

36 男女均等取扱い

※本項において「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」は「均等法」と、「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」は「労働者派遣法」とそれぞれ表記

1 男女均等取扱いに関する法規定

労働基準法は男女同一賃金の原則を定め、均等法は性別を理由とする差別の禁止等につき定めている。

(1) 男女同一賃金の原則

ア 労働基準法の規定

「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」【労働基準法第4条】

イ 男女賃金差別についての参考判例

(ア) 男女で異なる賃金表を作成し、男女間で賃金格差が存在する場合、使用者側でその格差が合理的理由に基づくものであることを示す具体的かつ客観的事実を立証できない限り、その格差は女性であることを理由として設けられた不合理な差別であると推認するのが相当であると判断した【内山工業事件 広島高裁岡山支判 平16.10.28】。

(イ) 男女同一の賃金表が作成・適用されていても、個別の賃金決定過程において労働の質・量に照らして女性を男性より不利に扱っていれば違法になる【名糖健康保険組合（男女差別）事件 東京地判 平16.12.27】。

(2) 性別を理由とする差別の禁止

ア 均等法の規定

「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」【均等法第5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」【均等法第6条】

(ア) 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

(イ) 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って厚生労働省令で定めるもの

(ウ) 労働者の職種及び雇用形態の変更

(エ) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

イ コース別処遇、昇進・昇格についての参考判例

(ア) 同期同学歴の男女の職員間における、昇任・昇格格差、賃金格差について、業務が異なる結果であり労働基準法第4条違反ではなく、平成11年の均等法改正以前は公序にも反しないとされたが、それ以降の男女コース別人事の処遇の維持は違法・無効であり、職種転換制度を設けていても（それは女性にだけ特別の条件を課すものであったので）正当化されないとされた。損害賠償に関しては、「格差分が損害額であるとはできない」として差額賃金請求は認めなかったが、慰謝料は認めた。昇格請求権は、使用者が決定するものであることや、男女コース別人事が違法とはいえなかった期間に積まれた転勤経験等の違いをも考慮し、認められなかった【野村證券（男女昇格差別）事件 東京地判 平14.2.20】。

(イ) 同期同給与年齢の男女の職員間において昇格・昇進についての性差別を争った事例。本事例では昇進と昇格を切り離す考え方を取り、労使慣行で年功的要素を加味するなどしてほぼ男性全員の昇格が確立していたことを考慮し、女性に対する昇格請求権（結果としての差額賃金請求も）の行使が認められた。しかし、昇進については人事政策上の問題であるとして請求権が

否定された【芝信用金庫（男女昇格昇進差別）事件 東京高判 平12.12.22】。

(ウ) 従業員に知らせない評価区分等に基づき、男女間で能力評価において差別的取扱いをし、同じ能力評価区分に該当した者についても明らかに差別的取扱いをし、それに基づき昇給・昇進等の運用を行ったことにより格差を生じさせたのは、性別のみによる不合理な差別的取扱いとして民法第90条の公序に反する違法なものと認定した【住友金属工業（男女賃金差別）事件 大阪地判 平17.3.28】。

(エ) 男女間の賃金格差の合理性については、賃金格差の程度、仕事の内容、専門性の程度、その成果、男女間の賃金格差を規制する法律の状況、一般企業・国民間における男女差別、男女の均等な機会および待遇の確保を図ることについての意識の変化など、さまざまな諸要素を総合勘案して判断することが必要であるとされた【兼松（男女差別）事件 東京高判 平20.1.31】。

(3) 間接差別の禁止

間接差別とは、ア 性別以外の事由を要件とする措置であって、イ 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、ウ 合理的理由がない場合に講じることをいう【均等法第7条】。

《合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される厚生労働省令で定める措置》

- 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- 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、転居を伴う配転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、配転の経験があることを要件とすること 【法施行規則第2条】

(※) 厚生労働省令に定めるもの以外については均等法違反ではないが、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る。

(※) 雇用管理においては、募集、採用、配置、昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害しないことが求められる。また、女性労働者に対し、男性労働者との間にある事実上の格差を是正するために行う措置（ポジティブ・アクション）は、例外として禁止されない【均等法第8条】。

