

V Equal Employment Opportunity Act for Men and Women

Equal Employment Opportunity Act for Men and Women (hereinafter "Equal Opportunity Act") is designed to create an employment environment in which employees are not discriminated based on gender and female employees can exercise their abilities with due respect for maternity, and the law sets the following stipulations.

1 Prohibition of Discrimination Based on Gender

Employers shall not discriminate employees based on gender with regard to the following matters(1)~(5) (Articles 5 and 6, Equal Opportunity Act).

- (1) Provision of equal opportunity with regard to recruitment and employment
- (2) Prohibition of discrimination on assignment, promotion, demotion and training
- (3) Prohibition of discrimination on fringe benefits
- (4) Prohibition of discrimination on change in job type and employment system
- (5) Prohibition of discrimination on encouragement to retire, mandatory retirement, dismissal and renewal of an employment contract

2 Prohibition of Indirect Discrimination

“Indirect discrimination” is when an employer takes measures which ①apply a criterion other than the person’s gender and

V 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）は、労働者が性別により差別されることなく、かつ、女性労働者にあっては、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するための法律で、次のような規定が設けられています。

1 性別を理由とする差別の禁止

事業主は次の(1)～(5)の事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません（均等法第5条、6条）。

- (1) 募集・採用における均等な機会の付与
- (2) 配置・昇進・降格・教育訓練に係る差別の禁止
- (3) 福利厚生に係る差別の禁止
- (4) 職種の変更・雇用形態の変更に係る差別の禁止
- (5) 退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新に係る差別の禁止

2 間接差別の禁止

間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②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

②place an employee belonging to one particular gender group at a considerable degree of disadvantage compared to a peer(s) of the other gender group ③ without a legitimate reason.

As the following (1)~(3) could be deemed discriminatory based on gender in effect, employers shall not take these measures unless they are especially crucial in conducting business. (Article 7, Equal Opportunity Act, Article 2, Ordinance of Enforcement of the Equal Opportunity Act)

- (1) Establishing requirements on height, weight or physical strength when recruiting or employing workers.
- (2) Establishing the requirement of accepting job transfers involving a move when recruiting or employing workers, promoting employees, and changing job type.
- (3) Establishing the requirement of job transfer experience for promoting employees.

3 Special Provisions of Measures Pertaining to Female Employees

It is not against the Equal Employment Opportunity Act for Men and Women when female employees are given favorable conditions in order to eliminate existing disparities between male and female employees (Article 8, Equal Opportunity Act) .

4 Prohibition of Disadvantageous Treatment for Reasons of Marriage, Pregnancy, Childbirth, etc.

An employer shall not stipulate marriage, pregnancy or childbirth as a reason for retirement, dismissal or mistreatment of a female employee (Article 9, Equal Opportunity Act).

を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずることをいいます。

次の(1)～(3)の措置については、実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあり、業務の遂行上特に必要である場合等合理的な理由が無い場合、事業主はこれを講じてはなりません(均等法第7条、均等法施行規則第2条)。

- (1) 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。
- (2) 労働者の募集、採用、昇進、職種変更に当たって、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) 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

3 女性のみに関する特例

雇用の場で男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために、女性に有利な取扱いをすることは均等法に違反しません(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

事業主は、女性労働者が婚姻・妊娠・出産したことを理由とする退職制度を設けたり、解雇その他の不利益な取扱いをしたりしてはなりません(均等法第9条)。

In addition, the employer must take the necessary administrative measures so that speech and conduct regarding a female employee's pregnancy or childbirth does not disturb said employee's workplace environment. (Article 11-2 Equal Opportunity Act).

5 Employment Management Measures Concerning Problems Caused by Sexual Harassment

There are two types in sexual harassment in the workplace. One is compensational sexual harassment and the other is environmental sexual harassment. Compensational sexual harassment is when an employee is inflicted disadvantageously in his/her working condition with response to sexual language and behavior of others in the workplace. Environmental sexual harassment is when that sexual language and behavior disturbs the environment of that workplace.

Employers shall establish necessary measures in terms of employment management in order to prevent sexual harassment, including sexual harassment against male employees, in a workplace (Article 11, Equal Opportunity Act).

6 Measures Concerning Health Care during Pregnancy and after Childbirth

Employers shall secure the necessary time off so that female workers they employ may receive the health guidance and medical examinations prescribed in the Maternal and Child Health Act. Moreover, employers shall take necessary measures, such as change of working hours and reduction of work, in order to enable the female workers they employ to comply with the directions they

また、事業主は妊娠、出産等に関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることがないように雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（均等法第 11 条の 3）。

5 セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置

セクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受ける「対価型セクシュアルハラスメント」と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害される「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントを含め、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（均等法第 11 条）。

6 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、母子保健法の規定による保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。また、保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更や、勤務の軽減等の必要な措置を講じなければなりません（均等法第 12 条、第 13 条）。

receive based on aforementioned health guidance and medical examinations (Articles 12 and 13, Equal Opportunity Act).

7 Insurance of Effectiveness

The Minister of Health, Labor and Welfare and the directors of Prefectural Labor Bureau, when they find it necessary with regard to the enforcement of the Equal Employment Opportunity Act for Men and Women, may request reports, or, give employers advice, guidance or recommendations. And if an employer has not complied with the law, they may make a public announcement of such violation.

Any employer who has not made a report required or who has made a false report shall be liable to an administrative fine of not more than ¥200,000 (Articles 29, 30 and 33, Equal Opportunity Act).

7 実効性の確保

厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、男女雇用機会均等法の施行に関して必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。勧告に従わない事業主については、企業名の公表をすることができます。

また、厚生労働大臣が報告を求めたにも関わらず、事業主が報告しない場合や虚偽の報告をした場合は、20万円以下の過料が科されます（均等法第29条、第30条、第33条）。