

「改正男女雇用機会均等法の概要と雇用管理上の注意点」

〔資料〕

2007.03.14. 佐藤敬二

—— 目次 ——

〔資料 1〕「平成 17 年度コース別雇用管理制度の実施・助言等状況」 厚生労働省発表平成 18 年 11 月 2 日	…………… 3 頁
〔資料 2〕「改正男女雇用機会均等法のポイント」 厚生労働省発行ポスター	…………… 4 頁～ 7 頁
〔資料 3〕改正前後対照表（抜粋） 厚生労働省発行パンフレット	…………… 8 頁～ 13 頁
〔資料 4〕「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関し、 事業主が適切に対処するための指針案」 「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 構すべき措置についての指針案」 第 62 回労働政策審議会雇用均等分科会（2006 年 8 月 28 日）提出資料	…………… 14 頁～ 30 頁
〔参考〕男女雇用機会均等法（昭和 60 年法律第 45 号） 男女雇用機会均等法（平成 9 年法律第 92 号）	…………… 30 頁～ 32 頁

1)間接性差別禁止法理

これは、性中立的な基準や要件に基づく取扱いではあるが、一方の性に差別的な効果をもたらし、かつそれが正当性をもたないものを禁止する法理である。ヨーロッパでは、パートタイム労働者に男性が女性より多いという状況においてはパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差が性差別にあたると扱われている（註 宮崎由佳「パートタイム労働と間接性差別」労働法律旬報 1489-1490 号（2000 年）49 頁以下）。男女雇用機会均等法に本法理を規定するべきであるとの主張が続く中、本年 6 月 15 日に法改正が成立し、来年 4 月に施行されることとなった。ここでは、「性別以外の事由を要件とするもののうち」、「実質的に性別を理由とする差別となる」ものについて、「合理的な理由がある場合でなければ」、これを講じてはならないとされた（新第 7 条）。しかし、使用者側の消極的意見が強かったため、該当する場合は省令において、募集・採用時の身体・体重・体力要件、総合職採用時の全国転勤要件、昇進時の転勤経験要件の 3 つに限定されることになった。それに対して、それ以外が問題なしと解釈されてはならないとして、司法判断でそれ以外の差別も違法となることを周知するとの附帯決議が付されている。ただ、法改正の下になった「男女雇用機会均等政策研究会」報告書は、「正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なる」場合には差別とならないことを認める内容となっており、パートタイム労働者に対する適用を認めるための法解釈が求められる。パートタイム労働者の雇用条件改善のためには、以下の諸法理ではなく差別禁止法理によるべきであるとの主張もあるが（註 中窪裕也「条件格差と法規制のフォーカス」日本労働研究雑誌 489 号（2001 年）44 頁以下）、パートタイム労働者の雇用管理自体を是正していくことに向けた法理こそが必要であろう。

拙稿「日本における非正規労働者の権利保障と課題」より

担 当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課		
	課長	安藤よし子	
	均等業務指導室長	鈴木英二郎	
	課長補佐	元木賀子	
	電話	03-5253-1111(内線 7840)	
	夜間	03-3595-3272	

平成17年度コース別雇用管理制度の実施・助言等状況

- ・ 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合は 83.4%
- ・ 総合職の全国転勤要件について必要性を検討するよう
助言を行った企業割合は 61.1%

厚生労働省では、男女雇用機会均等法第25条に基づき企業の雇用管理について実態把握を行っているところであるが、今般、平成17年度に都道府県労働局雇用均等室が実施したコース別雇用管理制度導入企業157社の実態把握及び助言等の状況を取りまとめた。

平成19年4月1日から施行される改正男女雇用機会均等法（別添）では、コース別雇用管理制度を行っている企業が総合職を募集・採用するに当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤を要件とすることを間接差別として禁止していることから、改正均等法の周知を行うとともに、現行均等法に基づく指導の一層の徹底を図る。

概 要

企業における制度の実施状況

- ・ 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合 . . . 83.4%
- ・ 総合職採用予定者に占める女性割合 . . . 20.6%
- ・ 総合職に占める女性割合 . . . 6.0%

労働局雇用均等室における助言等の状況

- ・ 総合職の全国転勤要件について必要性を検討するよう助言を行った企業割合 . . . 61.1%
- ・ 総合職の女性の積極的な採用に取り組むよう助言を行った企業割合 . . . 69.4%

対象企業：コース別雇用管理制度導入企業全国157社
実施時期：平成17年4月～平成18年3月
実施方法：都道府県労働局雇用均等室職員が企業を訪問
人事・労務管理担当者と面接の上実施

※ 改正男女雇用機会均等法の詳細は . . .

