



福岡県医発第195号(地)

平成19年4月27日



各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 横 倉 義 武

(公 印 省 略)

改正男女雇用機会均等法に係る資料の送付について

本件については、本年4月1日より、改正男女雇用機会均等法が施行されており、改正法に関して特にセクシュアルハラスメント対策に係る新たなパンフレット等が福岡労働局より送付されてきました。

つきましては、パンフレットは、制裁規定例について具体的に記載されておりますので、下記のとおり送付いたします。貴会におかれましても、本件についてご了知いただくとともに、貴会の会員各位への周知方につきご高配賜りますようよろしくお願い申し上げます。

また、別添の広報文面例は、機関誌等での周知にご活用いただきますよう合わせてお願いいたします。

なお、新パンフレット等の内容につきましては、厚生労働省のホームページからもダウンロードできますことを申し添えます (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>)。

記

1. 平成19年 パンフレットNo.5

「事業主の皆さん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です!!」

(※懲戒・制裁規定例は、13～17 ページに具体的に記載されています)

2. 平成19年 リーフレットNo.2

「男女別になっていませんか コース別雇用管理の留意点」

3. 平成19年 リーフレットNo.5

「ご存じですか? 派遣先に適用される男女雇用機会均等法の範囲が広がりました!」

4. 平成19年 リーフレットNo.6

「企業において募集・採用に携わるすべての方へ 男女均等な採用選考ルール」



小郡三井医師会より

担当理事 永田正和

事業主の皆さん

職場のセクシュアルハラスメント対策は あなたの義務です！！

平成19年4月1日から改正男女雇用機会均等法の施行により、職場におけるセクシュアルハラスメントについて必要な措置を講ずることが事業主の義務となりました。必要な措置は9項目あります。

職場でのセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

男女労働者がセクシュアルハラスメントのない職場でいきいきと働くことができるような雇用管理の実現に向けて、法に沿った対策はもちろんのこと、自社に合ったより効果的な対策が講じられるよう、積極的に取り組みましょう。

目 次

I	男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？	1
II	職場におけるセクシュアルハラスメントとは？	2
III	事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？	5
	・ 参考1：自社の対策を自主点検してみましょう	11
	・ 参考2：対応事例	13
	・ 参考3：男女雇用機会均等法セクシュアルハラスメント関連 条文、指針	18

I 男女雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメント対策とは？

<ポイント>



均等法改正前

- 職場における女性に対するセクシュアルハラスメント防止対策として雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ
 - ・ 配慮義務の内容は指針で示す

改正均等法施行後：平成19年4月1日～

- ☆ 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象とする
 - ☆ セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ
 - ☆ 講ずべき具体的な措置の内容及び措置の例示を指針で示す
(セクシュアルハラスメント指針) …… → ポイントは5頁参照
- 講ずべき措置は **9項目** あります <以上、均等法第11条>
- ☆ 事業主と労働者間の紛争について、調停など紛争解決援助の対象に追加 <均等法第3章>
 - ☆ 是正指導に応じない場合の企業名公表の対象に追加 <均等法第30条>
 - ☆ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合の過料(20万円以下)を創設 <均等法第33条>

(注)「男女雇用機会均等法」の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」で、ここでは「均等法」と略します。

(注) 均等法におけるセクシュアルハラスメント関連条文は18頁をご参照ください。

Ⅱ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは？

〈個人としての尊厳、能力発揮の阻害・・・社会的に許されない行為です！！〉

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん発生すると、被害者に加え行為者も退職に至る場合がある等双方にとって取り返しのつかない損失となることが多く、被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、躊躇せざるを得ない場合もあるため、特に、未然の防止対策が重要です。

また、近年、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントに加え、男性労働者に対するセクシュアルハラスメントの事案も見られるようになってきました。

〈均等法では・・・〉

◇ 男女雇用機会均等法

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

次に、職場のセクシュアルハラスメントについて、具体的に解説します。

(注) 次頁以降、枠で囲んだ部分(ゴシック体)は指針(20頁)の内容を、★は解釈通達(平成18年雇児発第1011002号)から引用し、☆は対応のポイントを記載しています。

〈均等法上の「職場のセクシュアルハラスメント」とは・・・〉

◇ 「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

★ 職場の例

取引先の事務所、取引先との打合せをするための飲食店（接待の席も含む）、顧客の自宅（営業職等）、取材先（記者）、出張先、業務で使用する車中（営業、バスガイド等）等

（注意）勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要があります。

◇ 「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

◇ 「性的な言動」とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

〔性的な言動の例〕

① 性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布すること。

★ 性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと など

② 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布すること。

★ わいせつ図画（ヌードポスター等）を配布・掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦 など

（注意）事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれます。

〈「職場のセクシュアルハラスメント」の種類は・・・〉

「対価型」と「環境型」があります。

◇ 「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗等）により、その労働者が解雇、降格、減給等（労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等）の不利益を受けることです。

〔典型的な例〕

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

◇ 「環境型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

〔典型的な例〕

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

★ 判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ますし、継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態の場合又は心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合には、就業環境が害されていると解し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

Ⅲ 事業主が雇用管理上講ずべき事項とは？

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、雇用管理上講ずべき措置として厚生労働大臣の指針で **9 項目** が定められています。これらについては、企業の規模や職場の状況の如何を問わず **必ず講じなければなりません**。

事業主が講ずる措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう、**具体例**を示しますので、それを参考に措置を実施してください。なお、派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

まず、9 項目の **ポイント** は以下のとおりです。

(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) 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は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑦ 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

- ⑧ 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。
- ⑨ 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。

次に、9項目について、**具体的に解説**します。(2頁下の(注)をご覧ください)

Ⅲ－(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて次の措置を講じなければなりません。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要です。

★ 「発生の原因や背景」とは、例えば、「企業の雇用管理の問題として労働者の活用や能力発揮を考えていない雇用管理のあり方」や「労働者の意識問題として同僚である労働者を職場における対等なパートナーとして見ず、性的な関心の対象として見る意識のあり方」が挙げられます。両者は相互に関連してセクシュアルハラスメントを起こす職場環境を形成すると考えられます。

☆ 労働者が意に反することを示しているにもかかわらず、性的な言動が繰り返されることに対処するのはもちろんですが、労働者がセクシュアルハラスメントの行為者に拒絶の意思表示をしなかったからといってセクシュアルハラスメントがなかったとは限りません。

会社は、日頃から従業員の意識啓発等、周知徹底を図るとともに、相談しやすい相談窓口となっているかを点検する等普段から職場環境に対するチェックを行い、特に、未然の防止対策を十分に講じるようにしましょう。

1

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に内容及びあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- 内容及びあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

