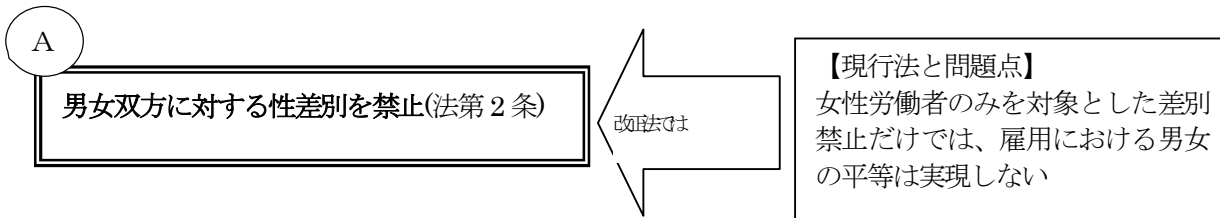


改正男女雇用機会均等法を職場にいかす取り組み指針

第16回中央執行委員会決定/2006.12.15

<均等法の主な改正点と取り組み>



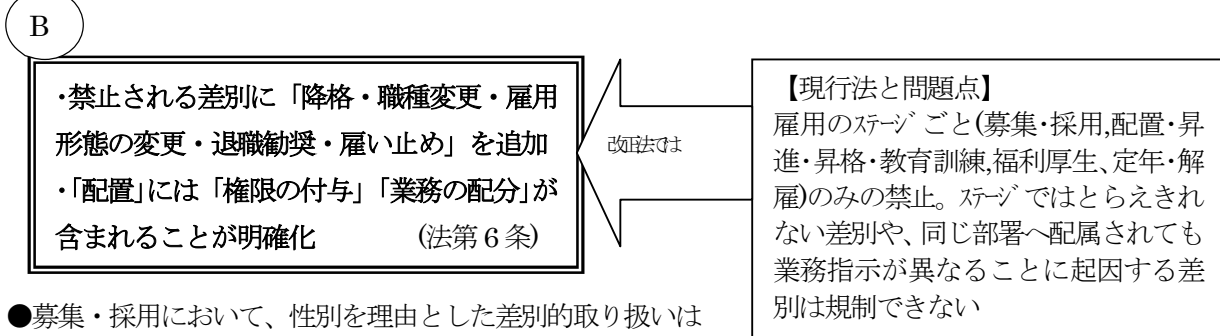
- 男性も均等法に基づく調停など紛争の解決援助を利用できる

取り組み→ <制度整備>

○ 深夜業の多い仕事、技術職など一定の職種や作業への配属に男女間で偏りが無い点検、偏りがある場合は理由を精査し、必要な場合は是正を。

・職場全体の配属状況について、男女間で有意な偏りが無い点検する。特に深夜業や残業の多い部署への配属状況を点検し、必要な場合は是正を。

・点検の際には、例えば深夜業や残業の多い部署は工程改善などの取り組みを検討するなど、「男女がともに仕事と生活を調和できる働き方」を実現することを念頭に。



●募集・採用において、性別を理由とした差別的取り扱いを禁止。「募集」には、登録型派遣を行う事業者が派遣労働者に登録を呼びかけること等も含まれる。

●労働者の配置(業務の配分、権限の付与を含む)、昇進、降格及び教育訓練について、性別を理由とする差別を禁止

●降格にあたり、能力や資質などを判断する方法や基準が、男女で異なる場合には、差別となる。

●具体的な業務指示で、例えば営業男性は外勤業務へ従事することとし、営業女性は内勤のみに従事させることは、差別となる。

●生活資金、教育資金、住宅資金などの貸し付け、労働者の福祉増進のために定期的に行われる金銭給付、労働者の資産形成のために行われる金銭の給付、住宅貸与において、性別を理由とする差別を禁止