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/index.html>

改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～職場に働く人が性別により差別されことなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のために～

改正のポイント

性別による差別禁止の範囲の拡大

●男性に対する差別も禁止されます

女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など紛争の解決援助が利用できるようになります。

例えば……

- ・募集又は採用に当たり、その対象から男女のいずれかを排除していると認められる例

一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること

●禁止される差別が追加、明確化されます

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて**降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止め**についても、性別を理由とした差別は禁止されます。

また、配置に**業務の配分や権限の付与が含まれる**ことを明確化しました。

例えば……

- ・業務の配分に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例
営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること

- ・権限の付与に当たり、男女で異なる取扱いをしていると認められる例
男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと

- ・降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしていると認められる例
営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること

● 間接差別が禁止されます

間接差別
とは……

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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を、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいいます

均等法制定以降、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、明らかな差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、女性が満たしにくい要件を課すなど、差別事案が複雑化する中で、形を変えた差別への対応が課題となっています。

こうしたことから、**省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止**することとしました。

【合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置】

- ・ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ・ コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、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こと
- ・ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

・ 合理的な理由がないと認められる例

例えば……

- ・ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集又は採用の要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集又は採用の要件とする場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

(注) 業務遂行に必要な合理的な理由がある場合に身長・体重要件や転勤要件等を課せなくなるわけではありません。

なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

【省令で定められている理由】

- ・ 均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ・ 労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ・ 妊娠又は出産による能力低下又は労働不能が生じたこと

など

・ 不利益取扱いの例

例えば……

- ・ 賃金について、妊娠・出産等に係る不就業期間分を超えて不支給とすること
- ・ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就業期間や労働能力の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能力が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や労働能力の低下について不利に取り扱うこと
- ・ 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと

●妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります

セクシュアルハラスメント対策

●男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります

事業主は、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、次の9つの措置を講じなければなりません。

【事業主が講ずべき措置】

- ・ セクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発すること
- ・ 行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発すること
- ・ 相談窓口をあらかじめ定めること
- ・ 窓口担当者は、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- ・ 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適切に行うこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ・ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること

- ・ 対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となります。
- ・ 紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます。

母性健康管理措置

事業主は、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（時差通勤、勤務時間の短縮等）を講ずることが義務となっています。

こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション（男女間の格差解消のための積極的取組）に取り組む事業主が実態状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます。

過料の創設

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます。

労働基準法

女性の坑内労働

女性の坑内労働について、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（潮解操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは搬入のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

☆ 改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ

☆ 職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは…

★ お気軽にお近くの労働局雇用均等室へ ★

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京都	03-3818-8408	滋賀県	077-523-1190	香川県	087-831-3762
青森県	017-734-4211	神奈川県	045-211-7380	京都府	075-241-0504	愛媛県	089-935-5222
岩手県	019-604-3010	新潟県	025-234-5928	大阪府	06-6941-8940	高知県	088-885-6041
宮城県	022-299-8844	富山県	076-432-2740	兵庫県	078-367-0820	福岡県	092-411-4894
秋田県	018-862-6684	石川県	076-265-4429	奈良県	0742-32-0210	佐賀県	0952-32-7218
山形県	023-624-8228	福井県	0776-22-3947	和歌山県	073-421-6157	長崎県	095-801-0050
福島県	024-536-4609	山梨県	055-225-2659	鳥取県	0857-29-1709	熊本県	096-352-3865
茨城県	029-224-6288	長野県	026-227-0125	島根県	0852-31-1161	大分県	097-532-4025
栃木県	028-633-2795	岐阜県	058-263-1220	岡山県	086-224-7639	宮崎県	0985-38-8827
群馬県	027-210-5009	静岡県	054-252-5310	広島県	082-221-9247	鹿児島県	099-222-8446
埼玉県	048-600-6210	愛知県	052-219-5509	山口県	083-995-0390	沖縄県	098-868-4380
千葉県	043-221-2307	三重県	059-226-2318	徳島県	088-652-2718		

