

2025-5 税務・労務・法務情報

DOLE Department Order

2025-251 女性従業員の差別禁止について

女性に対する雇用上の差別禁止を強化するために制定されたものです。

(差別行為と認定される事例)

1. 女性に対して男性よりも低い報酬を支払う行為（ただし、職務内容の違い、勤務年数、勤務地など性別以外の客観的要因による場合は除く）。
2. 昇進・解雇・研修・奨学金などにおいて男性を優遇する行為。

(苦情の申し立て及び管轄)

原則 : 差別行為に基づく、金銭請求を伴う申立てを含む苦情は労働仲裁官
(Labor Arbiter)が管轄

例外 : 以下の場合には例外とする

- (a) 苦情が労働協約の解釈または実施、あるいは会社の人事方針の執行に起因する場合は、労働法第224条(c)および第274条(改正後)に基づき、自主的仲裁人またはその合議体が管轄する。
- (b) 当事者が差別行為を労働法第275条(改正後)に基づいて自主的仲裁人またはその合議体に付託した場合。
- (c) 差別行為が、労働法第278条(g)(改正後)に基づく労働雇用大臣または国家労使関係委員会の強制仲裁権限に包含される場合。
- (d) 差別行為が、労働法第128条(b)(改正後)に基づいて労働雇用大臣 または正式に認可された代表者の査察権限の行使によって立証され、かつ、その事実が査察過程において考慮された文書による証拠によって裏付けられている場合。

(刑事責任とその他の請求)

- *意図的な差別行為には、労働法第303条および304条に基づき刑事罰が科される。
- *刑事訴追とは別に、損害賠償等の民事請求も可能であり、両者は独立して進行可能。

ジャパンデスク 清水 麻利

(英語・タガログ語⇄日本語翻訳業務担当)