

(仮訳)

積極的雇用改善措置制度マニュアル

韓国労働省作成の「AFFIRMATIVE ACTION 적극적 고용개선조치 제도 매뉴얼 (積極的雇用改善措置制度マニュアル)」(2006年、全 96 ページ) を暫定的に日本語仮訳したものであり、日本語訳については今後変更されることがあり得る。

なお、日本語訳の作成にあたっては山ロー男シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授より多くの有益なコメントをいただいた。

まえがき

本マニュアルは積極的雇用改善措置制度の概念、手続き、日程などの全般的な内容を含んでいます。2005年12月男女雇用平等法改正により2006年3月1日から女性雇用拡大及び差別改善のために積極的雇用改善措置制度(Affirmative Action：以下、「AA」と略する。)が施行されます。本制度は同じ業種の他の企業と比べて女性を顕著に少なく雇用したり女性管理職比率が低い企業は「間接差別」の兆候があると見て、全て全ての人事管理段階を点検してこれを改善する方法を施行するように要求する制度です。すなわち、実力がなくても女性を優待せよということではなく差別的な慣行を改善して女性にも同等な機会を提供するようにするものです。

積極的雇用改善措置は段階別で適用されます。まず1段階で1000人以上常時勤労者を雇用する雇い主、政府投資機関、政府傘下機関は義務的に毎年5月末まで自社の職種別・職階別の男女勤労者の現況を政府に報告しなければなりません。500-999人の事業所は2008年3月1日から義務の対象となります。

労働部長官はこの資料を土台に同種産業類似規模企業を相対評価して比較集団企業平均の60%に達しない企業を選定し、女性雇用目標及び女性雇用拡大のための施行計画書提出を要求します。このように選ばれた企業は2段階へ渡って当該年の10月15日までに『積極的雇用改善措置施行計画書』を政府に提出してこれを履行することになります。最後の3段階では『積極的雇用改善措置履行実績報告書』を提出します。

政府は提出された資料を土台に施行計画書の適正性と履行実績を評価して優秀な企業に対しては行政的・財政的インセンティブを付与し、履行実績が振るわない企業には計画履行を促すことになります。

「積極的雇用改善措置制度マニュアル」を通じて企業が制度の趣旨と内容を正確に理解して、女性雇用拡大に積極的に参加することを期待します。

目次

I.	積極的雇用改善措置制度紹介	1
	1. 積極的雇用改善措置制度の概要	3
	2. 積極的雇用改善措置導入趣旨	4
II.	適用対象企業	5
III.	主要手続き案内	8
	1. 主要日程及び内容	8
	2. 積極的雇用改善措置制度の3ステップガイド	8
	3. 積極的雇用改善措置実施手順	35
IV.	政府の支援サービス	36
	1. 書類提出の利便性向上	36
	2. 労働市場の分析資料を提供	36
	3. 「雇用の平等」ワークシート活用マニュアルを提供	37
	4. コンサルティング費用の支援	39
V.	過怠金とインセンティブのご案内	40
	1. 過怠金	40
	2. インセンティブ	40
VI.	関連法令	41
	1. 男女雇用平等法	41
	2. 男女雇用平等法施行令	52
	3. 男女雇用平等法施行規則	60
VII.	FAQ	80
	1. 定義	81
	2. 導入の必要性	81
	3. 導入にともなう経済的側面の疑問事項	82
	4. 法的根拠	83
	5. 積極的措置の内容（手続き型コンテンツ）	83
	6. 制度手続き過程	85

積極的雇用改善措置制度の概要

① 積極的雇用改善措置制度概念

(イ) 積極的措置とは？

積極的措置は性、人種、障害者など差別集団に対する雇用目標ゴール)及び履行計画(プログラムとタイムテーブル)を決めて達成するように措置を取ることで、第三者に不利益がない暫定的措置として多様な法制とプログラムで施行されるものです。、雇用・教育など適用分野は多様です。我が国ではこの積極的措置が雇用分野に導入されるので‘積極的雇用改善措置’という概念を定義しました。

<用語整理>

- 雇用目標:女性が過小に代表され又は集中している職種、職階などに対し女性を一定比率以上(又は、以下)で雇用・昇進するように目標を設定することをいう
- 履行計画:雇用目標を一定期間の間に達成するために人事制度や組織文化の改善など、女性に不利な経済活動を改善するプログラム(計画)及びタイムテーブル(日程表)をいう

(ロ) 積極的雇用改善措置 (Affirmative Action) とは？

積極的雇用改善措置とは、積極的措置 (Affirmative Action) を雇用部門に適用した概念で事業主が現存する雇用上の差別を解消したり、雇用の平等を促進するために、暫定的にとる全て全てのアクションとそれに伴う手続きのことを言い、能力主義や成果主義を侵害しない方法で、少数集団の代表性を拡大させていく方式です。

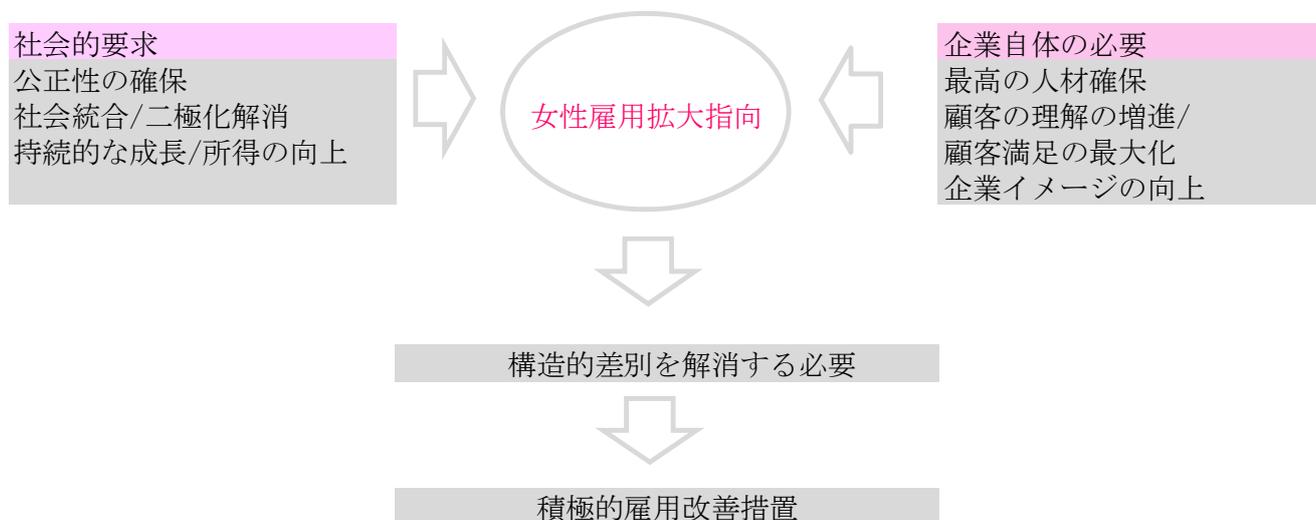
すなわち、積極的雇用改善措置制度は同種業種の他の企業に比べて女性を顕著に少なく雇用したり女性管理職比率が低い企業に対し間接差別の兆候があると見て、全ての人事管理段

階を点検して改善法案を発掘、樹立して施行する制度です。すなわち、積極的雇用改善措置制度は女性雇用が不十分な原因を探して企業自ら改善していく制度です。

② 積極的雇用改善措置の導入の趣旨

(イ) 必要性

積極的雇用改善措置は少子高齢化に備えて、持続的な国家及び企業の成長のためには女性雇用が拡大しなければならないという社会的要求及び企業自体の必要に基づいて導入されることになりました。



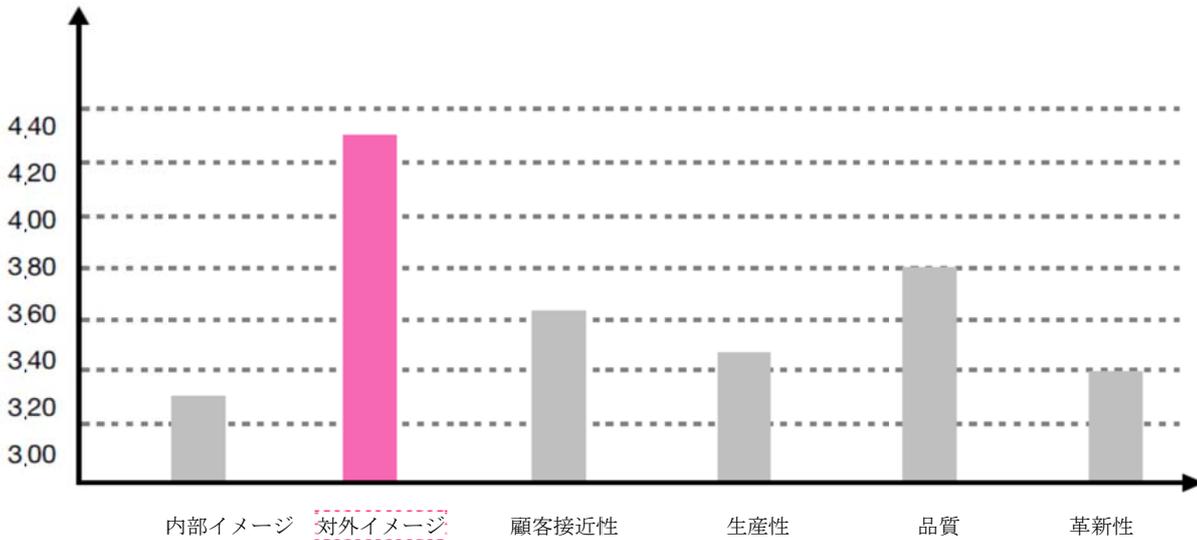
○社会的要求

⇒社会の各分野で女性が頭角を現わしているが、民間企業は女性人材活用水準が全般的に低い。女性は大学進学と大学教育成績も男性と比較して優れているが、企業部門では女性人材活用水準が顕著に低いなど女性人的資源の配分に歪められています。

○企業自体の必要

⇒ 人的資源を多様に活用する場合に、組織の競争力向上及び企業成果に肯定的な影響を及ぼします。これは米国、カナダ、オーストラリアなどの外国事例などはこれを示唆しています。

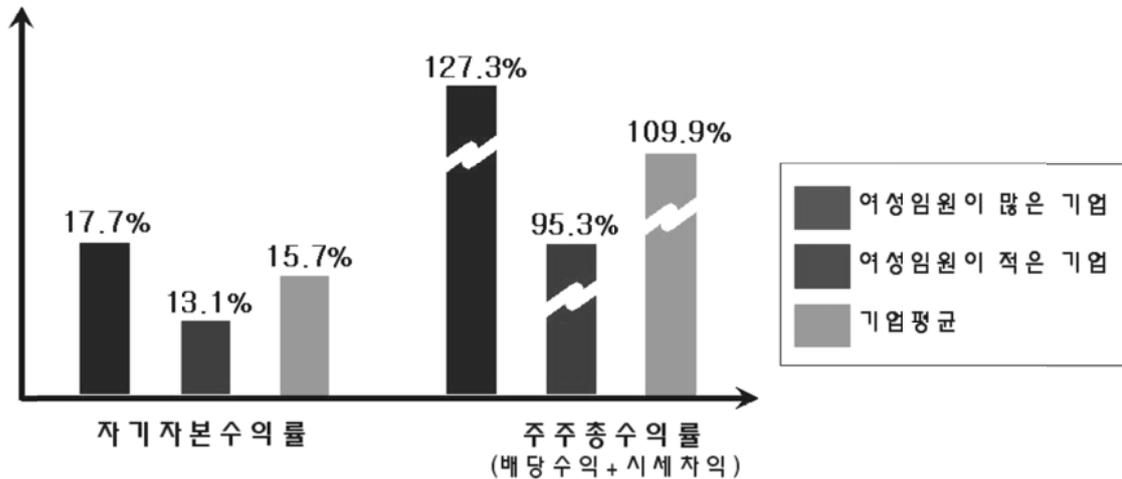
<多様性管理と企業性との関係>



資料:三星経済研究所、国内 177 個企業人事担当者対象アンケート調査結果(2004 年)

先進企業は多様性管理を企業の主要経営戦略として活用しています。多様な労働力構成は多様な意見と展望を意味して状況に応じた対処能力を高めてくれます。顧客の要求に敏感に反応することによって企業のイメージ刷新と実績好転にも役に立ちます。

<女性の労働力の利用率と企業の業績>



棒グラフの棒

左：女性雇用者の多い企業

中：女性雇用者の少ない企業

右：企業平均

左のグラフ：自己資本収益率

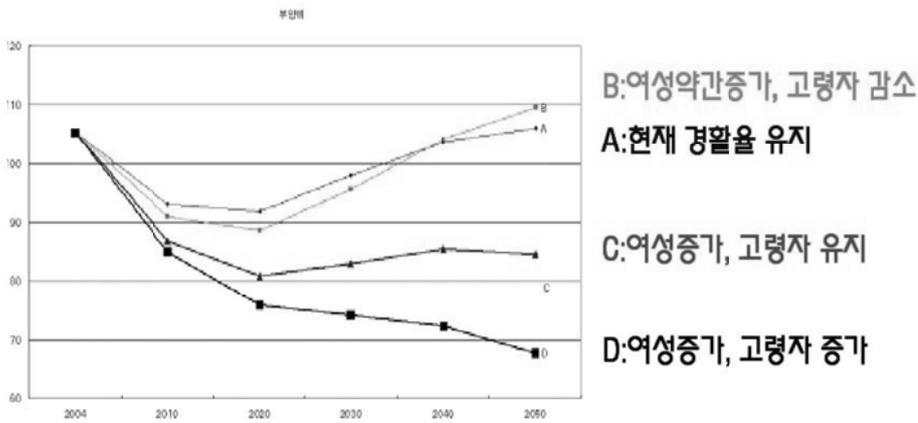
右のグラフ：株主総収益率

資料: Catalyst, 「The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity」, 2004.
 女性人材の活用は、企業業績にプラスの影響を与えます。米国内の売上高ランキング 100 社のうちの女性管理職の比率が高い企業が、女性管理職比率が低い企業よりも高い株主総収益率を示しています。

(ロ) 積極的雇用改善措置導入の期待効果

○人口高齢化にともなう扶養費の問題は女性の経済活動参加が向上すれば相当部分解決することができます。

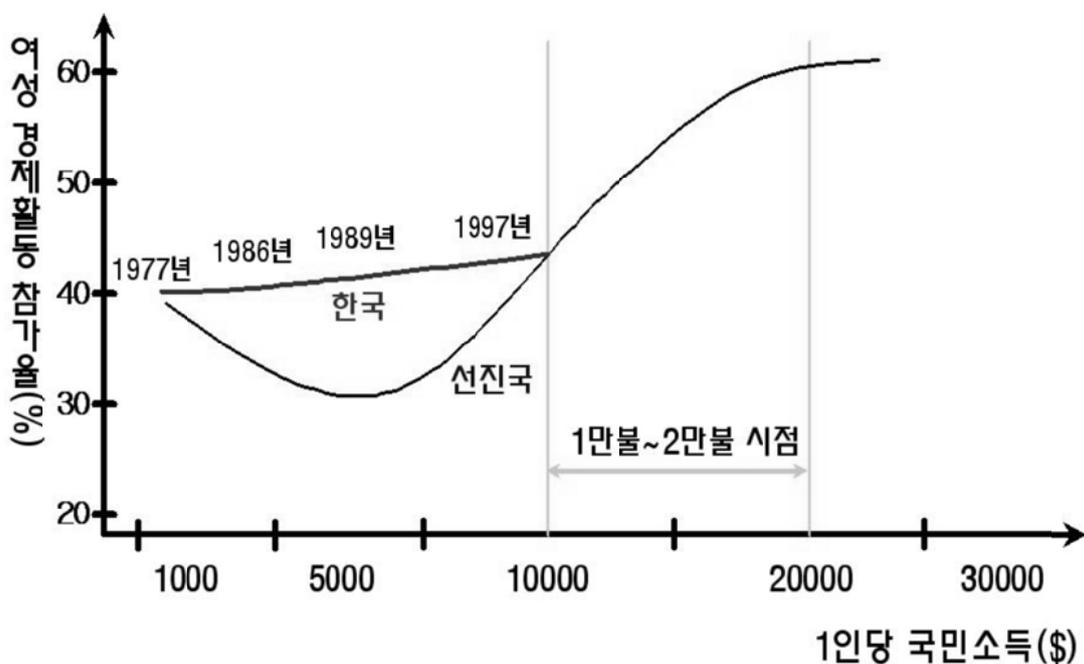
<経済活動参加率仮想シナリオにともなう扶養費予測>



- B: 女性のやや増加、高齢者の減少
- A: 現在の活動率維持
- C: 女性増加、高齢者維持
- D: 女性増加、高齢者増加

○女性人材活用は国民所得向上の牽引車です。女性経済活動参加率が増加するほど1人当り国民所得が大きく向上します。

<1人当り国民所得と女性経済活動参加率>

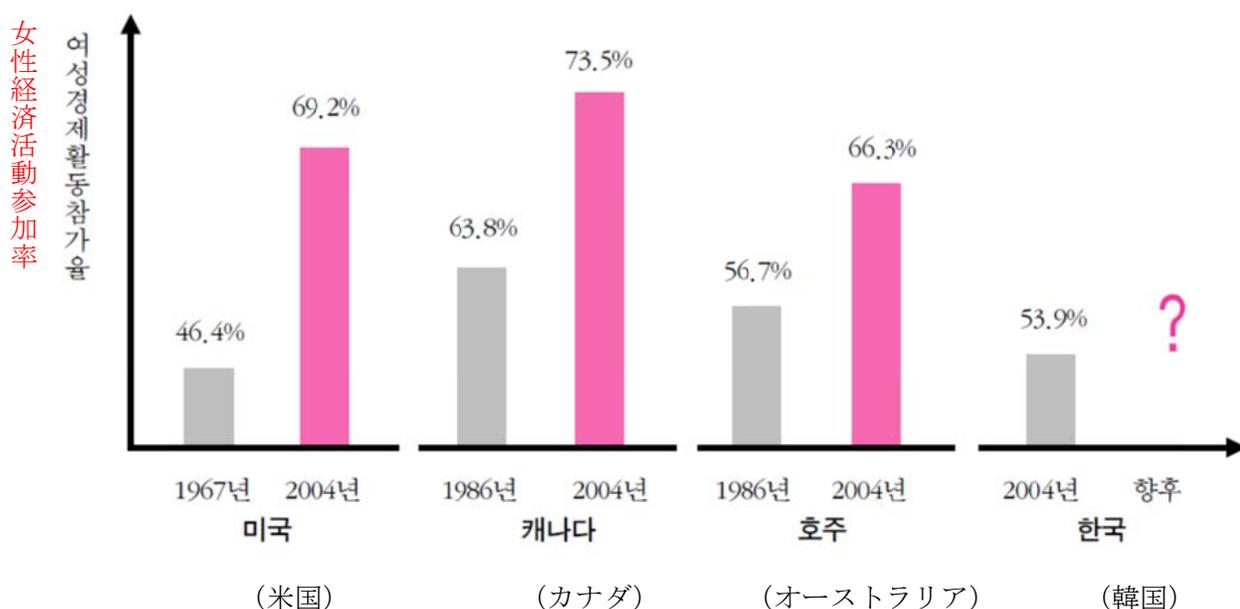


縦軸： 女性の経済活動参加率
横軸：1人当たりの国民所得（\$）

上のグラフ： 韓国
下のグラフ： 先進国

○米国、カナダ、オーストラリアなどの先進国事例を見ればAA制を導入以後に女性の経済活動参加率が大きく増加したことが分かります。

〈AA制の導入以後の女性経済活動参加率変化(OECD統計基準)〉



II

適用対象企業

○2006年3月1日から施行される、積極的雇用改善措置制度の適用対象は、常勤労働者1000人以上を雇用する民間企業（約500カ所）、政府投資機関（14箇所）、政府傘下機関（92箇所）になります。

ただし、常時労働者500-999人を雇用する民間企業は、2年間の猶予期間（2008年2月29日まで）を持つことになります。これに伴い、'06年度は、常時労働者1000人以上の企業が義務の対象となります。

○勤労者数は前年度常時労働者を対象に把握します。‘常時労働者’というのは、使用者が常態的に雇用している平均労働者を意味し、臨時・日雇・常用であるかどうかに関係なく使用者が直接雇用している全ての労働者を含むものの、使用者が直接雇用しない下請け業者労働者や派遣労働者は除きます。

- ・常時勤労者1000人以上を雇用する事業の事業主
- ・「政府投資機関管理基本法」第2条にともなう政府投資機関の場合
- ・「政府傘下機関管理基本法」第2条にともなう政府傘下機関の場合

(参考1)「政府投資機関管理基本法」

第2条 (適用範囲)

