



2006年2月9日 第2006-16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

雇用均等分科会

男女雇用機会均等法改正法案要綱答申

2月7日、労働政策審議会・雇用均等分科会で、男女雇用機会均等法を改正する法律案要綱の答申が行われました。法律案要綱は、雇用均等分科会の建議（政策ニュース 2006-11号参照）を基に策定され、雇用均等分科会は法律案に対して「おおむね妥当と認める」と答申しました。また、労働側委員から示された「間接差別は限定列挙ではなく例示列挙にすべき」とい

う意見と使用者側委員から示された「間接差別の概念の導入について懸念がある」という意見も添付しました。

法案は今国会に提出し、3月以降審議が始まります。また、これと併せて労働基準法改正法案も提出され、女性の坑内労働に係わる規制緩和について審議される予定です。

現行	法律案要綱
労働者に対する性別を理由とする差別	
募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・解雇について <u>女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止</u>	①募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・解雇について <u>性別を理由とする差別的取扱いを禁止する</u> ②間接差別となる事項を限定列挙 ・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
妊娠出産を理由とする不利益取り扱い	
女性労働者が労働基準法の産前産後休業をしたことを理由とする解雇は禁止	①女性労働者が労働基準法の産前産後休業を請求したこと、労働基準法以外の母性保護措置、均等法に規定する母性保護措置を受けたことまたはこれらを受けようとしたこと、妊娠・出産に起因する能率低下・労働不能が生じたことを理由とする解雇の禁止を 追加 ②妊娠中・産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は無効とする（①の事由を理由とする解雇でないことを事業主が証明したときは除く）
ポジティブアクション	
国はポジティブアクションを行う事業主に対して相談その他の援助を行うことができる	事業主がポジティブアクションの実施状況を開示しようとする場合等に国が援助を行うことができる。
セクシュアルハラスメント	
事業主は職場における性的な言動に対し女性労働者がその労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることがないように <u>雇用管理上必要な配慮をしなければならない</u>	事業主は職場における性的な言動に対し労働者がその労働条件につき不利益を受けたり、就業環境が害されることがないように <u>相談・苦情処理のために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない</u>
労働基準法・女性の坑内労働	
使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならない	使用者は女性を坑内で主として人力により行われる業務等に就かせてはならない

