

船員に関する男女雇用機会均等法令の見直しについて

要約

- ・規則（省令）において、間接差別の対象となる措置として、船員の昇進に当たっての転勤要件を追加（省令の改正）
- ・性差別指針において、上記規則の改正に伴う所要の整備を行うとともに、差別の具体的な事例を追加（性差別指針の改正）
- ・セクハラ指針において、同性に対するものをセクシャルハラスメントとする旨明記するとともに、予防・事後対応に関する具体的な事例を追加（セクハラ指針の改正）

改正の主な内容

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し（省令の改正）

間接差別※¹となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※²として、昇進を措置の対象に追加。

これにより、すべての船員の募集・採用、昇進に当たって、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とする。

※¹ 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を、合理的な理由がないときに講じることをいう。

※² 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- ① 船員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もの(省令第2条第1号)
- ② 船員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ことを要件とするもの(省令第2条第2号) **（省令の改正：昇進を追加）**
- ③ 船員の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)

改正の主な内容

2. 性別による差別事例の追加（性差別指針の改正）

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扱いをしている事例を追加するとともに、規則の改正に伴う所要の整備。

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等（セクハラ指針の改正）

- 1) 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ことを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、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の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、該当するかどうかの判断が難しい場合でも広く相談に応じることとしている。具体例として、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含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者又は事業場内の産業保健スタッフなどが、被害者のメンタルヘルス不調に対し相談に応じることを追加。

経緯

- 平成18年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において平成24年10月以降審議を行い、平成25年9月に報告を取りまとめ。平成25年11月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月におおむね妥当である旨、答申。
- 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等が公布。