

【講演資料】

『男女雇用機会均等法』
『パートタイム労働法』について」

講 師 長崎労働局 雇用均等室
室長補佐 宮崎 直子 様

連合長崎男女平等月間学習会

「『男女雇用機会均等法』『パートタイム労働法』について」説明要旨

1 男女雇用機会均等法とは

(1) 男女雇用機会均等法の目的及び基本理念

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(2) これまでの主な改正内容等

○ 昭和60年改正（昭和61年4月施行）

- ・雇用の分野でも、女性が性別により差別されることなく男性と均等な機会と待遇が得られることを目指して、「男女雇用機会均等法」を制定。
- ・このときは、募集・採用、配置・昇進の際、女性と男性と均等に扱う努力義務が課され、教育訓練、福利厚生、定年・解雇については女性であることを理由とした差別が禁止。

○ 平成9年改正（平成10年4月施行）

- ・母性健康管理措置の義務化

○ 平成9年改正（平成11年4月施行）

- ・これまで努力義務だった募集・採用、配置・昇進も含めて差別を禁止。
- ・女性のみ募集・女性優遇も原則禁止。
- ・ポジティブ・アクションの創設。
- ・職場におけるセクシュアルハラスメントの創設。

○ 平成18年改正（平成19年4月施行）

- ・性別による差別禁止の範囲の拡大（男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止）。
- ・妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止。
- ・職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置義務化
- ・ポジティブ・アクションの推進

- (3) 男女雇用機会均等法の概要（資料「男女雇用機会均等法の概要」）
- 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）
 - 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）
 - 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）
 - 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことは禁止されています（法第9条）。
 - 職場におけるセクシュアルハラスメント対策が必要です（法第11条）
 - 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です（法第12条・第13条）

2 平成24年度 男女雇用機会均等法にかかる相談件数等

- (1) 長崎労働局における相談件数について（資料「長崎労働局における男女雇用機会均等関係の相談件数」）
- (2) 相談事例及び紛争解決援助事例について（資料「男女雇用機会均等法にかかる相談事例」）

3 改正男女雇用機会均等法令等について

- (1) 主な改正内容（資料「男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大します）
 - 間接差別となりえる措置の範囲の見直し
 - 性別による差別事例の追加
 - セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など
 - コース等別雇用管理についての指針の制定
- (2) 施行期日
平成26年7月1日

4 パートタイム労働法とは

(1) パートタイム労働法の目的及び定義

(目的)

第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

(2) パートタイム労働法の概要（資料「パートタイム労働法等に関するご相談について」）

- 労働条件に関する文書の交付等（法第6条）
- 差別的取扱いの禁止（法第8条）
- 賃金の決定方法（法第9条）
- 福利厚生施設（法第11条）
- 通常の労働者への転換（法第12条）

5 改正パートタイム労働法について

(1) 主な改正内容（資料「パートタイム労働法が変わります！」）

- 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- 「短時間労働者の待遇の原則」の新設
- パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
- パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

1 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が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を整備することは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

1 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

<禁止される差別の例>

●募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。
社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

●一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。
派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

●一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

●福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

●雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

●退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

2 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重また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」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

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、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（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く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

3 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、4ページ参照）は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

<女性優遇が認められる例>

【採用】 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】 配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】 昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

<Q&A>

Q： 当社では会社全体で女性が少ないため、女性みの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A： 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

これに照らせば、特定の支店を女性のみとすることは、雇用管理区分ごとに見て、その支店内の職務又は役職すべてについて女性のみとすることが適法な場合のみ許容されることとなります。

したがって、会社全体ですでに女性が多がついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※ 事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室（裏表紙参照）あてご相談ください。

4 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことは禁止されています（法第9条）

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。
また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

（※）厚生労働省令で定められている事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと労働できなかったことまたは能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- 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。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への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、また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。
- 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の勤務を拒むこと。

5 セクシュアルハラスメント対策が必要です（法第11条）

事業主は職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の9項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ①セクシュアルハラスメントの内容及び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。
- 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、現実に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、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。
- ⑤相談の申出があった場合、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それぞれ適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講じること。
- 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、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。

6 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)を講じることが必要です(法第12条・第13条)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し(法第12条)、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません(法第13条)

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的を受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】	妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
	妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
	妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回