- ① この法の適用対象になる政府投資機関(以下“投資機関”という)は政府が納入資本金の5割以上を出資した企業体とする。〈改訂 1987. 11. 28, 1997. 8. 28, 1999. 2. 5〉
- ② 第1項の規定にかかわらず放送法による韓国放送公社, 韓国教育放送公社法による韓国教育放送公社, 韓国産業銀行法による韓国産業銀行, 中小企業銀行法による中小企業銀行, 韓国輸出入は行法による韓国輸出入銀行及び銀行法第2条及び第5条の規定による金融機関に対してはこの法を適用しない。〈新設 1997. 8. 28, 1999. 2. 5, 2000. 1. 12, 2000. 1. 28〉

(参考2)「政府傘下機関管理基本法」

第2条 (定義) この法律において使用する用語の定義は以下の通りです。

1. “政府傘下機関”とは、政府からの出資金、補助金等を受ける機関や団体、法令によって直接政府から業務の委託を受けたり、独占的事業権を付与された機関又は団体であって、第3条の規定による機関又は団体をいう。
2. “主務機関”とは、関係法令により当該政府傘下機関の業務を管掌する中央行政機関をいう。

第3条 (適用範囲)

- ①この法律は、次の各号の一に該当する機関又は団体に対して適用する。
 1. 政府から受ける支援金は年間50億ウォン以上の機関又は団体
 2. 政府が納入資本金を出資して最大の株式を保有している機関又は団体
 3. 政府から受ける支援金や補助金の合計(法令により直接政府から業務の委託を受けたり、独占的事業権を付与された機関又は団体の場合には、その委託業務、又は独占的事業による収入金を含む)が当該機関又は団体の年間総収入の50%以上であり、年間50億ウォン以上の機関又は団体
- ②第1項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する機関や団体に対しては、この法律を適用してはならない。
 1. 他の法律により責任経営体制が構築されているか、地方公共団体がその設立や運営に関与するとか、民間によって実質的に運営される機関又は団体等であって、別表に定める機関又は団体
 2. 構成員相互間の相互扶助、福祉増進、権益の向上や業務の秩序維持などを目的に設立された機関又は

団体

3. 外交安保関連の機能、学術研究機能、法的構造更生保護や紛争処理などの準司法的機能を実行する機関又は団体

③第1項の規定による出資金、補助金、委託業務の独占事業による収入金の算定基準、方法及びこの法律の適用を受ける機関又は団体の選定手続き時期等に関して必要な事項は大統領令で定める。

III

主要手続き案内

㊦ 主要日程及び内容

主要日程

- ステップ1（男女労働者の現状の提出）：毎年5月31日
- ステップ2（施行計画書の提出）：毎年10月15日
- ステップ3（履行実績報告書の提出）：翌年の10月15日

㊦ 積極的雇用改善措置制度の3ステップガイド

（イ）ステップ1：『職種別・職階別の男女労働者』の現状

ステップ1：職種別・職階別の男女労働者の現状の提出
(毎年5月31日までに提出)

○男女雇用平等法第17条の2第2項に基づいて、2006年3月1日から1000人以上の常時労働者を雇用する事業主、政府投資機関、政府傘下機関は、義務的に、毎年5月31日までに『職種別・職階別の男女労働者』の現状を報告する必要があります。ただし、500-999人を雇用する事業所は、2年間の猶予期間を持つようになり、2008年3月1日から適用対象となり参加を希望する企業は申請をしてください。実際の記入方法は、“AA-NET活用マニュアル”を参照してください。

○職種の定義

- 労働者

「勤労基準法」第14条の規定による労働者をいい、前年度1.1-12.31までの常時労働者を基準に作成してください。

- 管理職

政府の標準職業分類大分類の中で行政及び経営管理者を意味することでこれは企業と委任院、生産及び運営部署の管理者、及びその他の部の管理者などが含まれます。すなわち、企業及び団体又はその内部部署で政策と計画を樹立して彼らの活動を指揮及び調整する行政及び経営管理者を意味します。

○職級区分

職階はⅠ職階（役員級以上）、Ⅱ職階（課長級以上、役員クラス未満）、Ⅲ職階（非管理職者）に分離します。

- 「職種別・職階別男女勤労者現状」書式で全職種総勤労者数、全職種女性労働者数、管理職労働者数、管理職女性労働者数は必ず記入しなければならない項目です。

- ・同じ事業場で二種類以上の事業を行う場合従事する勤労者数が最も多い事業を基準として産業分類を適用します。
- ・一つの事業主が場所が分離された2つ以上の事業所を経営しながら、事業の種類が、それぞれ他の場合は、各事業別の産業分類を適用します。

- 積極的雇用改善措置制度の1段階に該当する男女労働者の現状の提出はAAホームページ（www.aa-net.or.kr）で自社の職種別・職階別男女労働者の現状を入力すればオンラインに自動的に送信が行われます。入力後、[保存]ボタンを押すと、提出締切日までには、いつでも、データ修正が可能な方式です。

【職種別・職級別の男女労働者の現状】書式記載時の留意事項

1. 職種別・職階別の男女労働者の現状は、女性の雇用条件の重要な指標となるデータなので、必ず事実に基づいて正確に作成する必要があります。
2. 産業分類は、最終成果物、完成品、提供されるサービスの主な内容に応じて、次の基準に分類し、産業別にそれぞれ作成してください。
 - ・同じ作成に2種類以上の事業を行う場合は、従事する労働者数が最も多い事業の産業分類を基にして（人事、労務管理が明確に分離されている場合、産業別に、それぞれの作成）
 - ・場所が分離された事業所を経営しながら、それぞれの産業宗規が異なる場合は、各事業場ごとに作成
 - ・産業分類は、韓国標準職業分類（統計庁告示2000-1号）の大分類基準、製造業は中分類
3. 職級はⅠ職階（役員級以上）Ⅱ職階（課長級以上役員未満）、Ⅲ職階（管理職者以外）に分けています。
4. 職種は、韓国標準職業分類（統計庁告示2000-2号）10の職種別に記載しています。

(ロ) 1段階審査：女性の雇用率の妥当性を判定

- 企業自らがAA-NET（www.aa-net.or.kr）を利用して、自社の「全職種の雇用者労働者の女性比率、又は、管理職の女性比率が比較集団企業の平均の60%に満たない」かどうかを判断することができます。

労働部長官は、収集されたデータを評価し、基準に達しない企業を選定し、当該年度8月1日までに通知し、これらの企業に、当該年度の10月15日までに『積極的雇用改善措置実施計画書』を作成して提出を求めます。

- 労働者女性比率及び管理職の女性比率は法第17条の2第2項に基づいて、該当事業の事業主が提出する男女労働者の現状を基準として次の通り算定することになります。
- ・労働者女性比率=女性労働者/総労働者数
 - ・管理職女性比率=女性管理職者数/総管理職者数

〈選定基準〉

- ①労働者の女性比率が比較集団企業の平均の60%に達していない企業
- ②管理職者の女性比率が比較集団企業の平均の60%に達していない企業

〈施行規則別表2〉業界・規模別女性労働者の雇用基準（第10条の2関係）

2. 常時1千人以上の労働者を雇用する事業
- (イ) 当該企業当該事業の女性労働者の雇用割合が、当該事業が属する産業別全職種女性労働者の雇用率の平均（当該産業に属する事業のうち常時1千人以上の労働者を雇用する事業らに対する全職種女性労働者の雇用比率平均をいう）の60%に達していない場合。
ただし、当該事業の女性労働者の雇用割合が50パーセント以上である場合を除く。
 - (ロ) 当該事業の管理職女性労働者の雇用比率が当該事業が属した産業別管理職女性労働者の雇用比率平均（当該産業に属する事業中常時1千人以上の労働者を雇用する事業に対する管理職女性労働者の雇用比率平均をいう）の60パーセントに達しない

○政府が提示する女性雇用基準である比較集団企業平均の60%という基準は、比較グループ企業の平均値を計算した後、その平均値の60%を基準として提示することですから、相対的に非常に低い水準を設定したことになるのです。

特に、我が国の企業の女性管理職の雇用水準は飲食宿泊業を含めていくつかの業種を除いた大部分の産業分野で管理職に女性が一人もいない企業が全体の半分以上を越えていますから女性が管理職にただ一人だけいても女性管理職の割合が上位何の中に入る企業になるのが我々の現実です。

○業種別の適用方法

- 当該事業場が積極的雇用改善措置実施計画書の提出対象企業かどうかを判断するために主な事業の種類に応じて、自社が属する比較集団がどこなのか確認してください。
- 事業の種類は、韓国標準産業分類（統計庁告示2000-1号）の基準に基づいて適用事業所の最終産出物、完成品、提供されるサービスの主内容により大分類するという原則としますが、次のように調整して適用します。

○次の「産業分類（業種）一覧表」を見て、自社の比較集団を確認してください。
産業分類は、大きく 20 個に区分されています。

<注意事項>

- 農業、林業 (A)、漁業 (B)、鉱業 (C) は、統合
- 行政、防衛及び社会保障庁 (N)、家事サービス業 (S)、国際及び外国機関 (T) は、統合
- 製造業 (D) は、産業中分類に基づいて、軽工業 1、軽工業 2、重化学工業、電子産業に分類
- 運輸業 (I) は、産業の分類基準に運輸と航空運輸業に分類

産業分類（業種）の表

分類表	業種	備考	
1	A	農業および林業	統合
	B	漁業	
	C	鉱業	
2	D(1)	音・食料品製造業、タバコ製造業、 繊維製品製造業、縫製衣服および毛皮製品製造業、 革・カバンおよび履き物製造業、出版・印刷および記録媒	業種の特 性を考慮 して、製 造業を4 段階に分 類
3	D(2)	木材および木製品製造業、 パルプ・紙および紙製品製造業、家具およびその他製品製造	
4	D(3)	コークス・石油精製品および核燃料製品製造業、 化合物および化学製品製造業、 ゴムおよびプラスチック製品製造業、非金属鉱物製品製造業 第1次金属産業、組み立て金属製品製造業、 その他機械および装備製造業、自動車およびトラレーラ製造業 その他運送装備製造業、再生用加工原料生産業	
5	D(4)	コンピュータおよび事務用機器製造業、 その他電気機器及び電気変換装置製造業、 電子部品・映像・音響および通信装備製造業、 医療、精密光学機器および時計製造	
6	E	電気、ガスおよび水道事業	
7	F	建設業	
8	G	卸売および小売業	
9	H	宿泊および飲食店業	
10	I(1)	陸上運送およびパイプライン運送業、水上運送業 旅行斡旋、倉庫および運送関連サービス業	業種の特 性を考慮し、 運輸業を2 段階に分離
11	I(2)	航空運送業	
12	J	通信業	
13	K	金融および保険業	
14	L	不動産および賃貸業	
15	M	事業サービス業	
16	O	教育サービス業	
17	P	保健および社会福祉事業	
18	Q	娯楽、文化および運動関連サービス業	
19	R	その他公共、修理および個人サービス業	
20	N	公共行政、国防および社会保障行政	統合
	S	家事サービス業	
	T	国際および外国機関	

※参考

- ①農業および林業(A), 漁業(B), 鉱業(C)は統合
- ②製造業(D)は産業中分類を基準として軽工業1(D(1)), 軽工業2(D(2)), 重化学工業(D(3)), 電子産業(D(4))で分類
- 軽工業1(D(1)): 製造業中分類15-19, 22
(音・食料品製造業、タバコ製造業、繊維製品製造業、縫製衣服および毛皮製品製造業、革・カバンおよび履き物製造業、出版・印刷および記録媒体複製業)
 - 軽工業2(D(2)): 製造業中分類20, 21, 36
(木材および木製品製造業、パルプ・紙および紙製品製造業、家具およびその他製品製造業)
 - 重化学工業(D(3)): 製造業中分類23-29, 34, 35, 37
(コークス・石油精製品および核燃料製品製造業、化合物および化学製品製造業、ゴムおよびプラスチック製品製造業、非金属鉱物製品製造業、第1次金属産業、組み立て金属製品私操業、その他機械および装備製造業、自動車およびトラクタ製造業、その他運送装備製造業、再生用加工原料生産業)
 - 電子産業(D(4)): 製造業中分類30, 31, 32, 33 時計製造業)
(コンピュータおよび事務用機器製造業、その他電気機械および電気変換装置製造業、電子部品・映像・音響および通信装備製造業、医療・精密光学機器および時計製造業)
- ③運輸業(I)は産業中分類基準として運輸業(I(1))と航空運送業(I(2))で分類
- 運輸業(I(1)): 運輸業中分類60, 61, 63
(陸上運送およびパイプライン運送業、水上運送業、旅行斡旋・倉庫および運送関連サービス業)
 - 航空運送業(I(2)): 62
- ④公共行政、国防および社会保障行政(N), 家事サービス業(S), 国際および外国機関(T)は統合

[別紙第5号書式]施行規則第10条の4関連]

(第1ページ)

職種別・職級別の男女労働者の現状(作成要領および例示)						処理期間	
管理番号							
事業体名(法人名)		00株式会社					
事業体形態		<input type="checkbox"/> 投資 <input type="checkbox"/> 出資 <input type="checkbox"/> 500人~999人 <input type="checkbox"/> 1000人以上 <input type="checkbox"/> その他					
代表者	姓 名	ホン・ギルドン	住民登録番号	0 0 0 0 0 0 - 0 0 0 0 0 0 0			
	住 所	ソウル江南区(カンナムグ)00洞00番地		電話番号	02-000-0000		
事業場 現状	事業場名称	00株式会社ソウル支社					
	所在地	郵便番号(100-000)ソウル特別市西大門区000洞00番地					
	郵便物発送先	郵便番号(100-000)ソウル特別市西大門区000洞00番地					
	事業所の管理番号	00000		E-mail	abcd@000.co.kr		
	電話番号	02-000-0000	FAX番号	02-000-0000		携帯電話	000-000-0000
	業態 ○○	種目	000(主な生産品)0000			産業分類	製造業
	常時勤労者数	00人	(女性)00人	管理職	00人	(女性)00人	
男女雇用平等法第17条の2第2項および同じ法施行規則第10条の4の規定により男女勤労者現況を提出します。 <div style="text-align: right;">2000年00月00日</div> <div style="text-align: center;">提出者(事業主)ホン・ギルドン(署名又は、印)</div>							
労働部長官貴下							
*受付番号		*受付日		手数料 なし			
※事業場が2以上の場合のみ、別紙を作成します。 ※インターネットでの受付時に申告書の受付、処理が自動的に通知されます。							

職種別・職階別の男女労働者の現状（2006年度）

1. 管理番号
 2. 事業所登録番号：000- 00- 000 事業場の名称：00（株）ソウル支社産業分類：製造業

職級別 職種別	合計		Ⅰ職階		Ⅱ職階		Ⅲ職階	
	合計	女性	合計	女性	合計	女性	合計	女性
全職種	1250	100	12	1	88	9	1150	90
0. 管理職	40	1	12	1	28	-	-	-
1. 専門職	30	3	-	-	30	3	-	-
2. 準専門職	10	2	-	-	10	2	-	-
3. 事務職	162	22	-	-	12	2	150	20
4. サービス職	204	32	-	-	4	1	200	31
5. 販売職	254	20	-	-	4	1	250	19
6. 熟練職	95	-	-	-	-	-	95	-
7. 技能員	145	-	-	-	-	-	145	-
8. 組立工員	300	15	-	-	-	-	300	15
9. 単純労務	10	5	-	-	-	-	10	5

※記載の注意事項

1. この現状は、女性の雇用条件の重要な指標となる為、事実に基づいて正確に作成します。
2. 産業分類は、最終成果物、完成品、提供されるサービスの主な内容に応じて、次の基準に分類し、産業別にそれぞれ作成します。
 - （イ）同一場所で複数の種類の事業を行う場合は、従事する労働者数が最も多いビジネスの産業分類に基づいて作成（人事、労務管理が明確に分離されている場合、産業別にそれぞれの作成）
 - （ロ）場所が離れた事業所において、それぞれの産業の種類が異なる場合は、各事業場ごとに作成
 - （ハ）産業分類は、韓国標準産業分類（統計庁告示 2000-1 号）の大分類基準、製造業や運輸業は中分類
3. 職級はⅠ職階（役員級以上）Ⅱ職階（課長級以上役員未満）、Ⅲ職階（管理職者以外）に分離

します。

4. 重複職種の場合（例：専門職者と同時に、管理職者）は、メインの仕事に基づいて区別されます。
5. 職種は、韓国標準職業分類（統計庁告示 2000-2 号）10 の職種別に記載しています。
6. 労働者とは、勤労基準法第 14 条の規定による労働者をいい、前年 1. 1-12. 31 までの常時労働者を基準に作成します。
7. 事業場ごとに産業分類が異なる場合、事業場ごとに別紙を作成します。
8. 既存の職務分類に適合しない場合、同様の職群に分類されます。

（ハ）ステップ 2：“積極的雇用改善措置実施計画書”の提出

**ステップ2: 女性雇用の基準に達しない企業は、積極的雇用改善措置実施計画書の作成
(毎年10月15日までに提出)**

- 男女雇用平等法施行規則第 10 条の 3 に基づいて労働部長官は全職種の労働者の女性比率もしくは管理職女性比率が比較集団企業平均の 60%に達していない企業を選定して当該年度の 8 月 1 日までに女性雇用が充分でない企業に選定されたことを知らせます。これに該当する事業場は当該年度 10 月 15 日まで 『積極的雇用改善措置施行計画』を義務として作成し提出しなければなりません。
- 実施計画書の作成は、企業が自ら達成可能な目標を提示する方式です。1 年計画は必須であり、中長期計画の提示をお勧めします。
- 施行規則第 10 条の 5 に基づいて、施行計画で内容の適切性を評価して、内容に信頼性がないとか目標値が意味のない程に低ければ労働部長官は補完を要求することになり、該当企業は一定期間中に施行計画書を再提出しなければなりません。
- 『積極的雇用改善措置施行計画』は AA ホームページ(www.aa-net.or.kr)でダウンロードするか自由形式で作成した後、ホームページから添付ファイル形式で便利に提出できます。
- 施行計画は実現可能で企業の労働者女性割合を実質的に増加させることができる水準で作成しなければなりません。施行計画書を作成する過程で問合わせ事項があるとか助けが必要な時には労働部と韓国労働研究員がお手伝いします。
- 『積極的雇用改善措置施行計画』の書式には詳細施行計画を必ず添付してください。

<作成の項目と内容>

1. 男女の労働力の活用レベルの妥当性の分析
 - (イ) 企業の企業の事業場別男女労働力の活用の妥当性の分析
 - (ロ) 男女の男女の労働力の活用に不均衡がひどい場合には、募集、採用、昇進、配備などの雇用管理のステップごとの問題点の分析
2. 当該年度 10月 1日から次年度 9月 30日まで果たす転職種及び管理職女性
勤労者の雇用目標設定(長期計画が必要な場合にはその期間及び最終目標設定)
3. 雇用管理改善計画
 - (イ) 雇用管理改善計画：女性勤労者雇用目標を果たすために就業規則の改善、各種広報物などの差別的要因に対する改善、女性人材活用に関する人事政策の改善など、事業主が推進する各種制度
 - (ロ) 慣行の改善計画：改善計画別実効法案及び年次別推進日程
4. 特異事項
 - (イ) 女性労働者の雇用割合が著しく低いにもかかわらず、短期間で改善が困難な場合には、その事由
 - (ロ) “勤労基準法” 第63条の規定により妊娠中の女性などの使用が禁止されている職種が大半を占め、女性人材の活用が困難な場合にはその内容
 - (ハ) 特定の職種に女性の専攻者がなく、女性労働者の雇用目標を設定することが困難な場合には、その内容
5. その他事業主が女性労働者の雇用拡大のために必要であると判断する事項

積極的雇用改善措置施行計画書 (作成要領)				処理期間	
管理番号			事業体名 (法人名)	〇〇〇株式会社	
代表者	氏名	ホン・ギルドン	住民登録番号	000000-0000000	
	住所	ソウル特別市江南区(カグ)〇 〇洞	電話番号	02-000-0000	
事業場 現状	事業場管 理番号		事業場名称	〇〇〇株式会社ソウル知事	
	住所 ソウル特別市鍾路区(チョ ンノグ)〇〇洞	電話番号	02-000-0000	
	e-mail	abcd@000.co.kr	FAX	02-000-0000	
				携帯電話	000-000-0000
<p>男女雇用平等法第17条の2第1項及びガトウンボプ施行規則第10条の3の規定に基づき、積極的雇用改善措置施行計画を提出してください。</p> <p style="text-align: right;">200〇年〇〇月〇〇日</p> <p style="text-align: center;">提出者(事業主)ホン・ギルドン(署名または、印)</p> <p>労働部長官貴下</p>					
<p>付ける書類：積極的雇用改善措置の詳細実施計画</p>					

※表示欄は記入しないものとします。

※ 受 付	受付番号	※ 処 理	選択・ 閲覧		※ 決 裁				
	処理期限		入力						

210mm×297mm(一般用紙 60g/m² (リサイクル品))

積極的雇用改善措置細部施行計画書(作成例示)

会社名	000株式会社
担当者	ホン・ギルドン(abcd@000.net)

1. 女性人材活用分析

(1) 女性人材現状

(単位:人、%)

区 分	現状(2006年3月現在)			同じ業界平均(%)
	系	女性人材の数(人)	比率(%)	
総労働者数	1250	50	4.8	10.2
管理職	150	3	3.3	6.8

