

LABOR AND EMPLOYMENT LAW BULLETIN

Amendments relating to the Act on Securing Equal Opportunity and Treatment of Men and Women in Employment

The administrative circular and ministerial guidelines relating to the Act on Securing Equal Opportunity and Treatment of Men and Women in Employment (the "Act"; Law No. 113, July 1, 1972) have recently been amended. The reforms will take effect on July 1, 2014.

1 Expansion of the range of prohibited indirect discrimination

The Act prohibits discrimination on the basis of sex. In order for this prohibition to be effective, the Act also prohibits employers from taking measures that may substantially discriminate against employees on the basis of sex with no reasonable grounds, in relation to recruiting, hiring, assignment, transfer, promotion and the like, even where sex is not explicitly mentioned as a requirement (prohibition of "Indirect Discrimination").

The administrative circular (the Enforcement Ordinance of the Act) lists three measures that constitute Indirect Discrimination, and as such are prohibited. For instance, employers cannot "make it a condition for the hiring and recruiting of workers for a position with a prospect of promotion to a managerial/professional position that such workers can accept relocation if ordered by employers." In this context, workers in "a position with a prospect of promotion to a managerial/professional position" means those who are involved in core corporate functions of employers, where such employers have multiple courses of work for employees based on job categories and qualifications, and treat employees differently in relation to hiring, assignment, promotion, education, training and change of job categories depending on which course they belong to ("Employment Management based on Courses").

The reforms will expand the scope of the abovementioned prohibition. That is, employers will be prohibited, without any reasonable grounds, from making it a condition of not only hiring and recruiting, but also promotion and changing job categories that employees accept an employers' work order for relocation. This expanded prohibition is incorporated into the amended guideline mentioned in 2 below.

2 Amendment to the Guidelines in relation to discrimination by sex

The Ministry of Health, Labour and Welfare (“MHLW”) issues guidelines, which list specific cases that are prohibited as being sexual discrimination (“Guidelines on Discrimination by Sex”).

These Guidelines on Discrimination by Sex has been amended to add specific cases of banned discrimination based on sex. In addition to the expanded prohibition mentioned in 1, the following cases have been added:

- (i) Treating male and female employees differently when changing their job categories depending on whether the worker concerned is married or not (e.g. marital status will not be taken into consideration if a male worker wishes to change his job category, whereas it will be taken into account if a female worker wishes to change her job category); and
- (ii) Setting a mandatory retirement age for married female employees different from that of other employees.

3 Amendment to the Guidelines in relation to prevention of sexual harassment

The MHLW issues guidelines stipulating measures that must be/should be taken by employers for the purpose of preventing and dealing with sexual harassment issues (“Guidelines on Employment Management in relation to Sexual Harassment”).

The Guidelines on Employment Management in relation to Sexual Harassment have been amended. The major amendments to these Guidelines stipulate that:

- (i) sexual harassment includes conduct by an employee against another employee of the same sex;
- (ii) sexual harassment often materializes in the form of words and conduct based on a stereotypical perception of gender roles. Therefore, when familiarizing employees with the sexual harassment policy, employers should make special note that it is important that such words and conduct be eliminated;
- (iii) employers must take appropriate measures to deal with potential or possible sexual harassment issues identified upon consultation with employees, prior to such issues actually materializing. Specific examples have been added to the Guidelines, including circumstances where the work environment of a consulter may be damaged if his/her claim is neglected, and where sexual harassment may occur from words and conduct based on a stereotypical perception for gender roles.
- (iv) employers are required to take due care of victims of sexual harassment. Examples of such “due care” have been specified in the Guidelines, including measures to deal with any mental disorder of a victim, which was caused by sexual harassment.

