

大阪府 人権協会 ニュース

vol. **15**
2007年1月

「大阪府人権協会ニュース」では、人権相談をはじめ相談担当者の方に、相談活動の参考となるような制度・施策の創設や改正のポイント紹介、具体的な相談活動紹介などの情報提供を行っています。

また、必要に応じ、大阪府人権協会としての考え方や地域、相談機関での取り組みの呼びかけなども伝え、地域活動の一助となることを目的に編集しています。

論壇 何が変わる、 改正男女雇用機会 均等法

同志社大学社会学部 教授
富田 安信

2

改正の概要

男女雇用機会均等法

性差別禁止の範囲の拡大 4

妊娠・出産等を理由とする
不利益取扱いの禁止 8

セクシュアルハラスメント対策 10

母性健康管理措置 12

ポジティブ・アクション 13

その他 13

労働基準法

女性の坑内労働 13

ハンセン病違憲国賠裁判全史
「裁判編・被告実態編」を発刊

15



ざい だん ほう じん おお さか ふ じん けん きょう かい
財団法人 大阪府人権協会

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益扱いの禁止を定めた「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」（男女雇用機会均等法及び労働基準法の改正法）が、2006年6月に成立し、2007年4月からスタートします。

そこで今号では、制度はどう変わり、どのような影響が出るかなど、改正のポイントを研究者に解説してもらいながら、改正男女雇用機会均等法の概要を紹介します。

論壇

何が変わる、改正男女雇用機会均等法 改正均等法を職場に活かす

同志社大学社会学部教授 富田 安信

改正均等法の施行



富田 安信
(同志社大学 社会学部教授)

今年4月から、新しい男女雇用機会均等法が施行されます。均等法は1986年にスタートし、1999年の改正を経て、今年で22年目に入ります。男性にくらべると、管理職についている女性の割合はまだまだ低いですが、それでも、その割合は着実に高まってきました。また、私がかかわったあるアンケート調査で、職場で男女差を感じるということがないと答えた女性が4割いたことに驚かされたこともあります。均等法とともに、職場で活躍する女性が確実に増えてきています。

今回の均等法改正に私もわずかばかりですが、かわかりがありました。2002年から2年間、厚生労働省で男女雇用機会均等政策研究会が開催され、私もそのメンバーの一人として、議論に参加しました。この研究会は均等法改正に向けての論点整理という性格をもっており、間接差別の考え方など、そこで議論されたことのいくつかは、この4月から施行される改正均等法の中に出てきます。この研究会のメンバーには労働法の研究者だけではなく、私のような労働経済学の研究者も何人かいました。研究会への参加を求められたとき、事務局から「先生には、新しい法律ができる企業と企業の雇用管理にどのような影響を及ぼすのかという経済学の視点から議論してほしい」と言われました。経済学の視点からどこまで議論に参加できたかわかりませんが、労働法の先生方と一緒に、彼らの論理的な議論のしかたがとても勉強になりました。

不況下での均等法論議

今回の均等法のおもな改正点を眺めながら三つのことを思いました。一つは、90年代後半から2000年代始めにかけての長期化・深刻化した不況下で、均等法の改正が議論されたことです。たとえば、これまでも妊娠・出産を理由とする解雇は禁止されていましたが、解雇された女性が復職を求めて裁判に訴え、そうした理由で解雇されたことを立証することはたいへんです。新しい均等法では、妊娠中・産後1年以内の解雇を無効としているため、裁判になった場合、妊娠等を理由とした解雇でないことを事業主が立証しなければならなくなりました。その分、妊娠中・産後1年以内の女性を事業主が解雇することがきわめて難しくなりました。90年代後半から企業が労働者を減らしていく中で、妊娠した女性が退職

を余儀なくされるケースが数多く見られました。女性が妊娠・出産のため、解雇など不利益扱いを受けないよう法律で守っていかうというのが、今回の均等法改正のねらいの一つです。

