

平成26年7月1日から、職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針が改正されます  
 (以下の太字部分が、今回指針に追加された事項です)

- 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**

平成26年7月1日から、男女雇用機会均等法で禁止している「**間接差別**」の対象範囲が拡大されます  
 (以下の太字部分が、今回指針に改正された事項です)

改正後	これまで
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「 <b>間接差別</b> 」として禁止されます	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「 <b>間接差別</b> 」として禁止されてきました。

- 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、講じることをいいます。
  - 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もの
  - 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更**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**
  - 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もの
- 「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。
- コース等別雇用管理における募集又は採用において、法に直ちに抵触する例
  - 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること：例えば、転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認することなどが考えられる。
  - 募集又は採用に当たり、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者のみを対象とすること（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること：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にもかかわらず、転勤要件を設けることなどが考えられる。
- コース等別雇用管理を行うに当たって、法に直ちに抵触する例、
  - 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること：例えば、「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導入することなどが考えられる。
  - 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと：例えば、「総合職」の募集に当たって、女性についてのみ、未婚者であること等を条件とするなど、男女で異なる取扱いをすることなどが考えられる。
  - 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと：例えば、「総合職」をはじめとするいずれのコース等についても男女とも配置することがあり得る制度となっているが、実際の運用では「総合職」は男性のみとする慣行があること、「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うことなどが考えられる。