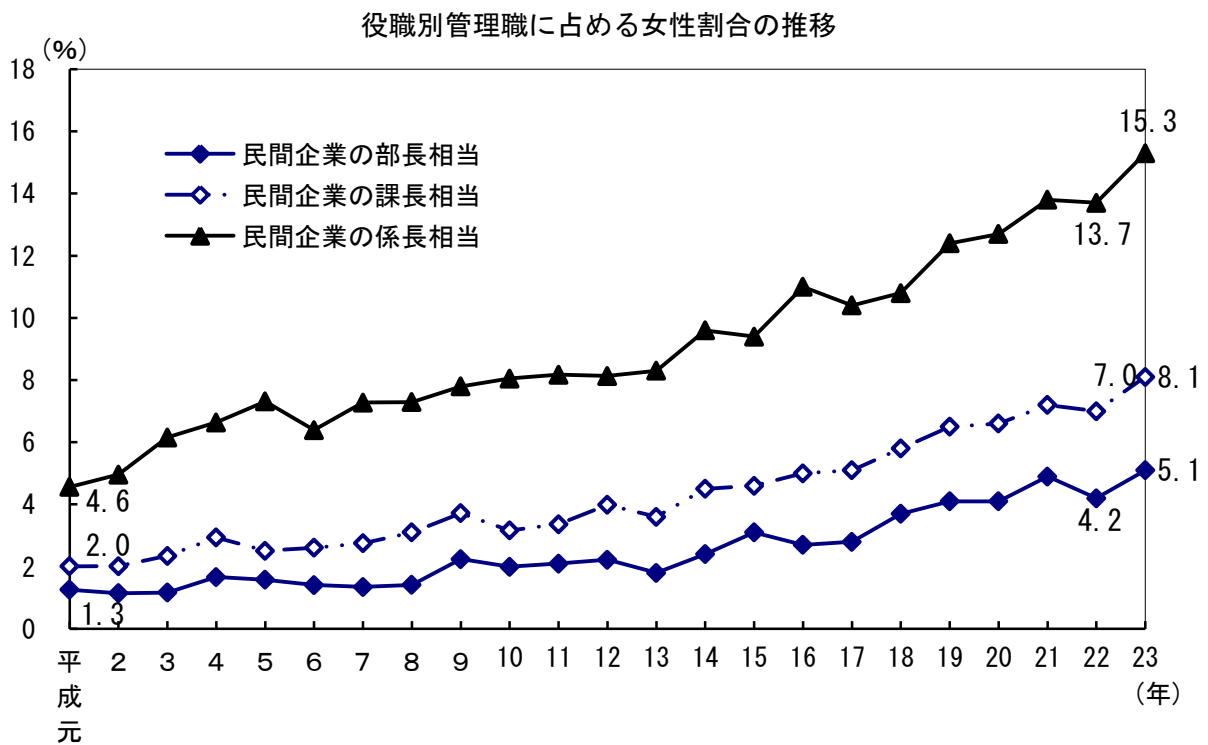


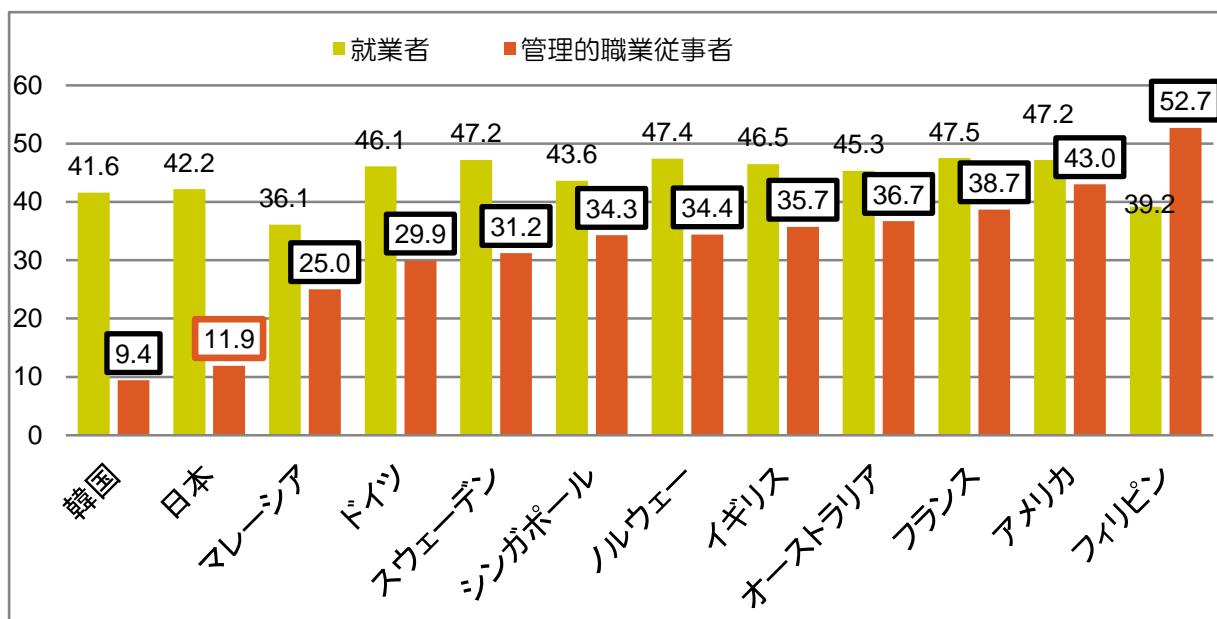
雇用分野における現状について

○第3次男女共同参画基本計画における成果目標と現状値

項目	現状値	成果目標 (期限)
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	7.2% (平成 23 年)	10%程度 (平成 27 年)



