



長崎労均発第1442号
平成19年7月18日

社団法人長崎県建設業協会

会 長 殿

長崎労働局雇用均等室長



改正男女雇用機会均等法の周知について（ご協力依頼）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

雇用均等行政の推進につきましては、平素よりご理解・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、男性に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益な取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策等を盛り込んだ改正男女雇用機会均等法が、平成19年4月1日から施行されているところであり、事業主は、同法に沿った雇用管理を行うよう求められています。

つきましては、改正男女雇用機会均等法の内容について、広く周知いたしたく、文例を同封いたしますので、機関誌（紙）への掲載についてご配慮いただきますようよろしくお願い申し上げます。

お問合せ先：

長崎労働局雇用均等室 担当：石田

TEL：095-801-0050

改正男女雇用機会均等法のポイント

～ 平成19年4月1日施行 ～

○ 性別による差別の禁止 ○

★ 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（法第5条・第6条）

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止

★ 間接差別の禁止（法第7条）

労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止

【厚生労働省令で定める措置】

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- ③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

○ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条） ○

- ① 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- ② 婚姻を理由とする解雇を禁止
- ③ 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働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
- ④ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効

○ セクシュアルハラスメント対策（法第11条） ○

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

【雇用管理上必要な措置】

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・あってはならない旨の方針の明確化、周知啓発
- ② セクシュアルハラスメント行為者については厳正に対処する旨の方針・対処内容の、就業規則等の文書への規定、周知啓発
- ③ 相談窓口の設置
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるように相談体制の整備
- ⑤ 相談があった場合の、事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥ 事実確認ができた場合の、行為者及び被害者に対する措置の適正な実施
- ⑦ 事実が確認できなかった場合も含め、再発防止に向けた措置の実施
- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の周知
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止を定め、周知啓発

改正男女雇用機会均等法のポイント

～ 平成19年4月1日施行 ～

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や、間接差別が禁止された他、差別禁止の対象の明確化・追加がなされました。

2 妊娠・出産等を理由とする解雇等不利益取扱いの禁止

妊娠・出産、産前産後休業の請求又は取得等を理由とする不利益な取扱い（例えば、解雇、雇い止め、減給、賞与等の不利益な算定、退職や労働契約内容の変更の強要、不利益な配置の変更、降格等）が禁止されました。

また、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となりました。

3 セクシュアルハラスメント対策

男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて相談体制を整備するとともに、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、どのようなセクシュアルハラスメントを行ったら、どのような懲戒となるかを具体的に定め、その内容を労働者に周知・啓発する等、必要な措置を講じることが義務となりました。

お問い合わせは 長崎労働局雇用均等室 まで (☎095-801-0050)

事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策はお済みですか？

平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法の施行により、男女労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となりました。

講ずべき必要な措置は以下の **9 項目** です。これらについては、企業の規模や職場の状況を問わず **必ず講じなければなりません。**

なお、派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、広く相談に対応すること。

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

お問い合わせは **長崎労働局雇用均等室** まで (☎095-801-0050)