社員への変更の勧奨や強要であり、実際このようなことが行われていることが見られますので、均等法と指針に明記された意義は大きいといえます。このような差別的勧奨や強要に対して、労働者は均等法17条による紛争解決の援助を受けることができます。事業主は均等法29条以下の行政指導を受ける可能性があります。ただし、正式な辞令が出るわけではないので、どのような勧奨や強要を受けたかについて、証拠が必要になります。

次の退職の勧奨についても同じことがいえます。

10) 退職の勧奨

(指 針)

- (1) 「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

(指 針)

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)

- (1) 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。
- (2) 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること。

12) 解 雇

(指 針)

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。

通 達

形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、「解雇」に含まれるものであること。

また、形式的には雇用期間を定めた契約であっても、それが反復更新され、実質においては期間の定めのない雇用契約と認められる場合には、その期間の満了を理由として雇止めをすることは「解雇」に当たるものであること。

13) 労働契約の更新

(指 針)

- (1) 「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。

二 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。

14) 法違反とならない場合

以下の指針に掲げる場合において、募集・採用、配置、昇進について性別により異なる措置を講ずることは、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。

(指 針)

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

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

通 達

イ 指針イ①には、俳優、歌手、モデル等が含まれるものであること。

②には守衛、警備員であればすべて該当するというものではなく、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する職務でないものは含まれないものであること、また、一般的に単なる集金人等は含まれないが、専ら高額の現金を現金輸送車等により輸送する業務に従事する職務は含まれるものであること。

③の「宗教上（中略）必要性があると認められる職務」とは、例えば、一定の宗派における神父、巫女等が考えられる。また、「風紀上（中略）必要性があると認められる職務」とは、例えば、女子更衣室の係員が考えられること。

①、②及び③はいずれも拡大解釈されるべきではなく、単に社会通念上男性又は女性のいずれか一方の性が就くべきであると考えられている職務は含まれないものであること。

ロ 指針ロの「通常の業務を遂行するために」には、日常の業務遂行の外、将来確実な人事異動等に対応する場合は含まれるが、突発的な事故の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可能性等に備える場合等は含まれないものであること。

労働基準法について「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」とは、男女の均等な取扱いが困難であることが、真に労働基準法の規定を遵守するためであることを要するものであり、企業が就業規則、労働協約等において女性労働者について労働基準法を上回る労働条件を設定したことによりこれを遵守するために男女の均等な取扱いをすることが困難である場合は含まれないものであること。

ハ 指針ハの「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」とは、海外のうち治安、男性又は女性の就業に対する考え方の相違等の事情により男性又は女性が就業してもその能力の発揮が期待できない地域での勤務をいい、海外勤務すべてがこれに該当するものではないこと。

「特別の事情」には、例えば、勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する宿泊施設以外に宿泊することができず、かつ、その施設を男女共に利用することができない場合など、極めて特別な事情をいい、拡大して解釈されるべきではなく、例示にある海外勤務と同様な事情にあることを理由とした国内での勤務は含まれないものであること。また、これらの場合も、ロと同様、突発的な事故の発生等予期せざる事態、不確実な将来の人事異動の可能性等に備える場合等は含まれないものであること。

③ 間接差別の禁止

（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。

（均等則第2条）

法第7条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 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
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であつて、労働者の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
- 三 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

（指 針）

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。

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

- (1) 「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 労働者の募集若しくは採用、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

- (1) 「労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に係る措置であつて、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、労働者の募集若しくは採用、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（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いると認められる例)

- イ 募集若しくは採用又は昇進に当たって、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又は複数ある採用又は昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること。
 - ロ 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者のみを対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていること。例えば、事業主が新たにコース別雇用管理（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ものをいう。）を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転勤に応じることができる者のみ対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に転勤要件が含まれていることなどが考えられること。
- (2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事実ごとに、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、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特長性を体験すること等が労働者の能力の育成・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

- (1) 「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

通 達

(2) 間接差別は、直接差別となる性別要件を別とすれば、およそどのような要件でも組上に載り得る広がりのある概念であるが、我が国においては、現時点では、どのようなものを間接差別として違法とすべきかについて十分な社会的合意が形成されているとはいえない状況にあることをかんがみると、本法に間接差別を規定し、これを違法とし、指導等の対象にするに当たっては、対象となる範囲を明確にする必要がある。このため、本条では、対象となる性以外の事由を要件とする措置を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

したがって、則第2条に定める措置は、あくまでも本法の間接差別の対象とすべきものを定めたものであって、これら以外の措置が一般法理としての間接差別法理の対象にならないとしたものではなく、司法判断において、民法等の適用に当たり間接差別法理に照らして違法と判断されることはあり得るものであること。

(3) 則第2条に定める措置の実施について「合理的な理由」があるか否かについては、当該措置の要件が適用される労働者の範囲を特定した上で判断するものであるこ

と。

(5) 「特に必要である場合」とは、当該措置を講じなければ業務遂行上、又は企業の雇用管理上不都合が生じる場合であり、単にあった方が望ましいという程度のもではなく、客観的にみて真に必要である場合をいうものであること。

(6) 指針第3の2(2)ロの「通常の作業において筋力を要さない場合」とは、日常の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ないものであること。

(7) 指針第3の3(2)イの「計画等」とは、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むが、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ないものであること。

ハの「組織運営上」とは、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るものであること。

〔国会の附帯決議〕平成18年6月14日 衆議院厚生労働委員会

二 間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるのであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断されることがあることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても、法律施行の5年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。

そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。

三 雇用均等室においては、省令で規定する以外の間接差別の相談や訴えにも対応するよう努め、これまでと同様の必要な措置を講ずること。

間接差別禁止の必要性

男女別の基準・規則・慣行によって一方の性を排除したり不利に取り扱う直接差別は、次第に姿を消していきましたが、依然として性差別はなくなりません。それは直接差別が形を変えて性に中立的な基準になったり、これまで気づかれなかった男性中心の基準によって職場のシステムが形成されているからです。これらの「見えない差別」を間接差別として禁止しなければ性差別はなくなりません。

このことは、以前から国際的な合意となっており、国連の女性差別撤廃委員会やILOから、再三にわたり日本政府に対し、間接差別の規定を国内法にとりこむようにとの勧告が出されていました。また、平成9年の均等法改正のとき、国会では、間接差別に関する附帯決議が行われました。

そこで、現在の均等法は、間接差別の禁止を盛り込んでいます。ただし、その範囲

は施行規則による限定列举となったため、国会ではその点が大きな議論的になりました。

間接差別とは何か

間接差別の禁止は、均等法7条に規定されていますが、これでは分かりにくいので、指針1(1)の定義を見てください。ここには次の3点が書かれています。

- 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

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（以下基準等）に基づく措置とされています。

また、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、与える不利益が相当程度大きいという意味ではなく、その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、とされています。

間接差別と考えられる範囲

均等法7条は、均等法で是正指導を行う間接差別の範囲を厚生労働省令（施行規則）に委任し、均等法は当面前記3つの事例に限定しました。そのため通達では、「間接差別は、直接差別となる性別要件を別とすれば、およそどのような要件でも俎上に載り得る広がりのある概念である」とした上で、均等法上違法とし、指導等の対象とする範囲を省令で定めたとしています。

平成25年の均等法改正によって、間接差別とされる範囲は拡大しましたが、間接差別とされる事例が限定されていることに変わりはありません。

国会審議と附帯決議

昭和61年施行の均等法が、定年・退職・解雇等に関する女性差別を禁止する一方、募集・採用、配置・昇進に関する女性差別の規制を努力義務にとどめたことから、コース別雇用等で、均等法の努力義務規定を根拠に、採用における女性差別を違法でないとする判決が相次いで出されました。

その苦い経験から、間接差別の限定列举が間接差別の法解釈の範囲を狭めるのではないかとの懸念が広がり、国会審議における大きな争点となりました。この点に関し、政府委員は、省令に定めるもの以外に間接差別になるものがあり、司法判断において違法と判断されることはあり得ること、雇用均等室（現在は雇用環境・均等部（室）

に名称変更)の相談でも対応すること、さらにそれを周知することをくり返し答弁しました。この点は前記の附帯決議に盛り込まれ、通達にも記載されています。また、厚生労働省発行の均等法の一般向け啓発冊子にも、「なお、省令で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」と記載されています。

④ 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。

(均等則第2条の2)

法第9条第3項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

- 一 妊娠したこと。
- 二 出産したこと。
- 三 法第12条若しくは第13条第1項(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。
- 四 労働基準法第64条の2第1号(妊娠婦の坑内労働禁止)若しくは第64条の3第1項(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ず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第64条の2第1号若しくは女性労働基準規則第2条第2項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。
- 五 労働基準法第65条第1項(産前休業)の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第2項(産後休業)の規定により就業できず、

第 1 男女雇用機会均等法

若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六 労働基準法第65条第3項（妊娠中の軽易業務転換）の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

