



改
正
男
女
雇
用
機
会
均
等
法
四
月
一
日
か
ら

- 働く人が性別で差別されない社会を目指して -

平成 18 年 6 月「男女雇用機会均等法」が改正され、性別による差別禁止の範囲拡大、妊娠出産等を理由とする不利益扱いの禁止などが法律に盛り込まれました。

改正のポイント

男性に対する差別も禁止されます。

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、紛争解決援助が利用できるようになります。

禁止される差別が明確化、追加されます。

募集・採用・配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年解雇に加え、降格・職種変更・退職勧奨・雇止めについても性別による差別が禁止されます。

また、配置に業務配分や権限付与が含まれます。

間接差別が禁止されます。

性別以外を事由とする要件で、一方の性の構成員に不利益を与え、かつ合理的な理由がないとき。

例 募集、採用時の身長・体重・体力
採用・昇進時の転居や転勤経験

妊娠・出産等を理由とする解雇や不利益扱い禁止
セクシュアル・ハラスメント対策

事業主は職場における措置を講じること

調停などの紛争解決援助制度及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント・母性保護管理措置が追加されます。

改正雇用機会均等法の問い合わせは
北海道労働局雇用均等室へ

TEL 011-709-2715 FAX 011-709-8786

男女雇用機会均等法の歩み

男女雇用機会均等法は、女性の職場への進出、女性の職業に対する意識の高まりや、昭和 55 年「国連婦人の 10 年」の取り組みの中で署名した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の比准の要請等を背景として昭和 60 年に制定（61 年施行）されました。同法では、事業主に、募集・採用・配置・昇進について女性と男性を均等に扱う義務を課すと共に定年・退職・解雇等については、女性に対する差別的取り扱いが禁止されました。

しかし、その後も女子学生の就職差別問題など依然として男女の均等な取り扱いが受けられない事例が存在し、女性の職場進出、役職登用などの遅れが目立つようになり、施行後 10 年を経過した平成 9 年に企業の努力義務を差別禁止に改正。その後、女性雇用者数の増加と勤続年数の伸長、職域拡大の進む中で、今回男女双方への差別を禁止するなどを内容とする改正法案が第 164 通常国会に提出され可決・成立しました。

今回の法律改正では労働基準法の一部も改正されました。



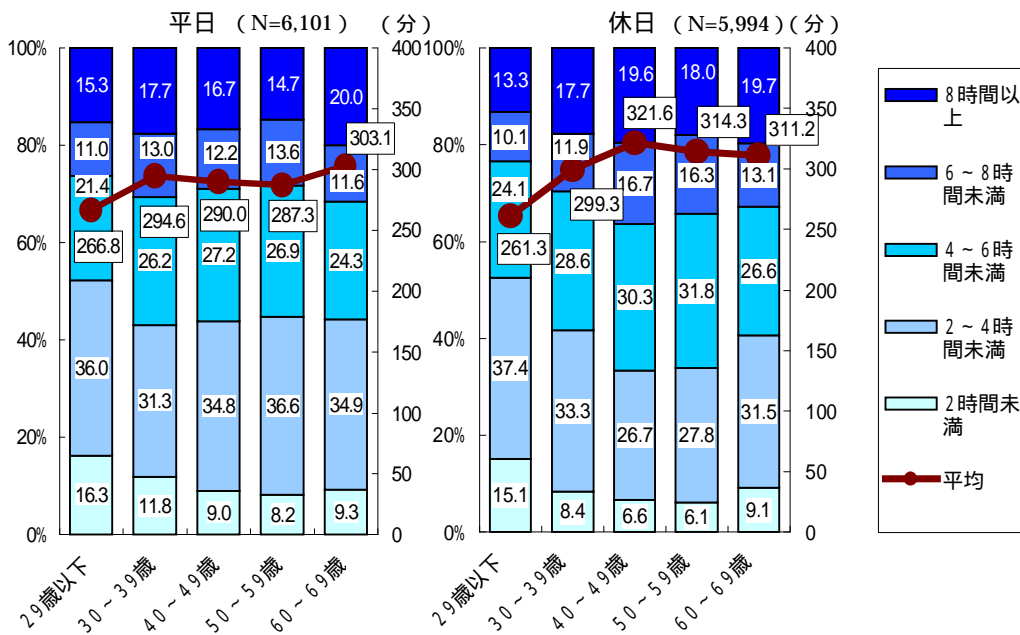
「夫は仕事、妻は家庭」初めて反対が上回りました

第3回全国家庭動向調査結果より -

国立社会保障・人口問題研究所では、平成5年から5年ごとに「全国家庭動向調査」を実施しています。今回、平成15年7月に実施した第3回調査結果が報告されました。調査結果の中から、夫婦の役割関係・家族に関する妻の意識について紹介します。

妻の家事時間は平均5時間、フルタイムで働く女性の夫の2割は全く家事をしない

図1 妻の年齢別にみた家事時間（平日、休日）

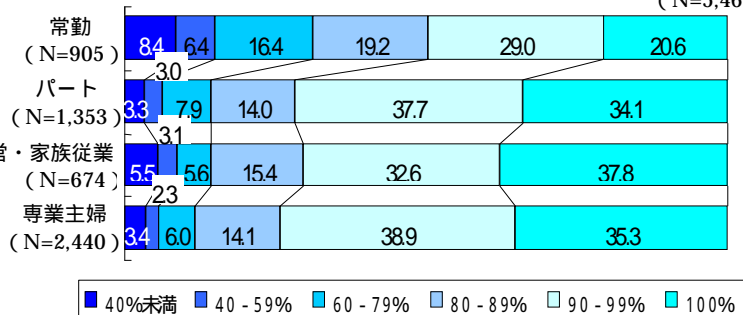


妻の1日の平均家事時間は、平日は、60歳代、30歳代、40歳代、50歳代、そして20歳代の順であり、ほぼ5時間（平均267~303分）が家事にあてられています。

40、50歳代で、平日に比べ休日に家事量が増えるのは、パートなどで働く妻が多いこの世代で平日分の家事を休日にカバーしていることが考えられます。休日の家事量が20歳代では短縮されるのは夫の家事参加、協力と関係があるかもしれません。

妻の従業上の地位別に見た家事分担割合については、どの就業形態をみても妻の家事分担の割合が高く、夫が全く家事をしない「妻完全遂行型」は、パート、自営、専業主婦では34~38%、妻が常勤で働く場合でも、20.6%となることがわかりました。

図2 妻の従業上の地位別に見た妻の家事分担割合 (N=5,469)



性別役割分担に賛成する妻、初めて過半数を切る

「夫は外で働き妻は主婦業に専念」の項目は、第2回調査に比べ10ポイント以上変化がみられ、性別分業肯定派が初めて過半数を切りました。

この項目に関連して、「夫も家事、育児を平等に分担すべき」では、肯定派が6ポイント上昇し、全体の8割を越えました。

図3 家族に関する規範意識・・・「夫は外で働き妻は主婦業に専念」
まったく賛成 どちらかといえば賛成 どちらかといえば反対 まったく反対

