

働きやすい職場づくり

改正男女雇用機会均等法の 活用を



 全国労働組合総連合

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4全労連会館4F
TEL(03)5842-5611 FAX(03)5842-5620
<http://www.zenroren.gr.jp>

06年12月

男女差別をなくそう

男女雇用機会均等法ができて20年目の今年、法律の改正がおこなわれ、07年4月から施行されます。今回の改正で妊娠・出産に関する不利益取り扱いが禁止され、セクシャル・ハラスメント対策を事業主の措置義務規定にしたこと、「間接差別」の概念が法に盛り込まれるなどの改善がありました。こうした前進面を各職場に徹底させていくとくみが07年春闘では、重要な課題となっています。

改正のポイント

◆男女雇用均等法

事項	改正前	改正後	
性別を理由とする差別禁止	女性に対する差別的取扱の禁止	男女双方に対する差別的取扱の禁止	
	募集・採用・配置・昇進・教育訓練・福利厚生・定年・解雇について禁止	募集・採用・配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種の変更・雇用形態の変更・退職の推奨・定年・解雇・労働契約の更新	
	女性に対するポジティブアクションは法違反とならない		
間接差別の禁止	規定なし	厚生労働省令で定める措置については合理的な理由がない限り禁止	
妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等	婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止	婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止	
	婚姻を理由とする解雇を禁止	婚姻を理由とする解雇を禁止	
	婚姻・妊娠・産休取得を理由とする解雇を禁止	妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止	
	規定なし	妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効	
セクシャルハラスメントの防止	女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務	男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務	
	規定なし	調停などの紛争解決援助の対象にセクシャルハラスメントを追加	
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシャルハラスメントを追加	
母性健康管理	事業主の措置義務(妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は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の実施)	事業主の措置義務(妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は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の実施)	
	規定なし	苦情の自主解決、調停などの紛争解決援助の対象に母性健康管理措置を追加	
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に母性健康管理措置を追加	
ポジティブアクションに対する国の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備を行う事業者に対する相談その他の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 ⑤取扱状況の外部への開示を行う事業者に対する相談その他の援助	
実効性の確保	調定(時効の中断)	規定なし	調停がうち切られた場合、訴えを提起したときは、時効を調停の申請時に遡って中断
	調定(訴訟手続きの中止)	規定なし	当事者が調停による解決が適当としたときは、受審裁判所は控訴手続きを中止できる
	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告	厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告	
	過料	規定なし	報告徴収の規定に違反した場合、20万円以下の過料

◆労働基準法

事項	改正前	改正後
女性の坑内労働	臨時の必要のため坑内で行われる業務を原則禁止	妊産婦が行う坑内業務及び厚生労働省令で定める一部の業務(作業員の業務)を除き解禁

改正法を職場に周知・徹底し、さらに改善を求めて運動しましょう

全労連は、改正均等法のよりよい改正を求めて、「仕事と生活の調和」を法の理念に盛り込むこと、「間接差別」を省令で限定することなく、例示とし、差別の温床となっている「雇用管理区分」を廃止すること、差別の項目に「賃金」を入れることなど実効ある改正を求めて運動を進めてきました。改正法を議論する国会審議の中でも、パートなどの非正規雇用の正規労働者と同じような働き方、男女とも長時間過密労働の実態、男女の賃金格差が是正されていない実態が議論されました。こうした議論を受け、成立した改正均等法は付則に「5年後の見直し」が盛り込まれ、「間接差別は省令決定後も機動的期に対象事項の追加、見直しを図ること」などの附帯決議が採択されました。改正法の徹底と合わせて、更なる改正の取り組みが重要です。そのためにも、今の職場を点検し、改正均等法に合わせた、職場環境改善・新たに盛り込む協約締結の取り組みと間接差別となる事例などの差別取り扱いを労働局・均等室に是正させる取り組みが重要です。

男性も対象に 女性差別禁止から性差別禁止へ



男女双方に対する差別が禁止になりました

例えば

- ◆ 募集又は採用の対象を男性のみ、女性のみとすること
 - ◆ 育児休暇の対象を女性職員のみとする
 - ◆ 男性という理由で派遣会社に登録しない
- ※ ポジティブ・アクションは法違反となりません。



差別禁止の対象の明確化・追加

追加されたもの

- ◆ 配置にかかる業務の配分及び権限の付与
- ◆ 雇用形態の変更
- ◆ 降格
- ◆ 退職勧奨
- ◆ 職種の変更
- ◆ 労働契約の変更

例えば

- ◆ 営業部門で男性には外勤業務、女性には内勤業務のみ
- ◆ 男性には一定金額までの裁量権を与えるが、女性にはその金額よりも低い金額までの権限しか与えない
- ◆ 女性だけを、結婚していること、子どもがいることを理由に降格の対象とすること
- ◆ 女性が結婚したことを理由に職種転換などすること
- ◆ 一般職から総合職への職種変更の基準を満たす労働者の中から男性又は女性のいずれかを優先して職種の変更対象とすること
- ◆ 非正規社員から正規社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男性と女性とで違うものとする
- ◆ 女性のみを経営の合理化のために早期退職優遇制度の利用を働きかけること
- ◆ 退職勧奨を実施するにあたり、人事考課を考慮する場合、男性と女性と異なる基準とすること（男性は最低の評価、女性は特に優秀者以外とするなど）
- ◆ 経営の合理化の際、男性のみを労働契約の更新の対象とし、女性は、労働契約の更新をしない（雇い止め）



