

女性を活かす！会社を生かす

第1回 男女雇用機会均等法第2次改正のポイント

(株)新経営サービス ダイバーシティ&キャリアデザイン研究所(DCL)所長 吉田 珠江

◎連載テーマ

第1回	男女雇用機会均等法第2次改正のポイント
第2回	女性を活かす組織風土作り
第3回	社内で行う女性活躍支援研修
第4回	セクシュアル・ハラスメントのない組織を作る
第5回	女性のモチベーションを高める制度作り
第6回	今度こそ女性活用に失敗しないために

よしだ たまえ：株式会社新経営サービス ダイバーシティ&キャリアデザイン研究所(DCL)所長
大阪外国語大学卒業。イオン㈱において、女性社員・パートタイマーの人事制度運用、教育訓練の企画運用を歴任の後、現職。専門誌上で連載・特集の執筆を手がけるかたわら、東京商工会議所、大阪商工会議所、大阪府立女性総合センターの講師を務める女性活用・非正社員人事コンサルの第一人者。NPO法人女性と仕事研究所認定キャリアアドバイザー。著書に「店長力を鍛えるパートタイマー・マネジメント・ドリル」(商業界)他。
E-mail: tamae@skg.co.jp URL: http://jinji.jp



昭和60年に男女雇用機会均等法が施行されてから20年が経った。幾度か手直しされてきた同法だが、今年4月にはさらなる改正が盛り込まれた男女雇用機会均等法が施行となる。その改正のポイントとして5点挙げられよう(図表)。

◎間接差別禁止の規定導入

今回の改正により、従来、ごく一般的な雇用慣行として運用されてきた「コース別人事制度」において、「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、合理的な理由なしに(広域にわたり展開する支店・支社等がなく、その計画もない。または、そのような支店・支社はあっても、長期間にわたり転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合、など)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や、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が禁じられることとなった(第7条・均等則第2条)。これにより多くの企業が人

事教育制度の見直しを迫られていることであろう。

しかし、何も悲観的にとらえる必要はない。むしろ、企業が真に女性を活用、戦力化しようとするうで追い風が吹いており、女性にとって働きやすい職場であることをアピールするチャンスともなっている。今こそ組織風土を改革、刷新する好機といえよう。

◎妊娠・出産で不利益の禁止

今回は母性保護についても大きく打ち出されており、結婚や出産を理由に女性を解雇してはいけないと明確にしている。妊娠中および出産後1年以内に女性社員を解雇した場合、出産が理由でないことを証明しない限り、その解雇は無効になる(第9条4項)。

従来は、フルタイムで働く女性にとって仕事と家事・育児の両立はハードルが高く、結婚や出産を機に70%以上が職場を去らねばならない状況が長く続いていた。法改正を転機として、企業は、女性

が妊娠・出産しても復帰しやすい制度を整え、女性に「仕事か出産か」という選択を迫ることなくその両立を可能にすることが求められている。

次世代の子供を育てることは、女性だけに課された役割ではなく、家族で、地域で、ひいては社会全体で取り組むべき課題である。そうでなければ、過去最低を更新し続けている合計特殊出生率の低下に歯止めをかけることは不可能であろう。

女性が妊娠・出産で休業しても不本意に退職させられない、復帰しても不利益が生じない職場環境は、企業にとっても貴重な人材を確保するためのリテンション施策に他ならない。その際には、短時間正社員制度をはじめ育児に配慮した働き方が選択できることが重要である。

◎有期労働契約者に対する留意点

今回の改正による労務管理上の留意点として、パートタイマーや

図表 男女雇用機会均等法改正のポイント

①「間接差別」を初めて明記したこと

今回、間接差別として実質的に差別につながるおそれがあるとされる3項目とは以下のものである。

1. 募集または採用における身長、体重、体力要件
2. コース別雇用管理制度上の総合職の募集または採用における転勤要件
3. 昇進における転勤経験要件

②差別禁止の内容について、配置においての権限の付与・業務の配分が含まれていることを明らかにし「降格、雇用形態又は職種の変更、退職勧奨および雇止めを追加」したこと。