※ただし、医師または助産師(以下「医師等」)が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後(出産後1年以内)】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
 - ・妊娠中の通勤緩和(時差出勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更等)
 - ・妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等)
 - ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業等)
- ※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

7 ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています(法第14条)

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

<ポジティブ・アクションとは?>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

<国の援助とは具体的にどんなこと？（平成24年度の事業）>

- ① 経営者団体と連携して「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ② 「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。
- ③ 事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。
- ④ 使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。
- ⑤ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。
- ⑥ 女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンター制度の導入及びロールモデル育成のためのマニュアルを作成・普及。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。

詳細はこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_u.pdf

厚生労働省のポジティブ・アクション関連サイト

女性の活躍推進宣言コーナー

(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。



ポジティブ・アクション応援サイト

(<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。



8 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止(法第9条)、セクシュアルハラスメント対策(法第11条)や母性健康管理措置(法第12条、第13条)についての規定が適用されます。

長崎労働局における男女雇用機会均等関係の相談件数

(件)

	平成22年度		平成23年度		平成24年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第5条関係(募集・採用)	19	14.0%	14	10.1%	38	24.1%
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	3	2.2%	3	2.2%	4	2.5%
第7条関係(間接差別)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第9条(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	28	20.6%	27	19.4%	37	23.4%
第11条(セクシュアルハラスメント)	54	39.7%	60	43.2%	42	26.6%
第12条、第13条関係(母性健康管理)	15	11.0%	12	8.6%	15	9.5%
第14条関係(ポジティブ・アクション)	1	0.7%	1	0.7%	2	1.3%
その他	16	11.8%	22	15.8%	20	12.7%
合 計	136	100.0%	139	100.0%	158	100.0%

【参考】全国における男女雇用機会均等関係の相談件数

(件)

	平成22年度		平成23年度		平成24年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
第5条関係(募集・採用)	1,244	5.3%	1,100	4.7%	1,088	5.3%
第6条関係(配置・昇進・降格・教育訓練等)	561	2.4%	493	2.1%	475	2.3%
第7条関係(間接差別)	82	0.3%	67	0.3%	47	0.2%
第9条(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	3,587	15.3%	3,429	14.7%	3,186	15.4%
第11条(セクシュアルハラスメント)	11,749	50.0%	12,228	52.5%	9,981	48.3%
第12条、第13条関係(母性健康管理)	3,477	14.8%	3,169	13.6%	2,950	14.3%
第14条関係(ポジティブ・アクション)	300	1.3%	225	1.0%	403	1.9%
その他	2,496	10.6%	2,592	11.1%	2,547	12.3%
合 計	23,496	100.0%	23,303	100.0%	20,677	100.0%

男女雇用機会均等法にかかる相談事例

○相談事例

事例 上司からのセクシュアルハラスメント（相談を端緒とする報告徴収事案）

【労働者からの相談】

アルバイト先で勤務中に、店長から卑猥な言葉をかけられる等のセクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受けた。社内で相談を受けてくれる窓口も知らされておらず、誰にも相談できず我慢していたがこれ以上勤務継続は困難と思い退職することにした。

退職に当たって社長と話をし、退職の理由を話したところ、社長自身は会社として防止できなかったことについて反省の弁を述べた。誠意は伺えたので会社にはこれ以上は求めないが、これから働く労働者のためにも、セクハラ再発防止を行っているか、当局の調査を行って欲しい。会社には自分の名前や事案の内容を伝えてもよい。

【均等室の対応】

労働者からの情報提供をもとに、事業主に対し均等法第 29 条に基づく報告徴収を実施。

報告徴収の実施時点における、セクハラ防止措置の実施状況を聴取。

就業規則には、職場におけるセクハラの内容・セクハラがあってはならない旨の方針及びセクハラの実行者について厳正に対処する旨の具体的判断要素の記載があったが、それ以外の措置については明文化されていなかった。

相談者から情報提供された当該セクハラ事案については、セクハラの実行者に対してヒアリングを行い、就業規則に基づく戒告を行っていたが、再発防止のための取組みは行っていなかった。

【結果】

セクハラ相談窓口の設置と周知、相談者・行為者等のプライバシー保護の周知、相談者及び事実関係の確認の協力者への不利益取扱の禁止の定めと周知を行うこと、再発防止に向け改めて職場におけるセクハラに関する方針を周知・啓発することを口頭にて助言した後、文書による指導を行った。事業主からは、指導事項について是正の完了を報告する旨の文書を得た。

