

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第16回)

配置・昇降格などの間接差別をめぐるトラブル事例

2019.09.09

厚生労働省発表の「平成26年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」によると、2014年度の「配置・昇進・降格・教育訓練など」に関する相談は、全体の2.3%でした。12年度は2.3%、13年度は2.6%でしたので、毎年一定の数の相談が労働局雇用均等室に寄せられていることが分かります。

また、14年度の「間接差別」に関する相談は、全体の1.9%でした。12年度は0.2%、13年度は1.5%でしたので、毎年微増していることがうかがえます。

「配置・昇進・降格・教育訓練など」に関するトラブルと「間接差別」に関するトラブルについて見ていきましょう。

事例1 【3交代制の職場で、女性は希望する者のみとした】

A社には3交代制の深夜業務があり、男性社員は全員がその3交代制の対象となっています。一方、女性社員については、希望する者だけを対象としているのですが、一部の女性社員から、この制度は男女雇用機会均等法に違反するのではないかとクレームを受けました。

男女雇用機会均等法第6条は、「配置・昇進・降格・教育訓練など」について、男女間で差別をすることを禁止しています(図表1、図表2参照)。

◆図表1 男女雇用機会均等法第6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。

1. 労働者の配置(業務の配分および権限の付与を含む)、昇進、降格および教育訓練
2. 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(※)
3. 労働者の職種および雇用形態の変更
4. 退職の勧奨、定年および解雇並びに労働契約の更新

※「福利厚生措置の具体的な範囲」は、厚生労働省令で以下の表のように定められている。賃金は福利厚生措置ではなく、労働基準法第4条でも男女の差別的取り扱いを禁止している。

◆図表2 福利厚生措置の具体的な範囲

1. 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
2. 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付(生命保険料の一部補助、子供の教育のための奨学金の支給など)
3. 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付(財形貯蓄に対する奨励金の支給など)
4. 住宅の貸与

この事例のように「一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする」ことは男女雇用機会均等法第6条に違反することとなります。

ただし、個々の労働者の健康や家庭責任の状況を理由として、他の労働者と異なる取り扱いをすることは男女雇用機会均等法に違反するものではありません。しかし、この場合においても、一方の性の労働者に対してのみ個々の労働者の状況などを勘案することは違反となります。

配置に関する違反事例… 続きを読む