

男女雇用機会均等法の変遷

昭和60年男女雇用機会均等法

昭和60年以前の女性保護

- ・残業：原則として一日2時間、週6時間まで
- ・深夜業(夜10時から朝5時まで)：原則禁止
一部の業務のみOK
- ・危険有害業務：ボイラー、クレーン等の取扱い、
5メートル以上の高所作業、深さ5メートル以上の穴の中の作業その他の禁止
- ・帰郷旅費支給の義務付け
- ・母性保護

- ・募集・採用、配置・昇進
→女性を男性と均等に扱う「努力義務」
- ・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇
→女性に対する差別的取扱いの禁止
- ・紛争解決の援助：助言、指導、勧告、調停
- ・行政指導
- ・あわせて労働基準法等を改正
残業規制の上限を引き上げ
深夜業可能な業務の拡大
母性保護以外の危険有害業務の規制を大幅に解除 等

平成9年 改正男女雇用機会均等法

- ・努力義務規定の解消
- ・事業主に対するセクシュアルハラスメント防止措置の義務化
- ・ポジティブ・アクションに対する国の支援
- ・母性健康管理措置の義務化
- ・行政指導に従わなかった場合の企業名公表制度
- ・あわせて労働基準法等を改正
 - 女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消
 - 多胎妊娠における産前休業期間の延長 等

平成18年 改正男女雇用機会均等法

- ・男女双方に対する差別の禁止
- ・差別規定の強化、間接差別の禁止の導入
- ・妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止
- ・あわせて労働基準法を改正
 - 女性の坑内労働規制の緩和 等

男女雇用機会均等法の変遷

事項		S60制定時	H9改正後	H18改正後(現行法)
性差別 ①	募集・採用	努力義務(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	配置・昇進	努力義務(女性)	禁止(女性)	・禁止(男女) ・配置に「業務の配分・権限の付与」を含む旨を明記
	教育訓練	一部禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	福利厚生	一部禁止(女性)	一部禁止(女性)	一部禁止(男女)
	定年・解雇	禁止(女性)	禁止(女性)	禁止(男女)
	降格・職種の変更・雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止(男女)
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止 (ポジティブ・アクションは可(女性))	性差別として禁止 (ポジティブ・アクションは可(女性))
妊娠等による不利益取扱い③		妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	妊娠・出産・産休取得による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取得その他の理由による解雇その他不利益取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
ポジティブ・アクション		[規定なし]	事業主の取組に対する国の援助	事業主の取組やその開示に対する国の援助
セクシュアルハラスメント対策④		[規定なし]	事業主の配慮義務 (女性労働者を対象)	事業主の措置義務 (男女労働者を対象)
母性健康管理⑤		事業主の努力義務	事業主の措置義務	事業主の措置義務
調停		・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～⑤が対象(募集・採用を除く)
制裁		[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～⑤が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日		S61.4. 1	H11.4.1(母性健康管理のみH10.4.1)	H19.4.1