

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案要綱

第一 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の一部改正関係

一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

(一) 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止

イ 募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年及び解雇についての女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止等を、性別を理由とする差別的取扱いの禁止等とするものとする。

ロ 配置に業務の配分及び権限の付与が含まれることを明記すること。

ハ 事業主は、労働者の降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨及び労働契約の更新について、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ものとする。

ニ 事業主は、労働者の性別にかわりなく均等な機会を与えなければならぬとされ、又は労働者の性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとされる事項に関し、労働者の性別以外の事由を要件とする措置を講ずる場合において、当該要件が当該要件を満たす男性及び女性の比率その

他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別につながるおそれがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（注1）に該当するときは、当該労働者が従事する業務の遂行に必要であること、当該事業主の事業の運営に必要であることその他の合理的な理由がある場合でなければ、当該措置を講じてはならないものとする。

（注1）厚生労働省令で定めるものは次のものとする。

- ① 募集又は採用における身長、体重又は体力要件
- ② コース別雇用管理制度における総合職の募集又は採用における全国転勤要件
- ③ 昇進における転勤経験要件

（二）妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

イ 女性労働者が妊娠し、出産し、又は労働基準法の産前産後休業をしたことを理由とする解雇の禁止に、労働基準法の産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由（注2）を理由とする解雇の禁止を加えるとともに、その雇用する女性労働者に対するこれらの事由を理由とする解雇以外の不利益な取扱いを禁止するものとする。

ロ 妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とするものとする。ただし、事業主が当該解雇がイの事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでないものとする。

(注2) 厚生労働省令で定める事由は次のものとする。

① 労働基準法の産前産後休業以外の母性保護措置若しくはこの法律の母性健康管理措置を受けたこと又はこれらを受けようとしたこと。

② 妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと。

(三) 指針

厚生労働大臣は、労働者に対する性別を理由とする差別を禁止する規定及び妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いを禁止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に必要な指針を定めるものとする。

(四) 事業主の講ずる措置に対する国の援助の対象の追加

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の

分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてゐる事情を改善することを目的とする措置の実施状況を開示し、又は開示しようとする場合に国が援助を行うことができるものとする。

二 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

(一) 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に関する規定の整備

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、相談及び苦情の処理の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ものとする。

(二) 指針

厚生労働大臣は、(一)の事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

三 紛争の解決

(一) 苦情の自主的解決の対象の拡大

事業主が自主的な解決を図るように努めなければならぬものとされる苦情に、一の(一)（労働者の募集及び採用に関するものを除く。）及び(二)並びに妊娠中及び出産後の健康管理に関する事項についての苦情を加えるものとする。

(二) 紛争の解決の促進に関する特例の対象の拡大

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の規定は適用せず、この法律の定めるところによるものとされる紛争に、一の(一)及び(二)、二の(一)並びに妊娠中及び出産後の健康管理に関する事項についての労働者と事業主との間の紛争を加えるものとする。

(三) 紛争の解決の援助の対象の拡大

都道府県労働局長が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ものとされる紛争に、(二)の紛争を加えるものとする。

(四) 調停制度の充実

イ 都道府県労働局長が紛争調整委員会に調停を行わせるものとされる紛争に、(二)の紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）を加えるものとする。

ロ 紛争調整委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとする。

ハ 紛争調整委員会は、二の(一)に関する事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができるものとする。

ニ 紛争調整委員会は、調停に係る紛争について、関係当事者間に合意が成立する見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができるものとし、調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者がその旨の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなすものとする。

ホ イの紛争について関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟

手続を中止する旨の決定をすることができるものとする。

(イ) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

(ロ) (イ)の場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

四 公表制度の対象の拡大

厚生労働大臣がその違反に対し事業主に勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとされる規定に、一の(一)及び(二)のイ、二の(一)並びに妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置に関する規定を加えるものとする。

五 過料の創設

報告徴収の規定に違反し、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処するものとする。

六 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 労働基準法の一部改正関係

一 女性の坑内労働に係る規制の緩和

使用者は、女性を坑内で主として人力により行われる業務その他の厚生労働省令で定める業務に就かせてはならないものとする。また、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性を坑内で行われる業務に就かせてはならないものとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第三 施行期日等

一 施行期日

この法律は、平成十九年四月一日から施行するものとする。

二 経過措置等

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに関係法律の規定の整備を行うものとする。