

## 連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針（案）

### ．はじめに

男女雇用機会均等法の施行規則の改正等が 2013 年 12 月 24 日に厚生労働省より公布され、2014 年 7 月 1 日に施行された。今回の改正は、2013 年 9 月 27 日に取りまとめられた「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」に基づいた省令・指針の見直しが行われた。

今回の改正内容では、間接差別の規定範囲が一部拡大し、セクシュアルハラスメントについて、同性間セクシュアルハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動が指針に明記され、コース別雇用管理を行うにあたっての留意事項が局長通達から指針へ格上げされるなど、一定の前進があった。

連合は、今回の改正法を反映した取組指針を策定し、構成組織・単組における男女労働者の雇用平等を確保する取り組みを各職場で進める。

### ．男女雇用機会均等法の改正省令・指針の主な改正点

- 1．間接差別<sup>1</sup>の対象となる転居を伴う転勤要件の適用拡大（省令の改正）
  - （1）いわゆる「総合職」限定を要件から削除
  - （2）昇進・職種の変更を要件に追加
- 2．婚姻を理由とした差別について雇用の全ステージについて例示<sup>2</sup>（指針の改正）
  - （1）「職種の変更」の例示を追加
  - （2）「定年」の例示を追加
- 3．セクシュアル・ハラスメントの予防の拡大・徹底など
  - （1）防止すべきセクシュアル・ハラスメントに「同性に対するもの」も含まれることを明記
  - （2）性別役割分担意識に基づく言動の払拭が重要であることを明記
  - （3）セクシュアルハラスメントの事後対応において、行為者に対する措置と、被害者に対する措置を分けて規定することを明記
  - （4）被害者に対する措置の例にメンタルヘルスへの相談対応を追加
- 4．コース別雇用管理に関する留意事項について、通達を指針に格上げ

<sup>1</sup> 性別以外の事由を要件とする措置であって、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として省令で定めている措置（以下の～）を、合理的理由無く、講じることをいう。

<sup>2</sup> 既に法律上は禁止事項であるものに関して、分かりやすくするため指針へ例示を追加した。

## ・労働組合の取り組み

### 1．間接差別に関する取組み

#### (1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

全ての雇用管理区分において、募集・採用・昇進・職種の変更の要件に、転居を伴う転勤を要件としている場合は、企業に合理性の説明を求める。合理性が説明できないときは、要件の廃止を要求する。

#### (2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

省令で列挙された3つの要件<sup>3</sup>に当てはまらない場合においても、職場全体において間接差別の考え方を点検し、世帯主要件などの措置・慣行や基準などが間接差別に該当するおそれがある場合は、企業に合理性の説明を求め、合理性が説明できないときは、措置等の廃止を要求する。

### 2．セクシュアル・ハラスメントの防止に関する点検

#### (1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

##### 1) セクシュアル・ハラスメントの防止の取組み

均等法の改正指針において、セクシュアル・ハラスメントには、同性間のセクシュアル・ハラスメントも含まれることが明記された(法定事項)。そのため、事業主に義務付けられている以下の措置を講ずる際には、同性間のセクシュアル・ハラスメントが念頭に置かれているかを点検し、必要な場合は労働協約等を見直す<sup>4</sup>。

- ・セクシュアル・ハラスメントがあってはならないという事業主の方針明確化
- ・行為者へは厳正に対処するという方針や対処の内容を就業規則等に規定
- ・セクシュアル・ハラスメントの定義および方針や就業規則等の周知・啓発
- ・相談窓口の整備
- ・事後対応の適切な実施
- ・再発防止措置
- ・相談者・行為者のプライバシー保護の措置およびその周知
- ・相談したことや事実関係確認への協力等を理由とする不利益取り扱い
- ・事後対応において行為者に対する措置と、被害者に対する措置を分けて規定<sup>5</sup>

