4月1日から 男女雇用機会均等法が変わります

労働者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、その能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備するため、「男女雇用機会均等法および労働基準法」の一部が改正され、4月1日から施行されます。改正のポイントをお知らせしますので、会社を経営をしている方は、改正法に沿った雇用管理がなされるよう、今一度点検をお願いします。

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

「女性に対する差別の禁止」から「男女双方に対する差別の禁止」に拡大されます。

これに伴い、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。

②禁止される差別が追加・明確化

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

●配置については、同じ役職や部門への配置であっても、権限や業務分担に差がある場合は異なった配置となり、性別を理由とした差別が禁止されます。

③間接差別の禁止

外見上は性中立的な要件でも、省令で定める一定の要件については、業務遂行上の必要な合理性がない場合には間接差別として禁止されます。

※省令では次のように定められています。

・募集・採用に当たり、労働者の身長、体重また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

・昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

▲合橋保育園で働く男性保育士。性別を問わず新たな分野で活躍する機会が増えている

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、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止

追加された不利益の理由は、次のように定められています。

・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

・妊娠または出産に起因する能率の低下、または労働不能が生じたこと　など

何が不利益取扱いに当たるかについては、指針で次のように例示されています。

・解雇、雇止め

・減給、賞与等の不利益な算定

・退職、契約内容変更の強要

・不利益な配置の変更

・降格　など

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・産前産後休業の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

セクシュアルハラスメント対策

改正後は、男性に対するセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ等）も含めた対策を講ずることが義務になります。

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るとともに、紛争が生じた場合、男女労働者とも調停など個別紛争解決援助の申出ができるようになります。

母性健康管理

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ができるようになります。

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み）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、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、また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 女性の坑内労働の規制緩和

女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます。

《問合せ》
兵庫労働局雇用均等室
☎078-367-0820