事業主がポジティブ・アクションに取り組む際、ア 雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析、イ ア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っている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成、ウ イの計画で定める措置の実施、エ ポジティブ・アクションを実施するために必要な体制の整備、オ ポジティブ・アクションの実施状況の外部への開示について、国が相談その他の援助を実施する【均等法第14条】。

(4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

ア 産前産後休業期間中及びその後30日間の解雇の禁止【労働基準法第19条第1項】。

イ 婚姻・妊娠・出産を理由とする退職の定め、婚姻を理由とする解雇の禁止。

妊娠・出産・産前休業を請求・取得したこと、産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業したこと等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止【均等法第9条第1項～第3項】。

ウ 妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠及び出産等が理由ではないことを証明しない限り無効【均等法第9条第4項】。

エ 事業主は、労働者が妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない【均等法第11条の3第2項】。

オ 妊娠・出産、育児休業等を「契機として」（※）降格や解雇など不利益な取扱いを受けた場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、違法となる。

(※) 原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断。

《例外》

- (ア) 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ず、その業務上の必要性の内容や程度が当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- (イ) 労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

【平27.1.23 雇児発0123第1号】

《参考判例》

妊娠に伴う降格は、本人の自由意思に基づいた合意が客観的に存在するか、業務上の必要性に照らし特段の事情がある場合以外は認められない【広島中央保健生協（C生協病院）事件 最一小判 平26.10.23】。

[No.37 参照]

(5) 妊産婦（妊娠中及び出産後1年以内の女性）に対する母性保護措置・母性健康管理措置

ア 労働基準法における母性保護措置【労働基準法第64条の2、64条の3、65条、66条、67条】

- 坑内業務の就業制限
- 危険有害業務の就業制限
- 産前・産後休業
- 妊婦の軽易業務転換
- 変形労働時間制の適用制限、時間外労働・休日労働・深夜業の制限
- 生後1歳未満の子を育てる女性労働者の育児時間の請求等

イ 均等法における母性健康管理措置【均等法第12条、第13条】

- 妊娠中及び出産後の保健指導・健康診査を受けるための時間の確保
- 保健指導・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の必要な措置（時差通勤、交通手段・通勤経路の変更、休憩回数の増加・延長、休憩時間帯の変更、勤務時間の短縮、作業の制限等）

ウ 男女雇用機会均等推進者【均等法第13条の2】（努力義務）

- 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者の選任

〔「No.37（育児休業）、No.38（両立支援）」参照〕

2 均等法違反に対する国による指導等

法違反があった場合、国により次の措置がとられることがある。

(1) 助言、是正指導・勧告【均等法第29条】

(2) 企業名の公表

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による是正勧告に応じない事業主は、企業名公表の対象となる【均等法第30条】。

(3) 都道府県労働局長による紛争解決の援助と、紛争調整委員会による調停

均等法に定める事項についての労使紛争に関して、都道府県労働局長による援助（助言、指導または勧告）を求めたり、紛争調整委員会による調停を申請することができる【均等法第17条、第18条】。

労働者が労働局長による紛争解決の援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由に、事業主が当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されている【均等法第11条第2項、第17条第2項、第18条第2項】。

(4) 罰則

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をせず、又は虚偽の報告をした場合は20万円以下の過料に処せられる【均等法第33条】。

----- 派遣先に対する均等法の適用 -----

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止【均等法第9条第3項】、セクシュアルハラスメント対策・マタニティハラスメント対策として雇用管理上必要な措置【均等法第11条第1項、第11条の2第1項】や母性健康管理措置【均等法第12条、第13条第1項】についての規定が適用される【労働者派遣法第47条の2】。

☆「[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 18. 10. 11 厚生労働省告示第 614 号、最終改正 平 27. 11. 30】
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11900000-Koyoukintou-ji-doukateikyoku/0000209450.pdf>

☆「[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 25. 12. 24 厚生労働省告示第 384 号】
https://www.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/dl/2014730_1.pdf