新しい概念、間接差別

二つめは、欧米の男女平等政策にある新しい考え方を取り入れていることです。今回の改正均等法に盛り込まれた間接差別がそれです。簡単に言うと、以下のような考え方です。採用・配置・昇進など雇用管理のいくつかの場面で、何らかの基準で従業員を選抜しなければならないときがあります。それが性別以外の基準であったとしても、その基準を満たす女性がほとんどいなければ、結果的に男女格差が生じるケースがあります。そのとき、その選抜基準に合理性が認められないなら、女性は間接差別を受けているとみなします。厚生労働省が指針の中であげている三つの間接差別の事例の一つ、管理職に昇進するためには転勤の経験が必要であるとするケースを例に考えてみましょう。家庭の事情などで女性が転勤できなければ、管理職に昇進する女性もいません。そのとき、転勤の経験が管理職として仕事をしていくうえで不可欠であるかどうかが問われます。もし、転勤を経験せずに管理職になっている男性がいるなら、転勤の経験を管理職昇進の要件にしていることに合理性がなく、間接差別となる可能性がでえます。

セクハラ対策の義務化

三つめは、職場におけるセクハラ対策を事業主に義務づけたことです。セクハラは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるにもかかわらず、セクハラ被害を訴える女性は年々増えています。今回の改正均等法で、事業主に義務づけられたことは以下です。まず、事業主がセクハラの防止のための方針を明確にし、それを労働者に周知・啓発すること、セクハラに関する苦情・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整えること、そして、セクハラが生じたときは迅速に事実確認し、適切な措置を講じることです。また、これまでは、労働者や事業主がセクハラにかかわる紛争解決のために労働局雇用均等室に調停を申し出ることはできませんでしたが、それもできるようになりました。

私がかかわった別のアンケート調査で、注目すべき結果が出ました。セクハラがある職場で働いている女性は、被害者でなくても、その職場をやめたいと思っていることがわかりました。これは予想通りです。それだけでなく、そうした職場で働いている男性の中にも、その職場をやめたいと思っている人が多いことがわかりました。セクハラがないことは、男女を問わず、労働者が働きやすい職場であることの証しです。

雇用管理を見直す

均等法改正を新たなきっかけとして、いま一度、均等法の精神を活かした雇用管理ができているかどうかチェックしてください。「均等法は遵守しています。まだ何かしないといけないのですか」という事業主もいますが、それでは、これからの人材確保競争に勝ち残ることはできません。均等法の精神を活かして、女性労働者の意欲と能力を高め、女性も活躍する職場づくりに取り組んでいただきたいと思います。



改正の概要

◆男女雇用機会均等法◆

■性差別禁止の範囲の拡大

○男女双方に対する差別の禁止

現行法においては、「女性に対する差別」を禁止していましたが、近年男性であることを理由とする差別に係る相談が寄せられていることや、諸外国においても男女双方に対する差別を禁止することが一般的であることを踏まえ、改正法では、男女双方に対する差別を禁止することとしました。

また、これに伴い、紛争解決の手続きについても新たに男性が対象となることとなります。

【例えば】

- 一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること
など

○差別禁止の対象の明確化・追加

現行法においては、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について差別的取扱いを禁止していますが、これらの雇用ステージ以外での差別事案が顕在化していることから、改正法では、以下の事項について、差別禁止の対象を明確化・追加することとしました。具体的内容については、指針で示しています。

【明確化・追加されるもの】

- | | |
|---------------------|-----------|
| ・ 配置に係る業務の配分及び権限の付与 | ・ 降格 |
| ・ 職種の変更 | ・ 雇用形態の変更 |
| ・ 退職の勧奨 | ・ 労働契約の更新 |

●配置に係る業務の配分及び権限の付与

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれません。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいいます。

【例えば】

- 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させることとするが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること
- 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと
など

●降格

「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれます。

【例えば】

- 一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること
- 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由にして、降格の対象とすること など

●職種の変更・雇用形態の変更

「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがあります。

また、「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがあります。

【例えば】

- 「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること
- 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとするなど

●退職の勧奨

「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいいます。

【例えば】

- 女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職優遇制度の利用を働きかけること
- 経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること など

●労働契約の更新

「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいいます。

【例えば】

- 経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと など

○間接差別の禁止

間接差別とは

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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を、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいいます

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、改正法では、「事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって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措置として厚生労働省令で定めるものについては、業務の遂行上特に必要である場合、雇用管理上特に必要である場合その他の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」旨の規定を新たに設け、**厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。**

【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

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業^{※1}において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

※1 「通常の作業において筋力を要さない場合」…日常業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められません。

【厚生労働省令で定める措置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

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等^{※2}もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上^{※3}、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

※2 「計画等」…必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含みますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

※3 「組織運営上」…処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

【厚生労働省令で定める措置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

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

(注)

なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

○妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由（母性健康管理措置等）による解雇その他不利益取扱いの禁止

