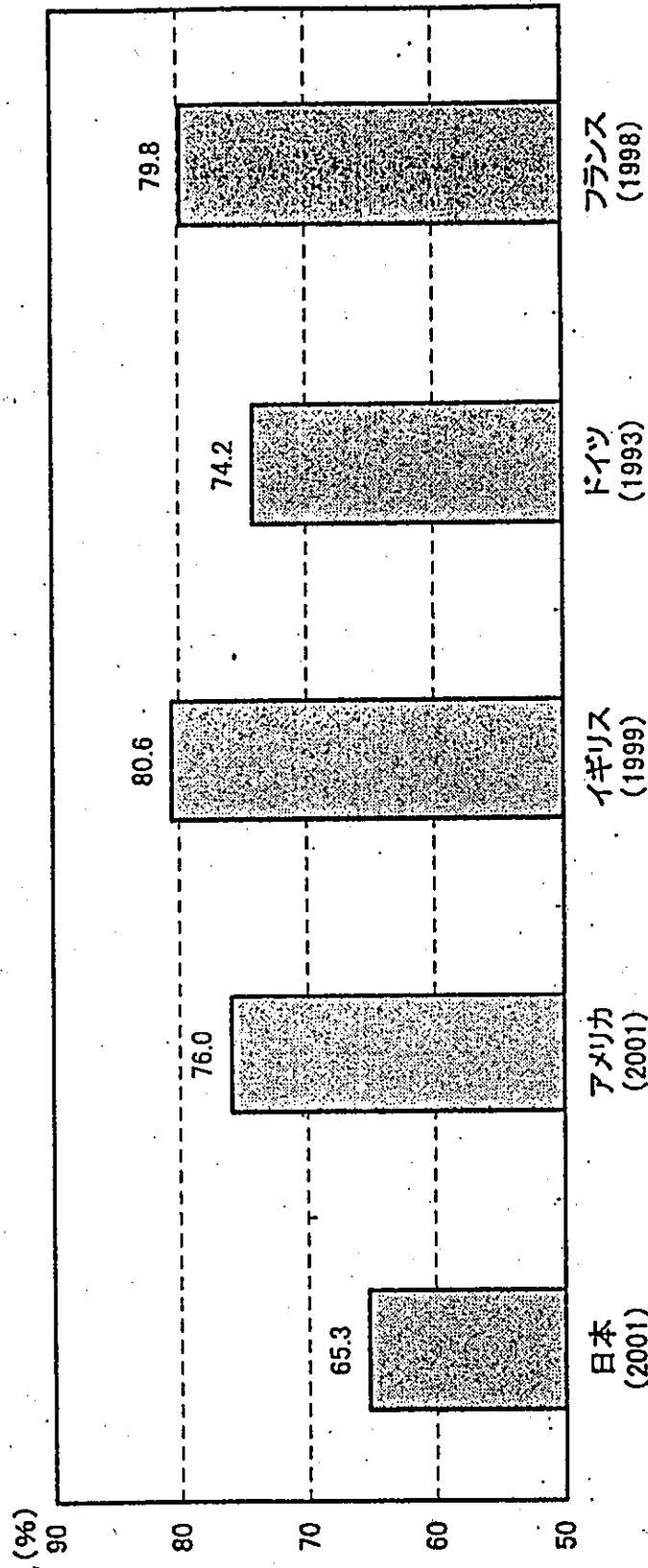


資料 1-4-1

論点に関する統計データ等（雇用）

男女間賃金格差の国際比較（男性＝100）



資料出所 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)

アメリカ：労働省「Employment and Earnings」(2001年)

イギリス、ドイツ、フランス：ILO「Year Book of Labour Statistics」(2000年)