七 労働基準法第66条第1項（変形労働時間制がとられている場合1週間又は1日の法定労働時間を超える時間について労働しないこと）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第32条第1項の労働時間若しくは一日について同条第2項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第66条第2項（妊娠婦の時間外・休日労働の制限）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第66条第3項（妊娠婦の深夜業の制限）の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。

八 労働基準法第67条第1項（育児時間）の規定による請求をし、又は同条第2項の規定による育児時間を取得したこと。

九 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。

（指 針）

第 4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め

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

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

(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保護等に関する法律第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。

(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

第1 男女雇用機会均等法

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。

通 達

- (4) 第3項は、産前産後の休業をしたことを理由として時期を問わず解雇してはならないことを定めたものであり、労働基準法第19条とは、目的、時期、罰則の有無を異にしているが、重なり合う部分については両規定が適用されるものであること。
- (5) 指針第4の3 (1) 柱書きの「法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他の不利益な取扱いの間に因果関係があることをいう。」につき、妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、イ① 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、
② その業務上の必要性の内容や程度が、法第9条第3項の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ① 契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

② 当該事由及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

についてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児時間を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児時間の取得満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第4の3(2)リの不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

(7) 指針第4の3(2)のイからルまでに掲げる行為は、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」の例示であること。したがって、ここに掲げていない行為について個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当するケースもあり得るものであり、例えば、長時間の昇給停止や昇進停止、期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮することなどは、不利益取扱いに該当するものと考えられること。

イ 指針第4の3(2)のロの「契約の更新をしないこと」が不利益取扱いとして禁止されるのは、妊娠・出産等を理由とする場合に限られるものであることから、契約の更新回数が決まっていれば妊娠・出産等がなかったとしても契約は更新されなかった場合、経営の合理化のためにすべての有期契約労働者の契約を更新しない場合等はこれに該当しないものであること。

契約の不更新が不利益な取扱いに該当することになる場合には、休業等により契約期間のすべてにわたり労働者が労務の提供ができない場合であっても、契約を更新しなければならないものであること。

ロ 指針第4の3(2)ホの「降格」とは、(略)同列の職階ではあるが異動前の職務と比較すると権限が少ない職務への異動は、「降格」には当たらないものであること。

ハ 指針第4の3(3)へ③の「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるが、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あること。

婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

改正前は、女性労働者について婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇のみの禁止規定だったため、これらを理由とする解雇以外の不利益取扱いが行われ、女性労働者が働き続ける上で大きな障害になっていました。そこで現在の均等法は、これらを理由とする解雇以外の不利益取扱いを全面的に禁止しました。

なお、育児・介護休業による不利益取扱いはすでに法律で規定されています。

労基法で規定されている権利を行使したことによる不利益取扱い禁止は当然のことですが、これまで明確でなかった均等法に基づく母性健康管理措置についても不利益取扱いを禁止し、妊娠・出産に起因する労働能率の低下に対しても不利益取扱いを禁止したことは、重要です。

不利益取扱いの範囲

不利益取扱いの範囲については、指針に例示されていますが、(2)のイからルまでに挙げる不利益な取扱いについては、妊娠・出産した女性の権利を守る視点が十分に考慮される必要があります。とくに問題になるのは、産前産後休業から原職又は原職相当への復帰です。原職復帰を当然として休業したのに、他の労働者が配置されたという理由で原職復帰できないというのでは、安心して産前産後休業をとることができません。指針(3)の③には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は、原則として不利益な取扱いとして禁止の対象となるとしています。

妊娠中と出産後1年以内の解雇

均等法9条4項は平成18年の改正で新設されたものです。妊娠中の女性労働者および出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇についての民事的効力を定めたものです。すなわち、妊娠中及び出産後1年以内に行われた解雇を、裁判で争うまでもなく無効とするとともに、解雇が妊娠、出産等を理由とするものではないことについての証明責任を事業主に負わせる効果があります。このような解雇は、事業主がその解雇が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを証明しない限り無効となり、労働契約が存続することになります（通達）。

⑤ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第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に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

平成29年1月1日より、事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する、妊娠、出産等に関する事由であつて厚生労働省令に定めるものに関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることがないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対処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りません。事業主は、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いを禁止されるのみならず、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置も義務づけられました（令和元年均等法改正により、条文番号が11条の2第1項から11条の3第1項に変更されています）。

さらに、令和元年均等法改正により、11条の3第2項が新設され、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止しました。また、11条の4も新設され、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務も規定されました。法改正に伴い、指針も改正されました（改正された均等法及び指針は、令和2年6月1日から施行）。

（均等則第2条の3）

法第11条の3第1項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一 妊娠したこと。

- 二 出産したこと。
- 三 法第12条若しくは第13条第1項の規定による措置を求めようとし、若しくは措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。
- 四 労働基準法第64条の2第1号若しくは第64条の3第1項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第64条の2第1号若しくは女性労働基準規則第2条第2項の規定による申出をしようとし、若しくは申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。
- 五 労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求しようとし、若しくは請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第2項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。
- 六 労働基準法第65条第3項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。
- 七 労働基準法第66条第1項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により1週間について同法第32条第1項の労働時間若しくは1日について同条第2項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第66条第2項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第66条第3項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。
- 八 労働基準法第67条第1項の規定による請求をしようとし、若しくは請求をし、又は同条第2項の規定による育児時間を取得したこと。
- 九 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。

(指 針)

1 省 略

2 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容

(1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ その雇用する女性労働者の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業その他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等への嫌がらせ型」という。）

ロ その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出

第 1 男女雇用機会均等法

産に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）

- (2)「職場」とは、事業主が雇用する女性労働者が業務を遂行する場所を指し、当該女性労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該女性労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。
- (3)「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条の3第1項及び第11条の4第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。
- (4)「制度等の利用への嫌がらせ型」とは具体的には、具体的には、イ①から⑥までに掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 制度等

- ① 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）（均等則第2条の3第3号関係）
- ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則第2条の3第4号関係）
- ③ 産前休業（均等則第2条の3第5号関係）
- ④ 軽易な業務への転換（均等則第2条の3第6号関係）
- ⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則第2条の3第7号関係）
- ⑥ 育児時間（均等則第2条の3第8号関係）

ロ 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

女性労働者が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

- ② 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

- (イ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等をしないよう言うこと。
- (ロ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性労働者に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。
- (ハ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
- (ニ) 女性労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

- (5) 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要である。

イ 妊娠又は出産に関する事由

第 1 男女雇用機会均等法

- ① 妊娠したこと（均等則第2条の3第1号関係）。
- ② 出産したこと（均等則第2条の3第2号関係）。
- ③ 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3第4号関係）。
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則第2条の3第5号関係）。
- ⑤ 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3第9号関係）。なお、「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。

ロ 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。
女性労働者が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等を行うこと（当該女性労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の4第2項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）（2）において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関する

ハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の4第4項の規定により、労働者は、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第9条第3項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、そ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ある。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメン

トの内容」という。)及び妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること(以下「ハラスメントの背景等」という。)、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針(以下「事業主の方針」という。)並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・啓発すること。
- ② 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ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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。

(処処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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。
- ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、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。

(2) 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イ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、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における妊娠、出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（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）

- ① 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。
- ② 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 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 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）

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

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。

- ② 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。

ロ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 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被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 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妊娠、出産等に関する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。あわせて、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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 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行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場における妊娠、出産等に関する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、職場における妊娠、出産等に関する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）

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る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。
- ② 労働者に対して職場における妊娠、出産等に関する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) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの背景には妊娠、出産等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわりなどの体調不良のため労務の提供ができないことや労働能力率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である (5(2)において同じ。)。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(5) (1)から(4)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(4)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場における妊娠、出産等に関する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妊娠、出産等に関する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)

- ① 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。
- ② 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。

- ③ 相談窓口においては相談者・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じていることを、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掲載し、配布等すること。

ロ 法第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、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)

- ① 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、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、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。
- ② 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、妊娠、出産等に関するハラスメントの相談等を理由として、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。

5 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントは、育児休業等に関するハラスメント(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。)、セクシュアルハラスメント(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等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、パワーハラスメント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場におけるパ

ワーハラスメント」をいう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
 - ② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発することが望ましい。

(妊娠等した労働者への周知・啓発の例)

- ① 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、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、妊娠等した労働者に配布等すること。
 - ② 妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から妊娠等した労働者に周知・啓発すること。
- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)のみ

ならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4 (1)イの職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

⑥ セクシュアルハラスメント

（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等）

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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとと

もに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

セクシュアルハラスメントに関する指針が、平成25年に次のように改正されました（平成26年7月1日施行）。①職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示、②セクシュアルハラスメントに関する指針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられたため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示、③セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしているが、その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示、④被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

平成28年のセクシュアルハラスメントに関する指針の改正は、セクシュアルハラスメントについては、従来より被害者の性的指向や性自認を問わないものですが、それが周知徹底されていないとの声を踏まえて、これらの者に対するセクシュアルハラスメントも、セクハラ指針の対象となる旨を明確化しました（平成29年1月1日施行）。

