

経営者のための女性力活用塾(第17回)

女性労働者の保護2「男女雇用機会均等法」(上)

2018.02.21

第17回と第18回は、ある意味において、労働基準法よりも身近な存在である「男女雇用機会均等法」について説明します。本法律は改正の頻度が非常に多く、またその内容も非常に細かいため、主な改正点を中心に説明を進めていきます。

改正が多い「男女雇用機会均等法」

男女雇用機会均等法は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進すること(第1条)」を目的としており、1985年に成立、翌年4月に施行された法律です(ただし、当該法律の原型である「勤労婦人福祉法」は1972年(昭和47年)に公布・成立)。

施行当時の正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」といい、その後「男女雇用機会均等法」と呼ばれるようになりました。

今回は、第6回の記事で使用した表「女性に関する主な法律の変遷(終戦以降)」から「男女雇用機会均等法」だけを抜き出し、改正の変遷を年表形式で下にまとめました。

●「男女雇用機会均等法」の変遷

西暦(元号)	内容
1972(S47)年	「勤労婦人福祉法(後の「男女雇用機会均等法」)」公布・施行
1985(S60)年	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律(「勤労婦人福祉法」より改題、後の「男女雇用機会均等法」)」成立(S61年施行) →【主な内容】 ・募集や採用、昇進などについて、男女を均等に取り扱うことを「努力義務」とする ・教育訓練や定年・退職および解雇などについて、女性であることを理由にした差別の禁止など ・「女子差別撤廃条約」批准
1997(H9)年	「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保などに関する法律(改正男女雇用機会均等法)」成立(H11年施行) →【主な内容】 ・女性に対する差別の「努力義務規定」が「禁止規定」に ・「ポジティブ・アクション」や「セクハラ」に関する防止義務規定の創設 ・母性健康管理措置の義務規定化(H10年4月1日施行) ・女性のみ優遇の原則禁止。企業名公表制度 ・「労働基準法」内「女子保護規定」の撤廃(H11年施行)
1999(H11)年	「改正男女雇用機会均等法」施行 →【主な内容】 ・募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇における男女差別の「禁止」
2007(H19)年	・「改正男女雇用機会均等法」施行 →【主な内容】 ・性差別禁止の範囲の拡大、間接差別規定の導入 ・妊娠、出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止 ・セクシュアルハラスメント防止対策の義務が強化 ・男性へのセクハラ禁止 ・ポジティブ・アクションの効果的推進方策(国が事業主に対して行う援助内容の追加) ・男女雇用機会均等法の実効性の確保(調停、企業名公表制度の対象範囲の拡大)

●「男女雇用機会均等法」の改正(年月日は施行日)

- 1.1972年(昭和47年)7月1日
- 2.1986年(昭和61年)4月1日
- 3.1997年(平成9年)10月1日
- 4.1999年(平成11年)4月1日
- 5.2007年(平成19年)4月1日
- 6.2014年(平成26年)7月1日(男女雇用機会均等法施行規則の改正)

2007年の再改正で実態に適した法律へ… 続きを読む