○就業者、管理的職業従事者に占める女性割合



(備考) 1 労働力調査(基本集計)(平成23年)(総務省)、データブック国際労働比較2012(独)労働政策研究・研修機構)より作成。

2 日本は2011年、オーストラリアは2008年、その他の国は2010年のデータ。

3 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

○上場企業の役員等に占める女性割合

	社数	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計			
		男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	男性	女性	未回答	
合計	3,608	23,101	258	1,459	2,518	70	356	11,868	177	784	1,340	10	32	41,973	38,827	515	2,631
		(93.1%)	(1.0%)	(5.9%)	(85.5%)	(2.4%)	(12.1%)	(92.5%)	(1.4%)	(6.1%)	(97.0%)	(0.7%)	(2.3%)		(92.5%)	(1.2%)	(6.3%)
製造業	1,546	10,654	60	652	945	29	148	5,182	62	330	741	5	11	18,819	17,522	156	1,141
		93.7%	0.5%	5.7%	84.2%	2.6%	13.2%	93.0%	1.1%	5.9%	97.9%	0.7%	1.5%		93.1%	0.8%	6.1%
農林・水産	10	77	1	0	6	0	0	29	1	1	0	0	0	115	112	2	1
		98.7%	1.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	93.5%	3.2%	3.2%					97.4%	1.7%	0.9%
鉱業	9	42	0	22	6	0	5	22	0	12	3	0	1	113	73	0	40
		65.6%	0.0%	34.4%	54.5%	0.0%	45.5%	64.7%	0.0%	35.3%	75.0%	0.0%	25.0%		64.6%	0.0%	35.4%
建設	178	1,260	3	71	94	0	5	631	1	38	158	0	7	2,268	2,143	4	121
		94.5%	0.2%	5.3%	94.9%	0.0%	5.1%	94.2%	0.1%	5.7%	95.8%	0.0%	4.2%		94.5%	0.2%	5.3%
卸売・小売	647	3,946	50	209	413	16	47	2,093	29	118	171	1	9	7,102	6,623	96	383
		93.8%	1.2%	5.0%	86.8%	3.4%	9.9%	93.4%	1.3%	5.3%	94.5%	0.6%	5.0%		93.3%	1.4%	5.4%
金融・保険	181	1,268	3	136	175	9	26	646	7	54	50	0	2	2,376	2,139	19	218
		90.1%	0.2%	9.7%	83.3%	4.3%	12.4%	91.4%	1.0%	7.6%	96.2%	0.0%	3.8%		90.0%	0.8%	9.2%
不動産	116	591	13	37	81	1	10	359	10	12	20	1	0	1,135	1,051	25	59
		92.2%	2.0%	5.8%	88.0%	1.1%	10.9%	94.2%	2.6%	3.1%	95.2%	4.8%	0.0%		92.6%	2.2%	5.2%
運輸	128	1,059	6	74	116	1	16	458	1	32	34	0	1	1,798	1,667	8	123
		93.0%	0.5%	6.5%	87.2%	0.8%	12.0%	93.3%	0.2%	6.5%	97.1%	0.0%	2.9%		92.7%	0.4%	6.8%
通信	34	176	5	42	72	2	23	104	2	26	11	0	0	463	363	9	91
		78.9%	2.2%	18.8%	74.2%	2.1%	23.7%	78.8%	1.5%	19.7%	100.0%	0.0%	0.0%		78.4%	1.9%	19.7%
電気・ガス	24	213	2	42	30	2	3	94	2	18	25	0	0	431	362	6	63
		82.9%	0.8%	16.3%	85.7%	5.7%	8.6%	82.5%	1.8%	15.8%	100.0%	0.0%	0.0%		84.0%	1.4%	14.6%
サービス業	735	3,815	115	174	580	10	73	2,250	62	143	127	3	1	7,353	6,772	190	391
		93.0%	2.8%	4.2%	87.5%	1.5%	11.0%	91.6%	2.5%	5.8%	96.9%	2.3%	0.8%		92.1%	2.6%	5.3%

(出典) 平成23年版男女共同参画白書に掲載しているデータを基に作成。

(備考) 1. 2011年5月6日現在、「日経WHO'S WHO」(日本経済新聞デジタルメディアが収集した人事データファイル)に収録されている上場企業の役員級の現職者に関するデータより作成。

