

# Ⅲ 男女雇用機会均等

## 1 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法では、募集・採用から定年退職・解雇まで、雇用の場における性別を理由とする差別を禁止しています。

この法律の目的は、

①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こと

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こととなっています。

### 1 性別による差別の禁止

#### (1) 直接差別の禁止

募集・採用、配置（通常業務以外のお茶くみや掃除当番）・昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、男女双方に対する性別における差別的取扱いを禁止しています。

#### (2) 間接差別の禁止

「労働者の募集、又は採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの」「全ての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること」「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」については、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。

#### (3) 男女雇用機会均等法により、男性に対する差別も禁止されています。

ただし、こんな場合は男女雇用機会均等法違反にはなりません。

- 男女差別を是正するためポジティブ・アクションとして実施する場合
- 芸術、芸能において男女のいずれかのみに従事させることが必要である職種や、守衛、警備員等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種、その他これらと同程度の必要性があると認められる職務
- 労働基準法により、妊産婦等について危険有害業務として就業が制限されている場合

### 2 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（P.31 参照）

(1) ①婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと ②妊娠中の通勤緩和など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業の免除など、労働基準法による母性保護制度を受けたこと ③妊娠又は出産に起因する能率低下などを理由とする解雇、その他の不利益取扱いは禁止されています。

(2) 妊娠中や産後1年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を証明しない限り無効です。

### 3 ポジティブ・アクション

個々の企業において、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性がほとんど配置されていない
- ・ 課長以上の管理職は、男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差の解消を目標として女性の能力発揮を図るために、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

## 2 セクシュアル・ハラスメント

**セクシュアル・ハラスメント**（セクハラ）とは、一般的には「相手方の意に反する性的な言動」ということになります。職場でのセクハラは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、職場の秩序や業務の遂行を阻害し、就業環境を悪化させる問題でもあります。

※使用者は職場におけるセクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられています。（男女雇用機会均等法第11条）

男女雇用機会均等法ではセクハラを次のように整理しています。

対価型（地位利用型）	環境型
職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで、解雇、降格、減給などの不利益を受けること。	性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じていること。
<b>例えば…</b> 職場内において、使用者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、その労働者を配置転換させた。	<b>例えば…</b> 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内に水着ポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できなくなっている。

### 1 職場のセクハラを起こさないために

- (1) 職場に不必要な性的関心を持ち込まない。
- (2) お互いの人格を尊重し、風通しのよい職場環境の形成を心がける。
- (3) 企業として「セクハラ」を許さないという明確な姿勢を打ち出す。

### 2 職場でセクハラ被害にあってしまったら…

#### (1) 相手に対して、はっきりした意思表示をする

不快な性的言動を受けた場合、毅然とした態度をとることが必要です。意思表示をしないと、相手は受け入れられていると誤解するかもしれません。自分が不快に思っていることを相手に伝えることはとても重要です。言いにくければ、先輩や上司、同僚等から伝えてもらうという方法もあります。

#### (2) 信頼できる人、社内の相談・苦情窓口相談する

対応の仕方がわからなくても、一人で悩むことはありません。職場の同僚や友人など、信頼できる身近な人や社内の相談・苦情窓口相談してみましよう（明確な窓口がなければ人事労務担当者や労働組合に申し出ましよう）。

相談する時は、被害の状況（証拠となるメモなどを作成しておくとい良いです）と自分の要求を正確に伝え、適切かつ迅速な対処を話し合いましよう。

#### (3) 公的な機関等、外部機関に相談する

相談する人がいないときや、個人の対応では難しいと思われるときは、公的な機関等に相談しましよう。神奈川労働局雇用環境・均等部指導課では、労働者が職場のセクハラによって精神的苦痛を受けている場合に専門の相談員（セクハラ相談員）が対応し、相談を受け付けています。また、かながわ労働センター等（P.44参照）でも相談を受け付けています。

## 3 パワー・ハラスメント

**パワー・ハラスメント**（パワハラ）とは、同じ職場に働くものに対して、職務上の地位や人間関係、専門知識など、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与え職場環境を悪化させる行為をいいます。

