

労働法最前線

企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

就業での女性差別の事例

第92回

大学を卒業する女性黄さんは2014年6月、ある会社のコピーライティング企画職に応募した。黄さん自身は募集条件に合致していると考えたが、会社は何度も「男性限定の求人」であることを理由に、黄さんに面接のチャンスを与えなかった。黄さんは性別による差別を受けたとして、この会社を杭州市西湖区人民法院に訴えた。

本院は審理を行い、被告企業が提示した募集条件によると、女性も当該職位の業務を担うことが完全に可能であり、原告が主張する男性を採用する必要性の理由は法律に合致せず、その行為は原告黄さんの就業の平等の権利を侵害し、原告に対する就業差別であり、原告に一定の精神的損害を与えたことにより、被告は黄さんに精神的損害の慰謝料として2,000元を支払うことを命じた。

中国「労働法」、「婦女權益保護法」などの法律はいずれも、民族、種族、性別、宗教信仰の差異により労働者の就業を差別してはならないと明確に規定しています。女性は男性と平等の就業の権利を有し、国家规定により女性に不適切と定められる職種または職場を除き、求人を行う際に性別を理由として女性の採用を拒絶したり、女性の採用基準を引き上げてはならないとしています。

「就業促進法」はさらに、就業差別を受けた場合、労働者は人民法院に訴訟提起できると規定しています。ただし、現実には就業差別は一般的に存在しているものの、司法実務では本案のように求人段階での就業差別の事例は少ない状態です。その原因の一つとして、現在の法律では、性別差別により雇用企業はどのような行政責任または民事責任を負うのか明確には規定されていないことがあります。

また、雇用企業の実業差別は、往々にして募集広告の中に明確には示されておらず、中国法律は就業差別案件で、雇用企業側に举证責任を負わせる証明責任の転換が適用されないため、自身が差別を受けても立証が困難であり、訴訟過程で権利を維持することが難しいのです。

前述の事例は、浙江省の就業における性別差別の初めての判例であり、12年に北京市海淀区人民法院が審理した北京巨人教育科技(以下「巨人教育」)の性別差別案に続いて、全国で2つ目の求人段階での性別差別の判例です(巨人教育案は双方の和解により終結し、巨人教育は原告に3万元を支払い、就業差別専用資金の設立のために使用した)。

この2つの判例では、労働者に有利な審理結果が下り、労働司法実務で広範な影響力を持ちます。特に本

案では、人民法院は現行法律の枠組みの中で原則規定のみで、具体的な罰則のない状況で、創造的に民法通則および権利侵害責任法を援用し、被告の権利侵害を認め、かつ精神的損害に対する慰謝料の支払いを判決しました。

この点は、将来人民法院が就業での性別差別の訴訟案を処理する上で模範的な作用を果たします。また、より多くの労働者が本案に啓発されて、就業の差別を受けたと感じたとき、関係する雇用企業を法廷に告訴するようになると考えられます。

本判例は多くの雇用企業に警鐘を鳴らしたと言えます。募集条件の設定および従業員の選別は雇用企業の自主的な雇用の権利ですが、就業の差別という法的リスクを避けるため、雇用企業は採用管理の過程で以下に注意すべきです。

1. 合理的に職場を設置し、職場の職責と要求を明確にする。

2. 求人広告を出すとき、合理的に募集条件を確定し、「男性限定」または、その他差別的な性別限定基準にかかることを避ける。職場の必要による特定の募集条件を設ける必要がある場合、「優先」、「優秀者採用」などの文言を使い、リスクを下げる。

3. 面接、最終選考および求職者の問合せに答えるとき、できる限り総合的な評価基準を用い、差別的な表現を避ける。

< 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱誉鳴、許文実

世澤法律事務所は北京に本部を持ち、上海・広州・香港・東京に拠点を展開。世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で、中国国内外のお客様にワンストップの法律サービスを提供しており、主な業務分野は、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: www.broadbright.com

E-mail: broadbright@broadbright.com

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室

Tel: 021-5386-1618, 021-5386-1109 (日本語専用)