注) 日本：1ヶ月当たり賃金(所定内給与)。フルタイム労働者。

アメリカ：1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。

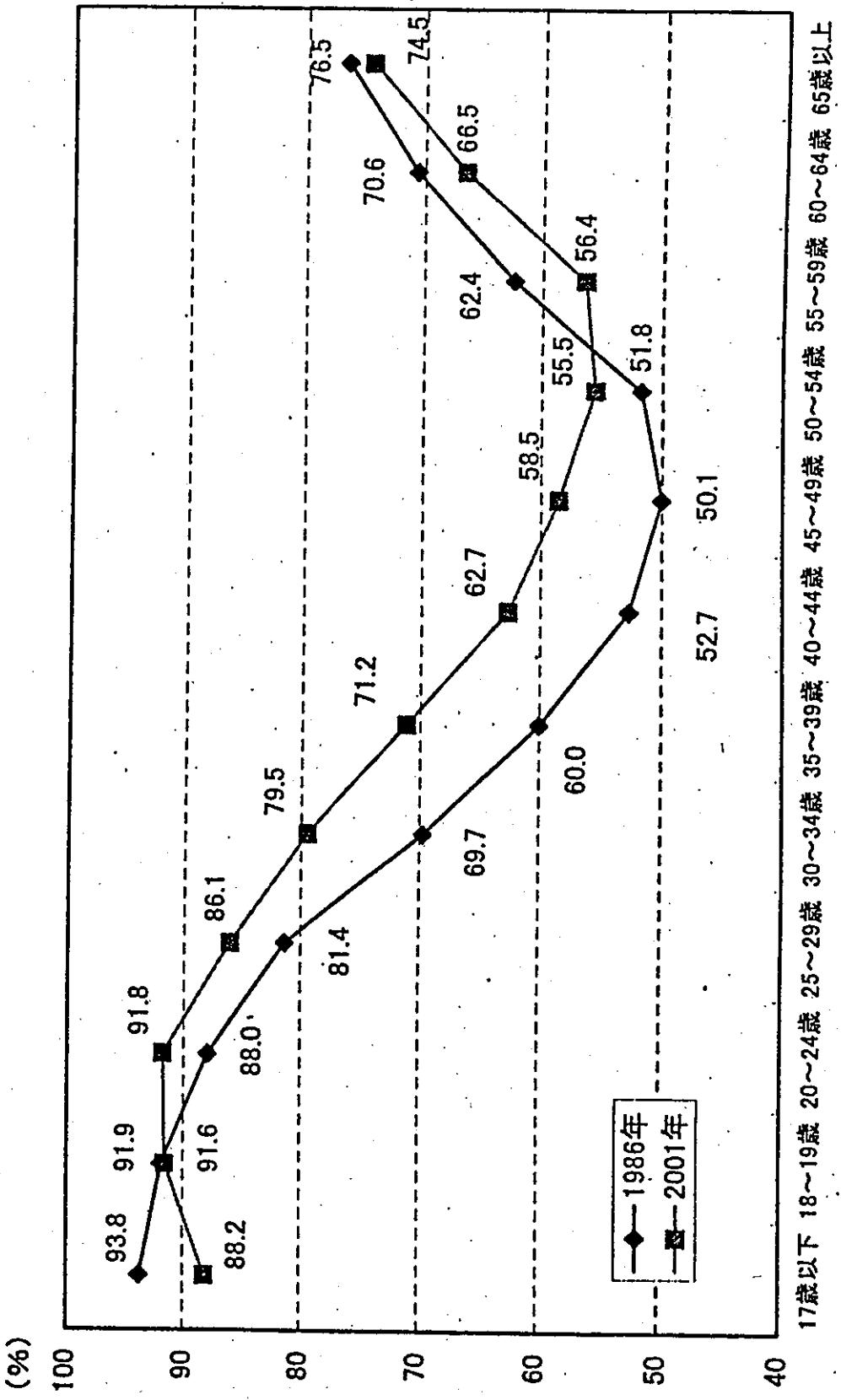
イギリス：1時間当たり賃金。成人、フルタイム労働者。

ドイツ：1時間当たり賃金。卸・小売・レストラン・ホテル業、運輸・倉庫・通信業、金融・保険・不動産・対事業所サービス業、対地域・社会・個人サービス業を除く。

フランス：1時間当たり賃金。鉱業・探掘業、電気・ガス・水道業、公務及び家事サービス業を除く。

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

一般労働者の年齢階級別男女間所定内給与格差の
2時点間比較（男性=100）



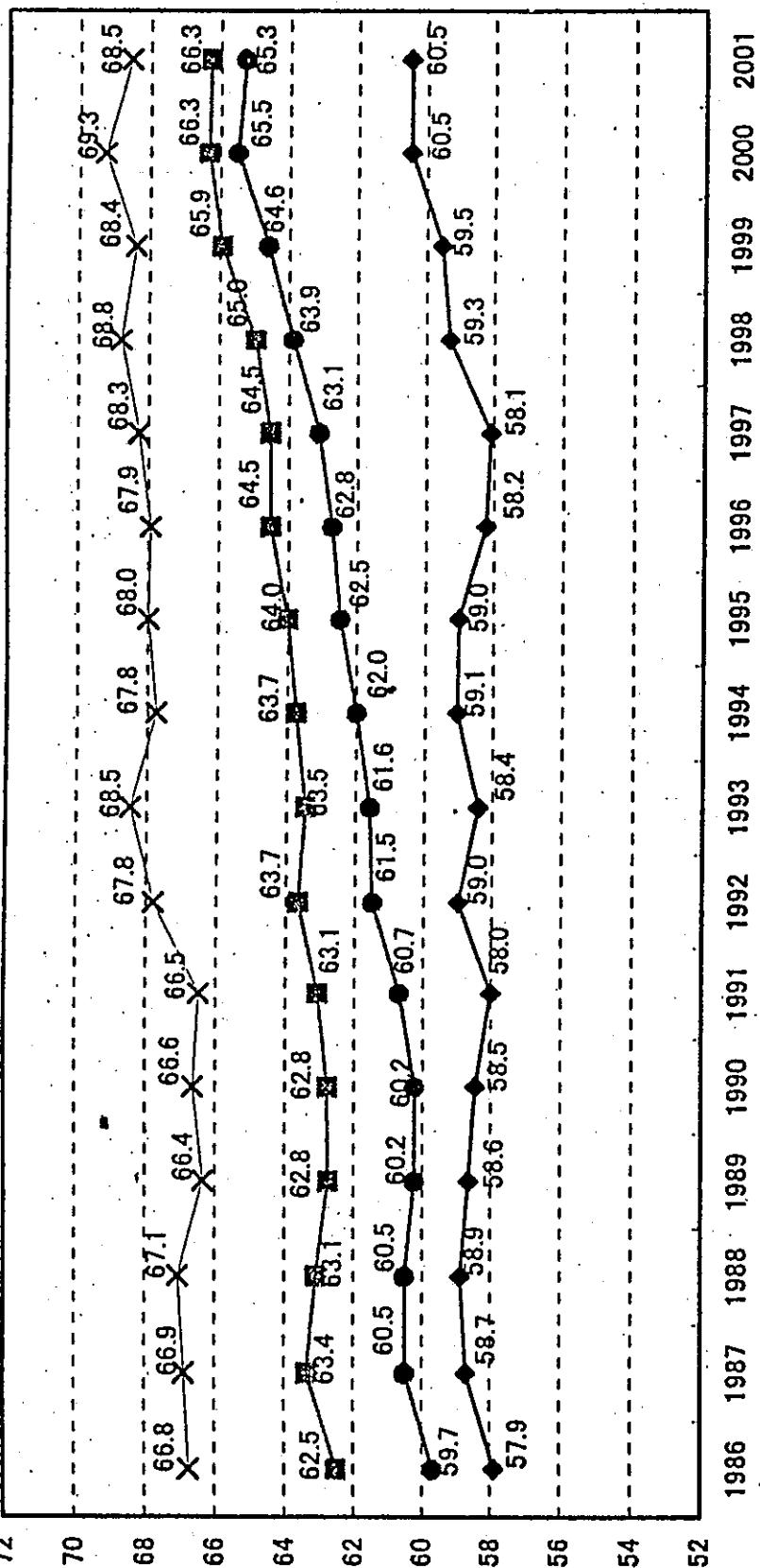
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移（男性=100）

(%)

72



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

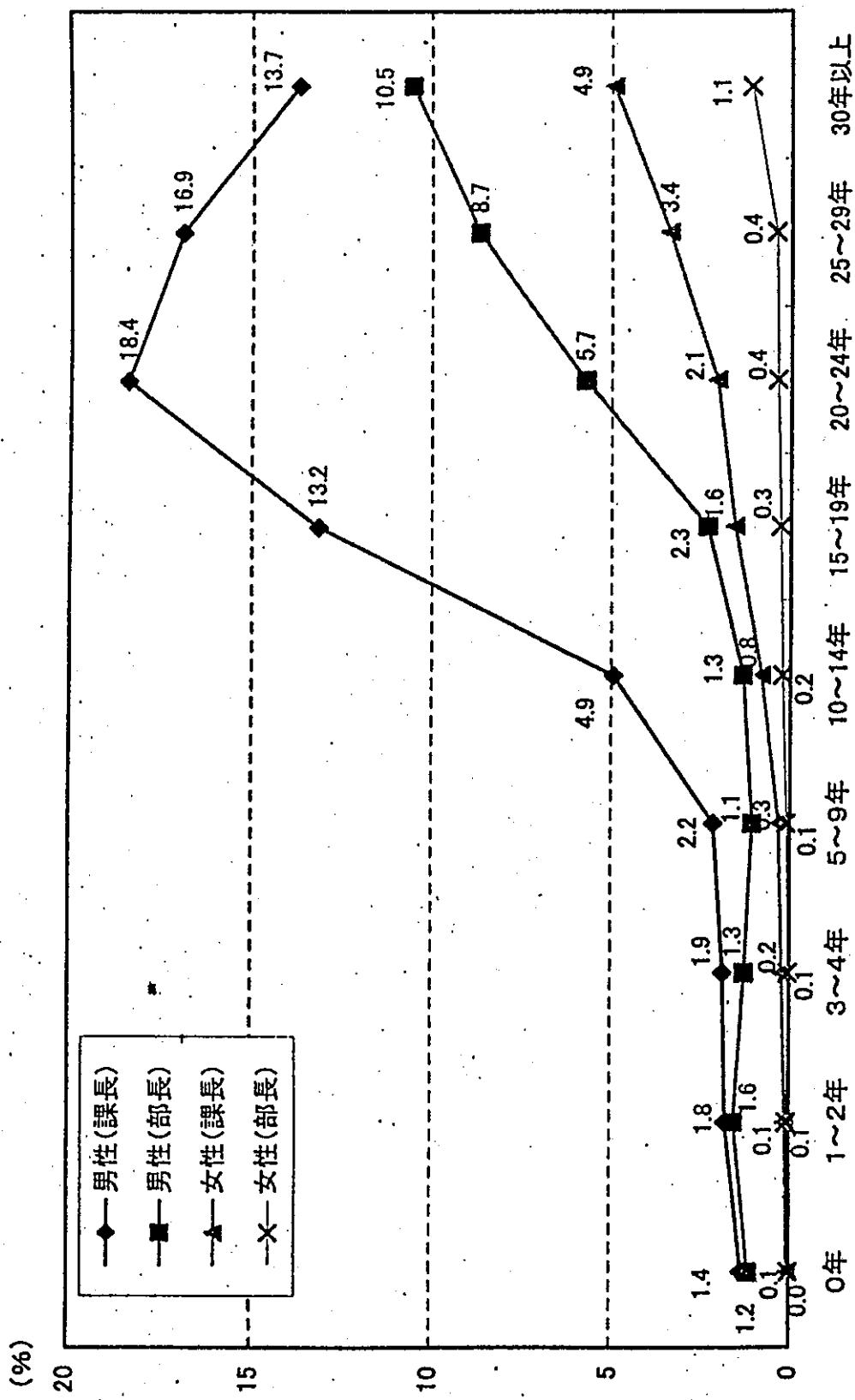
男女間賃金格差の要因（単純分析）

	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度
	原数值	調整済	
労働時間	65.3	66.1	0.8
年齢	65.3	67.4	2.1
学歴	65.3	67.5	2.2
企業規模	65.3	66.1	0.8
産業	64.2	61.9	-2.3
勤続年数	65.3	71.4	6.1
階級	66.0	77.2	11.2

- 注1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)を用いて算出。
- 注2 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

出典：「男女間の賃金格差解消のために」厚生労働省

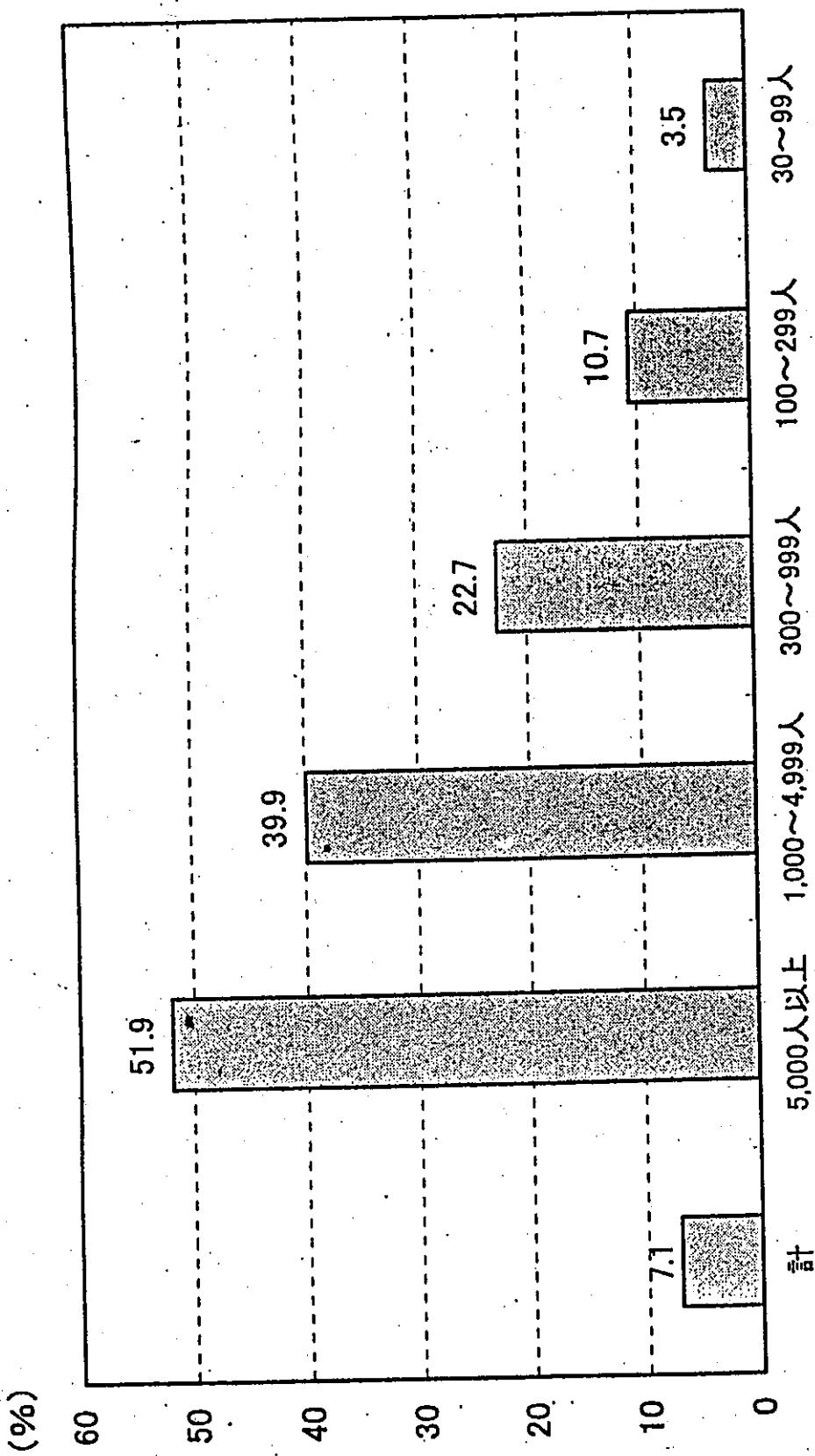
勤続年数階級別男女別一般労働者全体に占める
管理職比率（企業規模100人以上）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年)