限定列挙では 間接差別はなくなりません



間接差別の禁止

間接差別とは

一般的に外見上は性中立的な規定、基準、慣行等が他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益をあたえ、しかもその基準が職務と関連性ないなど合理性・正当性がみとめられないもの。

例えば

- ◆女性を採用・登用しなくてすむように、募集・採用に当たって女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別

禁止される間接差別は3つだけ

(厚生労働省令で定める措置、以下の3つの措置は、合理的な理由がない場合、禁止されます。)

- 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要求すること
- 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

男女同一賃金の原則（労働基準法第4条関係）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

●女性であることを理由とした差別的取扱い

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に効率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含まれます。

附帯決議を生かして告発運動を

附帯決議（第164回通常国会）

間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在するものであることから、省令の決定後においても機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること

実例

- ◆パートタイム労働者に対する賃金差別、福利厚生適用、家族手当・住宅手当等の支給に当たって住民票上の世帯主（主たる生計維持者）を要件とする

間接差別は、基準そのものが「性に中立」という形をとり、差別だと立証するのが困難な場合が多いものです。裁判等で「差別の立証」を労働者に負わせるのではなく、使用者に「差別ではないという立証」を負わせる規定が必要です。

事例 全国社会保険診療報酬支払基金では

職員全体に占める女性の割合は52.8%です。3等級までは男女比率は同じなのに、上位級の1、2等級に占める女性の割合は11.8%となっています。これは2等級への昇格時に転勤を原則としているからです。各都道府県の県庁所在地に事務所があることから、転勤は県外への転勤となることから、既婚女性や老親の介護を行う職員には高いハードルとなっています。

安心して妊娠・出産・育児ができる 職場環境をつくりましょう!



妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、及び母性健康管理措置

	改正前	改正後
妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止	<ul style="list-style-type: none"> ● 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定め禁止 ● 婚姻を理由とする解雇の禁止 ● 妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇の禁止 	妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取り扱いの禁止

上記の規定は、派遣先にも適用

こんなこと許されません!

あなたは、つわりがひどくて勤務時間を短縮しましたね。稼働率が低いから、今度のボーナスは全額カットだよ。



妊娠3ヶ月だって?子どもができるのと休みも増えるし、働くのはいったんやめたらどうだ。君のためだよ!

妊娠したから深夜業務を免除してくれたと!?人手不足だし、前例もない。夜勤ができないのなら、パートに変わって働いてくれ。それが無理なら、やめてもらってけこう。

※不利益取り扱い例として、解雇・雇止め、減給・賞与等の不利益な算定、退職・契約内容変更の強要、不利益な配置変更、降格などが挙げられます。

重要

妊娠中及び産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇ではないことを証明しなければ無効となります

これは、事業主に立証責任を課す均等法で初めての規定です。

母性健康管理措置 ～事業主の義務です～

母性健康管理措置とは、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母子保健法の規定する保健指導または、健康診査を受けるための時間確保、通勤緩和、勤務時間の短縮、休憩回数の増加、勤務の軽減、妊娠障害休暇など）のことで、これらを講ずることは、事業主の義務となっています（派遣先にも適用）。

改正法では、この措置について、調停及び違反企業名公表の対象とすると規定されました。労働基準法で定める母性保護措置（産前産後休業、妊産婦の時間外・休日労働、育児時間、生理休暇など）とあわせて活用できる職場環境をつくりましょう。

	改正前	改正後
セクシャルハラスメントの防止	<p>女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務</p> <p>※セクシャルハラスメントとは「性的いやがらせ」の意味で、相手の心を傷つけたり、不快感を感じさせたり、さらには相手に不利益を与えたりするような性的な言動をさします。男性に対する性的いやがらせも同じです。</p>	<p>男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上措置義務</p> <p>調停などの紛争解決援助の対象にセクシャルハラスメントを追加</p> <p>是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシャルハラスメントを追加</p>

「男の子、女の子、おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする。

女性にだけ職場でのお茶くみ、清掃、私用等を強要する。

ヌードポスター等を職場に貼る。

性的な内容の電話をかけたり、手紙やメールを送る。

相手の気持ちも考えずに食事やデートにしょくこく誘う。

身体に不必要に接触する。

「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する。

スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。



事業主が講ずべき措置

- ・セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・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
- ・相談窓口をあらかじめ定めること
- ・窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ・相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・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切に行うこと
- ・再発防止に向けた措置を講ずること
- ・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、周知すること
- ・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取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

※規定は派遣先の事業主にも適用されます。※男性に対するセクハラも対象になります。

パワーハラスメントも問題になっています

パワーハラスメント (Power harassment) とは、職場などで職権などを背景にし、本来の業務の範疇を越えて、継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることです。パワーハラスメントは性別にかかわらず起こるもので、その理由が会社の「リストラ」によるものであったりすると、別の問題をはらむこともあります。