3 改正前後対照表

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）（抄）

改正前（現行）	改正後
目次 第一章 総則（第一条—第四条） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 第一節 女性労働者に対する差別の禁止等（第五条—第十三条） 第二節 調停（第十四条—第十九条） 第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助（第二十条） 第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第二十一条—第二十三条） 第四章 雑則（第二十四条—第二十八条） 附則 （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>女性労働者</u>が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ<u>充実した職業生活</u>を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。 2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、<u>女性労働者</u>の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。 （男女雇用機会均等対策基本方針） 第四条（第一項 略） 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。 一 <u>女性労働者</u>の職業生活の動向に関する事項 （第二号 略） 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等</u>を考慮して定められなければならない。 （第四項から第六項まで 略） 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保 第一節 <u>女性労働者に対する差別の禁止等</u> （募集及び採用） 第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない</u>。 （配置、昇進及び教育訓練） 第六条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、<u>労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない</u>。	目次 第一章 総則（第一条—第四条） 第二章 <u>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</u> 第一節 <u>性別を理由とする差別の禁止等</u>（第五条—第十条） 第二節 <u>事業主の講ずべき措置</u>（第十一条—第十三条） 第三節 <u>事業主に対する国の援助</u>（第十四条） 第三章 紛争の解決 第一節 <u>紛争の解決の援助</u>（第十五条—第十七条） 第二節 <u>調停</u>（第十八条—第二十七条） 第四章 <u>雑則</u>（第二十八条—第三十二条） 第五章 <u>罰則</u>（第三十三条） 附則 （基本的理念） 第二条 この法律においては、<u>労働者</u>が性別により差別されることなく、<u>また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活</u>を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。 2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、<u>労働者</u>の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。 （男女雇用機会均等対策基本方針） 第四条（第一項 略） 2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。 一 <u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項</u> （第二号 略） 3 男女雇用機会均等対策基本方針は、<u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等</u>を考慮して定められなければならない。 （第四項から第六項まで 略） 第二章 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 第一節 <u>性別を理由とする差別の禁止等</u> （性別を理由とする差別の禁止） 第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、<u>その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない</u>。 第六条 事業主は、次に掲げる事項について、<u>労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない</u>。 一 <u>労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練</u> 二 <u>住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生</u>の措置であつて厚生労働省令で定めるもの 三 <u>労働者の職種及び雇用形態の変更</u> 四 <u>退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新</u>

改 正 前（ 現 行 ）	改 正 後
(福利厚生) 第七条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。 (定年、退職及び解雇) 第八条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。 2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。 3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。 (女性労働者に係る措置に関する特例) 第九条 第五条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。 (指針) 第十条 厚生労働大臣は、第五条及び第六条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。 (第二項 略)	(性別以外の事由を要件とする措置) 第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。 (女性労働者に係る措置に関する特例) 第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。 (婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等) 第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。 (指針) 第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。 (第二項 略)

改 正 前 (現 行)	改 正 後
【参考】 第三章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮) 第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。 (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置) 第二十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。 第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。	第二節 事業主の講ずべき措置 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置) 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。 (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置) 第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和四十年法律第四百十一号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。 第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。
【参考】 第三節 事業主の講ずる措置に対する国の援助 第二十条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成 三 前号の計画で定める措置の実施 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備	第三節 事業主に対する国の援助 第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成 三 前号の計画で定める措置の実施 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備 五 前各号の措置の実施状況の開示