①現状

- 当社全体労働者(1250人)中女性労働者数は50人で4.8%水準である。
- 全体管理者150人中女性管理者は3人で3.3%水準である。
- これらは同じ業界全体の全労働者に対する女性労働者の比率の平均10.2%、管理職労働者の女性比率6.8%に比べて不十分な数字である。

②原因分析

- 当社は伝統的な製造業の特性を持っていて、これによって女性人材よりは男性人材を好む暗黙的な組織文化がある。
- 製造基盤事業特性上技術職が全人材の50%以上を占めているが、技術職人材の場合、女性人材が非常に珍しい実情で女性人材採用に多くの困難を経験している。
- 技術職群以外の他の事業の部分では女性人材を忌避する現象により新規人材を配置しても男性中心の文化を克服できなくて退社する傾向が高い。
- このような退社傾向は幹部昇進対象女性人材の不足を引き起こして、結局幹部女性比率も自然に低くなる結果を見せることになる。

③改善方向

- 伝統的な男性中心の組織文化打破のための持続的な教育訓練及び制度的な補完装置の用意。
- 事業構造特性を反映した範囲内の積極的な女性人材採用展開。
- 女性人材採用後定着強化のための持続的な関心と制度的支援。

(2) 女性人材新規採用現状

当該年度	新規人材全体 (名)		新規女性人材 (名)		女性採用比率(%)*		女性合格率(%)**	
	全体	管理者	全体	管理者	全体	管理者	全体	管理者
2003年	50	5	4	0	8	0	5.3	0
2004年	50	5	5	1	10	20	5.2	4.2
2005年	50	5	4	0	8	0	5.5	0

* 女性採用比率は新規採用女性人材数/全体新規採用人材数

** 女性合格率は新規採用女性人材数/新規採用支援女性人材数

①現状

- 最近3年間のは全体に対して9%水準であり、管理者採用女性比率は3.3%水準である。
- 新規採用のための面接官中女性面接官の比率は4.5%水準である。
- 女性人材の新規採用合格率は平均5%内外水準である。

②原因分析

- 女性人材志願者中当社適合人材不足
- 女性たちの製造業忌避現象による志願率低調
- 部署別男性人材に対する選好及び要請-女性面接官の不在及び男性中心の選抜方式

③改善方向

- 女性採用目標制を通じた一定水準以上の女性人材採用
- 女性面接官拡大-男性選好の組織文化に対する改善努力

(3) 女性人材の管理者(課長以上)昇進現状

(単位:人、%)

該当年度	管理者現状(ミヨン、%)			新規昇進管理者(名)		
	全体(名)	女性(名)	比率	全体(名)	女性(名)	比率(%)
2003年	147	2	1.4	22	1	4.5
2004年	148	3	2	21	0	0
2005年	150	3	3.3	20	0	0

①現状

- 最近3年間の全体管理者に対する女性管理者比率は2%水準である。
- 新規昇進管理者中女性は非常に低い水準である。
- 最近2年間新規昇進女性管理者はなかった。

②原因分析

- 女性人材中管理者への昇進対象となる母数が絶対的に不足。
- 女性人材の管理者に対する異質感が組織的に広くみられる。
- 女性人材の早期離職傾向による育成体系不備。
- 組織管理者としての責任と役割に対して女性人材ら自らが負担を感じている。

③改善方向

- 女性管理者人材発掘/育成/招聘
- 女性人材定着プログラム強化による昇進対象女性人材の母集団形成
- 女性ロールモデル発掘を通じたキャリア開発経路構築
- 女性管理職者に対する異質感克服のための組織文化形成努力
- 女性人材に対するリーダーシップ開発と組織的責任感向上努力

(4) 女性人材離職率/勤続年数現状

(単位:%、年)

該当年度	離職率(%)					勤続年数(年)	
	全体	男性	女性			男性	女性
			全体	出産前後の休暇の前に	産前後休暇後		
2003年	3.3	4.5	12.2	32	68	10.2	3.1
2004年	3.5	4.7	13	31	69	10.5	2.9
2005年	3.7	4.9	13.2	27	73	10.8	2.7

①現状

- 最近3年間の離職率平均は3.5%で概して低い方であるが、この中で女性人材は12.3%、男性人材は4.7%で、女性人材の離職率が全般的に高く現れる
- 平均勤続年数は男性人材は10.5年、女性人材は2.7年で4倍以上の差を見せる
- 産前後休暇使用後離職率は70%水準で産前後休暇使用後で大部分の女性人材が離職する

②原因分析

- 全般的に離職率が低い状態で女性離職率が実に3倍程度も高いことから見て、組織への責任感が男性に比べて顕著に低いことが原因と分析できる
- 男性中心の組織文化による女性人材の早期適応及び現業定着失敗
- 産後育児保育のための女性離職が高く現れる
- 社会的観念及び支援制度の不足により女性人材の活動に制約が発生

③改善方向

- 会社レベルはもちろん政府レベルでの具体的で現実的な育児保育に対する方案用意が必要。
- 女性たちの組織への責任感を高めるための教育訓練強化
- 女性に対する幅広い理解のための組織文化的支援方案の工夫
- 男性人材らの女性に対する差別意識改革のための持続的なコミュニケーションの場を用意

-女性人材らの早期定着及び定着のため多様な次元での制度的支援方を樹立

(5) 人事制度現況

①現状

- 採用制度上の不平等条項はないが、採用時男性人材選好及び男性中心に選抜する暗黙的慣行が存在する。
- 育児保育のため現実的な制度的支援がなく、アンケートで調べてみた結果、女性人材の出産による離職を大部分の人材が当然に受け入れている。
- 最近3年間新規女性入社者の組織構成単位別女性配置比率は全体部署66個中22個で33.3%水準である。

②原因分析

- 制度的不平等要素はないが意図的補完/支援制度がなく女性人材に対する積極的雇用環境改善措置が起きるのが難しい環境である。
- 組織ごとの成果及び及び費用構造改善のため、意図的に女性人材を忌避する現象が発生していることが推定される。、実際女性人材を雇用した場合、男性人材に比べて費用的な側面だけでなく業務推進にあっても能率が落ちるというアンケート調査結果が現れる。

③改善方向

- より積極的な制度樹立を通じた女性人材の雇用環境改善措置が必要で、これのために要人制度の補完及び実行
- 現実的な支援のための組織的費用構造改善努力への傾注及び方策の樹立
- 女性人材の推進力とリーダーシップのための教育訓練強化
- 男女差別なしで能力中心の選抜と配置策用意。
- チームワークの重要性及び相手方に対する尊重と理解の文化定着のため多様なキャンペーン活動
- 女性人材の組織的地位強化のための制度的支援方策樹立

(6) 産前後休暇及び育児保育関連現況

①現状

- 社内産前産後休暇の必要性に対する認識及び意識は全社レベルでの共有活動により非常に高い水準である
- 産前後休暇期間は平均92日であり、現職復帰比率は85%水準だが以後離職率が高い方である
- 職場内又は、委託保育施設支援なし

-育児保育理由で休暇を使う場合、全面的な支援はもちろん業務での負担を最小化するように推奨している

②原因分析

-産前後休暇に対する認識は高いほうだが以後育児保育関連制度及び施設に対する対策がない

-育児保育に対する全般的意識としては女性が家庭で養育しなければならないという社会普遍的な考えが韓国社会では支配的である

-家庭と職場の2分法的思考によって、家庭の方を犠牲にしなければならないという構造的な雰囲気支配的である

③改善方向-社内又は、社外保育施設の設置を通じた女性の社会・経済分野への参加機会拡大方策用意

(政府、企業の総合的で積極的な努力が必要だ)

-全社的な次元での女性人材の育児保育に対する理解及び支援の雰囲気の醸成

-イベント性でない持続的な支援政策になることができるようにモニタリング及び女性人材のための社内コミュニケーションの場を用意

2. 女性雇用目標樹立

項目ごと	現行 ('06. 9. 30)	目標 ('07. 9. 30)	中長期目標			
			'06	'07	'08	'09
①女性雇用率	4. 8%(55人)	7%(120人)	10人	15人	20人	20人
- 行政職	4. 5%(45人)	6%(60人)	-	5人	5人	5人
- 技術職	0. 5%(10人)	3%(60人)	10人	10人	15人	15人
②新規の女性採用目標	3%(3人)	13%(13人)	3人	3人	3人	4人
- 行政職	15%(3人)	25%(5人)	1	1	1	2
- 技術職	なし	10%(8人)	2	2	2	2
③管理職女性の比率	0	8. 2%(18人)	0	5人	6人	7人
- 行政職	0	5%(10人)	0	3人	3人	4人
- 技術職	0	2%(8人)	0	2	3人	3人

注) 短期的な目標を提示できない場合は、中長期目標を提示することができます。

(1)短期女性雇用目標樹立

① 女性採用目標制導入を通じた2006年10月1日～2007年9月30まで、新規採用人材中行政職25%以上、技術職10%以上採用を目標にする。

② 2006年下半期までに新規採用人材全体に対する女性比率13%以上を目標にすること、

③2007年上半期までに全人材に対する女性比率5. 2%以上目標にする。

※ただし、事業特性に応じた不均衡はどの程度存在するものと予想される。

(2) 中長期（今後 5～10 年）女性雇用の目標設定

- ①2009 年までに全従業員に対する女性比率 7%以上を目指す。
- ②2010 年までに全管理職者に対する女性比率 8.2%以上を目指す。
- ③2009 年までに自分の組織構成単位別新規の女性の配置の割合を全体の 66 個中 48 個（72.7%）に増加させことを目標とする。

3. 雇用管理改善計画

改善必要領域	改善課題	アクティビティ (詳細)
女性人材の現状 女性人材の新規採用 現状、女性人材 昇進の現状	女性採用規模拡大	<ul style="list-style-type: none"> - 2010年までに労働者の女性比率30%以上の目標水準を達成するための採用計画完成 - 2006年下半期の新規採用時に20%以上の女性労働者の義務選抜機準策定/実施 - '06年の下半期の新規採用から新規採用時の女性の面接官の出席義務の実施の実施
	差別的人事制度の変更と補完案の策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - 昇進審査委員会の構成及び女性委員の義務同席案の策定 - 透明な昇進規定の見直し及び施行 (2006年4/4四半期) - 2007年3月の昇進対象者から女性の昇進目標制の実施 (2010年までに全体の幹部女性比率20%水準)
	主要部で女性人材配置	<ul style="list-style-type: none"> - キャリア開発型の女性人材の育成案の策定 (2006年4/4分りまで) - 主な部門の女性労働者の義務の配置案の策定 (2006年4/4分りまで)
出産前後の休暇と子育て関連の現状	母性保護のための制度樹立/実施	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年3/4分りまでに出産前後の休暇の支援策の拡大と原職復帰保障制度の確立/実施 - 2006年3/4分りまでに、社内や委託、保育施設、首都圏の3つの地域設置/運営 - 産後の女性職員対象の毎週月曜日、“育児Day”の指定 (定時退勤)
	仕事と家庭の両立対応案の策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - 2008年社内保育施設運営方案計画樹立 - 家庭の日'組織別義務施行強化および'会食文化改善方案'樹立/施行(2006年3/4分り) - きれいな会食文化(2次禁止)社内キャンペーン実施 - 女性中心会食場所決める社内キャンペーン - 会食事前協議制社内キャンペーン (一週間前会食協議および通知)
女性人材離職率/勤続年数の現状とその他の人事制度現状	女性人材Retention強化案の策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - "今年の女性"Award制定と候補の推薦による表彰 ('06年の年末の実行) - 新規の女性人材のターゲットの女性指導システムの開発と女性指導者ワークショップの実施 (新規人材の早期定着と維持、強化の効果を期待) - 継続的な女性のRole Modelの発掘を通じた女性のメンターシステムの開発/運営 (2006年4/4四半期) - 女性のRole Modelの発掘のためのAwardと連携した推奨や賞賛リレー制度の実施 - 社内インターネット上に女性専用の苦情相談開設および前女性人材参加 (2006年4/4四半期の開設以来、毎日10件以上の相談アクティブ化目標)

4. 特異事項

①生産技術職の場合、女性の専攻者がなく、採用時のサポート自体をしないので、目標設定が困難。

②長い歴史と伝統を持っている当社の組織文化を3-5年以内に改革的な変化を導き出しというのは無理が続くであろうと予想される。これにより積極的な雇用の様々な方策の継続的な悩みが必要です。③事業構造が生来持っている限界を克服するには不可能な部分がある。これに現実的な部分を考慮した部分的な雇用改善措置が起きなければならないであろうと思われる。

5. その他

- ①女性人材雇用比率増加にともなう政府次元の保育施設及び支援方案が必要だ。
 - ②女性人材の積極的雇用改善のために現実的な部分での費用を考慮しないまま、進行させるには会社の負担があることが現実である。このために会社次元の費用節減努力を競争しているけれどより現実的な方案が共に出てこなければならぬことと思われる。
 - ③育児保育や出産休暇に対しては、男女が共同しなければならないことに着目し、より全体的次元での男女の役割意識改善努力が必要である。
- 採用公告時“私たちの会社は採用上の差別がありません。”という文章を追加する。

ステップ3：“積極的雇用改善措置の履行実績報告書”の提出

ステップ3: 施行計画書にともなう1年間の実績内容結果を履行実績報告書で提出
(施行計画書提出した1年後から毎年10月15日まで提出)

- 毎年5月31日までに各事業所から提出された『職種別・職階別の男女労働者の現状』を評価し、労働部長官は、女性労働者の割合や管理職の女性比率が比較集団企業の平均60%に達しない企業らは、企業に当該年度の10月15日までに『積極的雇用改善措置実施計画書』を提出する必要があります。
- 労働部長官が、女性の雇用が不十分だと選定した企業は、『積極的雇用改善措置実施計画書』を提出した1年後から毎年10月15日までの1年間の履行実績を任意の形式で詳細に作成して、『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』を提出してください。
- 個別の事業所が提出した『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』の内容を詳細に評価し、優秀企業を表彰し、履行実績が不十分企業にとっては、移行促す期限を通知して、企業がより自発的に努力するようにしています。
- 『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』は、AAのホームページ (www.aa-net.or.kr)

から書式をダウンロードし、作成例と作成要領を参考にして任意の形式で作成された後、電子メールで提出してください。

○企業は、『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』を作成する上で、「雇用平等のワークシートの活用マニュアル」は、ガイドラインの役割をすることで自己診断、改善策、モニタリングメニュー - 精神をもとに実施計画書だけでなく、履行実績報告書を簡単に作成できます。

<施行計画などの掲示>

施行計画及び実施実績を提出した企業は同内容を労働者が閲覧できるように公開する等必要な措置をとる必要があります

○施行実績報告書には次の5種類の項目を全部含んで作成して下さい。

- ・全職種、管理者の女性人材比率の目標、実績、実績達成率
 - ・期間：前年度10月1日～当該年度9月30日
 - ・改善課題を目標期間内履行できない場合、その原因を記載明示
3. 職種別勤労者新規採用現況を数値で記入します。
- ・10個職種別に男、女を区分して当該年度受験者数、採用人数を記入します。
 - ・期間：前年度10月1日～当該年度9月30日
4. 制度改善推進実績を記述します。
- ・改善課題、目標水準、達成水準、未達成の原因
 - ・該当年度に最も成功的に推進したと考えられる事例があること（模範的事例は項目別単一実績である事もあって、いくつもの事例をまとめて一つの成功的事例になり得るということ）
5. 目標水準は施行計画書の「雇用管理計画」での水準を明示
- ・達成水準は具体的推進内容および推進時期などを理解し、達成

[別紙第6号書式] 施行規則第10条の6第1項関連

(第1ページ)

積極的雇用改善措置施行計画書(作成要領)				処理期間	
管理番号		事業体名 (法人名)	〇〇〇株式会社		
代表者	氏名	ホン・ギルドン	住民登録番号	000000-0000000	
	住所	ソウル特別市江南区(カグ)〇〇洞	電話番号	02-000-0000	
事業場現状	事業場管理番号		事業場名称	〇〇〇株式会社ソウル知事	
	住所	ソウル特別市鍾路区(チョンノグ)〇〇洞	電話番号	02-000-0000	
	e-mail	abcd@000.co.kr	FAX	02-000-0000	
				携帯電話	000-000-0000
<p>男女雇用平等法第17条2第1項および同じ法施行規則第10条の3の規定により積極的雇用改善措置施行計画を提出します。</p> <p style="text-align: right;">200〇年〇〇月〇〇日</p> <p style="text-align: center;">提出者(事業主)ホン・ギルドン(署名または、印)</p> <p>労働部長官貴下</p>					
<p>付ける書類：積極的雇用改善措置の詳細実施計画</p>					

※表示欄は記入しないものとします。

※受付	受付日時	※処理	選択・閲覧		※決裁				
	受付番号			入力						
	処理期限								

210mm×297mm(一般用紙 60g/m² (リサイクル品))

1. 女性の雇用目標の履行実績（前年度10.1～当該年度の9.30）

項目	目標 (A)	実績 (B)	実績達成率 (B/ A)
全職種	①人	②人	%
管理者	③人	④人	%

※①、②、③、④は新規採用女性人材数でない全体女性人材を基準として作成された目標と実績を記入します。

2. 職種別労働者の新規採用状況（前年度10.1～当該年度9.30）

(単位:人、%)

職種別	女			男		
	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率
全職種						
0. 管理職						
1. 専門職						
2. 準専門職						
3. 事務従事者						
4. サービス従事者						
5. 販売従事者						
6. 熟練職						
7. 技能員						
8. 組立工員						
9. 単純労務						

※重複職種の場合(例:専門職と同時に管理職)は主業務を基準として区分します。

3. 制度改善推進実績

順番	改善課題	目標水準	達成水準	未達成の原因
①	②	③	④	⑤

[作成要領]

- ① 施行計画書に提示した改善課題順番を記入します。
- ② - 施行計画書に提示した改善課題名を記入します。
 - 以後課題名が変更された場合、変更された改善課題名(既存改善課題名)形式で記入します。
(例: 保育施設方案(母性保護のための制度樹立/実施))
 - 施行計画書になかったが施行された改善課題も記入します。
- ③ 目標水準は施行計画書の「3. 雇用管理改善計画」での水準を明示します。
- ④ 達成水準は推進内容(細部活動)および推進時期などを具体的に明示して、該当推進内容に対する目標対応達成程度を明確に記入します。
- ⑤ 改善課題を目標期間内履行できない場合、その原因を具体的に記載して今後計画などを明示します。

※該当年度に最も成功的に推進したと考えられる事例がある場合は別途記載します。(模範事例は項目別単一実績場合もあって、いくつかの項目が統合されて一つの成功的事例がなり得るということ)

※履行実績が事業場別に違ったり実績が多い場合、別紙で作成します。

[別紙第6号書式]施行規則第10条の6第1項関連

(第1ページ)

積極的雇用改善措置施行計画書(作成要領)				処理期間
管理番号			事業体名 (法人名)	〇〇〇株式会社
代表者	氏名	ホン・ギルドン	住民登録番号	000000-000000
	住所	ソウル特別市江南区(カグ)〇 〇洞	電話番号	02-000-0000
事業場 現状	事業場管 理番号		事業場名称	〇〇〇株式会社ソウル知事
	住所 ソウル特別市鍾路区(チョ ンノグ)〇〇洞	電話番号	02-000-0000
	e-mail	abcd@000.co.kr	FAX 携帯電話	02-000-0000 000-000-0000
<p>男女雇用平等法第17条2第1項および同じ法施行規則第10条の3の規定により積極的雇用改善措置施行計画を提出します。</p> <p style="text-align: right;">200〇年〇〇月〇〇日</p> <p style="text-align: center;">提出者(事業主)ホン・ギルドン(署名または、印)</p> <p>労働部長官貴下</p>				
<p>付ける書類：積極的雇用改善措置の詳細実施計画</p>				

※表示欄は記入しないものとします。

※ 受 付	受付日時	※ 処 理	選択・ 閲覧		※ 決 裁				
	受付番号			入力						
	処理期限								

210mm×297mm(一般用紙 60g/m² (リサイクル品))

1. 女性の雇用目標の履行実績 (前年度10.1～当該年度の9.30)			
項目	目標 (A)	実績 (B)	実績達成率 (B/ A)
全職種	25人	20人	80%
管理者	5人	2人	40%

2. 職種別労働者の新規採用状況 (前年度10.1～当該年度9.30)						
職種別	女			男		
	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率
全職種	1100	20	1.8%	2435	63	2.6%
0. 管理職	20	2	10%	60	4	6.7%
1. 専門職	15	1	6.7%	35	2	5.7%
2. 準専門職	20	-	0%	80	4	5%
3. 事務従事者	380	5	1.3%	520	7	1.3%
4. サービス従事者	300	5	1.7%	500	6	1.2%
5. 販売従事者	250	5	2%	600	15	2.5%
6. 熟練職	-	-		40	5	12.5%
7. 技能員	-	-		180	10	5.6%
8. 組立工員	35	1	2.9%	340	10	2.9%
9. 単純労務	80	1	1.3%	80	-	0%

