

「今後の男女雇用機会均等対策について」 (労働政策審議会建議) の概要

- ☆ 人口減少社会の到来という事態に直面する中、仕事と生活の調和を実現するとともに、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが重要な課題。
- ☆ 差別事案の複雑化、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い事案・セクシュアルハラスメントの相談の増加等。
- ☆ 男女双方差別の禁止になっていない等の従前からの課題が残されている。

性差別禁止規定の強化

- ☆ 男女双方に対する差別を禁止する規定とすることが適当。
- ☆ 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加をすることが適当。
(配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇止め)(※指針にて禁止の対象となる事例を明確化)。
- ☆ 間接差別として、以下を対象とすることが適当。
 - ・ 募集・採用における身長・体重・体力要件
 - ・ コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件
 - ・ 昇進における転勤経験要件

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ☆ 解雇以外の不利益取扱いも禁止することが適当。
- ☆ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とすることが適当。

ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- ☆ ポジティブ・アクションを行っている企業がその取組状況を外部に開示する際に、これを国が支援することとすることが適当。

セクシュアルハラスメント対策

- ☆ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とすることが適当。
- ☆ 事業主の措置義務規定とすることが適当。

男女雇用機会均等の実効性の確保

- ☆ セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置について、調停及び企業名公表の対象とすることが適当。

女性の坑内労働規制の緩和

- ☆ 女性技術者が坑内の管理・監督業務等に従事することができるよう、妊産婦が行う坑内業務及び作業員を除き、規制緩和を行うことが適当。