★ 「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部をなすものが考えられます。

★ 「研修、講習等」を実施する場合には、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

☆ パンフレット等により周知する場合は、全労働者に確実に周知されるよう、配付方法等を工夫しましょう。

2

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

★ 「対処の内容」を文書に規定することについては、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動をした場合に具体的にどのような対処がなされるのかをルールとして明確化し、労働者に認識させ、もってセクシュアルハラスメントの防止を図ることを目的とするものです。したがって、懲戒規定を定める場合には、「懲戒事由となるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動」及びそれに対応する「制裁の種類」を具体的に決定する必要があります。

★ 懲戒規定を就業規則の本則以外において定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが必要となりますので注意してください。

Ⅲ－(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備することについて、次の措置を講じなければなりません。

3

相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(あらかじめ定めていると認められる例)

- 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- 相談に対応するための制度を設けること。
- 外部の機関に相談への対応を委託すること。

★ 「窓口をあらかじめ定める」とは、窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいいます。

★ このためには、労働者が利用しやすい体制を整備しておくこと、労働者に対して周知さ

れていることが必要です。

- ☆ 相談を面談だけでなく、電話、メール等複数の方法で受けるよう工夫しましょう。
- ☆ 相談の結果、必要に応じて人事担当者及び相談者の上司と連絡を取る等、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。
- ☆ 相談担当者に対する研修をするようにしましょう（対応の仕方、カウンセリング等）。
- ☆ 社内で相談をしづらい雰囲気がないか、相談の対応状況を検討しましょう。

4

③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができる体制と認められる例）

- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

★ 「内容や状況に応じ適切に対応する」とは、具体的には、相談者や行為者等に対して、一律に何らかの対応をすることを指すものではありません。労働者が受けている性的言動等の性格・態様によって、状況を注意深く見守る程度のものから、上司、同僚等を通じ、行為者に対し間接的に注意を促すもの、直接注意を促すもの等事案に即した対応を行うことを意味します。

なお、対応に当たっては、公正な立場に立って、真摯に対応すべきです。

★ 「広く相談に対応」とは、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象として、職場におけるセクシュアルハラスメントそのものでなくともその発生のおそれがある場合、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることを意味します。例えば、勤務時間後の宴会等で生じたセクシュアルハラスメントについての相談も幅広く対象とすることが必要です。

★ 「留意点」には、いわゆる「二次セクシュアルハラスメント（相談者が相談窓口の担当者の言動等によってさらに被害を受けること）」を防止するために必要な事項も含まれます。

☆ 相談・苦情を受けた後、問題を放置しておく、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまうので、初期の段階での迅速な対応が必要です。

Ⅲ－（３） 事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処することについて、次の措置を講じなければなりません。

5

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

（確認していると認められる例）

- 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者とされる者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、均等法第１８条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

☆ 事案が生じてから、誰がどのように対応するのか検討しているのでは対応を遅らせることとなります。

迅速かつ適切に対応するためには、問題が生じた場合の担当部署や対応の手順などをあらかじめ明確に定めておきましょう。

☆ 事実確認は、被害の継続、拡大を防ぐため、相談があったら迅速に開始しましょう。

☆ 事実確認に当たっては、当事者の言い分、希望を十分に聴きましょう。

☆ 事実確認が完了していなくても、当事者の状況や事案の性質等に応じて、被害の拡大を防ぐため、被害者の立場を考慮して臨機応変に対応しましょう。

〔参考〕

- セクシュアルハラスメントによって精神障害等を発病した場合、労災として認定されるケースもあります。詳しくは、最寄りの労働基準監督署、労働局にお問い合わせください。なお、精神障害等に関する労災認定の取扱いについてはこちらをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-15.html>

- セクシュアルハラスメントに関する裁判例はこちらをご参照ください。

<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index003.html>

- 各種資料・研修等はこちらをご参照ください。

<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/sexual/>

⑤により、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。

併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

☆ セクシュアルハラスメントの事実が確認されても、往々にして問題を軽く考え、あるいは企業の体裁を考えて秘密裏に処理しようとしたり、個人間の問題として当事者の解決に委ねようとする事例がみられます。しかし、こうした対応は、問題をこじらせ解決を困難にすることになりかねません。真の解決のためには、相談の段階から、事業主が真摯に取り組むこと、また、行為者への制裁は、公正なルールに基づいて行うことが重要です。

改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- 職場における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及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

☆ たとえ事実確認ができなくても、こうした相談が寄せられたということは、これまでの周知方法や対応方法等に何らかの問題があったからだとも考えられます。これまでの防止対策を再点検し、改めて周知し直しましょう。

Ⅲ－（４）（１）から（３）までの措置と併せて講ずべき措置

8

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのセクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（プライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする。
- 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

★ 労働者の個人情報については、「個人情報の保護に関する法律」（<http://www.kantei.go.jp/jp/it/privacy/houseika/hourituan/>）及び「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/07/tp0701-1.html>）に基づき、適切に取り扱うことが必要です。

★ 職場におけるセクシュアルハラスメントの事案に係る個人情報は、特に個人のプライバシーを保護する必要がある事項ですから、事業主は、その保護のために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知することにより、労働者が安心して相談できるようにする必要があります。

参考１： 自社の対策を自主点検してみましょう（９問）

☆ 基本的な体制について ☆

1. 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、次の方針を明確にして、全ての労働者に示していますか？
① どのようなものかということ ② あってはならないこと （はい・いいえ）
2. 事業主は、性的な言動を行った者に対し、次の方針を定め、全ての労働者に示していますか？
① 厳正に対処する方針
② どのようなセクシュアルハラスメントにどのように対処するかという方針 （はい・いいえ）
3. 事業主は、職場の全ての労働者から相談を受ける体制を予め整えていますか？
（はい・いいえ）
4. 事業主は、上記３の相談について、内容や状況に応じて適切に対処できるように工夫していますか？
（はい・いいえ）



労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

■ 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。

■ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

★ 実質的な相談ができるようにし、また、事実関係の確認をすることができるようにするためには、相談者や事実関係の確認に協力した者が不利益な取扱いを受けないことが必要であることから、これらを理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、さらにそれを労働者に周知・啓発することを定めています。

★ 事業主の方針の周知・啓発の際や相談窓口の設置にあわせて、周知することが望ましいでしょう。

☆ セクシュアルハラスメントの相談をした従業員をトラブルメーカーとして扱ったりしていいないか、注意しましょう。

☆ 相談の申出があった場合について ☆

5. 事実関係を迅速かつ正確に確認しましたか？ (はい・いいえ)
6. 予め定めた対処方針や、公正なルールに沿って適正に措置を講じましたか？ (はい・いいえ)
7. 再発防止策をとりましたか？ (はい・いいえ)

☆ 全体的な対応について ☆

8. 相談者や行為者等のプライバシーをどのように保護するかを決め、相談してもプライバシーを守られることを労働者に示していますか？ (はい・いいえ)
9. 相談しても不利益な取扱いを行わないことを決め、労働者に示していますか？ (はい・いいえ)

