

○厚生労働省告示第三百八十二号

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（昭和四十七年法律第百十三号）第十条第一項の規定に基づき、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（平成十八年厚生労働省告示第六百十四号）の一部を次のように改正し、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、同条第二項において準用する同法第四条第五項の規定に基づき、告示する。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

第2の8の(2)のロの①中「女性労働者についてのみ、」の下に「婚姻又は」を加える。

第2の11の(2)中「定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年年齢を定めること。」を削り、同(2)に次のように加える。

- ① 定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年年齢を定めること。
- ② 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年年齢を定めること。

第3の1の(3)のロ中「コース別雇用管理における「総合職」の」を削り、「又は採用」や「若しく

は採用、昇進又は職種の変更」に於ける。

第3の3に於て「コース別雇用管理における総合職の」を第5の(第3の(2)のイを添へ。)中「又は採用」や「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に於て、第3の(1)を第5の(2)中「(事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。)」を第5の「コース別雇用管理を行う場合において、総合職」や「労働者」に於て、第(2)のイ中「総合職の」を第5の「又は採用」や「若しくは採用又は昇進」に於て、「対象とすること」のトに「又は複数ある採用又は昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること」を第5の(2)のロを第5のイに於て、第(2)のイを第5の(3)のイ中「支社等で管理職としての」や「支社等での勤務」に「幹部として」や「労働者」に於て、第(3)のイを第(2)のイに添へる。

ロ 職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に於て、転勤に於ける者のみを対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていること。例えば、事業主が新たにコース別雇用管理(事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行うものをいう。)を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転

勤に応じることができ者のみ対象とすること又は複数ある職種の変更の基準の中に転勤要件が含まれていることなどが考えられること。