●労働者の職種及び雇用形態の変更において、性別を理由とする差別を禁止

●退職の勧奨、定年・解雇、労働契約の更新において性別を理由とする差別を禁止

取り組み→ <制度整備>

○ 募集・採用や昇進・昇格、降格などの基準について、実際の運用も含め実態を点検して必要な場合は労使協議で是正を。

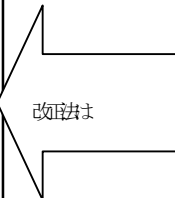
- ・採用状況の報告を企業に求め、男女間に有為差が無いことを検証できるように制度化を図る。
- ・「募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更（コースの変更含む）、定年・解雇、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新」（以下「募集・採用等」という）について、実態を点検し、必要な場合は労使協議で是正を。
- ・点検の際には、「男女ともに仕事と生活を調和できる働き方」を実現するという視点を念頭に。
- ・ポジティブ・アクション行動計画の中に、各基準(募集・採用等を明示することを求める。

○配置の範囲が拡大されたことを受け、同じ部署の中において、実際に行われている業務指示が男女で異なる場合が無い点検し、必要な場合は是正を。

手当の世帯主要件は廃止
(原資は労働者側に確保、適正配分を)

C

間接差別禁止（法第7条）
省令で定める3つの措置①募集・採用時の身長・体重・体力要件 ②総合職募集・採用時の転居を伴う転勤要件 ③昇進の転勤要件）は、**合理的理由が無ければ、間接差別として禁止。**



【現行法と問題点】
直接的な差別は禁止され、男女別定年制や女性の結婚退職制などは減少したが、女性には満たしにくい要件を課して結果的に女性を排除するなど、形を変えた巧妙な差別が広がっている。

- 間接差別とは…「性別以外の事由を要件とする措置であって」
「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもので」
「職務との関連性など、合理的な理由がないもの」は差別である、とする考え方。
- 省令で規定した上記①から③の3つの措置について、合理的理由が無ければ間接差別として禁止。
- 合理的理由がないと認められる例としては、荷物を運搬する業務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを、募集・採用の要件とすることなど。

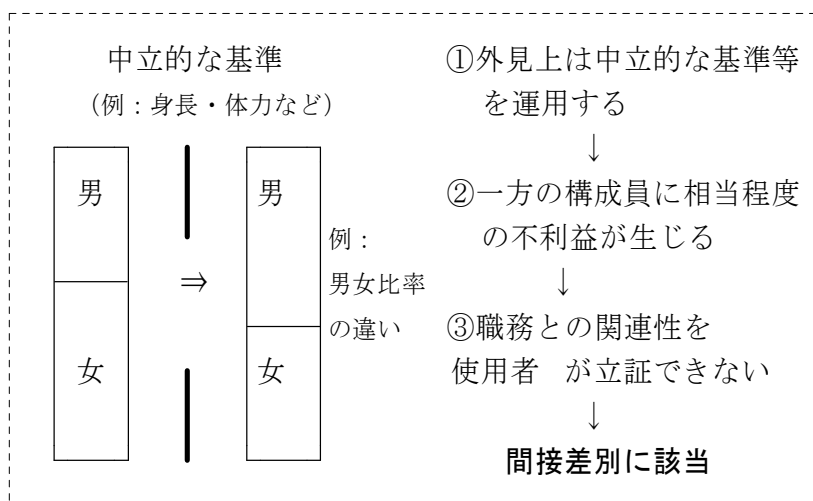
取り組み → <制度整備>

◇改正均等法の省令で列挙された措置がある場合は、企業に合理性の説明を求める。合理性が説明できないときは、措置の廃止を要求。《法定事項》

○ 間接差別の考え方をういて職場の実態を点検

○ 省令で列挙された3つの要件は無い場合でも、職場全体を間接差別の考え方を点検し、措置・慣行や基準などが間接差別に該当するおそれがある場合は、企業に合理性の説明を求め、合理性が説明できないときは、措置等の廃止を要求。