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

企業規模別コース別雇用管理制度導入企業の割合



資料出所 厚生労働省「女性雇用管理制度基本調査」(2000年)

出典：「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」

コース別業務内容別採用状況

%

0 20 40 60 80 100

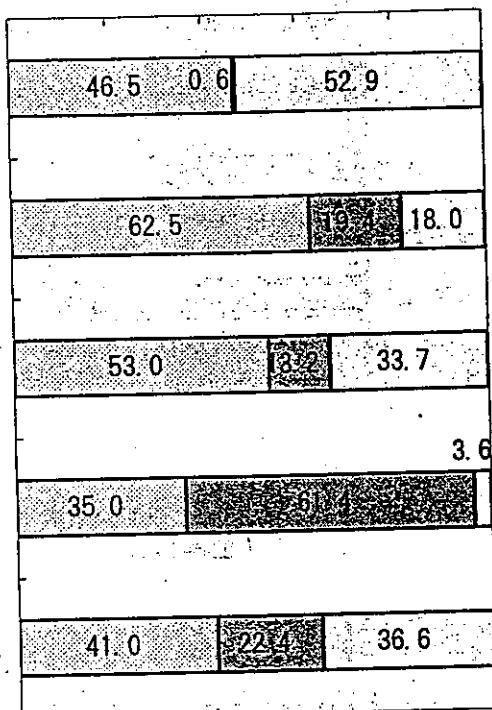
企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース

上記に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域のみの転勤のあるコース

専門的業務に従事するコース

定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース

その他

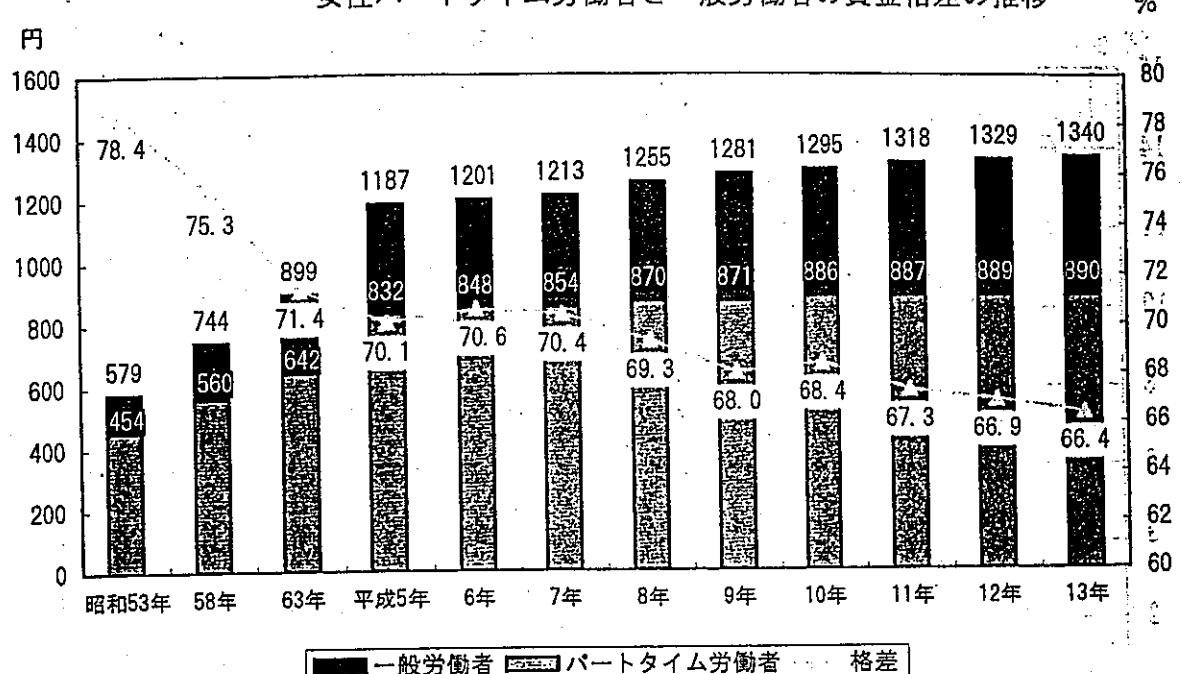


男女とも採用 女性のみ採用 男性のみ採用

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

内閣府「平成14年版男女共同参画白書」より抜粋

女性パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移



性別一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額の推移

年	女性			男性		
	一般労働者	パートタイ ム労働者	格差 (一般 =100)	一般労働者	パートタイ ム労働者	格差 (一般 =100)
平成元年	934円	662円	70.9	1542円	885円	55.4
2年	989円	712円	72.0	1632円	944円	57.8
3年	1072円	770円	71.8	1756円	1023円	58.3
4年	1127円	809円	71.8	1812円	1053円	58.1
5年	1187円	832円	70.1	1904円	1046円	54.9
6年	1201円	848円	70.6	1915円	1037円	54.2
7年	1213円	854円	70.4	1919円	1061円	55.3
8年	1255円	870円	69.3	1976円	1071円	54.2
9年	1281円	871円	68.0	2006円	1037円	51.7
10年	1295円	886円	68.4	2002円	1040円	51.9
11年	1318円	887円	67.3	2016円	1025円	50.8
12年	1329円	889円	66.9	2005円	1026円	51.2
13年	1340円	890円	66.4	2028円	1029円	50.7

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者とパートタイム労働者では、勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できない。

(注) 一般労働者の1時間当たり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。

「一般労働者の1時間当たり所定内給与額 = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間数」

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

出典：「女性のチャレンジ支援策について」

正社員への転換制度の有無別事業所数割合

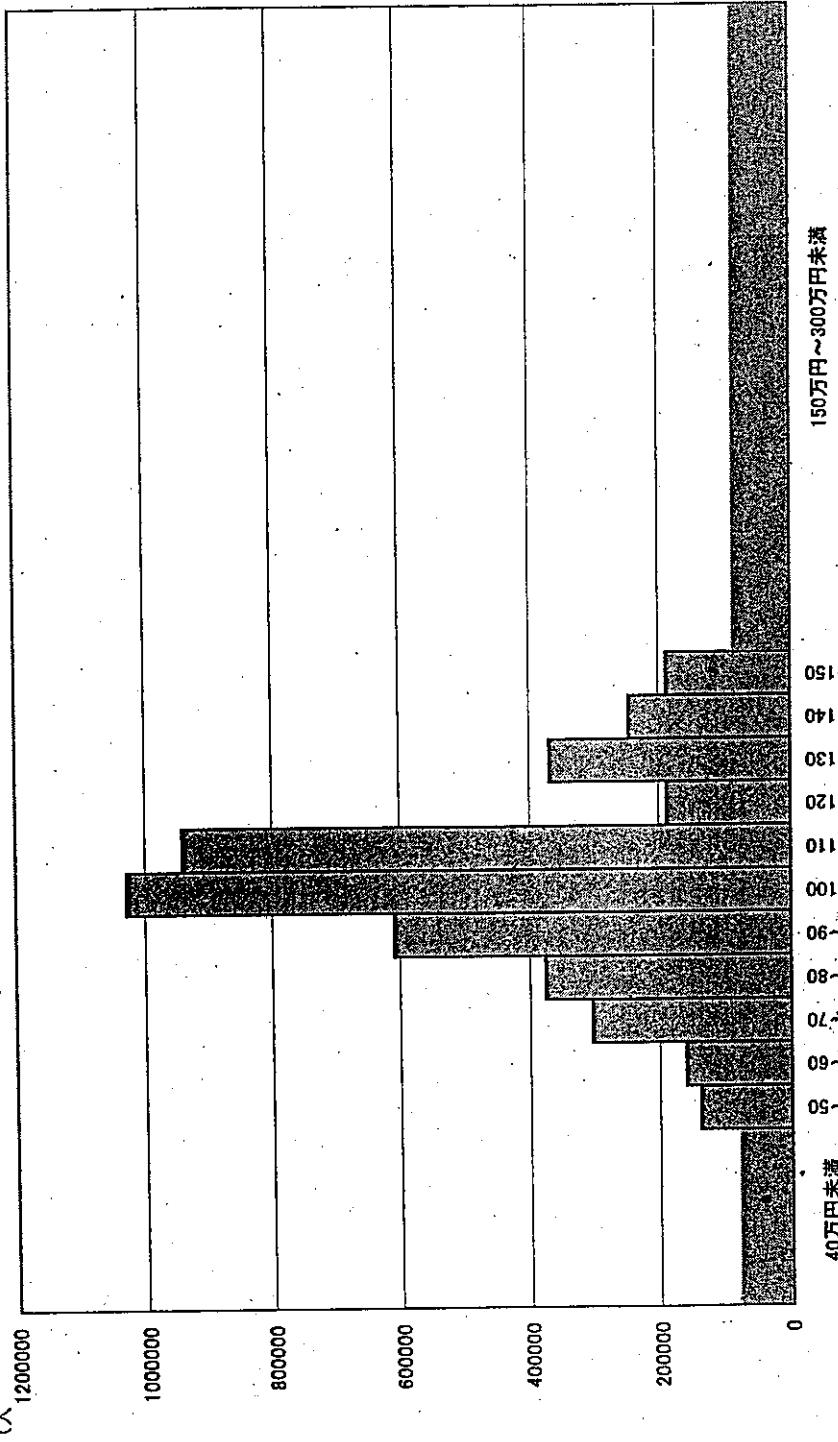
(単位: %)