2. 役員には取締役、執行役などが含まれる。ただし執行役員は含まない。

3. 同じ人物が別の会社で役員に就いている場合には、別カウントしている。

4. 業種分類は、日経業種分類及び日本標準産業分類(平成19年11月改定)に基づき内閣府で整理。

○男女雇用機会均等法における考え方について

※「男女雇用機会均等法のあらまし」等を基に作成

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

(1) 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

労働者が性別により差別されることなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。そのため、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

募集・採用については、禁止される差別の内容を具体的に示した指針（「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」）を策定していますので、これを参考に、適切に対処してください。

・募集・採用に関し禁止される措置の例

- 1 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- 5 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの（※）
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新は、労働者の待遇や労働条件の中でも重要なものです。そのため、事業主は、これらについて労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならないとされています。

これらについても、禁止される差別的取扱いの具体的内容を指針（「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」）に示していますので、これを参考に、適切に対処してください。

※ 福利厚生措置の具体的な範囲は厚生労働省令で以下のように定められています。

なお、賃金は福利厚生措置ではありません。賃金については、労働基準法第4条で男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 1 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 2 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
〈生命保険料の一部補助、子どもの教育のための奨学金の支給など〉
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付 〈財形貯蓄に対する奨励金の支給など〉
- 4 住宅の貸与

・配置に関し禁止される措置の例

- 1 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 一定の職務への配置に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 一定の職務への配置に当たって、男女のいずれかを優先すること。
- 5 配置における業務の配分に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- 6 配置における権限の付与に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- 7 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

・昇進に関し禁止される措置の例

- 1 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 一定の役職への昇進に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 一定の役職への昇進に当たり男女のいずれかを優先すること。

・降格に関し禁止される措置の例

- 1 降格に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- 2 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 降格に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 降格に当たって、男女のいずれかを優先すること。

・教育訓練に関し禁止される措置の例

- 1 教育訓練に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをすること。

・福利厚生に関し禁止される措置の例

- 1 福利厚生の措置の実施に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

・職種の変更に关し禁止される措置の例

- 1 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 一定の職種への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 職種の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。
- 5 職種の変更について男女で異なる取扱いをすること。

・雇用形態の変更に关し禁止される措置の例

- 1 雇用形態の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 一定の雇用形態への変更に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 雇用形態の変更に当たって、男女のいずれかを優先すること。
- 5 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

・退職の勧奨に関し禁止される措置の例

- 1 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- 2 退職の勧奨に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 退職の勧奨に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

・定年に関し禁止される措置の例

- 1 定年の定めについて、男女で異なる取扱いをすること

・解雇に関し禁止される措置の例

- 1 解雇に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- 2 解雇の対象を一定の条件に該当する者とする場合において、当該条件を男女で異なるものとする。

- 3 解雇に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 解雇に当たって、男女のいずれかを優先すること。

・労働契約の更新（雇止め）に関し禁止される措置の例

- 1 労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
- 2 労働契約の更新に当たっての条件を男女で異なるものとする。
- 3 労働契約の更新に当たって、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 4 労働契約の更新に当たって男女のいずれかを優先すること。

(3) 間接差別の禁止

(性別以外の事由を要件とする措置)

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

・間接差別とは、

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であつて、
- 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ものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること をいいます。

・厚生労働省令で定める3つの措置については、合理的な理由がない場合間接差別として禁止されます。

なお、厚生労働省令に定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

・厚生労働省令で定める措置①

労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの

・厚生労働省令で定める措置②

コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること

・厚生労働省令で定める措置③

労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前3条の規定は、事業主が、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つている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

均等法は、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つている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置については、法違反とならない旨を明記しています。

すなわち、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取扱う以下の措置については、法第8条に定める措置として、法第5条及び第6条の規定には違反しません。

なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者についての特例は設けられていません。

① 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、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。

② 配置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置すること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

③ 昇進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

④ 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すこと、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

⑤ 職種の変更

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、その職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

⑥ 雇用形態の変更

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形態への変更について、その雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

※なお、「相当程度少ない」とは、日本の全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいいます。4割を下回っているかについては、雇用管理区分ごとに判断するものです。

○職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。

○事実上生じている男女間の格差とは、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、格差が存在していると判断されます。

○女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的であることが必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が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していないため、法違反となります。

2 事業主に対する国の援助

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が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つている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき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つている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、企業の制度や方針において、均等法に基づき、男女均等取扱いを確保することに加えて、男女労働者間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して雇用管理の改善について企業が自主的かつ積極的に取り組むことが必要となるものです。

このため、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取り組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

Q1 ポジティブ・アクションとは、どういうことをいうのでしょうか。

A1 個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

といった格差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような格差は、均等法上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような格差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取り組みのことであり、男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するために必要となるものです。

例えば、労働者の雇用に関する状況を分析した結果、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が男性と比べて極めて少数であるというような場合、計画において、「3年間で女性管理職20%増加」という目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験受験の奨励、昇進・昇格基準の明確化などの取り組みを行っていくことが考えられます。

Q 2 均等法第 14 条と第 8 条との関係はどうなるのでしょうか。

A 2 均等法第 14 条の「ポジティブ・アクション」として講じられる具体的措置としては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方がありますが、このうち、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講ずることができるのは、第 8 条により法違反とはならないこととされた措置に限定されます。