

今回のテーマ：平成26年7月1日施行-男女雇用機会均等法施行規則等の変更点

昨年、男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令が交付され、本年平成26年7月1日から施行となります。この法律は大方整備が終了してはいますが、施行に関する細かな部分での改正が必要のようです。今後は具体的な企業の取り組みについて焦点が置かれていくことになります。

「男女雇用機会均等法」とは

正式名は「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法律」で、一般的には「男女雇用機会均等法」として知られています。この法律は1986年4月に施行され、職場での男女平等を確保し、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するために作られた法律ですが、1997年の全面改正を経て、2007年に再改正されました。

この法律では、表面上は差別に見えない慣行や基準が実際には一方の性に不利益となる「間接差別」の禁止、妊娠や出産などを理由とする退職強要や職種・配置転換など女性に不利益な取扱いの禁止、セクハラ防止対策を企業へ義務づけるなど、職場における雇用管理全般で男女の均等取扱いを規定しているのが特徴です。少子高齢化社会を迎えて労働力の減少が避けられない現在、女性が出産を終え、育児をしながら職場に復帰できるような環境を整えることは、これまで以上に企業の重要な課題となっています。

平成26年7月1日改正の主な変更点

今回の施行規則の改正における主な変更点は次のとおりです。

① 「間接差別」の対象範囲の拡大（施行規則第2条2項）

従来、総合職の労働者の募集、採用に当たって、合理的な理由なく転勤要件（転居を伴う転勤に応じること）を設けることは「間接差別」として禁止されてきましたが、今回の改正でその対象範囲を拡大し、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」に該当するとして禁止されることになりました。

② 性別による差別事例の追加（性差別指針の改正）

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り扱いをしている事例（未/既婚者の定年年齢が異なる事など）が追加されました。

③ セクシャルハラスメント対策の明確化等（セクハラ指針）

- (1) セクシャルハラスメント（以下「セクハラ」）には同性に対するものも含む事を明示
- (2) セクハラに関する方針の明確化とその周知・啓発にあたり、その発生の原因・背景にあると考えられる性別の役割分担意識に基づく言動をなくすことがセクハラを防止する上で重要であると明示
- (3) セクハラ相談対応に当たっては、現に発生している場合のほか、発生の恐れがある場合や内容が微妙な場合でも相談に応じるべきことを明示
- (4) セクハラ被害者に対する事後対応の措置の例として管理監督者などによるメンタル不調への相談対応を追加

④ コース別雇用管理についての指針の制定

従来、都道府県労働局長通達として示してきたコース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、その内容を整理し、新たに指針を制定しました。具体的には「一般職」「総合職」とコース等で区分した管理を行う場合、性差別とならないように注意を行ったり、新たにコースを設けたり、変更、廃止する場合には男女の一方を優遇したりしないように注意が必要です。

もう少し補足！

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が女性のみを有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反となりません。均等法違反となるか判断が難しい場合は、都道府県労働局雇用均等室にて相談ができます。