

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案の概要

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ため、性差別禁止の範囲の拡大、女性労働者の妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等の措置を講ずるとともに、女性の坑内労働に係る規制を緩和する。

1 概要((1)～(4)は男女雇用機会均等法関係、(5)は労働基準法関係)

(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明確化・追加
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、雇止めについて規定
- 間接差別の禁止
省令で列挙する以下の要件について、業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、間接差別として禁止する
 - ・ 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

(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(母性保護措置等)による解雇その他不利益取扱いの禁止
(現行は、~~妊娠・出産・産休取得~~を理由とする解雇の禁止)
- 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効
事業主が妊娠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

(3) 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
- 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) 男女雇用機会均等の実効性の確保

- 調停及び企業名公表制度の対象範囲の拡大
セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置(妊娠中の時差通勤等)について、調停及び企業名公表の対象に追加

(5) 女性の坑内労働の規制緩和

- 女性の坑内労働禁止について、妊産婦及び作業員を除き解禁

2 施行期日 平成19年4月1日