

# 男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正に係る省令案要綱 ・指針案に対する意見中間集計

(平成18年9月14日まで到着分)

○応募数                    25者            52件

## ○意見概要

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の施行に伴う関係省令の整備に関する省令案要綱について

(「間接差別」関係)

- ・ 衆議院での附帯決議に基づき、間接差別の対象事項について5年以内の見直しを行うことを明記すべき。(3件)

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案について

(全般的意見)

- ・ 簡潔にし、分量を減らすとともに、直接差別等の概念について定義すべき。(1件)

(「雇用管理区分」関係)

- ・ 「雇用管理区分」の概念・文言につき削除すべき。(4件)

(「間接差別」関係)

- ・ 間接差別の合理性の判断に当たって、経営上のコストの問題は合理的な理由にはならないことを明記すべき。(2件)
- ・ 間接差別は厚生労働省令で定めるもの以外にも存在すると明記すべき。(1件)

(「妊娠・出産等を理由とする解雇、不利益取扱い」関係)

- ・ 「切迫流産、出産後の回復不全」は社会通念上疾病と考えられており、削除すべき。(1件)
- ・ 「女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合は不利益な自宅待機には該当しない」という項目を削除すべき。(1件)

- ・ 労働能力の低下について、妊娠・出産による場合と他の疾病による場合を同列に扱うべきではない。(4件)

### 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して講ずべき措置に関する指針案について

(「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」関係)

- ・ 「職場」には、業務に直接関係しない業務時間外や休日等におけるあらゆる場所が含まれるとすべき。(5件)
- ・ 労働者が明確な拒否・抗議をしなくとも、セクシュアルハラスメントにあたるべき。(4件)
- ・ 「環境型セクシュアルハラスメント」の定義に就業上の支障や不利益の有無にかかわらず労働環境の悪化につながる言動も含めるべき。(3件)

(「事業主が雇用管理上講ずべき措置」関係)

- ・ 被害者から相談があった時点から、行為者を臨時に配転または自宅待機など被害者が行為者と接触しないようにさせることとすべき。(7件)
- ・ 事実確認中、行為者が退職を申し出た場合、事実関係が確認できるまで保留することについて項目を追加すべき。(1件)
- ・ 被害者が重い精神疾患を患った場合や、強姦等の著しく違法性が高いセクシュアルハラスメントの事実が確認できた場合は、行為者を懲戒処分とすべき。(1件)
- ・ 第三者機関の設置を義務付けるべき。(2件)

### 【その他】

- ・ 男女で賃金が異なることや、性別役割分担意識に基づく雇用管理が就業規則等に当たり前に記されており、そのような企業に対し指導を徹底すべき。(3件)
- ・ 長時間労働の是正について項目を追加すべき。(4件)
- ・ 事業主、上司等がセクシュアルハラスメントについて正しく理解していない。(1件)
- ・ 固定的な役割分担意識に基づく言動もセクシュアルハラスメントにあたりと明記すべき。(4件)