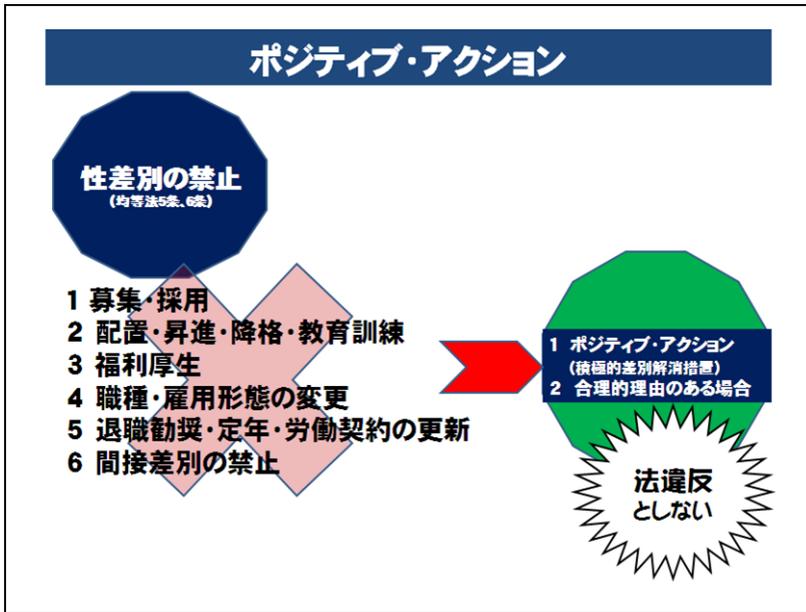


11-9 ポジティブ・アクション（許容される措置）



許容される措置（違反にならない場合）

均等法の性差別禁止規定（5条、6条）及び間接差別禁止規定（7条）に対して、ポジティブ・アクションに該当する場合(*1)や男女異なる取扱いをすることについて合理的理由がある場合(*2)は法違反としない。

(*1) ポジティブ・アクションとは、「積極的差別解消措置（許容される措置）」とも云われ、一の雇用管理区分において女性労働者が男性労働者と比較して“相当程度少ない”すなわち、4割を下回っている状況にある①雇用管理区分への募集・採用、②職務への配置、③役職への昇進、④職務・役職への従事に必要な教育訓練、⑤職種への変更、⑥雇用形態への変更、に当たって女性労働者に有利に取扱いをすることをいうものである。

(*2) 男女異なる取扱いをすることについて合理的な理由がある場合とは、「防犯上の理由から男性を従事させる場合（守衛、警備員）、俳優、モデル等又はスポーツ競技等において男女いずれかを従事させることが必要がある職務、労働基準法等の法令上の制限に服する場合、その他特別の事情が認められる場合をいう。