

## 雇用均等関係の

## 3つの法令が変わります!!

## 男女雇用機会均等法令が改正になりました

雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進することを目的としています。

公布日:H25.12.24 施行日:H26.7.1

## 改正のポイント

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し
2. 性別による差別事例の追加
3. セクハラ予防・事後対応の徹底等
4. コース等別雇用管理についての指針の制定



ポジティブ・アクションに取り組んでいます

## 次世代育成支援対策推進法が改正になりました

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備を目的としています。

公布日:H26.4.23 施行日:公布日から1年を超えない範囲内で政令で定める日

## 改正のポイント

1. 法律の延長(平成37年3月31日まで)
2. 行動計画策定指針の内容を追加
3. 計画の策定・届出に変えた実績公表の枠組みの追加
4. 現行のくるみん認定制度の充実
5. 新たな認定制度の創設



子育てをサポートしています

0000年認定事業主

## パートタイム労働法が改正になりました

パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるようにすることを目的としています。

公布日:H26.4.23 施行日:公布日から1年を超えない範囲内で政令で定める日

## 改正のポイント

1. 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
2. 「短時間労働者の待遇の原則」の新設
3. パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
4. パートタイム労働者からの相談対応のための事業主による体制整備の義務の新設

## 男女雇用機会均等法の改正

1. 間接差別 ※1 となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置 ※2のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加  
これにより、すべての労働者の募集・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する(省令等の改正)
  - ※1 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がない場合に講じることをいう
  - ※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり
    - ① 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
    - ② コース別雇用管理における「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ができることを要件とするもの← **今回見直す措置**
    - ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの
2. 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を追加(性差別指針の改正)
3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等
  - ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示
  - ② セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示
  - ③ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示
  - ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加(セクハラ指針の改正)
4. 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定(コース等別雇用管理指針の制定)

## 次世代育成支援対策推進法の改正

1. 平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長
2. 行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む
  - ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
  - ② 働き方の見直しに資する取り組みを進めることが重要である旨を盛り込む
3. 現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加
4. 現行の認定基準について以下の見直しを行う
  - ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
  - ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
  - ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す
5. 新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加
  - ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
  - ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
  - ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
  - ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

## パートタイム労働法の改正

1. 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の範囲拡大  
現行: (1)職務の内容が通常の労働者と同一、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、(3)無期労働契約を締結している場合、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」に該当し、差別的取扱い禁止  
改正後: (1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」に該当し、差別的取扱い禁止
2. 事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則(「短時間労働者の待遇の原則」)の規定の新設
3. 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れた時は、実施する雇用管理の改善措置の内容について説明する義務の新設
4. 事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する義務の新設
5. その他  
虚偽報告等に対する過料、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等