上記の9つの設問は全て「はい」である必要があります。

参考2 : 対応事例

セクシュアルハラスメントの行為者に厳正に対処する方針（7頁②）等を定め、労働者に周知・啓発している事例を3社紹介します。

☆ 就業規則の変更で対応する事例：A社、B社

☆ パンフレット等の文書で周知する事例：C社

●A社 就業規則（正社員及びパートタイム労働者向け）（懲戒規定）により記載した例

（懲戒の種類）

第▽条 懲戒は次の区分により行う。

- ① 訓戒 ～
- ② 譴責 始末書を提出させ、～。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させ、○日間を限度に～
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

（以下、略）

（懲戒の事由）

第△条 次のいずれかに該当するときは譴責とする。但し情状により訓戒とすることがある。

①～⑤ 略

⑥ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき。

2 次のいずれかに該当するときは、出勤停止とする。但し情状により譴責とすることがある。

① 前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥ 略

⑦ 会社内において、性的な関心を示したり、噂を行ったり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき。

3 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し情状により諭旨退職とすることがある。

① 前項の行為が再度に及んだ者またはその情状が悪質と認められたとき。

②～⑥ 略

⑦ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき。

●B社 就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めた事例



： 就業規則本体に委任の根拠を定め、これに基づいた別規定を定めています。この場合、別規定も就業規則に含まれます。

第□条 セクシュアルハラスメントの禁止

セクシュアルハラスメントについては、第○条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」により別に定める。

－ セクシュアルハラスメントの防止に関する規定 －

第1条(目的) 本規程は、就業規則第○条及び男女雇用機会均等法に基づき、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために従業員が遵守すべき事項、ならびに性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等を定める。

第2条(定義) セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する他の従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、又は性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

- 2 前項の職場とは、勤務部店のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長と見なされる就業時間外の時間を含むものとする。
- 3 第1項の他の従業員とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。

第3条(禁止行為) 就業規則第○条により定めた服務規律について、セクシュアルハラスメントに関する内容を次に定めることとする。

- 1 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
 - ① 容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言
 - ② 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
 - ③ わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - ④ うわさの流布
 - ⑤ 不必要な身体への接触
 - ⑥ プライバシーの侵害
 - ⑦ 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - ⑧ 交際・性的関係の強要
 - ⑨ 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - ⑩ その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 2 上司は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

第4条(懲戒) 本規定第3条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第△章第△条に基づき下記の懲戒処分を行う。

第△条第1項(譴責、減給又は出勤停止)

本規定第3条(禁止行為)第1項①～⑦のいずれか又は⑩を行ったとき

第2項(懲戒解雇)

- ①前項のうち、数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないと認められたとき
- ②本規定第3条(禁止行為)第1項⑧、⑨又は同条第2項の行為を行ったとき

第5条(相談及び苦情への対応) セクシュアルハラスメントに関する相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアル(添付略)の作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長あるいは所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司並びに他の従業員等に事実関係を聴取する。

- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第4条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと、又は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扱いを行わない。

第6条(再発防止の義務) 人事部長は、セクシュアルハラスメントの事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付則 平成〇年〇月〇日より実施

● **C社** セクシュアルハラスメントを行った場合の対処の内容をパンフレット等で周知した例



： 就業規則の懲戒規定が詳細に定められており、その中でセクシュアルハラスメントが行われた場合の対処等がすでに読み込めるものとなっている場合には、セクシュアルハラスメントについての適用をパンフレット等で周知することで措置を講じたことになります。

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不愉快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為。
- ② 他の従業員の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為。
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為。
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑤略
- ⑥ 第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき。

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

- ①～⑩略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

○年 ○月 ○日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社 ○ ○ ○ 代表取締役社長 ○ ○

1 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

2 我が社は下記の行為を許しません。

「就業規則第○条（服務規律）① 他人に不愉快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

- ① 性的な冗談、からかい、質問
- ② わいせつ図面の閲覧、配付、掲示
- ③ その他従業員等に不快感を与える性的な言動

「就業規則第○条（服務規律）② 他の従業員の人權を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

- ④ 性的な噂の流布
- ⑤ 身体への不必要な接触
- ⑥ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

「就業規則第○条（服務規律）③ 暴行、脅迫、傷害、賭博またはこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

- ⑦ 交際、性的な関係の強要
- ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等も含みます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 相談窓口

職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

○ ○課○ ○ ○（内線○○、アドレス○○○）（女性）

△ △課△ △ △（内線△△、アドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口 職務××の× × ×（電話×××）（女性）

相談には公平に、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

5 セクシュアルハラスメントの行為者に対しては懲戒処分を行います。

「就業規則第△条第1項（譴責、減給又は出勤停止）⑥」の「第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき」とは、上記2の①～⑥のいずれかを行った場合が該当します。

「就業規則第△条第2項（懲戒解雇）⑪」には、数回にわたり譴責、減給又は出勤停止を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は「第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき」として上記2の⑦又は⑧を行った場合が該当します。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはい行いません。

皆さんにお知らせ：

セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

〈参考—国家公務員に対するセクシュアルハラスメント対策：人事院規則では—〉

国家公務員については、男女雇用機会均等法で定義しているセクシュアルハラスメントより広い定義でセクシュアルハラスメントの防止を定めています。

人事院規則に基づき、「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」が定められており、その中で、セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては（中略）懲戒処分に付されることがあるとしています。

懲戒処分の内容については「懲戒処分の指針」が定められており、セクシュアル・ハラスメントについては、下記のとおり対処方針を明確化しています。

セクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動）

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

（注）処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮のうえ判断するものとする。

<http://www.jinji.go.jp/kisya/0503/tyoukai.pdf>

☆ ☆ 制度を作っただけで完成するものではありません ☆ ☆

セクシュアルハラスメント対策は会社毎に異なるものであり、決まり切った正解はありません。

事業主の皆さん、

法律の中身に沿って、取組を充実させる努力をし続けましょう！！

☆ ☆ 周知・啓発は、一度行えば良いというものではありません ☆ ☆

例えば…

- ・ 管理職層を中心に階層別に分けて研修を実施する
 - ・ 正規社員及び、パート、アルバイト、派遣労働者等の非正規社員を対象に実施する
 - ・ 新入社員の入社時期、異動の多い時期に合わせて研修を実施する 等
- …により、すべての労働者に対して周知できるよう工夫しましょう！！

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(抄)

平成19年4月1日施行

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 (略)

第3章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17条 (第1項 略)

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節 調停

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者(以下「関係当事者」という。)の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第20条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第11条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行ったとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第4章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 (略)

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

詳しくは…<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/>

〔参考〕

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(抄)

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の適用に関する特例)

第47条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第9条第3項、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定を適用する。この場合において、同法第11条第1項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

1 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「法」という。）第11条第1項に規定する事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、同条第2項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつ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。

(方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

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

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があつた場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第18条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

- ロ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。

- ② 法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

- ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

- ① 職場における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及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

