

# 1 Khái quát về Luật bình đẳng cơ hội tuyển dụng nam nữ

## 1 Cấm phân biệt đối xử vì lý do giới tính trong toàn bộ quản lý tuyển dụng nói chung (Điều 5, Điều 6 của Luật)

Chủ doanh nghiệp bị cấm phân biệt đối xử người lao động nam nữ vì lý do giới tính khi tìm người/tuyển dụng, bố trí (bao gồm bố trí công việc và cho quyền hạn)/thăng tiến/giáng chức/đào tạo huấn luyện, phúc lợi xã hội trong phạm vi nhất định (※), thay đổi chức vụ/hình thức tuyển dụng, khuyến nghị thôi việc/về hưu/sa thải/gia hạn hợp đồng lao động.

(※) Phạm vi cụ thể của phúc lợi xã hội là 5 nội dung sau đây:

- ① Cho mượn tiền lương nhà ở
- ② Cho mượn tiền vốn sinh hoạt, cho mượn tiền vốn giáo dục và những tiền vốn khác được thực hiện để thúc đẩy phúc lợi cho người lao động
- ③ Trợ cấp tiền để thực hiện định kỳ nhằm thúc đẩy phúc lợi cho người lao động
- ④ Trợ cấp tiền để thực hiện nhằm hình thành vốn cho người lao động
- ⑤ Cho mượn nhà ở

<Ví dụ phân biệt đối xử bị cấm>

● **Việc loại trừ nam hay nữ ra khỏi đối tượng khi tìm người hoặc tuyển dụng.**

Ví dụ: Việc tìm người chỉ giới hạn nam giới cho việc bán hàng, nữ giới cho việc văn phòng.

Việc khi tuyển dụng nhân viên thì tuyển nam giới làm nhân viên chính thức, nữ giới làm nhân viên bán thời gian.

● **Việc loại trừ nam hay nữ ra khỏi đối tượng khi bố trí vào chức vụ nhất định.**

Ví dụ: Việc cho nam giới làm công việc bên ngoài, cho nữ giới làm công việc ngồi trong công ty.

Việc chủ doanh nghiệp nơi phái cử đi chỉ chọn nhân viên phái cử đối tượng là nam hay nữ.

● **Việc loại trừ nam hay nữ ra khỏi đối tượng khi thay đổi nội dung công việc.**

Ví dụ: Việc loại trừ chỉ mình nữ giới vì lý do kết hôn, khi thay đổi nội dung công việc.

● **Việc đưa ra điều kiện khác nhau cho nam nữ khi thăng tiến đến chức vụ nhất định.**

Ví dụ: Việc giới hạn chỉ nữ giới vì lý do đã đến tuổi nhất định mà chỉ được thăng tiến đến chức vụ nhất định.

● **Việc đưa ra điều kiện khác nhau cho nam nữ khi thực hiện biện pháp phúc lợi xã hội.**

Ví dụ: Việc loại trừ chỉ riêng nữ giới ra khỏi đối tượng cho mượn nhà ở vì lý do kết hôn.

● **Việc sử dụng nam nữ một cách khác nhau khi thay đổi hình thức tuyển dụng.**

Ví dụ: Việc cưỡng ép chỉ mình nữ giới thay đổi từ nhân viên chính thức sang bán thời gian, khi hợp lý hóa kinh doanh.

● **Việc ưu tiên chỉ mình nam hay nữ khi khuyến nghị thôi việc.**

Ví dụ: Việc khuyến nghị thôi việc ưu tiên nữ giới hơn nam giới.

## 2 3 trường hợp bị cấm về phân biệt đối xử gián tiếp (Điều 7 của Luật)

Phân biệt đối xử gián tiếp là nói đến “việc thực hiện không có lý do hợp lý những việc mang lại bất lợi khá nhiều cho nhân viên một bên giới tính so với nhân viên giới tính khác, trong điều kiện lý do ngoài giới tính”. 3 trường hợp dưới đây được quy định trong Điều lệnh của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi, bị cấm vì phân biệt đối xử gián tiếp, nếu không có lý do hợp lý.

- ① Việc lấy điều kiện chiều cao, cân nặng hoặc thể lực của người lao động khi tìm người hay tuyển dụng người lao động.
- ② Việc lấy điều kiện là việc có thể đáp ứng chuyển công tác theo chuyển nơi ở, khi tìm người, tuyển dụng, thăng tiến, thay đổi công việc của người lao động.
- ③ Việc lấy điều kiện là việc có kinh nghiệm chuyển công tác, khi người lao động thăng tiến.

