



厚生労働省福島労働局発表
平成26年5月26日

担 当	福島労働局雇用均等室	
	室長	鈴木千賀子
	室長補佐	山村千華
	TEL 024-536-4609	

「男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー」開催 ～男女雇用機会均等法関係規則の改正（平成26年7月1日施行）を周知～

- 1 福島労働局（局長 引地睦夫）は、「男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー」を開催します（資料1）。

日 時：平成26年5月28日（水）13：30～15：45
会 場：ビッグパレットふくしま（郡山市南2-52）
対 象：事業主、企業の人事労務担当者など 約300名



ポジティブ・アクション普及促進の
ためのシンボルマーク「きらら」

- 2 本セミナーでは、7月1日から施行される男女雇用機会均等法関係規則の主な改正内容を説明する他、

- ・最近の相談事例を踏まえた雇用管理上の留意点
- ・女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」の取組紹介
- ・両立支援やポジティブ・アクションに取り組む事業主が受給できる助成金の説明 等

働きやすい職場環境の整備に役立つ内容となっています。

また、セミナー終了後は、出席者からの相談を受け付ける相談会も行います。

- 3 男女雇用機会均等法関係規則の主な改正点は、以下のとおりです（資料2参照）。

（1）法律で禁止される間接差別の対象範囲が拡大【施行規則の改正】

すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由なく転勤要件を設けることは「間接差別」として禁止（現行はコース別雇用管理の総合職の募集・採用に限定）。

（2）セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」）の予防・事後対応を明確化【セクハラ指針の改正】

セクハラには同性によるものも含まれることを明記し、被害者等への事後の適切な対応としてメンタルヘルス不調への相談を追加など、よりわかりやすく明確に記載。

（3）コース等別雇用管理についての事業主が留意すべき事項の指針を制定【新設…現行は通達】

（添付資料）資料1 男女がともに働きやすい職場づくり推進セミナー

資料2 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

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

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

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）

- ② 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



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜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**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

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。

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

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