

# J A M 政策NEWS

2006年1月5日 第2006-11号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

Tel 03-3451-2586

E-MAIL : [syakai@jam-union.or.jp](mailto:syakai@jam-union.or.jp)

## 「今後の男女雇用機会均等対策について」

### 均等法改正で雇用均等分科会が建議

#### 均等法施行 20 年

10年ぶりの男女雇用機会均等法改正について審議をしていた、労働政策審議会・雇用均等分科会は、12月27日、労働政策審議会に対して建議を行いました。

均等法は施行20年が経過しました。現状は、男性の働き方は何ら変わらず、また女性の働き方は長時間労働と短時間・有期契約労働に二極

化しています。今回の法改正では、このようななかで、格差拡大に歯止めをかけるとともに、依然として横行している妊娠・出産による不利益取り扱いやセクシュアル・ハラスメントをなくしていく実効ある措置等が大きな課題となりました。

今後この建議を基に法律案が策定され、今年の通常国会で審議されます。

#### 【建議の概要】

<p>性差別禁止規定の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女双方に対する差別を禁止規定とすることが適当である。</li><li>・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である。 (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、雇止め等について、指針で禁止の対象となる事例を明確化)</li><li>・間接差別として以下を対象とすることが適当である (限定列举)。<ul style="list-style-type: none"><li>①募集・採用における身長・体重・体力要件</li><li>②コース別雇用管理制度で総合職の募集における全国転勤要件</li><li>③昇進における転勤経験要件</li></ul></li></ul>	<p>【連合要求】 例示列举とすべき (間接差別の内容は時代状況によって変わるため、限定的に範囲を定めることは問題がある)</p>
<p>妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・解雇以外の不利益取り扱いも禁止することが適当である。</li><li>・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である。</li></ul>	
<p>ポジティブ・アクションの効果的推進策</p>	<p>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が適当である。</p>	<p>【連合要求】 使用者にポジティブ・アクションを義務付けるべき</p>
<p>セクシュアルハラスメント対策</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・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である。</li><li>・事業主の措置義務規定とすることが適当である。</li></ul>	

# 謹賀新年

今年もよろしくお願ひします。