

### 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」等について定めている。

また、均等法第4条第1項の規定に基づき策定された【男女雇用機会均等対策基本方針】では、男女労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、雇用の分野における男女の均等な機会の確保等について講じようとする施策（就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組、多様な就業形態に対する支援、関係者・関係機関との連携、行政推進体制の充実・強化）の基本となるべき事項が示されている。

☆「[男女雇用機会均等対策基本方針](https://www.mhlw.go.jp/content/001122883.pdf)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001122883.pdf>

##### （1）男女同一賃金の原則【労働基準法第4条】

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。

《参考裁判例》

（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【**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等【均等法第5条、第6条】

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。また、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。

（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・生活資金・教育資金その他労働者の福祉の増進のための資金の貸付け・金銭の給付、労働者の資産形成のための金銭の給付、住宅の貸与

（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

【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（性差別禁止指針）（平18.10.11 厚生労働省告示第614号 最終改正 平27.11.30告示第458号）】では、例えば、採用選考において女性にのみ結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について尋ねることは、能力及び資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる扱いをすることに該当するものとして均等法第5条により禁止されるものとしている。

☆「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 告示 458 号】  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>

### (3) 間接差別の禁止【均等法第7条】

間接差別とは、ア 性別以外の事由を要件とする措置であつて、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行う。

----- 《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こ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 **【均等法施行規則第2条】**

-----

(※) 厚生労働省令に定めるもの以外については均等法自体には違反しないが、裁判においては間接差別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。

なお、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改善することを目的とする措置（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】。

### (4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

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ないことを証明しない限り無効【均等法第 9 条第 4 項】。

エ 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た解雇その他不利益な取扱いの禁止【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取扱いを受けた場合は、原則としてそれらを「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」と判断される。

《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場合か、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】。

(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、第 64 条の 3、第 65 条第 1 項～第 3 項、第 66 条第 1 項～第 3 項、第 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（妊産婦健診）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（妊産婦への母性保護措置・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

均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、指導または勧告【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）による勧告に応じない事業主については、その企業名を公表することができる【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】。

なお、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・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】。

3 各法による事業主への義務付け

- (1) 女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は、自社の女性活躍に関する分析等を行い、女性の職業生活における活躍を進めるため、仕事と子育ての両立を図るための企業内の計画期間、数値目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めた「一般事業主行動計画」を策定・公表し、従業員への周知を図った上で、労働局雇用環境均等部へ届け出るとともに、自社のホームページ等で公表し、従業員に周知しなければならない。【女性活躍推進法

（平成27年法律第64号）第8条】**【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号 最終改正 令4.10.1厚生労働省令第93号）】**。

目標設定は、例えば「〇〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性〇%とする」といった定量的なものであり、法令の基準を上回るものでなければならない。

計画期間に目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることにより、広告等に認定マークを表示し、高い水準の取組みを行っている企業であることをアピールすることができる。

- （2）常時雇用労働者数が301人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」の状況について、「全ての労働者」、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の3区分ごとに把握するとともに、定期的の実績を公表することが義務付けられている、**【女性活躍推進法（平成27年法律第64号）第8条】****【男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について（令4.7.8 雇均発0708第2号）】**、**【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について（平成27.10.28 雇児発1028第5号 最終改正 令4.7.8 雇均発0708第1号）】**。

ア 状況の把握が義務付けられている項目

（ア）採用した労働者に占める女性労働者の割合

（イ）その雇用する労働者の男女の平均継続勤務年数の差異

（ウ）その雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

（エ）管理職に占める女性労働者の割合

イ 公表が必要となる項目（下記3項目すべて）

（ア）男女の賃金の差異

（イ）その雇用し、または雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

（ウ）その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

☆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号 最終改正 令4.10.1厚生労働省令第93号）

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427M60000100162>

☆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」【平27.10.28 雇児発1028第5号、最終改正 令4.7.8 雇均発0708第1号】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962286.pdf>

#### 4 不妊治療と職業・家庭生活との両立等支援

不妊治療を受けやすい職場環境づくりに向けて、厚生労働省は、**【次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」（令和3年2月24日告示）】**において、「一般事業主行動計画の内容に関する事項」に関し、計画の内容に盛り込むことが望ましい項目として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を挙げている。

具体的な項目としては、不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等の措置を講ずること等が示されている。

しかし、現時点では不妊治療（いわゆる「妊活」）に関する法令等は定まっていないため、妊娠・出産時のような均等法に基づく措置義務や不利益取扱いの禁止等は使用者に義務付けられていない。

厚生労働省では、**【不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル（事業主・人事部門向け）】**を策定しており、これらの内容に基づき、労使で十分話し合うことが求められている。

また、従来保険適用外であった一般不妊治療（タイミング法、人工授精）や生殖補助医療（体外受精、

顕微授精、胚移植等)、関係学会のガイドラインなどで有効性・安全性が確認された基本治療が全て保険適用されることとなり、窓口負担は原則3割、高額療養費制度も利用可能となった(ただし、経過措置付きで年齢制限及び回数制限が設けられている)。

- ☆「[次世代育成支援対策推進方に基づく行動計画策定指針](#) (平26.11.28厚生労働省等告示第1号 最終改正 令和3年2月24日厚生労働省等告示第1号)」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>

- ☆「[不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル\(事業主・人事部門向け\)](#)」(厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

- ☆[不妊治療と仕事の両立のために](#) (厚生労働省ホームページ)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)