※重複職種の場合(例: 専門家と同時に管理者)は主業務を基準として区分します。

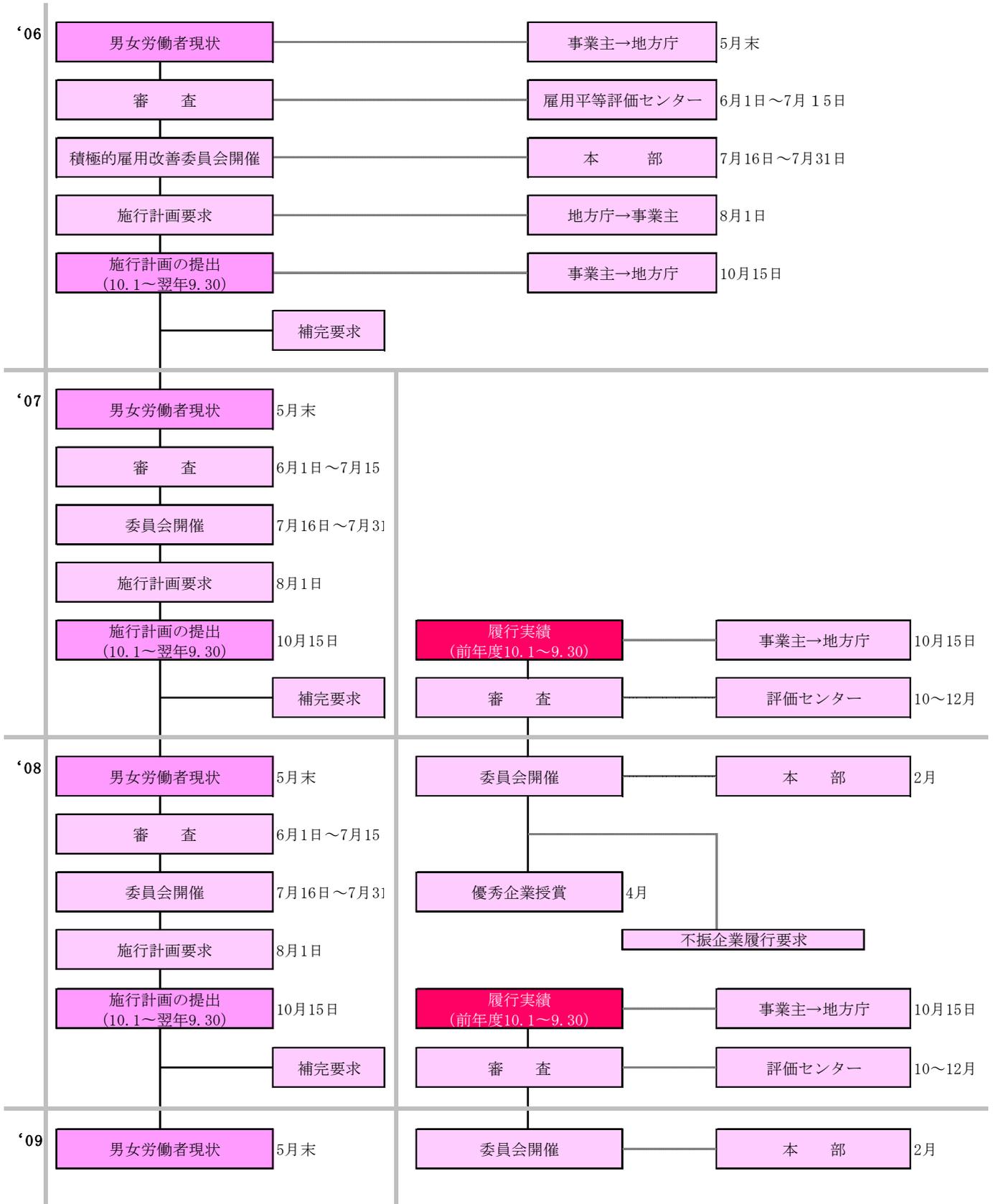
3. 制度改善推進実績

順番	改善課題	目標水準	達成水準	未達成の原因
1	女性採用目標制の実施	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年下半年新規採用時20%以上女性人材義務選抜基準樹立/施行 - 該当年度全体人材対応女性人材比率7%(2010年まで全体人材対応女性人材比率30%以上水準目標達成) 	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年下半年新規採用時女性採用目標制度実施 - 新規人材採用時女性比率が14.5%で目標未達成 - 該当研も全体人材対応女性人材比率6.2%で目標未達性 - 2010年まで女性人材比率30%以上目標水準達成のための採用計画樹立完成 	新規採用適合人材および部署別所要労働力不足による目標達成失敗
2	差別的な人事制度の修正と補完案の策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年3/4分期まで採用面接官および昇進審査委員会女性人材参加案樹立/施行 - 2007年昇進対象者から女性昇進目標制実施(2010年まで全体幹部対応20%水準) 	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年下半年新規採用時、女性面接官義務出席実施 - 昇進審査委員会構成および女性委員義務同席案樹立(2007年3月施行予定) - 女性昇進目標自分の部屋案樹立(2007年3月施行予定) - 透明な昇進規定再確立および施行(2006年4/4分期) 	
3	母性保護のための制度の確立/実施	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年3/4分期まで産前後休暇支援策の拡大および現職復帰の保障制度樹立/施行 - 育児Day指定 - 2006年3/4分期まで社内または、委託保育施設設置/運営 	<ul style="list-style-type: none"> - 出産前後の休暇の後、原職復帰方法作成して適用(2006年3/4四半期)をによる59%の原職復帰(生産効率増大を通じた補完案の策定中) - 産前後休暇期間中基本給100%支援およびモニタリング実施 - 産後女性人材対象毎週月曜日‘育児Day’指定(定時退勤) - 委託保育施設の開園(3地域)(継続的な監視による満足度調査と質的向上講じます) 	その部門の財務的負担による現職復帰100%達成の失敗
4	仕事と家庭の両立支援策策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - ‘家庭の日’施行強化および‘会食文化改善案’樹立/施行(2006年3/4分期) 	<ul style="list-style-type: none"> - 家庭の日の義務施行83%達成(部署別自律でモニタリング実施) - 2008年社内保育施設運営案計画樹立 - きれいな会食文化(2次禁止)実施 - 女性中心会食場所決める運動 - 会食事前協議制実施(一週間前会食協議および通知) 	部署別の業務に没頭期間の違いによる共通の適用の限界点が発生した後補完を実行する予定

4. 制度改善推進実績(継続)

順番	改善課題	目標水準	達成水準	未達成の原因
5	女性人材定着強化案の策定/実施	<ul style="list-style-type: none"> - ‘今年の最高女性’ Award施行(年末) - 持続的的女性Role Model発掘を通じた女性メントシステム開発/運営(2006年4/4分期) - 社内女性専用サークルと苦情相談と女性の人材活用活性化のためのホームページ設定/操作(2006年4/4四半期) 	<ul style="list-style-type: none"> - ‘今年の女性’ Award制定およびノミネート完了(年末授賞予定) - 新規女性人材のターゲットの女性指導者システム開発と女性指導者ワークショップの実施(新規人材の早期定着と維持、強化の効果を期待) - 社内インターネット上に女性専用苦情相談室開設および全女性労働者参加(2006年4/4四半期の開設以来、毎日10個以上の相談アクティブ) - 持続的な女性のRole Modelの発掘のためのAwardと関連した推薦や賞賛リレー制度の実施(女性専用ホームページで有効にする) 	男性従業員の逆差別論争が発生したが、女性の人材の地位向上のために持続的に運営する予定
6	持続的教育訓練を通じた意識変化	<ul style="list-style-type: none"> - 2006年2/4分期から分期別1回特講実施(男女意識変化) - 全社員オンラインセクハラ予防必須教育実施 - 女性幹部対象‘女性リーダーシップと組織成果管理’プログラム開発および実施(2006年下半年実施) - 全社対象のRespect Management教育の実施(2007年上半年の実施) 	<ul style="list-style-type: none"> - 分期別全社員対象特講実施(主題:男と女は仕事をする方式が違うだろうか?) - 全社員オンライン セクハラ予防教育実施(82%履修) - 履修管理強化案樹立および実施 - 女性リーダーシップ過程開発完了(2007年上半年昇進対象者および既存幹部対象教育実行予定) - Respect Management過程開発完了およびオンライン教育全社員対象実施予定((2007年上半年) 	履修管理の不徹底による未履修者発生

3 積極的雇用改善措置施行手続き



IV

政府の支援サービス

① 書類提出の利便性向上

積極的雇用改善措置に関連した書類は、地方労働庁雇用平等課に提出しなければなりません。しかし、企業の便宜を図るために、積極的雇用改善措置（AA）のホームページを構築して『職種別・職階別の男女労働者の現状』、『積極的雇用改善措置実施計画書』、『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』ができるようにしました。

これらのオンライン・ファイリング方式は、企業がより便利に、積極的雇用改善措置制度に参加することがように政府が支援するサービスです。

また、積極的雇用改善措置の提出書類に関する質問がある場合は、地方労働庁雇用平等課と韓国労働研究院の雇用平等評価センターにお問い合わせください。記載方法などを詳しく説明しています。

<労働部地方労働庁雇用均等案内>

労働部女性雇用チーム	: 02-502-5441
ソウル（京城）地方労働庁	: 02-2250-5795
プサン（釜山）地方労働庁	: 051-851-7410
テグ（大邱）地方労働庁	: 053-746-3413
クァンジュ（光州）地方労働庁	: 062-220-7353
キョンイン（京仁）地方労働庁	: 032-421-4720
テジョン（大田）地方労働庁	: 042-480-6284

<韓国労働研究院の雇用平等評価センターのご案内>

電話：02-782-0414(内線:216, 280, 294)

e-mail:aa@kli.re.kr

② 労働市場分析資料提供

政府と企業の統計をもとに、企業が自社の雇用の現状を診断し、実施計画書、履行実績報告書を作成するのに必要な情報を提供しています。

データは、主として女性の人材活用の統計は、女性労働力供給統計、事業所単位の統計情報に分かれています。データサービスの詳しい紹介は、AAのWebのマニュアルを参照してください。

③ 「雇用の平等、ワークシート活用マニュアル」を提供

企業自らが女性人材の活用の現状を診断し、雇用平等計画を立てることができるマニュアルをホームページを通じて提供しています。これは、『職種別・職階別の男女労働者の現状』、『積極的雇用改善措置実施計画書』、『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』の書式を作成するときに参考資料としてご利用いただけます。

『雇用平等、ワークシート活用マニュアル』は、自社の女性人材の活用レベルを評価する自己診断ワークシート、企業自ら改善策を策定して作成するための改善案、ワークシート、モニタリングシートで構成されています。

関連の内容と具体的な方法については、積極的雇用改善措置制度（AA）のホームページの「雇用平等のワークシート」メニューから確認することができ、「雇用の平等、ワークシート活用マニュアル」冊子から具体的な方法についての情報を得ることができます。

3ステップ雇用平等マニュアル

▶ステップ1: 自己診断マニュアル

- 目標: 自己診断を通じて、雇用平等の現状と問題点の導出
- 雇用平等のチェックリスト
 - ①雇用の安定性
 - ②人事業務プロセス(採用、昇進、評価、報酬、育成、退職)
 - ③雇用平等のプログラ
 - ④管理組織
 - ⑤企業文化

▶ステップ2: 改善策マニュアル

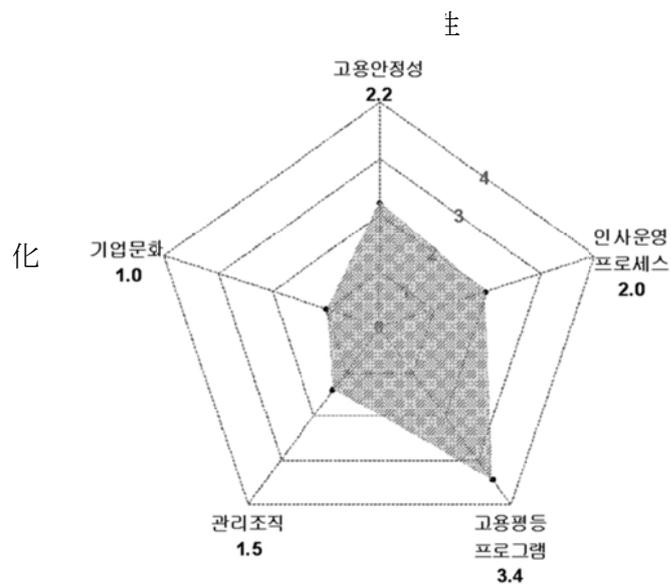
- 目標: 自己診断で把握した問題点を基に改善課題導出と優先順位を選び、実行計画の策定
- 改善課題導き出し体系樹立
 - ①主要課題の定義
 - ②原因分析および改善課題導き出し
 - ③改善課題優先順位設定
 - ④改善課題別実行計画樹立

▶ステップ3: 監視マニュアル

- 目標: 改善課題の進捗状況を点検し、目標未達の領域の原因を分析し、補完計画
- モニタリングの基準体系の確立
 - ①課題進捗モニタリング
 - ②改善目標達成モニタリング

〈雇用平等自己診断結果例示〉

診断範疇	診断要素	指標No.	測定点数	要素別平均	範疇別平均
雇用安定性	女性比率	1			
		2			
		3			
			
人事運営プロセス	採用	7			
		8			
		9			
	昇進	10			
			
雇用平等プログラム	母性保護	17			
		18			
			
管理組織	社則組織	24			
		25			
			
企業文化	戦略/リーダーシップ	27			
	成果管理体系	28			
		29			
			
合計					
換算点数 (100点満点)					



④ コンサルティング費用支援

積極的雇用改善措置制度に参加するためにコンサルティングを受けようと思う企業には政府でコンサルティング費用を支援します。

2006年に試験的に1~2社を選定してコンサルティングを施行しようとしています。試験コンサルティング対象企業の選定は、公募し審査の上、対象企業を発表します。2006年の試験的なコンサルティングに参加を希望する企業は、2006年5月31日までサポートしてください。今後の詳細については、AAのホームページ（www.aa-net.or.kr）に公知される予定です。

* 試験的コンサルティング相談

韓国労働研究院の雇用平等評価センター

電話番号：02-782-0141（内線216、280、294）

メールアドレス：aa@kli.re.kr

V

過怠金及びインセンティブ案内

① 過怠金

事業主は、法第17条の2第1項の規定に違反して実施計画を提出しなかった場合、法第17条の2第2項の規定に違反して、男女労働者の雇用の現状を提出せず、又は虚偽の提出をした場合、法第17条の3第1項の規定に違反して履行実績を提出せず、又は虚偽に提出された場合それぞれ**300万ウォンの過怠料**を課することになります。

② インセンティブ

積極的雇用改善措置施行計画書と履行実績報告結果雇用平等実績が優秀な事業場を毎年選定します。

優秀な企業は、事業所規模別、産業別の分布などを考慮し、積極的雇用改善委員会の議決

を経て、選定・告示し、優秀企業には行政的・財政的なインセンティブを付与する予定です。

現在、検討しているインセンティブの例は、**政府の表彰、租税の減免、政府の入札時に加算点付与、経営評価反映**などがあり、これとともに、組織と人材管理コンサルティング費用の支援、女性の雇用環境の改善のサポートなどを行う予定です。

優秀な企業は、AA- NET のホームページやメディアを通じて積極的な広報を行う予定です。

① 男女雇用平等法

男女雇用平等法

※頁番号は原文のものでなく、本訳文の頁番号に合わせている。

第1条(目的)……………	42
第2条(定義)……………	42
第3条(適用範囲)……………	43
第4条(関係者の責務)……………	43
第5条(施策の樹立など)……………	43
第6条(男女雇用平等基本計画樹立)……………	43
第7条(募集及び採用)……………	44
第8条(賃金)……………	44
第9条(賃金外の金品など)……………	44
第10条(教育・配置及び昇進)……………	44
第11条(定年・退職及び解雇)……………	44
第12条(職場内セクハラの禁止)……………	44
第13条(職場内セクハラ予防教育)……………	45
第13条の2(セクハラ予防教育の委託)……………	45
第14条(職場内セクハラ発生時措置)……………	45
第15条(職業指導)……………	45
第16条(職業能力開発)……………	45
第17条(女性雇用促進)……………	45
第17条の2(積極的雇用改善措置施行計画の樹立・提出など)……………	46
第17条の3(履行実績の評価及び支援など)……………	46
第17条の4(施行計画などの掲示)……………	47
第17条の5(積極的雇用改善措置に関する協力)……………	47
第17条の6(積極的雇用改善委員会)……………	47
第17条の7(積極的雇用改善措置の調査・研究など)……………	47
第18条(産前後休暇に対する支援)……………	47
第19条(育児休職)……………	48
第20条(職場と家庭生活の両立支援)……………	48

第 21 条(保育支援<改正 2005. 12. 30>)	48
第 22 条(福祉施設設置)	48
第 23 条(相談支援)	49
第 24 条(名誉雇用平等監督官)	49
第 25 条(紛争の自律的解決)	49
第 26 条	49
第 27 条	49
第 28 条	49
第 29 条	49
第 30 条(立証責任)	49
第 31 条(報告及び検査等)	49
第 32 条(雇用平等履行実態などの公表)	50
第 33 条(関係書類の保存)	50
第 34 条(派遣労働に対する適用)	50
第 35 条(経費補助)	50
第 36 条(権限の委任及び委託)	50
第 37 条(罰則)	50
第 38 条(両罰規定)	50
第 39 条(過怠金)	51
附属規定	51

男女雇用平等法

一部改正 2005. 12. 30 法律第 7822 号

第 1 章 総則

第 1 条 (目的) この法律は、“憲法”の平等理念により雇用において男女の平等な機会及び待遇を保障し、母性を保護し、仕事と家庭生活の両立や女性の職業能力開発と雇用促進を支援することによって、男女雇用平等の実現を図ることを目的とする。〈改正 2005. 12. 30〉

第 2 条 (定義) この法律において使用する用語の定義は以下の通りです。

1. “差別”とは、事業主が労働者に、性別、婚姻、家族の中での地位、妊娠や出産などの事由で合理的な理由なく採用又は勤労の条件を異にしたり、その他の不利益な措置をとる場合(事業主が採用や勤労の条件を同じように適用しても、その条件を満たすことができる男性や女性が他の性に比べて大幅に少なく、) それにより特定の性に不利な結果をもたらし、その条件が正しいことを証明できない場合を含む) をいう。ただし、次の項目のいずれかに該当する場合を除外する。

- (イ) 職務の性質に照らして、特定性が必然的に要求される場合
- (ロ) 勤労女性の妊娠出産授乳などの母性保護のための措置をとる場合
- (ハ) その他この法又は、他の法律によって積極的雇用改善措置を取る場合

- 2. "職場内のセクシャルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）"とは、事業主、上級者や労働者が職場内での地位を利用したり、業務に関連して他の労働者に性的な言動などで、性的屈辱感や嫌悪感を感じさせたり、性的な言動その他の要求などについての拒絶を理由に雇用にとって不利益を与えることをいう。
- 3. "積極的雇用改善措置"とは、現存している男女間の雇用差別を解消したり、雇用の平等を促進するために、暫定的に、特定の性を優遇する措置をいう。
- 4. "労働者"とは、事業主に雇用された者と就職の意思を持つ者をいう。

[全文改正 2005. 12. 30]

第3条（適用範囲）①この法律は、労働者を使用する全ての事業又は事業場（以下"事業"という）に適用する。ただし、大統領令が定める事業に対しては、この法律の全部又は一部を適用しないことができる。

②男女雇用平等の実現について、他の法律に特別の規定がある場合を除き、この法律による。

第4条（関係者の責務）①労働者は、相互理解に基づいて男女が均等に尊重される職場文化を醸成するために努力しなければならない。

②事業主は、当該事業所の男女雇用平等の実現を阻害する諸慣行や制度を改善し、男女労働者が均一な条件で自分の能力を発揮できる労働環境を実現するために努力しなければならない。

③国家及び地方公共団体は、この法律の目的を実現するために、国民の関心と理解を深め、女性の職業能力開発と雇用促進をサポートしなければならない。男女雇用平等の実現を阻害する全ての要因を解消するために必要な努力をしなければならない。

第5条（施策の樹立等）①労働部長官は、男女雇用平等の実現のために、次の各号の施策を樹立して施行しなければならない。〈改正 2005. 12. 30〉

- 1. 男女雇用平等意識の普及のための広報
- 2. 男女雇用平等優秀企業（第17条の3の規定による積極的雇用改善措置の優秀企業を含む）の選定及び行政的財政的支援
- 3. 男女雇用平等月間の設定・推進
- 4. 男女差別改善や女性の雇用拡大のための調査研究
- 5. そのほか、男女雇用平等の実現のために必要な事項

②労働部長官は、第1項の規定による施策の樹立・施行のために関係者の意見を反映できるよう努力しなければならない。必要と認めるときは、関係行政機関及び地方公共団体その他公共団体の長に協力を求めることとする。