- イ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

（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ていると認められる例）

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

- ③ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

- ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は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。

（不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

労働局雇用均等室所在地一覧
(電話番号・FAX 番号一覧)

	電話番号	F A X 番号	郵便番号	所 在 地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎 青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎 盛岡市内丸 7 番 25 号 盛岡合同庁舎 1 号館 仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎 秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	山形市香澄町 3 丁目 2 番 1 号 山交ビル 3 階 福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎 水戸市宮町 1 丁目 8 - 31 宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎 前橋市大渡町 1 丁目 10 番 7 号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3512-1611 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-3512-1555 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 102-8305 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー 16 階 千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎 千代田区九段南 1-2-1 九段第 3 合同庁舎 14 階 横浜市中区北仲通 5 丁目 57 番地 横浜第 2 合同庁舎 新潟市中央区川岸町 1 丁目 56 番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 未定 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 未定 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 930-0008 920-0024 910-8559 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り 2 番 25 号 富山第一生命ビル 2 F 富山市神通本町 1-5-2 (平成 19 年 11 月移転予定) 金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内 1 丁目 1 番 11 号 長野市中御所 1 丁目 22 番 1 号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町 4 丁目 30 番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎 5 階 名古屋市中区栄 2 丁目 3 番 1 号 名古屋広小路ビルディング 津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎 大津市梅林 1 丁目 3 番 10 号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 67 号 大阪合同庁舎第 2 号館 神戸市中央区東川崎町 1 丁目 1 番 3 号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎 和歌山市中之島 1518 番地 和歌山 M I D ビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安 2 丁目 89 番 9 号 松江市向島町 134 番 10 号 松江地方合同庁舎 5 階 岡山市下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎 広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎第 2 号館 山口市河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 1 号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内 6 番地 6 徳島地方合同庁舎 4 階 高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎 3 階 松山市若草町 4 番 3 号 松山若草合同庁舎 高知市南金田 48 番 2 号 福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号 福岡合同庁舎新館
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎 長崎市万才町 7 番 1 号 住友生命長崎ビル 6 階 熊本市二の丸 1 番 2 号 熊本合同庁舎 大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 6 階 宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町 1 番 1 号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 那覇第 2 地方合同庁舎 3 階

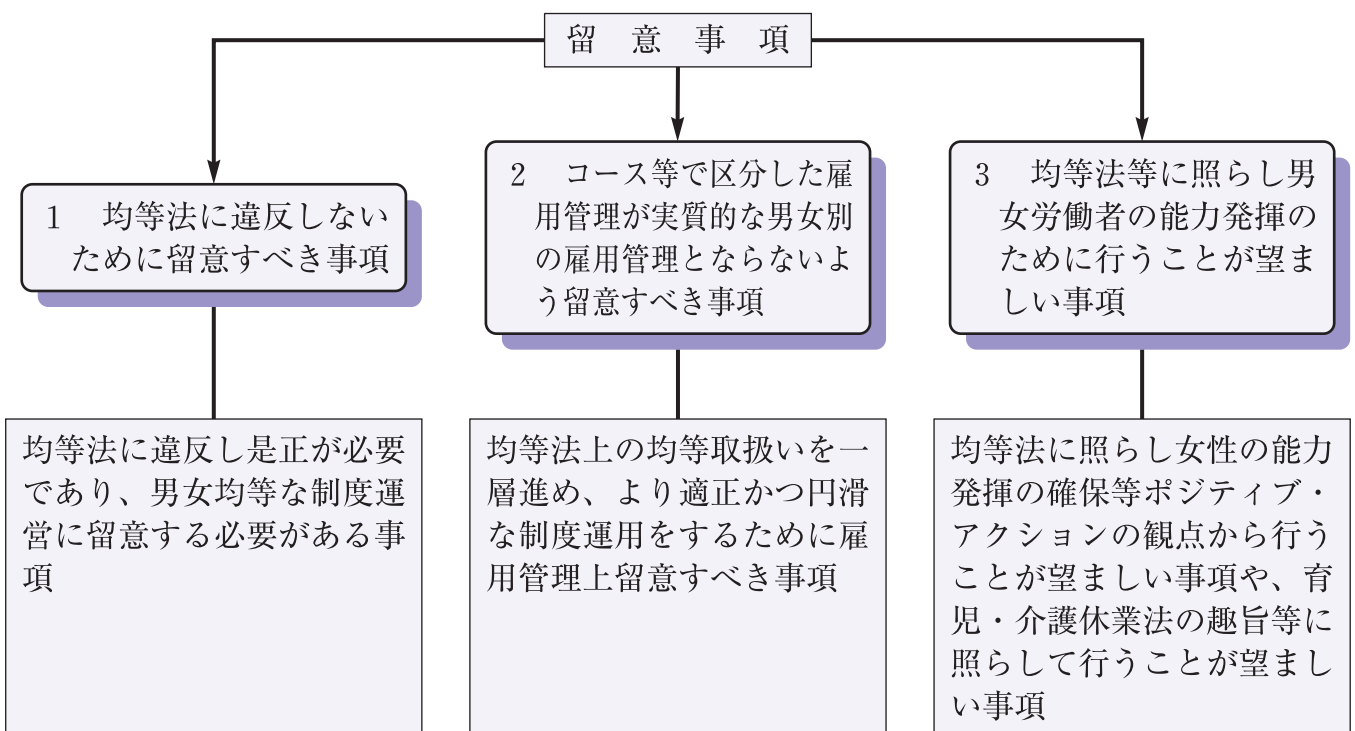
男女別になっていませんか コース別雇用管理の留意点

ーコース等で区分した雇用管理についての留意事項ー

「コース別雇用管理」とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

コース別雇用管理制度を導入し、運用する場合には、男女雇用機会均等法（均等法）の趣旨に沿った雇用管理を徹底し、どのコース区分を選択した者についても、その能力を十分に発揮して働き続けられる環境作りに取り組みましょう。

◆「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の概要◆



1 均等法に違反しないために留意すべき事項

次のような取扱いは均等法に違反しますので是正が必要です。男女均等な制度運営に留意してください。

① 男女別の制度運営を行うこと

〈例〉

- ☐ 総合職は男性のみ、「準総合職」や「一般職」は女性のみといった制度を作ること。
- ☐ 採用情報の提供や会社説明会への参加、採用試験の受験の受付を、総合職は男性のみ、一般職は女性のみとすること。
- ☐ 一般職には男女を募集するが、総合職には男性のみを募集すること。

② コース等の各区分での募集・採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けること

〈例〉

- ☐ 総合職の採用試験は男女を対象としているが、女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付すなど、採用条件が男女で異なること。
- ☐ 総合職の筆記試験や面接試験の合格基準が男女で異なること。
- ☐ 総合職の採用面接で女性に対してのみ、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無、転勤の意思の有無などを質問すること。

