

11-8 女性差別禁止から性差別禁止へ

男女雇用機会均等法	平成18年改正により、 女性差別禁止から「性差別禁止へ」
性差別禁止	<p>A 教育訓練、福利厚生、定年、解雇(昭和60)</p> <p>B 募集・採用、配置・昇進(平成9)</p> <p>C 降格、職種変更、雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めを追加(平成18)</p>
<div style="background-color: #e67e22; color: white; border-radius: 10px; padding: 5px 15px; display: inline-block;">間接差別</div>	
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; color: red; margin-right: 10px;">✕</div> <div> <p>(1)募集採用にあたって、身長・体重・体力を要件とすること</p> <p>(2)総合職の募集採用にあたって転居転勤を要件とすること</p> <p>(3)昇進にあたって転勤経験を要件とすること</p> </div> </div>	

均等法の平成18年改正によって、差別禁止の対象が女性差別禁止から性差別禁止への転換が計られるとともに、新たに、禁止差別事項として、降格、職種変更、雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めが追加された（図表 11-9 のC参照）。

なお、次のA、Bは、従来からの禁止事項である。

- A 「教育訓練、福利厚生、定年、解雇」（昭60）
- B 「募集・採用、配置・昇進」（平9）

間接差別禁止規定の導入

平成18年改正では、新たに、「間接差別」の禁止が規定されている。

間接差別とは、(1)性別以外の事由を要件とする措置であって、(2)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、(3)合理的な理由がないときに講ずることをいうものであるが、平成18年改正では、このうち次の3つの措置を合理的理由がない間接差別として禁止することとした（7条、均等則2条）

- ① 募集採用にあたって身長・体重・体力を要件とすること
- ② 総合職の募集採用にあたって転居転勤を要件とすること
- ③ 昇進にあたって転勤経験を要件とすること