### 3 Có trường hợp có thể công nhận ưu đãi nữ giới khi đặc biệt (Điều 8 của Luật)

Để khắc phục phân biệt đối xử giữa nam và nữ thực tế xảy ra tại nơi làm việc và để đảm bảo thực chất cơ hội/đãi ngộ bình đẳng nam nữ, thì biện pháp mà chủ doanh nghiệp chỉ áp dụng cho nữ giới hoặc đối xử có lợi cho nữ giới (Hành động tích cực) thì không vi phạm pháp luật.

※Về sự chênh lệch giữa nam và nữ xảy ra thực tế, so với người lao động nam giới, tỷ lệ lao động nữ giới trong tìm người/tuyển dụng, bố trí công việc, thăng tiến chức vụ trong một bộ phận quản lý tuyển dụng mà thấp hơn 40%, thì được đánh giá là có sự chênh lệch.

※Khi thực hiện các biện pháp chỉ nhằm mục tiêu vào nữ giới hoặc đối xử có lợi cho nữ giới, cần phải có mục đích cải thiện tình hình gây ra bởi các thông lệ trước nay và ý thức chia sẻ vai trò nam và nữ cố định.

Thêm vào đó, ngay cả khi tỷ lệ lao động nữ giới thực sự dưới 40%, mà chỉ đơn thuần là thực hiện biện pháp với ý muốn ưu tiên, muốn đối xử có lợi nữ giới là vi phạm pháp luật.

### 4 Cấm những việc như đối xử bất lợi với nữ tính với lí do kết hôn, mang thai, sinh con v.v (Điều 9 của Luật)

Những hành vi dưới đây của chủ doanh nghiệp bị cấm:

- ① Việc quy định trước việc thôi việc trong trường hợp người lao động nữ giới kết hôn, mang thai, sinh con.
- ② Việc sa thải người lao động nữ giới với lí do kết hôn.
- ③ Việc đối xử bất lợi đối với người lao động nữ giới với lí do là việc được quy định trong Điều lệnh của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi.

Bên cạnh đó, sa thải trong 1 năm sau sinh con/đang mang thai, nếu như chủ doanh nghiệp không chứng minh việc không phải lí do là mang thai v.v, thì sẽ bị coi là vô hiệu.

※Việc đối xử bất lợi với lí do ví dụ như nghỉ làm nuôi con v.v, bị cấm theo Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà

#### Ví dụ như với những lí do như thế này

- Mang thai, sinh con
- Nghỉ việc để khám thai
- Nghỉ việc vì ốm nghén hay nguy cơ sảy thai
- Lấy ngày nghỉ làm trước sinh con/sau sinh con
- Lấy ngày nghỉ nuôi con, chăm sóc người nhà v.v



#### Bị đối xử như thế này là vi phạm Pháp luật

- Bị sa thải
- Bị không gia hạn hợp đồng
- Bị cưỡng ép thành nhân viên bán thời gian
- Bị giảm lương
- Bị thay đổi bố trí mà thông thường là không tương v.v

### 5 Cần có đối sách cho quấy rối tình dục, quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con v.v (Điều 11, Khoản 2 Điều 11 của Luật)

Chủ doanh nghiệp phải có những đối sách cần thiết trong quản lý tuyển dụng, ví dụ như thiết lập quày tư vấn, nhằm phòng chống quấy rối tình dục ở nơi làm việc, quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con v.v.

※Biện pháp phòng chống liên quan đến nghỉ làm nuôi con được quy định trong Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà.

※**Nghiêm cấm hành vi đối xử bất lợi do đã trao đổi với quày tư vấn.**

### **Ví dụ quấy rối tình dục**

- Trong xe đi công tác, cấp trên đã sờ vào eo hay ngực của người nữ cấp dưới, nhưng do bị chống đối nên đã chuyển đổi bố trí người cấp dưới đó một cách bất lợi.
- Trong văn phòng, giám đốc thường ngày hay phát ngôn công khai các chủ đề tình dục đối với nhân viên, nhưng do bị kháng nghị nên đã sa thải nhân viên đó.
- Những nơi như hành lang hay trong thang máy của nơi làm việc, cấp trên thường hay sờ vào eo v.v của người nữ cấp dưới, cho nên cấp dưới cảm thấy đau khổ và mất đi ý muốn làm việc.
- Đồng nghiệp đã đồn đại những nội dung tình dục trong công ty hay cho đối tác v.v, cho nên không tập trung làm việc được.

### **Ví dụ quấy rối liên quan về mang thai, sinh con v.v**

- Vì lí do được miễn công việc làm đứng do mang thai mà bị đồng nghiệp cô lập là “chỉ mình cô ngồi làm việc thật là khôn lỏi!”, cho nên không thể tập trung làm việc được.
- Bị đàn anh chị nhiều lần nói là “mặc dù mới vừa vào làm mà lại lấy ngày nghỉ làm sinh con, nuôi con, thật trơ trên”, và giảm bớt ý muốn làm việc.

