

第 41 回目は、労務管理その他の一般常識から、「男女雇用機会均等」の内容を解説していきます。（法改正の流れ）

昭和 60（1985）年に、「勤労婦人福祉法」（昭和 47 年法律第 113 号）の全面改正法として制定（施行は昭和 61 年 4 月 1 日）

1985 年（昭和 61 年）は、いわゆるバブル景気の初期の時期で「チェルノブイリ原子力発電所事故」や「使い捨てカメラ「写ルンです」の発売」の時期になります。

それでは、平成 29 年の改正点からです。（2 点）

（新設）

法 11 条の 2（妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止措置）

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条の規定による産前の休業を請求し、又は産前産後の休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

義務規定

マタハラに関する判例（最判平成 26. 10. 23 広島中央保健生協事件）

（事件の概要）

広島市の病院に勤務していた理学療法士の女性が、第二子の妊娠をきっかけに、負担の少ない業務に変更を希望したところ、異動後に役職を解かれた。（降格させられた。）

女性はこれをマタハラによる不当な扱いとして、勤めていた病院に対して降格の無効と損害賠償を請求した事件。

（判決）女性側勝訴

男女雇用機会均等法の 9 条 3 項では、妊娠や出産を理由に女性に不利益な扱いをすることを禁じており、今回の事件がこれにあたるかが訴訟の争点に。

（法 9 条 3 項…婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法の規定による休業を請求し、又は休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

上記のマタハラ判決を背景に、法11条の2（妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）の防止措置）を新設したということです。

- 相談に応じる
  - 必要な体制の整備
  - 雇用管理上必要な措置
- } 義務規定

平成27年 一般常識2A

男女雇用機会均等法第9条第3項の規定は、同法の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきであるとするのが、最高裁判所の判例である。  
(正解)

2つ目の改正点

法17条（紛争の解決の援助）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

（都道府県労働局長による「紛争の解決の援助」の対象となる紛争）

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 苦情の自主的解決の対象となる事項</li> <li>・ 募集及び採用</li> <li>・ 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)</li> </ul>	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">}</div> <div style="text-align: center;">同左</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px; width: fit-content;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置</li> </ul> </div>

法11条の2（妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置）の新設に伴い紛争の解決の援助の範囲の拡大。

それでは、法1条目的条文及び法2条の基本的理念を確認します。

日本国憲法 14 条

「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」

法1条（目的）

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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等の措置を推進することを目的とする。

法2条（基本的理念）

①この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

②事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

法4条（男女雇用機会均等対策基本方針）

①厚生労働大臣は、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に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

法4条の1項の規定により平成19年11月30日制定されたのが、下記の男女雇用機会均等対策基本方針になります。

現行では、運営期間を平成29年度からおおむね5年間とする「男女雇用機会均等対策基本方針（第3次）」が制定されています。

## 男女雇用機会均等対策基本方針

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面している。

そうした中であって、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては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が重要な課題となっている。

このような状況の中、平成18年6月に、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に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律（「改正均等法」）が成立し、平成19年4月から施行された。

これにより、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に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）においては、あらゆる雇用管理の段階における性別による差別的取扱い、間接差別、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等が禁止されるとともに、セクシュアルハラスメント防止対策の義務が強化され、併せて報告徴収に係る報告義務違反に対する過料が創設される等、法の整備・強化が一段と図られたところである。

男女雇用機会均等対策基本方針の中に記載されているように、平成19年4月以降の改正点（平成19年4月1日～）を確認します。

## （法2条）基本的理念

改正前	改正後
この法律においては、 <u>女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ</u> 充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。	この法律においては、 <u>労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、</u> 充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

## （法4条）男女雇用機会均等対策基本方針

改正前	改正後
2項 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。 2項1号 <u>女性労働者の</u> 職業生活の動向に関する事項 3項 男女雇用機会等対策基本方針は、 <u>女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等</u> を考慮して定めなければならない。	2項 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。 2項1号 <u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの</u> 職業生活の動向に関する事項 3項 男女雇用機会等対策基本方針は、 <u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等</u> を考慮して定めなければならない。

## (法5条) 募集及び採用

改正前	改正後
事業主は、労働者の募集及び採用について、 <u>女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。</u>	事業主は、労働者の募集及び採用について、 <u>その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。</u>

## (法6条) 配置、昇進及び教育訓練

改正前	改正後
事業主は、 <u>労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。</u>	事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。 ①労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練 ②住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの ③労働者の職種及び雇用形態の変更 ④退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

平成27年の法改正の流れです。

【労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する件】

法改正により削除

[改正前]

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。



[改正後]

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

## 【男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等が公布】

(平成 26 年 7 月 1 日から施行 厚生労働省HPより)

厚生労働大臣は、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するため、以下の 4 つの施行規則等（以下「改正均等則等」という。）を公布

## 間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、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与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることをいう。

## 【改正の主な内容】

① 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

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 つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

② 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

③ セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など

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。



平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行  
上記①

[改正前]

総合職の労働者を募集、採用する際に、  
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、「間接差別」として禁止



[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に、  
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、「間接差別」として禁止

[以下の部分が、今回指針に明示した事項です]

●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ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。

●セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、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を高める上で重要です。

●セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、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であります。

例えば、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考えられます。

●セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。

- ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
- ・ 被害者と行為者を引き離すための配置転換
- ・ 行為者による謝罪
- ・ 被害者の労働条件面での不利益の回復
- ・ 管理監督者や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

(完)