

# 改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く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の整備のために～

## 改正のポイント

### 性別による差別禁止の範囲の拡大

#### ●男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など紛争の解決援助が利用できるようになります。

例えば……

・募集又は採用に当たり、その対象から男女のいずれかを排除していると認められる例

一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること

#### ●禁止される差別が追加、明確化されます

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す。

また、配置に**業務の配分や権限の付与が含まれる**ことを明確化しました。

例えば……

・業務の配分に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること

・権限の付与に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと

・降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしていると認められる例

営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること

## 母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（時差通勤、勤務時間の短縮等）を講ずることが義務となっています。

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、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

## 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ます。

## 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。

## 労働基準法

### 女性の坑内労働

女性の坑内労働について、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物(以下「鉱物等」という。)の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

- ☆ 改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ
- ☆ 職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは…

### ✿ お気軽にお近くの労働局雇用均等室へ ✿

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京都	03-3818-8408	滋賀県	077-523-1190	香川県	087-831-3762
青森県	017-734-4211	神奈川県	045-211-7380	京都府	075-241-0504	愛媛県	089-935-5222
岩手県	019-604-3010	新潟県	025-234-5928	大阪府	06-6941-8940	高知県	088-885-6041
宮城県	022-299-8844	富山県	076-432-2740	兵庫県	078-367-0820	福岡県	092-411-4894
秋田県	018-862-6684	石川県	076-265-4429	奈良県	0742-32-0210	佐賀県	0952-32-7218
山形県	023-624-8228	福井県	0776-22-3947	和歌山県	073-421-6157	長崎県	095-801-0050
福島県	024-536-4609	山梨県	055-225-2859	鳥取県	0857-29-1709	熊本県	096-352-3865
茨城県	029-224-6288	長野県	026-227-0125	島根県	0852-31-1161	大分県	097-532-4025
栃木県	028-633-2795	岐阜県	058-263-1220	岡山県	086-224-7639	宮崎県	0985-38-8827
群馬県	027-210-5009	静岡県	054-252-5310	広島県	082-221-9247	鹿児島県	099-222-8446
埼玉県	048-600-6210	愛知県	052-219-5509	山口県	083-995-0390	沖縄県	098-868-4380
千葉県	043-221-2307	三重県	059-226-2318	徳島県	088-652-2718		

## ● 間接差別が禁止されます

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

均等法制定以降、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、明らかな差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、女性が満たしにくい要件を課すなど、差別事案が複雑化する中で、形を変えた差別への対応が課題となっています。

こうしたことから、**省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止**することとしました。

### 【合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置】

- ・ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・ コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、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
- ・ 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

・ 合理的な理由がないと認められる例

例えば……

- ・ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集又は採用の要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であると認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であると認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

(注) 業務遂行に必要等合理的な理由がある場合に身長・体重要件や転勤要件等を課せなくなるわけではありません。

なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

## 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

### ● 妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

### 【省令で定められている理由】

- ・ 均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
  - ・ 労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
  - ・ 妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと
- など

・ 不利益取扱いの例

例えば……

- ・ 賃金について、妊娠・出産等に係る不就業期間分を超えて不支給とすること
- ・ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や労働能率の低下について不利に取り扱うこと
- ・ 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと

### ● 妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります

## セクシュアルハラスメント対策

### ● 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の9つの措置を講じなければなりません。

### 【事業主が講ずべき措置】

- ・ 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
- ・ 相談の申出があった場合、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

・ 対策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ります。

・ 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます。