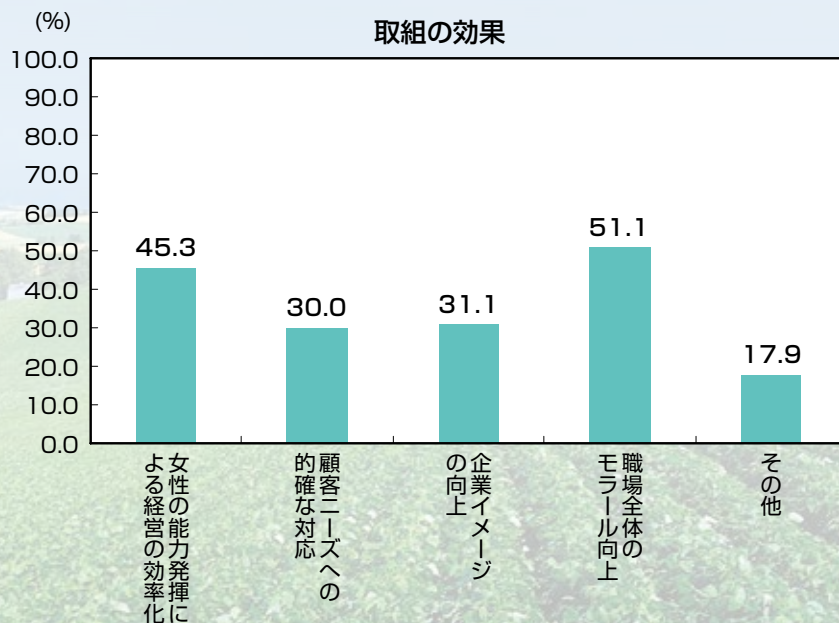
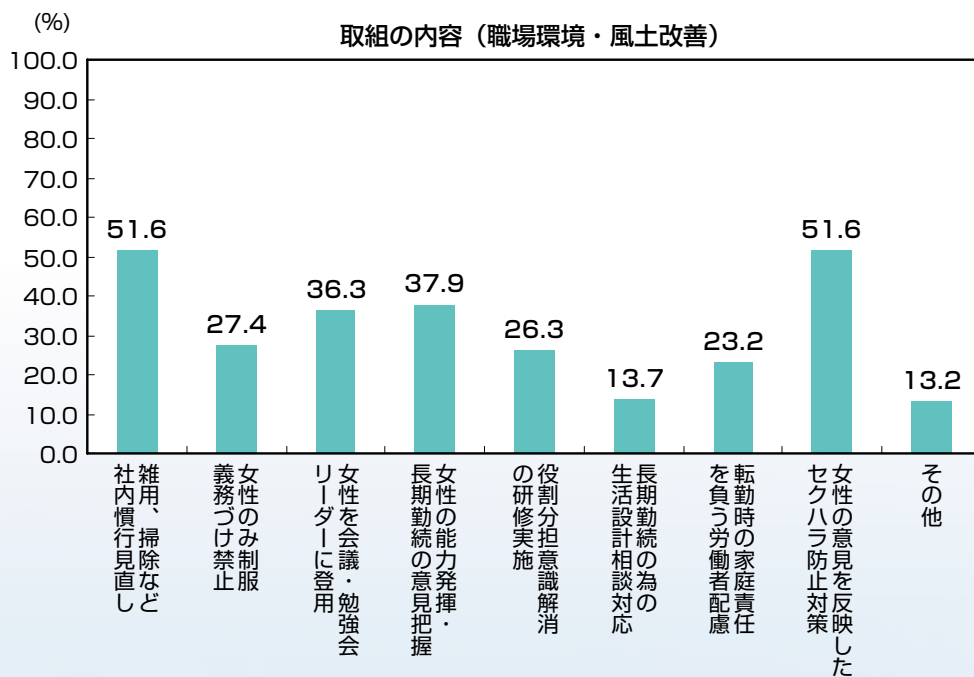


ポジティブアクションへの取組みと効果



特集

改正「男女雇用機会均等法施行規則」の適用

男女差別を無くして働きやすい雰囲気をつくる

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性がその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、経済社会の活力維持において重要な課題となっています。

