

- 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
 (平成十八年厚生労働省告示第六百十四号) (抄) 新旧対照表 (傍線部分は改正部分)

改 正 案	現 行
<p>第2 直接差別</p> <p>1～13 (略)</p> <p>14 法違反とならない場合</p> <p>(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。</p> <p>イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における<u>募集若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。</u></p> <p>ロ～へ (略)</p>	<p>第2 直接差別</p> <p>1～13 (略)</p> <p>14 法違反とならない場合</p> <p>(1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。</p> <p>イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における<u>募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。</u></p> <p>ロ～へ (略)</p>