



平成 19 年 4 月 1 日スタート

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を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

男女雇用機会均等法改正のポイント

1. 性別による差別禁止の範囲拡大

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拡大されます。男性も均等法に基づき調停など個別紛争の解決援助を利用できます。

禁止される差別が追加、明確化されます

- ・募集・採用、配置・昇進から定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更など雇用形態変更、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。
- ・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配分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は禁止になります。

間接差別が禁止になります

省令は今後定められますが、以下の内容が想定されます

- ・募集・採用にあたり一定の身長、体重、体力を要件とすること。
- ・コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用に、転勤を要件とすること。
- ・昇進にあたり転勤経験を要件とすること。

2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産休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・その他不利益扱いも禁止されます。

省令は今後定められますが、労基法の母性保護措置、退職勧奨、雇止め等

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・産休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、解雇は無効となります。

< ウラ面に続く >



3. セクシュアル・ハラスメント対策

職場でのセクシュアル・ハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含めた対策を講じ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は企業名公表の対象となります。紛争が生じた場合、男女とも個別紛争解決の援助の申し出ができます。

(派遣先事業主にも適用されます)

4. 母性健康管理措置

事業主は、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、妊産婦がこれらの指導又は指導事項を守ることができるようにするための措置(時差通勤、休憩回数増加、勤務時間の短縮、休業等)を講じることが義務となります。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合は企業名公表の対象となります。

紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申し出ができます。

5. 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り組み)に取り組む事業主が実施状況を公開するにあたり、国の援助を受けることができます。

6. 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関わらず、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。(義務違反に対する罰則)

改正均等法に基づく省令・指針は今後定められます。

改正均等法の問い合わせは 北海道労働局雇用均等室へ 011-709-2715

お知らせ

子育て支援講演会 「(仮題)子育てしながら街に出よう」

講師 「NPO せたがや子育てネット」代表 松田妙子氏

日時 10月20日(金) 午前10時~12時

場所 釧路市交流プラザさいわい6階会議室 (問合せは児童家庭課 31-4202)

子育てハッピーアドバイス ~輝ける子に育つとっても大切なこと~

講師 明橋大二先生 (真生会富山病院診療内科部長・小学校スクールカウンセラー)

日時 11月23日(木) 午後1時30分~3時

場所 釧路市生涯学習センター(まなぼっと)多目的ホール

定員 300人締め切り 整理券を配布します 市役所健康推進課(M003階)

受付 10月2日より・来所の場合健康推進課(8:50~17:20 土・日除く)

・郵送の場合返信用封筒に住所、電話番号、名前を記入

80円切手貼付の上、健康推進課へ