間接差別とは？



◇直接差別との違い＝①差別の意図は問わない、②集団への影響に着目
③職務との関連性が立証されれば差別にならない

転勤要件の職務との関連性を点検する場合は、労働組合は一步進んで、「求められる能力は、転勤でしか育成できない」のかどうか、職務の実態に即して検証する。
転勤以外の手法で能力を育成することについての検討を企業に求める。

D

妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇以外の不利益取扱いも禁止 (法第9条)

改正法では

【現行法と問題点】

妊娠・出産等を理由とした退職・解雇の禁止だけでは、妊娠を契機とした不利益な異動で通勤できなくなったり、産休後職場復帰したら大幅に考課が下がるなど、女性が働き続けることが困難となることも。

●不利益取扱いが禁止された事由には、①妊娠したこと ②出産したこと ③産休を請求、または取得したこと④坑内労働や危険有害業務の就業制限の規定により業務に就けないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと ⑤軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと ⑥変形労働時間制がとられる事業場で、法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、又はこれらの労働をしなかったこと ⑦育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと ⑧母性健康管理措置を求め、又は措置を受けたこと ⑨妊娠・出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくは出来なかったこと、又は労働能力が低下したこと があげられている。(⑨の「妊娠・出産に起因する症状：つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠・出産したことに起因して妊産婦に生ずる症状)

●禁止された不利益取扱いは、

- ①解雇
- ②契約更新をしないこと
- ③あらかじめ契約更新回数の上限が示されている場合の、更新回数の引き下げ
- ④退職の強要、正社員をパートタイム労働者等の非正社員とするような契約内容の変更の強要
- ⑤降格
- ⑥就業環境を害すること
- ⑦不利益な自宅待機
- ⑧減給、または賞与等における不利益な算定
- ⑨昇進・昇格の人事考課における不利益な評価
- ⑩不利益な配置の変更
- ⑪派遣先が、妊娠・出産等をした派遣労働者の役務提供を拒否すること

