

働く人のための労働法（14）

男女の雇用機会均等について理解しましょう

今回は、男女の雇用機会均等について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 男女の雇用機会均等について、どの法律に記載されていますか？

A 「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「男女雇用機会均等法」といいます。）」に主に記載されていて、性別を理由とする差別禁止などが定められています。

Q 2 雇用に関する性別を理由とする差別禁止とは？

A 募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・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、性別を理由とする差別を禁止しています。



Q 3 間接差別の禁止とは？

A 労働者（皆さん）の性別以外の理由を要件とするうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、合理的な理由がない場合これを禁止されています。

【間接差別として禁止されている事項】

○労働者の募集又は採用にあたって、その身長、体重又は体力を要件とすること。

○労働者の募集若しくは採用、昇進又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。

Q 4 「職場」のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）とは？

A 「職場」におけるセクハラは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に起因して、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることです。

ここでいう「職場」とは労働者が業務を遂行する場所であり、通常就業している場所以外の場所でも、労働者が業務を遂行する場所や、勤務時間外の会社の「宴会」などであっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

Q 5 セクハラを防止するために事業主が雇用管理上講ずべきこととは？

A 事業主が雇用管理上講ずべきこととは下記のとおりです。

○ 職場におけるセクハラの内容、あってはならない旨の事業主の方針の明確化と周知・啓発。行為者への厳正な対処方針、内容の規定化。

○ 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制（相談窓口の設置、相談に対する適切な対応）の整備。

○ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速、適切な対応。（事実関係の確認、当事者に対する措置、再発防止措置）

○ 当事者などのプライバシー保護のための措置。相談、協力等を理由に不利益な取扱いの禁止。



次回は、労災保険について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）