

男女雇用機会均等法令の見直しについて

男女雇用機会均等法施行規則の改正等が行われ、
平成26年7月1日から施行されます！

改正の主な内容

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別※¹となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※²のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。（省令等の改正）

※1 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を、合理的な理由がないときに講じることをいう。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- 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(省令第2条第1号)
- 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を要件とするもの(省令第2条第2号) ← 今回見直される措置
- 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(省令第2条第3号)

改正の主な内容

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。
(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

- 1) 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ものであることを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、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の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その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る。その対象に、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含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の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を追加。
(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「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」を制定。

(コース等別雇用管理指針の制定)

経緯

- 平成18年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において平成24年10月以降審議を行い、平成25年9月に報告を取りまとめ。平成25年11月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月におおむね妥当である旨、答申。
- 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。

【施行期日】 平成26年7月1日