

男女雇用機会均等法 省令・指針の見直しについて

1 間接差別関係

間接差別（※）となるおそれがある措置として省令に定める措置の一部を次のように改正。
(省令、指針の改正)

※ 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場合に講じることをいう。

【現 行】 総合職の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別として禁止。

【改正後】 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、間接差別として禁止。

2 配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止関係

男性労働者のみ又は女性労働者のみ結婚していることを理由として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することを差別に該当する事例として規定。

3 コース等別雇用管理

「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」(告示)を制定。

4 セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底の観点から、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する等、セクシュアルハラスメントに関する指針の見直し。