

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を

改正する法律案(閣法第六八号)(先議)要旨

本法律案は、労働者が性別により差別されることなく、かつ、女性労働者が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備するため、性差別禁止の範囲を拡大し、妊娠等を理由とする不利益取扱いを禁止する等の措置を講ずるとともに、女性の坑内労働に関する規制の緩和等を図ろうとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正関係

1 性別を理由とする差別の禁止

イ 募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年及び解雇についての女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止等を、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いの禁止等とする。

ロ 事業主は、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨及び労働契約の更新について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

2 性別以外の事由を要件とする措置

事業主は、1の事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

3 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

イ 女性労働者が妊娠し、出産し、又は産前産後休業をしたことを理由とする解雇の禁止に、産前休業を請求したこと等を理由とする解雇の禁止を加えるとともに、これらの事由を理由とする解雇以外の不利益な取扱いを禁止する。

ロ 妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対する解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効とする。

4 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

事業主は、職場において行われる性的な言動とその対応により労働者が不利益を受け、又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなら

ない。

5 紛争の解決の促進に関する特例の対象の拡大

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の規定は適用せず、この法律の定めるところによるものとされる紛争に、1、2、3、4並びに妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置に係る事項についての労働者と事業主との間の紛争を加える。

6 調停制度の充実

紛争調整委員会は、調停のために必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。また、4に関する事項についての紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

7 公表制度の対象の拡大

厚生労働大臣がこの法律に違反している事業主に勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする規定に、1、2、3のイ、4並び

に妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置に係る規定を加える。

8 過料の創設

報告徴収の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

二 労働基準法の一部改正関係

使用者は、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性を坑内で行われる業務に就かせてはならない。また、満十八歳以上の女性を坑内で行われる業務のうち女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるものに就かせてはならない。

三 施行期日等

1 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

2 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、二に関する規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。