改 正 前 (現 行)	改 正 後
(苦情の自主的解決) <u>第十一条</u> 事業主は、<u>第六条から第八条までの規定に定める事項</u>に関し、<u>女性労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）</u>に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。 (紛争の解決の促進に関する特例) <u>第十二条</u> 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で厚生労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号。第十四条第一項において「個別労働関係紛争解決促進法」という。）<u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第十九条までに定めるところによる。</u> (紛争の解決の援助) <u>第十三条</u> （第一項 略） 2 事業主は、<u>女性労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>女性労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 <u>第二節 調停</u> (調停の委任) <u>第十四条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十二条に規定する紛争（第五条に定める事項についての紛争を除く。）</u>について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、<u>個別労働関係紛争解決促進法</u>第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。 2 前条第二項の規定は、<u>女性労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 <u>第十五条</u> （略） <u>第十六条</u> （略） <u>第十七条</u> （略）	<u>第三章 紛争の解決</u> <u>第一節 紛争の解決の援助</u> (苦情の自主的解決) <u>第十五条</u> 事業主は、<u>第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）</u>に関し、<u>労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）</u>に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。 (紛争の解決の促進に関する特例) <u>第十六条</u> <u>第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）</u> <u>第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。</u> (紛争の解決の援助) <u>第十七条</u> （第一項 略） 2 事業主は、<u>労働者</u>が前項の援助を求めたことを理由として、当該<u>労働者</u>に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 <u>第二節 調停</u> (調停の委任) <u>第十八条</u> 都道府県労働局長は、<u>第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）</u>について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、<u>個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律</u>第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。 2 前条第二項の規定は、<u>労働者</u>が前項の申請をした場合について準用する。 <u>第十九条</u> （略） <u>第二十条</u> 委員会は、<u>調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。</u> 2 委員会は、<u>第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。</u> <u>第二十一条</u> （略） <u>第二十二条</u> （略）

改正前（現行）	改正後
	第二十三条 <u>委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。</u> 2 <u>委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。</u> （時効の中断） 第二十四条 <u>前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。</u> （訴訟手続の中止） 第二十五条 <u>第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。</u> 一 <u>当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。</u> 二 <u>前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。</u> 2 <u>受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。</u> 3 <u>第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。</u> （資料提供の要求等）
第十八条 （略）	第二十六条 （略）
第十九条 （略）	第二十七条 （略）
第三節 <u>事業主の講ずる措置に対する国の援助</u> 第二十条 <u>国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。</u> 一 <u>その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析</u> 二 <u>前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成</u> 三 <u>前号の計画で定める措置の実施</u> 四 <u>前三号の措置を実施するために必要な体制の整備</u>	

改正前（現行）	改正後
第三章 <u>女性労働者の就業に関して配慮すべき措置</u> <u>（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮）</u> 第二十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。 <u>（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）</u> 第二十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。 第二十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。 <u>（調査等）</u> 第二十四条 厚生労働大臣は、<u>女性労働者の職業生活</u>に関し必要な調査研究を実施するものとする。 （第二項及び第三項 略） 第二十五条 （略） （公表） 第二十六条 厚生労働大臣は、第五条から第八条までの規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。	<u>（調査等）</u> 第二十八条 厚生労働大臣は、<u>男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活</u>に関し必要な調査研究を実施するものとする。 （第二項及び第三項 略） 第二十九条 （略） （公表） 第三十条 厚生労働大臣は、第五条から<u>第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項</u>の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

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18年厚生労働省告示第614号）

第1 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、法第5条から第7条まで及び第9条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

第2 直接差別

1 雇用管理区分

第2において、「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。雇用管理区分が同一か否かについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているか否かにより判断されるものであり、その判断に当たっては、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要がある。

例えば、採用に際しては異なる職種として採用していても、入社後は、同一企業内の労働者全体について、営業や事務など様々な職務を経験させたり同一の基準で人事異動を行うなど特に取扱いを区別することなく配置等を行っているような場合には、企業全体で一つの雇用管理区分と判断することとなる。

2 募集及び採用（法第5条関係）

(1) 法第5条の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

なお、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条

件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主（同法第5条第1項の許可を受けた者をいう。）が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当する。

法第5条の「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続きを含む。

(2) 募集及び採用に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第5条により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

③ 男女とともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

ロ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。（異なるものとしていと認められる例）

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

ハ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

ニ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

ホ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

3 配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)(法第6条第1号関係)

