

【男女雇用機会均等法の改正】

(1) 改正ポイント

◆ポイント1

- ▶ 妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆる「マタハラ」対策）が事業主の義務になりました。
- ▶ 派遣先に適用される範囲が広がりました。

◆ポイント2

- ▶ セクハラ指針が一部改正されました。

◆施行日

平成29年1月1日

【男女雇用機会均等法の改正】

(2) 改正の歴史

昭和47年4月1日

「勤労婦人福祉法」



昭和61年4月1日

「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」



- 採用・昇進等での男女の機会均等は事業主の努力義務

平成11年4月1日

「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」



- 採用・昇進等での差別的取り扱いの禁止
- セクハラ対策は配慮義務（女性労働者に対するセクハラが対象）
- 妊娠・出産等による解雇を禁止

平成19年4月1日

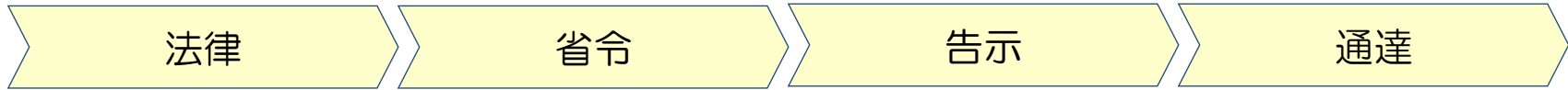
- セクハラ対策は措置義務（男女労働者に対するセクハラが対象）
- 妊娠・出産等による不利益取扱いを禁止
- 間接差別の禁止



平成29年1月1日

【男女雇用機会均等法の改正】

(3) 全体像(省令・通達など)



● 男女雇用機会均等法 改正

● (男女雇用機会均等法) 施行規則 改正

● 性差別指針

● セクハラ指針 改正

● 母性健康管理指針

● コース別指針

● 女性の就業環境指針

● いわゆるマタハラ指針 NEW

● 解釈通達 改正

【男女雇用機会均等法の改正】

(4) 条文ごとにみると

◆第5条・第6条

雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（直接差別の禁止）

◆第7条

間接差別の禁止

◆第8条

女性労働者に係る措置に関する特例（ポジティブ・アクション）

◆第9条

婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

◆第11条

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

◆第11条の2

NEW

職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置

◆第12条・第13条

母性健康管理の措置