

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に関する
意見募集に寄せられた御意見について
(平成 25 年 11 月 13 日～12 月 12 日まで実施)

【意見総数】 800 件

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の一部を改正する省令案要綱

- 意見数 229 件
- 主な意見概要
(「転勤要件」関係)
 - ・ 転居転勤要件について、募集、採用、昇進、職種の変更だけでなく、「配置」も追加すべき。

など

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の一部を改正する告示案要綱

- 意見数 176 件
- 主な意見概要
(婚姻を理由とする差別事例の追加関係)
 - ・ 雇用均等分科会報告では、第 6 条について「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する職種の変更等の事例を差別に該当するものとして指針に規定」するとしていることから、「職種の変更」を「職種の変更等」とし、「職種の変更等」には、勤務場所の変更及び担当職務の変更も含まれることを明示すべき。
 - ・ 昇進、教育訓練、福利厚生における異なる取扱いについても例示すべき。

など

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の一部を改正する告示案要綱

- 意見数 218 件
- 主な意見概要
(同性に対するセクシュアルハラスメント関係)
 - ・ 雇用均等分科会報告では、「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ことを明記すること」とされているため、「女性が女性労働者に対して行うもの及び男性が男性労働者に対して行うものも含まれる」と修正し、加害者には、事業主や上司、取引先や顧客も含まれることを明記すべき。
- (事後対応における被害者に対する措置関係)
 - ・ 退職に至るまでに被害者の就業継続や労働者の安全な環境下での身分確保に重点を置く旨を指針に盛り込み、より安心して働くことができるようにするべき。

など

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 指針案

○ 意見数 177件

○ 主な意見概要

(コース等別雇用管理の適正な運用関係)

- ・ コース等に分ける区分の基準やコース等の各区分間の処遇の差異については、それが職務内容に見合った合理的なものとなるよう十分配慮することを明示すべき。
- ・ 労働者の経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮するなど、労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇を維持すべきことを指針に盛り込むべき。

など

(固定的な性別役割分担意識関係)

- ・ 固定的な性別役割分担意識に根ざす企業制度や慣行が原因となっており、その払拭が重要であることを明記すべき。
- ・ 現行の局長通達の性的役割分担意識に関する表現を盛り込むべき。

など

【その他】

- ・ 男女雇用機会均等法は「男女雇用平等法」にして、抜本的な改正をすべき。
- ・ 「男女の賃金格差是正」と「仕事と生活の調和」を法の目的および基本理念の性差別禁止事項に位置づけるべき。
- ・ 間接差別については、限定列举ではなく、例示列举とすべき。
- ・ 間接差別について、総合職採用要件や昇進の条件に「転勤、転居を伴う」ことを設けることは一般的であり、採用基準に盛り込むべきでないとの見解は理解できない。
- ・ 婚姻、妊娠、出産を理由とする不利益取扱い禁止を徹底すべき。
- ・ 現行の性差別指針から「一の雇用管理区分において」の記述を削除することで、均等法にコースを越えて不合理な格差を是正させる機能を持たせるべき。
- ・ セクシュアルハラスメントの再発防止がなかなかできないときには、社員への文書の発行やセミナーへの参加などを義務付けるといった、さらに一歩踏み込んだ再発防止を義務付けるなどの対策を盛り込むべき。
- ・ 性的マイノリティについての差別的な言動・行動もセクシュアルハラスメントであることを明示すべき。
- ・ 均等法の見直しは、3年以内と明記すべき。

など

(注)

- ① 意見総数は、提出のあった意見の延べ件数。電子メール、FAX 又は郵便1通を1件として、それぞれの件数を合計して算出。
- ② 各要綱等ごとの意見数は、当該要綱等の意見募集に対して寄せられた電子メール、FAX 又は郵便1通を1件として算出。なお、1件の意見の中に、複数の要綱等に対する意見が含まれる場合には、それぞれの要綱等に対する意見として1件ずつ計上。
- ③ 意見は、取りまとめの都合上、同趣旨のものは適宜集約して記載。