主な産業	「パート」を雇用している事業所	「パート」から正社員への転換制度		「その他」を雇用している事業所	「その他」から正社員への転換制度	
		あり	なし		あり	なし
平成13年						
産業計	[56.6]	100.0	46.4	53.6	[15.3]	100.0
製造業	[53.6]	100.0	41.6	58.4	[14.6]	100.0
卸売・小売業、飲食店	[70.9]	100.0	53.9	46.1	[11.5]	100.0
サービス業	[58.8]	100.0	38.3	61.7	[20.7]	100.0
平成7年	[47.9]	100.0	46.1	53.9	[12.6]	100.0
						28.3 71.7

注: []内は、全事業所のうち、「パート」及び「その他」をそれぞれ雇用している事業所の割合である。

出典: 「パートタイム労働者総合実態調査」厚生労働省(平成13年)

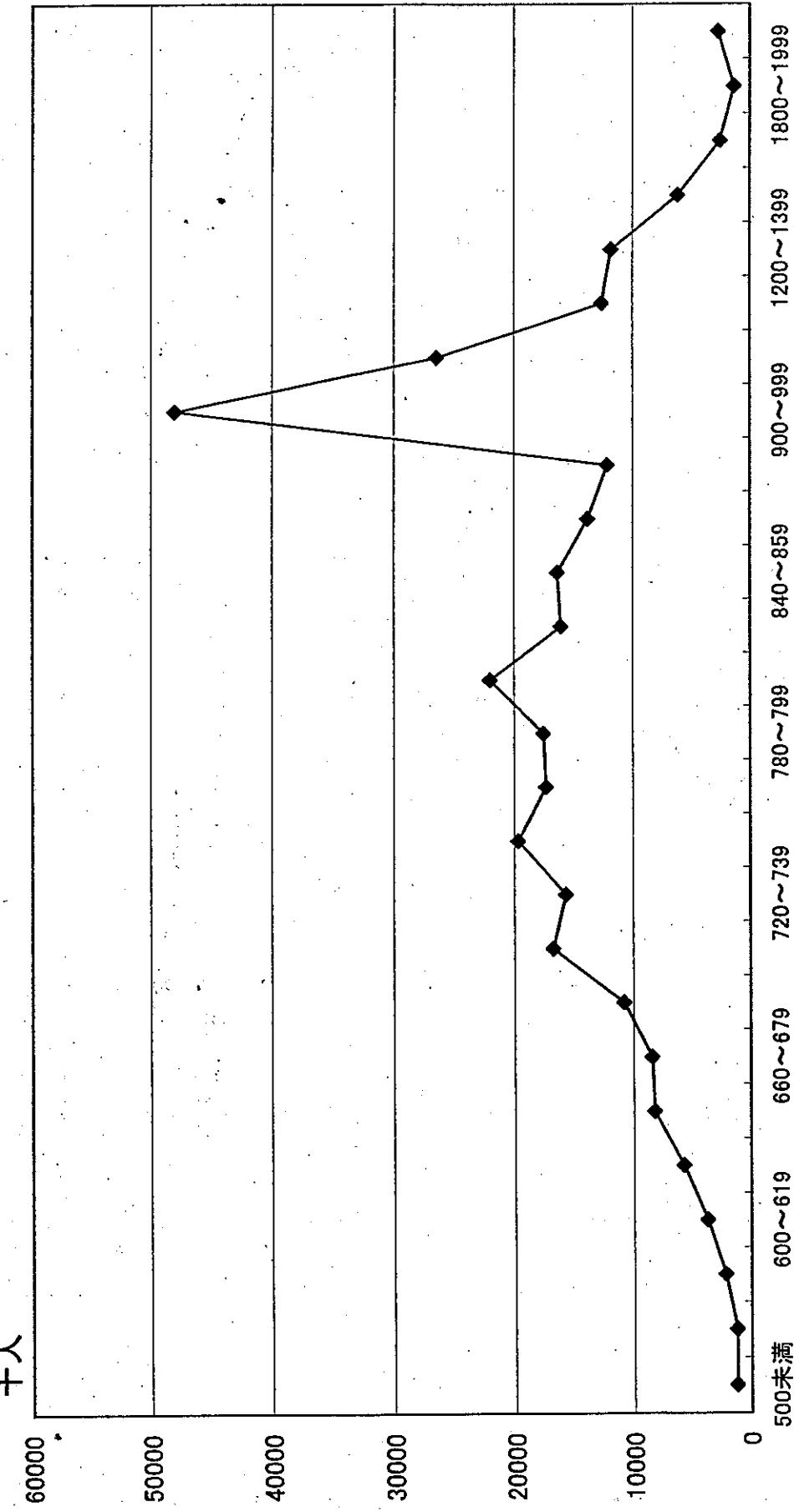
女性パートタイム労働者の収入分布



- (参考) 1. 厚生労働省「平成13年 パートタイム労働者総合実態調査」により内閣府で算出。
 2. 「40万円未満」の人数は4分割、「150万円以上300万円未満」の人数は15分割しております。
 10万円きざみでそれ均等な数値となっています。
 3. 300万円以上（全体に占める割合：3.7%）の階層は割愛した。

出典：「影響調査専門調査会報告」（平成14年12月）

パートタイム労働者(女性)の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数



出所：平成12年 賃金構造統計調査報告

パートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額階級別労働者数 女性労働者 産業別 企業規模別

出典：「影響調査専門調査会報告」（平成14年12月）

年齢制限緩和の努力義務のあらまし（改正雇用対策法の関係条文と指針）

1. 経緯

現在我が国では、雇用失業情勢は厳しい状況が続いている。特に厳しい雇用環境における中高年齢者を始め、労働者の再就職を促進するために、平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務（第7条）が規定されるとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針（以下、「年齢指針」とする。）を厚生労働大臣が定めること（第12条）とされたところ（平成13年10月1日施行。）。

2. 改正雇用対策法の関係条文

○雇用対策法（昭和41年法律第132号）

第7条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められるとき※1は、労働者の募集及び採用※2について、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えるよう努めなければならない※3。

（指針）

第12条 厚生労働大臣は、第7条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針※4を定め、これを公表する※5ものとする。

※1 「労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき」に、事業主が努力義務を負うこととされており、我が国の雇用慣行と調和したもの。これを受けて、現下の社会経済情勢にかんがみ、年齢制限を設けることが認められる場合（具体的には、年齢指針の3に定める場合。）に該当しないときには、年齢制限を行うことは認めないとするもの。

※2 「労働者の募集及び採用」が、この努力義務の対象。

※3 「努めなければならない」として、努力義務を定めたもの。

※4 この「指針」を「年齢指針」とする。

※5 平成13年9月12日厚生労働省告示第295号。

（参考）労働政策審議会における議論、報告（平成13年7月10日）の概要

1 指針の策定における基本的考え方

- ① 今回設けられた年齢制限緩和の努力義務は、「年齢にかかわりなく働く社会」の実現のための第1歩であること。
- ② 我が国の雇用慣行など現時点での募集・採用における現状を十分に踏まえるとともに、今後漸進的に見直しを図っていくべきものであること。

2 年齢指針の骨子

- ① 募集採用に当たっての基本原則
 - ・労働者の年齢を理由として排除しないよう努めること。
 - ・募集に当たり職務の内容や必要とされる能力などをできる限り明らかにするよう努めること。
- ② 例外的に年齢制限が認められる場合の列挙（年齢制限を設ける場合は事業主の説明が必要）
- ③ 指針の周知徹底、必要な見直し

出典：「女性のチャレンジ支援策について」

3. 「年齢指針」の概要

年齢指針は、「1 趣旨」、「2 事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」、「3 年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められる場合以外の場合）」、「4 その他」により構成される。

(1) 年齢指針1「趣旨」

改正雇用対策法第7条に定める事項（事業主の年齢制限緩和の努力義務）に関し、事業主が適切に対処することができるよう、定年等の我が国の雇用慣行、年齢別の求人及び求職の状況、特に中高年齢者の再就職をめぐる実態等を考慮して、必要な事項を明らかにするとともに、事業主が労働者の募集及び採用について講ずべき措置について定めたもの。

(2) 年齢指針2「事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」

事業主が労働者の募集・採用を行うに当たり、①年齢を理由に対象から排除しないこと、②職務の遂行に必要な適正、能力、経験、技能等の程度をできる限り詳細に明示すること、の2点についてその措置を講ずるよう努めることとされている。