積極的に男女差別をなくそう

ポジティブアクション

	改正後
<p>差別是正に有効!</p> <p>ポジティブアクションに対する国の援助</p> <p>※ポジティブアクションとは・・・積極的に差別に対する是正措置を行うこと。現在ある男女間の格差を是正し、実質的な男女平等を実現するために、男女のいずれか一方に暫定的に行う特別な措置</p>	<p>取扱状況の外部への開示が国の援助の対象として追加されました。</p>

例えば

- ◆総合職の女性割合が4割を下回っている場合には「総合職」に女性を積極的に採用したり、「一般職」からの転換を積極的に進め、女性の活用を図りましょう。

男女労働者が仕事も生活も大切に働くために、

法律・制度を活用しましょう

長時間過密労働、少子化などが大きな社会問題になっています。男女とも仕事と生活を両立して働き続けるための職場環境整備が求められています。そのための積極的な措置が企業の社会的責任として求められています。今ある法律を活用しながら、妊娠・出産にかかわる不利益取り扱いをチェックしましょう。

妊娠・出産・母性保護にかかわって

労働基準法	第64～66条	産前・産後休暇、危険有害業務の就業制限、妊産婦の変形労働時間・時間外・休日・深夜業の制限など妊娠出産に関する保護が定められています。
	第68条	生理日の就業が困難な女性が生理休暇を請求したときは、就業させてはなりません。
男女雇用機会均等法	第22～23条	妊娠中および出産後の健康管理に関する措置として、通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇を定めています。

育児支援にかかわって

労働基準法	第67条	1歳未満の子どもを育てる女性は1日2回各30分の育児時間を請求できます。
育児・介護休業法		育児・介護を容易にするために休業や勤務時間短縮などの措置を事業主に義務づけるなど育児・介護を行う労働者に対する支援措置を講ずることを定めるもの。
次世代育成支援対策推進法		事業主は仕事と子育ての両立支援を図るために必要な雇用環境の整備などについての行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る義務があります。ただし、300人以下の企業は努力義務。都道府県労働局の認定を受けた企業は、各種助成金がうけられ、認定マークを広告・商品・などに付けることができます。

- 法律は最低基準を定めたものです。
各職場で法律の規定以上の協定をめざしましょう

助成金制度の活用も

中小企業子育て支援助成金

一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員100人以下）に対して、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給します。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/pdf/02.pdf>
(21世紀職業財団ホームページから厚生労働省発行パンフレット参照)

事業所内託児施設設置・運営コース

事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき	事業所内託児施設設置・運営	設置限度額 2300万円など
労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき	ベビーシッター費用等補助	30～40万
育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職に復帰させたとき	代替要員確保	15～50万
小学校就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用者が生じたとき	子育て期の柔軟な働き方支援	15～50万
男性の育児参加を促進するモデル的な取組を実施したとき	男性労働者育児参加促進	50万
育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき	休業中能力アップ	21万

出典：(財)21世紀職業財団

仕事も生活も いきいきと働きやすい職場を実現するために

職場点検活動

1. 法律にてらして、今の職場で改善できるところをチェックしましょう
2. 職場討議で改善要求を作りましょう
3. 春闘で要求しましょう
4. 労使協定の締結をしましょう
5. 法律違反、職場では改善できない問題を労働局・雇用均等室に持ち込みましょう



職場チェック

◆あなたの職場をチェック			
募集・採用の男女差別がある—結果として女性の雇用が少ないことも含めて	あ る	な い	わ かり ない
コース別など職種の配置における差別がある	あ る	な い	わ かり ない
職種の選択において女性が選択しづらい基準がある	あ る	な い	わ かり ない
昇進・昇格・賃金差別がある	あ る	な い	わ かり ない
扶養・住宅手当、福利厚生などに差別がある	あ る	な い	わ かり ない
妊娠・出産すると退職を迫られている雰囲気がある	あ る	な い	わ かり ない
育児・介護・母性保護休暇などの権利取得による差別がある	あ る	な い	わ かり ない
性的なからかい	あ る	な い	わ かり ない
セクハラ防止指針・研修	あ る	な い	わ かり ない
セクハラ相談窓口	あ る	な い	わ かり ない
職場のポジティブアクション	あ る	な い	わ かり ない
◆改正男女雇用機会均等法を職場に徹底させ、改善させましょう			
改正均等法に基づく職場の改善点をまとめた	行 っ た	計 画 中	行 わ ない
職場の声を聞き、要求を話し合った	行 っ た	計 画 中	行 わ ない
要求書を作成した	行 っ た	計 画 中	行 わ ない
労使協定を勝ち取った	行 っ た	計 画 中	行 わ ない
労働局・雇用均等室へ実態を訴えた	行 っ た	計 画 中	行 わ ない

労働局雇用均等室 連絡先

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>

北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-263-1220	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3818-8408	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-234-5928	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	鹿儿岛	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222	沖縄	
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-421-6157	福岡	092-411-4894		