●妊娠中・出産後1年以内の解雇は「妊娠・出産等による解雇でないこと」を事業主が立証できなければ無効

取り組み→ <協約化>

◇妊娠・出産等を理由とする解雇等上記①～⑪の不利益取扱いをしないことを労働協約に明記《法定事項》

○労使協議の議題についての協約

・妊娠・出産等をした女性労働者に対して、上記①から⑪のことが行われた場合は、その理由を労使協約で確認する。

・企業が、派遣労働者（女性）の交替を求める、あるいは派遣を拒否した場合、その理由を労使協約で確認。

・妊娠・出産後1年以内の解雇が「妊娠・出産等による解雇」でないことを労使協約で確認。

・妊娠・出産等を理由とする降格が禁止されたので、人事考課制度の点検・見直しを協議。

○妊娠・出産保護に係る労働協約の見直し、追加

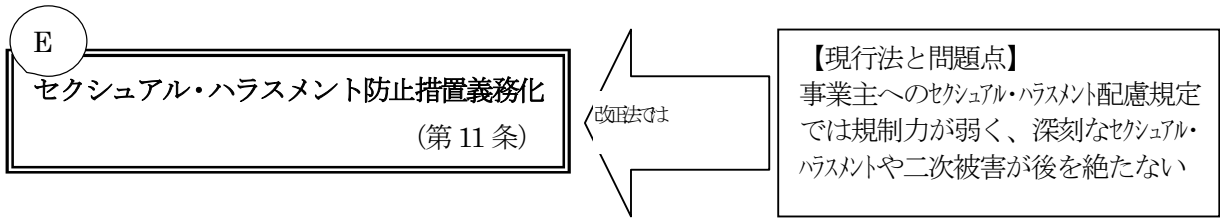
・妊婦から申し出がある場合は、軽易業務へ転換する

・妊婦からの申し出で軽易業務に転換する場合を除き、妊娠中の配置転換・異動は原則として行わない

・産休後は、原則として原職（原職相当職）に復帰

・人事考課に際して、「産休は休業していないものとみなす」

・可能な限り、通院の賃金補償を上積みする。



● 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含め、事業主に次の措置を講ずることを義務付けた

①セクシュアル・ハラスメントがあってはならないという事業主の方針の明確化

②行為者へは厳正に対処するという方針や対処の内容を就業規則等に規定

③周知・啓発：セクシュアル・ハラスメントの内容

事業主の方針

セクシュアル・ハラスメント防止にかかる就業規則等

④相談窓口：あらかじめ相談窓口を定める

窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする

広く相談に対応する

相談の申し出があった場合は、事実関係を迅速・正確に確認する

⑤事実関係確認後、行為者、被害者に対する措置を適切に実施

⑥再発防止措置

⑦相談者・行為者のプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知

⑧相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益取扱いを行ってはならないことを定め、周知

●対策を講じず、行政の是正指導にも応じない場合は、企業名公表の対象に

●セクシュアル・ハラスメントにかかる紛争が生じた場合は、調停など紛争解決援助の対象に

●この規定は、派遣労働者の派遣先の事業主にも適用

パート・派遣労働者等
へも適用されます

取り組み→ <制度整備>

◇セクシュアル・ハラスメントへの対策を講じていない企業、防止方針を策定していない企業では、迅速に対応することを要求<法定事項>

◇男性に対するセクシュアル・ハラスメントも防止の対象とするよう、現行制度の見直しを要求<法定事項>

○既に対策を講じ、方針を策定している企業では、実効性を点検し、必要な場合は各々見直しを要求

○パートタイム労働者の採用時、派遣労働者、請負労働者の受け入れ時にセクシュアル・ハラスメント防止への措置の内容について説明するよう要求

○職場におけるセクシュアル・ハラスメントの発生状況を労働組合として点検・実態を把握

○企業に、セクシュアル・ハラスメント防止計画の策定を要求

・計画策定へは、労働組合は積極的に関与

・相談窓口へは労働組合からの担当者も配置

・計画の中で、措置を実施するためのマニュアルを策定することを明記

★企業のセクシュアル・ハラスメント防止方針に盛り込むべきこと★

- ①セクシュアル・ハラスメントはあってはならないこと
- ②万一発生したら、まずは、被害者への配慮を優先
- ③プライバシー保護
- ④被害者が就労しやすい環境の整備

労働組合は一歩進んでセクシュアル・ハラスメントの範囲を拡大する取り組みを

＜セクシュアル・ハラスメントの定義として示すべきこと＞

性的な内容の発言：性的な経験や性生活について質問するなど性的な関心、欲求に基づくもの。また「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」など性別により差別しようとする意識等に基づくもの。
性的な行動：ヌードポスターを貼るなど性的な関心、欲求に基づくもの。また女性であるというだけで、職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること

★企業のセクシュアル・ハラスメント防止計画(仮)に盛り込むべきこと★

- ①計画の目的：セクシュアル・ハラスメントを起こさない
万一発生した時は適切な対処、是正・予防措置を
- ②計画の内容：セクシュアル・ハラスメントの定義
セクシュアル・ハラスメント防止措置にかかる責任者と指示系統
セクシュアル・ハラスメント発生時の対策マニュアル(仮)
計画の見直し時期
- ③計画の実施状況の点検

