

V 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法(以下“均等法”)是为劳动者创造良好的雇用环境,使劳动者不受到性别歧视,并尊重女性劳动者的母性,充分发挥其能力而制定的一项法律。其具体规定如下。

1 禁止以性别为理由的歧视

关于下列事项(1)~(5),用人单位不得以劳动者的性别为理由进行歧视行为(均等法第5条、第6条)。

- (1) 在招工及录用上应给予均等机会
- (2) 在工作安排、晋升、降级、教育培训方面禁止歧视
- (3) 福利措施方面禁止歧视
- (4) 有关改换工作种类、雇用形态方面禁止歧视
- (5) 在劝退、退休、解雇及劳动合同续签方面禁止歧视

2 禁止间接歧视

所谓的间接歧视,指的是:①以性别之外的事由作为必要条件的措施,②和一方性别的成员相比,对另一方性别的成员来说相当不利,③而无正当理由。

下面(1)~(3)的做法,有可能会被视为实质上是以性别为理由的歧视。因此,用人单位若不能提出其为业务所必须等正当理由,则不得采取这样的做法(均等法第7条)。

- (1) 招工或录用时以具有一定身高、体重或体力为必要条件。

V 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法(以下「均等法」)は、労働者が性別により差別されることなく、かつ、女性労働者にあつては、母性を尊重されつつ、その能力を十分發揮することができる雇用環境を整備するための法律で、次のような規定が設けられています。

1 性別を理由とする差別の禁止

事業主は次の(1)~(5)の事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません(均等法第5条、第6条)。

- (1) 募集・採用における均等な機会の付与
- (2) 配置・昇進・降格・教育訓練に係る差別の禁止
- (3) 福利厚生に係る差別の禁止
- (4) 職種の変更・雇用形態の変更に係る差別の禁止
- (5) 退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に係る差別の禁止

2 間接差別の禁止

間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であつて、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

次の(1)~(3)の措置については、実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあり、業務の遂行上特に必要である場合等合理的な理由がない場合、事業主はこれを講じてはなりません(均等法第7条)。

- (1) 労働者の募集または採用に当たつて、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。

(2) 在进行劳动者招工、录用、晋升、改换工作种类时，前提是劳动者能够对应需搬迁居所的工作调动。

(3) 工作人员晋升时，以有无工作调动经验为必要条件(均等法施行规则第2条)。

3 针对女性的特例

为消除男女劳动者之间实际上存在的差别，在雇用期间采取对女性劳动者有利的措施，并不违反均等法(均等法第8条)。

4 禁止以结婚、怀孕、生育为理由施予不公平待遇

用人单位不得制定以女性劳动者结婚、怀孕、生育为由的退职规定，并不得以此为由解雇或施予其他不公平待遇(均等法第9条)。

此外，用人单位应在雇用管理方面采取必要的措施，确保不会因怀孕、生育等方面的言行导致该女性劳动者就业环境恶化(均等法第11条之3)。

5 有关性骚扰的雇用管理制度上的措施

性骚扰分为“等价型(报复型)性骚扰”及“环境型性骚扰”两种。“等价型性骚扰”指的是，由于在工作单位遭到与性有关的言行侵犯而作出对应，使得该劳动者在劳动条件上受损。“环境型性骚扰”是指因与性有关的言行而破坏了劳动者的工作环境。

用人单位为防止工作单位里发生性骚扰，包括对男性的性骚扰在内，必须在雇用管理上采取必要的措施(均等法第11条)。

(2) 労働者の募集、採用、昇進、職種変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

(3) 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること(均等法施行規則第2条)。

3 女性のみに関する特例

雇用の場で男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために、女性に有利な取扱いをすることは均等法に違反しません(均等法第8条)。

4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が婚姻・妊娠・出産したことを理由とする退職制度を設けたり、解雇その他の不利益な取扱いをしたりしてはなりません(均等法第9条)。

また、事業主は妊娠、出産等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に、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません(均等法第11条の3)。

5 セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置

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「対価型セクシュアルハラスメント」と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントを含め、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません(均等法第11条)。

6 有关怀孕及产后的健康管理的措施

用人单位须确保怀孕以及产后的女性劳动者接受母子保健法所规定的保健指导和参加体检的时间。而且,为确保女性劳动者能按保健指导的内容或体检后的指导事项生活,必须采取必要的措施,如变更工作时间、减轻工作量等(均等法第12条、第13条)。

7 确保实效性

厚生劳动大臣以及都道府县劳动局长在实行男女雇用均等法时,如认为必要,可要求用人单位提出报告,并可向该用人单位提出建议,进行指导,予以劝告。对不听劝告的用人单位,可将该名称予以公布。

另外,尽管厚生劳动大臣要求提出报告,但用人单位拒绝提出或报告内容不实时,将被课以20万日元以下的罚款(均等法第29条、第30条、第33条)。

6 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、母子保健法の規定による保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。また、保健指導また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、勤務時間の変更や、勤務の軽減等の必要な措置を講じなければなりません(均等法第12条、第13条)。

7 実効性の確保

厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、男女雇用機会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。勧告に従わない事業主については、企業名の公表をすることができます。

また、厚生労働大臣が報告を求めたにも関わらず、事業主が報告しない場合や虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料が科されます(均等法第29条、第30条、第33条)。