③ 形式上は男女双方に開かれた制度となっているが、実際には男女別に運用すること

〈例〉

- ☐ 総合職は男性のみとする慣行があること。
- ☐ 形式的には、すべてのコースで男女を募集しながら、女性は採用しないという方針のもとに男性のみを採用すること。

④ コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等について、男女別で運用基準に差を設けること

〈例〉

- ☐ 「総合職」であっても女性については営業の職務から排除すること。
- ☐ 男性については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性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。
- ☐ 女性についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。

- ⑤ コース等で区分した雇用管理制度を導入、変更又は廃止するに当たって、労働者をコース等の各区分に分ける際に、男女で異なる取扱いをすること

〈例〉

- ☐ 新たにコース区分を設ける場合に、既存の従業員を男性は全員総合職、女性は全員一般職に振り分けること。
- ☐ 男性は無条件で総合職に振り分けるが、女性は上司の推薦や試験の合格を条件として総合職に振り分けること。

- ⑥ コース等の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

〈例〉

- ☐ 一般職の男性については、いわゆる準総合職・総合職への職種の変更の対象とするが、一般職の女性については、準総合職のみを職種の変更の対象とすること。
- ☐ 一般職から総合職への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすることや、女性についてのみ上司の推薦を受けることを条件とすること。

- ⑦ 総合職の募集・採用に当たって、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ことを要件とすること^{注)}

〈例〉

- ☐ 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もない場合に転勤要件を設けること。
- ☐ 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。

注) 平成19年4月施行の改正均等法により、「間接差別」として禁止されました。このほか、均等法上の間接差別として、合理的な理由なく「募集・採用に当たって身長、体重、体力を要件とすること」、「昇進に当たって転勤経験を要件とすること」を禁止しています。

2 コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならないよう留意すべき事項

ーコース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のためにー

- ① 労働者の意欲、能力、適性や成果等に基づいて処遇する制度であること

固定的な性別役割分担意識を払拭し、コース等で区分した雇用管理制度を、労働者の意欲、能力、適性や成果等によって評価し、適正に運用することが重要です。

- ☐ 実質的な男女別の雇用管理にならないよう、コース等で区分して雇用管理を行う必要があるかどうかやコースの違いによる処遇の差に合理性があるかどうかについて十分検討しましょう。

② コース等により区分する基準において女性又は男性が事実上満たしにくいものについてはその必要性等について十分検討すること

総合職の募集・採用に当たっての転居を伴う転勤要件以外のものであっても、男女のいずれかが事実上満たしにくい基準については、その合理性がなければ裁判において間接差別と判断される場合もあります。

- ☐ 男女のいずれかが事実上満たしにくい基準については、当該基準の必要性や合理性について改めて検討しましょう。

③ コース等の各区分における職務内容や処遇について、合理性、透明性を高めること

男女ともにその能力を十分に発揮できるようにするためには、働き方に応じた適正な評価、処遇を受けられるような環境を整備することが重要です。

- ☐ コース等の区分間の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にしましょう。
- ☐ 各区分の基準や各区分間の処遇の差異が、職務内容や必要な能力等の違いに見合った合理的なものとなるよう十分考慮しましょう。

各区分の職務内容や賃金、資格制度上の位置付け等を労働者に十分に説明し、労働者の納得が得られ、長期的な職業設計を立てることができるように制度運営することが必要です。

- ☐ コース等を区分して労働者を募集する場合や、各区分間の転換の機会を与える場合等には、コース等の各区分間の職務内容や処遇の差異について適切に情報提供を行い、応募者の自主的なコース等の選択を促進しましょう。
- ☐ 採用時にはコース等に分けず、一定の勤務経験を経た後に、労働者の意欲、能力、適性等によりコース等に分ける方法についても検討してみましょう。

ーコース等の区分の新設、変更又は廃止に当たってー

コース等の区分の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、男女ともに労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った処遇とすることが必要です。

- ☐ 処遇の変更内容や変更の必要性を十分に検討しましょう。
- ☐ 処遇を変更する場合は、変更内容や変更の必要性を労働組合や労働者本人に十分に説明しましょう。
- ☐ 転換制度を活用する等の経過的な措置を設けることにより柔軟な運用を図りましょう。

あるコースにつき、そのほとんどが男女労働者のいずれかで構成されているような場合で、当該コースの廃止等を行う際に、結果的に男女労働者のいずれかのみに解雇等不利益な効果が生じることのないよう十分に配慮することが必要です。

- ☐ 教育訓練の実施等により他のコース等への転換が円滑に図られるよう配慮しましょう。

ー募集・採用時に転居転勤要件を設けるに当たってー

職務遂行やキャリア形成上必要であることから転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、個々人が将来の職業生活と私的生活の設計を踏まえた自主的な選択が可能となるような情報提供を行うことが望まれます。

- ☐ 転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行いましょう。

3 均等法等に照らし男女労働者の能力発揮のために 行うことが望ましい事項

ーコース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のためにー

一般職の勤続年数が長期化する中で、コース等による区分の合理性や、区分間の処遇の格差について納得を得にくくなっている事例も見られます。労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇が維持されるようにすることが望まれます。

- ☐ 一般職についてより高い経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、職業訓練を実施する等により、業務が円滑に遂行されるように努めましょう。
- ☐ 労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を積極的に進め、経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮しましょう。

ー労働者をコース等の区分に分ける際にはー

コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止する際に、労働者をコース別に分けるに当たっては従来の職種のみにとらわれることなく、その時点での労働者の能力を再度評価し、その意思を確認した上で行うことが望まれます。

- ☐ 新しいコース等の区分設定によってその処遇の見通し等に変化が生ずる場合には、改めて労働者の意思を確認した上でコース等に分けるようにしましょう。

ーコース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定しましょうー

出産や育児、介護等といった局面に柔軟に対応できるよう、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しができるような制度を整備することが望まれます。

- ☐ コース等の区分間の転換を柔軟に認めるコース転換制度を設けましょう。
- ☐ 転換制度を設ける場合には、イ～ホについても配慮しましょう。

- イ 転換が区分間相互に可能であること
- ロ 転換のチャンスが広いこと
- ハ 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
- ニ 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いを考慮した訓練を必要に応じて受けさせること
- ホ 女性の活躍推進の観点から転換を目指す労働者の努力を支援すること

ー女性の積極的な活躍推進のための取組を行いましょうー

男女労働者間に事実上の格差が生じている場合には、その格差解消のため、女性優遇の措置を講ずることは均等法上認められています。雇用管理区分ごとに見て、女性の割合が4割を下回っている場合には、格差解消のための積極的取組（ポジティブ・アクション）が望まれます。

- ☐ 「総合職」の女性割合が4割を下回っている場合には、「総合職」に女性を積極的に採用したり、「一般職」からの転換を積極的に進め、女性の活躍推進を図りましょう。
- ☐ 採用面接の際に、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介するなど、女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行いましょう。

