経営者のための女性力活用塾(第18回)

女性労働者の保護2「男女雇用機会均等法」(下)

2018.03.28

5つの改正のポイント

下記の表は2007年改正の主なポイントです。単純に「女性を不利益に扱わないこと」というだけでなく、「男性差別も含んだ上で、本当の意味で性別による差別を行わない」「性別による直接的な差別のみならず、間接的な差別も禁止する」「男性に対するセクシュアルハラスメントも規制の対象にする」など、時代の流れによる労働環境や人権意識の変化を細かく捉えた改正になっています。

●2007年改正のポイント

1. 性差別禁止の範囲の拡大
   ・男女双方に対する差別の禁止(募集や採用の際、総合職と一般職、または正社員とパート社員といった業種に対し、「男性(女性)のみ」と限定することの禁止)
   ・差別的取り扱いを禁止する雇用ステージの追加・明確化(業務配分・権限の付与・職種の変更・降格人事・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新等による性差別の禁止)
   ・合理的理由のない「間接差別」の禁止(※1)
2. 妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止
   ・妊娠・出産・産休取得の理由による解雇、その他不利益取り扱い(雇用形態の不利益な変更(正社員から契約社員にする等)の強要・雇い止め・不利益な人事評価および人事配置等)の禁止
   ・妊娠中・産後1年以内の解雇の無効
3. セクシュアルハラスメント対策の強化
   ・男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
   ・セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化(※2)
4. 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の内容を追加
5. 男女雇用機会均等の実効性の確保
   ・セクシュアルハラスメントと母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加

※1.「間接差別」とは、「性別以外の職務要件を必要とする案件があった場合、その要件を満たす人物を『間接的に』性別によって選別すること」
※2.「セクシャルハラスメント対策の強化について」
1.セクハラに対する事業主責任が、「配慮義務」から「措置義務」に強化(事業主は、具体的なセクハラ対策を講じなければならなくなった)
2.女性のみならず、男性に対するセクハラも規制の対象となった(「男性社員に腹踊りを強要する」「職場の風紀を乱すようなカレンダーや写真等を貼る」「女性上司による男性部下へのセクハラ行為」など)
3.セクハラに関して何か問題が起きた時は、行為者が行政機関に出頭や事情聴取を求められる「調停」や、社会的ダメージの大きい「企業名公表」が行われることとなった

●間接差別となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置

1.労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
2.コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること(「転勤要件」)を要件とするもの
3.労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

既に説明した通り、これら改正の頻度や内容を見ると、過去の労働環境がどのように変化し、また過去において女性がどの

ような問題に悩まされてきたのかがよく分かります。

今後女性社員の力を活用しようとしている経営者としては、単に法律を順守するだけでなく、過去から現在までの法律の変遷から、女性社員が何に悩み、どのような扱いを受けているのかというところにまで、目と心を向けておくべきでしょう。

2014年7月の施行規則改正

●総合職からすべての労働者に変更

【現行】
『総合職』の労働者を募集・採用する際、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは禁止
↓
【改正後】
『すべて』の労働者の募集・採用・『昇進・職種の変更』をする際、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは禁止

●セクハラ対策は拡充

【改正後】

1.職場におけるセクシュアルハラスメントには、『同性に対するものも含まれるもの』であることを明示

2.セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、『その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要である』ことを明示

3.セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、『放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれる』ことを明示

4.被害者に対する事後対応の措置の具体例として、『管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応』を追加(セクハラ指針の改正)

… 続きを読む