

# 改正男女雇用機会均等法のあらまし

レバー・スタンダード研究所

2007.4.1

## 1 均等法の改正経緯

成立改正経緯	施行日	法律の制定及び改正ポイント
均等法成立	S61.4.1	(1) 募集・採用、配置・昇進について女性を男性と均等に扱う努力義務 (2) 教育訓練、福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性であることを理由とした差別禁止
H9 改正	H11.4.1	(1) 女性に対する差別の努力義務規定が、禁止規定に (2) ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメントに係る規定の創設 (3) 母性健康管理措置の義務規定化（※この部分はH10.4.1 施行）
H18 改正	H19.4.1	(1) 性差別禁止の範囲の拡大 (2) 間接差別規定の導入 (3) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止 (4) セクシュアルハラスメント対策の強化 (5) 母性健康管理措置に係る企業名公表等の措置 (6) ポジティブ・アクションに関し国が事業主に対して行う援助内容の追加 (7) 男女雇用機会均等法の実効性の確保（調停、企業名公表制度の対象範囲の拡大、過料の創設）

## 2 平成 18 年改正

### (1) 性差別禁止の範囲の拡大

- ・女性差別禁止から性差別禁止へ
- ・禁止差別の追加＝降格、職種変更、雇用形態の変更（例/パートへ）、退職勧奨、雇止めを追加。従来からの禁止対象＝①「教育訓練、福利厚生、定年、解雇」(S60)②「募集・採用、配置・昇進」(H9)、なお、配置には業務の配分・権限の付与が含まれることを明確化した。

(参照)-性差別指針

(1) 募集・採用	対象から男女のいずれかを排除すること等の5項目
(2) 配置・昇進・降格・教育訓練	対象から男女のいずれかを排除すること等の7項目
(3) 福利厚生	住宅資金の貸し付け等の5項目
(4) 職種・雇用形態の変更	対象から男女のいずれかを排除すること等の5項目
(5) 退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新	その対象を男女のいずれかのみとすること等の4項目
(6) 違反にならない場合	ポジティブ・アクションに該当する場合や合理的理由がある場合は法違反としない。

### (2) 間接差別規定の導入

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(この判断指針が示された)ときに講ずることをいうが、平成 18 年改正では、次の 3 つの措置を合理的理由がない間接差別として禁止することとした。

①募集採用にあたって身長・体重・体力を要件とすること、②総合職の募集採用にあたって転居転勤を要件とすること、③昇進にあたって転勤経験を要件とすること（均等則第 2 条）

### (3) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

現行 妊娠・出産・産休を理由とする解雇の禁止  
平成 18 年改正 解雇以外の不利益取扱いも禁止

具体的には、「妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等」を理由とする「解雇、その他不利益取扱い」を禁止したもの。なお、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効とされます。

#### 禁止された11の不利益取扱い(解雇を含む)-性差別指針

- ① 解雇すること
  - ② 期間雇用者について契約の更新をしないこと
  - ③ あらかじめ契約更新回数の上限が明示されている場合に、更新回数を引き下げる
  - ④ 退職を強要すること、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること
  - ⑤ 降格させること
  - ⑥ 就業環境を害すること（例；業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為）
  - ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること（例；医師の指導に基づく休業措置期間を超えた休業を労働者に強要すること）
  - ⑧ 減給し、又は賞与等において不利益な算定を行うこと（例；疾病等の場合と比較して不利に取り扱うこと）
  - ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと（例；疾病等の場合と比較して不利に取り扱うこと）
  - ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと（例；通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務、就業場所の変更を行うことにより相当程度経済的・精神的不利益を生じさせること。産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと）
  - ⑪ 派遣先が当該派遣労働者の労働者派遣の役務の提供を拒むこと（例；派遣契約に定められた役務提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣労働者の交代を求めること）
- (注) ⑪の派遣先適用は新規。この結果、派遣先に適用される均等法条項は、従来からの「セクシュアルハラスメント対策の措置」、「妊娠中・出産後の健康管理に関する措置」と合わせて3条項となる。

#### (4) セクシュアルハラスメント対策の強化

現行 対象=女性、雇用管理上必要な配慮を事業主に義務付け。

平成18年改正 男性も対象に(対象=男女)、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け。企業名の公表、調停など紛争解決援助制度の対象とする。

#### セクシュアルハラスメントに関するチェック項目(性差別指針が示す具体的措置内容)

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 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。
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑧ 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。
- ⑨ 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。

#### (5) 母性健康管理措置に係る企業名公表等の措置

現行=事業主に妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を義務づけているが、平成18年改正において、是正指導に従わない場合の企業名の公表及び調停など紛争解決援助制度の対象とする措置を講じたもの。

#### (6) ポジティブ・アクションに関し国が事業主に対して行う援助内容を追加

#### (7) 男女雇用機会均等法の実効性の確保

調停、企業名公表制度の対象範囲の拡大(前記)及び過料「報告に応じない又は虚偽の報告に対して過料20万円以下」の創設