## **6 Cần phải thực hiện biện pháp liên quan đến quản lí sức khỏe khi đang mang thai, sau sinh con (quản lí sức khỏe thai sản) (Điều 12, Điều 13 của Luật)**

Chủ doanh nghiệp phải đảm bảo thời gian cần thiết cho người lao động nữ giới đang mang thai, sau sinh con nhận chỉ đạo y tế, khám sức khỏe (Điều 12 của Luật), phải thực hiện các biện pháp cần thiết để có thể tuân theo nội dung chỉ đạo của bác sĩ v.v (Điều 13 của Luật)

### **<Biện pháp cần thiết để quản lí sức khỏe thai sản cho người lao động nữ giới>**

- Phải làm sao để đảm bảo được thời gian cần thiết để người lao động nữ giới nhận chỉ đạo y tế hoặc kiểm tra sức khỏe định kỳ dành cho thai sản phụ, với tần suất dưới đây:

<b>【Khi đang mang thai】</b> Cho đến mang thai 23 tuần	4 tuần 1 lần
Từ mang thai 24 tuần đến mang thai 35 tuần	2 tuần 1 lần
Từ mang thai 36 tuần cho đến khi sinh con	1 tuần 1 lần

※Tuy nhiên, khi bác sĩ hay người đỡ đẻ (dưới đây gọi là “bác sĩ v.v”) có chỉ thị khác, thì phải làm sao để đảm bảo được thời gian cần thiết theo như chỉ thị đó.

### **【Sau sinh con (trong 1 năm sau sinh con)】**

Khi bác sĩ v.v có chỉ thị nhận chỉ đạo y tế hoặc khám sức khỏe, thì phải làm sao để đảm bảo được thời gian cần thiết theo chỉ thị đó.

- Khi người lao động nữ giới mang thai và sau sinh con nhận được chỉ đạo y tế hoặc kiểm tra sức khỏe, và nhận được chỉ đạo từ bác sĩ v.v., thì để có thể tuân theo chỉ đạo đó, chủ doanh nghiệp phải thực hiện biện pháp cần thiết ví dụ như thay đổi giờ làm việc hay giảm thiểu công việc được nêu ra như ghi dưới đây:
  - Nói lỏng thời gian đi lại đến công ty khi đang mang thai (đi làm tránh giờ, rút ngắn thời gian làm việc, thay đổi phương tiện giao thông, lối đi làm v.v)
  - Biện pháp liên quan đến nghỉ giải lao trong khi mang thai (kéo dài thời gian nghỉ giải lao, tăng thêm số lần nghỉ giải lao, thay đổi khung thời gian nghỉ giải lao v.v)
  - Biện pháp đối ứng bệnh trạng v.v trong lúc mang thai hoặc sau sinh con (hạn chế công việc, rút ngắn thời gian làm việc, nghỉ làm v.v)

※Kể cả khi không có chỉ đạo của bác sĩ v.v, hay khi không rõ, cũng cần có những đối ứng phù hợp, ví dụ như thông qua người lao động nữ giới liên lạc với bác sĩ phụ trách chính hay nhân viên y tế ngành và yêu cầu đưa ra kết luận v.v.

Trong trường hợp thực hiện phái cử người lao động thì ở nơi phái cử đến cũng lại được áp dụng quy định về cấm đối xử bất lợi với nữ giới với lí do mang thai, sinh con v.v (Điều 9 của Luật), đối sách với quấy rối tình dục (Điều 11 của Luật), đối sách quấy rối liên quan đến mang thai, sinh con v.v (Khoản 2 Điều 11 của Luật) hay quản lý sức khỏe thai sản (Điều 12, Điều 13 của Luật) mà đã được Pháp luật quy định.

※Việc cấm đối xử bất lợi với lí do đưa đơn xin, lấy ngày nghỉ v.v nghỉ làm nuôi con trong Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà (Điều 10, Điều 16, Khoản 4 Điều 16, Khoản 7 Điều 16, Khoản 10 Điều 16, Khoản 2 Điều 18, Khoản 2 Điều 20, Khoản 2 Điều 23) cũng được áp dụng cả ở nơi phái cử đi.

## Thông tin liên lạc Ban (Phòng) môi trường, bình đẳng tuyển dụng Sở lao động các

※ Tư vấn qua điện thoại chỉ hỗ trợ bằng tiếng Nhật.

※ Nếu bạn đến trực tiếp địa điểm tư vấn, chúng tôi có thể hỗ trợ tư vấn thông qua phiên dịch.

Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6269	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Thời gian tiếp nhận 8:30 ~ 17:15 (trừ thứ 7, chủ nhật, ngày lễ, nghỉ tết)