第6条（男女雇用平等基本計画の樹立）①労働部長官は、男女雇用平等の実現に関する基本計画（以下"基本計画"という）を策定しなければならない。

②第1項の基本計画には、以下の事項が含まなければならない。

1. 女性の就業の促進に関する事項
2. 男女の平等な機会保障及び待遇に関する事項
3. 同一価値労働に対する同一賃金の支払の定着に関する事項
4. 女性の職業能力開発に関する事項
5. 勤労女性の母性保護に関する事項
6. 仕事と家庭生活の両立支援に関する事項
7. 勤労女性のための福祉施設の設置及び運営に関する事項
8. そのほか、男女雇用平等の実現のために労働部長官が必要と認める事項

第2章 雇用における平等な機会保障及び待遇など

第1節 男女の平等な機会保障及び待遇

第7条（募集及び採用）①事業主は、労働者の募集及び採用において男女を差別してはならない。

②事業主は、女性労働者を募集採用するに当たり、募集採用しようとする職務の遂行に必要なとされない容姿・身長・体重などの身体的条件、未婚条件その他労働部令が定める条件を提示したり、要求してはならない。

第8条（賃金）①事業主は、同一事業内の同一価値の労働に対しては同一賃金を支給しなければならない。

②同一価値労働の基準は、職務遂行において要求される技術、努力、責任及び作業条件等とし、事業主がその基準を定める場合において、第25条の規定による労使協議会の労働者を代表する委員の意見を聴かなければならない。〈改正 2005. 12. 30〉

③賃金差別を目的に、事業主により設立された別個の事業は、同一事業とみなす。

第9条（賃金その他の金品等）事業主は、賃金以外の労働者の生活を補助するための金品の支給又は資金の融資等の福利厚生において男女を差別してはならない。

第10条（教育、配置及び昇進）事業主は、労働者の教育配置及び昇進において男女を差別してはならない。

第11条（定年、退職及び解雇）①事業主は、労働者の定年、退職及び解雇において男女を差別してはならない。

②事業主は、勤労女性の婚姻、妊娠又は出産を退職事由として予定する勤労契約を締結してはならない。

第2節 職場内のセクハラの禁止及び防止

第12条（職場内のセクハラの禁止）事業主、上級者や労働者は職場内のセクハラをしてはならない。

第13条（職場内のセクハラ予防教育）①事業主は、職場内のセクハラを予防し、労働者が安全な労働環境で働くことができる要件構築のために職場内のセクハラ予防のための教育（以下“セクハラ予防教育”という。）を実施しなければならない。

②セクハラ予防教育の内容、方法及び回数等に関して必要な事項は大統領令で定める。

[全文改正 2005. 12. 30]

第13条の2（セクハラ予防教育の委託）①事業主はセクハラ予防教育を労働部長官が指定する機関（以下“セクハラ予防教育機関”という。）に委託して実施することができる。

②セクハラ予防教育機関は、労働部令が定める機関の中で指定するが、労働部令が定める講師を1人以上置かなければならない。

③セクハラ予防教育機関は労働部令（領）が決めるところにより教育を実施して教育履修証又は、履修者名簿など教育実施関連資料を保管して事業主又は、被教育者にその資料を交付しなければならない。

④労働部長官は、セクハラ予防教育機関が次の各号のいずれかに該当する場合には、その指定を取り消しすることができる。

1. 偽りその他不正な方法により指定を受けた場合

2. 正当な事由なく第2項の規定による講師を6ヶ月以上継続して置いていない場合

[本条新設 2005. 12. 30]

第14条（職場内のセクハラ発生時の措置）①事業主は、職場内のセクハラが発生が確認された場合、遅滞なく、行為者に対して懲戒、その他これに準ずる措置を講じなければならない。

②削除<2005. 12. 30>

③事業主は、職場内のセクハラに関連して被害の主張を提起した労働者や被害を受けた労働者に解雇その他の不利益な措置を講じてはならない。 <改正 2005. 12. 30>

第3節 女性の職業能力開発と雇用促進

第15条（職業指導）職業安定機関は、女性の適性、能力、経歴や技能の程度に応じて職業を選択し、職業に適応することを容易にするために雇用情報及び職業に関する調査研究の資料を提供するなど、職業指導に必要な措置を講じなければならない。

第16条（職業能力開発）国、地方公共団体及び事業主は、女性の職業能力の開発・向上のために全ての職業能力開発訓練において男女に平等な機会を保障しなければならない。

第17条（女性の雇用促進）①労働部長官は、女性の雇用促進のための施設を設置運営する非営利法人団体に対し、必要な費用の全部又は一部を予算の範囲内で支援することができる。

②労働部長官は、女性の雇用促進のための事業を行う事業主に対し必要な費用の全部又は一部を予算の範囲内で支援することができる。

③第1項及び第2項の規定による費用のサポート要件及び手続等に関して必要な事項は労働部令で定める。

第4節積極的雇用改善措置<新設 2005. 12. 30>

第17条の2（積極的雇用改善措置実施計画の策定、提出等）①労働部長官は、次の各号のいずれかに該当する事業主として雇用している職種別女性労働者の割合が、産業別、規模別に労働部令が定める雇用基準に達しない事業主に対しては、差別的雇用慣行や制度の改善のための積極的雇用の改善対策実施計画（以下“施行計画”という。）を樹立して提出することを要求することができる。この場合、当該事業所は実施計画を提出しなければならない。

1. 大統領令が定める公共機関、団体の長
2. 大統領令が定める規模以上の労働者を雇用する事業の事業主

②第1項各号のいずれかに該当する事業主は、職種別・職階別の男女労働者の現状を労働部長官に提出しなければならない。

③第1項各号のいずれかに該当しない事業主として、積極的雇用改善措置を講じている事業主は、職種別の男女労働者の現状と実施計画を作成し、労働部長官に提出することができる。

④労働部長官は、第1項及び第3項の規定により提出された実施計画を審査し、その内容が明確でなく、又は差別的雇用慣行を改善する努力が不十分で、施行計画として不適切と認められる場合には、その事業主に施行計画の補完を要求することができる。

⑤第1項及び第2項の規定による施行計画及び男女労働者の現状の記載事項、提出時期、提出手続等に関して必要な事項は労働部令で定める。

[本条新設 2005. 12. 30]

第17条の3（履行実績の評価と支援等）①第17条の2第1項及び第3項の規定により実施計画を提出した者は、その履行実績を労働部長官に提出しなければならない。

②労働部長官は、第1項の規定により提出された履行実績を評価し、その結果を事業主に通知しなければならない。

③労働部長官は、第2項の規定による評価の結果の履行実績が優秀な企業（以下、“積極的雇用改善措置優秀企業”という。）に対し表彰を行うことができる。

④国及び地方公共団体は、積極的雇用改善措置の優秀企業に対し、行政的、財政的支援をすることができる。

⑤労働部長官は、第2項の規定による評価の結果の履行実績が振るわない事業主については、施行計画の履行を促すことができる。

⑥労働部長官は、第2項の規定による評価業務を大統領令が定める機関又は団体に委託することができる。

⑦第1項の規定による履行実績の記載事項、提出時期及び提出手続、第2項の規定による評価の結果の通報手続等に関し必要な事項は労働部令で定める。

[本条新設 2005. 12. 30]

第 17 条の 4（施行計画等の報告）第 17 条の 2 第 1 項の規定により実施計画を提出した事業主は、施行計画及び第 17 条の 3 第 1 項の規定による履行実績を労働者が閲覧できるように公開するなど、必要な措置をとらなければならない。

[本条新設 2005. 12. 30]

第 17 条の 5（積極的雇用改善措置に関する協力）労働部長官は、積極的雇用改善措置の効率的実施を上して必要と認める場合には、関係行政機関の長に差別の是正又は予防のために必要な処置を行ってくださることを要請することができる。この場合、関係行政機関の長は、特別な事由がない限り、これに応じなければならない。

[本条新設 2005. 12. 30]

第 17 条の 6（積極的雇用改善委員会）①積極的雇用改善措置に関する重要事項を審議するために労働部長官所属下に、積極的雇用改善委員会（以下“委員会”という）を置く。

②委員会は、次の各号の事項を審議する。

1. 第 17 条の 2 第 1 項の規定による女性労働者の雇用基準に関する事項
2. 第 17 条の 2 第 4 項の規定による施行計画の審査に関する事項
3. 第 17 条の 3 第 2 項の規定による積極的雇用改善措置の履行実績の評価に関する事項
4. 第 17 条の 3 第 3 項及び第 4 項の規定による積極的雇用改善措置優良企業の表彰及び支援に関する事項
5. そのほか、積極的雇用改善措置について、労働部長官が付議する事項

③委員会は、委員長を含む 10 人以内の委員で構成する。

④委員長は労働部次官となる。

⑤委員は、労働者を代表する者、事業主を代表する者、女性を代表する者及び公益を代表する者と構成し、労働部長官が委嘱又は任命する。この場合、公益を代表する委員は、雇用の平等に関する学識と

経験豊かな者と関係中央行政機関の 3 級以上の公務員の中から委嘱又は任命する。

⑥委員の資格、任期及び委員会の運営に関し必要な事項は、大統領令で定める。

[本条新設 2005. 12. 30]

第 17 条の 7（積極的雇用改善措置の調査・研究など）①労働部長官は積極的雇用改善措置に関する業務を効率的に遂行するために調査・研究・教育・広報などの事業を実施することができる。

②労働部長官は必要だと認める場合には第 1 項の規定による業務の一部を大統領令が決める者に委託することができる。

[本条新設 2005. 12. 30]

第 3 章母性保護及び職場と家庭生活の両立支援

第 18 条（産前後休暇に対する支援）①国家は「勤労基準法」第 72 条の規定による産前休暇又は、流産・死産休暇を使った勤労者中一定の要件に該当する者に当該休暇期間に対し通常賃金に相当する金額（以下“産前後休暇給与”という）を支給できる。〈改正

2005. 5. 31, 2005. 12. 30>

②第1項の規定により支給された産前後休暇給与などはその金額の限度案で「勤労基準法」第72条第3項の規定によって事業主が支給したと見る。〈新設 2005. 5. 31〉

③第1項の産前産後休暇給与などを支給するために必要な費用は、財政及び、「社会保障基本法」による社会保険で分担することができる。〈改正 2005. 5. 31、2005. 12. 30〉

④事業主は、女性労働者が、第1項の規定による産前産後休暇給与等を受けようとする場合、関係書類の作成・チェックなどの諸手続に積極的に協力しなければならない。
〈改正 2005. 5. 31〉

⑤第1項の規定による産前産後休暇給与等の支給要件、支給機関及び手続き等に関して必要な事項は、別に法律で定める。〈改正 2005. 5. 31〉

第19条(育児休職)①事業主は生後3年未満の幼児を持った労働者がその幼児の養育のために休職(以下“育児休職”という)を申請する場合にこれを許容しなければならない。ただし、大統領令に定める場合にはそうでない。〈改正 2005. 12. 30〉

第19条(育児休職)①事業主は生後3年未満の幼児を持った労働者がその幼児の養育のために休職(以下“育児休職”という)を申請する場合にこれを許容しなければならない。ただし、大統領令に定める場合にはそうでない。〈改正 2005. 12. 30〉

②第1項の規定による育児休職期間は1年以内とし、当該乳幼児が、生後3年になる日を経過することができない。〈改正 2005. 12. 30〉

③事業主は、第1項の規定による育児休職を理由に解雇その他の不利な処遇をしてはならず、育児休職期間中は、当該労働者を解雇できない。ただし、事業を継続できない場合は、その限りでない。

④事業主は、第1項の規定による育児休業終了後には休職前と同じ業務又は同等レベルの賃金を支給する職務に復帰させなければならない。また、第2項の育児休職期間は勤続期間に含まれている。

⑤育児休職の申請方法及び手続等に関して必要な事項は大統領令で定める。

第20条(職場と家庭生活の両立支援)①国は、事業主が労働者に第19条の規定による育児休業を与えた場合、当該労働者の生計費と事業主の雇用維持費用の一部を支援することができます。

②第1項の規定による費用のサポート要件及び手続等に関して必要な事項は、別に法律で定める。

第21条(保育支援<改正 2005. 12. 30>)①事業主は労働者の就職を支援するために授乳・託児など育児に必要な保育施設(以下“職場保育施設”という)を設置しなければならない。

②第1項の規定による職場保育施設を設置しなければならない事業主の範囲等職場保育施設の設置及び運営については、“乳幼児保育法”による。〈改正 2005. 12. 30〉

③労働部長官は、労働者の雇用を促進するために、第1項の規定による職場保育施設の設置運営に必要な支援や指導をしなければならない。〈改正 2005. 12. 30〉

第22条(福祉施設設置)①国家と地方公共団体は勤労女性のための教育・育児・住宅など公共福祉施設を設置することができる。

②勤労女性のための第1項の福祉施設の基準と運営に関して必要な事項は労働部長官が決める。

第4章紛争の予防と解決<改正 2005. 12. 30>

第23条（相談支援）①労働部長官は、差別や職場内のセクハラに関する相談を実施する民間団体に必要な費用の一部を予算の範囲内で支援することができる。

②第1項の規定による団体の選定要件、費用の支援基準、出願手続きやサポートの中止等に関して必要な事項は労働部令で定める。 <改正 2005. 12. 30>

第24条（名誉雇用平等監督官）①労働部長官は、事業所の男女雇用平等の達成を促進するために当該事業場所の労働者のうち、労使が推薦する者を名誉雇用平等監督官（以下“名誉監督者”という）に委嘱することができる。

②名誉監督官は、次の各号の業務を遂行する。

1. 当該事業場の差別及び職場内のセクハラ発生時の被害労働者に対する相談助言
2. 当該事業所の雇用平等の実施状況自己点検と指導時の立会い
3. 法令違反の事実がある事項について、事業主に対する改善提案や監督機関への申告
4. 男女雇用平等の制度の広報啓発
5. そのほか、男女雇用平等の実現のために労働部長官が定める業務

③事業主は名誉監督官が正当な活動を行ったことを理由に当該労働者に対し不利益な措置をしてはならない。

④第1項の規定による名誉監督官の委嘱・解職などに関して必要な事項は労働部令（領）に定める。

第25条（紛争の自主的解決）事業主は、第7条から第14条、第18条第3項、第19条から第21条の規定による事項についての労働者から苦情の申告を受けたときは、“労働者の参加及び協力増進に関する法律”

により当該事業場に設置された労使協議会への苦情の処理を委託するなど、自主的な解決のために努力しなければならない。

[全文改正 2005. 12. 30]。

第26条削除<2005. 12. 30>

第27条削除<2005. 12. 30>

第28条削除<2005. 12. 30>

第29条削除<2005. 12. 30>

第30条（立証責任）を法と関連した紛争解決における立証責任は事業主が負担する。

第5章補則

第31条（報告及び検査等）①労働部長官は、この法律の施行のため必要な場合には、事業

主に必要な報告との関係書類の提出を命じ、又は関係公務員をして事業場に出入りし、関係人に質問をしたり、関係書類を検査させることができる。

②第1項の場合に関係公務員は、その権限を表示する証票を携帯し、これを関係人に提示しなければならない。

第32条（雇用平等履行実態等の公表）労働部長官は、この法律施行の実効性を確保するために必要であると認める場合には、雇用の平等履行実態、その他の調査結果などを公表することができる。ただし、他の法律により公表が制限されている場合は、この限りでない。

第33条（関係書類の保存）事業主は、この法律の規定による事項に関し、大統領令が定める書類を3年間保存しなければならない。

第34条（派遣労働への適用）“派遣勤労者保護などに関する法律”により派遣労働が行われる事業長に対して第13条第1項の規定の適用に当たっては、“派遣勤労者保護などに関する法律”第2条第4号の規定による使用事業主は、この法律による事業主に見る。〈改正2005.12.30〉

第35条（経費補助）①国、地方公共団体及び公共団体は、女性の就業促進及び福祉増進に関連する事業に対して、予算の範囲内においてその経費の全部又は一部を補助することができる。

②国、地方自治体及び公共団体は、第1項の規定により補助を受けた者が次の各号の一に該当するときは、補助金交付決定の全部又は一部をキャンセルし、交付された補助金の全部又は一部を返還するよう命ずることができる。

1. 事業の目的以外に補助金を使用したとき
2. 補助金の交付決定の内容（それに条件を付した場合には、その条件を含む）に違反したとき
3. 詐欺その他不正な方法で補助金の交付を受けたとき
4. この法律又はこの法律による命令に違反したとき

第36条（権限の委任及び委託）労働部長官は、大統領令が定めるところによりこの法律による権限の一部を地方労働行政機関の長又は地方公共団体の長に委任し、又は公共団体に委託することができる。

第6章罰則

第37条（罰則）①事業主は、第11条の規定に違反した行為をした場合には、5年以下の懲役又は3千万ウォン以下の罰金に処する。

②事業主が第8条第1項、第14条第3項、第19条第3項の規定に違反した行為をした場合には、3年以下の懲役又は2千万ウォン以下の罰金に処する。

③事業主は、第7条、第9条、第10条、第19条第1項及び第4項、第24条第3項の規定に違反した行為をした場合は、500万ウォン以下の罰金に処する。

第38条（両峰規定）法人の代表者や法人又は、個人の代理人、使用人その他の従業員がその法人又は個人の業務に関して第37条の違反行為をした時にはその行為者を罰する他にそ

の法人や個人に対しても同調の罰金刑を科する。

第 39 条（過怠料）①事業主が第 12 条の規定に違反した行為をした場合には、1 千万ウォン以下の過料に処する

②事業主が第 14 条第 1 項の規定に違反した行為をした場合には、500 万ウォン以下の過怠料に処する。

③次の各号のいずれかに該当する者は、300 万ウォン以下の過怠料に処する。〈改正 2005. 5. 31、2005. 12. 30〉

1. 第 13 条第 1 項、第 18 条第 4 項、第 33 条の規定による措置をしなかった者
2. 第 17 条の 2 第 1 項の規定に違反して実施計画を提出しない者
3. 第 17 条の 2 第 2 項の規定に違反して、男女労働者の雇用の現状を提出せず、又は 虚偽の提出をした者
4. 第 17 条の 3 第 1 項の規定に違反して履行実績を提出せず、又は虚偽の提出した者（第 17 条の 2 第 3 項の規定により実施計画を提出した者の履行実績を提出しない場合を除く。）
5. 第 31 条第 1 項の規定による報告又は関係書類の提出を拒否したり虚偽の報告又は提出をした者
6. 第 31 条第 1 項の規定による検査を拒否、妨害又は忌避した者

④第 1 項ないし第 3 項の規定による過怠金は大統領令が決めるところによって労働部長官が賦課・徴収する。

⑤第 4 項の規定による過怠金処分に不服がある者はその処分の固持（告知、高地）を受けた日から 30 日以内に労働部長官に異議を提起することができる。

⑥第 4 項の規定による過怠金処分を受けた者が第 5 項の規定によって異議を提起した時には労働部長官は遅滞なしに管轄法院にその事実を通知するべきで、その通知を受けた管轄法院は?非訟事件手続き法?エよった過怠金の裁判をする。〈改正 2005. 12. 30〉

⑦第 5 項の規定による期間以内に異議を提起しなくて過怠金を納付しない時には国税滞納処分の例によってこれを徴収する。

附属規定〈第 6508 号、2001. 8. 14〉

①（施行日）この法律は、2001 年 11 月 1 日から施行する。

②（罰則等に関する経過措置）この法律施行前の行為に対する罰則や過料の適用においては従前の規定による。

③（雇用平等委員会に関する経過措置）この法律施行当時従前の規定により設置された雇用平等委員会は、この法律による雇用平等委員会とみなす。

④（他の法律との関係）この法律施行当時他の法令で男女雇用平等法の規定を引用した場合にこの法律中それに該当する規定があるときは、従前の規定に代えてこの法律の該当規定を引用したものとみなす。

附則<第 7564 号、2005. 5. 31>

- ①（施行日）この法律は、2006 年 1 月 1 日から施行する。
- ②（産前産後休暇給与等に関する適用例）産前産後休暇給与等に係る第 18 条第 1 項の改正規定は、この法律の施行後最初に出産、流産又は死産した女性労働者から適用する。

附則<第 7822 号、2005. 12. 30>

- 第 1 条（施行日）この法律は、2006 年 3 月 1 日から施行する。
- 第 2 条（紛争調整申請に関する経過措置）①この法律施行当時従前の規定により雇用平等委員会に提出された紛争調整申請に対しては、従前の規定による。
②第 26 条から第 29 条の改正規定にかかわらず、従前の規定による雇用平等委員会は、第 1 項の規定による紛争の調停に限って存続するものとみなす。
- 第 3 条（育児休職の申請要件の緩和に伴う経過措置）第 19 条の改正規定は 2008 年 1 月 1 日以降に生まれた乳幼児から適用する。

2 男女雇用平等法施行令

男女雇用平等法施行令

※頁番号は原文のものでなく、本訳文の頁番号に合わせている。

第 1 条（目的）	53
第 2 条（適用範囲）	53
第 3 条（実態調査）	54
第 4 条（職場内セクハラ予防教育）	54
第 4 条の 2（積極的雇用改善措置施行計画樹立・提出義務などの賦課対象事業）	54
第 4 条の 3（履行実績評価委託機関など）	54
第 4 条の 4（積極的雇用改善委員会の公務員公益委員の資格）	54
第 4 条の 5（委員の任期）	55
第 4 条の 6（委員会の運営）	55
第 4 条の 7（調査・研究委託機関）	55
第 5 条（育児休職の適用除外）	55
第 6 条（育児休職の申請など）	55
第 7 条（育児休職の変更申請など）	56
第 8 条（育児休職申請の撤回など）	56
第 9 条（乳幼児の死亡等による育児休業の終了）	56

