

ひとひと 女と男 パートナーシップ

企画課 男女共同参画推進係 ☎72-2111(内線222)

男女雇用機会均等法改正で 職場はどう変わる？

男女雇用機会均等法が改正され、平成19年4月1日から施行されています。

主な改正点

性別による差別禁止の範囲の拡大
女性労働者だけでなく男性労働者に対する差別も禁止されました。また、性別を理由とした直接的な差別だけでなく、間接差別も禁止されました。
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇だけでなく、妊娠・出産等に関わる理由での解雇や不利益取扱いが禁止されました。
セクシュアル・ハラスメント対策
女性だけでなく男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象となりました。事業主にはセクシュアル・ハラスメント対策をとることが義務付けられました。

このほか、妊産婦が保健指導や健康診査を受けるための時間の確保や、ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に対する国の援助、均等法に関する報告義務違反に対する過料の創設などが改正されました。

妊娠・出産しても働き続けられる 職場へ

一人目の子どもを産んだ女性の出産前と出産後の仕事の状況を見てみると、出産1年前に働いていた人の約7割が出産半年後には仕事を辞めているという調査結果があります。このように、妊娠・出産を機に仕事をやめた女性の中には、続けたかったけれども様々な事情から続けられなかったという人も多いのではないのでしょうか。

子どもも仕事も大事にしたい、と考える人にとって妊娠中や出産後に安心して働き続けられる職場環境は重要です。もし、妊娠や出産を理由に、会社から解雇されたり、不利益な取扱いを受けているのであれば男女雇用機会均等法違反です。

妊娠や出産、産前産後の休業を理由に解雇することなどのほか、保健指導・健康診査の受診や通勤緩和措置、労働基準法の母性保護措置を求めたり措置を受けたこと、妊娠・出産による労働能率の低下や働くことができなくなったりしたことによって、解雇や不利益な取り扱い（解雇や雇い止め、減給や賞与などの不利益な算定、退職や契約内容変更の強要、不利益な配置転換、降格など）をすることは禁止されました。また、妊娠中や産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠や出産などの理由による解雇ではないことを証明しない限り無効です。

そのほか、事業主は妊娠中の保健指導や

健康診査を受ける時間の確保や主治医からの指導を守るための通勤緩和、勤務の軽減などの措置を講じなければならぬとされています。

例えば、このようなことは違反です

妊娠・出産を理由に、正社員からパート社員に契約内容を変更するよう強要された。

実際に労働能力の低下がないにも関わらず、妊娠したことで労働能力低下を理由に降格させられた。
健康診査を受けるための休暇を申し出たが認めてもらえなかった。
など

職場での男女の差別的取扱いや妊娠出産による不利益取扱い、セクシュアル・ハラスメントなどについては、都道府県労働局雇用均等室で相談を受けています。

