

平成26年7月1日

改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されました

男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の
対象範囲が拡大します

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、
合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、
合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- × 労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- × 部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社等がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

※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（以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

- 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（「転勤要件」）を要件とするもの
- 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

（改正後）

労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、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

【参考】

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する件（平成25年12月24日厚生労働省告示第382号）

・新旧対照表 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/seisabestu_3.pdf

・改正版 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/seisabestutokemi_7.pdf

Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を よりわかりやすくします

<以下の太字部分が、今回指針に明示した事項です>

- ◆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**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、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を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、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ます。例えば、**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考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・管理監督者や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

【参考】

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件（平成25年12月24日厚生労働省告示第383号）

・新旧対照表 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/sekudara_1_3.pdf

・改正版 http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/sekudara_tokemi_6.pdf

Ⅲ コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

【参考】

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定める件（平成25年12月24日厚生労働省告示第384号）

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/course_tokemi_2.pdf

厚生労働省のホームページでもご覧いただけます

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

【お問い合わせ先】

山梨労働局雇用均等室

〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

電話 055-225-2859

受付時間8:30~17:15（土・日・祝日・年末年始を除く）

山梨労働局HP <http://yamanashi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>