

弁護士 高下謹壹先生の法律相談



第4回

「男女雇用機会均等法改正について」

Q 7月1日から男女雇用機会均等法が改正されて、「間接差別」の禁止の範囲が見直されたとのことですが、間接差別とは、どういったことでしょうか？

A 雇用における男女平等扱いの観点から、直接に差別的な条件や待遇差は設けていないが、実質的、結果的に格差がつくような行為や雇用慣行のことです。これは、結果平等の立場から批判する際に用いられる考え方です。

Q 具体的にどういったことでしょうか？

A 間接差別は、元々、平成7年から雇用機会均等法で禁止されています。例えば、(1)「募集、採用」で必要もなく、一定の身長・体重を要件とすること。(2)能力の育成に転勤が不可欠といった合理的理由がないのに、「コース別雇用管理での総合職の募集・採用」で「全国転勤」を要件にすること。(3)業務に関係ないのに、転居を伴う転勤経験がないと「昇進」しない要件を入れること。これらは、結果的に女性に不利となる雇用条件といえるので、禁止されています。

Q 今回の改正はどういった内容でしょうか？

A 間接差別となるおそれがある措置として禁止される範囲として、上記の3つのうち、(2)の「転勤要件」について、「コース別雇用管理」での「総合職」の限定を削除し、「すべての労働者」を対象とするものとし、かつ、「採用、募集」との限定もなくして、「昇進、職種の変更」についても、合理的理由なく、転勤要件を設けることを禁止することとされました。ですので、すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別に該当することになります。

Q ほかに、均等法が改正されたとのことですが、どういった内容でしょうか？

A 性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをすることを追加しました。

Q セクシュアルハラスメントの予防、事後対応についても、厳しくなったということですが、どういった内容でしょうか。

A まず、セクハラは同性に対するものも含まれることが明示されました。次に、セクハラ禁止そのもの以前に、セクハラ行為の原因となる性別の役割分担意識に基づく言動をなくしていくことが重要であることや、セクハラ相談については、セクハラに該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じるものとして、「セクハラ予防」の観点からの雇用主の対応について定めています。また、セクハラ被害者に対する「事後対応措置」についても、必要な対応の例が追加されました。

Q 事後的対応として、事業主はどのような対応が必要でしょうか？

A セクハラは行為者だけでなく、被害者に対して、適切な対応を行うことが必要です。具体的には、状況に応じて被害者と行為者との関係改善に向けた援助、配置転換、行為者による謝罪等を実施するほか、被害者の労働条件面での不利益の回復のほか、事業所内でのメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

Q コース別雇用管理についての新たな改正はありますか？

A 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が指定され、新たに告示として、より明確な記述となりましたので、十分留意してください。具体的内容の問い合わせ先は、都道府県労働局雇用均等室または当事務所にしてください。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>
高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F
<http://www.takashita-law.jp>