

男女雇用機会均等法が変わりました

平成19年4月1日スタート

職場で働く人が性別により差別されることなく、また、女性が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、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」）がスタートしました

《改正のポイント》

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

① 男性に対する差別も禁止されました

女性に対する差別禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も男女雇用機会均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになりました

② 禁止される差別が追加、明確化されました

I 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されました

II 配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限の付与や業務配分に差がある場合異なる配置となり、性別を理由とした差別は禁止されました

③ 間接差別が禁止されました

外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件（※1）については業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合には間接差別として禁止されました

※1 省令では次のように定められています

I 募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること

II コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、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

例えば、支店や支社がない場合や、支店や支社があっても転勤の実態がほとんどない場合などは、合理的な理由とはいえません

III 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

2 妊娠・ 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

① 妊娠・ 出産・ 産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由

（※2）による解雇その他不利益取扱い（※3）も禁止されました

※2 追加された不利益取扱いの理由

- ・ 均等法の母性健康管理措置を受けたこと
- ・ 労働基準法の母性保護措置を受けたこと
- ・ 妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと 等

※3 何が不利益取扱いに当たるか

- ・ 解雇、雇止め
- ・ 退職、契約内容変更の強要（パートへの変更）

- ・ 降格
- ・ 減給、賞与等の不利益な算定
- ・ 不利益な配置の変更
- 等

② 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産後休業を取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となりました

3 セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた雇用管理上必要な措置（※4）を講じることが義務となりました

対策が講じられず是正指導にも応じない場合は、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになりました

※ 4 講ずべき具体的な措置の内容

- ・ セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・ 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ・ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ・ 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 事実確認ができた場合には、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ・ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

4 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又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するための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講じることが義務ですが、こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになりました。

5 ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができるようになりました。

6 過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど男女雇用機会均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます。