

## 今後の男女雇用機会均等対策に関する論点（未定稿）

### 1 第6条（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する職種の変更等の事例について、これが差別に該当することを明確にすることを含め、第6条の趣旨の徹底を図る方策についてどのように考えるべきか。

### 2 第7条（間接差別）関係

- 省令で定められたもの以外の相談事例があることなどを踏まえ、間接差別とすべき措置やその規定の在り方についてどのように考えるべきか。

### 3 コース別雇用管理

- コース別雇用管理を導入している事業主において、総合職の女性の割合が低い、総合職の女性の採用が少ない等の実態があることを踏まえ、事業主が均等法に抵触しない等適切な雇用管理を行うことを確保するための方策についてどのように考えるべきか。

### 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相談件数は均等法全体の約半数を占め、労働者がセクシュアルハラスメントが原因で退職するケースもみられることを踏まえ、セクシュアルハラスメントの予防を徹底する等のため、セクシュアルハラスメントの原因・背景についての周知や幅広い相談対応、メンタルヘルス不調となった者を含めた被害者に対する措置の在り方についてどのように考えるべきか。

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- 配置・昇進等における男女間の格差解消は緩やかであることから、実態面での男女格差の縮小を図るため、ポジティブ・アクションに取り組む企業へのインセンティブ付与等を含め、ポジティブ・アクションを効果的に推進するための方策についてどのように考えるべきか。

## 6 均等法の内容及び雇用均等室の周知

- 労働者が会社を退職してから雇用均等室に相談や援助を求める事例がみられる状況等を踏まえ、均等法の内容及び雇用均等室の周知を進めるため、どのような取組が求められるか。

## 7 その他