

改正男女雇用機会均等法施行について

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取扱いの禁止、男女労働者に対するセクシュアルハラスメント対策などを定めた改正男女雇用機会均等法（以下、改正均等法）が2007年4月1日から施行される。今回の改正の目的は職場で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ことにある。以下、具体的事例を挙げながら改正のポイントを紹介しておこう。

1. 性別による差別禁止の範囲拡大

（1）男性に対する差別も禁止される。

今回の法改正で「性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」、「性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」と規定されたように、従来の女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大された。その結果、企業は例えば看護師などの職種で男性を理由に採用しないことは禁じられるほか、後述のように男性へのセクハラ防止策も義務付けられる。また男性も改正均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになる。

（2）禁止される差別が追加、明確化される。

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態

の変更、退職勧奨、雇止め（パート・契約社員など契約期間満了時に更新しないこと）についても、性別を理由とした差別は禁止される。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には異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止される。

上記の具体例としては

- ① 降格を判断する際の基準や方法について男女で異なる取扱いをしていると認められる例——営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ② 権限の付与にあたり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例——男性労働者には一定金額まで自己の責任で買付できる権限を与えるが、女性

労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。

- ③ 業務の配分にあたり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例——営業部門において、女性労働者を外勤業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。

などが挙げられる。

（３）間接差別が禁止される。

性別以外の事由を要件とする措置でも、業務遂行上の必要性など合理的な理由がない場合には「間接差別」として禁止される。

間接差別とは、男女を区別して差別するものでなくてもある措置を実施した結果、男女いずれかに差別的な効果をもたらす場合には、その措置が職務の遂行上とくに必要であるなどの合理的な理由がない限り差別となるというものである。こうした間接差別として、以下の３点が省令で定められている。

- ① 募集・採用にあたり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

例えば、荷物運搬業務に従事する労働者の募集・採用にあたり、通常よりも強い筋力があることをその要件とすること。

- ② コース別雇用管理における総合職の募集・採用にあたり、広域に展開する支店等がなく、またそうした支店等を

展開する計画もない場合において、転居を伴う転勤に応じることをその要件とすること。

- ③ 昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること。

すなわち、広域に展開する支店等がある企業において、例えば本社課長への昇進を判断するにあたり、本社課長としての業務を遂行するうえで、支店、支社の勤務経験や転居を伴う転勤を含む人事ローテーションが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とするといったケースである。

なお、省令では上記の３事例が、間接差別として限定列挙されているが、国会において、「それ以外の差別も司法判断で違法となりうることを周知させるべき」との付帯決議がつけられており、企業としては上記３事例に限らず間接差別の概念に照らして問題がないかどうかを慎重に検討する必要がある。

２．妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止

- （１）従来からの妊娠・出産・産前産後休業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やその他不利益な取扱い（退職勧奨、雇止めなど）も禁止される。

今回省令により追加された不利益な取扱いの理由は次のとおり。

- ① 均等法の母性健康管理措置（注1）を受けたこと。

（注1）妊産婦健診等を受診するために必要な時間の確保、健康診査等に基づく指導事項を守るために必要な勤務時間の変更や勤務の軽減など。

- ② 労働基準法の母性保護措置（注2）を受けたこと。

（注2）産前産後の休業取得、妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限、育児時間の請求など。

- ③ 妊娠・出産に起因する能率低下や労働不能が生じたこと、などである。

（2）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・産前産後休業の取得やその他省令で定める理由（前述）による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となる。またこうした妊娠・出産等を理由とする「解雇」に加え、同様の理由による「不利益な取扱い」についても今回の改正により禁じられることになった。

ここでいう「不利益な取扱い」の内容について、指針では、解雇、雇止め（有期契約の更新をしない）、減給、賞与等の不利益な算定、退職・正社員からパート等への契約内容変更の強要、不利益な配置の転換、降格などのほか、産休後に元の仕事や相当職に就かせな

い、妊娠を理由に派遣先が派遣元に派遣労働者の交代を求めることなど、が例示されている。

3. セクシュアルハラスメント（セクハラ）対策

（1）女性だけでなく男性に対するセクハラも対象となる。併せて事業主にセクハラ防止策などの具体的措置を講じることが義務付け（「措置義務」）ことになり、これまでの「配慮義務」よりも規制の度合いが強くなっている。事業主は、男性に対するセクハラも含めて、職場でのセクハラ対策として、以下の措置を講じなければならない。

- ① セクハラの内容・セクハラがあつ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 窓口担当者は、内容状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、セクハラに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対処すること。
- ⑤ 相談の申出があつた場合、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適正に行うこと。

- ⑦ 再発防止に向けた措置を講じること。
- 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、それを周知すること。
- 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な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。

(2) 対策が講じられず是正指導にも応じない場合には企業名公表の対象になるとともに、紛争が生じた場合、被害者は調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになる(注3)。

(注3) この規定は派遣先の事業主にも適用される。

4. その他

(1) 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導や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、妊産婦が保健指導や健康診査に基づく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、休暇回数増加、勤務時間の短縮、休業等)を講ずることが義務付けられている。

こうした措置が講じられず是正指導に

も応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになる(注4)。

(注4) この規定は派遣先の事業主にも適用される。

(2) ポジティブ・アクションの推進

男女間の格差解消のための積極的取組み(いわゆるポジティブ・アクション)を推進する事業主は従来からの項目(注5)に加え、実施状況を開示する場合にも国の援助を受けることができる。

(注5) 男女間の待遇の状況を把握・分析し、問題点を発見する。各企業の実態に応じた目標を設定し、取組策を検討し、具体的取組計画を策定する。その計画に基づき、具体的取組を実施する。取組の成果を一定期間ごとに点検し、評価を行う。場合により計画を見直す。

(3) 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かかわらず、事業主が報告をしない、または虚偽の報告をした場合は、過料(20万円以下)に処せられる。

5. むすびにかえて

人口減少・少子化による労働力人口の減少を考えた場合、女性の活躍は企業の

繁栄にとって必要不可欠である。新しく人を雇用するよりも、出産や育児で休んだ女性社員が職場復帰してくれた方がコストパフォーマンスも高いと考える企業も増えてきている。また、商品の購買に際して女性の影響力が大きいことから、商品開発から販売まで女性が担当する事例も増えてきている。

日本は固定的な男女の役割分担意識がネックとなって欧米に比べ男女間雇用格差は大きいといわれる。例えば、管理職に占める女性の比率が欧米では25～50%に達している（ILO、Yearbook of Labour Statics（2002版））のに対し、日本では10.2%にとどまっている（総務省、労働力調査（2004年））。また、2003年には国連

女子差別撤廃委員会から、直接および間接差別を含む女性に対する差別の定義を国内法に取り込むよう勧告も受けていたことからわかる。

前述のようにわが国においても今回の改正均等法において「間接差別」の定義が初めて省令により定められたが、なお、今後の司法判断に委ねられる部分も少なからず残されているだけに、企業実務面では引き続き慎重な対応が望まれる。企業の社会的責任の一環として、性別による差別禁止はもちろんのこと、少子・高齢化に伴う労働人口不足の流れに歯止めをかけるためにも、改正均等法の理念を着実に実現させる努力が肝要であろう。

（橋口 不二郎）