4 Establishment of Guidelines in relation to Employment Management based on Courses

According to the MHLW's newly established Guidelines in relation to Employment Management based on Courses ("Guideline for Employers who implement Employment Management based on Courses"), employers should take note of the following points:

- (i) The Act strictly prohibits the following measures:
 - Assigning only male (or female) workers to positions in certain courses; and
 - Applying different operational standards for male and female employees with respect to selection and hiring criteria, as well as assignment, promotion, education, training and change of job categories. However, affirmative measures are permitted when hiring a female employee for a position that has a prospect of promotion to a managerial/professional position, if the relevant employer has a low number of female employees in such a position.
- (ii) For more effective operation of Employment Management based on Courses:
 - Employers should fully examine whether it is necessary to implement Employment Management based on Courses, and whether the gap in employment conditions between different courses is reasonable;
 - If employers want to change the employment conditions of employees through the establishment, change or abolishment of job courses, they should fully examine the content and necessity of such changes;
 - Employers should provide information on job descriptions and employment conditions that are applicable to each job course to candidates; and
 - Employers should expressly specify the promotion system applicable to each job course.
- (iii) To allow workers to fulfill their potential, employers should consider the following preferred measures:
 - Confirm an employees' will when assigning employees to job courses, and appropriately evaluate their motivation, ability and aptitude to serve in a position under the assigned job course;
 - Establish a flexible system whereby employees may be switched from one job course to another;
 - Support female employees' careers by working towards establishing a system that supports workers who want to switch from one job course to another;
 - Proactively select female candidates when recruiting and hiring for a position with prospects of promotion to a managerial/professional position; and
 - Appropriately reassign employees in clerical positions to positions with a prospect of promotion to managerial/professional positions in accordance with their motivation, ability and aptitude to serve in such position.

(iv) Others

Regardless of what job courses employers assign their employees to, it is important for employers to create a work environment where employees can maintain a balance between work and family life. As such, employers should introduce a personnel management system/appraisal system, whereby employees who have taken maternity or child care leave can return to their career paths and effectively close the wage gap over the medium to long term, depending on their motivation, ability and performance after returning to work.

男女雇用機会均等法関係法令等の改正

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(「男女雇用機会均等法」、昭和47年7月1日法律第113号)の関連省令及び指針が改正されました。改正点は、次に述べるとおりです。各改正は、平成26年7月1日から施行されます。

1 間接差別として禁止される措置の範囲の拡大

男女雇用機会均等法は、労働者の募集、採用、配置、昇進その他の取扱いについて、性別を要件としないものでも、実質的に性別による差別(「間接差別」となるおそれのある措置)を使用者が設けることを、合理的な理由がない限り、禁止しています。

同法施行規則(昭和61年1月27日労働省令第2号)は、間接差別として禁止される3つの措置を列記しています。そのうちの 하나가、使用者が「総合職の労働者を募集・採用する際に、転居を伴う転勤に応じられることを要件とすること」です。(ここにいう「総合職」とは、使用者が、労働者の職種や資格に応じ複数のコースを設け、コースごとに異なる募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更などの雇用管理をする場合(「コース別雇用管理」)において、その使用者の事業の基幹事項に携わる労働者をいいます。)

改正により、この総合職の転勤要件に関する禁止の範囲が広がられました。すなわち、使用者は、「総合職」に限らず、すべての労働者について、募集・採用時のみならず、昇進および職種の変更の場面でも、転勤に応じられることを条件とすることを、合理的な理由がない限り、禁じられます。この禁止事項は、2で述べる改正後の性差別禁止指針にも、盛り込まれています。

2 性別による差別に関する指針の改正

厚生労働省は、性別による差別として禁止される例を具体的に列記した指針(「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」)を定めています。

この指針が改正され、禁止される性別を理由とする差別に該当する例が追加されました。1で述べた禁止事項を反映する具体例のほか、追加された主な具体例は、次のとおりです。

- ①結婚していることを理由に、職種を変更する条件において男女で異なる取扱いをすること(男性労働者の場合、結婚しているか否かを職種変更にあたり考慮しないが、女性労働者の場合は考慮するなど)。
- ②定年の引上げにあたり、既婚女性労働者のみ、他の労働者と異なる定年を定めること。

3 セクシュアル・ハラスメントの予防等

厚生労働省は、セクシュアル・ハラスメントに関連して、事業主が雇用管理上講じるべき措置につき、指針(「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」)を定めています。この指針が改正されました。