令和元年の均等法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策を強化し、セクシュアルハラスメント防止に関する国・事業主・労働者の責務を明確化し、事業主にセクシュアルハラスメントに関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止されました。また、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行い、他社が実施する雇用管理上の措置（事実確認等）へ協力を求められた場合にこれに応じるよう努めることとされました。あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化しています（令和2年6月1日施行）。

(指 針)

1 省 略

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対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るもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本方針の対象となるものである。

- (2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。
- (3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項及び第11条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。当該

言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。

- (5) 「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、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務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、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

- (6) 「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当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 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、当該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。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手がつかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第11条の2第2項の規定により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「セクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、

職場におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第11条の2第4項の規定により、労働者は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、そ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ある。その際、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は、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 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を行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。

(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)

- ① 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を行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知・啓発すること。

- ② 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性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- ロ 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。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 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。
 - 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。
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

- イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。
- ロ イ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、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受けとめなどその認識にも配慮しながら、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が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。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（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）

- ① 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。
- ② 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 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

（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

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

（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）

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

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。

- ② 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。

ロ イにより、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

た場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 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、被害者の労働条件の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 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被害者に対して講ずること。

ハ イにより、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おいては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）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）

- ① 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。あわ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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
 - ② 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行為者に対して講ずること。
- ニ 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、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、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）

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを行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。
- ② 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

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 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)

- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 相談窓口においては相談者・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じていることを、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掲載し、配布等すること。
- ロ 法第11条第2項、第17条第2項及び第18条第2項の規定を踏まえ、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若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して、相談、紛争解決の援助を求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「セクシュアルハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、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)

- ① 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、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、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。
- ② 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、セクシュアルハラスメントの相談等を理由として、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。

5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

6 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントは、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、パワーハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、パワーハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口がパワーハラスメント等の相談窓口を兼ねること。
- (2) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の

的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

7 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

通 達

第3 事業主の講ずべき措置等

1 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等並びに国、事業主及び労働者の責務（法第11条及び第11条の2）

(1) 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等

ロ 法第11条第2項は、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないよう、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止することとしたものであること。

「理由として」とは、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことや事業主の相談対応に協力して事実を述べたことが、事業主が当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことと因果関係があることをいうものであること。

(3) セクハラ防止指針は、事業主が防止のため適切かつ有効な雇用管理上の措置等を講ずることができるようにするため、防止の対象とすべき職場におけるセクシュア

ルハラスメントの内容や事業主の雇用管理上措置すべき事項等を定めたものであること。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

⑥「性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断基準

「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。具体的にはセクシュアルハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であること。

ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにもかかわらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものであること。

ハ 雇用管理上講ずべき事項

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」

セクハラ防止指針4(3)ロ①の「事業場内産業保健スタッフ等」とは、事業場内産業保健スタッフ及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等をいうものであること。

指針とセクシュアルハラスメントの範囲

均等法11条4項に基づいて定められた指針は、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容について、事業主や労働者の理解が十分でない現状を踏まえて、典型的なケースを例示したものです。したがって、指針で具体的に示されていない言動であっても、セクシュアルハラスメントに当たる場合があることはいうまでもありません。

通達もその点を明らかにし、例えば「職場」に関し、勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意か等を考慮して個別に行うとしています。

しかし、日本では、仕事が終わってから職場のつきあいが継続する慣行があるなかで、「職場」を狭く解釈するならば、セクシュアルハラスメントの被害は防止できません。懇親の場に限らず、終業後、職場外で行われる言動であっても、それが職場における地位を利用したり、職務に関連して行われたりするものは含まれると考えなければなりません。

その点で次の人事院規則の指針が参考になります。

公務職場におけるセクシュアルハラスメント防止

人事院は平成10年11月13日、公務職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、人事院規則10-10およびその運用についての人事院事務総長通知を出しました。これは国家公務員に直接適用されるものですが、地方公務員や民間企業においても参考にされるべきものです。

次のような内容になっています。

- 1 セクシュアルハラスメントを、「職場の内外における、職員および他の者を不快にさせる性的な言動」と広くとらえ、対象は男性を含むものとしている。
- 2 人事院、各省各庁の長の責務の他、職員の責務も明記している。
- 3 苦情相談を受ける相談員は複数とし、そのうち少なくとも1名は、課の長に対する指導等ができる地位にあるものを充てる。

同時に出された指針には、「男のくせに根性がない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などの発言、「男の子、女の子」「おじさん、おばさん」などの人格を認めない呼び方、女性にお茶くみ、掃除、私用等を強要する、カラオケでのデュエットの強要、酒席で上司の側に座席を指定するなどの具体例が、「セクシュアルハラスメントになり得る言動」として例示されています。

さらに、職員が認識すべき事項として、次の点があげられています。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識をもつこと。
- 三 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 四 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

これらを参考にして、それぞれの職場でセクシュアルハラスメント防止のガイドラインと相談体制を整備することが望まれます。

⑦ ポジティブ・アクション

（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。

（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

(指 針)

- (1) 募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更、雇用形態の変更に關し、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つ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若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たつて、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つて、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つて必要とされる能力を付与する教育訓練に当たつて、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

第1 男女雇用機会均等法

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。

- へ 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。

通 達

- (4) 「妨げるものではない」とは、法に違反することとはならない旨を明らかにしたものであり、事業主に対して支障となっ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する措置を講ずることを義務付けるものではないこと。
- (5) 本条により特例とされる女性労働者に対する措置は、過去の女性労働者に対する取扱い等により女性労働者に現実に男性労働者との格差が生じている状況を改善するために暫定的、一時的に講ずることが許容されるものであり、指針(1)イからへまでの「相当程度少ない」状態にある限りにおいて、認められるものであること。
- (6) 指針(1)は募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更及び雇用形態の変更に関して本条により違法でないとされる措置を具体的に明らかにしたものであること。イからへまでにおいて「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、4割を下回っていることをいうものであること。4割を下回っているか否かについては、募集・採用は雇用管理区分又は役職ごとに、配置は一の雇用管理区分における職務ごとに、昇進は一の雇用管理区分における役職ごとに、教育訓練は一の雇用管理区分における職務又は役職ごとに、職種の変更は一の雇用管理区分における職種ごとに、雇用形態の変更は一の雇用管理区分における雇用形態ごとに、判断するものであること。
- (7) 指針(1)イにおける「その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること」とは、具体的には、例示されている「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」のほか、募集又は採用の対象を女性のみとすること、募集又は採用に当たって男性と比較して女性に有利な条件を付すこと等男性と比較して女性に有利な取扱いをすること一般が含まれるものであること。ロ、ハ、ホ及びヘにおいて同じであること。
- (8) 指針(1)ニの「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」とは、現在従事している業務の遂行のために必要な能力を付与する教育訓練ではなく、将来就く可能性のある職務又は役職に必要な能力を付与する教育訓練

であり、例えば、女性管理職が少ない場合において、管理職に就くために必要とされる能力を付与する教育訓練をいうものであること。

- (9) 指針(1)ニの「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」には、例えば、女性労働者に対する教育訓練の期間を男性労働者よりも長くすること等が含まれること。

ポジティブ・アクションの必要性

改正均等法は、雇用上の性別による差別的取扱い禁止の範囲を拡大しました。しかし、長年にわたって積み重ねられてきた性差別を是正するためには、単に性差別を禁止し、差別された個々の労働者が救済を求めるだけでなく、事業主が均等確保のための積極的な特別措置をとる必要があります。これをポジティブ・アクションといいます。女子差別撤廃条約4条1項は「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない」と規定していますが、均等法8条はこれと同趣旨の規定です。

通達は、「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制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上の格差が生じていることをいう」とし、「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程度少ない状況にあるか否かによって判断することが適当である」と述べ、「相当程度少ない」とは、全労働者に占める割合が4割を下回っていることをいうと明記しています。この数字は、雇用労働者全体に占める女性労働者の割合が約4割であることからきています。

したがって、例えば総合職の女性が4割を下回っている企業で、募集・採用の情報提供について女性に有利な取扱いをしたり、採用の条件を満たす者の中から男性より女性を優先して採用したりすることもできます。また、役職者の女性が4割を下回っている場合、昇進基準を満たす者の中から女性を優先して昇進させることもできます。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組みを行う場合、募集・採用については、それぞれの役職で見て、その役職に占める女性労働者の割合が4割を下回っている場合も、ポジティブ・アクションが可能になりました。例えば、女性労働者が占める割合が、係長50%、課長30%、部長15%である場合、課長と部長については、女性のみを募集の対象にしたり、女性を採用で有利に扱うことができるようになりました。

ポジティブ・アクションに対する国の援助

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していま

す。(均等法第14条)

ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を進めるための積極的取組みです。これは、女性自身が働きがいを持てることであると同時に、企業を活性化し、経営業績を伸ばすことになります。