③労働基準法の産前産後休業以外の母性保護措置等、妊娠・出産に起因する能力低下、労働不能を理由とする解雇その他の不利益取り扱いも禁止したこと。

④妊娠・出産を理由とした妊娠中および産後1年間以内の解雇は無効としたこと。

⑤セクシュアル・ハラスメントについて、男性も対象として事業主の措置義務規定とし、事後措置のひとつとして「調停に付す」など、違反規定も含めて整備することとしたこと。

1. セクシュアル・ハラスメントおよび母性健康管理について調停の対象としたこと
2. 企業名公表制度の対象として実効性の確保を図ったこと

契約社員などの有期労働契約者に対しても、妊娠・出産等を理由に「契約の更新をしない」場合が直ちに不利益取り扱いとされていることが挙げられる（第9条3項・性差別指針）。

指針では契約更新が全く期待されない有期契約労働者のことまでは含んでいない。契約終了が明示されている女性有期労働契約者が妊娠した場合、出産に起因する労働不能な期間中に、契約終了日を迎えばそのまま契約終了となる。ただ自動更新や一定の要件のもとで更新期待のある有期労働契約においては、上記の問題が発生することが予想される。今後は更新の必要性を十分検討し、その都度更新手続きを徹底するなど厳格な雇用管理を行うことが求められる。

◎「パートになりませんか」は要注意

これまで均等法は主に人事部が関連する法律であって現場にとっては馴染みが薄い傾向にあったが、今後は管理職やパートタイマ

ーにも大に関係してくる。

企業が留意すべきポイントに「雇用契約形態の変更」がある。性的差別をしてはいけないことが謳われている項目に、この雇用形態の変更に関する内容が含まれるようになった（第6条3項）。

例えば、長時間勤務が可能なパートタイマーを正社員に登用するという働きかけは以前から行われてきた。反対に、人件費抑制施策の一環として正社員を減らしてパートタイマーに変更するという方法も取られてきた。これら雇用形態の変更は雇用契約の変更でもあるため、本来、企業側が一方的に行えることではない。しかし、実際は「人事権の行使」の範疇であるという解釈により企業側が単独に行うこともあった。今後はそれが単独では行えない。

女性正社員に対してのみ「パートタイマーのほうが家庭と仕事を両立しやすいですよ」といった提案をすることや、男性パートタイマーは勤続6ヵ月で正社員に登用

される一方で、女性パートタイマーは1年間勤務しなければ登用されない、といった条件を設けることは法律違反となる。今後は、社員に対する性的差別の要素を含んだ提案自体が違反となりうるので注意が必要である。

◎改正法の施行に当たって

改正男女雇用機会均等法は間もなく施行される。今回の改正では、重要な改正事項が数多く含まれているため、企業としては遅くとも施行時期に間に合うよう迅速な対応が求められている。

これまで「常識」と考えられてきた職場における通念を一旦ゼロベースに戻し、「女性だから」「パートだから」といった区分に左右されることなく、一個人として能力を発揮することを互いに認め合える組織風土に変革する転機としてももらいたい。

筆者 吉田珠江による
「女性を活かす・会社を生かす」
セミナーのレジュメをプレゼント

●3月8日開催のセミナーレジュメ（A4版・20ページ）を差し上げます。

【内容】

第一部 先行企業による事例紹介

第二部 自社でできる女性活躍推進策

◆「飲みにケーション」がモチベーションを下げる!?

◆応接室の「トラの置物」は即刻撤去する

◆女性リーダー養成プログラム例 他

ご希望の方は、件名に「女性活用セミナーレジュメ希望」と明記の上、御社名・お役職・お名前・送付先住所・電話番号を下記メールアドレス宛にお送り下さい。

株式会社新経営サービス

E-mail: mas@skg.co.jp

URL: <http://jinji.jp>

～女性活用支援に関する情報満載～

人事戦略研究所ホームページ

<http://jinji.jp>