##### 2) 性別役割分担意識に基づく言動を払拭する取組み

<sup>3</sup> 3つの要件とは以下の通りである。労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長・体重または体力を要件とするもの、労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、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もの、労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とするもの

<sup>4</sup> セクシュアル・ハラスメント防止義務には、派遣労働者をはじめとする非正規雇用労働者も含まれる。

<sup>5</sup> 今回の指針改正で追加された事項に基づく取組み。

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原因や背景と成り得る事を労働者に周知・啓発されているかを点検し、必要な場合は協約等を見直す。また、性別役割分担意識の払拭に関する周知・啓発に取り組む。

性別役割分担意識に基づく言動などについても、広く相談窓口において適切な対応が行われているかを調査・点検し、必要な場合は協約等を見直す。

3) 労働組合が職場におけるセクシュアル・ハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動の実態を把握する

(2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

法を上回る取り組みとして、下記の事項についても取り組むよう留意すること。

- 1) 上記の(1)の内容を盛り込んだセクシュアル・ハラスメント防止計画の策定を企業に求める。計画の中で相談対応マニュアルを策定することを明記する。計画策定には労働組合が積極的に関与すること。
- 2) パートタイム労働者の採用時、派遣労働者、請負労働者の受け入れ時にセクシュアル・ハラスメントの防止への措置の内容について説明するよう要求すること。

3. コース別雇用管理区分に関する点検

(1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

厚労省の指針において示されている下記の「法に直ちに抵触する例」については、協約や就業規則を調査・点検し、抵触する場合は直ちに見直すこと

- 1) コース等の新設、変更又は廃止(指針第4の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。
  - ・一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
  - ・形成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で異なる取り扱いを行うこと。
- 2) コース別雇用管理における労働者の募集又は採用(指針第4の2)
  - ・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。
  - ・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基準の中に、転勤要件が含まれていること。  
(ただしいわゆる「ポジティブアクション<sup>6</sup>」を除く)
- 3) コース別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等(指針第4の3)
  - ・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事。  
(ただし、いわゆる「ポジティブアクション」を除く<sup>7</sup>)

<sup>6</sup> ただし法律上、女性が相当程度少ない場合に、女性を積極的に選考することは許容されている。

<sup>7</sup> ただし法律上、女性が相当程度少ない場合に、例えばコース転換制度を積極的に用いて、一般

(2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

- 1) 以下の項目について協約や就業規則、実態などを点検し、必要な場合は改善措置を行う。
  - ・コース等ごとの昇進の仕組みが明確にされているか
  - ・いわゆる一般職等においても、適切に教育訓練が行われているか
  - ・いわゆる一般職等においても、労働者の能力等に応じ総合職への転換が行われているか
  - ・どのようなコース等の労働者も、仕事と生活の調和がとれる職場環境が整備されているか
  - ・どのようなコース等の労働者も、産休や育休を取得しても、労働者の能力等により、中長期的に処遇状の差を取り戻せる人事管理制度や評価制度が導入されているか
  - ・各コースが実質的な性別による雇用管理区分となっていないか

・取り組みの進め方

1. 連合本部の取組み

点検チェックシートを作成し、構成組織、地方連合会の取組みを支援する。

2. 構成組織・単組の取組み

- (1) 連合の「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」を踏まえ、構成組織の方針・ガイドラインを決定して、単組への周知徹底を図る。
  - (2) 方針・ガイドラインでは、通年の取組みと春季生活闘争における取組みを可能な限り区分して、単組の取組みを強化を図る。
  - (3) 学習会などを開催して、単組の労使協議において、実質的な取組みが進められるよう、積極的に支援する。
  - (4) 単組は、連合の「指針」・「チェックシート」や、構成組織の方針・ガイドラインに基づき、職場における男女の雇用平等について、調査・点検を実施し、労使協議を進める。
3. 地方連合会の取組み
- 「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」について、学習会を開催するなど、周知啓発に取り組む。

以上