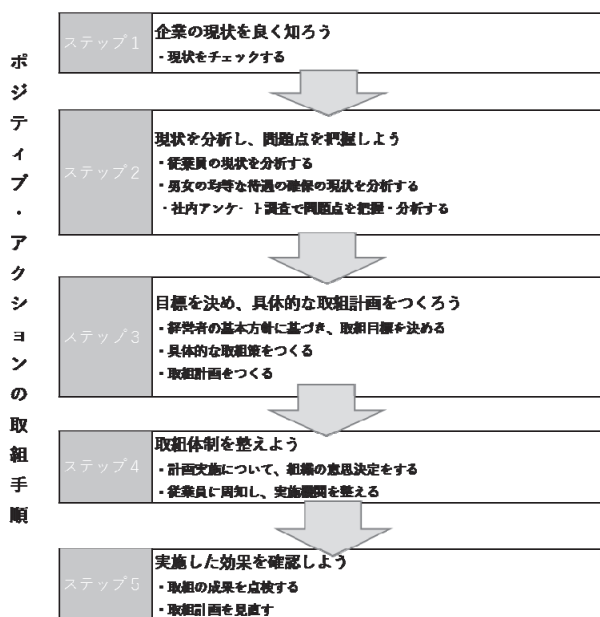
東京都産業労働局の調査（平成25年度東京都男女雇用平等参画状況調査）でも、ポジティブ・アクションに取り組んだ事業所の取組効果として、「女性従業員の労働意欲が向上した」58.8%、「組織が活性化された」41.7%、「優秀な人材を採用できるようになった」38.8%、「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」31.8%などがあげられました。

近年強調されている企業のCSR(社会的責任)の観点からもぜひ取組みが望まれます。女性活躍推進法に基づく取組みも、ポジティブ・アクションの一環といえます。

ポジティブ・アクションの促進

東京都は「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成しております。

同プログラムでは、ポジティブ・アクションの進め方を次のように提案しています。



ステップ1 企業の現状を良く知ろう

- ・ 従業員の男女比や勤続年数、採用状況、管理職数など、男女従業員の現状を調べましょう。
- ・ 基本的な労働条件である、**男女の均等な待遇の確保**に関する事項についてチェックしましょう(基本給を男女同一基準にしているかなど)。
- ・ 女性が能力を発揮しやすい職場になっているかどうかチェックしましょう(**女性の勤続年数の伸長、職場の雰囲気・風土の改善、女性の採用拡大、女性の職域拡大・管理職の増加**の観点からチェックしましょう)。
- ・ 男女の部門別の配置や待遇・賃金の状況を把握しましょう。
- ・ パートや契約社員が多い場合は、パート社員等の処遇を点検し、多様な働き方の確保とパート社員等の戦力化を図ることも必要です。

ステップ2 現状を分析し、問題点を把握しよう

- ① 従業員の現状を分析する
 - (1) 従業員数の男女比は均衡がとれていますか
 - (2) 平均年齢、平均勤続年数の男女差はありませんか
 - (3) 募集・採用の対象から女性を排除していませんか
 - (4) 管理職の登用状況はどうなっていますか
 - (5) 非正規従業員比率はどうなっていますか
- ② 男女の均等な待遇の確保の現状を分析する
 - (1) 基本給や手当の基準は男女同一ですか
 - (2) パートや契約社員にも有給休暇や育児・介護休業を与えていますか
 - (3) 社宅の入居条件や住宅資金の貸付などの条件は男女同一ですか
 - (4) 定年や退職条件は男女同一ですか など
- ③ 社内アンケート調査で問題点を把握・分析する

ステップ3 目標を決め、具体的な取組計画をつくろう

- ① 経営者の基本方針に基づき、取組目標を決める
- ② 具体的な取組策をつくる

目標1 ■ 均等な待遇の確保

<取組策>

- (1) 基本給や昇給基準、手当の支給基準を男女同一にする
- (2) 育児・介護を要する家族がいる従業員の時間外労働の制限に関する事項を就業規則に規定する
- (3) 社宅の入居条件を男女同一のものにする
- (4) 住宅資金などの福利厚生の対象、条件を男女を差別しないものとするように

第 1 男女雇用機会均等法

見直す

- (5) 定年年齢、退職条件を見直す など

目標 2 ■ 女性の勤続年数の伸長

<取組策>

- (1) 育児・介護休業を取得しやすい制度と体制を整備する
- (2) 育児・介護に関する両立支援制度を、法を上回る内容にする
- (3) 子ども看護休暇制度を設け、利用しやすい職場づくりをする
- (4) 育児休業者の職場復帰のためのプログラムの実施
- (5) 育児・介護を要する家族がいる従業員を配置転換の対象外とするなどの配慮
- (6) 託児施設を事業所内に設置する
- (7) 育児・介護費用の補助

目標 3 ■ 職場の雰囲気・風土の改善

<取組策>

- (1) セクシュアルハラスメントの防止に取り組む
- (2) 男女別休憩室、トイレ、ロッカー等の整備
- (3) 全従業員を対象にしたフレックスタイム制の導入
- (4) 全社的に、有給休暇の取得率の向上、時間外労働の縮減に取り組む など

目標 4 ■ 女性の採用拡大

<取組策>

- (1) 選考基準を男女同一のものにする
- (2) 面接・選考体制の見直し
- (3) 募集方法の見直し
- (4) 女性の少ない職種での女性の優先採用

目標 5 ■ 女性の職域拡大、管理職の増加

<取組策>

- (1) どの職種にもバランス良く男女を配置する
- (2) コース別雇用管理制度の見直し
- (3) 女性の職域拡大、登用のための研修実施
- (4) 昇進、昇格基準の見直し
- (5) 女性管理職の増加
- (6) パートや契約社員から正社員への転換制度を設ける

目標 6 ■ 多様な働き方の確保

<取組策>

- (1) パートや契約社員などに適用される就業規則を作成する
- (2) パートや契約社員にも育児・介護休業を与える

- (3) パートや契約社員も正社員と同様に、教育訓練や昇進、昇格の対象にする
- (4) パートや契約社員にも賞与・退職金を支給したり、福利厚生制度の対象にする
- (5) 女性の再雇用制度を設ける など

③ 取組計画をつくる

(1) 取組計画（素案）をつくるにあたっての主な留意点

- ・具体的な取組策ごとに達成目標期間を決めます。
- ・計画実施にともなう経費の見積りをします。
- ・経営計画との調整をすることも必要です。
- ・計画実施に必要な手順（経営者の承認、従業員への周知、労働組合との協議など）も決めておきます。

(2) 従業員の意見を聴く

ポジティブ・アクションを進めるためには、従業員の意見を聴き全社的に取り組む必要があります。意見を聴く方法としては、次のような方法が考えられます。

- ・プロジェクトチームを設置する
- ・労使協議会等を活用する
- ・管理職等を通じて把握する
- ・アンケートや社内イントラネットなどにより従業員の意見・要望を聴取する

ステップ4 取組体制を整えよう

① 計画実施について、組織の意思決定をする

取組計画を実施するには次の事項を組織として決めておくことが重要です。

(1) 実施体制をどうするか

経営者、人事労務部門、社員が一体となって全社的に取り組む必要があります。

(2) 実施期間をどうするか

企業の経営計画に合わせて3～5年ぐらいが一般的です。

② 従業員に周知し、実施機関を整える

実施機関としては以下のようなものが考えられます。

- ・プロジェクトチームをつくって進める
- ・人事労務部門が中心になって進める
- ・労働組合と推進協議会等を設置して進める

ステップ5 実施した効果を確認しよう

① 取組の成果を点検する

(1) 計画実施中の点検

- ・原則として毎年実施します。

- ・具体的取組策ごとに、決めた期間に実施されているか、チェックします。
- ・従業員アンケートなどで、従業員に評価をしてもらいます。

(2) 計画実施後の点検

- ・3～5年の計画期間が終了したら実施します。

② 取組計画を見直す

計画実施中と実施後の点検、評価結果に基づき、取組計画を見直しましょう。

これらの積極的な活用が期待されます。

(参照 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/equal/shiryo/positive-prg/>)

⑧ 実効性の確保

(1) 苦情の自主的解決（均等法第15条）

事業主は、均等法に定める男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生の措置、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、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その事業場を代表する者を構成員とする、労働者の苦情を処理するための機関）に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

苦情が企業内の自主的努力によって解決されることはもちろん望ましいことですが、企業内での解決が困難と思われる場合は、最初から第三者機関への相談や援助を求めることができます。裁判所への提訴も同様です。

(2) 紛争の解決の援助（均等法第17条）

都道府県労働局長は、均等法に定める男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項（募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生の措置、職種および雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、均等法で禁止される間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置）について、労働者（求職者）と事業主との間で紛争がおり、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、均等法により禁止されています。

