

【Web 資料Ⅳ - ⑤ 均等法の適用除外に関する性差別指針】

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（平成 18 年厚生労働省告示第 614 号、最終改正：平成 27 年厚生労働省告示 458 号）

14 法違反とならない場合

(2) 次に掲げる場合において、2 から 4 まで（筆者注：募集・採用、配置、昇進）において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、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。

イ 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

ロ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 61 条第 1 項、第 64 条の 2 若しくは第 64 条の 3 第 2 項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 3 条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ハ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合