⑵　配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止（第６条）

第６条　事業主は、次に掲げる事項について、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。
一　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
二　住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの（※）
三　労働者の職種及び雇用形態の変更
四　退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新は、労働者の待遇や労働条件の中でも重要なものです。そのため、事業主は、これらについて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とされています。

これらについても、禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針（「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」）に示していますので、これを参考に、適切に対処してください。

※　福利厚生の措置の具体的な範囲は厚生労働省令で以下のように定められています。
なお、賃金は福利厚生の措置ではありません。賃金については、労働基準法第４条で男女の差別的取扱いを禁止しています。

1　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
2　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
＜生命保険料の一部補助、子どもの教育のための奨学金の支給など＞
3　労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
＜財形貯蓄に対する奨励金の支給など＞
4　住宅の貸与

配置に関し禁止される措置の例

1　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。

2　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の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。

3　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に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。

4　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。

5　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。

6　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。

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。

7　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。

昇進に関し禁止される措置の例

1　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こと。

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。

2　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こと。

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こと。

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こと。

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。

3　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こと。

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までの五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。

４　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。

降格に関し禁止される措置の例

１　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。

２　降格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。

３　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。

４　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。

教育訓練に関し禁止される措置の例

1　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。

2　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こと。

（異なるものと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、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。

3　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こと。

福利厚生に関し禁止される措置の例

1　福利厚生の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。

2　福利厚生の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こと。

（異なるものと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。

職種の変更に関し禁止される措置の例

1　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」への職種の変更について、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」への職種の変更について、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。

2　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こと。

（異なるものと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、「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」への職種の変更について、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」への職種の変更について、男女のいずれかについてのみ、一定の国家資格の取得、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。

3　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こと。

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、男女いずれかについてのみその一部を免除すること。

4　職種の変更に当たって、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）

「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。

5　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。

雇用形態の変更に関し禁止される措置の例

1　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。

（排除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。

2　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こと。

（異なるものと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ついて、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ついて、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。

3　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こと。

②　契約社員から正社員への雇用形態の変更について、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ついて、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。

4　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。

5　雇用形態の変更について、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、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。

退職の勧奨に関し禁止される措置の例

1　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こと。

（男女のいずれかのみと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。

2　退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとすること。

（異なるものとしていると認められる例）
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。

3　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。

4　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。

定年に関し禁止される措置の例

1　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）
①　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て男女で異なる定年を定めること。
②　定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること。

解雇に関し禁止される措置の例

1　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。

２　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。

３　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。

４　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。

労働契約の更新（雇止め）に関し禁止される措置の例

１　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。

２　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こと。

（異なるものと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み、労働契約の更新回数の上限を設けること。

３　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。

４　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労働契約の更新の対象とすること。

Q&A

Q1

例えば、３交替制の深夜業がある事業場で、希望する女性以外、女性は３交替制の職務に就けないとした場合、均等法第６条違反となるのでしょうか。

Ⓐ　本件については、一定の職務への配置について、男性は全員を対象とするが、女性は希望者のみを対象にしていることになり、均等法第６条に違反します。

なお、個々の労働者の健康や家庭責任の状況を理由として他の労働者と異なる取扱いをすることは均等法上の問題となるものではありませんが、その場合においても、一方の性の労働者に対してのみ個々の労働者の状況などを勘案することは、均等法違反となります。

Q2

当社では「一般職」社員を対象に窓口業務研修を行っています。「一般職」はほとんどが女性ですが、このような研修は、均等法では禁止されているのでしょうか。

Ⓐ　均等法では、労働者の教育訓練について、性別を理由として差別的取扱いをすることは禁止されており、研修を行うに当たって、女性労働者のみを対象とすることはこれに該当します。

しかし、「一般職」社員を窓口業務研修の対象としているという場合に、「一般職」がほとんど女性であるために結果として研修の受講者のほとんどが女性社員となったとしても、均等法違反とはなりません。

また、「女性労働者に係る措置に関する特例」（均等法第８条、P.25 ～ 27）に該当する場合は、均等法違反とはなりません。

Q3

扶養手当の支給対象者を世帯主としています。このような取扱いは均等法上禁止されるのでしょうか。社宅の入所者を世帯主とすることはどうでしょうか。
また、妻帯者とすることは問題でしょうか。

Ⓐ　扶養手当は「賃金」と認められ、労働基準法第４条により女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすることが禁止されています。また、社宅の貸与は均等法上性別を理由とした差別的取扱いが禁止される福利厚生に含まれるものです。

次に、扶養手当の支給対象者や社宅の入居者の要件を「世帯主」とすることは、性別を理由とした差別的取扱いをしていることにはなりません。

しかしながら、「世帯主」の決定に当たって、女性について男性に比して不利な条件を課した場合などは、性別を理由とする差別的取扱いに該当します。「世帯主」の決定に当たってそのような条件を課せば、扶養手当については労働基準法第４条に、社宅の貸与については均等法第６条に違反することになります。

また、対象を「妻帯者」とすることは、供与の対象から女性が排除されることとなりますので、扶養手当の支給の対象を「妻帯者」とすれば労働基準法第４条に、社宅の貸与の対象を「妻帯者」とすれば均等法第６条に違反します。

（参考）配偶者手当の在り方の検討に向けて
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001040023.pdf
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 → 労働基準 → 賃金 → 配偶者手当の在り方の検討

Q4　女性のみに制服を支給することは禁止されるのでしょうか。

Ⓐ　均等法第６条で労働者の性別を理由として、差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置は、住宅資金の貸し付けのほか、厚生労働省令で定める事項に限られ、その中には制服を支給することは含まれていません。したがって、制服の支給については、均等法上の問題とはなりません。

ただし、一般的に、均等法第６条の趣旨に照らせば、女性に対してのみ制服を支給することに合理的な理由は認められないと考えられ、制服については、男女とも支給しない、男女とも希望者に支給するなど、男女で同一の取扱いをすることが望ましいといえます。

法違反とならない場合

次に掲げる場合において、指針（「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」）において掲げる措置を講ずることは、性別にか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、均等法第５条及び第６条の規定に違反することとはなりません。

⑴　次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合
（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません）

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

⑵　労働基準法第 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りなく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

⑶　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りなく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