上司から部下に対してだけでなく、同僚間さらには部下と上司の関係にあっても、その人間関係に力関係や負い目などがある場合、パワハラが起きることもあります。

### 1 パワハラに該当する3つの要素

- (1) 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること。
- (2) 業務の適正な範囲を超えて行われること。
- (3) 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること。

### 2 例えば、こんな行為

暴力や暴言だけがパワハラではありません。次のような行為が、パワハラになりうるとされています。

①身体的な攻撃（暴行、傷害）	業務の遂行に関係するものでも「業務の適正な範囲」には含まれない。
②精神的な攻撃 （脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言）	業務遂行に必要な行為であるとは通常想定できない。
③人間関係からの切り離し （隔離、仲間外し、無視）	原則として「業務の適正な範囲」を超えパワハラに該当する。
④過大な要求 （業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）	何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右される部分がある。 →各企業・職場で認識を揃え、その範囲を明確にすることが望ましい。
⑤過小な要求 （業務上の合理性無く能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや、仕事を与えないこと）	
⑥個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること）	

### 3 パワハラと指導の違い

企業において、業績を上げ人を育てるために厳しい指導も必要と思われませんが、次のような行為は、適正な指導とはいえません。

- ・人権、人格を傷つける。
- ・職場での役割や存在までも否定する。
- ・嫌悪感や否定的なメッセージを発して、心理的に追い込む。
- ・達成不可能なノルマを課す。
- ・能力や努力を否定し、自信を喪失させて能力発揮ができない状態に追い込む。

### 4 パワハラは働く人へ深刻な影響を与える

パワハラによる嫌がらせやいじめなどにより、精神的なダメージを受け、メンタルヘルス疾患となって出勤できなくなり、退職や解雇につながる深刻な問題に発展するおそれがあります。

### 5 パワハラに対する企業の責任

パワハラは、当事者の個人的な問題ではありません。いじめを知らず放置したり、労働者の人格権侵害や、使用者の裁量権を逸脱した不法行為を行った場合は、判例からも法的な制裁が科せられています。

## 6 トップの意思表示

パワハラを職場から無くすことを組織のトップをはじめとした経営の上層部が十分に理解した上で、経営トップ自ら積極的に取り組む姿勢や決意表明を行い、明確にメッセージを発信することが重要です。

## 7 パワハラによる精神障害の労災認定

パワハラを受けたことによる精神障害の発病が、業務による強い心理的負荷（ストレス）によるものと認められる場合、労働災害認定の対象となります。

※「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」（厚生労働省）参照

## 8 精神障害の労災認定要件

- (1) 認定基準の対象となる精神障害が発病していること
- (2) 認定基準となる精神障害の発病前、おおむね6ヶ月の間に業務による強い心理的負荷が認められること  
※いじめやセクハラのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6ヶ月よりも前にそれが始まり発病まで継続していたときは、始まった時点からの心理的負荷を評価
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

### 一人で悩まず早期に相談しましょう

パワハラを無視したり、受け流したりしても状況は改善されません。我慢をしても、さらにエスカレートすることがありますので、できるだけ早期に対処することが大切です。

## 9 拒否の意思表示をする

勇気を持って、あなたが行っていることはパワハラなのでやめるよう、はっきり伝え拒否の意思表示をすることが大切です。

## 10 同僚や上司に相談する

相手との人間関係や上下関係を考えると、言えないこともあると思いますが、職場の同僚や上司など信頼できる人に相談しましょう。

## 11 社内の相談窓口を利用する

社内の専門相談窓口や社内に労働組合があれば具体的に相談を行い、労働組合として改善に向けた取組をしてもらいましょう。

## 12 外部の相談窓口を利用する

社内にある専門相談窓口などへの相談がしづらい場合や社内に専門相談窓口が無い場合は、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談で個別の相談ができます。かながわ労働センターにおいても、パワハラに関する労働相談を受け付けています。(P.44 参照)

## 13 事実関係を詳細に記録しておくこと

自分はパワハラと思っている、指導の範囲内であることも考えられます。自ら冷静に判断したり、第三者にパワハラに当たるかどうかの判断をしてもらうためにも、日時、場所、相手の名前、内容など客観的な事実をできるだけ詳細に記録しておくことが大切です。(厚生労働省及び神奈川県のパワハラに関する資料参照)