女性に対する採用担当者の固定観念が、企業が求める人材の適正な選考の阻害要因となることも考えられます。

- ☐ 採用担当者に対し、研修等を通じて、性別にとらわれず、意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図りましょう。

個々人の意欲、能力、適性等に応じて処遇していく上で、人事部門だけでなく、直属の上司等現場の管理者の意識が重要です。

- ☐ 女性の活躍推進についての管理職教育や、女性が初めて配置される場合のバックアップ体制など、女性の能力が発揮されやすい環境づくりを意識的に行いましょう。

一女性の能力発揮に向けての環境の整備を図りましょう一

就業しつつ子の養育又は家族の介護を行う者が、キャリアを中断することなく就業を継続することができるような職場環境の整備や職業生活と家庭生活の両立支援制度の充実が望まれます。

- ☐ 育児又は介護休業を希望する労働者に対しては、休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境をつくるための制度の整備、育児や介護をしながら働くことを希望する労働者に対しては、短時間勤務やフレックスタイム制などの導入により柔軟な労働時間制の整備をしましょう。
- ☐ 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度や能力評価制度等の導入を検討しましょう。

「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」では、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切であり、特に以下の点について検討が求められるとしています。

- ① コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること
- ② コース転換の円滑化のための措置の導入
- ③ 転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再検討

○詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

ご存じですか？

派遣先に適用される 男女雇用機会均等法の範囲が 広がりました！

平成 19 年 4 月 1 日の改正男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）の施行に伴い、派遣労働者に対する派遣先事業主の義務が拡大されました。

法に沿った雇用管理がなされ、派遣労働者が性別により差別されことなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境となっているか、今一度確認してください。

〈ポイント〉

派遣先の事業主にも、労働者派遣法（第47条の2）により、均等法における次の3点が事業主の義務として適用されます。

- ❶ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法第9条第3項）
- ❷ セクシュアルハラスメント対策の措置（均等法第11条第1項）
- ❸ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（均等法第12条、13条第1項）

派遣先事業主への適用については、これまでは❷・❸についてのみでしたが、今回の改正により規定された❶についても、新たに適用されることとなりました。

また、❷については、これまでは女性労働者を対象とした配慮義務でしたが、今回の改正により男女労働者を対象とした措置義務となりました。

さらに、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」により、派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています。もちろん職業安定法や均等法の趣旨からも、派遣労働者に対し性別を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません。

I 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

派遣先の事業主は、派遣労働者が妊娠・出産・産前産後休業を取得したことや厚生労働省令で定められている事由を理由として、不利益な取扱いをすることについて禁止されています。(均等法第9条第3項)

【厚生労働省令で定められている事由とは？】

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則
(昭和61年労働省令第2号)(抄)

- イ 妊娠したこと
 - ロ 出産したこと
 - ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと
 - ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
 - ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
 - ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
 - ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
 - チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
 - リ 妊娠又は出産に起因する症状により労働の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したこと
- ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

【不利益な取扱いとは？】

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規程に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 (平成18年厚生労働省告示第614号)(抄)

○派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

-  例えば……妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること など

- 解雇すること
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 降格させること
- 就業環境を害すること
- 不利益な自宅待機を命ずること
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置（均等法第11条第1項）

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上及び指揮命令上[※] 必要な措置を講じなければなりません。また、男性に対するセクシュアルハラスメントも対象となります。

講じなければならない措置は次の①～⑨の9項目です。

※労働者派遣法第47条の2において、「均等法第11条第1項中『雇用管理上』とあるのは、『雇用管理上及び指揮命令上』とする」旨が明記されています。

【事業主が講ずべき措置の内容】

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針
(平成18年厚生労働省告示第615号) (抄)

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ①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、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、セクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれのある場合などにおいても、広く相談に対応すること。
- (3) 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は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
 - ⑦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
 - ⑧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、その旨を労働者に周知すること。
 - ⑨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。

詳しくは、

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/dl/05a.pdf> をご覧ください。

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（均等法第12条、第13条第1項）

派遣先の事業主は、自ら雇用する労働者と同様、派遣労働者についても妊娠中及び出産後の健康管理に関する必要な措置を講じなければなりません。

- (1) 妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保
- (2) 妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく主治医等の指導事項を守ることができるようにするために講じなければならない措置
(例) 時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等

適切に措置を講じるため、派遣労働者についても母性健康管理指導事項連絡カード

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm> を利用しましょう。

Ⅱ 派遣労働者の性別を特定する行為の禁止

1 派遣労働者の性別を特定する行為は禁止されています

労働者派遣法に基づく「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者を特定することを目的とする行為は禁止されています（指針第二の三）。派遣先の事業主が労働者派遣契約の締結に際し、「女性を（又は男性を）派遣すること」などと限定することも、この指針に違反します。

紹介予定派遣の場合は、派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、派遣労働者の性別を理由とした差別を行うことは、原則として指針に違反します（指針第二の十八（四））。

また、派遣先の事業主は、労働者派遣契約を締結するに当たって派遣労働者の性別を記載してはならないこととされています（指針第二の四）。

2 性別を指定して労働者派遣を要請することは、均等法の趣旨に照らしても問題です

均等法第6条第1項で性別による差別的取扱いが禁止されている「配置」には、労働者派遣も含まれます。したがって、派遣元の事業主が派遣先からの男女いずれか一方の性別を指定した労働者派遣の要請に応じることは、原則として均等法に違反するものです。

Ⅲ 育児休業等を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣

以下の休業を取得する派遣先の労働者の業務についての労働者派遣については、役務の提供を受ける期間の制限（原則1年、あらかじめ期間を定めたときは最大3年）は適用されません（労働者派遣法第40条の2第1項）。

- (1) 産前産後休業
- (2) 育児休業・介護休業
- (3) 産前休業に先行し、又は産後休業・育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするためのもの
- (4) 介護休業に後続する休業であって、介護休業の対象家族を介護するためのもの

適切な対応のために派遣元の事業主との連携体制を定めることが求められます!!