第 10 条(福祉施設のまず設置地域)·····	57
第 11 条(削除)·····	57
第 12 条 (削除) ·····	57
第 13 条 (苦情申告等) ·····	57
第 14 条 (削除) ·····	57
第 15 条(削除)·····	57
第 16 条(削除)·····	57
第 17 条(削除) ·····	57
第 18 条(削除)·····	57
第 19 条(削除)·····	57
第 20 条(削除)·····	57
第 21 条(削除)·····	57
第 22 条(削除)·····	57
第 23 条(保存書類の種類)·····	57
第 24 条(権限の委任など)·····	58
第 25 条(過怠金の賦課・徴収)·····	58
附属規定·····	59

男女雇用平等法施行令

制定 1988. 7. 7 大統領令第 11385 号
 改正 1989. 12. 13 大統領令第 12850 号
 1995. 5. 1 大統領令第 14642 号
 (労働部とその所属機関職制)
 1995. 11. 7 大統領令第 14801 号
 1999. 3. 17 大統領令第 16189 号
 2001. 10. 31 大統領令第 17401 号
 2006. 2. 28 大統領令第 19366 号

第 1 条 (目的) この令は、“男女雇用平等法”で委任された事項及びその施行に関し必要な事項を定めることを目的とする。

〈改正 06. 2. 28〉

第 2 条(適用範囲)①「男女雇用平等法」(以下“法”という)第 3 条第 1 項端緒の規定によって同居の親族だけで成り立つ事業又は、事業場(以下“事業”という)と家事使用人に対しは法の全部を適用しない。〈改正 06. 2. 28〉②法第 3 条第 1 項端緒の規定によって常時 5 人未満の勤労者を使う事業に対しは第 8 条内地第 10 条及び第 11 条第 1 項の規定を適用しない。

[本条新設 01. 10. 31]

第 3 条(実態調査)労働部長官は法第 6 条の規定による男女雇用平等実現に関する基本計画の樹立のために必要な時には雇用実態・雇用環境などに関する実態調査を行うことができる。
〈改正 99. 3. 17, 01. 10. 30〉[本条新設 95. 11. 7]

第 4 条(職場内セクハラ予防教育)①事業主は法第 13 条の規定によって職場内セクハラ予防のための教育を年 1 回以上実施しなければならない。〈改正 06. 2. 28〉

②第 1 項の規定による予防教育には次の各号の内容が含まれなければならない。

1. 職場内セクハラに関する法令
2. 当該事業場の職場内セクハラ発生時の処理手続き及び措置基準
3. 当該事業場の職場内セクハラ被害労働者の苦情相談及び救済（駆除）手続き
4. その他に職場内セクハラ予防に必要な事項

③第 1 項の規定による予防教育は事業の規模と事情を考慮して職員研修、照会、会議等を通して実施することができる。ただし、単純に教育資料などを配布、掲示する方法による場合には予防教育を実施したと見ない。

④第 2 項及び第 3 項の規定にかかわらず、職場内セクハラが発生する憂慮が顕著に低かったり規模が零細な場合など労働部令（領）が決める特別な事情がある事業の事業主などに関しては労働部令（領）に定める。

⑤事業主が勤労者職業訓練促進法第 28 条の規定によって認定又は、指定を受けた訓練過程中に第 2 項各号の内容が含まれている場合には当該訓練過程を修了した勤労者に対し第 1 項の規定による予防教育を実施したと見る。

[本条新設 99. 3. 17, 専門改正 01. 10. 31]

第 4 条の 2(積極的雇用改善措置施行計画樹立)提出義務などの賦課対象事業)①法第 17 条の 2 第 1 項第 1 号の“大統領令が決める公共機関・団体”とは次の各号のどれか一つに該当する機関をいう。

1. 「政府投資機関管理基本法」第 2 条の規定にともなう政府投資機関
2. 「政府傘下機関管理基本法」第 2 条の規定にともなう政府傘下機関

②法第 17 条の 2 第 1 項第 2 号の“大統領令で定める規模以上の労働者を雇用する事業”とは常時 500 人以上の労働者を雇用する事業をいう。

③第 2 項の規定の適用上、常時雇用する労働者の数は、前年度の毎月の雇用月平均の勤労者数の合計を前年の操業月の数で割って算定する。

[本条新設 06. 2. 28]

第 4 条の 3 (履行実績の評価受託機関等) ①法第 17 条の 3 第 6 項の“大統領令が定める機関又は団体”とは、“政府出資研究機関等”の設立運営及び育成に関する法律”第 8 条の規定により設立された韓国労働研究院をいう。

②労働部長官は、法第 17 条の 3 第 6 項の規定に基づいて評価業務を委託する場合には、その業務の委託を受けた機関に対し、業務遂行に要する経費を支援することができる。[本条新設 06. 2. 28]

第 4 条の 4 (積極的雇用改善委員会の職員、公益委員の資格) 法第 17 条の 6 の規定による積

極的雇用改善委員会（以下“委員会”という）の公益を代表する委員のうち公務員である委員は、産業資源部労働部女性家族部所属の2級又は3級公務員（これに相当する特別職や契約職公務員を含む。）の中から機関の長が指名する者とする。

[本条新設 06. 2. 28]

第4条の5(委員の任期)委員会の委嘱委員の任期は2年とし、再任することができる。ただし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。

[本条新設 06. 2. 28]

第4条の6(委員会の運営)①委員長は、委員会の会議を招集しその議長となる。

②委員会は、在籍委員の過半数の出席と出席委員の過半数の賛成により議決する。

③委員会の事務を処理するために幹事1人を置くものとし、幹事は、労働部所属の4級（これに相当する星正直、又は契約職公務員を含む。）以上の公務員の中から委員長が任命する。

④委員会に出席した委員に対して、予算の範囲内で手当及び旅費を支給することができる。ただし、公務員の委員がその所管業務に直接関連して委員会に出席する場合は、この限りでない。

⑤この令で定める事項のほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会の議決を経て委員長が定める。

[本条新設 06. 2. 28]

第4条の7(調査研究委託機関)法第17条の7第2項の“大統領令で定める者”とは“政府出資研究機関等の設立運営及び育成に関する法律”第8条の規定により設立された韓国労働研究院をいう。[本条新設 06. 2. 28]

第5条(育児休業の適用除外)法第19条第1項ただし書の規定により、事業主が育児休業を許可しないことができる場合は、次の各号のとおり。〈改正 06. 2. 28〉

1. 育児休業を開始しようとする日前に当該事業の継続労働期間が1年未満の労働者

2. 同一の乳幼児に対して配偶者が育児休業中(他の法令による育児休職を含む)の労働者。

〈改正 06. 2. 28〉

3. 同一の乳幼児に対して育児休業をしたことがある労働者。ただし配偶者が死亡、負傷、疾病、及び身体的・精神的な障害や離婚などにより、当該乳幼児の養育が困難になった場合には、そうではない。

[全文改正 01. 10. 31、06. 2. 28]

第6条(育児休業の申請等)①法第19条第1項の規定により育児休業を申請しようとする労働者は、育児休業を開始しようとする日(以下“育児休業開始予定日”という。)の30日前までに、育児休業対象者の乳幼児の氏名、生年月日、育児休業開始日と終了予定日、育児休職の申請年月日、申請者等の事項を記載した申請書を事業主に提出しなければならない。〈改正 06. 2. 28〉

②第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、育児休業開始予定日の7日まで育児休職の申請をすることができる。〈改正 06. 2. 28〉

1. 出産予定日前に子供が出生した場合

2. 配偶者が死亡、負傷、疾病及び身体的精神的障害や離婚などにより、当該乳幼児の養育

が困難な場合。〈改正 06. 2. 28〉

③事業主は、労働者が、第 1 項の規定による期限が過ぎた後に育児休暇を申請したときは、その申請日から 30 日以内に、第 2 項の規定による期限が過ぎた後に育児休暇を申請したときは、その申請日から 7 日以内に休職開始日を指定して、育児休職を可能にしなければならない。

④事業主は、育児休職を申請した労働者に対して、当該子の出生を証明できる書類の提出を求めることができる。

[本条新設 95. 11. 7、全文改正 01. 10. 31]

第 7 条（育児休業の変更の申請等）①育児休暇を申請した労働者は、休業開始予定日の前日までに、第 6 条第 2 項各号の一に該当する事由が発生したときは、事業主にその理由を明示し、休業開始予定日を当初の休業開始予定日前に変更してくれることを申請することができる。

②労働者は育児休職を終了しようとする日（以下“休業終了予定日”という）を延期する場合には、1 回に限り、これを延期することができる。この場合、当初の休業終了予定日の 30 日前（第 6 条第 2 項 2 号の事由による休業終了予定日を延期しようとするとき、当初の休業終了予定日の 7 日前）までに事業主に申請しなければならない。

[本条新設 95. 11. 7、全文改正 01. 10. 31]

第 8 条（育児休職の申請の撤回等）①育児休暇を申請した労働者は、休業開始予定日の 7 日前までにその事由を明示して当該育児休職の申請を撤回することができる。

②労働者が育児休暇を申請した後、育児休業開始予定日前に、次の各号のいずれかに該当する事由が発生したときは、その育児休業の申請はなかったものとみなす。この場合、労働者は、遅滞なく、その事実を事業主に通知しなければならない。

1. 当該乳幼児の死亡

2. 当該幼児が養子である場合には、離縁又は養子縁組の取消し

3. 育児休暇を申請した労働者が負傷、疾病及び身体及び精神の障害や離婚などにより、当該乳幼児を育てることができなくなったとき

[本条新設 95. 11. 7、全文改正 01. 10. 31]〈改正 06. 2. 28〉

第 9 条（乳幼児の死亡等による育児休業の終了）①育児休業中の労働者は、乳幼児が死亡したり、乳幼児と同居しなくなった場合には、その事由が生じた日から 7 日以内にその事実を事業主に通知しなければならない。〈改正 01. 10. 31、06. 2. 28〉

②事業主は、第 1 項の規定により育児休業中の労働者からの乳幼児の死亡などの事実を通知された時には通知を受けた日から 30 日以内に勤務開始日を指定し、当該労働者に通知する。〈改正 01. 10. 31、06. 2. 28〉

③労働者が、第 1 項の規定により通知をし、第 2 項の規定により勤務開始日の通知を受けたときに、その勤務開始日の前日に、第 1 項の規定により通知をしたが、第 2 項の規定による勤務開始日の通知がないときは、第 1 項の通知があった日から 30 日の日に、第 1 項の規定による通知をしなかったときは、乳幼児の死亡等が発生した日から 37 日の日に各々その育児休業が終了したものとみなす。

<改正 06. 2. 28>

④育児休業中の労働者が“勤労基準法”第 72 条の規定による産前産後休暇を開始するか、新たな育児休業を開始する場合には、その休暇や休職の開始日の前日に育児休職を終了したものとみなす。

<改正 01. 10. 31、06. 2. 28>

[本条新設 95. 11. 7]

第 10 条（福祉施設の優先設置地域）法第 22 条第 1 項の規定により国や地方公共団体は、勤労女性のための公共の福祉施設を設置するときには工業団地。農工地区など、勤労女性の密集地域からまず設置しなければならない。<改正 01. 10. 31>

第 11 条削除<06. 2. 28>

第 12 条削除<06. 2. 28>

第 13 条（苦情申告等）①法第 25 条の規定による苦情申告は、口頭、書面による郵便、ファクシミリ送信、インターネットなどの方法による。<改正 01. 10. 31、06. 2. 28>

②事業主は、第 1 項の規定により苦情の申告を受けたときは、特別な事由がない限り、申告受理日から 10 日以内に報告された苦情を直接処理するか、“労働者の参加及び協力増進に関する法律”に基づいて設置された労使協議会に委任して処理するようにして、事業主が直接処理した場合には、処理結果を、労使協議会に委託して処理することとした場合は、委任の事実を当該労働者に通報しなければならない。<改正 01. 10. 31、06. 2. 28>

③事業主は、苦情を受け、処理台帳を作成し、備えて関連書類を 3 年間保存しなければならない。

第 14 条削除<06. 2. 28>

第 15 条削除<06. 2. 28>

第 16 条削除<06. 2. 28>

第 17 条削除<06. 2. 28>

第 18 条削除<06. 2. 28>

第 19 条削除<06. 2. 28>

第 20 条削除<06. 2. 28>

第 21 条削除<06. 2. 28>

第 22 条削除<06. 2. 28>

第 23 条（保存書類の種類）法第 33 条で“大統領令が決める書類”とは次の各号の書類をいう。

<改正 06. 2. 28>[本条新設 01. 8. 14]

1. 法第 7 条ないし法第 11 条の規定による募集・採用、賃金、賃金外の金品など、教育・配置及び昇進、定年・退職及び解雇に関する書類
2. 法第 13 条及び第 13 条の 2 の規定による職場内セクハラ予防教育に関する書類<改正 06. 2. 28>
3. 法第 14 条の規定による職場内セクハラ発生時措置に関する書類
4. 法第 17 条の 2 ないし法第 17 条の 4 の規定にともなう積極的雇用改善措置に関する書類

<新設 06. 2. 28>

5. 法第 19 条の規定による育児休職に関する書類<改正 06. 2. 28>

第 24 条（権限の委任等）法第 36 条の規定により労働部長官は、次の各号の事項に関する権限を地方労働官署の長に委任する。〔全文改正 01. 10. 31、06. 2. 28〕

1. 法第 13 条の 2 の規定によるセクハラ予防教育機関の指定及び解除に関する事項<改正 06. 2. 28>

2. 法第 17 条の規定による女性の雇用促進のための施設の設置運営及び事業実施の費用の支援などに関する事項

3. 法第 17 条の 2 の規定による施行計画の提出要求、受付、補完の要求及び男女労働者の現状の受付

<新設 06. 2. 28>

4. 法第 17 条の 3 の規定にともなう履行実績の受付・履行実績評価結果の通知及び施行計画の履行要求に関する事項

<新設 06. 2. 28>

5. 法第 21 条第 3 項の規定による職場保育施設の運営に必要なサポート。地図<改正 06. 2. 28>

6. 法第 23 条の規定により費用の支援を受ける民間団体への支援や指導<改正 06. 2. 28>

7. 法第 24 条の規定による名誉雇用坪等監督官の委嘱・解職などに関する事項<改訂 06. 2. 28>

8. 法第 31 条の規定による報告・関係書類の提出・事業場への出入り、関係人への質問及び関係書類の検事に関する事項<改訂 06. 2. 28>

9. 法第 39 条の規定による過怠料の賦課徴収に関する事項

<改正 06. 2. 28>〔本条新設 95. 11. 7〕

第 25 条（過怠料の賦課徴収）①労働部長官は、法第 39 条の規定により過怠料を賦課しようとするときは、当該違反行為を調査、確認した後、違反行為の種類、過怠料の金額や納付期限などを明示して、書面でその過怠料処分対象者に通知しなければならない<改正 01. 10. 31>

②労働部長官は、過怠金を賦課しようとするときは、10 日以上の期間を定めて過料処分対象者が口述又は書面による意見陳述の機会を与えなければならない。この場合、指定された期日までに意見陳述がないときは、意見がないものとみなす。

③労働部長官は、過怠料の金額を定めるに当たっては、当該違反行為の動機とその結果などを考慮するが、その賦課基準は別表のとおり。

④過料の徴収手続は、労働部令で定める。<新設 06. 2. 28>

附則<88. 7. 7>

①（施行日）この令は、公布した日から施行する。

附則<89. 12. 13>

この令は、公布した日から施行する。

附則<95. 5. 1>

第1条（施行日）この令は、公布した日から施行する。

第2条から第4条まで省略

附則<95. 11. 7>

この令は、公布した日から施行する。

附則<99. 3. 17>

①（施行日）この令は、公布した日から施行する。

②（雇用平等委員会の副委員長に関する経過措置）が法施行当時従来の規定によって副委員長に選出されて在職中の自家公益委員中で選出されない雇用平等委員会の場合にはこの法施行後6月以内に第14条第2項の改正規定に適合した副委員長を選出しなければならない。この場合副委員長が選出される時までは従来の副委員長がその職務を遂行するものの、委員長の職務を代行する場合、公益会議での議決権はこれを行行使することはできない。

第5条の改正規定はこの英施行後育児休職を開始する勤労者から適用する。

附属規定<01. 10. 31>

①（施行日）この令は、2001年11月1日から施行する。

②（育児休業の適用除外に関する適用例）第5条の改正規定は、この令施行後育児休職を申請する労働者から適用する。

③（他の法令との関係）この令施行当時他の法令において従前の男女雇用平等法施行令の規定を引用する場合及び、それに該当する規定があるときは、従前の規定に代えてこの令の該当規定を引用するものとみなす。

附則<06. 2. 28>

①（施行日）この令は、2006年3月1日から施行する。

②（積極的雇用改善措置実施計画の策定、提出義務などの賦課対象事業に係る適用の特例）第4条の2第2項の改正規定を適用する場合において、第4条の2第2項の改正規定にかかわらず、2008年2月29日までは追加料金は1千人以上の労働者を雇用する事業を積極的雇用改善措置実施計画の策定、提出義務などの賦課対象事業とする。

③ 男女雇用平等法施行規則

男女雇用平等法施行規則

※頁番号は原文のものでなく、本訳文の頁番号に合わせている。

第1条（目的）	61
第2条（職場内のセクハラ判断基準の例）	61
第3条（男女雇用平等優秀企業の選定サポート）	61
第4条（男女雇用平等月間の設定など）	61
第5条（職場内のセクハラ予防教育の特例）	62
第6条（セクハラ予防教育機関の指定等）	62
第7条（セクハラ予防教育機関の指定手続）	62
第8条（セクハラ予防教育機関の委託教育方法）	62
第9条（削除）	63
第10条（職場内のセクハラをした者に対する懲戒等）	63
第10条の2（産業別・規模別女性労働者の雇用基準）	63
第10条の3（積極的雇用改善措置実施計画の提出）	63
第10条の4（職種別・職階別の男女労働者の現状の提出）	63
第10条の5条（施行計画の補完）	63
第10条の6条（履行実績の提出及び評価）	64
第11条（民間団体の選定等）	64
第12条（名誉雇用平等監督官の委嘱運営等）	64
第13条（削除）	65
第14条（苦情の受付及び処理の大将）	65
第15条（削除）	65
第16条（削除）	65
第17条（削除）	65
第18条（削除）	65
第19条（削除）	65
第20条（削除）	65
第21条（経費補助の範囲）	65
第22条（過怠料の徴収手続）	66
附則	66

男女雇用平等法施行規則

制定 1988. 9. 9 労働部領制 48 号

改訂 1990. 3. 24 労働部領制 58 号

1996. 1. 25 労働部領制 105 号

1999. 3. 17 労働部領制 145 号

2001. 10. 31 労働部領制 175 号

2006. 2. 28 労働部領制 247 号

第1条（目的）この規則は、“男女雇用平等法”及び同法施行令で委任された事項及びその施行に関し必要な事項を規定することを目的とする。〈改正 06. 2. 28〉

第2条（職場内のセクシュアルハラスメント（セクハラ）の判断基準の例示）“男女雇用平等法”（以下“法”という。）第2条第2項の規定による職場内のセクハラの判断のための基準の例は、別表1のとおり。〈改正 06. 2. 28〉

[本条新設 99. 3. 17]

第3条（男女雇用平等優秀企業の選定・支援）①労働部長官は法第5条第1項第2号の規定によって男女雇用平等実績が優れた企業（以下“男女雇用平等優秀企業”という）を毎年選定することができる。この場合雇用機会平等保障、職業能力開発及び母性保護など分野別で性差別的雇用慣行を先導的に改善したりその実績が優秀な企業を分けて選定することができる。

②労働部長官は関係行政機関と協議して第1項の規定による男女雇用平等優秀企業に対する行政的・財政的支援方案を用意しなければならない。

③第1項及び第2項の規定による男女雇用平等優秀企業の選定及び支援等に関して必要な事項は労働部長官が定める。

[本条新設 01. 10. 31]

第4条（男女雇用平等月間の設定等）労働部長官は、法第5条第1項第3号の規定により、毎年4月1日から4月7日までに男女雇用平等月間に設定し、男女雇用平等意識の普及のための記念行事、セミナーなど様々な事業を施行しなければならない。

[本条新設 01. 10. 31]

第5条（職場内のセクハラ予防教育の特例）次の各号のいずれかに該当する事業の事業主は、“男女雇用平等法施行令”（以下“令”という。）第4条第4項の規定により令第4条第2項第1号から第4

号の内容を労働者にわかるように広報物を公開又は配布することにより、職場内のセクハラ予防教育を行うことができる。

〈改正 01. 10. 31、06. 2. 24、06. 2. 28〉

1. 常時 10 人未満の労働者を使用する事業

2. 事業主と労働者全てが男性か女性のうちいずれかの性で構成される事業

[本条新設 99. 3. 17]

