

職場の性差別に係る規則とセクハラ指針の改正

虎門中央法律事務所（商工研相談業務委嘱先） 弁護士 浜本 匠



浜本 匠

Q 今年の七月から、職場における男女差別禁止の規則の改正と「セクハラ」に対する新たな指針が施行されるようになったと聞きました。その内容と、実際にどのように対応していけばいいのかについて教えてください。

A 平成二十五年十二月二十四日に「男女雇用機会均等法施行規則」

、「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」（セクハラ指針）等の改正が公布されました。今回の改正は、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するために行われ、平成二十六年七月一日から施行されます。

これにより事業主は新たな対応が必要となります。

1. 男女雇用機会均等法施行規則の改正

① 転勤要件による間接差別の禁止の範囲を拡大

すべての労働者について募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず、転勤転居に応じられることを要件（以下「転勤要件」とすることは、「間接差別」として禁止されることになりました（均等法施行規則二条二号）。

なお、雇用の分野における性別に関する「間接差別」とは、(ア)性別以外の事由を要件とする措置であつて、(イ)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、(ウ)合理的な理由がないときに講ずることをいいます（均等法七条）。

改正前の均等法施行規則二条

二号では、「総合職」の「募集、採用」についての規定でしたが、今般の改正では、「すべての労働者」の「募集、採用、昇進、職種の変更」についての規定となり、間接差別となり得る範囲が一気に広がりました。

② 「合理的な理由」とは

その一方で、ここでは「合理的な理由」がある限りは、間接差別とはならないとしています。各企業が自社の制度・運用実態等に照らし、転勤要件を設けることについては「合理的な理由」があるか否かがポイントになります。

厚生労働省は、「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定に定める事項」に、事業主が適切に対処するための指針（性差別禁止指針）第三の三（三）において、

合理的な理由がない例として、以下の事例を挙げています。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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、地域の特長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、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

実際に、営業拠点は都市部に、生産拠点は地方にある企業などでは、募集、採用、昇進、職種の変更をする際に転勤要件を設けているケースも多いでしょう。そのような企業は、こうした事

例を参考にして、労働者や行政に対し「合理的な理由」を説明できるように準備すべきです。

例えば、各事例の裏返しである、「広域にわたり展開する支店、支社等があり、または、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等があり、これまでも転居を伴う転勤の実態が存在している」

さらに、

「かつ、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特異性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であり、あるいは、組織運営上、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」

といったことが「合理的な理由」に該当し得ます。

2. セクハラ指針の改正

① 改正で追加された項目

厚生労働省の、「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」、いわゆるセクハラ指針が改正され、

例えば、以下の内容が追加されました。

(1) 職場におけるセクシュアルハラメントには、同性に対するものも含まれることが明示されました。

(2) セクハラに関する方針の周知・啓発をするにあたって、セクハラの原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止効果を高める上で重要であるとなりました。

(3) 事業者による適切な事後対応の具体例として、管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応が追加されました。

② 事業者としての対応

(1) については、例えば、若い女性社員同士がベテランの女性社員について「〇〇女史は女を捨てて仕事してるよね」などと陰でうわさすることもセクハラに該当し得ます。事業者としては、同性間のうわさ話にすぎないと思過すことなく、セクハラの問題としてとらえ、社内の

関係改善に向けた援助を行ったり、被害者からの相談を受け付けたりする必要があります。

(2) については、例えば、「女ながら男の上に立つてよくやっている」とか、男性社員に対して「がんばって男を見せてみる」といった上司が口に出しがちな発言も、セクハラの原因や背景にある、性別による役割分担意識に基づくものと考えられます。事業者としては、セクハラ防止の観点から、このような言動についても、ネガティブなものとして従業員の意識啓発を行う必要があります。

(3) については、セクハラを原因としてメンタルヘルスに不調をきたし、出社できなくなった、退職せざるを得なくなった、りするケースも増えています。この場合、セクハラ被害者のみならず、事業者も、被害者から、慰謝料、治療費、休業補償、得られたはずの賃金について請求されることも想定しておく必要があります。また、報道等に取り上げられて、会社の評判が落ちる場合もあります。

以前からメンタルヘルス不調

者への取り組みを強化している企業は多くありますが、今回の改正によりセクハラ指針にも盛り込まれたため、行政も、セクハラへの取り組みのチェック項目の一つとして、メンタルヘルス不調者への対応方法を一層重視することが予想されます。取り組みが不十分と判断されれば行政指導等がなされることも考えられます。

3. その他の改正

今回の改正では、本稿で取り上げた、間接差別となり得る措置の範囲の見直しや、セクハラ予防・事後対応の徹底のほかにも、性差別禁止指針が改正され、また「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」が制定されました。

今回の改正については、厚生労働省のウェブサイト「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyokintou/danjokintou/index.html)が参考になります。