現行法においては、女性労働者の妊娠・出産又は産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止しています。

しかしながら、女性労働者の妊娠・出産に関しては、解雇のみならず、退職の強要や、正社員からパートタイム労働者への身分変更の強要など解雇以外の不利益取扱いの事案が増加している現状にあります。

このため、改正法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇の禁止に加え、厚生労働省令で定める妊娠中の時差通勤など均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止することとしました。

【厚生労働省令で定める事項】

- イ 妊娠したこと
- ロ 出産したこと
- ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと
- ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
- ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
- ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
- チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

【不利益な取扱いと考えられる例】

- イ 解雇すること
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命ずること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

【例えば】

- 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること
- 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと**【例えば】**

- 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと
- 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと**【例えば】**

- 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと など

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

【例えば】

- 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

○妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

現行法においては、既に禁止されている妊娠・出産等を理由とする解雇について、労働者が復職を求めようとすれば裁判に訴えざるを得ず、解雇の理由を立証することは負担が大きいものでした。このため、改正法では、妊娠中又は産後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することとしました。

■セクシュアルハラスメント対策

現行法においては、職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上必要な配慮をするよう、事業主に義務付けていますが、一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、事業主の責務に対する認識が不足している場合が見られていたところです。このため、改正法では、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしました。また、近年、男性に対するセクシュアルハラスメント事案が見られるようになってきていることから、男性に対するセクシュアルハラスメントについてもその保護の対象とすることとしました。

さらに、調停など紛争解決援助及び企業名公表の制度について、セクシュアルハラスメントについても対象とするとともに、調停手続において、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者に対し、出頭を求め、意見を聴くことができることとしました。

【事業主が講ずべき措置の内容】

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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

(例えば)

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、職場における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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること など

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を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規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(例えば)

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、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること など

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

イ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること

(例えば)

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること など

□ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その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、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

(例えば)

相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること など

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(例えば)

相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること など

□ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと

(例えば)

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ける職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること など

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

(例えば)

職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること など

④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

イ 職場におけるセクシュアルハラスメント

に係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

(例えば)

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとするなど

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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

(例えば)

就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務となっています。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■ ポジティブ・アクション

現行法においては、企業が男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）を目的として、

- ① 女性労働者の配置等の状況の分析
- ② 分析に基づく改善計画の作成
- ③ 計画に定める措置の実施
- ④ 実施体制の整備

を行う場合に、国が相談その他の援助を行うこととしていますが、改正法では、これに加え、事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合にも、国の援助の対象とすることとしました。

■ その他

○ 調停を利用しやすくするための制度の整備

【時効の中断】・・・時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、改正法では調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けることとしました。

【訴訟手続きの中止】・・・いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定を設けることとしました。

○ 過料の創設

現行法においては、厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求めることができることとしていますが、改正法では、報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対し、20万円以下の過料を科すこととしました。

◆ 労働基準法 ◆

■ 女性の坑内労働

現行法においては、トンネルや鉱山の坑内における女性の労働は原則として禁止していますが、施工技術の進歩、法規制の充実等に伴い、安全衛生水準が向上しており、また、女性技術者等から、坑内工事の管理・監督業務等に従事できるよう、規制緩和の要望がなされていることから、今回の改正では、女性の坑内労働の原則禁止を改め、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

【厚生労働省令で定める就業を制限される業務】

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

■施行日 【2007（平成19）年4月1日】

ご相談は労働局雇用均等室まで！

雇用均等室は、厚生労働省の男女の均等取扱いなどの雇用均等施策を推進する最前線として、各労働局内におかれています。

男女雇用機会均等法に関する主な仕事は

- ① 法律の周知・徹底
- ② 法律に基づく事業主に対する指導
- ③ 労働者、女子学生、事業主の方々からの法律や、法律に関する相談の受付
- ④ 説明会、セミナー等の開催
- ⑤ 法律に基づく、女性労働者と事業主の間の紛争の解決援助

< 援助の内容 >

労働局長による援助

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

（ 機会均等調停会議は、労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。 ）

職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理のほか、育児・介護休業法、パートタイム労働法についても、専門の職員が対応いたしますので、どなたでもお気軽にお問い合わせ、ご相談、困りごとについてご連絡ください。

—ハンセン病違憲国賠裁判全史 「裁判編・被害実態編」を発刊—

ハンセン病違憲国賠裁判全史「裁判編・被害実態編」（ハンセン病違憲国賠裁判全史編集委員会）がこのほど、発刊されました。第1巻～第9巻で構成され、約6000頁に及ぶ大作となっています。