(3) 調停（均等法第18条、個別紛争解決の促進に関する法律第6条第1項）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争（募集・採用を除く）について、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争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で定める紛争調整委員会（機会均等調停会議）に調停を行わせるものとします。

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ます。

委員会は調停案を作成し、関係当事者にその受諾を勧告することができます。

委員会は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ます。

また、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(4) 時効の完成猶予（均等法第24条）

賃金請求権の時効は、令和2年4月1日施行の改正民法と同様に5年に延長されました（労基法第115条。ただし、当分の間3年間となっています）。退職手当（5年）及び災害補償その他の請求権（2年）の時効は、現行の時効期間を維持します。これらの請求権の時効や不法行為による損害賠償請求の時効（3年）によって、相談や調停をしている間に司法救済ができなくなることがあります。そこで、紛争調整委員会は、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ますが、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に、調停が打ち切られた場合における時効の完成猶予の規定を設けました。調停打ち切りの通知を受けた日から30日以内に訴えを提起すれば、調停申請のときに訴えの提起があったものとみなされます。

(5) 訴訟手続きの中止（均等法第25条）

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きに専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定が設けられています。訴訟手続きを中止して調停が行われますが、やはり調停による解決が困難な場合、裁判所はいつでも訴訟手続きの中止の決定を取り消して、訴訟手続きにもどすことができます。

(6) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（均等法第29条）

厚生労働大臣は、労働者からの申立て、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、均等法の施行に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。この権限は一部を除き都道府県労働局長に委任されています。

法律によって具体的に事業主の責務とされた事項について、責務が十分に遂行さ

れていないと考えられる場合で、責務の遂行を促すことがこの法律の目的に照らし必要であると認められるときに、この権限は行使されます。

(7) 制裁措置としての公表制度（均等法第30条）

厚生労働大臣は、均等法で定める募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生の措置、職種および雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等、セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置等、職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等、妊娠中・出産後の健康管理に関する措置等の事項について、法律に違反している事業主に対し、法第29条による勧告をし、その勧告を受けた事業主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ます。

(8) 罰則（均等法第33条）

厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して法第29条に基づく報告を求めることができますが、この報告を行わず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料が科されます。

労働審判制度

平成18年4月1日から、労働審判制度がスタートしました。この制度は、個別労使紛争を通常の民事裁判でなく、裁判官（1名）と労使の専門家（各1名）計3名の労働審判委員会によって審理し、迅速で柔軟な解決をすることができる制度です。労働審判手続きは、3回以内の期日で、審理を終結するのが原則ですから、申立てからおよそ3か月から4か月程度で審判が出されます。それ以前でも、労働審判委員会は当事者に調停を働きかけることができ、両当事者が合意すれば手続きは終了します。調停が成立しない場合は労働審判委員会の多数決で審判が出されます。審判の効力が生じてから2週間以内に異議が出されなければ審判が確定し、審判の内容は裁判上の和解と同一の効力をもちます。2週間以内に異議の申立てがあると、労働審判はその効力を失い、申立てのときに遡って、事件が係属している地方裁判所に訴えの提起があったものとみなされ、通常の民事訴訟に移行します。

労働審判手続きの対象になるのは、労働者と事業主との間の個別紛争ですが、3回以内の期日で調停か審判が出される事案である必要があります。したがって多くの証拠調べが必要な性による賃金差別事件は労働審判制度では解決が困難です。結婚や妊娠・出産による解雇は、解雇理由証明書に明記されていれば、1回の期日で解決できます。しかし通常、解雇理由証明書には別のことが書いてありますので、それを否定する証拠を出さなければなりません。女性と男性で教育訓練が異なっていると、事業主がセクシュアルハラスメントに関する措置義務を何も行っていないことなどは、

労働審判手続きによる迅速かつ有効な解決が期待されます。

労働審判委員会は、複雑な事案で、労働審判手続きを行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めるときは手続きを終了させることができます。その場合、申立てのときに地方裁判所に訴えの提起があったとみなされます。

裁 判

当事者の主張が対立していて、多くの証拠調べが必要な事案は、最終的には裁判で解決することになります。これまでの裁判は長くかかって労働者の負担が大きいのが難点でしたが、迅速な審理の努力がなされており、文書提出命令も出され、裁判の途中で和解による解決が行われることもあります。

女性差別裁判と均等法

雇用における女性差別を違法とした最初の判決は、女性のみの結婚退職制を無効とした**住友セメント事件判決（東京地裁昭41.12.20）**です。今から50年以上前、均等法が施行される20年前の判決です。均等法が制定されるまで、雇用における女性差別を直接禁止する法律は、賃金に関する労基法4条だけでした。憲法14条は性別による差別禁止を明記していますが、憲法は国家と国民との関係に直接適用されるもので、会社と労働者のような私人と私人の間には、一般条項（民法90条の「公序良俗」）を通じて間接的に適用されると判例は考えています。

そこで住友セメント事件判決は、憲法14条と旧民法1条の2「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等とを旨として之を解釈すべし」（現行民法2条「この法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として、解釈しなければならない」）の規定を根拠に、国家と国民の関係だけでなく国民相互の関係でも、性別を理由とする合理性のない差別待遇を禁止することは法の根本原理であり、この禁止は労働法の公の秩序を構成し、これに反する労働契約等は民法90条の公序良俗違反として無効であるとの判断を示しました。その後この判断を引き継いで、結婚退職制だけでなく、出産退職制、女子若年定年制、整理解雇の既婚女子基準を無効とする判決が多数出され、男女の定年年齢に5歳の差があることを**日産自動車男女別定年制事件最高裁判決（昭56.3.24）**が無効としたことでこの判例の理論は確定しました。

このように、均等法施行までは、裁判所が法解釈によって雇用における性差別禁止法理を形成して、リードしてきました。ところが、旧均等法は、募集・採用、配置・昇進に関して事業主の努力義務にとどめました。そのため、**住友電工事件判決（大阪地裁平12.7.31）**は、高卒の女性と男性間の採用区分の設定を公序良俗違反かどうかについて判断する際に、旧均等法で採用における男女差別が事業主の努力義務にとどめられていたことも考慮に入れて公序良俗違反ではないと判断しました。法律が定めら

れることによって、判決がかえって後退してしまいました。

現在の均等法の間接差別の規定が上述のような影響を裁判にもたらさないように、国会付帯決議や通達に、均等法の定める措置以外の間接差別が司法判断において間接差別と解されうることが明記されました。今後、間接差別に関する判例法理が形成されていくことが期待されます。

最近の注目すべき判決は、広島高裁に差し戻した**広島中央保健生協事件最高裁判決**（平26.10.23）です。理学療法士の女性が、労基法65条3項により、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、副主任を免除した異動を発令され、さらに、育児休業後職場復帰する際にも、副主任を免除した異動を発令された事件です。最高裁は、均等法9条3項の規定は強行規定であり、女性労働者に対して、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるとし、一般的に、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法9条3項の禁止する取扱いに当たるとしました。例外的に、①軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②事業主において、当該労働者について降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないと解しました。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する初めての最高裁判決で、早速、厚生労働省は、判決の趣旨を通達に盛り込みました。

差し戻された広島高裁判決（平成27.11.17）は、労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めず、また、降格という措置をすることについて十分な検討をしていないし、労働者への説明も十分にしていなかったとし、使用者として女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した過失（不法行為）及び労働法上の配慮義務違反（債務不履行）があるとして、債務不履行及び不法行為としての損害賠償を認めました。その後、広島中央保健生活協同組合は上告せず、差し戻し審判決は確定しました。

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性活躍推進法の仕組みー法令と行政解釈

平成27年8月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」といいます）が成立し、平成28年4月1日より施行されました。令和8年（2026年）3月31日までの10年間の時限立法です。女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することによって、男女の人権が尊重され、かつ豊かで活力のある社会を実現することを目的としています。同法は、次世代育成支援対策推進法の手法を採用し、民間事業主（一般事業主）のみならず、国や地方公共団体（以上特定事業主）の責務も規定しています。ここでは、一般事業主部分のみの説明をします（特にことわりのない限り、「事業主」とは「民間事業主」を意味します）。

女性活躍推進法は、均等法等と同じように、いくつかの条文において、細かい点を「厚生労働省令で定める」としています。厚生労働省令として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」（平成27年10月28日厚生労働省令第162号、最終改正令和元年12月27日厚生労働省令第86号）が定められています（以下省令といいます）。

さらに、女性活躍推進法7条1項により、特定事業主行動計画及び一般事業主行動計画策定のための指針が定められています。それが、事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号、最終改正令和元年12月27日）です（以下指針といいます）。

また、厚生労働省から女性活躍推進法に関する通達が出されています。平成27年10月28日に、厚生労働省職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長（現雇用環境・均等局長）から各都道府県労働局長に対して出された通達として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」（職発1028第2号・雇児発1028第5号、最終改正令和2年2月7日雇均発0207第1号）があります（以下通達といいます）。

