

改正の概要

◆男女雇用機会均等法◆

■性差別禁止の範囲の拡大

○男女双方に対する差別の禁止

現行法においては、「女性に対する差別」を禁止していましたが、近年男性であることを理由とする差別に係る相談が寄せられていることや、諸外国においても男女双方に対する差別を禁止することが一般的であることを踏まえ、改正法では、男女双方に対する差別を禁止することとしました。

また、これに伴い、紛争解決の手続きについても新たに男性が対象となることとなります。

【例えば】

- 一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること など

○差別禁止の対象の明確化・追加

現行法においては、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について差別的取扱いを禁止していますが、これらの雇用ステージ以外での差別事案が顕在化していることから、改正法では、以下の事項について、差別禁止の対象を明確化・追加することとしました。具体的内容については、指針で示しています。

【明確化・追加されるもの】

- ・ 配置に係る業務の配分及び権限の付与
- ・ 降格
- ・ 職種の変更
- ・ 雇用形態の変更
- ・ 退職の勧奨
- ・ 労働契約の更新

●配置に係る業務の配分及び権限の付与

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれません。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいいます。

【例えば】

- 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こととするが、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
- 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 など

●降格

「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれます。

【例えば】

- 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
- 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にして、降格の対象とすること など

●職種の変更・雇用形態の変更

「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがあります。

また、「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがあります。

【例えば】

- 「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
- 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など

●退職の勧奨

「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいいます。

【例えば】

- 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優遇制度の利用を働きかけること
- 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 など

●労働契約の更新

「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいいます。

【例えば】

- 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 など

○間接差別の禁止

間接差別とは

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- 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

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、改正法では、「事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、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、業務の遂行上特に必要である場合、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」旨の規定を新たに設け、**厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。**

【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^{※1}において筋力を要さない場合に、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

【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

【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

(注)

なお、省令で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、不必要な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。