2001年5月11日、熊本地裁で、国の90年に及ぶ隔離撲滅政策が断罪されました。原告勝訴のこの判決は明快で、国もこの世紀の誤謬ともいえるべき誤りを指摘され、さらに国会、首相官邸前を埋め尽くす大きな闘いを前にして、控訴を断念せざるを得ませんでした。

熊本地裁判決は、この訴訟を「隔離政策による被害に関するこれまで例を見ないような極めて特別な大規模損害賠償請求訴訟」とであると評しました。この裁判の闘いのなかで、ハンセン病患者隔離撲滅政策の実態、国や国会の犯した過ち、人生被害と言われる原告たちの受けた被害が明らかになりました。

裁判が終わった後も、名誉回復、在園補償、社会生活支援、真相究明などを求める闘いは続き、さらに日本の植民地化、日本統治下における療養所に隔離した責任を追及する闘いも継続されています。

全国ハンセン病療養所入所者協議会、ハンセン病違憲国賠訴訟全国原告団協議会、ハンセン病違憲国賠訴訟全国弁護団協議会は、2002年5月から、この裁判の闘いの記録として、「裁判編」「被害実態編」「運動編」をまとめることを企画し、記録集編集委員会を編成して作業にかかっていましたが、この度、「裁判編・被害実態編」をまとめました。なお、「運動編」についても、さらに記録を整理した上、早急に発刊する予定で作業を進めている—としています。

項目を簡単に紹介します。

第1巻【裁判編】

○第1部【提訴まで】

- ・第1章—裁判前史
わが国のハンセン病対策
- ・第2章—九弁連への告発から提訴へ
 - ①西日本訴訟提訴までの経過
 - ②東日本訴訟提訴までの経過
 - ③瀬戸内訴訟提訴までの経過

○第2部【裁判の経過】

- ・第1章—西日本訴訟（Ⅰ）
 - ①原告主張内容について
 - ②証人調書について
 - ③西日本判決の解説



第2巻【裁判編】

- 第2部【裁判の経過】
 - ・第1章—西日本訴訟（Ⅱ）

第6巻【被害実態編】

- 第1部【裁判で明らかになった被害の実相】
- 第2部【資料編】
 - ・第1章—西日本訴訟（Ⅰ）

第3巻【裁判編】

- 第2部【裁判の経過】
 - ・第1章—西日本訴訟（Ⅲ）

第7巻【被害実態編】

- 第2部【資料編】
 - ・第1章—西日本訴訟（Ⅱ）

第4巻【裁判編】

- 第2部【裁判の経過】
 - ・第2章—東日本訴訟

第8巻【被害実態編】

- 第2部【資料編】
 - ・第2章—東日本訴訟

第5巻【裁判編】

- 第2部【裁判の経過】
 - ・第3章—瀬戸内訴訟
 - ・第4章—和解交渉・和解・基本合意
 - ・第5章—入所歴なき原告・遺族原告
 - ・第6章—補償法と恒久対策
 - ・第7章—旧植民地における問題

第9巻【被害実態編】

- 第2部【資料編】
 - ・第3章—瀬戸内訴訟
 - ・第4章—非入居者・遺族の問題

編集後記

改正男女雇用機会均等法がスタートします。雇用側には、今回の改正に沿った雇用管理がされるように、今一度点検し、労働者が性別により差別されことなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備に努めることが求められています。

ハンセン病違憲国賠裁判全史「裁判編・被害実態編」。人権侵害の最たる国の誤ったハンセン病対策によって、迫害され、差別や偏見に苦しみ、人生や命を奪われた回復者の切実な思いや訴え、また、その内在する能力、行動力、自己決定力で勝ち取った「熊本地裁判決」に関わる記録など、当事者の“生の声”で綴られた臨場感あふれる貴重な資料となっています。ご覧になりたい方は、（社）部落解放・人権研究所の図書資料室（愛称りぶら）のご利用をお勧めします。開館時間は、月曜～土曜の午前10時～午後5時まで。日曜、祝日、月末日と年末年始は休館。 TEL06-6568-1425

2007年（平成19年）1月発行 編集・発行 財団法人 大阪府人権協会

〒556-0028 大阪市浪速区久保吉 1-6-12
TEL 06-6568-2983 FAX 06-6568-2985 URL <http://www.jinken-osaka.jp>