◎詳しくはお近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

男女均等な採用選考ルール

すべての人に職業選択の自由が保障されており、企業は従業員の採用に当たって、一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集・採用というのもそのルールの一つです。

この資料を参考として、男女差別のない公平な採用選考の実施に向けて、積極的な取組をお願いします。

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）は、労働者の募集及び採用における性別による差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。男女で異なる取扱いをすることは、原則として禁止されています。

また、性別以外の事由を要件とするものについては、合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定
に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

【募集・採用に係る性別による差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法

第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別に関わりなく均等な機会を与えなければならない。

- ① 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

男女雇用機会均等法

第7条

（性別以外の事由を要件とする措置）
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。

【募集・採用に係る間接差別の具体的な内容】

- 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。
- 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

違法

現在行われている募集・採用活動をチェックしてみてください。
「いる」、「ある」にチェックが付いた場合には、改善が必要です。
男女均等な採用選考ルールについては、次のホームページでもご覧になれます。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/>

I 「採用計画及び募集」について

- 1 「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画が立てられていませんか

☐ い る ☐ い ない

男女を募集及び採用の対象としていても、「男性は基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画を立てることは、すべての業務の募集に応募する機会が男女均等に与えられているとは言えません。

すべての雇用管理区分において、男女を募集及び採用の対象とするよう、改善が求められます。

- 2 事務職に女性のみとか営業職に男性のみを対象として募集が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない

男女いずれかのための募集が認められるのは、俳優やモデルなど、法違反とならない場合に該当する場合です。また、男女の格差（女性の割合が4割に満たない状況）を解消する場合は女性のための募集が認められます。これらに該当しない場合は、男女を募集及び採用の対象とするよう、改善が求められます。

- 3 女性は結婚で退職する、得意先は男性の営業職を望んでいるというような理由で、男女別に採用職種が特定されていたり、男女別の採用人数が設定されていませんか

☐ い る ☐ い ない

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性には家庭責任がある、得意先は男性の営業職を望んでいるというような「男性又は女性は一般的に又は平均的にこうだから」という理由で、男女別に採用職種を特定することや、あらかじめ男女別に採用人数を設定しておいて募集することも、性別を理由とする差別として禁止されていますので、改善が求められます。

- 4 女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付けるなど、男女で異なる条件が設けられていませんか

☐ い る ☐ い ない

女性に対して男性にない募集条件を付加することや、男女で異なる条件を設けることは、性別を理由に、男女に均等な機会が与えられていないことになるので、改善が求められます。

5

募集要綱が男子校又は女子校に限って配布されていたり、学校に推薦を依頼する際に男性又は女性をと指定していませんか

☐ い る ☐ いない

男女を対象とした募集であっても、募集要綱を男子校又は女子校に限って配布することは、結果的に募集の対象を男女いずれかに限っていると考えられます。また、学校に対して男性又は女性を推薦するよう指定することは、実質的に募集の対象から男女いずれかを排除していると考えられるので、改善が求められます。

実質的に応募の機会が男女で均等に確保されている必要があります。

6

募集に当たり、業務に不必要であるのに、「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

☐ い る ☐ いない

例えば荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力は必要ないのに、一定以上の筋力があることを要件とする、または単なる出入者のチェックを行う警備員であるのに、身長又は体重が一定以上であることを募集の要件とするなど、男女を対象とした募集であっても、不必要な身長・体重・体力要件をつけることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

募集に当たり、不必要な要件を課していないか、改めて見直してみましょう。

7

総合職の募集において、必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

☐ い る ☐ いない

例えば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もないのに、総合職の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とするなど、男女を対象とした募集であっても、不必要に転居を伴う転勤に応じられることという要件をつけることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

募集に当たり、不必要な要件を課していないか、改めて見直してみましょう。

Ⅱ 「情報提供」について

1

資料請求があっても男女いずれかにしか会社案内等の資料を送付していないといったことがありますか

☐ あ る ☐ な い

募集要綱や会社案内等の募集及び採用に係る情報の提供については、男女で異なる取扱いをしてはなりません。資料請求があった場合に、男女いずれかにしか資料を送らないことは、情報提供において男女で異なる取扱いがされていることになるので、改善が求められます。

就職情報誌等に求人情報を掲載する際は、資料請求への対応等において、男女均等な取扱いをするよう、就職情報誌会社等に依頼する必要があります。

2

会社案内等の資料の送付時期が男女で異なっていませんか

☐ い る ☐ いない

男女いずれかに対してのみ資料送付時期を遅くすることは、たとえ提供する情報の内容が同一であったとしても、一方の性の応募の後に他方の性の応募を受け付けることになり、ひいてはその後の採用面接・試験の受験において男女いずれかが制約を受けることにもつながりかねず、改善が求められます。

資料の送付等の情報提供は、先着順に行うなど男女同一の取扱いをする必要があります。

3

男性には詳細な募集要綱と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要綱のみを送付する等、提供する情報の種類や内容が男女で異なるものとなっていませんか

☐ い る ☐ いない

男性と女性とで異なる資料を提供すること、男女いずれかにのみ追加的な資料を送付すること等は、男性と女性とで提供される情報内容や情報量が異なるので、改善が求められます。会社案内等の資料を送付する際は、男女を問わず、対象者全員に同一内容の情報を提供しなければなりません。

男性又は女性を初めから採用しないという方針で、男性又は女性には形式的に資料を送付するだけということも均等法に違反します。

4

募集要綱や就職情報誌の求人情報等において、男性又は女性を表す名称で募集職種を表示していたり、男女どちらか一方を採用対象としているような表現がされていませんか

☐ い る ☐ いない

募集要綱や就職情報誌の求人案内等において、「カメラマン」、「〇〇レディ」など男性又は女性を表す職種の名称で募集職種を表示したり、「男の意欲が勝負」、「女性向きの職種」などと、男性又は女性の一方を優遇していると思わせるような表示をすることは、実質的に男性又は女性の一方を排除することになり、改善が求められます。

また、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすることで、男性又は女性の一方の性の応募を期待する表示については、改める必要があります。

Ⅲ 「会社説明会及びセミナーの実施」について

1

会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付が男性又は女性に限って行われている、総合職の会社説明会やセミナーへの参加が男性に、一般職の会社説明会やセミナーへの参加は女性に限定されていたりしませんか。

☐ あ る ☐ な い

会社説明会やセミナーを実施する際に、開催案内の送付や参加受付等を男女いずれかに限定することは、男性又は女性を一定の職種の募集及び採用に係る情報提供の対象から排除することになるので、改善が求められます。

2

会社説明会やセミナーの実施日を男性と女性で別々に設け、女性に対する会社説明会が男性より遅く実施されていたり、実施会場が男性と女性とで異なる場所とされていませんか

☐ い る ☐ いない

会社説明会やセミナーの実施日や会場を男女別に設定することは、たとえ説明する内容が同一であったとしても、結果として得られる情報が男女で異なることが予測されるので、男女別に開催すること自体が問題であり、改善が求められます。

また、個々の説明会で開催する場合は、個々の説明会についてその対象を男女いずれかのみとしないことが求められます。

3

会社説明会やセミナーの会場で配付する資料が男性と女性とで異なっていたり、男性又は女性に対してのみ追加的な説明が行われていませんか

☐ い る ☐ いない

会社説明会やセミナーにおいて配付する資料が男女で異なっていたり、男女いずれかのみに追加的な説明を行うことは、提供される情報内容や情報量が男女で異なるので、改善が求められます。

また、質問時間等を設けた場合には、質問に対する回答がその企業を選択する重要な判断基準となる場合もあるので、男女を問わず質問や意見に対して公平に対応する必要があります。