- (1) 法第6条第1号の「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること又は就いている状態をいい、従事すべき職務における業務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものである。
なお、配置には、業務の配分及び権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、配置に該当する。

法第6条第1号の「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある

部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当ててをいい、日常的な業務指示は含まれない。

また、法第6条第1号の「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することという。

- (2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務、秘書の職務、企画立案業務を内容とする職務、定型的な事務処理業務を内容とする職務、海外で勤務する職務等一定の職務への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 派遣元事業主が、一定の労働者派遣契約に基づく労働者派遣について、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 一定の職務への配置の資格についての試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする

こと。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。
- ② 男性労働者については、一定数の支店の勤務を経た場合に本社経営企画部門に配置するが、女性労働者については、当該一定数を上回る数の支店の勤務を経なければ配置しないこと。
- ③ 一定の職務への配置に当たって、女性労働者についてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ 営業部門について、男性労働者については全員配置の対象とするが、女性労働者については希望者のみを配置の対象とすること。

ハ 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 一定の職務への配置に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者は平均的な評価がなされている場合にはその対象とするが、女性労働者は特に優秀という評価がなされている場合のみその対象とすること。
- ② 一定の職務への配置の資格についての試験の合格基準を、男女で異なるものとすること。
- ③ 一定の職務への配置の資格についての試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

ニ 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

営業部門への配置の基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して配置すること。

ホ 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させるが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること。

- ② 男性労働者には通常の業務のみに従事させるが、女性労働者については通常の業務に加え、会議の庶務、お茶くみ、そうじ当番等の雑務を行わせること。

ヘ 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと。
- ② 営業部門において、男性労働者には新規に顧客の開拓や商品の提案をする権限を与えるが、女性労働者にはこれらの権限を与えず、既存の顧客や商品の販売をする権限しか与えないこと。

ト 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際し、女性労働者についてのみ出向の対象とすること。
- ② 一定の年齢以上の女性労働者のみを出向の対象とすること。
- ③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。
- ④ 工場を閉鎖する場合において、男性労働者については近隣の工場に配置するが、女性労働者については通勤が不便な遠隔地の工場に配置すること。
- ⑤ 男性労働者については、複数の部門に配置するが、女性労働者については当初に配置した部門から他部門に配置転換しないこと。

4 昇進（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うことをいう。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

- (2) 昇進に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、役職への昇進の機会を与えない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。
- ② 一定の役職に昇進するための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。

こと。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は

一定の役職までしか昇進できないものとする。

- ② 課長への昇進に当たり、女性労働者については課長補佐を経ることを要するものとする一方、男性労働者については課長補佐を経ることなく課長に昇進できるものとする。

- ③ 男性労働者については出勤率が一定の率以上である場合又は一定の勤続年数を経た場合に昇格させるが、女性労働者についてはこれらを超える出勤率又は勤続年数がなければ昇格できないものとする。

- ④ 一定の役職に昇進するための試験について、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

- ハ 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 課長に昇進するための試験の合格基準を、男女で異なるものとする。

- ② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- ③ AからEまでの5段階の人事考課制度を設けている場合において、男性労働者については最低の評価であってもCランクとする一方、女性労働者については最高の評価であってもCランクとする運用を行うこと。

- ④ 一定年齢に達した男性労働者については全員役職に昇進できるように人事考課を行うものとするが、女性労働者についてはそのような取扱いをしないこと。

- ⑤ 一定の役職に昇進するための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

- ⑥ 一定の役職に昇進するための試験の受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

- 二 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職への昇進基準を満たす労働者が複数いる場合に、男性労働者を優先して昇進させること。

5 降格（法第6条第1号関係）

- (1) 法第6条第1号の「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

- (2) 降格に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。

- イ 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(男女のいずれかのみとしていると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること。

- ロ 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

- ハ 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 営業成績が悪い者について降格の対象とする旨の方針を定めている場合に、男性労働者については営業成績が最低の者のみを降格の対象とするが、女性労働者については営業成績が平均以下の者は降格の対象とすること。

- ② 一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たり、人事考課を考慮する場合に、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ降格の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は降格の対象とすること。

