



# 男女雇用機会均等法が 変わります

男女雇用機会均等法の施行から10年余を経過し、企業における女性の雇用管理の改善も進んできておりますが、雇用における男女の均等な取り扱いを更に一層推進するために男女雇用機会均等法その他の改正法が平成9年6月11日に成立、6月18日に公布されました。

## 1. 男女雇用機会均等法の改正 (平成11年4月1日施行)

- 募集・採用について  
事業主は、募集・採用に当たり、女性に対して男性と均等な機会を与えるよう努めなければなりません。努力義務規定が禁止規定になります。
- 配置・昇進について  
事業主は、配置・昇進について、女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをするよう努めなければなりません。努力義務規定が禁止規定になります。
- 女性のみ・女性優遇の措置について  
改正法においては原則として禁止とになります。
- 調停について  
機会均等調停委員会による調停は現行法では、労使双方の申請あるいは一方が申請した場合の他方の同意が条件となりますが、改正法では一方からの申請で可能となります。
- 制裁について  
女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主がその是正を求める勧告に従わない場合には、労働大臣がその旨を公表する制度が開設されます。
- セクハラは事業主に防止義務があります。  
また、女性労働者に対するセクシャル・ハラスメントを防止することについて、事業主に雇用管理上の配慮義務が規定されます。

| 事 項          |          | 現 行 法    |
|--------------|----------|----------|
| 差別の禁止        | 募集・採用    | 努力義務     |
|              | 配置・昇進    | 努力義務     |
|              | 教育訓練     | 一部禁止     |
|              | 福利厚生     | 一部禁止     |
|              | 定年・退職・解雇 | 禁止       |
| 女性のみ・女性優遇    |          | 適法       |
| 調停           |          | 双方の同意が条件 |
| 制裁           |          | (規定なし)   |
| ポジティブ・アクション  |          | (規定なし)   |
| セクシャル・ハラスメント |          | (規定なし)   |
| 母性健康管理(注1)   |          | 努力義務     |

| 改 正 法     |  |
|-----------|--|
| 禁止        |  |
| 禁止        |  |
| 禁止        |  |
| 一部禁止      |  |
| 禁止        |  |
| 原則として禁止   |  |
| 一方申請を可とする |  |
| 企業名の公表    |  |
| 国による援助    |  |
| 事業主の配慮義務  |  |
| 義務化       |  |



## 2. 労働基準法の改正 (平成11年4月1日施行)

| 事 項                    | 現 行 法 |
|------------------------|-------|
| 女子の時間外<br>休日労働・深夜業     | 就業を規制 |
| 多胎妊娠における<br>産前休業期間(注1) | 10週間  |

| 改 正 法 |
|-------|
| 規制を解消 |
| 14週間  |

## 3. 育児・介護休業法の改正 (平成11年4月1日施行)

| 事 項 | 現 行 法  |
|-----|--------|
| 深夜業 | (規定なし) |

| 改 正 法                     |
|---------------------------|
| 育児又は家族介護を行う労働者の<br>深夜業の制限 |

(注1)平成10年4月1日施行

◆お問い合わせ◆

大分女性少年室

〒870-0016 大分市新川町2-1-36 大分合同庁舎内  
TEL 32-4025