⑶　間接差別の禁止（第７条）

（性別以外の事由を要件とする措置）
第７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。

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。
厚生労働省令で定める３つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

なお、厚生労働省令に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。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

厚生労働省令で定める措置①
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

（身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例）
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。

（合理的な理由がない場合として考えられる例）
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[*1]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

＊１　「通常の作業において筋力を要さない場合」・・・日常の業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められません。

厚生労働省令で定める措置②
　労働者の募集若しくは採用、昇進又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こと

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

イ　募集若しくは採用、昇進又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者のみを対象とすること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。

ロ　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る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。

（合理的な理由がない場合として考えられる例）

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[*2]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、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上[*3]、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

＊２　「計画等」・・・必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含みますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

＊３　「組織運営上」・・・処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

厚生労働省令で定める措置③
　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

（転勤経験要件を選考基準としていると認められる例）

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。

（合理的な理由がない場合として考えられる例）

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、異なる支店で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

Q&A

Q1

合理的な理由がなければ間接差別となる「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もの」とは、例えば、「握力○ kg 以上」など、具体的な数値を必要とするのでしょうか。または、「体力的にガッツのある人、体育会系の人」という抽象的な場合も含むのでしょうか。

Ⓐ　「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もの」は、具体的な数値になっていることまでは必要ありませんが、「～を持てること」「～を登れること」などの具体的なものである必要があり、「体力的にガッツのある人、体育会系の人」のような抽象的なものは該当しません。

Q2

募集・採用に当たり、「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」を選考基準としていますが、「合理的な理由がないと認められる例」として指針に列挙されている措置に該当しなければ均等法に沿ったものと判断してよいでしょうか。

Ⓐ　指針において掲げているものは、あくまで例示ですので、これらに該当しないものについても、個別に合理性の判断が行われる必要があります。

Q3

在籍者の状況を見ると、一定の役職について転勤経験者が大半であっても、昇進基準などに転勤経験の有無が含まれていない（転勤経験者と未経験者の取扱いに違いがない）場合は、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」に該当しないと考えてよいでしょうか。

Ⓐ　昇進基準など（明示されているものか否かを問わず）に転勤経験が含まれていないのであれば、一定の役職について転勤経験者が大半を占めている場合でも、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」には該当しません。

⑷　女性労働者についての措置に関する特例（第８条）

（女性労働者に係る措置に関する特例）
第８条　前３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。

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっ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については、法違反とならない旨を明記しています。すなわち、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取り扱う以下の措置については、法第８条に定める措置として、法第５条及び第６条の規定には違反しません。

なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者についての特例は設けられていません。

⑴　募集及び採用
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*1における募集又は採用や、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない*2役職についての募集又は採用に当たって、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。

⑵　配置
一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の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、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、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。