- 二 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

一定の役職を廃止するに際して、降格の対象となる労働者を選定するに当たって、男性労働者よりも優先して、女性労働者を降格の対象とすること。

6 教育訓練（法第6条第1号関係）

(1) 法第6条第1号の「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、その労働者の業務の遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）において又は当該業務の遂行の過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在及び将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。

(2) 教育訓練に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 工場実習や海外留学による研修を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること。
- ③ 接遇訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること。

ロ 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていと認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。
 - ② 教育訓練の対象者について、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
 - ③ 女性労働者についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。
 - ④ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること。
- ハ 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。
（異なる取扱いをしていると認められる例）

教育訓練の期間や課程を男女で異なるものとする。

7 福利厚生（法第6条第2号・均等則第1条各号関係）

(1) (2)において、「福利厚生措置」とは、法第6条第2号の規定及び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施行規則（昭和61年労働省令第2号。以下「均等則」という。）第1条各号に掲げる以下のものをいう。

（法第6条第2号及び均等則第1条各号に掲げる措置）

イ 住宅資金の貸付け（法第6条第2号）

ロ 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け（均等則第1条第1号）

ハ 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付（均等則第1条第2号）

ニ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付（均等則第1条第3号）

ホ 住宅の貸与（均等則第1条第4号）

(2) 福利厚生措置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第2号により禁止されるものである。

イ 福利厚生措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

男性労働者についてのみ、社宅を貸与すること。

ロ 福利厚生措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

（異なるものとしていと認められる例）

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
- ② 住宅資金の貸付けに当たって、女性労働者に対してのみ、配偶者の所得額に関する資料の提出を求めること。
- ③ 社宅の貸与に当たり、世帯主であることを条件とする場合において、男性労働者については本人の申請のみで貸与するが、女性労働者に対しては本人の申請に加え、住民票の提出を求め、又は配偶者に一定以上の所得がないことを条件とすること。

て、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

① 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。

② 男性労働者については人事考課において平均的な評価がなされている場合には「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験を男女のいずれかに対してのみ奨励すること。

④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ 職種の変更によって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)

「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること。
ホ 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)

① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、研究職から賃金その他の労働条件が劣る一般事務職への職種の変更の対象とすること。

② 女性労働者についてのみ、年齢を理由として、アナウンサー等の専門職から事務職への職種の変更の対象とすること。

9 雇用形態の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがある。

(2) 雇用形態の変更に關し、一の雇用管理区分（雇用形態の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理

8 職種の変更（法第6条第3号関係）

(1) 法第6条第3号の「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2) 職種の変更に關し、一の雇用管理区分（職種の変更によって雇用管理区分が異なることとなる場合には、変更前の一の雇用管理区分をいう。）において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

① 「一般職」から「総合職」への職種の変更に關して、その対象を男女のいずれかのみとすること。

② 「総合職」から「一般職」への職種の変更に關して、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと。

③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験について、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

④ 「一般職」の男性労働者については、いわゆる「準総合職」及び「総合職」への職種の変更の対象とするが、「一般職」の女性労働者については、「準総合職」のみを職種の変更の対象とすること。

ロ 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。

② 「一般職」から「総合職」への職種の変更に關して、男女で異なる勤続年数を条件とすること。

③ 「一般職」から「総合職」への職種の変更に關して、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、研修の実績又は一定の試験に合格することを条件とすること。

④ 「一般職」から「総合職」への職種の変更のための試験につい

区分をいう。)において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第3号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

イ 雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(優先していると認められる例)

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象を男性労働者のみとすること。
- ② パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験に於いて、その受験資格を男女のいずれかに対してのみ与えること。

ロ 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。
- ② 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更に於いて、男女で異なる勤続年数を条件とすること。
- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更に於いて、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得や研修の実績を条件とすること。
- ④ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験に於いて、女性労働者についてのみ上司の推薦を受けることを受験の条件とすること。

ハ 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 契約社員から正社員への雇用形態の変更に於いて、男性労働者については、人事考課において平均的な評価がなされている場合には変更の対象とするが、女性労働者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

- ③ パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験に於いて、男女のいずれかに対してのみ奨励すること。
- ④ 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の受験に於いて、男女のいずれかについてのみその一部を免除すること。