★企業のセクシュアル・ハラスメント発生時の対策マニュアルに盛り込むべきこと★

- ①相談窓口：男女双方があたる
カウンセラーなど外部専門家の配置
労働組合も窓口や委員会に参画
- ②外部機関への相談：外部機関へ相談したことを理由に被害者に不利益な取扱いをしないことを協約化
- ③層別教育訓練計画：管理職対象
相談窓口担当者対象
一般の職員（パート・派遣等含む） など
※相談窓口への教育では、二次被害を発生させてはならないことを特に指摘する
※労働組合も企業とは別に組合員や相談窓口担当者に教育啓発を行う。
- ④必要な場合、加害者を異動の対象とする（被害者を異動しない）
- ⑤相談を受けた者(窓口担当者)が特に留意すべき事項の明確化
- ⑥相談を受けた者(窓口担当者)が適切な対応をしたことを理由として、不利益な取扱いをしないことを協約化
- ⑦被害を受けたらすべきことを周知 例)信頼の置ける第三者に相談する など
- ⑧セクシュアル・ハラスメントの定義等
職場内だけでなく、部局の懇親会・二次会・休日のゴルフなどの場における行動もセクシュアル・ハラスメントに該当することを周知

セクシュアル・ハラスメントには、固定的性別役割分担意識に基づく言動も含まれることを周知（人事院通達参考）

⑨事後の是正措置

ア 被害者への配慮

- ・全ての措置に先立って、被害者の就労が妨げられることのないよう、措置を講ずる
- ・被害者の健康への配慮措置を講ずる
- ・事実が確認されるまでの間も、当事者の引きはなしなど、可能な限り必要な措置を講ずる

イ 事実確認

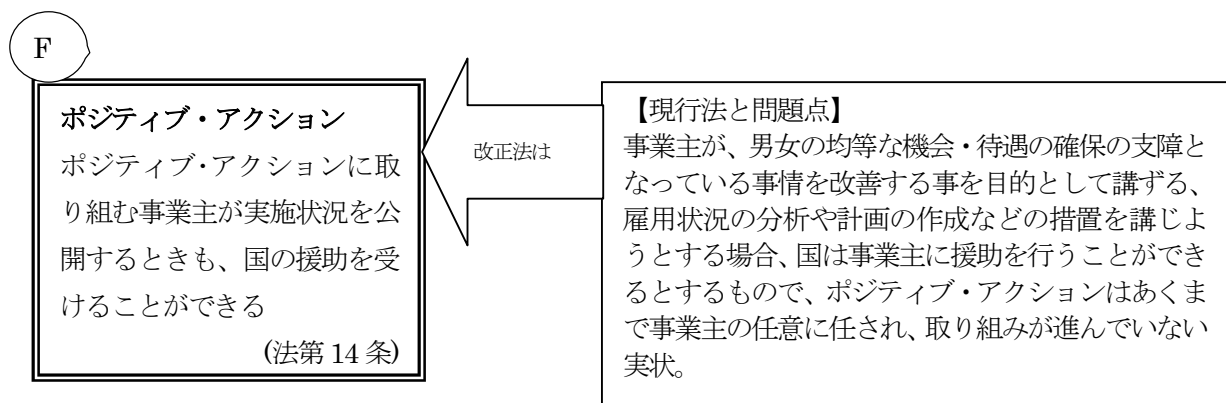
- ・事実確認の際二次被害を起こさないよう配慮する

ウ 外部機関との連携

- ・カウンセラーなど専門家の立ち会いのもと、被害者からの事情聴取をし、必要な場合はカウンセリングを受ける事が可能となる体制を整備する

エ 予防措置

- ・セクシュアル・ハラスメントを起こしてはならないことが就業規則等に規定されているにもかかわらず、何故セクシュアル・ハラスメントが発生したのか、その原因を究明し、真の原因を突き止めて、是正する



●国の支援を受けることができる措置

- ①労働者の配置その他雇用に関する状況分析
- ②状況分析に基づき、男女の均等な機会・待遇の支障となっている事情を改善するために必要となる措置に関する計画の作成
- ③計画の措置の実施
- ④措置の実施のために必要な体制の整備
- ⑤各措置の実施状況の公開

