



2014年7月1日 第2014-34号

【発行】 J A M

【発行責任者】 宮本 礼一

【編集】 政策・政治グループ

TEL 03-3451-2425

E-Mail : seisaku.seiji@jam-union.jp

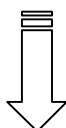
7月1日から

## 改正男女雇用機会均等法施行規則施行

7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則が施行されました。今回は、法律の改正ではなく、法律を施行するために必要な細則や、法律・政令の委任事項等を定めた「施行規則」が改正されました。コース別雇用管理、セクハラ防止等に関する規定を再確認しましょう。

### 改正ポイント1：間接差別の対象範囲の拡大

改正前：合理的な理由なく①～③の措置を講じることは「間接差別として」禁止



- ①労働者の募集、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。
- ②総合職の労働者の募集、採用に当たって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とすること。

改正後：②を次のように拡大しました

**全ての労働者**の募集、採用、**昇進、職種の変更**に当たって、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること。

改正に合わせて、「性差別指針」も改正しました。

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/seisabestu\\_3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/seisabestu_3.pdf)

### 改正ポイント2：コース別雇用管理の指針を制定

コースごとの雇用管理を行うに当たって、事業主が留意すべき事項について、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに指針を制定しました。

指針は①法に直ちに抵触する例、②制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例、③労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例の3つの区分ごとに整理して規定してあります。

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/course\\_tokekomi\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/course_tokekomi_2.pdf)

### 改正ポイント3：セクハラ対策指針を改正

次の①～③を明示し、④を追加しました。

- ①職場におけるセクハラには同性に対するものも含まれる。(女性→女性、男性→男性も対象)
- ②セクハラ発生の原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動があると考えられ、こうした言動をなくしていくことが防止対策として重要であること。(女性が営業なんて、男らしく、女のくせに)
- ③放置すれば就業環境を害する場合や性別役割分担意識に基づく言動が原因となってセクハラが生じる恐れがある場合も広く対応することが必要。(相談対応は、早めに、幅広く)
- ④被害者に対する事後対応措置の例を追加

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/sekudara\\_1\\_3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/sekudara_1_3.pdf)

## 【セクハラ指針に基づき事業主が講ずべき措置 10項目】

### 1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

### 2. 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定めること。
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

### 3. 職場におけるセクシュアルハラスメントに係わる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。（追加事項）
- ⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

### 4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

## 【セクハラ対策チェックリスト】

- 女性に対するセクハラのみが対象となっていないですか？
- 相談窓口や方針は、非正規社員・派遣労働者にも周知していますか？
- イン트라ネット等による掲示の場合、全ての労働者が閲覧できますか？
- 「厳正な対処」については、対処内容についても明確になっていますか？
- 相談しやすい窓口になっていますか？
- 相談窓口担当者は、セクハラ問題について十分な知識がありますか？
- セクハラに該当するか否か微妙な場合でも幅広く対応するルールになっていますか？
- プライバシー保護、不利益取り扱いをしないことについて、労働者に周知していますか？
- 行為者のプライバシー保護についても必要な措置を講じていますか？
- 事実確認への協力者に対する不利益取り扱いを行わないことについても定めていますか？