ニ 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

パートタイム労働者から正社員への雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して雇用形態の変更の対象とすること。

ホ 雇用形態の変更に於いて、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 経営の合理化に際して、女性労働者のみを、正社員から賃金その他の労働条件が劣る有期契約労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。
- ③ 経営の合理化に当たり、正社員の一部をパート労働者とする場合において、正社員である男性労働者は、正社員としてとどまるか、又はパートタイム労働者に雇用形態を変更するかについて選択できるものとするが、正社員である女性労働者については、一律パートタイム労働者への雇用形態の変更を強要すること。

10 退職の勧奨(法第6条第4号関係)

(1) 法第6条第4号の「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいう。

- (2) 退職の勧奨に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
イ 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとする。

(男女のいずれかのみとしてしていると認められる例)

女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

- ロ 退職の勧奨に当たった時の条件を男女で異なるものとすること。
(異なるものとしていと認められる例)
 - ① 女性労働者に対してのみ、子を有していることを理由として、退職の勧奨をすること。
 - ② 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者に対してのみ、退職の勧奨をすること。
 - ハ 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること。
 - 二 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
 - ① 男性労働者よりも優先して、女性労働者に対して退職の勧奨をすること。
 - ② 退職の勧奨の対象とする年齢を女性労働者については45歳、男性労働者については50歳とするなど男女で差を設けること。
- 1 1 定年（法第6条第4号関係）
- (1) 法第6条第4号の「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいう。
 - (2) 定年に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
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、男女で異なる定年を定めること。

1 2 解雇（法第6条第4号関係）

- (1) 法第6条第4号の「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する事業主の一方的な意思表示をいい、労使の合意による退職は含まない。
- (2) 解雇に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるものである。
 - イ 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
(男女のいずれかのみとしていると認められる例)
経営の合理化に際して、女性のみを解雇の対象とすること。
 - ロ 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとすること。
(異なるものとしていと認められる例)
 - ① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者のみを解雇の対象とすること。
 - ② 一定年齢以上の女性労働者のみを解雇の対象とすること。
 - ハ 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
経営合理化に伴う解雇に当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ解雇の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は解雇の対象とすること。
 - 二 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。
(優先していると認められる例)
解雇の基準を満たす労働者の中で、男性労働者よりも優先して女性労働者を解雇の対象とすること。
- 1 3 労働契約の更新（法第6条第4号関係）
- (1) 法第6条第4号の「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいう。
- (2) 労働契約の更新に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第4号により禁止されるもので

ある。
イ 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

ロ 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

① 経営の合理化に際して、既婚の女性労働者についてののみ、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

② 女性労働者についてののみ、子を有していることを理由として、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

③ 男女のいずれかについてののみ、労働契約の更新回数の上限を設けること。

ハ 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

労働契約の更新に当たって、男性労働者については平均的な営業成績である場合には労働契約の更新の対象とするが、女性労働者については、特に営業成績が良い場合にのみその対象とすること。

ニ 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。

(優先していると認められる例)

労働契約の更新を満たす労働者の中から、男女のいずれかを優先して労働契約の更新の対象とすること。

14 法違反とならない場合

(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつていない事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情

報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

ロ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、当該配置の資格についての試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該配置の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ハ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ニ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ホ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、当該職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該職種の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

ヘ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、当該雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該雇用形態の変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(2) 次に掲げる場合において、2から4までにおいて掲げる措置を講ずることは、性別にかわりなく均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法第5条及び第

6条の規定に違反することとはならない。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
 - ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- ロ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

第3 間接差別（法第7条関係）

1 雇用の分野における性別に関する間接差別

- (1) 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②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を、③合理的な理由がないときに講ずることをいう。
- (2) ①の①の「性別以外の事由を要件とする措置」とは、男性、女性という性別に基づく措置ではなく、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下第3において「基準等」という。）に基づく措置をいうものである。
 - (1)の②の「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」とは、当該基準等を満たすことができる者の比率が男女で相当程度異なるものをいう。
 - (1)の③の「合理的な理由」とは、具体的には、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要であること等をいうものである。
- (3) 法第7条は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新に関する措置であって、(1)の①及び②に該当するものを厚生労働省令で定め、(1)の③の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならないこととするものである。

