

21世紀型企业への転換を図る

見落とされがちな労働関係法規①

改正・男女雇用機会均等法

「配慮」から「義務」へ！

2007年4月1日から改正男女雇用機会均等法が施行され、セクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）対策の更なる強化を含め、企業に新たな義務が課せられました。男女雇用機会均等法（以下、均等法）は1986年に施行され、女性労働者の福祉向上のための法律としてスタートしたものです。その後、1997年の改正により、社員の募集、採用、配置、昇進を含む全面的な女性差別の禁止、セクハラ規定の整備などが行われました。さらに今回の改正では、「**男女双方に対する性差別を禁止**」について規定するなど、以前にも増して労働者がその性別により差別されることなく、その能力を十分発揮できる雇用環境が整備されることを目標としています。

◆ 均等法改正の主な項目 ◆

- 1 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。
- 2 **間接差別（省令に定める）を禁止しています。（新設）**
- 3 妊娠・出産・産休取得を理由とする不利益取扱いを禁止しています。
- 4 事業主は、職場におけるセクハラ防止のために、
 - ① 職場におけるセクハラを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発
 - ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置について、必要な措置を講じなければなりません。
- 5 事業主は妊娠中及び出産後の女性労働者に対し、母子保健法に定める健康診査等を受けるための通院、休暇や、医師からの指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。
- 6 労働者と事業主との間で男女均等取扱い等に関する紛争が生じた場合には、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び機会均等調停会議の調停により、その迅速かつ円満な解決の援助を図ることができるようになりました。



具体的に何がマスイの...！？



1. 性別による差別禁止の範囲拡大

(1) 男性に対する差別も禁止

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個別紛争の解決援助が利用できるようになります。

×事例

例えば、男性社員に向かって「男のくせに根性がない」と言ったり、社員旅行で男性社員にいわゆる「裸踊り」を強要したりすることも、均等法上問題となる行為となります。

CHECK!

2. 間接差別の禁止（新設）

性別以外の事由を要件とする措置でも、省令で定める措置については、「業務遂行上必要」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**されます。

省令で定める項目については次の通りです。

(1) 募集・採用にあたり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること

禁止！

×事例①

荷物の運搬等の業務で、実際は機械がほとんど運搬するため、必要以上の体力等は不要であるのに対し、募集要項に、「30kg～40kg程度の荷物を運搬できること」などと明記すること。

×事例②

実際の業務は簡易な受付、入出者チェックであるのに対し、募集要項に「身長 180cm 前後」などと明記すること。

(2) 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

禁止！

×事例

全国規模の営業所等へ配属するに当たり、実際は本人の希望を聞いたうえで、転勤を行っているのに対し、募集要項に「転勤に応じること」などと、拒否できないような表現で明記すること。

(3) 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

禁止！

×事例

本社課長に昇進させるに当たり、特に全国いずれかの店舗において、店長、支店長経験を有する必要がないのに対し、経験の有無を問うこと。

会社のイメージダウンに繋がる可能性も！

職場でのセクハラ対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクハラも含めた対策を講じることが義務となります。

また、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な措置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、「企業名公表」の対象となり、会社のイメージダウンに繋がる可能性もあります！

この規定は派遣先事業主にも適用されます！

事業主の講ずべき措置とは??

では、会社としてどのようなことに取り組まなければならないのでしょうか。抜粋となりますが、まずは次のポイントについて、現状を調査し、必要な措置を講じることが第一歩です。

①就業規則の見直し

セクハラ行為者に対する、具体的な対処方法を明確にしていますか？

②均等法についての研修会等の実施

セクハラがあってはならないことを周知徹底するために、セクハラ研修会などを定期的に行ってみてはいかがでしょうか？

③社内組織・体制の見直し

「相談窓口」がありますか？未然にトラブルを防ぐためにも、気軽に相談できるような窓口を設けることが必要です。なお、相談窓口の運用については、プライバシーの保護に十分に気をつける必要があります。

④時間外労働の削減

母性健康管理面だけでなく、社員全員の健康も一緒に考えるようにしましょう。労働時間をしっかり管理し、併せてコスト削減に取り組みましょう。

⑤機会均等推進責任者の選任

「ポジティブ・アクション*」を推進するために、機会均等推進責任者を選任し、「女性の管理職への登用」などを検討されてはいかがでしょうか？

*ポジティブ・アクションとは

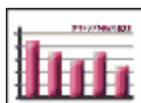
固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組です



注目！

【～過料の新設～】

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。



まず、その「決断」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