女性活躍推進法を理解するためには、以上の省令、指針、通達を見る必要があります。このほか、女性活躍推進法にかかわる質疑応答集も厚生労働省により公表されています（「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について」平成31年3月29日版）。

平成31年3月8日に第198回通常国会に上程された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決され、女性活躍推進法は、以下のように改正されました。

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象を、常時労働者301人以上からを101人以上の事業主に拡大する（令和4年4月1日施行）。

②女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

（1）職業生活に関する機会の提供に関する実績

（2）職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上公表する必要がある（令和2年6月1日施行）。

③企業名公表及び報告徴収等の対象拡大

情報公表しなかった一般事業主等に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができる。また、厚生労働大臣による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の対象が、常時使用する労働者の数が300人以下の一般事業主で認定一般事業主又は特例認定一般事業主にも拡大される（令和2年6月1日施行）。

④特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方へ認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する（令和2年6月1日施行）。女性活躍推進法にかかわる情報は、以下のホームページを参照してください（以下「女性活躍ホームページ」といいます）。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

1 総 則

（目 的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

基本原則

女性活躍推進法2条は、基本原則として、次のことを定めています。①女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として行われること、②女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として行われること、③女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意すること。

基本原則②の「家族を構成する男女」とは、必ずしも婚姻関係だけを指すものではなく、婚姻（事実婚含む）、血縁等を基礎として生活上の関係を有する社会の自然かつ基礎的な集団単位を指す幅広い概念を指しています。一人親世帯や独身者を施策や取り組みの対象外とする趣旨ではありません（通達）。

女性活躍推進法は、令和4年4月1日から、常時使用する労働者の数が101人以上の事業主に対して、①自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析、②①を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する状況の情報の公表を義務づけています。なお、101人以上300人以下の事業主と301人以上の事業主では、法的義務の内容に違いがあります。

② 女性の活躍に関する状況把握と課題分析

事業主の定義は、均等法の事業主の定義と同じです。

第1ステップとして、常時使用する労働者の数が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画の策定にあたり、自社の女性の活躍に関する状況について、状況把握と課題分析を行わなければなりません。状況把握項目として、4項目の基礎項目（必ず把握すべき項目）と20項目の選択項目（必要に応じて把握する項目）があります。

基礎項目は、以下のとおりです。このうち、①と②は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です（「区」と表記されています）。雇用管理区分の定義は、均等法の雇用管理区分と同じです。たとえば、総合職、一般職という区別、事務職、技術職、専門職という区別、正社員、契約社員、パートタイム労働者という区別などをいいます。

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）

② 男女の平均継続勤務年数の差異（区）

②の対象とする労働者は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間の通算期間が5年を超える労働者です（省令）。

③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況

労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度により労働する労働者については、健康管理時間）の状況（省令）。

後述する選択項目にも同じ項目がありますが、基礎項目としての③の把握対象者は、非正規雇用労働者も含めた全労働者です。なお、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者、管理監督者等、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者及び短時間労働者その他の労働者とは、それぞれ区分して把握します（通達）。

④ 管理的地位にある労働者（以下管理職といいます）に占める女性労働者の割合
管理職とは、「課長級」及び「課長級より上位の役職」にある労働者の合計をさします（通達）。

選択項目は、以下のとおりです。（派）の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要な項目です。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆ 採用

- ・男女別の採用における競争倍率（区）
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

◆ 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況（区）
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）/（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）

◆ 評価・登用

- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異（区）

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

◆ 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）

◆ 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）

◆ 取組の結果を図るための指標

- ・男女別の賃金の差異（区）

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

◆ 継続就業・働き方改革

- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）

選択項目としての「労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況」は、雇用管理区分ごとに把握し、また、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めた把握を行います。

- ・有給休暇取得率（区）

基礎項目を分析した結果、課題があると判断された項目については、さらに選択項目による状況把握を行う必要性が高いといえます。たとえば、全体に占める女性の採用割合が4割を下回っている場合（目安は4割を下回っている場合です。「4割を下回っている」という基準は、均等法のポジティブ・アクションを行うことができる基準です）、選択項目の状況把握も行うことにより、課題分析を深めることができます。たとえば、採用した労働者に占める割合が低い場合に、選択項目である男女別の競争倍率による状況把握を行います。その結果、競争倍率で女性の方が高いという場合には、採用段階で女性を絞り込んでいないかという課題分析の視点が出てきます。そして、そのような課題分析は、面接官に女性を参画させて採用選考における性別のバイアスをなくすというような取組みにつながっていきます。また、男女別の採用における競

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

争倍率が男女同等であるのに、採用した労働者に占める割合が低い場合には、女性の応募者が少なかったことを意味しますので、募集方法に課題はないかという課題分析の視点が出てきます。そして、そのような課題分析は、技術系の採用において理系女子学生に対して重点的に広報するという取組みにつながっていきます。

③ 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

第2ステップは、一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表です。

行動計画の策定

状況把握と課題分析の結果を勘案して、行動計画を策定します。行動計画には、①計画期間、②数値目標、③取組内容、④取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

計画期間は、平成28年度から令和7年（2025年）度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね2年から5年間に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行います（指針）。

常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、令和2年4月1日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。なお、いずれか一方の区分に関する取組の実績が、他の区分に関する実績に比べて優良であり、①及び②の区分に関する取組をバランスよく進めていく上で他の区分に関する取組を集散的に実施することが認められる場合などは、いずれか一方の区分から2項目以上を選択して数値目標とすることは可能です（指針）。

常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、①又は②から1つ以上の数値目標を選択します。①と②に掲げられている項目は、前述した状況把握の対象となる基礎項目及び選択項目の計24項目です。下線は、基礎項目です。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

◆ 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率（区）
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

◆ 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況（区）
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

職場風土等に関する意識（区）／（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）

◆ 評価・登用

- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異（区）

◆ 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）

◆ 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績）
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）

◆ 取組の結果を図るための指標

- ・男女別の賃金の差異（区）

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

◆ 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）
- ・有給休暇取得率（区）

数値目標は、実数、割合、倍数など数値を用いるものであればいずれでもよく、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準にしましょう（指針）。たとえば、「〇年までに女性管理職数を〇人以上とする」（実数）、「〇年までに女性採用者比率を〇％以上とする」（割合）、「〇年までに一般職から総合職への転換実績

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

について現状の〇倍とする」(倍数)などです。なお、行動計画の数値目標を記載するに当たっては、現状値の記載は必ずしも必要ではありません。

取組内容を決定する際は、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものについて優先的に、その数値目標に向けてどのような取組を行うべきかを検討しましょう。併せて、実施時期も検討しましょう(指針)。

なお、行動計画の内容は、均等法に違反しない内容とすることが必要です。募集・採用については雇用管理区分又は管理職区分において、配置、昇進等については雇用管理区分において、女性が4割を下回っている場合以外は、女性労働者を男性労働者に比べて優遇する取組は、均等法違反となります。女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を行うことにより、数値目標の達成をめざすことになります。

女性活躍推進法に基づき、企業が実施する状況把握、課題分析について支援するためのツールやマニュアルが、厚生労働省の女性活躍ホームページに用意されています。

行動計画の社内通知、公表

事業主は、策定・変更した行動計画を、非正社員を含めたすべての労働者に周知させるための措置を講じなければなりません(指針)。周知方法として、事業所の見やすい場所への掲示、書面での配布、電子メールでの送付などが考えられます(通達)。

策定・変更した行動計画は、外部へも毎年少なくとも1回公表しなければなりません。外部公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにあります(指針)。外部への公表方法として、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>、スマートフォン版については<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189269.html>参照)の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載や自社のホームページへの掲載などが考えられます(通達)。

④ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

第3ステップとして、行動計画を策定・変更したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出なければなりません。届出には、以下の10項目の事項の記載が必要です(省令)。

- ・一般事業主の氏名又は名称及び住所並びに法人の場合は、代表者の氏名
- ・常時雇用する労働者の人数

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

- ・一般事業主行動計画を策定・変更した日
- ・一般事業主行動計画の計画期間
- ・一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況
- ・一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
- ・一般事業主行動計画の公表の方法
- ・一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する情報の公表の方法

厚生労働省により、一般事業主行動計画策定・変更届の様式が公表されており、届出の様式には、女性活躍推進法単独型と女性活躍推進法と次世代法の一体型があります。女性活躍ホームページから入手できます。「一般事業主行動計画策定・変更届」「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法一体型」は電子申請システムにより届出も可能です (<https://www.e-gov.go.jp>)。

女性の活躍推進に向けた体制の整備

以上、第1ステップ「自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析」、第2ステップ「行動計画の策定、社内周知、公表」、第3ステップ「行動計画を策定した旨の届出」が、女性活躍推進法の求めるものですが、行動計画を定期的に、数値目標の達成状況や行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、「計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）」というサイクルを確立することも重要です（指針）。すなわち、「取組の実施の点検と評価」をステップ4として設けることを検討してみましょう。