厚生労働省令で定めている措置は、具体的には、次のとおりである。

 - (均等則第2条各号に掲げる措置)
 - イ 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること（均等則第2条第1号関係）。
 - ロ コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができていることを要件とすること（均等則第2条第2号関係）。
 - ハ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（均等則第2条第3号関係）。

2 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長・体重又は体力を要件とすること（法第7条・均等則第2条第1号関係）

(1) 均等則第2条第1号の「労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長・体重又は体力に関する事由を要件とするもの」とは、募集又は採用に当たって、身長若しくは体重が一定以上若しくは一定以下であること又は一定以上の筋力や運動能力があることなど一定以上の体力を有すること（以下「身長・体重・体力要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（身長・体重・体力要件を選考基準としていと認められる例）

イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。

ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。

ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事実ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

3 コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、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こと（法第7条・均等則第2条第2号関係）

(1) 均等則第2条第2号の「当該事業主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」（以下「総合職」という。）に該当するか否かの判断に当たっては、単なるコースの名称などの形式ではなく、業務の内容等の実態に即して行う必要がある。

(2) 均等則第2条第2号の「労働者の募集又は採用に関する措置（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。）であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができるところを要件とするもの」とは、コース別雇用管理を行う場合において、総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができると（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤要件を選考基準としていと認められる例）

イ 総合職の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるところのみを対象とすること。

ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(3) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事実ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特長性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であると認められず、かつ、組織運営上、

転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第3号関係）

(1) 均等則第2条第3号の「労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」とは、一定の役職への昇進に当たり、労働者に転勤の経験があること（以下「転勤経験要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤経験要件を選考基準としていと認められる例）

イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。

ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。

ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事実ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店の経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

第4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（法第9条関係）

1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め（法第9条第1項関係）

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第9条第1項により禁止されるものである。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

2 婚姻したことを理由とする解雇（法第9条第2項関係）

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものである。

3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い（法第9条第3項関係）

(1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて均等則第2条の2各号で定めるもの（以下「妊娠・出産等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。）により禁止されるものである。法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めている。

（均等則第2条の2各号に掲げる事由）

イ 妊娠したこと（均等則第2条の2第1号関係）。

ロ 出産したこと（均等則第2条の2第2号関係）。

ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）

を求め、又は当該措置を受けたこと（均等則第2条の2第3号関係）。

二 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則第2条の2第4号関係）。

ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと（均等則第2条の2第5号関係）。

ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと（均等則第2条の2第6号関係）。

ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと（均等則第2条の2第7号関係）。

チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（均等則第2条の2第8号関係）。

リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したこと（均等則第2条の2第9号関係）。

なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

(2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 降格させること。

ヘ 就業環境を害すること。

ト 不利益な自宅待機を命ずること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

① 実際には労務の不提供や労働能力の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできないかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給と

すること。

③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能力の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能力が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能力の低下について不利に取り扱うこと。

④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能力の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能力が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能力が低下したものと取り扱うこと。

ト 次に掲げる場合には、(2)のりの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

① 実際には労務の不提供や労働能力の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づき産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。

② 人事考課において、不就労期間や労働能力の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能力が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能力の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)の又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に

当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。

③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト 次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。

② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

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（平成１８年厚生労働省告示第６１５号）

１ はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第１１条第１項に規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第２項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

２ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和６０年法律第８８号）第４７条の２の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第１１条第１項の規定が適用

されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、３以下の措置を講ずることが必要である。

- (4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。
- (5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
- ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。
- (6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。
- イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手がつかないこと。
- ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の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ある。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。

- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
② 相談に対応するための制度を設けること。
③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるとしていることと認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じ、相談窓口の担当者として、相談窓口と連携を図ることができる仕組みとすること。

- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

- (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。
イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第１８条に基づく調停の申請を行うことその他中立的な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

② 法第１８条に基づく調停その他中立的な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

① 職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する

意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならぬ。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはいない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはいない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載

し、労働者に配布すること。