第6条（セクハラ予防教育機関の指定等）①事業主は、法第13条の2第1項の規定によりセクハラ予防教育を労働部長官が指定する機関（以下“セクハラ予防教育機関”という。）に委託して実施しようとする場合には、セクハラ予防教育機関に令第4条第2項第2号及び第3号の事項をあわせて通知しなければならない。

②労働部長官は、法第13条の2第2項の規定により、次の各号のいずれかに該当する機関の中でセクハラ予防教育機関を指定しなければならない。

1. 事業主団体

2. 「公認労務士法」第7条の2による労務法人

3. 法第23条の規定により費用の支援を受ける民間団体

4. 「独占規制及び公正取引に関する法律」第2条第2号の規定による企業集団が運営する研修教育施設

③法第13条の2第2項の“労働部令で定める講師”とは、次の各号のいずれかに該当する講師の養成教育を修了した講師をいう。

1. 労働部長官が直接実施する講師養成の教育

2. 労働部長官が教育課程を承認するか、費用の全部又は一部を支援するインストラクター養成の教育<全文改正 06. 2. 28>

第7条（セクハラ予防教育機関の指定手続）①第6条の規定によるセクハラ予防教育機関として指定を受けようとする者は、別紙第1号書式の申請書に次の各号の書類を添付して、地方労働官署の長に提出しなければならない。

1. 法人登記簿謄本

2. 予防教育講師保有状況

3. 予防教育に使用する教材などの資料

4. その他の予防教材の開発など関連事業の実施経験を証明できる書類

②地方労働官署の長は、第1項の規定による申請書が提出された場合には、受理された日から14日以内に、指定するかどうかを決定し通報するが、指定をする場合には別紙第2号書式の指定書を交付しなければならない。

③第2項の規定によりセクハラ予防教育機関として指定を受けた者が、指定された内容の中での名称、所在地及び代表者に関する事項の変更がある場合には、別紙第3号様式の変更申請書に変更事実を証明できる書類及び第2項の規定により交付された指定書を添付して地方労働官署の長に提出しなければならない。この場合、第2項の規定は、変更申請書の処理に関してこれを準用する。

[本条新設 01. 10. 31]

第8条（セクハラ予防教育機関の委託教育方法）セクハラ予防教育機関の長は、事業主から委託を受けてセクハラ予防教育を実施する場合には、法第13条の2第3項の規定により1時間以上の教育課程を編成しなければならない第6条第3項の規定による講師と教育

を実施するようしなければならない。〈改正 06. 2. 28〉

第 9 条削除〈改正 06. 2. 28〉

第 10 条（職場内のセクハラをした者に対する懲戒等）事業主は、法第 14 条第 1 項の規定により職場内の性的嫌がらせをした者に対する懲戒その他これに準ずる措置をとる場合には、セクハラの種類と持続性などを考慮しなければならない。〈改正 01. 10. 31〉

[本条新設 99. 3. 17]

第 10 条の 2（産業別・規模別女性労働者の雇用基準）法第 17 条の 2 第 1 項による業種・規模別女性労働者の雇用の基準は、別表 2 のとおりである。

[本条新設 06. 2. 28]

第 10 条の 3（積極的雇用改善措置実施計画の提出）法第 17 条の 2 第 1 項の規定により、積極的雇用改善措置実施計画（以下“施行計画”という。）を提出しなければならない事業主は、別紙第 4 号書式の積極的雇用改善措置実施計画書に次の各号の事項を含む詳細な実施計画を添付し、毎年 10 月 15 日までに地方労働官署の長に提出しなければならない。

1. 次の各目の事項が含まれている男女労働力の活用状況の妥当性の分析

（イ）企業の事業場別男女労働力の活用の妥当性の分析

（ロ）男女の労働力の活用において著しい不均衡がある場合には、募集・採用・昇進・配備などの雇用管理の各段階における問題点の分析

2. 当該年度 10 月 1 日から翌年 9 月 30 日までに達成する転職種と管理職の女性労働者の雇用の目標設定（長期計画が必要な場合は、その期間と最終目標の設定）

3. 次の各目の事項が含まれている雇用管理改善計画（イ）女性労働者の雇用目標を達成するために就業規則の改善、各種広報物などの差別化要因の改善、女性の人材活用に関する人事方針の告知などの事業主が推進しなければならない様々な制度・慣行の改善計画

（ロ）改善課題別実行案及び年次別推進のための日程

4. 次の各目の事項が含まれている特異点

（イ）女性労働者の雇用割合が著しく低いにもかかわらず、短期間で改善が難しい場合には、その理由

（ロ）「勤労基準法」第 63 条の規定により妊娠中の女性などの使用が禁止されている職種が大半を占めており、女性人材の活用が困難な場合には、その内容

（ハ）特定の職種に女性の専攻者がなく、女性労働者の雇用目標を設定することが困難な場合には、その内容

5. その他事業主が女性労働者の雇用拡大のために必要と判断した事項[本条新設 06. 2. 28]

第 10 条の 4（職種別・職階別の男女労働者の現状の提出）法第 17 条の 2 第 2 項により、職種別・職階別の男女労働者の現状を提出しなければならない事業主は、別紙第 5 号書式の職種別・職階別の男女労働者現状を記述し、年 5 月末までに地方労働官署の長に提出しなければならない。

[本条新設 06. 2. 28]

第 10 条の 5（施行計画の補完が必要）地方労働官署の長は、法第 17 条の 2 第 4 項の規定に

より事業主に対して施行計画の補完を必要とする場合には、30日以上の期間を定めて施行計画の補完を要求しなければならない。

[本条新設 06. 2. 28]

第10条の6（履行実績の提出及び評価）①法第17条の3第1項の規定により施行計画の履行実績（以下、“履行実績”という）を提出しなければならない事業主は、別紙第6号様式の積極的雇用改善措置の履行実績報告書に、次の各号の書類を添付し、毎年10月15日までに地方労働官署の長に提出しなければならない。

1. 履行実績を確認できる証明資料1部
2. 履行実績が振るわない場合にはその理由書1部

②地方労働官署の長は、法第17条の3第2項の規定により事業主に履行実績についての評価結果を通知する場合には、別紙第7号書式の積極的雇用改善措置の評価結果通知書に従う。この場合、履行実績が部濃い事業主に対しては、その内容及び実施計画の移行期一を明示して通知しなければならない。[本条新設 06. 2. 28]

第11条（民間団体の選定等）①法第23条の規定により労働部長官が費用を支援する民間団体は、次の各号の要件を満たさなければならない。〈改正 06. 2. 28〉

1. 定款の目的事業に差別及び職場内のセクハラに関する相談事業を含んでいる非営利法人であること
2. 労働関連の分野で3年以上従事した者、「高等教育法」による学校での社会学・心理学・女性学・経済学・法学などの関連分野を専攻し、労働関連の分野で1年以上従事した者、又は公認労務士1人以上がエージェントに従事していること〈改正 06. 2. 28〉
3. 相談事業を実行できるように6.6平方メートル以上のオフィススペースを確保していること

②第1項の要件を備えて労働部長官が定める手続きに従って、選定された民間団体は、差別及び職場内のセクハラに関する相談を専門とする独立の相談室（以下“雇用平等相談室”という）を設置運営しなければならない。

③第2項の規定による雇用平等相談室を設置・運営する団体に支援する費用の支援水準は労働副長官が決める金額にするが、毎年運営実績を評価して民間団体別支援水準を異にすることができる。

④労働部長官は、第2項の規定による雇用平等相談室を運営する団体が次の各号のいずれかに該当する場合には、費用の支援を中断することができる。

〈改正 06. 2. 28〉

1. 第1項各号の要件を満たすことができなくなったとき〈改正 06. 2. 28〉
 2. 第3項の規定による評価の結果、雇用平等相談室を運営する能力がないと判断した場合
 3. その他関連法令の違反と雇用平等相談室を運営するのに適合しないと認められるとき
- ⑤第1項ないし第4項に定める事項のほか、労働部長官が費用を支援する民間団体の運営と選定手続き等に必要な事項は労働部長官が定める。

[本条新設 01. 10. 31]

第12条（名誉雇用平等監督官の委嘱運営等）①法第24条の規定による名誉雇用平等監督

官（以下、“名誉監督官”という）に委嘱することができる者は、次の各号のとおり。〈改正 06. 2. 28〉

1. 削除〈改正 06. 2. 28〉

2. “勤労者の参加及び協力増進に関する法律”に基づく労使協議会の委員や苦情処理委員
〈改正 06. 2. 28〉

3. 労働組合の役員や人事労務担当部署の管理者

4. その他当該事業の男女雇用平等の実現のために活動さに適合すると認められる者

②名誉長官の任期は3年とし、再任することができる。

③名誉長官は、法第24条第2項の規定による業務を遂行するに当たり、労使の協議を通じて解決することが必要と判断される事案については、法第25条の規定による労使協議会の討議に付し、処理することができる。〈改正 06. 2. 28〉

④名誉監督官は、業務遂行中に知り得た秘密を漏洩してはならない。

⑤名誉長官が法第24条第2項の規定による業務を遂行するに当たっては、既存の業務と兼任して非常勤、無報酬で活動することを原則とする。

⑥労働部長官は名誉監督官が次の各号のいずれかに該当するときは名誉長官を解職することができる。〈改正 06. 2. 28〉

1. 勤労者の名誉監督官は、退職等の事由により当該事業の労働者の地位を喪失したとき

2. 名誉監督官が業務遂行中に知り得た秘密を漏洩したり、その他業務に関連して不正な行為をした時

3. その他名誉長官として活動するのに不適當な事由があり、労使代表が共同で解職を要請した時。

⑦ 第1項ないし第6項で規定した事項の外に名誉監督官の委嘱・解職及び運営などに関して必要な事項は労働部長官が決める。

[本条新設 01. 10. 31]

第13条削除〈改正 06. 2. 28〉

第14条（苦情の受付及び処理台帳）令第13条第3項の規定による苦情受付及び処理の台帳は、別紙8号書式による。〈改正 01. 10. 31、06. 2. 28〉

第15条削除〈改正 06. 2. 28〉

第16条削除〈改正 06. 2. 28〉

第17条削除〈改正 06. 2. 28〉

第18条削除〈改正 06. 2. 28〉

第19条削除〈改正 06. 2. 28〉

第20条削除〈改正 06. 2. 28〉

第21条（経費補助の範囲）法第35条第1項において“女性の就業促進及び福祉増進に関連する事業”とは、次の各号の事業をいう。

1. 勤労女性の母性保護事業

2. 女性の職業能力開発と雇用促進事業

3. 勤労女性の福祉増進事業

4. 女性の就業に関する調査研究事業

5. 乳幼児保育事業

6. そのほか、労働部長官が、勤労女性の地位向上及び福祉増進について必要と認める事業
<改正 01. 10. 31>

第 22 条（過怠料の徴収手続）令第 25 条第 4 項の規定による過怠料の徴収手続に関しては、
「国庫金法施行規則」を準用する。この場合、納入告知書には異議申立方法及び異議申立
期間を併せて記載しなければならない。
<改正 01. 10. 31、06. 2. 28>

附則<88. 9. 9、労働部令 48 号>

①（施行日）この規則は、公布の日から施行する。

附則<90. 3. 24、労働部令 58 号>

この規則は、公布の日から施行する。

附則<96. 1. 25、労働部令 105 号>

この規則は、公布の日から施行する。

附則<99. 3. 17、労働部令 145 号>

この規則は、公布の日から施行する。

附則<01. 10. 31、労働部令 175 号>

この規則は、2001 年 11 月 1 日から施行する。

附則<06. 2. 28>

この規則は、2006 年 3 月 1 日から施行する。

[施行規則別表 1]

職場内のセクハラの判断のための基準の例（第 2 条関係）

1. 性的な言動の例

（イ）肉体的な行為

（1）キスや抱擁、後ろから抱きしめるなどの身体的接触行為

（2）胸、尻などの特定の部分を触る行為

(3) 按摩や愛撫を強要する行為

(ロ) 言語的行為

(1) 卑猥な冗談をいったり、淫蕩で下品な話をする行為（電話を含む）

(2) 外観の性的な比喻や評価をする行為

(3) 性的な事実関係を尋ねたり、性的な内容の情報を意図的に流布する行為

(4) 性的関係を強要したり、懐柔する行為

(5) 宴席などで、無理に横に座らせて酒に従うことを強要する行為

(ハ) 視覚的な行為

(1) 猥褻な写真・落書き・刊行物などを公開したり、表示する行為（パソコン通信やファクシミリなどを利用する場合を含む。）

(2) 性に関する独自の特定の部分を意図的に露出したり触ったりなどその他社会通念上、性的屈辱感や嫌悪感を感じさせるものと認められる言語や行動

2. 雇用上の不利益を与えるものの例

採用脱落・減給・昇進脱落・転職・停職・休職・解雇などの採用や労働条件を一方的に不利にすること

※備考：セクハラかどうかの判断の際には、被害者の主観的な事情を考慮するが、社会通念上合理的な人が被害者の立場ならば問題となる行動についてどのように判断して対応したのかを一緒に考慮しなければならず、結果的に脅威的・敵対的な雇用環境を形成し、業務効率を阻害するかどうかを検討しなければならない。

[施行規則別表 2]

産業別・規模別女性労働者の雇用基準（第10条の2関係）

1. 常時1千人未満の労働者を雇用する事業

(イ) 当該事業の女性労働者の雇用割合が、当該事業が属する産業別前職種女性労働者の雇用率の平均（当該産業に属する事業のうち常時1千人未満の労働者を雇用する事業者に対する前職種女性労働者の雇用率の平均をいう）の60%に達していない場合。ただし、当該事業の女性労働者の雇用割合が50パーセント以上である場合を除く。

(ロ) 当該事業の管理職女性労働者の雇用割合が、当該事業が属する業種の管理職女性労働者の雇用率の平均（当該産業に属する事業のうち常時1千人未満の労働者を雇用する事業者に対する管理職の女性労働者の雇用率の平均をいう）の60%に達していない場合

2. 常時1千人以上の労働者を雇用する事業

(イ) 当該事業の女性労働者の雇用割合が、当該事業が属する産業別前職種女性労働者の雇用率の平均（当該産業に属する事業のうち常時1千人以上の労働者を雇用する事業者に

対する前職種女性労働者の雇用率の平均をいう)の60%に達していない場合。ただし、当該事業の女性労働者の雇用割合が50パーセント以上である場合を除く。

- (ロ) 当該事業の管理職女性労働者の雇用割合が、当該事業が属する業種の管理職女性労働者の雇用率の平均(当該産業に属する事業のうち常時1千人以上の労働者を雇用する事業者に対する管理職の女性労働者の雇用率の平均値を言う)の60パーセントに達していない場合

※備考

1. 女性労働者の雇用比率と管理職の女性労働者の雇用率は、法第17条の2第2項の規定により当該事業の事業主が提出する男女労働者の現状を基準とし、以下のように算定する。

(イ) 労働者の女性比率=女性労働者数/労働者数

(ロ) 管理職労働者の女性比率=管理職の女性労働者数/管理職の労働者数

2. 業種別の適用方法は、各事業場ごとに、その主たる事業の種類に応じて、次のように適用する。

(イ) 事業の種類は、韓国標準産業分類(統計庁告示第2000-1号)の基準に基づいて適用事業所の最終的な成果物、完成品、提供されるサービスの主な内容に応じて、大分類の基準を原則とし、次のように調整して適用する。

(1) 農業及び林業(A), 漁業(B), 鉱業(C)は統合

(2) 製造業(D)は産業中分類を基準として軽工業1, 軽工業2, 重化学工業及び電子産業で分類

(ロ) 軽工業1: 製造業中分類15~19, 22(音・食料品製造業、タバコ製造業、繊維製品製造業、縫製衣服及び毛皮製品製造業、革・カバン及び履き物製造業、出版・印刷及び記録媒体複製業)

(ハ) 軽工業2: 製造業の中分類20, 21, 36(木材や木材製品製造業、パルプ、紙及び紙製品製造業、家具などの製品製造業)

(ニ) 重化学工業: 製造業の中分類23~29, 34, 35, 37(コークス、石油精製品及び核燃料製造、化合物及び化学製品製造業、ゴム、プラスチック製品製造業、非金属鉱物製品製造業、第1次金属産業、組み立て金属製品製造業、その他の機械設備製造業、自動車及びトレーラーの製造業、その他運送装備製造業、再生用加工原料生産業)

(ホ) 電子産業: 製造業の中分類30~33(コンピュータ及び事務用機器製造業、その他の電気機械及び電気変換装置製造業、電子部品。映像音響及び通信機器製造業、医療精密光学機器、時計製造)

(3) 運輸業(I)は、産業中分類に基づいて、運輸業、航空運輸業に分類

(ヘ) 運輸業: 運輸業中分類60, 61, 63(陸上輸送、パイプライン輸送、水上運送業、旅行斡旋倉庫と運送関連サービス業)

(ト) 航空運送業: 62

(4) 公共行政、国防及び社会保障庁(N)、家事サービス業(S)、国際及び外国機関(T)は、

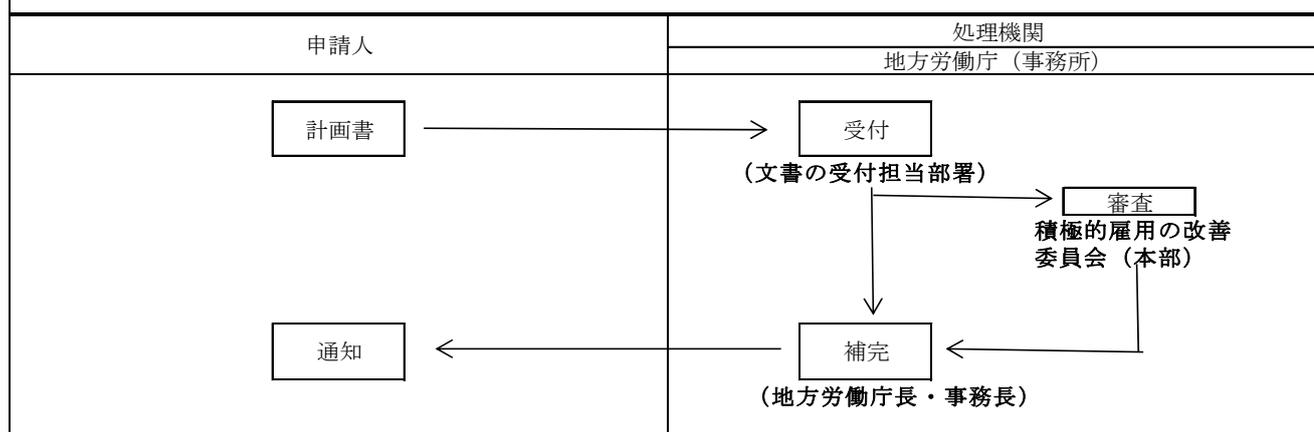
統合された

- (イ) 同一の事業場で複数の事業を行う場合は、従事する労働者数が最も多い事業を基準として、産業分類を適用する。
 - (ロ) 一つの事業主が場所が分離された2つ以上の事業所を経営しながら、事業の種類がそれぞれ異なる場合は、各事業別の産業分類を適用する。
3. 職種の適用は、韓国標準職業分類（統計庁告示第 2000-2 号）に応じて、大分類の基準に従って、管理職は、同分類の上級役員及び管理者（0）をいう。

※ご注意：積極的雇用改善措置細部施行計画を必ず添付しなければならず、作成時に以下の内容を参考にして作成します。

作成する項目	内容
1. 女性人材の活用分析	(イ) 企業の人材活用が、適正かどうかを事業所別に分析 (ロ) 男女の労働力の活用に不均衡がひどい場合は募集・採用・昇進・配置などの雇用管理の各段階に問題点がないか検討
2. 女性の雇用の目標設定	(イ) 全職種と管理職の目標を設定する (ロ) 施行計画の目標期間は、当該年度の10月1日～次年度9月30日までの達成目標に基づいて策定（長期計画が必要な場合は、その期間の最終的な目標を提示） (ハ) 事業の種類（業種）が異なる場合、事業場ごとの特性に最適な目標設定が可能
3. 雇用管理改善計画	(イ) 女性の雇用目標を達成するために、事業主が、推進しなければならない様々な制度。慣行の改善計画策定 ①就業規則の改善、人事委員会の構成、採用基準、昇進基準、勤務評定の基準、職務能力や教育訓練の計画は、女性労働者の離職予防対策、仕事と家庭の両立支援制度など ②各種広報物、報道機関、および、採用専門のポータルサイト、学校などの公共機関の求人情報の差別化要因の改善 ③女性の人材活用に関する人事方針告知、女性の仕事満足度調査、労働者とCEOとのコミュニケーションの強化 (ロ) 改善課題別に実行案、年次別推進日程(開始年度、目標達成時期)考慮事項などを記載
4. 特異点	(イ) 女性雇用割合が著しく低い、短期間に女性雇用割合を改善しにくい場合にはその事由を記載 (ロ) 妊婦など使用禁止職種が大多数を占めて女性人力活用が難しい場合該当内容記載 (ハ) 特定職種に女性専攻者がいなくて女性雇用目標を設定しにくければ該当の内容記載
5. その他	事業主が女性の雇用拡大のために必要であると判断される事項

