

発行日：2007年2月28日

人事労務レポート

今回のテーマ

改正 男女雇用機会均等法

<平成19年4月1日スタート>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-27-1
三協ビル3F
TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

改正男女雇用機会均等法(以下、均等法)が、本年4月1日から施行されます。間接差別の禁止、差別禁止の範囲拡大など、大幅に変更がなされています。

今回は均等法の主な改正内容、使用者が注意すべきポイントを解説していきます。

1. 男性に対する差別も禁止

女性に対する差別の禁止が、**男女双方**に対する差別の禁止に拡大され、男性も法律の直接の保護対象となりました(「男性保育士は認めない」などはNGとなります)。

2. 禁止される差別の追加

今まで差別の対象は、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇でした。今回の改正で、**降格、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、雇い止め**が差別対象に追加されました。なお、ここでいう「配置」には、権限の付与や業務の配分も含まれます。

【差別とみなされるケース】

- ・採用面接で女性に対してのみ、結婚の予定や子供が生まれた場合の継続勤務の希望等を質問する。
- ・時間外労働や深夜業の多い職務への配置にあたって、その対象を男性のみとする。
- ・男性には新規の顧客開拓や商品提案をさせるが、女性には既存顧客や商品の販売をする権限しか与えない。
- ・接客訓練を行うにあたって、その対象を女性のみとする。

3. 間接差別の禁止

外見上、性差別とはみなされない要件でも、間接的に女性(男性)が満たしにくい、と思われるような要件を課すことは禁止されます。改正均等法では、以下の3つの要件について間接差別の対象としています(合理的な理由がある場合は除きます)。

募集・採用において、身長、体重、体力を要件とすること
単なる受付、出入者のチェックのみを行う等、防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、一定の身長・体重の要件をつける …… ×

コース別雇用管理における総合職の募集・採用において、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(現状女性が中心となって育児をしているため)

広域にわたり展開する支社、支店がなく、今後もその計画がないにもかかわらず、転勤要件をつける …… ×
昇進にあたり、転勤の経験があることを要件とすること
昇進後の職務を行う上で、異なる地域の支社、支店での勤務経験が特に必要であると認められないにもかかわらず、転勤の経験を要件とする …… ×

4. 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産・産休の取得を理由とする解雇に加え、業務変更の請求や出産後の労働能率の低下といった妊娠・出産に起因する理由に基づく解雇や不利益取扱いも禁止されます。また、妊娠中、産後1年以内の解雇は、**妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明**しない限り無効となります。

【不利益取扱いとみなされるケース】

- ・有期契約の労働者に対して、契約の更新をしない(もともと契約終了が明示されている場合を除く)。
- ・パートへの切り替えを強要する。
- ・労務の提供がされているにもかかわらず、給与、賞与、退職金を減額する。
- ・妊娠した派遣労働者が働けるにもかかわらず、派遣元に派遣労働者の交替を求める。

法違反とならないケース

- ・女性の数が極めて少ない部門における募集・採用において、女性を優遇して採用する。
男女間の格差を解消するための取組み(ポジティブ・アクション)
- ・守衛、警備員等のうち、防犯上の要請から男性のみ業務に従事させる。

5. セクハラ対策の強化

今まで使用者に配慮義務が課せられていましたが、改正により、体制整備など具体的な措置を講じることが義務付けられました。是正指導に応じない場合は、企業名公表の対象となります。基本となる就業規則や懲戒規定で定めがない場合には早急に整備する必要があります。

今回の改正均等法の内容等に関し、ご不明な点がありましたら、山口事務所までお問い合わせください。

今月の主な労務・税務の手続き

・所得税の確定申告受付(2月16日～3月15日)

コラム

「守らないとどんな罰則があるのか」このような質問をお受けすることがあります。ちなみに均等法においては、行政指導に従わず何の報告もしない事業主は20万円以下の過料に処せられます(それより大きいのは企業名の公表ですね)。しかし、罰則があるから制度を見直すのではなく、「できる人に長く働いてもらえる職場にするにはどうしたらよいか」という点をつきつめて、人事制度を考えていくべきだと思います。