

均等・両立推進企業表彰

○ ポジティブ・アクションまたは仕事と育児・介護との両立支援のための取組を積極的に推進している企業を公募し、表彰しています。

「均等・両立推進企業表彰」には、「均等推進企業部門各賞」と「ファミリー・フレンドリー企業部門各賞」、そして両部門の取組が進んでいる「厚生労働大臣最優良賞」があります。

企業がそれぞれの取組を進め、さらには厚生労働大臣最優良賞を目指すことで、男性も女性も十分に能力を発揮でき、仕事と育児・介護とが両立できる職場環境が整っていきます。

表彰企業の詳細や過去の受賞企業については、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>）をご覧ください。



男女雇用機会均等法の概要

（平成 19 年 4 月 1 日改正施行）

1 性別を理由とする差別の禁止

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について性別を理由とする差別を禁止しています。

2 間接差別の禁止

労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、省令で規定する以下の3つの措置については、合理的な理由が認められる場合を除き、間接差別として禁止しています。

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理を行っている場合における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、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こと
- ③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

※なお、省令で規定するもの以外については男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

3 女性労働者に係る措置に関する特例

過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取扱う措置は法律違反とはなりません。

4 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止

妊娠・出産・産休を取得したことなど厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇や労働契約の更新をしないことなどの不利益取扱いを禁止しています。

5 セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。

6 母性健康管理措置

妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置を事業主に義務付けています。

7 実効性を確保するための措置

紛争が生じた場合、企業内における苦情の自主的解決が事業主の努力義務となっています。また、申し出により都道府県労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停を行っています。

注）調停は、紛争の当事者の一方からの申請により開始することが可能です。

法律の詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>