

## 性別によって差別された

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

### ◆ 基本のきほん

#### ◎性別による差別の禁止

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「均等法」という）では、「募集及び採用」、「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」、「福利厚生」、「職種及び雇用形態の変更」、「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」について、性別を理由とした男女双方に対する差別を禁止しています。

その他、婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。なお、妊娠中または産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等が理由でないことを証明しない限り、無効となります。

平成29年1月1日からマタハラの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられました。

※詳しくは、ノウハウ集NO.40-3を参照してください。また、労働基準法（以下、「労基法」という）第4条は、女性であることを理由とする賃金の差別を禁止しています。

#### ◎間接差別の禁止

均等法では、間接差別も禁止しています。間接差別とは、①性別以外の事由を要件とするものであって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がなく講ずることをいい、次の3つが、合理的な理由のない限り間接差別として禁止されています。

- 労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- 労働者の昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること。

具体的にどのような場合が差別になるかは、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（以下、「指針」という）に細示されています。

#### ◎ポジティブアクション

管理職に女性がほとんどいない、など現に存在する男女間の格差を解消しようとする企業の自主的かつ積極的な活動、いわゆるポジティブアクションは、均等法違反にはなりません。

#### ◎均等法の禁止する差別（募集及び採用を除く）について、労働者から申出があったとき

事業主は、労使で構成する苦情処理機関に対して、解決を委ねるなどして、自主的な解決を図るよう努めなければならないとされています。（均等法第15条）

#### ◎都道府県労働局長による紛争解決の援助

均等法の禁止する差別（募集及び採用を含む）に関する紛争について、当事者の双方または一方から都道府県労働局長に解決の援助を求めることができます。

（助言、指導、勧告）

また、均等法の禁止する差別（募集及び採用を除く）について、当事者の双方または一方から都道府県労働局長に紛争調整委員会による調停を申請することもできます。ただし、調停が必要かどうかは、都道府県労働局長が判断します。

まずは、都道府県労働局雇用環境・均等部指導課（以下、「指導課」という）にご相談ください。

#### ◎企業名の公表

均等法の禁止する差別について、厚生労働大臣は、同大臣の行った勧告に企業が従わないときは、企業名を公表できます。

#### ◎女性活躍の推進に向けた取組

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月28日成立しました。これにより労働者が301人※以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。（平成28年4月1日施行）

※令和4年4月1日以降101人以上に拡大されます。

### ◆ 確かめましょう

- 就業規則などでの労働条件を確認してみましょう。就業規則が差別の証拠となることもあります。
- その労働者差別は、均等法の「指針」に該当しそうですか。（「指針」は県の労働センター等にあります。）
- 賃金差別の場合、それを裏付ける賃金規則、労働条件明示文書等がありますか。
- 同じ差別を受けている労働者がいますか。仲間がいれば、集団で対処した方が有効です。

### ◆ こんな対処法があります！

#### ◎募集・採用における差別

- 「女性は採用しない」と明言する場合は、事業主に均等法の「指針」を見せて、法律違反であることを説明しましょう。できれば、単に法律違反と責めるより、女性を働かせないことがどれだけ社会にとって損か、女性を活用している会社の例などを挙げて説明した方が、あなたの印象を良くすると思います。
- また、指導課に相談し、都道府県労働局長による助言・指導・勧告を求めすることもできます。特に、「女

性は採用しない」など採用差別がはっきりしている場合は、効果があると思われませんが、「女性も平等に採用します」ということが、イコール「あなたを採用します」となるわけではありません。

### ◎配置に関する差別

- 「女性」であることを理由に、特定の仕事にしか就けなかったり、逆に、特定の仕事から排除するのは明白に均等法違反です。使用者側に抗議し、苦情処理機関を活用して、改善を促しましょう。女性労働者が結束して要求するのは、効果的な方法です。
- 使用者側が改善に応じなかった場合は、県の労働センターのあっせん指導や、都道府県労働局長の助言・指導・勧告を求めることが考えられます。
- さらに、都道府県労働局長に紛争調整委員会による調停を申請する方法もあります。
- 「性別による差別」かどうかははっきりしないときは、まず県の労働センターに相談してみましよう。