我が国においては、1985（昭和60）年に「男女雇用機会均等法」が整備され、2014年7月1日より改正男女雇用機会均等法施行規則が施行されました。今号では、同法のこれまでの考え方とともに、改正内容を紹介いたします。

告をしない、または虚偽の報告をした場合は20万円以下の過料に処すことができる」とされており、どのような行為が性別差別にあたるのか理解しておく必要があります。

改正の趣旨及び内容については次の通りです。

1. 性別を理由とする差別の禁止

事業主が、男女労働者を雇用する際、募集・採用、配置、昇進・降格・職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

今回の改正で、性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて、男女で異なる取扱いをしている事例が指針に追加されました。

(禁止されている差別)

①募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

・例えば…営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。
社員を採用する際、男性は正社員、女性はパートとして採用すること。

②職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

・例えば…男性は外勤勤務、女性は内勤勤務に従事すること。

③職種の変更に当たって、その対象か

ら男女のいずれかを排除すること。
・例えば…職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。

④一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものにする。

・例えば…女性のみ一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

⑤福利厚生等の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものにする。

・例えば…女性についてのみ、婚姻を理由として、住宅の貸与の対象から排除すること。

⑥雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

・例えば…経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへ変更を強要すること。

⑦退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

・例えば…男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

2. 間接差別の禁止

これまでは、「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とするものが間接差別として禁止されていました。

改正後は、すべての労働者の募集・

少子高齢化の進展に伴い、日本の労働人口は、減少傾向にあります。

そうした中、優れた人材を確保し経営を発展させるためには、それに見合う職場環境の整備が重要です。

職場環境の整備には、給与、労働時間、労働安全衛生、社会保険等の整備だけでなく、従業員にとって働きやすい雰囲気づくりも含まれます。

特に、働く女性の社会進出が進む現在においては、男女労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性にあつては、母性保護を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことが不可欠の要素となっています。

男女労働者における差別の禁止は、

「男女雇用機会均等法」で定められています。「男女雇用機会均等法」では、法の下の平等を保障する日本国憲法にのっとり、雇用に当たって男女の均等な機会及び待遇の確保を図っています。また、働く女性の就業に関して妊娠中及び出産後の健康確保を図る等の措置を推進することを目的としています。

このたび、法律の運用である「男女雇用機会均等法施行規則」が改正され、2014年7月1日から施行されました。

厚生労働大臣は、同法の施行に関し、必要があるときは事業主に対して報告を求めることができ、事業主が当該報

田畑さん!

くぼさわかずみ



採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとなり禁止されます。

間接差別となるおそれがある3つの措置は次のとおりです。

- ① 募集または採用時に、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること。
- ③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経歴があることを要件とすること。

3. 女性の優遇措置が認められる特例 (ポジティブ・アクション)

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を確保するために、事業主が、女性のみを対象としたり女性を有利に取扱う措置は法違反とはなりません。

女性の優遇措置が認められる特例

(ポジティブ・アクション)の事例は、次の3点です。

- ① 採用する際に、女性の応募を促すために、女性の求職者を対象とした職場見学会を実施すること。
- ② 配置する際に、必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
- ③ 昇進させる際に、昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とした女性に不利益な取扱い等の禁止

事業主は、女性労働者が、婚姻、妊娠、出産した場合に退職する旨をあらかじめ定めることや婚姻を理由に女性労働者を解雇することは、禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

表1 不利益な扱いの事由

- ① 妊娠したこと。
- ② 出産したこと。
- ③ 母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④ 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤ 産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥ 簡易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦ 時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等にしないこと。
- ⑧ 育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨ 妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

5. セクシュアルハラスメント (セクハラ) の禁止

事業主は、職場におけるセクハラをなくすために、必要な対策を講じなければなりません。

表2 女性労働者への配慮の例

- ・ 妊娠中の通勤緩和として、時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等
- ・ 妊娠中の休憩に関する措置として、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等
- ・ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置として、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等

6. 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置 (母性健康管理)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を定期的に受診するために必要な時間の確保を図り対応しなければなりません。その際、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受け、医師から指導を受けた場合等には、勤務時間の変更や勤務の軽減等の配慮が必要となります。

