

○厚生労働省令第百二十三号

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）第七条及び第二十七条に基づき、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

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

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（昭和六十一年労働省令第百二号）の一部を次のように改正する。

第二条第二号中、「又は採用」を、「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に改め、（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）」を削る。

別記様式（第六条関係）を次のように改める。
別記様式（第6条関係）

調 停 申 請 書

関係当事者	労働者	氏名 <small>ふりがな</small>	
	住居	住所	電話 ()
当事業主	住所	氏名又は名称 <small>ふりがな</small>	
	住所	住所	電話 ()
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	電話 ()
調停を求める事項及びその理由			
紛争の経過			
その他参考となる事項			

年 月 日
申請人 氏名又は名称
労働局長 殿

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、平成二十六年七月一日から施行する。

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第二条 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（以下「均等則」という。）第六条の調停申請書の様式については、この省令による改正後の均等則別記様式（第六条関係）にかかわらず、平成二十七年三月三十一日までの間は、なお従前の例によることができる。

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正)
第三条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成三十九年労働省令第二十五号）の一部を次のように改正する。

第六十条の二中、「同令第十一条第一項中、「法第二十一条」とあるのは、「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十一条」と、「同令別記様式中「無業」とあるのは「無業」とを加える。

(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)
第四条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第六十条の二において準用する均等則第六条の調停申請書の様式については、この省令による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第六十条の二において準用する均等則別記様式（第六条関係）にかかわらず、平成二十七年三月三十一日までの間は、なお従前の例によることができる。

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正)
第五条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成五年労働省令第三十四号）の一部を次のように改正する。

第九条中、「同令別記様式中「労働者」とあるのは「短時間労働者」と、「下付「無業」とあるのは「無業」とを加える。

(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正に伴う経過措置)
第六条 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する均等則第六条の調停申請書の様式については、この省令による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第九条において準用する均等則別記様式（第六条関係）にかかわらず、平成二十七年三月三十一日までの間は、なお従前の例によることができる。

○厚生労働省令第三百八十二号

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百二十三号）第十条第一項の規定に基づき、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（平成十八年厚生労働省令第六百十四号）の一部を次のように改正し、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、同条第一項において準用する同法第四十二条第五項の規定に基づき、告示する。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

第2の8の②のロ④中「女性労働者についてのみ。」と「婚姻又は」を加える。

第2の11の②中「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。」を削り、同②に次のように加える。

- 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。

第3の1の③のロ中「コース別雇用管理における「総合職」の」を削り、「又は採用」を「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に改める。

第3の3柱軸を中「コース別雇用管理における総合職の」を削り、同3（同3の②のイを添へ）中「又は採用」を「若しくは採用、昇進又は職種の変更」に改め、同3の1を削り、同②中（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。）を削り、「コース別雇用管理を行う場合において、総合職」を「労働者」に改め、同②のイ中「総合職の」を削り、「又は採用」を「若しくは採用又は昇進」に改め、「対象とすること」を削り、「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」を加え、同②のロを次のように改め、同②を（一）とし、同3の③のイ中「支社等で管理職としての」を「支社等での勤務」に、「幹部として」を「労働者」に改め、同③を（二）とする。

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などが考えられること。

○厚生労働省告示第 338 号

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）第十一條第二項の規定に基づき、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上講ずべき措置についての指針（平成十八年厚生労働省告示第 615 号）の一部を次のように改正し、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、同条第三項において準用する同法第四條第五項の規定に基づき、告示する。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

2 ㉑)に後段を「」に改める。

なお、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。

3 ㉑)を「重要である。」と改め、「その際、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。」と改め、「㉒)の「方針を規定し」と改め、「当該規定と併せて」と改め、「内容と併せ」と改め、「内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを」と改め、「㉒)の「内容及び」と改め、「性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに」と改め、

3 ㉒)を「行うようにすること。」と改め、「例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。」と改め、

3 ㉒)を「㉑)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」と改め、「それぞれ」と改め、「㉑)の「被害者の労働条件上の不利益の回復」と改め、「㉑)の「措置を」と改め、「行為者に対して」と改め、「㉑)の「措置を」と改め、

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おいては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 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、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応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な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

○厚生労働省告示第338号

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を次のとおり定め、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、告示する。

平成二十五年十一月十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

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

第1 目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。

第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、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（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）を遵守するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース等の区分に属する者であってもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、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募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。
- (2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。
- (3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。
- (4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点における意欲、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれること。
 - i) 転換が区分間相互に可能であること。
 - ii) 転換の機会が十分に確保されていること。
 - iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。
 - iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく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(いわゆる「転勤要件」)又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。
- (2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

- (1) 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。
- (2) 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。
- (3) コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース(いわゆる「総合職」)に女性労働者が少なく、定型業務に従事するコース(いわゆる「一般職」)に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

- (1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。
- (2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。