○紛争解決援助事例

事例 性別を理由とした昇進・昇格についての差別的な取扱いを受けたとする局長援助

【概要】

会社内で男女差別的取扱いがあるために、男性が先に昇進したとして、会社に対し公正な人事評価を求める援助の申立を行った。

【労働者の主張】

雇用管理区分も業務内容も同じであるにもかかわらず、勤続年数の長い自分よりも先に、入社したばかりの男性が昇進したのは、男女差別的取扱いがあるためであり、性別によらない公平な人事評価を求める。

【事業主の主張】

明確な人事評価基準はないものの、決定に当たっては、社内的な考課や勤務状況を踏まえ、対象者リストを作成し、三役での話し合いにより決定しているものであり、男女差別によるものではない。

【局長援助内容】

実態として男性に比べ女性の昇進が遅れており、明確な昇進基準がないことや、事業主から申立者へ検討結果や理由の説明が行われていないことから、申立者は性別による差別によるものと推測しており、意欲をなくしている。

公正かつ透明な昇進・昇格基準を構築することが、労働者個人の能力発揮につながり、企業の活性化にもつながることを会社に説明し、申立者への理由の説明及び昇進を含め、今後の対応を検討するよう助言した。

【結果】

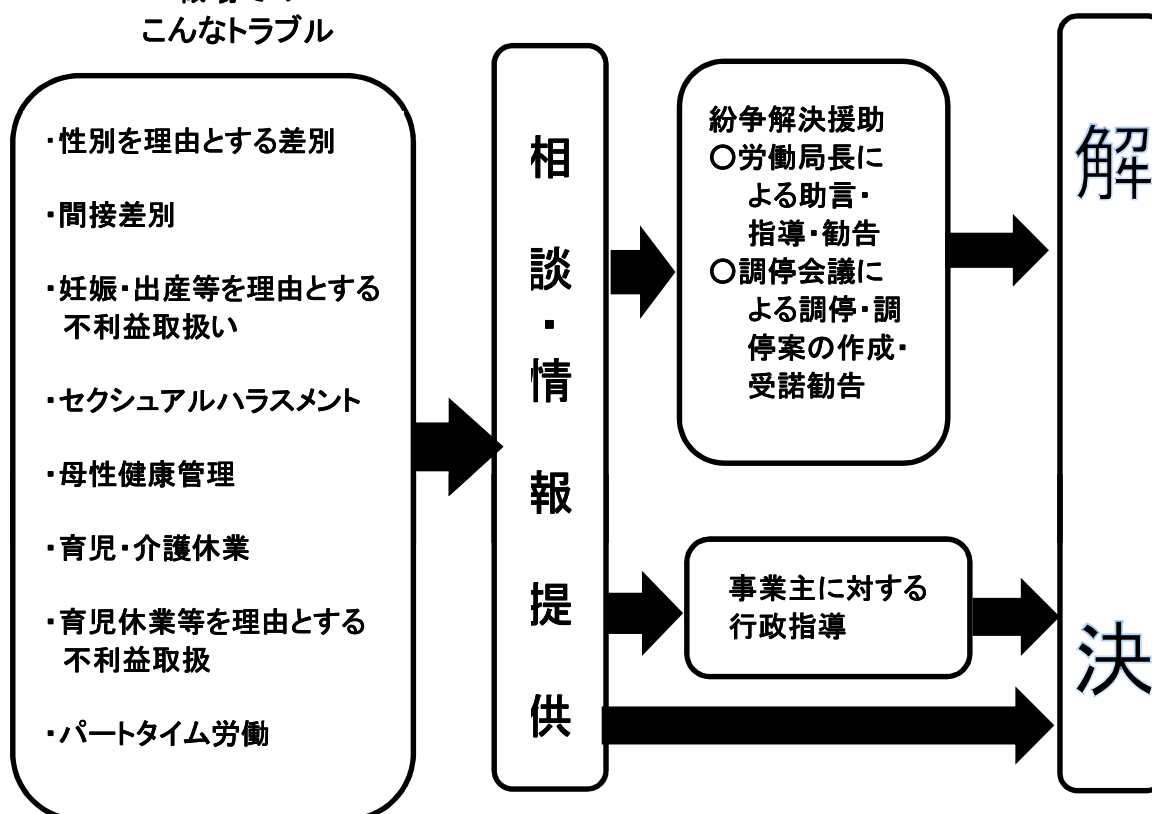
事業主は申立者の思いを真摯に受け止め、公正透明な人事評価制度を構築し、それに基づき、申立者の格付けを行うこととした。事業主から申立者へ新たな評価制度を含めた説明がなされ、双方が納得し、援助は終了した。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行について