この計画書は、以下のように処理されます。



[別紙第5号書式]施行規則第10条の4関係

(第1ページ)

職種別・職級別の男女労働者の現状										処理期間			
管理番号													
事業主 (本社)	事業体名(法人名)			企業形態		<input type="checkbox"/> 政府投資機関 <input type="checkbox"/> 政府傘下機関 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 500人-999人事業 <input type="checkbox"/> 1,000人事業							
	所在地			郵便番号(-)									
	郵便物発送先			郵便番号(-)						E-mail		(担当者)	
	電話番号			FAX番号			携帯電話			(担当者)			
	業態	銘柄	(主な生産品)					*産業分類					
	総常時勤労者数			人 (女性)		人 管理職		人 (女性)			人		
代表者	名前			住民登録番号				-					
	住所			電話番号									
事業場 (1)	名称												
	所在地			郵便番号(-)									
	事業所の管理番号			E-mail									
	電話番号			FAX番号			携帯電話						
	業態	銘柄	(主な生産品)					*産業分類					
	常時勤労者数			人 (女性)		人 管理職		人 (女性)			人		
<p>「男女雇用平等法」第17条の2第2項及び同法施行規則第10条の4に基づいて、職種別。職級ごとの男女労働者の状況を提出してください。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p style="text-align: center;">提出者 (事業主) (署名または人)</p>													
<p>地方労働庁(事務所)長貴下</p>													
*受付番号			*受付日										
<p>※事業場が2以上の場合のみ、別紙で作成します。 ※インターネットでの受付時に申告書の受付、処理が自動的に案内されています。</p>													

事業場が2以上である場合にのみ作成されます。

事業場別の現状

事業場 (2)	名称							
	所在地		郵便番号 (-)		E-mail			
	電話番号		FAX番号		携帯電話			
	業態	銘柄	(主な生産品)				*産業分類	
	常時勤労者数		人	(女性)	人	管理職	人	(女性)
事業場 (3)	名称							
	所在地		郵便番号 (-)		E-mail			
	事業場管理番号							
	電話番号		FAX番号		携帯電話			
	業態	銘柄	(主な生産品)				*産業分類	
常時勤労者数		人	(女性)	人	管理職	人	(女性)	人
事業場 (4)	名称							
	所在地		郵便番号 (-)		E-mail			
	電話番号		FAX番号		携帯電話			
	業態	銘柄	(主な生産品)				*産業分類	
	常時勤労者数		人	(女性)	人	管理職	人	(女性)
事業場 (5)	名称							
	所在地		郵便番号 (-)		E-mail			
	電話番号		FAX番号		携帯電話			
	業態	銘柄	(主な生産品)				*産業分類	
	常時勤労者数		人	(女性)	人	管理職	人	(女性)
事業場 (6)	名称							
	所在地		郵便番号 (-)		E-mail			
	電話番号		FAX番号		携帯電話			
	業態	銘柄	(主な生産品)				*産業分類	
	常時勤労者数		人	(女性)	人	管理職	人	(女性)

職種別・職級別の男女労働者の現状（年度）

1. 管理番号：
 2. 事業場管理番号： 事業所の名称： 産業分類：

職種別	職級別	合計		Ⅰ階級		Ⅱ職務		Ⅲ職務	
		合計	女性	合計	女性	合計	女性	合計	女性
全職種									
0. 管理職									
1. 専門職									
2. 準専門職									
3. 事務職									
4. サービス職									
5. 販売職									
6. 熟練職									
7. 技能員									
8. 組立工員									
9. 単純労務									

※記載時の留意事項

- この現状は、女性労働者の雇用条件の重要な指標となる為、この事実に基づいて正確に作成しなければなりません。
- 産業分類は、最終成果物、完成品、提供されるサービスの主な内容に応じて、次の基準で分類し、産業別にそれぞれ作成します。
 - (イ) 同一場所に複数の種類の事業を行う場合は、従事する労働者数が最も多くのビジネスの産業分類を基準に作成されます。ただし、人事・労務管理が明確に分離されている場合は、産業別にそれぞれ作成します。
 - (ロ) 場所が分離された事業所を経営しながら、事業の種類がそれぞれ異なる場合は、各事業場ごとに作成されます。
 - (ハ) 産業分類は、韓国標準産業分類（統計庁告示第2000-1号）の大分類基準によるものと、製造業や運輸業は中分類の基準に従ってください。
- 職級はⅠ職階（役員級以上）Ⅱ職階（課長級以上役員未満）、Ⅲ職階（管理職者以外）に分離します。
- 職種は、韓国標準職業分類（統計庁告示第2000-2号）に基づく10の職種別に記載しています。
- 勤労者とは“勤労基準法”第14条の規定による労働者をいい、前年の1月1日から前年度の12月31日までの常勤労働者を基準に作成されます。
- 事業場ごとに産業分類が異なる場合、事業場ごとに、それぞれ別紙に作成します。

1. 女性の雇用目標の履行実績（前年度10.1.～当該年度9.30.）

事業場(1):

項目	目標 (A)	実績 (B)	実績達成率 (B/ A)
全職種	人	人	%
管理人	人	人	%

事業場(2):

全職種	人	人	%
管理者	人	人	%

※事業所ごとに実施計画とは異なり、作成した場合、事業場ごとに実績を作成します。

2. 職種別労働者の新規採用状況（前年度10.1.～当該年度9.30.）

事業場(2):

(単位:人、%)

職種別	女			男		
	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率	当該年度 受験者数	当該年度 採用者数	採用率
全職種						
0. 管理職						
1. 専門職						
2. 準専門職						
3. 事務職						
4. サービス職						
5. 販売職						
6. 熟練職						
7. 技能員						
8. 組立工員						
9. 単純労務						

※事業場別に施行計画を別に作成した場合、事業場別の実績を作成します。

3. 雇用管理改善計画の推進実績

順番	改善課題	目標レベル	達成レベル

- 1) 達成レベルは、具体的な推進内容と推進の時期などを理解しやすいように明確にしておきます。
- 2) 改善の課題を目標期間内に履行しない場合には、その原因を記載して今後の計画などを明示します。
- 3) その年度に最も成功的に推進したと考えられる事例がある場合は、別途記載します（模範事例は、項目別単一実績でも、複数の項目が統合され、一つの成功事例になる場合があります）。
- 4) 履行実績が事業場別に違ったり実績が多い場合、別紙で作成します。

積極的雇用改善措置の評価結果通知書			
①事業体名 (法人名)		②代表者	
③所在地	(電話番号)		
評価の内容			
④評価の期間			
⑤評価結果			
⑥移行促す事項			
⑦履行期限			
<p>「男女雇用平等法」第17条の3第2項第5項及び同法施行規則第10条の6第2項の規定により、積極的雇用改善措置の評価結果を上記のように通知します。</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p> <p>地方労働庁(事務所)長 (印)</p>			
※記載する内容が多い場合は別紙に作成			

210mm × 297mm (普通紙60g/m² (リサイクル用品))

[別紙第8号書式]

苦情受付、処理台帳							
受付 番号	受付 日	届出人		苦情の内容	処理結果	返信 日	事業主 確認
		氏名	所属部署				

297mm × 210mm (新聞用紙54g/㎡ (リサイクル用品))

1. 定義

- (イ) 積極的雇用改善措置とは何か?
- (ロ) 割当制と同じ概念か?

2. 導入の必要性

- (イ) 積極的雇用改善措置の導入は不可欠なのか?

3. 導入による経済的な側面の質問

- (イ) 男性に対する逆差別ではないか?
- (ロ) 能力が不足している女性が雇用され、促進することになる問題が発生しないか?

4. 法的根拠

- (イ) 単純に政府が定めた女性の雇用の基準を満たしていないということだけで、雇用上の女性差別があると推定できるか?
- (ロ) 政府が提示した、女性の雇用基準の正当性と妥当性は何を根拠とするか?

5. 積極的措置の手続き上の内容

- (イ) 対象事業主の範囲は?
- (ロ) 書式設定で、職種で管理職は何を意味するか?
- (ハ) 米国、カナダとは異なり、政府調達業者に限定せず、企業規模で対象企業を決めた理由は?

6. 制度の手続きのプロセス

- (イ) 男女労働者の現状、実施計画書、履行実績報告書の提出は義務なのか?
- (ロ) 書式を提出しない場合は、どのような制裁を与えるか?
- (ハ) 企業の自律的な参加のためには、経営に役立つインセンティブ付与が必要だが、具体的にどのようなインセンティブを与えるか?
- (ニ) 男女労働者の現状、実施計画書及び履行実績報告書は毎年提出しなければならないか。
- (ホ) 雇用平等のマニュアルとは何ですか?
- (ヘ) 雇用平等のコンサルティングを希望する企業はどのように申請しなければならないか?

① 定義

(イ) 積極的雇用改善措置とは何か?

積極的措置 (Affirmative Action) は、性別、人種、障害者など差別集団のために雇用の目標 (goals) と、この行の計画 (program+ timetables) を定め、達成できるようにする暫定的措置であり、我が国の場合、雇用部門に導入されるので、積極的雇用改善措置と定義します。

積極的雇用改善措置の内容は、1000 人以上の事業主 (500 人以上は、2008 年 3 月 1 日から義務対象)、政府投資機関、政府傘下機関の事業主は、毎年、男女労働者の現状を報告し、女性労働者や女性管理職の比率が比較グループ企業の平均の 60% に達していない企業は、企業の自律的に目標を定め、実施し、その結果を労働部に報告することです

(ロ) 割当制と同じ概念か?

積極的措置の実施のために、様々な政策手段を使用することができ、割当制や雇用の目標制はこのような政策手段の一種といえます。

現在、政府が導入した積極的雇用改善措置は、企業の女性の義務雇用率を割当る方法は選ばず、企業自らが自律的に目標を設定するようにしました。

② 導入の必要性

(イ) 積極的雇用改善措置の導入が不可欠なのか?

男女雇用平等法の制定と男女雇用平等政策にもかかわらず、募集、採用、職種、役職への登用、昇進の際に性差別が続いていて目には認識されない間接差別の慣行 (ガラスの天井、glass ceiling) の問題はまだ示されています。

大学教育における男女差はほとんど消えたにもかかわらず、性別の労働力率の格差は依然として続いています。大学卒業生の性別の分布 (2004 年) は、女性 49.4%、男性 50.6% であるが、大卒者の労働力率 (2004 年) は、女性 62.6%、男性 89.3% です。

特に、先導部門の公企業と大企業の女性の雇用がより一層低調なことが分かります。'04 年の公企業、1,000 人以上の企業の女性雇用の実態調査の結果、正規職の女性比率は低く、非正規職の割合は高いことがわかりました。つまり、公企業の女性雇用率は 20.9% (正社員 15.5%)、1,000 人以上の企業は 33.3% (正社員 25.1%) レベルです。

管理職等の高位職の割合はさらに低いのが実情です。わが国の管理職の女性比率は7.2%ですが、1000人以上の大企業の管理職中女性の割合は4.3%で、公営企業の管理職の女性比率は2.6%に過ぎません。

積極的雇用改善措置は、短期的には負担になるとしても、先進国の事例を見ると、長期的には企業だけでなく、国家競争力強化にも寄与するものとみられます。つまり、有能な女性の人材を誘致し、適材適所に配置する場合、企業の生産性の向上をもたらすことができます。

男女雇用平等法による現在の差別禁止政策でも解決されなかった問題あり、特に間接差別を改善するために、積極的雇用改善措置制度を導入することになり、本制度は、少子高齢化社会に備えて、有能な女性人材の活用を促進し、国と企業の競争力強化に寄与することになります。

そして、全ての企業に積極的雇用改善措置の履行計画書を要求するものではなく、女性の雇用率が著しく低い企業が対象となって、政府でも一方的な制裁ではなく、問題の診断や改善策を見つけるようにコンサルティング費用を支援し、企業が自発的に参加できるよう、政府からのサポートを提供する準備ができています。

③ 導入による経済的な側面の質問

(イ) 男性に対する逆差別ではないか？

積極的雇用改善措置制度では、強力な割当制ではなく、企業が自律的に実践可能な目標を設定するようになっています。つまり、割当制を実施する場合、能力と資格が大幅に落ちる女性を雇用する場合にも発生することがありますが、企業の自律的に実施する場合、このような場合を最小限に抑えることができます。

積極的措置は、平等な状態での優遇ではなく、不平等を是正するためのものです。て、履行計画書の対象も全ての企業ではなく、女性の雇用率が著しく低い企業が対象なので、現実的にこのような企業では男性が逆差別を受けるほどに過度の優遇の可能性はないとすることができます。

(ロ) 能力が不足している女性が雇用され、促進することになる問題が発生しないか？

能力が不足している男性を雇い、促進することによって生じている経済の非効率性を考えると、積極的措置により、能力のある女性を採用し、促進して生じる経済の効率性増加分が大きくなると考えられます。これらの点を考慮すると、現在の女性の力に比べて女性雇用は量的、質的に低い水準だと見ることができ、積極的措置を導入する場合、能力が不足している女性より能力の優れた女性を雇用促進される可能性ははるかに高く、これにより、経済の効率性が高まることが期待されています

4 法的根拠

(イ) 単純に政府が定めた女性の雇用の基準を満たしていないということだけで、雇用上の女性差別があると推定することができるか。

政府が定めたガイドラインに及ばない場合に必ずしも女性差別があるとは断定できないが、ガイドラインは“客観性と正確性”が必要であることを前提にすると、企業がガイドラインに至らない理由を示す（証明）ことが必要だと考えられます。

この説明に合理的な説明がない場合は、差別があったと推定することができます。

この場合、差別とは、不平等な待遇だけでなく、不公平な結果を意味します。つまり、当たり前された雇用慣行やシステムによって継続的に不平等な結果をもたらす場合は、そのような雇用慣行やシステムは改善する必要があります。

(ロ) 政府が提示した、女性の雇用基準の正当性と妥当性は何を根拠とするか。

政府が提示する女性雇用基準の比較グループ企業平均の60%という基準は比較グループ企業が平均値を計算した後その平均値の60%を基準として提示することであるから、相対的に非常に低い水準として設定したものです。

特に、我が国企業の女性管理職の雇用水準は、飲食宿泊業をはじめ、いくつかの業種を除くほとんどの産業分野で管理職に女性が一人もいない企業が全体の半分以上を占めるため、女性が管理職に一人だけいても、女性管理職の割合が上位何位以内に入る企業になるのがわが国の現実です。

このため、我が国の非常に低調な女性の雇用の現実を考慮し、平均の60%水準で、女性の雇用条件を定めました

5 積極的措置の手続き上の内容

(イ) 対象事業主の範囲は？

適用対象事業主は政府傘下機関(88ヶ所)、政府投資機関(13ヶ所)、常時勤労者1,000人以上勤労者を雇用している事業主(約500ヶ所)が対象であり義務対象事業主は男女勤労者現況を全部提出する必要があり、その中で基準未達企業主に限って積極的雇用改善措置施行計画書及び履行実績報告書の提出を要求します。

ただ、500人～999人企業は企業が希望すれば提出できるが2008年まで2年の猶予期間を持つこととなります。2008年3月1日からは500人以上の全ての企業は本制度の適用対象

になっています、1000人未満事業主として調達上加点などインセンティブを望む場合、自発的に参加してください。

(ロ) 職種で管理職は何を意味するのか？

管理職とは、政府の標準職業分類の大分類に対応することで、政府、企業、団体、又はその内部部門の政策や活動を企画、指揮、調整をする業務の特性を持った職種を表しています。この大分類の職業は、以下の3つの中分類で構成されており、職務能力のレベルは考慮していません。〈01. 議会の議員と幹部 02. 行政、経営管理者 03. ゼネラルマネージャー。〉しかし、議会の議員及び上級役員や事業所10人規模未満事業所の管理者を表す一般的な管理者は、積極的雇用改善措置の対象企業に対応していない職種です。

このため、積極的雇用改善措置の管理職は、行政、経営管理者は、政府機関、企業、団体、又は、その内部部門の政策や計画を策定し、それらの活動を指揮し、調整する行政と経営管理者を意味します。これらの主な業務は、企業や団体、又はその内部部門の経営方針を決定したり、その内の部門の活動を指揮し、調整をすることです。この中分類の仕事は、次の4つの小分類で構成されています。企業幹部、政府の行政部門の管理者、生産と運用部門の管理者、その他の部門の管理者等がここに含まれています。ただし、積極的雇用改善措置は、政府の行政部門の管理者は含まれません。

特に、注意すべきことは、特別な専門知識や技術が要求される管理者は、分類するのが容易ではない場合があります。このような場合でも、管理職は職位や職階によるものではなく、一人一人の実行された業務の特性に応じて分類する必要があります。もし、主な業務は、特別な専門知識や技術を応用するものである場合、その職務は、他の大分類（専門職）に分類されます。しかし、専門知識や技術がただ、管理業務遂行のための土台としてのみ使用される場合は、その職務は、大分類（管理職）に分類されます。

例えば、職務の主な業務は、病気の予防、診断、治療することならば、大分類“1の専門職”の一部ですが、主な業務は、医学的専門知識を活用するのではなく、プロジェクトの研究開発を管理して金を割り当てるのであれば、ここに分類されます。このため、管理職とは、部門内に下部組織があり、その業務を指揮、調整する者をいいます。

(ハ) 米国、カナダとは異なり、政府調達業者に限定せず、企業規模で対象企業を決めた理由は？

米国などは政府の契約を媒介にして履行の担保を確保することができますが、我が国では、法体系上、政府契約の排除を媒介にする制度設計が困難な実情でした。また、政府契約企業を対象にしても、実際の政府調達企業のうち60%が建設業に偏っており、女性の雇用促進に実効性がないと判断されています。このため、先導的役割を果たすことができる公企業と同程度の人事・労務管理システムを備えた一定規模以上の企業を対象に施行することになったのです。

〔6〕 制度の手続きのプロセス

（イ）男女労働者の現状、実施計画書、履行実績報告書の提出が義務ですか？

男女労働者の現状の提出は、積極的雇用改善措置制度の適用対象である政府傘下機関（88箇所）、政府投資機関（13カ所）、常時労働者1000人以上の労働者を雇用する事業主（約500カ所）には提出の義務があります。

しかし、施行計画書及び履行実績報告書は、事業主が提出した男女労働者の現状のデータをもとに比較し、比較集団企業の平均の60%に達していない企業に対して労働部長官が基準に達しない企業に選定されたことを通知し、その企業は『積極的雇用改善措置実施計画書』の提出が必要になります。この場合、当該年度の10月15日まで、『積極的雇用改善措置実施計画書』を提出し、提出後1年後からは毎年10月15日までに設定した目標に達成したかを報告する『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』を必ず提出してください。

（ロ）書式を提出しない場合は、どのような制裁を与えるか？

事業主は、法第17条の2第1項の規定に違反して実施計画を提出しなかった場合、法第17条の2第2項の規定に違反して、男女労働者の雇用の現状を提出せず、又は虚偽の報告を提出した場合、法第17条の31項の規定に違反して履行実績を提出せず、又は虚偽の報告を提出した場合、それぞれ300万ウォンの過怠金を徴収することになります。

（ハ）企業の自発的な参加のために、経営に役立つインセンティブ付与が必要だが、具体的にどのようなインセンティブを与えるか？

積極的雇用改善措置実施計画書の履行実績報告の結果、雇用平等の実績が優秀な事業所を毎年雇用平等優秀企業として選定されます。

優秀な企業は、事業所規模別、産業別の分布などを考慮し、積極的雇用改善委員会の議決を経て選定、告示し、優秀企業には行政的財政的なインセンティブを付与する予定です。現在、検討しているインセンティブの例は、政府の表彰、租税減免、政府の入札時に加算点付与、経営評価の反映などがあり、これとともに、組織と人材管理コンサルティング費用の支援、女性の雇用環境の改善支援などを行う予定です。

（ニ）男女労働者の現状、実施計画書及び履行実績報告書は毎年提出しなければならないか？

企業は、当該年度の男女労働者の現状と実施計画書、前年度の履行実績報告書を提出して

ください。男女労働者の現状、実施計画書及び履行実績報告書は毎年提出ですが、制度の最初の施行が2006年であるから、2006年度は、男女労働者の現状と実施計画書のみ提出してください。

(ホ) 雇用平等のマニュアルとは何ですか？

雇用平等のマニュアルは、2段階の『積極的雇用改善措置実施計画書』と3段階の『積極的雇用の改善措置の履行実績報告書』を作成する際の参考として、それらの報告書をより簡単に作成できるように、政府が提供した文書サービスです。『積極的雇用改善措置実施計画書』、『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』全ての事業場ごとに任意の形式で記述しているため、「雇用平等のワークシートの活用マニュアル」は、実施計画書と履行実績報告書の作成時に参考してください。

自社診断マニュアルを通じて自社の女性雇用現状及び女性人材活用問題を確認でき、改善法案を捜し出して目標を設定する方法についてのアイデアを得ることができます。

(ヘ) 雇用平等のコンサルティングを希望する企業はどのように申請しなければならないか？

自社の女性人材活用のためのコンサルティングを受けようとする企業は、**2006年5月31日**までに韓国労働研究院の雇用平等評価センターにお申し込みください。