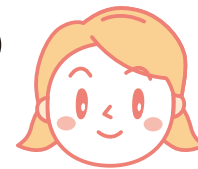


男女雇用機会均等法のポイント



1. 性別を理由とする差別の禁止

1 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止 (法第5条、第6条)

募集・採用、配置(業務の配分および権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、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。

2 間接差別の禁止 (法第7条)

労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、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、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止しています。

【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当たって、転居を伴う転勤に応じることが要件とすること。
- 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。

※なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性もあります。

3 女性労働者に係る措置に関する特例 (法第8条)

性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨を規定しています。

2. 婚姻、妊娠・出産等を理由とする 不利益取扱いの禁止等 (法第9条)

- 婚姻、妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止しています。
- 婚姻を理由とする解雇を禁止しています。
- 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。
- 妊娠中・産後1年以内の解雇を、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しています。



3. セクシュアルハラスメントおよび 妊娠、出産等に関するハラスメント対策

1 セクシュアルハラスメント対策 (法第11条)

- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。

2 妊娠、出産等に関するハラスメント対策 (法第11条の2)

- 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。

4. 母性健康管理措置 (法第12条・第13条)

- 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導または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、必要な措置の実施を事業主に義務付けています。

5. その他

1 事業主に対する国の援助 (法第14条)

- 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対し、国は相談等の援助を実施しています。

2 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- ① 企業内における苦情の自主的解決 (法第15条)
- ② 労働局長による紛争解決の援助 (法第17条)
- ③ 機会均等調停会議による調停 (法第18条～第27条)



労働基準法のポイント

1. 就業規則の周知 (法第106条)

- 事業主には、就業規則を作成するだけでなく、その周知義務を課しています。休憩室、食堂等社員が見やすい場所に備え付けるか、または各社員に配布し、あるいは、パソコンを通していつでもどこでも見られるようにしておく必要があります。

2. 労働時間、休日、休憩時間、時間外・休日労働

1 労働時間 (法第32条)

- 使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。

2 休日 (法第35条)

- 使用者は、休日を、1週間に少なくとも1回以上、変形休日制をとる場合には4週間に4日以上与えなければなりません。

3 休憩時間 (法第34条)

- 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、労働時間の途中で与えなければなりません。
- 休憩時間は、原則として一斉に与えなければなりません。交替で休憩する場合は、労使協定の締結が必要です。
- 休憩時間は、労働者が自由に利用できます。ただし、会社の規律保持上必要な最低限度の制約を受けることがあります。

4 時間外労働・休日労働 (法第36条)

- 法定労働時間を超えて働くことを「時間外労働(残業)」といいますが、使用者は、過半数の労働者からなる労働組合または労働者の過半数を代表する者と書面による協定(36協定)を結んで労働基準監督署に届けなければ、時間外労働や休日労働をさせることはできません。
- 36協定を締結する場合でも、法律による上限を超えた労働時間を定めることはできず、これに違反して労働させた使用者には罰則が適用されます。(一部の事業・業務を除き、2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)から適用)

3.年次有給休暇（法第39条）

●年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者が、「有給」で休むことができる、つまり休んでも賃金が減額されない制度です。年次有給休暇が付与される要件は以下の2つです。

- ① 6か月間以上継続勤務していること
- ② その期間の全労働日の8割以上出勤すること

●年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えなければなりません。使用者は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合にのみ、他の時季に年次有給休暇を与えることができます（時季変更権）。

ただし、年次有給休暇を付与しないとはできません。

●パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者にも上記の要件を全て満たした場合は、年次有給休暇を付与しなければなりません。1日の労働時間の長短は関係ありません。

●なお、3か月や5か月など期間を定めて雇われる場合、契約を更新し、通算して6か月継続勤務するようになれば要件を満たします。また、期間の定めのある労働契約を反復して雇われる場合、次の期間との間に数日間の間隔が置かれていても、必ずしも継続勤務が中断するものではありません。

●年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者について、使用者は、労働者の希望を踏まえ、時季を指定して年5日の年次有給休暇を取得させなければなりません。（2019年4月1日から適用）

4.男女同一賃金の原則（法第4条）

●賃金について、女性であることを理由とした男性との差別的取扱いを禁止しています。単に女性であることを理由とした差別的取扱いのほか、「能率が悪い」、「勤続年数が短い」、「主たる生計の維持者ではない」、「女性は扶養家族が少ない」などという理由で、あるいは職場の一般的平均的な女性の実態を理由として、女性の賃金を差別的に取り扱うことは違法です。

5.産前産後休業その他の母性保護措置

1 産前産後休業（法第65条）

●6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が請求した場合は、その者を就業させてはいけません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。

2 妊産婦に対する変形労働時間制の適用および時間外・休日労働、深夜業の制限（法第66条）

●妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用ならびに時間外労働、休日労働および深夜業を制限しています。

3 育児時間（法第67条）

●生後満1年に達しない子を育てる女性は、1日2回少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

4 生理日の就業が困難な女性に対する措置（法第68条）

●生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、生理日の就業を制限しています。

6.妊産婦等の就業制限等女性労働者に対する措置

1 坑内業務の就業制限（法第64条の2）

●妊婦および産婦（申し出た者に限る）は全ての坑内業務について、妊産婦以外の女性は一定の坑内業務について、就業を制限しています。

2 危険有害業務の就業制限（法第64条の3）

●妊産婦が妊娠、出産、保育などに有害な一定の業務に就かせることを制限しています。この規定は、厚生労働省令で定めた妊産婦以外の女性についても準用することができます。