## 4 育児・介護休業法

育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児、又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と、家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、併せて我が国の経済、及び社会の発展に資することを目的としています。

育児・介護休業は、男女を問わず取得できます。また、雇用期間の定めがないパートタイム労働者や有期契約労働者(一定の要件あり)も、原則としてこの制度の対象になります。

### 1 育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法はかねてより法改正に伴い、子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等が進められてきましたが、さらに男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月以降、新たに順次施行されます。

主な制度の詳細は次のとおりです。

### 2 休業制度

#### (1) パパ・ママ育休プラス

父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳2ヶ月に達するまで延長する。ただし、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む)の上限は、1年間とする。

#### (2) 産後パパ育休(出生時育児休業) (施行日 令和4年10月1日)

休業の2週間前までに申し出ること、出生後8週間以内に4週間までの休暇を取得できる。初めにまとめて申し出れば、分割して2回取得することも可能。

産後パパ育休(出生時育児休業)の期間中は就業しないことが原則。ただし、労働協定を締結することにより、休業中に就業することも可能。

#### (3) 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

#### (4) 育児休業の分割取得 (施行日 令和4年10月1日)

子が1歳になるまでの育児休業を分割して2回取得することが可能。

#### (5) 育児休業取得状況の公表の義務化 (施行日 令和5年4月1日)

常時雇用する労働者が1001人以上の事業主は、男性の育児休業等の取得状況を年1回公表することが必要。

### 3 子の看護休暇

#### (施行日 大企業・中小企業 令和3年1月1日)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人であれば1年に5日まで、2人以上の場合は10日まで(時間単位の取得可、全ての労働者が取得可)、病気・怪我をした子の看護のために休暇を取得できます(有給または無給)。

### 4 所定外労働の制限(残業の免除)

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が原則免除されます。1回の請求につき1ヶ月~1年の期間、請求回数に制限はありません。

### 5 時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が、養育・介護のために制限時間(1ヶ月あたり24時間、1年あたり150時間)を超える時間外労働の制限を請求した場合、使用者はそれを超える時間外労働を原則させてはいけません。

## 6 深夜労働の制限

使用者は、小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、養育・介護のために深夜労働の制限を請求した場合、深夜(午後10時～午前5時)に労働させることは原則としてできません。

## 7 事業主が講ずべき措置

### (1) 所定労働時間の短縮措置等

使用者は、3歳未満の子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

**特に3歳未満の子を養育する労働者に対しては、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが、事業主の義務になります。**

### (2) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育、又は家族を介護する労働者に関する措置

使用者は、小学校就学前の子を養育、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間の短縮措置等を講ずよう努めなければなりません。

### (3) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(施行日 令和4年4月1日)

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、使用者は次のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)

③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

### (4) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置(施行日 令和4年4月1日)

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、使用者は育児休業制度等に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

① 育児休業・産後パパ育休に関する制度

② 育児休業・産後パパ育休の申し出先

③ 育児休業給付に関すること

④ 労働者が育児休業、産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

### (5) 育児休業取得状況の公表の義務化(施行日 令和5年4月1日)

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

## 8 介護休暇

(施行日 大企業・中小企業 令和3年1月1日)

要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をを行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人であれば1年に5日まで、2人以上の場合は10日(時間単位の取得可、全ての労働者が取得可)まで、介護休暇を取得できます。

※要介護状態とは、負傷・疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態をいう。要介護認定を受けていなくとも対象となります。

## 9 紛争の解決

### (1) 苦情の自主的解決

使用者は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申し出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理を委ねる等、その自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

### (2) 苦情処理・紛争解決の援助、及び調停

育児休業や介護休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、**都道府県労働局長による紛争解決の援助、及び調停委員による調停制度**が設けられています。

### (3) 企業名公表制度、過料の罰則

法違反に対する**勧告に従わない企業名の公表や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の罰則**が科せられます。