(3) 年齢指針3「年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）」

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の①～⑩のいずれかに該当し、事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に説明したときは、例外的に年齢制限が認められる。

- ①長期勤続によりキャリア形成を測るために新規学卒者などを募集・採用する
- ②特定の年齢層が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の者を募集・採用する
- ③定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する
- ④賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわりなく一定の賃金で募集すると、採用した際にその額で賃金を支払うと就業規則違反となることから、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑤取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑥芸術・芸能の分野の表現の真実性のため特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑦労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の労働者を募集・採用する
- ⑧体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑨行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する
- ⑩労働基準法等の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止・制限されている業務について、禁止・制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する

(4) 年齢指針4「その他」

- ①年齢指針は、年齢にかかわりなく働くことが可能となるよう、募集及び採用における年齢制限の緩和を漸進的に実現するために、その趣旨及び内容について広く事業主その他の関係者の理解が深まるよう十分に周知徹底が図られることとされている。
- ②年齢指針は、あくまでも現下の雇用慣行等を含めた社会経済情勢を踏まえて定められたものであり、今後、雇用慣行等を含めた社会経済情勢の変化等を踏まえながら、必要があると認められるときは検討が加えられ、その結果に基づいて必要な見直しが図られるものであるとされている。

求人年齢制限緩和に関する取組みの充実について

雇用失業情勢は、依然として厳しい状況が続いていることに加え、今後、不良債権処理を加速する過程における影響も懸念される。こうした中、求人年齢制限の対象とされがちな中高年齢者の求人を確保し、再就職を促進するためには、労働者の募集・採用に当たって年齢にかかわりなく均等な機会が与えられるようになることが極めて重要となっている。このため、厚生労働省としては、今般、求人年齢制限の緩和の徹底に向けて、目標を設定し、積極的な取組みを行うこととした。

その具体的な内容は以下のとおりであり、本日付けで、職業安定局長から各都道府県労働局長あて通達したところである。

〔目標〕

安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合を、平成17年度に30%とすること。

〔目標の考え方〕

- ・ 求人年齢制限緩和の促進のためには、これまでの年齢と深く結びついた雇用慣行の見直しを含め、広く社会全体にその意義と必要性の浸透を図りつつ、労使の理解と協力を得て、着実かつ計画的に取組みを進めていく必要がある。
- ・ このため、確実に実現すべき目標として、平成17年度には、現状(13%)の倍程度、30%とすることとしたものである。

〔目標達成に向けた取組みの展開〕

(1) 当面の取組み(平成15年1~3月)

- (1) 経済団体に対する求人年齢制限緩和についての要請、事業主が集まる会議の場等を活用しての説明、指導等の実施
- (2) 求人開拓の際や安定所窓口での個別の企業に対する説明、指導等

(2) 平成15年度予算案に計上している「エイジフリー促進事業(仮称)」の内容

- (1) 年齢にかかわりなく働ける社会の実現に向け、広く国民一般に対する求人年齢制限緩和の基本理念に係る理解の浸透を図るための事業の実施

- ・ 年齢にかかわりなく働ける社会の意義と必要性に関する理解を促すため、「求人年齢制限を考えるシンポジウム(仮称)」の開催
- ・ 労働者の適性、能力に着目した募集、採用の実践を促すため、労働局における事業主懇談会の開催
- ・ 特に年齢不問求人の割合の低い都市部を中心にポスターや電車、バスなどの広告を利用した集中的な周知広報を実施

- (2) 個々の企業において、能力本位の募集、採用が具体化されるようにするため、個別の企業が抱える問題に応じた助言、援助

- ・ 商工会議所等の経営指導員や高年齢者雇用アドバイザー等の活用

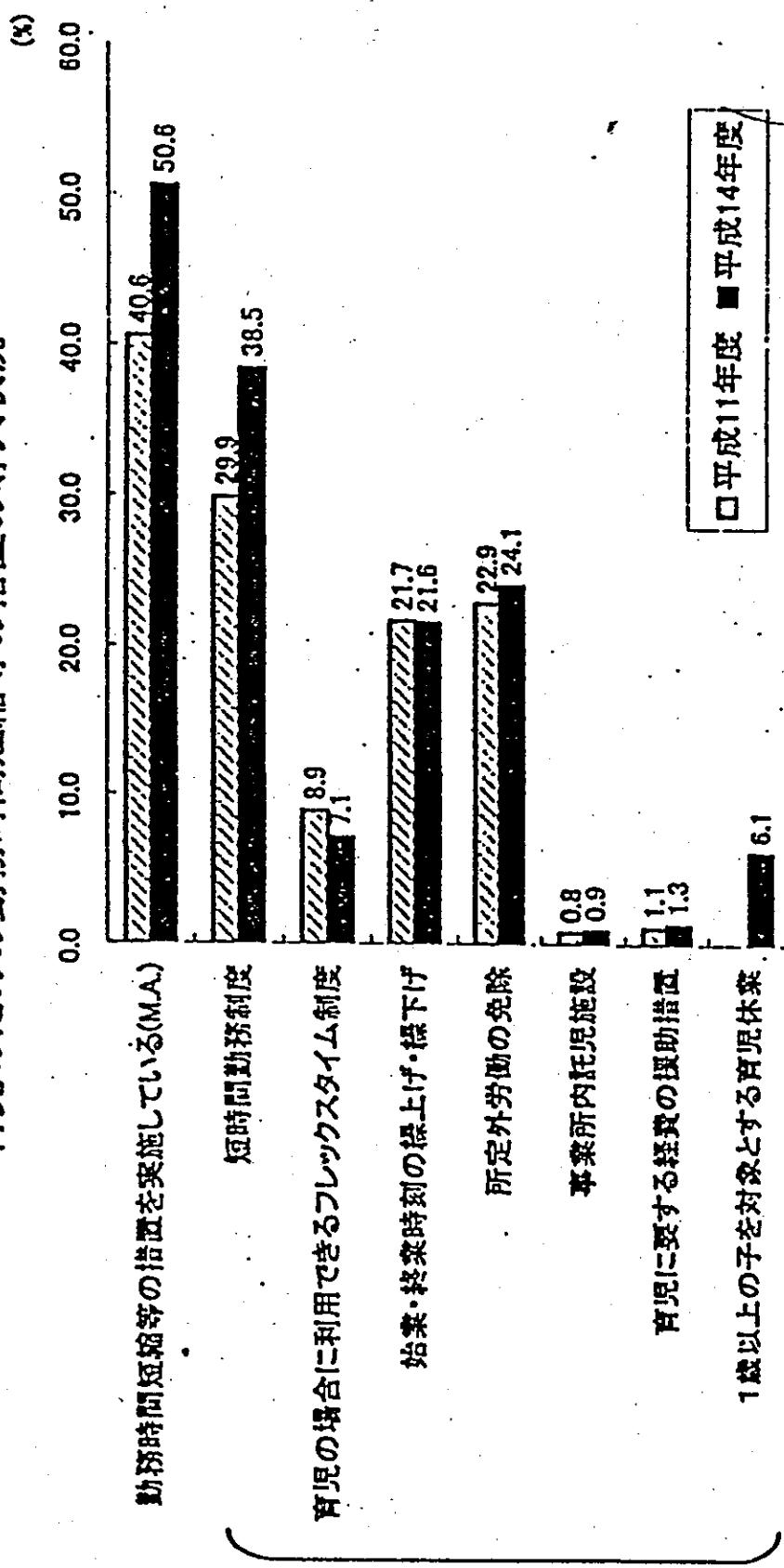
- (3) 求人年齢制限緩和についての個別事業主に対する勧奨、指導

- ・ パンフレット等を利用しての勧奨、指導
- ・ 書面による求人年齢制限緩和の勧奨、指導

〔その他の取組み〕

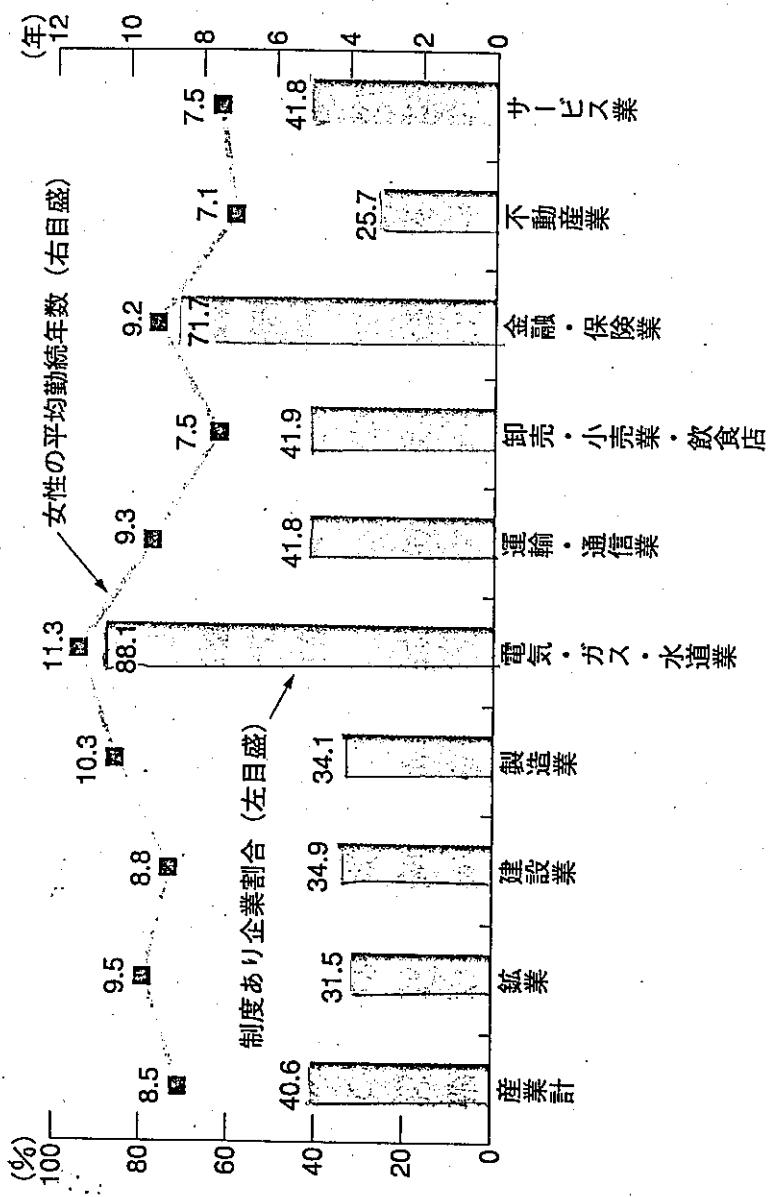
- 求人に年齢制限を付すことに合理的な理由のあるものについても、求人受理の際などに可能な限り年齢上限の引き上げを働きかける。
- 民間の職業紹介事業者等に対しても、求人者に対し不合理な理由による年齢制限を行うことのないよう周知することについて、再度趣旨の徹底を図る。