4

会社説明会やセミナーにおいて、男性又は女性の採用について消極的であると思わせるような説明が行われていませんか

☐ い る ☐ いない

会社説明会やセミナーにおいて「男性又は女性の採用数は少ない」と説明したり、「女性はすぐに辞めるので期待できない」、「これは男性がやる仕事ではない」などと、男性又は女性の採用について消極的であると思わせるような説明を行うことは、実質的に一方の性を排除していることになり、改善が求められます。

担当者は不用意な発言や差別的な説明をすることがないように、均等法の趣旨についてよく理解し、事前の準備が必要です。

Ⅳ「採用試験の実施」について

1

エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性又は女性に限られていたり、一部の男性又は女性にしか受験させないことになっていませんか

☐ い る ☐ いない

エントリーシートの受付や筆記試験の受付を男性又は女性に限定することは、採用試験の対象から一方の性を排除することになります、また、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の男性又は女性にしか採用試験を受験させないことは、一方の性のみ採用試験の受験資格を一定範囲の者に限定することになります。いずれも採用試験において男女異なる取扱いが行われているので、改善が求められます。

応募条件や受験資格は、客観的に見て男女同一なものとする必要があります。

2

採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていますか

☐ いる ☐ いない

男女いずれかの採用試験の後に他方の性の採用試験を実施することは、男女いずれかの選考後に他方の性の選考が行われ、男女別の採用予定人数が明示されてはいないものの、実質的に男女別に採用人数が設定されていることとなります。また、応募用紙の形式を男女で異なるものとする、男女いずれかにだけ追加的な資料を添付させることは、男女異なる基準で選考が行われることとなります。いずれも性別を理由とする差別的取扱いとして、改善が求められます。

採用試験の実施時期や応募方法は、客観的に見て男女同一なものとする必要があります。

3

採用試験の実施に当たって、男性又は女性のみに追加的な試験を実施する等、男女異なる取扱いが行われていませんか

☐ いる ☐ いない

採用試験の実施に当たって、男性の面接は全員二次面接までで終了するのに対し、女性については全員三次面接まで行う、女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する等、試験内容や実施方法において男女異なる取扱いをすることは、男女異なる基準で選考が行われることになるので、改善が求められます。

4

面接において、男性又は女性にだけ質問したり、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった発言が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

面接において、女性にだけ出産後の就業継続意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」と発言する等、男女いずれかに対して一方の性には質問しない一定の事項について尋ねることや男女について固定的な考えに基づいて発言を行うことは、根底に男女差別的な意識や固定的な男女役割分担意識があると考えられ、改善が求められます。

また、面接時に、男女に同じ内容の質問をしても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく単に形式的に質問しているにすぎないのに対して、他方の性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合には、選考が男女異なる基準で行われることになるので、改善が求められます。

V 「選考及び内定者の決定」について

1

初めから「男性又は女性は採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としたり、男性又は女性の選考終了後に女性又は男性を選考する等、男女いずれかの選考を優先させていませんか

☐ いる ☐ いない

初めから「男性又は女性は採用しない」という方針があるにもかかわらず、形式上、均等法を遵守しているかのように男女同一の採用活動を行い、選考過程で「男性だから」又は「女性だから」という理由で不採用とすることも、選考の対象から男女いずれかを排除することになるので、改善が求められます。

また、男女いずれかの選考を終了した後で他方の性の選考を行うことは、男女いずれかの選考後の余った枠で他方の性を選考することになり、実質的には男女別に採用人数が設定されていることと同じ結果になり、男女いずれかの就職機会が制限されることから、改善が求められます。

応募者が多いなどの理由から、数回に分けて選考を実施する場合には、性別ではなく、応募順や評価順など合理的な基準で行わなければなりません。

2

男性又は女性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか

☐ い る ☐ いない

男女のいずれかに対してのみの選考基準を厳しく設定することや、合格基準に達した応募者の中から男女いずれかを優先的に選考することは、いずれも男女いずれかが不利に取り扱われ、就職機会が制限されることになるので、改善が求められます。

選考を行う際は、男女同一の選考基準に基づいて行わなければなりません。

3

女性は、「自宅通勤可能な者」といった、一方の性については一定の条件を満たす者のみが選考の対象とされていませんか

☐ い る ☐ いない

男性は合格基準に達した者を全員選考の対象とするが、女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤が可能な者といった、男性にはない条件が付加されること等は、選考基準が男女で異なっており、選考の対象となる範囲が男女で異なることとなるので、改善が求められます。

4

「一般的、平均的に男性又は女性はこちらだから」といった先入観や「男性向き」、「女性向き」などの固定的な男女の役割分担意識に基づいた選考が行われていませんか

☐ い る ☐ いない

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性には家庭責任がある、得意先は男性の営業職を望んでいる、というような「男性又は女性是一般的に又は平均的にこちらだから」といった先入観や、「男性は将来の幹部候補として基幹的な業務を担当する、女性は男性の業務を補助する」といった固定的な男女の役割分担意識に基づいて選考を行うことは、性別を理由に就職機会が制限されることになるので、改善が求められます。

選考時には、性別に左右されることなく、採用試験全体を通じて得られた応募者の意欲、能力、適性などを総合的に評価し、内定の可否を決定する必要があります。

5

採用基準に業務に不必要な「身長・体重・体力」を要件とする基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか。

☐ い る ☐ いない

業務に不必要な身長・体重・体力要件を基準に選考が行われることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

不必要な採用基準がないか、改めて見直してみましょう。

6

総合職の採用基準に、必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか。

☐ い る ☐ いない

例えば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もない、又は支店、支社等はあるが転居を伴う転勤の実態はほとんどないのに、総合職の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行うことなどは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

不必要な採用基準がないか、改めて見直してみましょう。

男女均等な採用選考ルールの詳しい内容、
男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは

各都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-0188
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



公正な採用選考について

厚生労働省では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方に御協力と御努力をお願いしています。

雇用主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方について御理解いただき差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取り組みをお願いします。

【採用選考の基本的な考え方】

- 採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」、「応募者の適性・能力のみを基準として行うこと」の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。
- 公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと」、「本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと」です。
就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

【採用選考時に配慮すべき事項】

- 公正な採用選考を行うことは、家族状況や生活環境といった応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。
- 採用選考に当たっては、応募者の人権に配慮し、不適正な応募書類を使用したり、応募者の適性・能力に関係のない事柄を面接時に質問したり、情報を収集したりしないよう十分配慮し、公正な採用選考を実施することが重要です。

【各段階に応じた応募書類の使用】

新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」、新規大卒者は「新規大学卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」、一般求職者は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」

【採用選考に当たって避けていただきたい項目】

- ◇ 本人に責任のない事項
(本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境)に関すること
- ◇ 本来自由であるべき事項
(宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動など社会運動、購読新聞・雑誌・愛読書など)に関すること
- ◇ その他
身元調査などの実施
合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

詳しくは、各都道府県労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

(全国ハローワーク等への連絡先 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>)