ればなりません。

今回の改正で職場におけるセクハラには、同性に対するものも含まれることとなりました。セクハラに該当する恐れがある場合は、まずは都道府県労働局に相談してください。

セクハラに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、性別の役割分担意識を無くしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であることを事業主、従業員双方で認識することが求められます。

ニッパースのNEWS

こんなニュースがありました

支援制度活用し就農 安芸高田市 第1号は松長さん

この4月から安芸高田市高宮町の(株)羽佐竹農場に就職した松長将弘さん(20)は、新設されたハウス6棟でチンゲンサイの周年栽培に取り組み多忙な営農生活をスタートさせている。

松長さんはJA広島北部と安芸高田市が管内で就農を希望する人を県の農業者大学校に入学してもらい、卒業までの学費を支援する「農業後継者育成支援事業」を活用して今年3月に卒業、雇用就農を果たした。

事業はJAとJA管内の市町が就農者を確保するために協調して2011年にスタートさせた。同市では松長さんを含め10人が助成を受け大学校や農協で研修しており、松長さんが就農第1号となった。

松長さんは高校在学中に父親や親戚の羽佐竹農場の松川秀巳社長(66)の勧めと野菜栽培に興味があることから大学校に進学した。

水稲と長ネギ経営の羽佐竹農場は、後継者となる人材がいらないことから、松長さんを後継者として採用。今回新設した約20アール6棟のハウスで新部門のチンゲンサイ栽培に取り組む。

「農の雇用」事業の研修生でもある松長さんは「安全で安心なものを提供するように頑張りたい。農業で成果を出して、農業で頑張る若い仲間づくりもしたい」と今日もハウスで汗を流している。

手厚い支援10人就農 委員3人信頼築く 広島市農委会

広島市農業委員会(河野信義会長)は管内を6地区に分け、農業委員をはじめ事務局、市農林担当課、農協と公益財団法人広島市農林水産振興センターで構成する地区協議会を設置。農地情報の共有化や農地利用状況調査とともにあっせんする農地の掘り起こしを図っている。

2000年から広島市で就農が始まった「広島活力農業」経営者育成事業」では農地利用集積円滑

化団体の市農林水産振興センターと連携し就農地のあっせんも実施。その結果、10年度から10人の新規就農者が同市安佐町に就農した。

大きな成果を上げたのは、安佐町を担当する河野信義会長をはじめ大山忠司さん、中川俊雄さんの農業委員3人が就農者の世話役活動に取り組んだため。

具体的には、(1)就農者にあっせんする圃場(ほじょう)整備済み農地50アールを集落で確保する(2)就農者を地域の担い手にするため集落を挙げて受け入れる(3)コマツナやホウレンソウなどの施設園芸を周年栽培するための労働力確保を支援するなど、スムーズな就農に向けた手厚い支援を行っている。

就農する上で一番大切なことは、地域との信頼関係を築き上げること。「共同活動の草刈りや鳥獣害の防護柵の点検などに積極的に参加し、地域から担い手として大きな期待がかけられている」と3人は語った。

関係機関で就農研修 柑橘産地の周防大島町 新規就農者増える

周防大島町(すおうおおしまちよつ)の基幹作物である柑橘(か

んきつ)は農業生産額の約70%強を占めるが、価格の長期低迷や高齢化による担い手不足、耕作放棄地の増加などで農業全体の活力が低下している。こうした実情を踏まえ、周防大島町農業委員会(南方敏男会長)では、町をはじめ関係機関と一体となり、就農支援研修として「大島みかんいきいき営農塾」などを開催し、担い手候補者・定年帰農者の育成を行っている。

こうした取り組みの中で、2011年度以降、柑橘経営などで新規に13組が就農した。新規就農者は就農前に1〜2年現地で指導農家にしっかりと研修を受け、技術を習得する。同時に、農業委員や指導農家などの協力を得ながら、農地銀行や農機具バンクを活用して樹園地や農機具の確保を進め、就農の準備をする。今年度も青年就農給付金や大島農業担い手就農支援事業を活用して新たに2人が就農に向けた研修を開始している。

同町農業委員会は「新規就農者は増えているが、それでも担い手は不足している。今後も地域に精通した農業委員や関係機関と連携して担い手の確保に取り組んでいきたい」と話す。

農業の雇用と労務に関するご相談や質問をお寄せください