育児のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



出典：「女性雇用管理基本調査」厚生労働省（平成14年度）

有配偶女性の就業継続可能性を高める出産後の短時間勤務制度

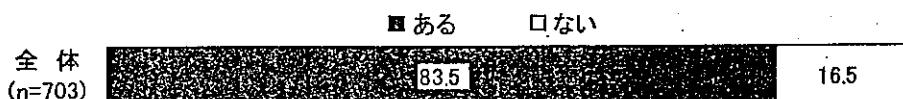


(備考) 1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(1999年)、「賃金構造基本統計調査報告」(1999年)により作成。
 2. 子育て中の勤務時間短縮等制度とは、短時間勤務、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、事業所内託児施設、育児に要する経費の援助措置。

出典：「平成13年国民生活白書」

家族手当

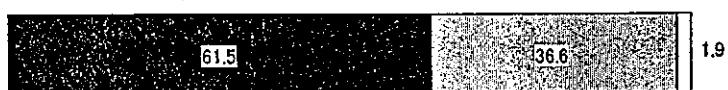
○ 家族手当制度の有無



○ 配偶者手当支給に対する収入制限の有無

■ ある □ ない □ 無回答

全 体
(家族手当採用企業 587 社)



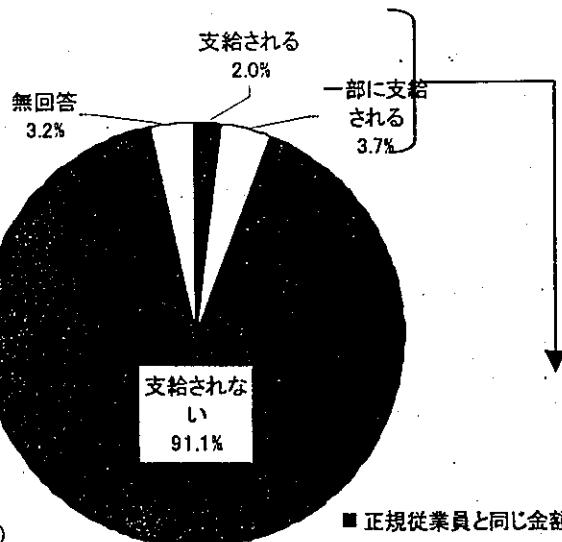
○ 配偶者に対する収入制限の基準

■ 103万円 ■ 130万円 □ その他 □ 無回答

全 体
(n=361)



○ 非正規従業員への家族手当の支給



全 体
(家族手当採用企業 587 社)

■ 正規従業員と同じ金額 □ 正規従業員よりも低い金額

全 体
(n=34)

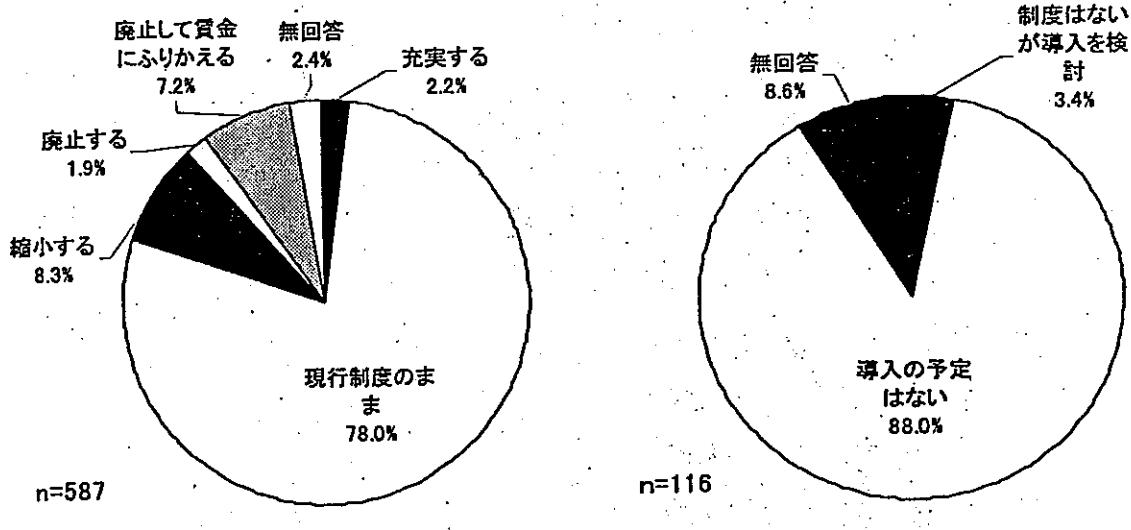


0% 20% 40% 60% 80% 100%

*非正規従業員とは、正社員以外の雇用形態で雇用されている従業員であり、パート、アルバイト、契約社員等が含まれる。

資料出所：雇用システムに関するアンケート調査報告書

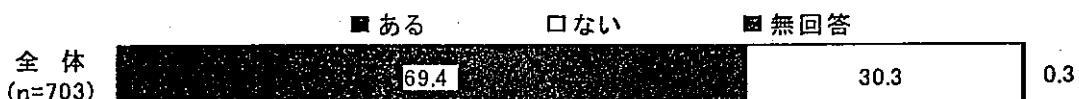
配偶者手当制度の今後



出典：「雇用システムに関するアンケート調査報告書」

住宅手当制度

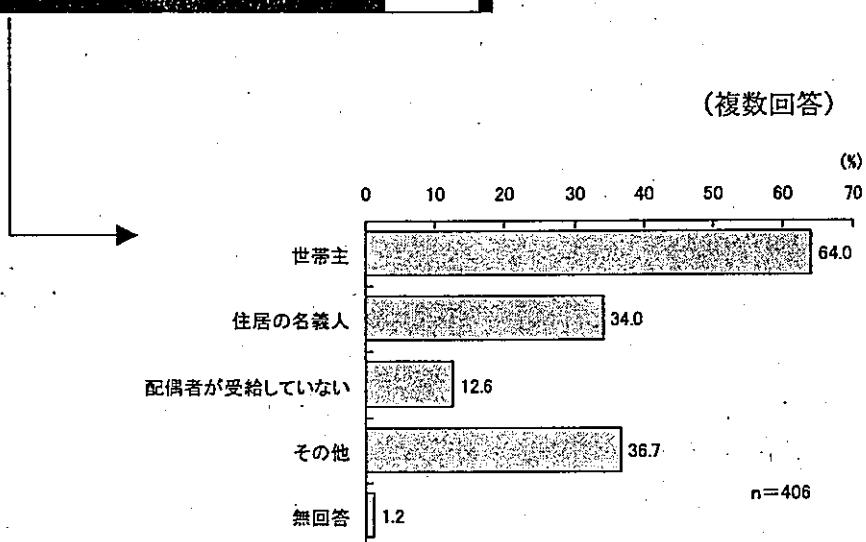
○ 住宅手当制度の有無



○ 支給条件の有無と内容

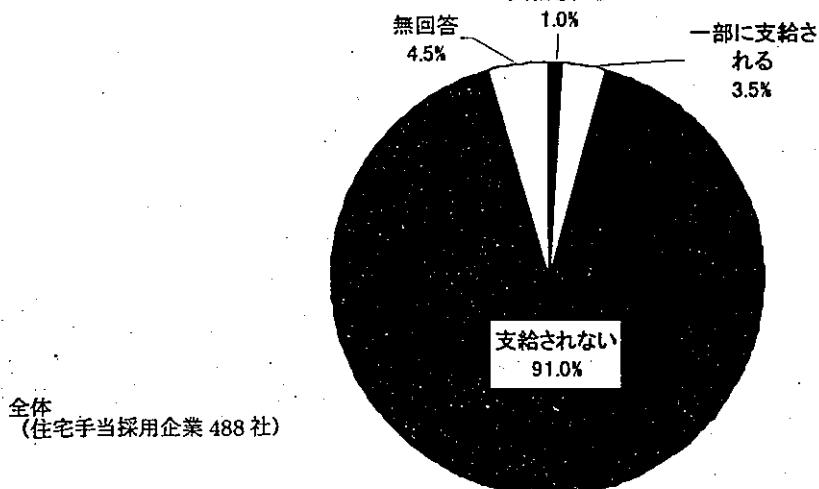
■ ある □ ない ■ 無回答

全 体
(住宅手当採用企業 488 社)



