

4月1日から施行

男女雇用機会均等法が変わります

「男女雇用機会均等法」の一部が改正され、平成19年4月1日から施行されます。今回の改正では、男性に対する差別禁止や、妊娠などを理由に解雇その他の不利益取扱いの禁止などが定められています。今回の改正の主な内容をお知らせします。

改正のポイント

【男女雇用機会均等法】

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

- ①男性に対する差別も禁止されます。
- ②間接差別が禁止されます。

次に挙げる措置については、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合は、間接差別として禁止されます。

- 募集、採用に当たり、労働者の身長・体重または体力を要件とする
- コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とする

- 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ①解雇に加え、その他不利益取扱いも禁止されます。

※不利益取扱いは、次のように例示されています。

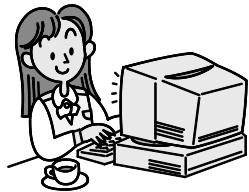
- 解雇、雇止め
- 減給、賞与などの不利益な算定
- 退職、契約内容変更の強要
- 不利益な配置の変更
- 降格 など



- 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その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

3 セクシユアルハラスメント対策

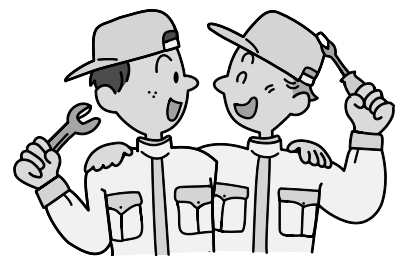
女性に加え、男性に対するセクシユアルハラスメントも含めた対策を講じることが事業主の義務となります。紛争が生じた場合、男女とも調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。



4 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することも、その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、休憩回数増加、勤務時間の短縮、休業など）を講じることが義務となります。紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。

(注) 2①、3、4の規定は派遣先の事業主にも適用されます。



◆問い合わせ先

厚生労働省 滋賀県労働局
雇用均等室

☎ 077・523・1190