## 10 不利益取扱の禁止(P.25参照)

労働者の妊娠・出産、産前産後休業・育児休業等の申し出や、取得をしたことなどを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることは、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法で禁止されています。  
 ※育児・介護休業中の賃金については、法律上支給の定めがありませんので、就業規則や労使間の話し合いなどで決めることになります。詳しくは神奈川労働局雇用環境・均等部指導課にお問合せください。

ただし、下記の方々は育児休業、介護休業の適用除外となることもあります(労使協定の締結が必要)。  
 ●引き続き雇用された期間が1年未満の従業員  
 ●申し出の日から1年以内(延長の育児休業については6ヶ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな従業員  
 ●所定労働日数が週2日以下の従業員

	育児休業制度	介護休業制度
対象となる労働者	1歳に満たない子を養育する男女労働者 ●日々雇用者を除く ●期間労働者は、申し出時点において次の要件を満たすことが必要 ・子が1歳6ヶ月に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること ●労使協定で対象外にできる労働者 ・割り当て解除 ・1年(1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、6ヶ月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	要介護状態にある家族を介護する男女労働者 ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること ・割り当て解除 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	子 (法律上の親子関係がある)	配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
回数	子1人につき、原則として1回 ・パパ休暇、産後パパ育休(出生時育児休業)の場合は再取得可能。 ・その他(子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合など)、例外規定あり	対象家族1人につき、3回まで
期間	原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ・ <b>父母がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月まで(パパ・ママ育休プラス)</b> (ただし、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む)の上限は1年間) ※一定の場合、子が1歳6ヶ月に達する日まで延長できます。 ※1歳6ヶ月以降も保育園等に入れないなどの場合には、(育児休業期間を)最長2歳まで再延長できます。	対象家族1人につき、通算93日まで(勤務時間短縮等の措置が講じられている場合は、それと合わせて93日) ・分割取得 3回を上限 ・短縮措置 休業とは別に3年間で2回以上利用可
手続き	●書面等で事業主に申出(使用者は、証明書類の提出を求めることができる) ●使用者は、育児・介護休業の開始予定日、及び終了予定日等を書面等で労働者に通知 休業開始日の1ヶ月前までに書面で申し出る	休業開始日の2週間前までに書面で申し出る

※一定の場合…  
 ・保育所等の利用を希望しているが、入所できない場合。  
 ・子の養育を行なっている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

## 5 母性保護・女性労働者

働く女性の母性を保護するための措置が、労働基準法や男女雇用機会均等法などの法律で設けられています。特に男女雇用機会均等法では、妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いについて禁止しています。

### 1 産前産後休業（労働基準法第65条）

	期 間	摘 要
産前休業	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）	請求すれば取得できる
産後休業	8週間（産後6週間で本人が請求し医師が認めれば働くことができる）	使用者は働かせてはならない

※賃金について、有給か無給は法律で特に定められていません。労使での話し合いとなります。なお、健康保険に加入していれば、一定の要件に基づき、**出産手当金**や**出産育児一時金**などの給付が受けられます。

### 2 母性健康管理の措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

使用者は、妊娠中及び出産後の女性労働者に保健指導・健康診査を受けるための時間を与えなければなりません。

	期 間	回 数
産前	妊娠23週まで	4週に1回
	妊娠24週から35週まで	2週に1回
	妊娠36週から出産まで	1週に1回

※ただし、医師等の指示を優先できるようにすること

産後	1年以内	医師等の指示のとおり
----	------	------------

### 3 妊産婦に対する保護

使用者は、妊産婦（妊娠中、又は産後1年を経過しない女性）から請求があれば、時間外労働、休日労働、深夜労働等をさせてはいけません。

### 4 育児時間

生後1年未満の乳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（1日1回にまとめて取ることもできます）。

### 5 生理休暇

生理日の就労が著しく困難な場合、請求すれば生理休暇を取得できます。なお、休暇日の有給無給については、労働契約や就業規則等によります。

### 6 その他の措置

医師等の指導等に基づく、勤務時間の変更の必要な措置を講じなければなりません。

- ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、通勤時間の短縮、交通手段、通勤経路の変更等）
- ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等）
- ・妊娠中、又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）