○ 非正規従業員への住宅手当の支給

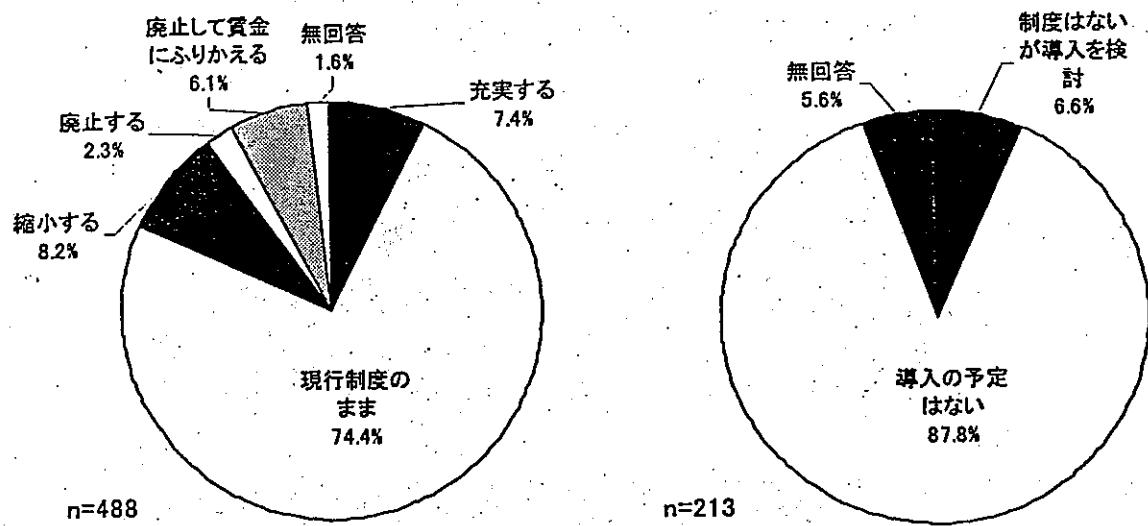
支給される



*非正規従業員とは、正社員以外の雇用形態で雇用されている従業員であり、パート、アルバイト、契約社員等が含まれる。

資料出所：雇用システムに関するアンケート調査報告書

住宅手当制度の今後



住宅手当制度が現在「ある」企業

住宅手当制度が現在「ない」企業

出典：「雇用システムに関するアンケート調査報告書」

(別添)

男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係る ガイドライン

第1 趣旨

男女雇用機会均等法が施行されてから15年以上が、育児休業法(現在は育児・介護休業法)が施行されてから10年以上が経過した。その間、職場における女性の進出は着実に進展している。しかしながら、女性の平均賃金を男性のそれと比較すると、依然として大きな格差が存在する。我が国的一般労働者の所定内給与に関する男女間賃金格差を長期的に見ると、縮小する傾向にあるが、2002年度において、男性を100とした時に女性は66.5であり、国際的にみて格差は大きいのが現状である。

男女間賃金格差の水準は男性と比較した女性の能力発揮の程度を総合的に示すものといえ、労使は、女性の能力発揮を促進する観点から、男女間賃金格差を女性の能力発揮度合いを示すパロメーターの1つとして捉え、格差解消に努めていくことが適切である。

この場合、男女間賃金格差は人材の配置、昇進、教育訓練、評価等の結果として現れる問題であるため、包括的アプローチによる施策を展開する必要がある。

このため、このガイドラインは、一般労働者の男女間の賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策を包括的に示している。

第2 労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係る事項

1 男女間賃金格差の実態把握とフォローアップ等

企業において男女間賃金格差についての実態把握と要因分析を行うことが大切であり、それを踏まえて労使の間で男女間賃金格差の解消に向けた対応策の議論を行うべきである。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議論に反映できるようにするのが効果的である。

また、男女間賃金格差の実態について、定期的にフォローアップすることにより、必要に応じて対応策を最新の状況に応じたものとすることが求められる。

なお、女性の意見の反映のためには、企業及び労働組合において、組織の幹部に女性を積極的に登用することが望まれる。

2 賃金管理における改善方策

(1) 公正・透明な賃金制度の整備

個々の労働者の賃金決定が曖昧である賃金制度は男女賃金差別の温床となる。どの企業も公正かつ明確で透明な賃金制度の整備を進める必要があり、特に、賃金決定基準を明確化し、賃金表を整備することが求められる。

また、労働者から男女間の賃金格差について説明を求められたり、不満が寄せられた場合には、十分な資料を示しつつ誠意をもった説明が必要である。

(2) 公正・透明な人事評価制度の整備と運用

どのような賃金制度であれ、個人別の賃金決定において人事評価は非常に重要である。不透明で曖昧な人事評価制度は賃金、昇進、昇格における男女差別の温床となり、その結果として男女間賃金格差が増幅されることになる。

男女間賃金格差の解消を図るために、公正・透明な人事評価制度の整備を進めることが重要である。人事評価制度の整備にあたっては、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、公正かつ透明性の高い運用を確保するための評価者訓練や評価結果のフィードバック等が必要である。

(3) 生活手当の見直し

家族手当、住宅手当等の生活手当については、男女間賃金格差解消の観点からは、それが格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい。

労使双方、特に労働組合側に引き続き維持したいとの考えが根強いが、男女間賃金格差に影響しないよう、時間かけてでも制度変更することが必要である。具体的には、男女間の賃金格差解消の観点からは、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当を引き続き維持するとしても、配偶者に対する手当は廃止する等、両手当を出来るだけ縮小することが望ましい。

この場合、生活手当の縮小・廃止に伴う影響を最小限に抑制するために、福利厚生施策面での対応や、賃金総額の引き下げにつながらないような措置を講ずる等により生活面への影響を緩和することが求められる。

3 雇用管理における改善方策

(1) ポジティブ・アクションの実践

どの企業においても、女性が能力を最大限発揮できるようにするという姿勢で雇用管理を進めることが基本であり、影響力の大きい企業トップのイニシアティブはきわめて重要である。企業トップが先頭に立ってポジティブ・アクションを推進することが求められる。また、ポジティブ・アクションの実践においては、中間管理職の果たす役割が大きいことから、中間管理職の意識改革を図ることも大切である。

ポジティブ・アクションにおいては、男女間賃金格差の生成に大きく影響している男女間の職階格差や勤続年数格差の縮小に取り組むべきであり、特に、職階格差縮小の観点からは、以下(2)(女性に対する業務の与え方や配置の改善)に取り組むとともに、女性の勤続年数伸張の観点からは、以下(4)(ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進)に取り組むことが求められる。

(2) 女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

業務の与え方については、これまで、難易度や重要度の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を多く配置することがよく見られてきたのが実態である。

このように偏った業務配分や配置を改善するために、性にとらわれることなく個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進めることや管理職研修に女性の能力発揮に配慮した業務の与え方に係る留意事項を含めることが求められる。また、労働者が希望職務や保有能力等を申告できる自己申告制度や、欠員ポストを補充する人材を広く社内で募集する社内公募制度、一定の条件を満たした社員が希望部署への異動を申告できる社内フリー・エージェント制度の導入なども女性の配置改善に寄与するものである。

さらに、ライセンス制度(職務に必要なスキルを明確にし、その職務につくためのスキルを持ったものに試験等でライセンスを与え、欠員が出た場合にはそのライセンス保持者の中から配置する制度)や、女性登用を念頭においた後継者計画(管理者が自分の後任候補者数名を所属部門長や人事部門に登録する際に、最低1名は女性とすることのルール化)等も有効と考えられる。

(3) コース別雇用管理制度及びその運用の改善

コース別雇用管理制度について、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切である。

特に検討が求められるのは、コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること、コース転換の円滑化のための措置の導入(一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に対する教育訓練の実施等)、転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要であるかどうかの再検討、である。

なお、コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされることが望まれる。また、併せて、転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、育児や介護の状況に配慮すべき責務があることにも十分留意する必要がある。

(4) ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進

企業は育児・介護休業制度を利用しやすくするなどの職場環境の改善に努め、育児・介護を担うことの多い女性の仕事と育児等の両立の負担を軽減することが大切である。

特に、成果主義賃金が広がりつつある中では、これまで以上に育児・介護等家族的責任を有する労働者に配慮した仕組みが求められる。具体的には、育児・介護休業取得期間中における復職に向けた企業情報の伝達や、スキルの陳腐化を防ぐための通信研修の提供、在宅勤務制度などが考えられる。

また、依然として広くみられる恒常的残業を出来るだけ排除し、短時間勤務制度、フレックスタイム制などの活用を通じて柔軟な労働時間制度を採用するなど労働時間の面でも、家庭生活と職場生活が両立できるように努めることが必要である。

(別添)

コース等で区分した雇用管理についての留意事項

I 趣旨

1 コース等で区分した雇用管理とは

雇用管理の方法として、いわゆる「コース別雇用管理」を導入している事業場がみられます。ここで、「コース別雇用管理」とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。典型的には、基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤があるコース（いわゆる「総合職」）、主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤はないコース（いわゆる「一般職」）、「総合職」に準ずる業務に従事するが転居を伴う転勤はないコース（いわゆる「中間職」）等のコースを設定して雇用管理を行うものです。また、例えば、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、採用した事業場の周辺等に勤務地を限定するとともに、勤務地に限定のない者とは異なる雇用管理を行うもの等いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります（以下、これらをまとめて「コース等で区分した雇用管理」といいます。）。