### ◎賃金や昇進に関する差別

- 就業規則などで、明白に男女別賃金制を設けていたり、男女で昇進コースが違っているような場合は、まず、女性労働者が結束して、労基法違反や均等法違反であることを指摘し、使用者側に改善を求めましよう。県の労働センターにあっせん指導をしてもらう方法もあります。
- 就業規則や賃金規則で、同じ仕事なのに男女別賃金制を敷いているような場合は、労働基準監督署に労基法第4条違反として申告する方法があります。

- 男女別昇進コースが就業規則などで明白な場合は、都道府県労働局長の調停を申請するのも、有効です。
- 女性に対する賃金・昇進に関する差別の大半は、複雑な賃金・人事（昇進）制度が相まって、「女性」以外の理由を付けて、結果的に女性の賃金や昇進が不利になっていることが多いのが実情です。そのような場合は、簡単に結論は出ませんので、裁判による解決を視野に入れて、差別を証明する資料（証拠）を集めることが必要です。

県では、弁護士による無料相談も実施しておりますので、どのような資料が必要かなどについて、弁護士の助言を受けることができます。ご希望の方は、県の労働センターにお申し出ください。

### ◎退職、定年や解雇に関する差別

- 男女別定年制や結婚・出産退職制は、均等法第6条に明白に違反しており無効です。会社側が強行してくる場合は、直ちに指導課に相談しましょう。その他ノウハウ集 No. 26「納得できない、こんな解雇」、No. 29「辞めてくれないかと言われた」も参照してください。
- 退職を勧められても、退職届は出してはいけません。退職届が会社側に受理されると、合意退職とみなされ、退職撤回は難しくなり、解決が難しくなります。
- 形式的には女性に対する差別とはなっていないけれども、資格別定年制や職種別定年制を取っていて、結果的には男女別定年制として機能していると思われるときは、その証明は簡単ではありません。県の労働センターや、県や市で実施している法律相談をご利用ください。

## 女性の母性保護等の規定

※詳しくは、ノウハウ集 No. 18「妊娠したけど、働き続けたい」をご参照ください。

働く女性の母性を保護するために、労基法などの法律で、いくつかの規定が定められています。

#### ◆産前産後休業

出産を予定している女性労働者は、請求すれば出産予定の6週間前（多胎妊娠の場合、14週間前）から産前休業を取ることができます。また、使用者は、出産後8週間を経過しない女性を働かせてはいけないことになっていますが、6週間経過後は、本人が請求すれば、医師が支障ないと認めた業務に就いてもよいことになっています。

休業中の賃金の支払いについては、法律に規定はありませんので、労使で話し合って決めましよう。なお、健康保険に加入していれば、出産育児一時金が支給されますし、一定の要件に合えば出産手当金も支給されます。

#### ◆育児時間

生後1年未満の生児を育てる女性労働者は、1日に2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。

#### ◆妊産婦に対する保護

使用者は、妊産婦（妊娠中または産後1年を経過しない女性）が請求した場合は、時間外、休日又は深夜労働をさせてはなりません。また、危険有害業務に妊産婦を就業させてはなりません。妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

#### ◆通院休暇、通勤緩和

妊娠中、出産後の女性の健康管理のため、母子保健法による保健指導、健康診査を受けるための通院の時間を与えたり、指導等に基づく通勤緩和・勤務の軽減などの必要な措置を講じなければなりません。

#### ◆生理日における休暇

女性労働者が、生理日に働くことが著しく困難なときは、休暇を請求できます。使用者は、この請求があったときは、その者を生理日に就業させることはできません。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年5月発行