



# 38.5

改正 男女雇用機会均等法

## 京都市男女共同参画推進課より

### きょうと男女共同参画推進プラン (第3次京都市女性行動計画)を改定しました。

「きょうと男女共同参画推進プラン」は、男女共同参画に関する京都市の様々な施策・事業を体系的に整理し、その総合的な推進を図るものです。

平成18年度に計画期間の前半期が終了するに当たり、今日的な社会経済情勢の変化に対応し、後半期においてより効果的な施策を展開していくため、市民の皆様からの御意見（パブリックコメント）や、京都市男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、平成19年3月、改定を行いました。

プランでは「個人の尊厳が確立された社会づくり」「男女が共に安心して働き続けられる環境づくり」など、6つの基本目標を提示し、それを実現するため、女性の人権尊重に向けた啓発や保育環境の整備など、70項目の推進施策を掲げています。

プランの内容は、京都市男女共同参画推進課ホームページで御確認いただけます。

(<http://www.city.kyoto.jp/bunshi/danjo/plan-sassi-syukai.html>)

また、プランは、市役所男女共同参画推進課及びウイングス京都で配布しているほか、郵送を希望の方は、切手を同封のうえ、男女共同参画推進課まで、お申し込みください。

・郵送料 本冊とダイジェスト版 切手290円分（本冊のみ切手290円分、ダイジェスト版のみ切手180円分）

・あて先 〒604-8571（住所記載不要）京都市 男女共同参画推進課

#### ●男女共同参画のまちづくりを進めるためにひとりひとりができること



たとえば…「男だから」「女だから」というように性別によって能力を判断したり、役割を決めたりすることなく、一人一人の豊かな個性を大切にしましょう。

たとえば…企業等は、雇用における男女格差の解消、女性の能力発揮の促進、子育て等との両立支援など、男性も女性も働きやすい快適な職場づくりに取り組みましょう。

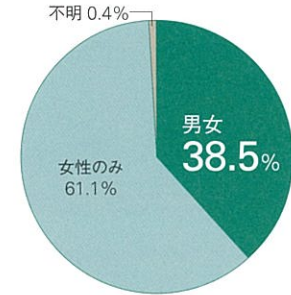
たとえば…「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、男女が協力して、家事や子育てなどを分担しましょう。

京都市文化市民局  
共同参画社会推進部男女共同参画推進課  
〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町488  
Tel.075-222-3091 Fax.075-222-3223  
<http://www.city.kyoto.jp/bunshi/danjo>

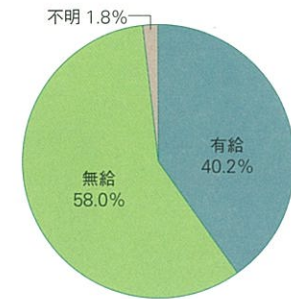
財団法人京都市女性協会 企画・編集  
〒604-8147 京都市中京区東洞院通六角下る御射山町262  
Tel.075-212-7490 Fax.075-212-7460  
<http://wings-kyoto.jp>



育児時間について  
「男女とも請求できる」事業所の割合



賃金の有無



出典:平成16年  
「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)

## 改正男女雇用機会均等法

改正男女雇用機会均等法が、平成19年4月1日から施行されました。

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されてから20年がたち、今回の改正は2度目の大改正となります。この間、雇用の場における社会通念、企業や個人の男女平等への意識は、徐々に変わってきたのではないのでしょうか。

この法律の制定の背景には、昭和54年に国連で採択された『女子差別撤廃条約』があります。日本がこの条約を批准するためには、日本の国内法を整備する必要があります。昭和47年に制定された勤労婦人福祉法を全面改正する形で、昭和61年に男女雇用機会均等法として施行されました。当初、この法律は、募集、採用、配置、昇進などに関して、女性への差別禁止を盛り込みましたが、一部の項目を除き、事業主は努力するようにと定めたのみでした。もし違反があっても罰則などはありませんでした。そこで、平成9年の改正を経て、今回の改正へと至ります。

今回の改正の大きなポイントには、男性に対する差別の禁止、間接差別(※1)の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメントの防止強化、

ポジティブ・アクション(※2)の推進などがあげられます。

これらのなかでも特筆すべきは、今までは女性への差別のみ禁止となっていたものが、男女双方に対する差別の禁止がうたわれたことではないでしょうか。今回の改正で、男女を問わず、「性別」を理由に差別することが禁止され、男性も男女雇用機会均等法に基づく調停など、個別紛争の解決援助が利用できるようになりました。

厚生労働省が行った「女性雇用管理基本調査」では、男女ともに育児時間を請求できる事業所の割合は、38.5%でした。この数字を多いと感じるでしょうか、まだまだ少ないと感じるでしょうか。少子・高齢化が進み、格差社会などの言葉も聞かれるようになった昨今、男女が共に協力し、力を発揮する男女共同参画社会の実現は、ますますその必要性を増しています。そのためにも、この法律を最大限に活用して、働きやすい職場づくりを実現することが期待されています。

※1 間接差別 表面上は性別によらない事由で、実質的にはどちらか一方の性に相当程度の不利益を与える合理的理由のない措置。例)募集・採用にあたって、身長、体重または体力を要件とすることなど。

※2 ポジティブ・アクション 雇用の場における男女の事実上の格差を解消するための積極的な取組