また、女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んで行くことが重要です。行動計画の策定や推進にあたっては、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等が参画した体制（委員会等）を設けることは効果的です。なお、行動計画の推進にあたっては、継続的な実務体制を設けることも効果的です（指針）。

⑤ 女性の活躍に関する状況の情報の公表

事業主は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

事業における女性の職業生活における活躍に関する情報をおおむね年1回以上定期的に公表しなければなりません。

常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供(8項目)と②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備(7項目)の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を公表しなければなりません。常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主は、①又は②から1項目以上を選択して公表しなければなりません。

公表範囲そのものが事業主の女性の活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要です。

公表方法は、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」内(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載等によります(指針)。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性労働者の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

② 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の1か月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1か月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)

上記の「区」は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。「派」は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

⑥ えるぼし認定

一般事業主行動計画の届出をした一般事業主（100人以下の事業主も含む）は、申請することによって、取組の実施状況が優良なものであることその他省令で定める基準に適合した場合には、「えるぼし認定」を受けることができます（認定された事業主を、「認定一般事業主」といいます）。さらに、令和元年の女性活躍推進法改正により、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「プラチナえるぼし認定」が創設されました（認定された一般事業主を、「特例認定一般事業主」といいます）。

認定基準は、表のとおりです。「えるぼし認定」については、満たした認定基準の数に応じて、第1段階目、第2段階目、第3段階目という認定の段階があります。

認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながります（指針）。認定を受けると、「えるぼし」マークを、商品、役務の提供の用に供する物、商品、役務又は一般事業主の広告、商品又は役務の取引に用いる書類又は通信、事業主の営業所、事務所その他の事業場、インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報、労働者の募集の用に供する広告又は文書（省令）に付けることができます。認定を受けた事業主は、公共調達の加点を受けられます。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

 プラチナ えるぼし	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
 えるぼし (3段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
 えるぼし (2段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
 えるぼし (1段階目)	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準①

※ えるぼしの基準のうち下條部は、改正により新たに追加されたもの。

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1. 採用	① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。（直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと。） 又は ② 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。 (i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること。 (ii) 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が4割を超える場合は4割）以上であること (※) 正社員に雇用管理区分を設定していない場合は(i)のみで可。	同左
2. 継続就業	○ 直近の事業年度において、次の(i)と(ii)どちらかに該当すること。 (i) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。 (※) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。 (ii) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること。 (※) 継続雇用割合は、10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者（新規卒卒者等に限る。）のうち継続して雇用されている者の割合 ○ 上記を算出することができない場合は、以下でも可。 ・ 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。	○ 左に掲げる基準のうち、 ・ (i)について、8割以上 ・ (ii)について、9割以上であること。（その他の基準は同左）
3. 労働時間等の働き方	○ 雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。	同左

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準②

評価項目	えるばし	ブラチナえるばし
4.管理職比率	① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 又は ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること。	○ 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること。 ただし、1.5倍後の数字が、 ① 15%以下の場合には、管理職に占める女性労働者の割合が15%以上であること。 (※)「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」が「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」以上である場合は、産業計の平均値以上可。 ② 40%以上の場合には、管理職に占める女性労働者の割合が正社員に占める女性比率の8割以上であること。 (※) 正社員に占める女性比率の8割が40%以下の場合には、40%以上
5.多様なキャリアコース	○ 直近の3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	同左

(注1)「平均値」は、雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。
(注2) 雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数がおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に限らず、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えない場合を除く。。

<その他>

- ・ 雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと（ブラチナえるばしのみ）。
- ・ えるばし認定又はブラチナえるばし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消又は辞退の日から3年を経過していること（辞退の日前に、雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
- ・ 職業安定法施行令第1条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられていないこと。
- ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

出典：厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」

第3 労働基準法の男女同一賃金の原則

（均等待遇）

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（男女同一賃金の原則）

第4条 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らない。

労基法4条の立法趣旨

均等法施行の約40年前の昭和22年に、労基法4条は男女同一賃金の原則を規定しました。これは法の下での平等を保障する憲法14条を受けて、3条の均等待遇とともに設けられたものです。3条に禁止される差別理由は「国籍、信条又は社会的身分」であり、性別は明記されていません。制定当初の労基法には女性に対する時間外労働の制限や深夜業の原則禁止など、性別による労働条件の差別的取扱いが規定されていたためです。

通達は、労基法4条の立法趣旨を、「わが国における従来の国民経済の封建的構造のため、男性労働者に比較して一般に低位であった女性労働者の社会的、経済的地位の向上を賃金に関する差別待遇の廃止という面から、実現しようとするものである」（昭22.9.13発基第17号）としています。

国際条約の批准

ILOは、昭和26年に「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（100号）と同勧告（90号）を採択しました。これは、同一労働についている男女労働者に同一報酬を支払うことはもちろん、仕事は違っても同一価値の労働についている男女労働者に同一報酬を支払い、性による差別のない報酬率の確立を義務づけた条約です。この条約は、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時労働者など、どのような賃金形態、雇用形態であっても、すべての労働者に適用されます。また公務部門では、とくに率先して実施しなければなりません。「報酬」とは、「通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与」をいうとされています。したがって、基本給だけでなく、ボーナス、手当等や制服・パソコンなどの現物支給等の付加的給付も含まれます。

日本は、ILO100号条約を、昭和42年に批准しました。批准の際、その趣旨は労

第3 労働基準法の男女同一賃金の原則

基法4条に規定されているから新たな立法措置は必要ないとされました。また、国連は昭和41年に国際人権規約を採択しましたが、社会権規約7条には同一労働あるいは同一価値労働についての同一報酬が規定され、日本はこれを昭和54年に批准しました。

さらに、昭和54年に国連が採択した女子差別撤廃条約11条1項には、「同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利」が規定され、昭和60年に日本がこれを批准したことはすでに述べたとおりです。この条約批准の際にも、労基法4条があるから批准の条件を充たしているとされました。

「女性であることを理由として」とは

「女性であることを理由として」とは、通達によれば、「労働者が女子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子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由」とすることと解されています（昭22.9.13発基17号、平9.9.25発基648号）。女性であるということだけを理由とする差別的取扱いだけでなく、社会通念や職場の女性の一般的平均的実態を理由とすることも含まれています。同一職種に就業する同学歴の男女間の初任給の差別は、一般的に労基法4条違反となります。

ところで、通達は、「職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別取扱いではない」としています（昭22.9.13発基17号、昭25.11.22婦発311号、昭63.3.14基発150号、平9.9.25発基648号）。すなわち、男女間に賃金格差があっても合理的な理由があれば違法になりません。

労基法4条違反については、労働基準監督署の使用者に対する監督行政により是正されることになっていますが、そこで解決しない問題は裁判で争われます。労基法4条に関する最初の判決は、**秋田相互銀行事件判決（秋田地裁昭50.4.10）**です。この事件は、本人給（基本給）の賃金表が2本立てになっており、有利な(1)表は男性、不利な(2)表は女性に適用されていましたが、女性たちの申告に基づき労働基準監督署の指導がなされ、(1)表は扶養家族のある者、(2)表は扶養家族のない者に適用するように変更されました。ところが、銀行は、扶養家族のない男性には(1)表との差額を調整給の名目で支給しました。判決は、男性と女性で異なった賃金支給基準が決められている場合、特に事情が認められない限り、女性であることを理由とした差別的取扱いと推認されると解し、労基法4条違反を認めました。

岩手銀行事件判決（盛岡地裁昭60.3.28、仙台高裁平4.1.10）は、家族手当の支給対象者を「扶養家族を有する世帯主たる行員」とし、世帯主たる行員とは、その配偶者が所得税法上の扶養控除対象限度を超える所得を有する場合は、「夫たる行員」と定めた規定を労基法4条違反で無効としました。**日本鉄鋼連盟事件判決（東京地裁昭**

61. 12. 4) では、基本給の昇給率及び一時金の支給係数について女性に比して男性を有利に取扱う労働協約を、合理的な理由なく男女を差別するもので民法90条の公序良俗に違反して無効であると判断しました。

性別を明確に基準としていなくても、「女性であることを理由」とする賃金差別と判断される場合があります。三陽物産事件（東京地裁平6. 6. 16）では、本人給（基本給）における「世帯主・非世帯主」という支給基準は、非世帯主や独身の男性従業員に対しては実年齢に応じた給与を支払っていることなどにかんがみて、その適用の結果が女性従業員に一方的に不利になることを容認して制定したものと推認でき、労基法4条違反としました。さらに、会社が設けた「勤務地域限定・無限定」という支給基準についても、そのような基準が設けられるに至った経過をも合わせ考えると、このような基準の適用の結果生じる効果が女性従業員に一方的に著しい不利益となることを容認して基準を新たに制定したものと推認されると判断して、労基法4条違反としました。

