

14 性別にかかわらず活躍するために

男女雇用機会均等法(均等法)とは

男女雇用機会均等法とは、労働者が性別により差別されことなく能力を十分に発揮し、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とした法律です。

性別を理由とする差別の禁止

事業主は、男女双方に対し、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種変更、パートタイム労働への変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、定年・解雇、労働契約の更新について、性別を理由とした差別的取扱いをしてはなりません。また、配置には、業務の配分や権限の付与が含まれます。

間接差別の禁止

均等法では、以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止しています。

- ①労働者の募集・採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること
- ②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
- ③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

妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、均等法の母性健康管理措置(通院のための時間確保など)、労働基準法の母性保護措置(軽易業務転換など)を求めた、又は受けたことなどを理由とする不利益取扱い(契約の更新をしない、労働契約内容の変更の強要など)は禁止されます。

※妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業の取得などを理由とする解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組です。均等法では、企業がポジティブ・アクションを行う場合に国が相談その他の援助を行うこととしています。

紛争が生じた場合の救済制度

均等法では、労働局長による紛争解決の援助、機会均等調停会議による調停制度があります。

Q&A LGBTって何?

性的指向及び性自認に関して、次の頭文字をとった言葉です。

- L レズビアン:同性を好きになる女性
- G ゲイ:同性を好きになる男性
- B バイセクシュアル:両性を好きになる方
- T トランスジェンダー:生物学的・身体的な性
出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。

このような性的少数者も活躍できる職場環境を作っていきましょう。厚生労働省では「多様な人材が活躍できる職場環境に関する事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」やリーフレットを作成しています。



男女雇用機会均等法に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

TEL 411-4894