

(3) 間接差別

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であつて、
- ② 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を、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいいます。

厚生労働省令で定める3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

なお、厚生労働省令に定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要的要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

(厚生労働省令で定める措置①)

労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの

(身長・体重・体力要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 募集又は採用に当たって、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれていること。
- ハ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、採用選考において平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、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。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合^{*1}に、一定以上の筋力があることを要件とする場合

ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

* 1 「通常の作業において筋力を要さない場合」・・・日常業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要することは認められません。

(厚生労働省令で定める措置②)

コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること

(転勤要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 総合職の募集又は採用に当たって、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。
- ロ 複数ある総合職の採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等^{*2}もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上^{*3}、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

* 2 「計画等」・・・必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含みますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

* 3 「組織運営上」・・・処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

(厚生労働省令で定める措置③)

労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

(転勤経験要件を選考基準としていると認められる例)

- イ 一定の役職への昇進に当たって、転勤の経験がある者のみを対象とすること。
- ロ 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること。

- ハ 転勤の経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤の経験がない者については、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。
- ニ 転勤の経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部又は一部免除すること。

(合理的な理由がない場合として考えられる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

Q & A

Q 1	合理的な理由がなければ間接差別となる「労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの」とは、例えば、「握力〇kg以上」等、具体的な数値を必要とするのでしょうか。または、「体力的にガツツのある人、体育会系の人」という抽象的な場合も含むのでしょうか。
------------	---

(A) 「労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの」は、具体的な数値になっていることまでは必要ありませんが、「～を持てるここと」「～を登れること」等の具体的なものである必要があり、「体力的にガツツのある人、体育会系の人」のような抽象的なものは該当しません。

Q 2	総合職の募集・採用に当たり、「コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じことができることを要件とすること」を選考基準としたコース別雇用管理制度を行っていますが、指針において「合理的な理由がないと認められる例」として列挙されている措置に該当しなければ均等法沿ったものと判断してよいでしょうか。
------------	--

(A) 指針において掲げているものは、あくまで例示ですので、これらに該当しないものについても、個別に合理性の判断が行われる必要があります。