

第55回国連婦人の地位委員会(CSW)及び第3次男女共同参画基本計画について聞く会

厚生労働省説明資料

平成23年2月8日

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別(※)の禁止

※ ①性別以外の事由を要件とする措置のうち、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措置として厚生労働省令で定めるものを、③合理的な理由がないときに講ずること

また、「厚生労働省令で定めるもの」とは、①募集・採用における身長・体重・体力要件、②総合職の募集・採用における全国転勤要件、③昇進における転勤経験要件を指す。

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

○ 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止

○ 婚姻を理由とする解雇を禁止

○ 妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止

※ 不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

○ 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

3 セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションに対する国の援助

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

○ 企業内における苦情の自主的解決

○ 労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

○ 厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告

○ 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表

○ 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

男女間の賃金格差解消のためのガイドラインの概要

1. ガイドライン作成の趣旨

- 男女雇用機会均等法などの法整備が進み、企業でも女性の活躍の場が広がっているが、このような進展にもかかわらず、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在しており(平成21年において一般労働者(※)の女性が男性の69.8%)、長期的には縮小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その格差は依然として大きい状況にあり、より一層の取組を進める必要がある。

※ 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう。

- このため、厚生労働省では、男女間賃金格差の縮小に向けて、労使が自主的に取り組むための賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」(H22. 8. 31)を新たに作成した。

2. ガイドラインのポイント

1 男女間格差の「見える化」を推進

男女での取扱いや賃金の差異が企業にあっても、それが見えていない場合もあると考えられる。

男女間格差の実態把握をし、取組が必要との認識を促すため、実態調査票などの支援ツールを盛り込んだ。

2 賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

① 賃金・雇用管理の制度面の見直し

＜具体的方策＞

- ・ 賃金表の整備
- ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性、明確性、透明性の確保
- ・ どのような属性の労働者にも不公平の生じないような生活手当の見直し
- ・ 人事評価基準の公正性、明確性、透明性の確保、評価結果のフィードバック
- ・ 出産・育児がハンデにならない評価制度の検討

② 賃金・雇用管理の運用面の見直し

＜具体的方策＞

- ・ 配置や職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価で、男女で異なる取扱いをしていないかを現場レベルでチェック
- ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかを精査
- ・ コースごとの採用や配置は、先入観やこれまでの実績にとらわれず均等に実施

③ ポジティブ・アクションの推進

＜具体的方策＞

- ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させる等のポジティブ・アクションの実施

ポジティブ・アクションの推進のために実施する主な施策（平成23年度）

1. ポジティブ・アクション周知啓発事業

①経営者団体との連携によるポジティブ・アクションの普及促進

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆協議会が募集・決定したポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマーク（右図）の活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、取組のさらなる普及促進を図る。

②均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰

③企業内におけるポジティブ・アクション実施体制の整備

- ◆企業においてポジティブ・アクションを推進するために、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者あてにポジティブ・アクション等に関する情報提供を行い、その活動を促進



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

2. ポジティブ・アクション推進戦略事業（委託事業）

①企業の男女間格差の「見える化」の推進

- ◆「見える化」支援ツールについて使用者団体・業界団体、労働組合とタイアップし、企業の業態に見合うよう改良・活用することによりその業界特有の男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るとともに、必要度チェックを構築し、格差解消に向けて必要な取組を具体的に促進

②ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供

- ◆ポジティブ・アクションに取り組むための情報ポータルサイトにおいて各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの運営

③中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援

- ◆実践的導入マニュアルの作成・普及を通じ、ポジティブ・アクションの取組を促進

④ポジティブ・アクション実践研修の実施

- ◆企業の人事労務担当者等を対象に、ポジティブ・アクションの推進のための方策についてノウハウ等を提供するため、全国で研修及び相談会を実施

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知
(301人以上は義務、300人以下は努力義務
※平成23年4月から101人以上は義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)



助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設の設置・運営、短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)

その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成17年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率

1.72% (平成21年) → 10% (平成29年) → 13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで
(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

[平成19年4月1日～]

行動計画の策定

- ・大企業(301人以上)
→義務
 - ・中小企業(300人以下)
→努力義務
- ※改正法により平成23年4月から101人以上に義務化

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知 (※H21年4月から)
- ・目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

行動計画例

- 1 計画期間 平成○年○月○日～平成○年○月○日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
男性:年に○人以上取得
女性:取得率○%以上
 - 対策 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標○ …
 - 対策 …

- 届出状況(平成22年12月末時点)
301人以上企業の**93.6%**
300人以下企業 **28,728社**
(101人以上300人以下企業の15.2%)
規模計届出企業数 **41,849社**
- 認定状況(平成22年12月末時点)
認定企業 **1,016社**



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

「イクメンプロジェクト」について

☆「イクメンプロジェクト」とは

- 育児を積極的にする男性「イクメン」を周知・広報するプロジェクト。
- ホームページ上で「イクメン宣言」など広く参加を募ることや、シンポジウム等のイベントにより、多くの人を巻き込み、社会的な気運の醸成を図る。

☆「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児についての社会的気運を高め、育児休業を取りたい、育児にもっと関わりたい、という希望をかなえる。
- 男性の育児参加を進め、夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上を目指す。

「イクメンプロジェクト」の概要

1 「イクメンプロジェクト推進チーム」の結成

- ・ 有識者等による「推進チーム」を結成(座長:安藤哲也氏(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事))。

2 「イクメンプロジェクト」ホームページの開設

① イクメン宣言

- ・ 個人(イクメン本人)が、「イクメン宣言」をし、サイト上で「イクメン登録」ができる仕組み。

② イクメンサポーター宣言

- ・ イクメン以外の個人(妻、地域住民等)、団体(企業、労働組合、NPO、自治体等)が、「イクメンサポーター宣言」ができる仕組みを作り、取り組みを紹介。

③ 「イクメンの星」(今月のイクメン)の掲載

- ・ 「イクメン宣言」を行った方を対象に、「イクメンの星」を公募。推進チームで選考し、毎月1名を「イクメンの星」としてサイト上で紹介。

④ 育休・育児体験談の掲載

- ・ 育休・育児体験談を募集し、サイト上に掲載。

⑤ パンフレット等関係資料の掲載

3 シンポジウムの開催

4 広報資料の作成

- ・ ポスターやハンドブック等の広報資料を作成。

数値目標

男性の育児休業取得率:1.72%(2009年度)→10%(2017年度)→13%(2020年度)
第1子出産前後の女性の継続就業率:38%(2005年)→55%(2020年)