主な改正点は、次のとおりです。

- ①職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同姓から同姓に対するものも含まれることが明記されました。
- ②セクシュアル・ハラスメントは、性別による役割分担の意識に基づく言動から発生することもあるため、事業主は、セクシュアル・ハラスメントに関する方針を労働者に周知させるにあたって、このような言動をなくしていくことが重要であることに留意すべきこととされました。
- ③セクシュアル・ハラスメントの相談があった場合に、セクシュアル・ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれや可能性がある場合にも、事業主は適切な対応を行うべきとされていましたが、その具体的な例として、相談を放置すれば就業環境が害されるおそれがある場合や、性別による役割分担の意識に基づく言動からセクシュアル・ハラスメントが生じるおそれがある場合などが記載されました。
- ④事業主がセクシュアル・ハラスメントの事実を確認した場合、被害者に対する配慮のための適正な措置をとるべきとされていますが、適正な措置の具体例として、被害者のメンタルヘルス不調への対応を含むいくつかの措置が明記されました。

4 コース別雇用管理に関する指針の策定

事業主がコース別雇用管理を行うにあたり、留意すべき事項について、新たに厚生労働省の指針が定められました(「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」)。

事業主は、たとえば、次のような事項に留意すべきとされています。

- ① 以下のような例は、男女雇用機会均等法に直ちに抵触すること
 - ・ 事業主が一方の性の労働者のみを一定のコースに分けること。
 - ・ 選考・採用基準や配置・昇進・教育訓練・職種変更の運用基準に男女で差を設けること(ただし、たとえば、女性の総合職が相当少ない場合に、総合職の採用にあたり、女性優遇措置をとることなどは許容されています)。
- ② コース別雇用管理制度をより適正に運用するために留意すべき事項の例
 - ・ コース別雇用管理を行う必要性やコース間の処遇の違いの合理性を十分に吟味すること。
 - ・ コースの新設・変更・廃止をする際に、処遇を変更する場合は、その内容・必要性を十分に吟味すること。
 - ・ 応募者に対し、コースごとの職務内容や処遇について、情報を提供すること。
 - ・ コースごとに昇進の仕組みが定められている場合、これを明確にすること。
- ③ 労働者の能力発揮のため、実施することが望ましい例
 - ・ コース区分をする際、労働者の意思を確認し、その意欲・能力・適性を適切に評価すること。

- ・ 労働者をコース区分にしたがって配置した場合でも、コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、女性労働者の活躍推進のため、コース転換を目指す労働者を支援する制度設計を目指すべきこと。
- ・ 総合職の募集・採用にあたり、女性応募者を積極的に選考すること。
- ・ 一般職の労働者についても、意欲・能力・適性に応じ、総合職への転換を行うこと。

④ その他

コース区分にかかわらず、労働者が家庭生活との両立を図りながら働ける職場環境を整備したり、出産・育児による休業を取得した労働者も、その後の意欲・能力・成果によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を推進したりすることが重要であること。



This law bulletin is published as a general service to clients and friends and does not constitute legal advice. Should you wish to receive further information regarding the above-mentioned matters, and/or wish to consult as to whether your company is in compliance with labor/employment law, please contact:

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、以下の執筆弁護士までご連絡下さいますようお願い申し上げます。

Kazutoshi Kakuyama／角山 一俊（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1036／Email: kazutoshi.kakuyama@amt-law.com

Hideki Thurgood Kano／嘉納 英樹（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1061／Email: hidekithurgood.kano@amt-law.com

Yukiko Imazu／今津 幸子（パートナー）

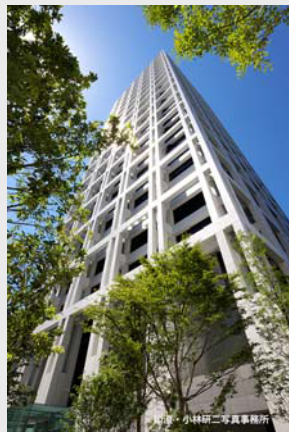
Direct: 81-3-6888-1063／Email: yukiko.imazu@amt-law.com

Nobuhito Sawasaki／沢崎 敦一（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1102／Email: nobuhito.sawasaki@amt-law.com

Yuhki Tanaka／田中 勇氣（パートナー）

Direct: 81-3-6888-1173／Email: yuhki.tanaka@amt-law.com



CONTACT INFORMATION

アンダーソン・毛利・友常法律事務所

〒107-0051

東京都港区元赤坂一丁目2番7号
赤坂Kタワー22階（総合受付）

Tel: 03-6888-1000（代表）

Email: inquiry@amt-law.com

URL: <http://www.amt-law.com/>