

改正男女雇用機会均等法の概要

1 性差別禁止の範囲の拡大

- 男女双方に対する差別の禁止
- 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの追加・明確化
- 間接差別の禁止

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
- ③ 合理的な理由がある場合でないときに講ずること

をいい、

省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止されます。

- ◆ 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・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

※なお、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在しうるものであり、司法判断として、間接差別法理により違法とされる場合もありうるものである。

2 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

3 セクシュアルハラスメント対策の強化

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- 国が事業主に対して行う援助の内容を追加

5 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と母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加

施行期日

平成19年4月1日