

## 『改正男女雇用機会均等法のポイントと実務上の留意点』



今年の4月より改正男女雇用機会均等法が施行されることに伴い、改正のポイントと人事・労務に与える影響と留意点等について、経営法曹会議に所属される牛嶋・寺前・和田法律事務所弁護士の牛嶋 勉氏より解説をいただいた。(以下ポイントのみを抜粋)

まず改正のポイントは以下のとおり。

1. 性別による差別禁止の範囲の拡大
  - ・ 男女双方に対する差別の禁止
  - ・ 差別禁止の対象の明確化と追加
  - ・ 間接差別の禁止
2. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
  - ・ 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める

理由による解雇その他不利益取扱いの禁止

・ 妊娠中 産後1年以内の解雇の無効

### 3. セクシャルハラスメント対策

雇用管理上必要な措置を講ずることを義務化

### 4. その他、過料の創設 など

今回の改正では新しい概念として「間接差別の禁止」が取り入れられた。間接差別の例として厚労省は措置を定めているが、コース別雇用管理にあたり転勤に応じるかどうかの要件を設定することを禁じている。

また現行法では解雇が禁止されている妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、解雇以外に減給、降格、不利益な人事評価や配置変更などにも範囲が広がられた。各企業はいま一度合理的な理由に則った人事管理方法についての見直しが必要である。

セクハラに関わる実務対応については、相談者や行為者等のプライバシーを確保しながらの事実確認調査の実施や、事実認定後の人事措置など、慎重な対応が求められることになる。対応を現場任せにせず、人事総務が主体となって対応しなければならない。

その他講師からは、個々の課題における判例も参考に取り上げながら解説・指導をいただいた。

(文責 事務局)