三陽物産事件を、賃金についての間接差別を裁判所が認めた判決と評価する見解があります。しかし、間接差別とは、①使用者に性差別の意図がなくとも、②性別ではない基準によって（本件では「世帯主・非世帯主」や「勤務地域限定・無限定」という基準）、かつそのような性中立的な基準に合理性・正当性がなく、③そのような基準を適用することで一方の性に処遇上著しい不利益をもたらすものと学説では解されています。本件のように女性従業員に対して一方的に著しい不利益をなすことを「容認」しているという使用者の差別的意図がうかがわれる場合には、上記の定義による間接差別には該当するとはいえないでしょう。

賃金とは

労基法4条にいう「賃金」とは、労基法11条の賃金（「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」）をさします。したがって、基本給は勿論のこと、家族手当なども含まれ、賃金の額だけでなく、賃金体系、賃金形態なども含まれます。たとえば、男性のみに手当を支給すること、職務、能率、技能、年齢、勤続年数が同一であるのに男性は月給制、女性は日給制とすること、職務、能率、技能などが等しいにもかかわらず女性の昇給を遅らせることは、労基法4条違反となります。

また、家族手当、住宅手当等について、一方の性の労働者にはその配偶者の所得が一定額を超える場合でも手当を支給するのに、もう一方の性の労働者にはその配偶者が一定額以下の所得でないと手当を支給しないという取扱いをすることは、本条に違反します（平24. 12. 10基発1220第4号、雇発1220第2号）。

労基法4条は、賃金についての男女差別を禁止していますので、賃金以外の労働条

件についての差別的取扱いは、対象となりません。

差別的取扱い

通達は、「差別的取扱いをするとは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含む」（昭22.9.13発基第17号、昭25.11.22婦発311号、昭63.3.14基発150号、平9.9.25基発648号）としています。有利に取扱う例として、結婚退職の場合に退職金を割増すことを女性に対してだけ行うことが該当します。

同一の労働と労基法4条

労基法4条は、「女性であることを理由とする」賃金差別を問題とし、「同一労働」又は「同一価値労働」を明確な要件とはしていません。しかし、賃金差別であると主張する女性が、比較対象の男性と「同一の労働」又は「同等の労働」に就いていることは、男女間の賃金格差が「女性であることを理由とする」ことを推認させる重要な事実となります。

日ソ図書事件判決（東京地裁平4.8.27）は、採用時の経緯、経験及び担当職務から当初の男女間の初任給格差は合理的であるとしましたが、その後6年経過し、女性の職務内容、責任、技能等のいずれの点でも、勤続年数および年齢が比較的近い男性社員4人（職務は同一でない）の職務と比較して劣らないようになったと評価し、質および量において男性が従事するのと同等と評価し得る業務に従事するに至った時点以降、会社は女性の賃金を男性並みに是正する義務があると判断し、会社が是正しなかったことは、過失による不法行為に該当するとして、男性4人の平均賃金との差額相当の損害金の支払いを命じました。

塩野義製薬事件判決（大阪地裁平11.7.28）は、女性を製品担当に変更したことについて、同じ職種を同じ量及び質で担当させる以上は原則として同等の賃金を支払うべきであるとし、会社に当時基幹職を担当していた同期男性5名の能力給の平均との格差を是正する義務が生じたとして、そのような義務を果たさないことによって生じた格差は不合理な格差というべきであるとししました。本件判決は、労基法4条は、「使用者が女性従業員に男性従業員と同一の労働に従事させながら、女性であることのみを理由として賃金格差を発生させた場合、使用者としては右格差を是正する義務があり、右是正義務を果たさない場合には、男女同一賃金の原則に違反する違法な賃金差別として、不法行為を構成する。」と述べています。

また、内山工業事件判決（岡山地裁平13.5.23）は、「同一の労働とは、労基法4条が男女の雇用平等、特に賃金の平等原則を定めたものであることから、形式的に職務内容及び職責を同じくする労働のみならず、職務内容、職責などに関して職務評価を通じて同価値と評価される職務をいうと解すべきである」として、職務内容や職責等

に異なる点がある男女の職務を同価値と評価し、女性に男性との差額賃金相当の損害金を支払うよう命じました。

さらに、京ガス事件判決（京都地裁平13.9.20）は、原告である女性の職務と同期入社で異なる職務に従事している男性の職務の遂行の困難さにつき、知識・技能責任・精神的な負担と疲労度を主な比較項目として検討し、各職務の価値に格別の差はないものと認め、差額賃金の支払いを命じました。この件については、カナダのオンタリオ州バイ・エクイティ法の職務評価制度を参考にして、原告と比較対象者である男性の職務評価を詳細に行った鑑定意見書が提出されました。

雇用形態の差異と労基法4条

これまで、パートタイマーや契約社員など非正規社員は、同一又は同等の労働をしていても、正社員と就業形態や雇用形態が異なるので賃金が異なるのは法的に問題とされないと考えられてきました。非正規社員の大部分は女性であり、男女の賃金格差の大きな原因になっています。丸子警報器事件判決（長野地裁上田支部平8.3.15）は、非正規社員と正規社員の賃金差別を違法とした初めての判決で、まさに時代を画する判決といえることができます。原告らは2か月の雇用期間を更新し、長い人は25年以上勤続している女性臨時社員ですが、女性正社員と同じ組立作業を一緒にやっており、労働時間は正社員より15分短いとされながら毎日15分の残業が義務づけられ、結局正社員と同じ労働時間働いていました。しかし、正社員と臨時社員の賃金体系は異なり、臨時社員の賃金は著しく低く抑えられていました。そこで原告らは、女性正社員との賃金差額を請求して提訴しました。

判決は、原告側の労基法3条違反や4条違反の主張を認めず、同一（価値）労働同一賃金原則についても、労働関係を規律する一般的な法規範とは認めませんでした。その原則の根底には、「およそ人はその労働に対して等しく報われなければならない」という均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の普遍的な原理と考えるべきものである」とし、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして公序良俗違反になる場合があるとしました。そして、具体的には同じ勤続年数の女性正社員の8割以下の賃金格差は違法と判示しました。

異なる雇用形態につき、均等待遇の理念の適用を認めた意義は高く評価されますが、人格の価値の平等といいながら、2割の格差を認める具体的な根拠を示していない点に疑問もあります。しかし、この判決は、非正規社員に対する身分差別ともいえるべき賃金差別は正の第一歩といえることができます。その後、パートタイム・有期雇用労働法の施行により、不合理な待遇の禁止（均衡待遇）及び差別的取扱いの禁止（均等待遇）が定められました（V部第1③④参照）。

職能資格制度と労基法4条

職能資格制度といわれる賃金制度は、それ自体、性に中立的であって、女性に対する賃金差別を生み出すものではないといわれます。ところが実際には、この賃金制度を採用している企業の多くで、男女間の賃金格差が存在しています。

昭和シェル石油事件判決（東京高裁平19.6.28、平21.1.22最高裁確定）は、職能資格制度における男女の賃金格差を、女性差別であり労基法4条に違反するとして、1人の原告に対し合計2051万6641円損害賠償を認めました。この金額には、月例賃金及び賞与の差額相当損害金、退職金差額相当額の損害金、公的年金差額相当額、慰謝料、弁護士費用が含まれています。公的年金差額相当分を損害と認めた点でも画期的な判決ですが、職能資格制度に隠された女性差別を認定した点で重要な判決といえます。

原告が入社した会社は、昭和60年の合併により被告会社になりましたが、判決は、合併以降少なくとも平成5年まで、男性社員は学歴別年功制度を基本に置き、一定年齢以上はこれに職能を加味するような昇格管理を行っていましたが、高卒女性社員については高卒男性とは別の昇格基準を設けて昇格管理を行っていたことを認定し、原告女性と同一学歴で年齢が同じか数年若い男性と比較すると、ランク又は職能資格等級、定期昇給額、ひいては本給額において、著しい格差が存在し、合併による職能資格等級の格付けにおいて何ら合理的理由なく、男女間で著しい取扱いの相違があったものであり、以前の格付けをそのまま採用し、その状態を退職まで維持した会社の措置は、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たものと認め、故意による不法行為であると判断しました。

立証責任と立証方法

労働省（当時）労働基準局の解説書は、男女間の賃金格差があるとき、「その格差について具体的に職務、能率、技能等の差によるものであることが立証されない限り、女子であることを理由として差別待遇したものと推定してしかるべきであろう」と述べています。

すなわち、女性労働者の側が比較し得る男性に比べて賃金が低いことを立証すれば、これを争う使用者の側が、その差が性別以外の合理的理由によるものであることの立証責任を負い、その立証に成功しなければ労基法4条違反と認定されるのです。

この場合、差別を主張する女性は、比較し得る1人の男性の賃金よりも自分の賃金が低いことを立証すればよく、職場の男性と女性全体の賃金を明らかにする必要はありません。大量観察方式といわれる立証方法は、使用者の差別意識や差別の実態の立証として有効なものですが、全体の賃金が分からなければ、個人の男女差別の認定ができないものではないことに注目する必要があります。