

■「基礎コース 労働法」：法令の改正等に伴う補遺（平成19年4月1日現在）

[197頁21行目以下に、下記の追加項目〔4〕を加える]

〔4〕 均等法の再度の改正

現在、少子高齢社会が急速に進行するなか、働く男女にとって仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現するとともに、性別により差別されることなく、その意欲・能力を十分に発揮できる雇用の制度や環境を整備する必要性が従前にも増して高まっている。また、女性雇用者の増加や就業継続が進むにつれて職場での女性差別をめぐる紛争が複雑・多様化し、さらに行政窓口への相談も、妊娠・出産等を理由の不利益取扱いやセクシュアル・ハラスメントに関する事例が増加している。

こうした状況を背景にしつつ、均等法の再度の改正法案が、平成18年第164通常国会において提案、審議され、同年6月15日、衆議院本会議で可決・成立し、平成19年4月1日から施行の運びとなった。今次改正の主要な内容は以下のとおりである。

（a） **男女双方に対する差別の禁止** 現行均等法は、その制定当初から現在にいたるまで「女性労働者に対する差別の禁止」を内容としてきた。しかし、今次の改正により、均等法は、新たに「**性別を理由とする差別の禁止**」ということで、女性に対する差別の禁止だけではなく、男性に対する差別も禁止の対象とすることとなった（2条、4条～6条関係）。これにより、均等法は、現行の女性差別禁止法から、名実ともに**性差別禁止法**となったといえる。ただし、現行均等法の9条に定める「女性労働者に係る措置に関する特例」（いわゆる「特例措置」は、依然として女性だけを対象とする形で残されている（改正法8条）。

（b） **性差別禁止規定の強化** 今次の改正法は、**差別的取扱いを禁止する雇用ステージ**の明確にしつつ、差別禁止を強化している（6条）。すなわち、「配置」差別の禁止には、新たに「権限の付与・業務の配分」が含まれ、また「昇格・昇進」差別には、労働者の「降格」や「雇用形態・職種の変更」も含まれること、さらには「退職の勧奨」や雇止めなど「労働契約の更新」に関する差別も禁止の対象とされている。これらに関しては、具体的には「指針」により、禁止の対象となる具体的事例が明確にされている（平成18年厚労告614号）。

（c） **間接差別の禁止** 今次改正法は、「性別以外の事由を要件とする措置」という見出しの下に、いわゆる「**間接差別**」を禁止している（7条）。すなわち、同条は、「事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定

めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的理由がある場合でなければ、これを講じてはならない」と規定する。なお、現時点で「厚生労働省令で定めるもの」については、①募集・採用における身長・体重・体力要件、②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、③昇進における転勤経験要件に限定されている（雇均則2条）。

（d） 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 今次の改正により、**妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止**は、新たに「解雇」以外の不利益取扱いも対象とすることとされた（改正法9条3項）。解雇以外の不利益取扱いとは、たとえば有期雇用者に対する契約更新の拒否、退職や正社員から非正規社員への契約変更の強要、降格、不利益な自宅待機の命令、就業環境を害すること、不利益な配置の変更等の具体的内容が指針（平成18年厚労告614号）で明示されている。

また、妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇については、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、私法上も無効とされることとなった（9条4項）。

（e） セクシュアル・ハラスメント防止対策の強化 セクシュアル・ハラスメントの防止についても重要な改正が行われた。第一に、今次の改正により、均等法が男女の双方に対して適用されることになった結果、セクシュアル・ハラスメントの防止対策は男性も対象とされることとなった。第二に、セクシュアル・ハラスメントの防止対策は、改正前には事業主の「配慮義務」ととどまっていたが、これが新たに「**措置義務**」に改正され、「必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」こととなった（11条）。そして、雇用管理上構すべき措置の具体的内容については、指針により示されている（平成18年厚労告615号）。そのうえで、措置義務違反の是正指導に応じない場合、**企業名公表制度**の対象とすることとされた（30条）。さらに、調停などの紛争解決援助の対象にセクシュアル・ハラスメントを追加する（16条）とともに、調停手続きにおいて、関係当事者に加えてセクシュアル・ハラスメントの行為者に対しても出頭を求め、意見を聴くことができることとされた（20条）。

（f） その他 その他、今次の改正では、さらに**母性健康管理**に関しても、これを新たに苦情の自主的解決、調停などの紛争解決援助の対象とし、また是正指導に応じない場合には企業名公表制度の対象とした（18条、30条）。また、上記セクシュアル・ハラスメントにおける調停手続きも含め、調停が打ち切られた場合において訴えを提起した場合には時効を調停の申請時に遡って中断させ（時効の中断効果）、当事者が調停による解決を適当とした場合には、受訴裁判所は訴訟手続きを中止できるものとした（24条、25条）。

最後に、ポジティブ・アクションに対する国の援助措置については、基本的には改正前均等法と大きく異なるものではないが、事業主の講じる措置に「取組状況の外部への開示」が追加された（25条）。