

## 男女雇用機会均等法の概要

## 男女雇用機会均等法の歴史

1985年	「男女雇用機会均等法」成立（1986年4月1日施行） ・ 募集・採用、配置・昇進について女性を男性と均等に扱う努力義務 ・ 教育訓練、福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性であることを理由とした差別禁止
1997年	法改正（1999年4月1日施行（一部1998年4月1日施行）） ・ 女性に対する差別の努力義務規定が禁止規定になる ・ ポジティブ・アクション※1、セクシュアルハラスメントに係る規定の創設 ・ 母性健康管理措置の義務規定化
2006年	法改正（2007年4月1日施行） ・ 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止 ・ セクシュアルハラスメント対策の強化 ・ 性差別禁止の範囲の拡大、間接差別規定※2の導入 ・ ポジティブ・アクションの効果的推進方策 ・ 均等法の実効性の確保

※1 ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと。たとえば、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組みをいう。

※2 間接差別とは、表面上は性と無関係に見えながら、実際には、男女の一方に不利益につながっている規定や雇用慣行で、仕事と関連がなく合理性・正当性もないものをいう。例えば、女性が多くを占めるパートや契約社員、派遣スタッフという非正社員に対する差別や、コース別雇用による差別賃金格差や昇進・昇格の遅れなどである。

## 男女雇用機会均等法のポイント

- 性別を理由とする差別の禁止
  - ・ 男女双方に対する差別的取扱いを禁止
  - ・ 募集・採用、配置・昇進、昇格・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新についての差別的取扱いを禁止
- 間接差別の禁止
  - ・ ①募集採用にあたって身長・体重・体力を要件とすること、②総合職の募集採用にあたって転居転勤を要件とすること、③昇進にあたって転勤経験を要件とすること、の3つの措置について、合理的理由がない場合、間接差別として禁止
- 妊娠等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
  - ・ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
- セクシュアルハラスメントの防止
  - ・ 事業主には、セクシュアルハラスメントの防止を目的とした措置を実施する義務がある
- 母性健康管理
  - ・ 事業主には、妊産婦に「通院時間の確保」及び「医師の指導に基づく措置を講じる」義務がある
- 深夜業に従事する女性労働者に対する措置
- 紛争の解決
- その他
  - ・ 是正指導に応じない場合、企業名公表制度の対象となる

## 2022年12月以降「雇用調整助成金」の助成率縮小となる見通し

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金について、2022年12月以降は、通常制度にするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設けることとされています。これにより、2022年12月以降の原則的な措置における助成率は中小企業で3分の2、大企業で2分の1となり、これまでに比べ助成額のかなりの縮小となる予定です。