取り組み→ 《制度整備》

○ポジティブ・アクション行動計画の策定を企業に要求、労使協議で計画を策定、実施

★企業のポジティブ・アクション行動計画(仮)に盛り込むべきこと★

- ①計画の目的：男女平等な職場・働き方の実現
- ②計画の内容：ポジティブ・アクション行動の責任体制、指示系統の明確化

職場実態把握
要因分析
是正の進め方
計画の見直し時期

③計画の実施状況の点検

○計画で検討する事項（例）

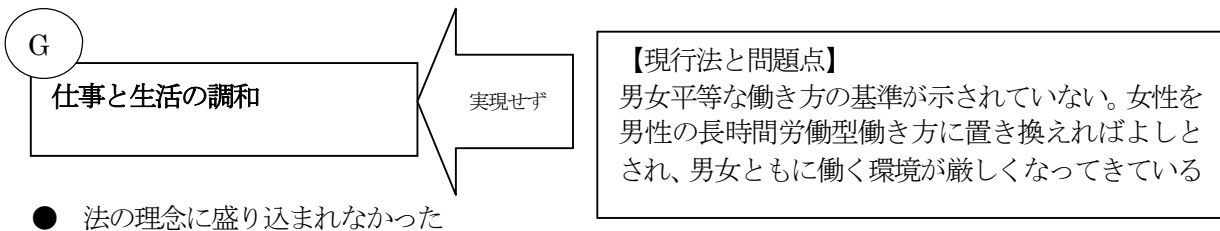
職場実態把握 募集・採用、配置、昇進、降格等に男女で偏りがいないか
教育訓練の対象等に男女で偏りがいないか
管理職への登用状況に男女で偏りがいないか など

要因分析 募集・採用や昇進・昇格、降格等の基準の点検（慣行など運用含める）
教育訓練を受ける対象者、教育訓練の内容などを決める基準等の点検（ 〃 ）
管理職への推薦基準等の点検（ 〃 ）

是正の進め方 必要な場合は計画的に是正を進める。

計画の見直し時期 ポジティブ・アクション行動計画は2～3年ごとに進捗状況を勘案しながら見直すことを計画に盛り込み、実効性の高い仕組みとする

※ポジティブ・アクションは、特に通年・継続的な取り組みが必要



取り組み→ 《制度整備》

労働組合の取り組み…実態を点検、労使協議の俎上に。

○職場の働き方の基準を見直す。特に長時間労働を前提とし、休暇を取得しにくい環境で働いている男性の働き方を見直し、仕事と生活を調和させることが可能となる働き方の実現をめざして、労使協議を行う。

H

雇用管理区分（指針第2の1）
雇用管理区分が同一であるか否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、**客観的・合理的な違い**が存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断にあたっては、**単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う**必要がある。



【現行指針と問題点】
現状指針(↓)では、雇用管理区分ごとに差別を判定する考え方が示され、雇用管理区分が異なれば、差別の有無は問われない。このことが、男女別の雇用管理をしてはならないとしながら、実態として改善されてこない要因となってきた。連合は指針から、この考えを削除することを要求している。

●改正指針では、現行通達で示されていた、「雇用管理区分は実質的なもので、企業の雇用管理の実態に即して行う」ことが明示された。

●形式的に「区分」の差があることを理由として、均等法が禁止している「差別的取り扱い」をしてはならない。

現行の指針
（略）
2 法第5条に違反する措置
募集及び採用に関し、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分）その他の労働者についての区分であつて当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう
ごとに、次に掲げる措置を講ずることをいう
イ 募集又は採用に当たつて、女性であることを理由としてその対象から女性を排除すること
（以下略）

取り組み→ 《制度整備》

- 企業の雇用管理が適切に行われていることを検証、必要な場合は是正を要求。
- ①「コース別雇用管理制度」を導入している場合は、コース間に客観的・合理的な違いがあることについて、単なる形式でなく、実態がどうなっているかに着目して点検。
- ② 点検にあたっては、間接差別禁止の視点（「性中立的な基準・要件等であっても」「適用すると一方の性の労働者に不利益を与え」「措置等に合理性が無い」場合には、是正する）を活用。
- ③ 点検の結果、是正が必要な場合は労使協議を行い、制度の見直しを要求。

以上