

男女雇用機会均等法及び労働基準法一部改正の概要

項目	現 行 法	改 正 法
性差別禁止の範囲拡大	<p>女性に対する差別的取扱い禁止。</p> <p>以下の事項に係わる差別を禁止</p> <p>①募集・採用</p> <p>②配置・昇進・教育訓練</p> <p>③福利厚生</p> <p>④定年・解雇</p>	<p><u>男女双方に対する差別的取扱いを禁止。</u></p> <p>⑤～⑨を差別禁止の対象に追加</p> <p>①募集・採用</p> <p>②配置・昇進・教育訓練</p> <p>③福利厚生</p> <p>④定年・解雇</p> <p>⑤降格</p> <p>⑥職種・雇用形態の変更</p> <p>⑦退職勧奨</p> <p>⑧労働契約の更新(雇止め)</p> <p>⑨配置において業務の配分・権限の付与が含まれることを明確化した。</p>
間接差別の禁止		<p>厚生労働省令で列挙された①～③について、業務遂行上の必要など合理的な理由がある場合を除き、間接差別として禁止する。</p> <p>①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。</p> <p>②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集・採用にあたって、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。</p> <p>③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。</p>
妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止	<p>妊娠・出産等を理由とする解雇の禁止</p>	<p>1. 解雇以外の不利益取扱いも禁止</p> <p><指針で示された不利益取扱い></p> <p>①賃金について、妊娠・出産等に係わる不労分を超えて不支給とすること。</p> <p>②賞与又は退職金の支給額算定にあたり、不労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合、同じ期間休業した疾病等や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益に取り扱うこと。</p> <p>③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、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。</p> <p>2. ①～③を理由とする解雇・その他の不利益取扱いも禁止</p> <p>①均等法の母性健康管理措置を請求もしくは受けたこと</p> <p>②労働基準法の母性保護措置を請求もしくは受けたこと</p> <p>③妊娠・出産に起因する能率低下または労働不能が生じたこと。</p> <p>3. 妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、妊娠等が理由ではないことを事業主が証明しない限り無効。</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">セクシュアルハラスメント対策</p>	<p>職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする</u> 2. セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ <指針で示された措置> <ol style="list-style-type: none"> 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窓口相談者は、内容や状況に応じ適切に対処できるようにすること。また、広く相談に応じること。 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保護すること。 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り扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。 3. 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加。 4. 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">母性健康管理</p>	<p>事業主に妊娠中・出産後の健康管理に関する措置を義務付け。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加。 2. 事業主と女性労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ポジティブアクション</p>	<p>事業主がポジティブアクションを 取り組む際に、国が相談その他の援助を実施</p> <ol style="list-style-type: none"> ①雇用に関する状況の分析 ②男女の金網機会及び待遇の確保の 支障となっている事情を改善する に当たって必要となる措置に関する計画の作成 ③措置の実施 ④必要な体制の整備 	<p>国が事業主に対して行う援助の内容（左記①～④）に以下を追加</p> <p>事業主がポジティブアクションの取組状況を外部に開示する際に、国が援助を実施（ポジティブアクションに関するポータルサイトを設け、個別企業から寄せられた取り組み状況を紹介すること等を予定）</p>

<労働基準法>

項目	現 行 法	改 正 法
女性 の 坑 内 労 働	原則 18 歳以上の女性は、坑内労働禁止 例外 医師・看護師の業務 新聞、出版業・放送番組の取材 高度の科学知識を必要とする自然科学に関する研究業務	女性技術者が行う管理・監督業務について、坑内労働が行えるよう規制を緩和。 (妊産婦・作業員の業務は坑内労働禁止の対象となる)