1 相談業務

2 紛争の解決のための業務

職場での
こんなトラブル



3 法の遵守を求める行政指導

雇用均等室では、計画的事業場訪問により、法違反に対する是正指導や規定の整備指導を行っている。

男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、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要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、
「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ×部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがなく、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

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①～③）を、合理的な理由なく、講じることがをいいます。

- ① 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
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③ 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

（改正後）

- ② 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



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場におけるセクシュアルハラスメントには、**同性に対するものも含まれる**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生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が、**発生原因や背景には、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シュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・**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**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等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、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

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	025-288-3511	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	073-488-1170	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	058-245-1550	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		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

パートタイム労働法等に関するご相談について

長崎労働局雇用均等室では、パートタイム労働者の方や、事業主（人事労務担当者）の方の相談をお受けします。

※パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」とは？

「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

（「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」等の名称の如何にかかわらず、上記に当てはまれば「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。）

パートタイム労働法についてこんな疑問や問題はありませんか？

○労働条件に関する文書の交付等(第6条)

あなたは、雇入れの際、事業主から「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」等の労働条件を、文書で明らかにしてもらっていますか？

○差別的取扱いの禁止(第8条)

正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者（注）の方は、正社員との差別のない待遇を受けていますか？

（注）正社員と同じ働きをしているパートタイム労働者とは？

①職務内容（業務の内容と責任）、②人材活用の仕組みや運用などが正社員と同一であって、③契約期間が無期又は無期と同視できる状態のパートタイム労働者をいいます。

○賃金の決定方法(第9条)

パートタイム労働者の賃金は、正社員とのバランスを考慮しつつ、職務内容や成果、意欲、能力、経験等の要素を勘案する等により決定することとされています。あなたの賃金はどのように決定されていますか？

○福利厚生施設(第11条)

正社員が利用できる福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室、）について、パートタイム労働者も利用できるよう配慮されていますか？

○通常の労働者への転換(第12条)

事業主は、パートタイム労働者が正社員に転換できるチャンス（正社員募集への応募、正社員登用試験の受験など）を設けることとされています。あなたは、正社員に転換できるチャンスについて、具体的な内容を知らされていますか？

そんな疑問や問題点を解決するには、長崎労働局雇用均等室まで、ご相談を！

問合せ先 〒850-0033

長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階

長崎労働局雇用均等室

電話 (095) 801-0050

FAX (095) 801-0051

厚生労働省HPはこちら <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

パートタイム労働法が 変わります！

パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保し、また、納得して働くことができるよう、パートタイム労働法が変わります。

* パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

パートタイム労働法改正のポイント

I 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていましたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されます。

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者

【現行】

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



【改正後】

- (1)(2) が同一であれば、正社員と差別的取扱いが禁止される。

II 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

改正後は、パートタイム労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図っていただくこととなります。

Ⅲ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならないこととなります。

【事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例】

- 賃金制度はどうなっているか
- どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- どのような正社員転換推進措置があるか など

Ⅳ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム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を整備しなければならないこととなります。

【相談に対応するための体制整備の例】

- 相談担当者を決め、相談に対応させる
- 事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う など

※ この他、虚偽報告等に対する過料や、厚生労働大臣の勧告に従わない企業名の公表制度の創設等の改正が行われます。

※ 改正法の施行日は、公布の日（平成26年4月23日）から起算して一年を超えない範囲内で政令で定める日とされています。具体的な施行日は、今後、労働政策審議会に諮って決定する予定です。

※ 改正法の内容以外でも、以下の内容などについて、今後、労働政策審議会に諮った上で、省令又は指針等で対応する予定です。

- ・通勤手当を一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当でない旨を明らかにすること。
- ・事業主は、パートタイム労働者が事業主に説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

パートタイム労働法に関するお問い合わせは、[都道府県労働局雇用均等室](#)へ

労働局名	電話番号	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-288-3511	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		