



報道関係者 各位

平成 26 年 6 月 27 日

【照会先】

栃木労働局雇用均等室

室 長 野村 ひとみ

地方育児・介護休業指導官 大貫 文子

(電話) 028-633-2795

(FAX) 028-637-5998

## 男女雇用機会均等法に基づく施行規則・指針が改正・新設されました！！

—平成 26 年 7 月 1 日施行—

男女雇用機会均等法に基づく施行規則及びセクシュアルハラスメント対策指針が改正、また、コース等別雇用管理指針が制定されました（別紙参照）。

施行日は**平成26年7月1日**です。

事業主の皆様は、改正法令に沿った対応をお願いいたします。

### 【改正のポイント】

#### 1 間接差別の対象範囲の拡大→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、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることを「間接差別」として禁止。

(例)

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する。

#### 2 セクシュアルハラスメント対策指針の明確化 →以下の点を追加

- ・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こと。
- ・セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、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あること。
- ・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ること。
- ・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（被害者に対する事後の適切な対応に追加）

#### 3 コース等別雇用管理指針の制定

コース等別雇用管理を行うにあたっての基本的考え方、コース等の新設、変更又は廃止、労働者の募集又は採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たって留意すべき事項等について定めたもの。

事業主の  
皆さまへ

# 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!!

改正「男女雇用機会均等法施行規則」等の施行は**平成26年7月1日**です。

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が より分かりやすくなりました

<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、従来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をしています。**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**

※上記を踏まえた対応事例(セクシュアルハラスメント防止規定、ポスター等)について、栃木労働局HPからダウンロードできます。ご利用下さい。 栃木労働局HP <http://tochigi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

## 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、総合職、一般職といった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。**

### コース等別雇用管理指針に盛り込まれている事項

- 第1 目的
- 第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方
- 第3 コース等別雇用管理の定義
- 第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項
  - ①コース等の新設、変更又は廃止に当たって留意すべきこと
  - ②コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たって留意すべきこと
  - ③コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たって留意すべきこと
  - ④その他

**お問い合わせは 厚生労働省 栃木労働局雇用均等室へ TEL 028-633-2795**

**【受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)】**

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