

第21回 監視専門調査会 説明資料

平成25年9月5日
厚生労働省

女子差別撤廃委員会最終見解に対する対応状況（厚生労働省）

以下、厚労省関係パラを抜粋

【パラ22：差別の定義】

□ 女性に対する差別の定義の国内法への取り入れ

- 雇用の分野の間接差別については、男女雇用機会均等法において、①性別以外の事由を要件とする措置であって、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じることを間接差別として禁止している。

【パラ28：暫定的特別措置】

□ 雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、あらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置の導入

- 雇用の分野におけるポジティブ・アクションについては、男女雇用機会均等法第8条、第14条に基づき、女性の採用及び職域拡大、女性の管理職の増加、女性の勤続年数の伸長、職場改善・風土の改善といったポジティブ・アクションに取り組む企業に対して相談や情報提供等の支援を行っている。

【パラ46：雇用】

- 労働市場における事実上の男女平等の実現を優先すること
- 妊娠・出産による女性の違法解雇の実施を防止する措置と、垂直的・水平的職務分離を撤廃し、性別に基づく男女間の賃金格差を是正するため、暫定的特別措置を含めた具体的措置を講じること

- 男女雇用機会均等法により、①性別を理由とする差別を禁止し、②妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取り扱いを禁止し、③職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置の実施等を事業主に義務づけている。また、これらの義務等の男女雇用機会均等法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣による勧告を行い、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
- 労働基準法第4条により、①労働者が女性であることのみを理由として、あるいは、②社会通念として又は当該事業所において女性労働者が一般的に又は平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法とし、同条の違反に対しては罰則を設けている。また、平成24年12月に通達を改正し解釈を明確化した。さらに、裁判例を紹介するパンフレットを配布し、事業主が賃金制度について実質的な男女差別になっていないかを確認できるようにしている。
- 雇用の分野におけるポジティブ・アクションについては、パラ28を参照。

【パラ48：家庭と仕事の両立】

- 男女の家庭及び職場での責務の両立を支援する取組の拡充
- さまざまな年齢層の子供たちのための保育施設の提供と手頃な料金設定の拡充
- 男性の育児休業取得を奨励する取組の強化

- 平成24年7月に全面施行された短時間勤務制度の義務化、パパ・ママ育休プラス等の男性の育児休業取得促進のための制度の導入などを盛り込んだ改正育児・介護休業法の周知徹底や、好事例の普及、助成金制度など、両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備する企業の取り組みを促進している。
- 2013年4月、喫緊の課題である待機児童解消のため、総合的な対策である「待機児童解消加速化プラン」を策定し、平成25・26年度の2年間で、20万人分の保育の受け皿の整備を支援する。全国的な保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、40万人分の保育の受け皿を確保して、「待機児童ゼロ」を目指すこととしている。
- 保育所の保育料については、基本的に所得に応じた負担（応能負担）になっているほか、多子世帯に対する保育料の軽減策を実施している。
- 男性の育児休業取得促進のための制度の導入などを盛り込んだ改正育児・介護休業法の周知徹底、育児を積極的に行う男性「イクメン」を周知・広報することにより社会的気運の醸成を図る「イクメンプロジェクト」の取り組みや好事例集の周知広報により、男性が育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりを進めている。

【パラ50：健康】

- 妊娠中絶に関するものを含めた、性の健康に関する情報やあらゆるサービスに対してすべての女性や女兒のアクセスを確保
- 女性の精神的・心理的健康に関する情報提供

- 生涯を通じた女性の健康支援の視点も踏まえつつ、妊娠や出産、人工妊娠中絶等の適切な相談支援体制を整備することが求められていることから、訪問指導等の母子保健事業を活用した相談支援のほか、女性健康支援センター等において、相談援助を行っている。
- 性感染症の予防啓発推進のため、財団法人性の健康医学財団が主催している「性の健康週間」（例年11月25日～12月1日）に併せて、性感染症予防啓発ポスターを作成し、地方公共団体等へ配布している。

【パラ54：社会的弱者グループの女性】

- 社会的弱者グループに対する具体的なプログラムや成果に関する情報提供
- 社会的弱者グループの女性に特有のニーズに対応する性別に配慮した政策やプログラムの導入

- 母子家庭等に対する支援については、「母子及び寡婦福祉法」等に基づき、①保育所の優先入所等の子育て・生活支援策、②母子家庭等就業・自立支援センター等の就業支援策、③養育費相談支援センターの設置等の養育費の確保策、④児童扶養手当の支給等の経済的支援策といった総合的な自立支援策を展開している。

(参考資料)

厚生労働省

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

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 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

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③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、④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

※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

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・アクションの効果的推進方策

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

①企業内における苦情の自主的解決、②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

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③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

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

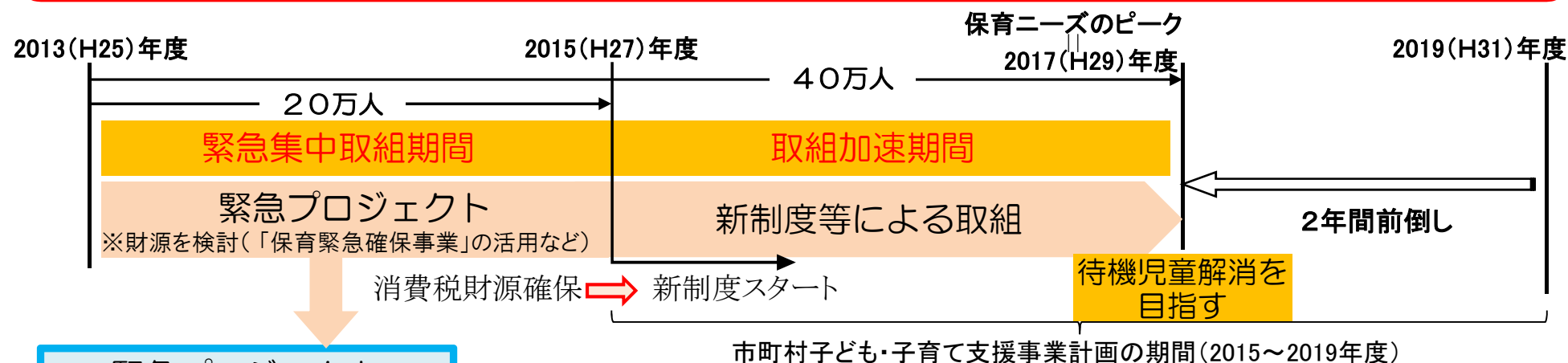
※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

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)

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶ 「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶ 保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。



緊急プロジェクト

支援パッケージ ～5本の柱～

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
- ② 保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
- ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

取組自治体

※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

ひとり親家庭等の自立支援策の体系

- 平成14年に母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法等を改正し、「就業・自立に向けた総合的な支援」へと施策を強化。
- 具体的には、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、「経済的支援策」の4本柱により施策を推進中。

母子家庭及び寡婦自立促進計画（地方公共団体が国の基本方針を踏まえて策定）