2 コース別雇用管理をめぐる動き

いわゆるコース別雇用管理は、昭和61年の「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に関する法律」（以下「均等法」といいます。なお、当時の法律名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」）の施行前後に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職のコースを設定し、コースごとの待遇を行う等のシステムとして、金融機関等の大企業を中心に導入されてきたものでした。

その後も大企業を中心に導入が進み、最近においては中堅企業へも拡大をみせているところです。コース別雇用管理の導入により、基幹業務を担い、将来の管理職候補となる総合職として女性が採用され始め、また、従来補助的業務に従事していた女性についても、転換制度等により、職域を拡大させたり、昇進する女性が現れる等企業における女性登用の一つの契機となったと考えられるところです。

しかしながら、一方で、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、待遇するシステムの一形態として導入されてきたものであり、性別による雇用管理システムではないはずのコース別雇用管理について、その運用において男女異なる取扱いがなされたり、固定的役割分担意識等の結果として、例えば、総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別の雇用管理として機能させている事例も多く見られます。また、総合職と一般職の業務内容の違いが必ずしもはっきりしておらず、コース区分の合理性が明確でない事例、一般職の勤続年数が長期化する中でコース区分の合理性やコース間の待遇の格差についての納得を得られにくくなっている事例など、コースごとの職務内容とそれに対する評価や待遇の在り方等が必ずしも実態にそぐわなくなっている面もみられ、現にそうしたことについて必要な見直しを行っている企業もみられます。

3 均等法等の趣旨を踏まえた雇用管理の在り方

一般に、企業間の競争が激化する中で、優秀な人材の確保に向け、年功的、集団的な労務管理を個々の職務内容や業績をより反映させた待遇システムに見直したり、特定分野のエキスパートである専門職に対する評価や待遇を高めていくなど、人事システム全体を見直す動きが進んでいますが、これらの見直しに当たっては、均等法の趣旨に沿った雇用管理を徹底することが必要です。

さらに、今後、企業が急速な環境変化に対応していくためには、制度面を改善し男女均等なものとすることに加え、真に性別にとらわれず個人がその能力を発揮でき、待遇される仕組みを整備することが重要です。また、これまでの職場の慣行等により女性の能力開発が十分になされていない場合もあることに留意し、コース等で区分した雇用管理を行う場合においても、女性労働者の能力の積極的な活用に向けポジティブ・アクションに取り組むとともに、どのようなコース等の区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれます。

このため、従来から示してきた「コース別雇用管理の望ましいあり方」について、改正後の均等法に沿った内容とするとともに、女性の能力発揮を促進し、その有効な活用を図るための積極的な取組を推進する観点も加え、コース等の区分を見直したりコース別雇用管理を廃止する企業もあるという最近の雇用管理の実態をも踏まえた上で、典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理についても対象とした通達として、今回新たに「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」として、次の事項について示すことにしました。

- (1) 均等法に違反しないために留意すべき事項
- (2) コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようするために留意すべき事項
- (3) 均等法等に照らし女性の能力発揮のために行うことが望ましい事項

この内容を参考として、適正な雇用管理が行われることを期待します。

II 均等法に違反しないために留意すべき事項

次に掲げるような事項については、それを行うと明らかに均等法に違反することになりますので、制度運営に当たっては、男女均等な取扱いを確保することが必要です。

- 「総合職」は男性のみ、「中間職」や「一般職」は女性のみといった制度を作るなど、一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと。
- 「総合職」をはじめとするいずれのコース等についても男女とも配置とすることがあり得る制度とするなど、形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、「総合職」は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと。
- コース等の各区分における募集、採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けた上で行うこと（例えば、転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること等）。
- コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理について、男女別で運用基準に差を設けた上で行うこと（例えば、「総合職」であっても女性については営業業務から排除すること等）。
- コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止するに当たって既存の労働者をコース等の各区分に分ける際に、性別を理由に一律に分けたり、一定のコース等に分ける場合に女性にのみ特別な要件を課す等、男女で異なる取扱いをすること（例えば、女性労働者をすべて「一般職」に分けること、男性は全員「総合職」とするが、女性は希望者のみ「総合職」とすること等）。

III コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようするために留意すべき事項

ここでは、運用によっては実質的な男女差別的取扱いとなり均等法に抵触する可能性があることから雇用管理上留意すべき事項や、コース等で区分した雇用管理をめぐる労使間のトラブルを未然に防止するという観点も踏まえ、均等法上の均等取扱いを一層進め、より適正かつ円滑な制度運用をするために雇用管理上留意すべき事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために留意すべき事項

(1) 労働者の意欲、能力、適性や成果等に基づいて待遇する制度であること

コース等で区分した雇用管理は、本来、労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、待遇するシステムの一形態として導入されてきたのですが、実際の運用をみると、職場における固定的な性別役割分担意識等もあって、実質的に性別による雇用管理になってしまっている場合も多くみられます。このような事態にならないためには、固定的な性別役割分担意識を払拭することが重要ですが、それと併せてあらかじめコース等で区分して雇用管理を行う必要性や待遇の違いの合理性についても十分に検討することが肝要です。

また、女性労働者についても、男性労働者と同様にその意欲、能力、適性や成果等に応じて均等な取扱いをすることが均等法上義務づけられており、企業は、性別にとらわれず、個々人の意欲、能力、適性や成果等に応じた雇用管理を実施することが肝要です。仮に、コース等の区分が形骸化し、コース等で区分した雇用管理が実質上男女別雇用管理になっているという実態があるならば、適正な雇用管理がなされるよう、当該事業場における雇用管理制度の見直しを行うほか女性労働者を含め職場全体の意識を変える努力をする等の措置を講ずる必要があるでしょう。

(2) コース等の各区分における職務内容や待遇について、合理性、透明性を高めること

コース等で区分した雇用管理は、個々人の事情や希望に応じた複数の働き方の選択肢を設けることにより、意欲、能力に応じた人材活用を図るためにものであり、労働者が意欲を失うことなくその能力を十分発揮するようにするために、男女ともに働き方に応じた適正な評価、待遇を受けられるような環境を整備することが重要です。このため、コース等の区分間の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にするとともに、コース等に分ける区分の基準やコース等の各区分間の待遇の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮することが必要です。また、コース等の区分における職務内容や賃金、資格制度上の位置づけ等を十分に説明し、労働者の納得が得られ、また、労働者が長期的な職業設計を立てることができるように制度運営がなされることが肝要です。採用時にはコース等に分けず、一定の勤務経験を経た後に労働者の意欲、能力、適性等にかんがみてコース等に分けるということも一つの方法として考えられます。

また、このコース等の区分間の差異については、コース等により区分して労働者を募集する場合や、コース等の区分間の転換の機会を与える場合等に十分説明し、応募者が適切なコース等を選択しうるよう配慮することが大切です。

2 コース等の区分の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項

業務内容は従前の業務とさして変わらないのに、コース等で区分した雇用管理が導入、変更又は廃止されたために将来の賃金や昇格への期待が絶たれてしまうのでは、労働者の就業意欲を低下させるばかりでなく、コース等の区分間の労働者の摩擦の原因ともなりかねません。労働者の意欲を高め、能力を発揮させるためには、男女ともに労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った賃金等の待遇をすることが必要です。例えば、コースの新設、変更又は廃止に際して、それに伴い待遇を変更する場合においては、その変更内容や必要性を十分に検討するとともに、労働組合及び対象となる労働者本人に対しても十分に説明した上で慎重に行う、あるいは転換制度を活用する等の経過的な措置を設けることにより柔軟な運用を図るといったことが考えられます。

特に、経営合理化の中で、補助的、定型的な業務を行う一般職の廃止を行う事例がみられるところですが、コース等で区分した雇用管理が事実上の男女別雇用管理として運用されていた場合、結果的に女性のみに不利益な効果が生ずることとなることもあります。事業主の意図等に照らして均等法上問題となることもあります。このように運用がなされていたような場合には、これまでの雇用管理の結果、女性の能力開発が十分に進んでいなかったことも踏まえ、教育訓練の実施等により他のコース等への転換が円滑に図られるようにするなど十分な配慮を行うことが必要です。

IV 均等法等に照らし女性の能力発揮のために行うことが望ましい事項

ここでは、必ずしも均等法上の均等取扱いに抵触するものではありませんが、どのようなコース等の区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりが重要であることから、均等法に照らし女性の能力発揮の確保等の観点から行うことが望ましい事項と、育児・介護休業法の趣旨等に照らして行うことが望ましい事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために行うこととが望ましい事項

(1) コース等により区分する基準において女性が事実上満たしにくいものについてはその必要性等について十分検討すること

男女共通の基準であっても、例えば全国転勤を必要とする等、家事・育児の負担等を考慮すると女性が事実上満たしにくいものがあります。そのような基準を設けている場合には、それが職務遂行やキャリア形成上どうしても必要なものかどうか改めて検討することが望されます。また、職務遂行やキャリア形成上どうしても必要なものであっても、募集・採用の際に、当該事業場における転勤の頻度等の実績や個々人のライフサイクルに応じた個別事情への配慮の可能性等を示すことにより、将来の職業生活の設計を踏まえた自主的な選択が可能となるような情報提供を行うことが望れます。

(2) 制度の運用に際しては、各コース等の区分について適正な待遇とするよう配慮すること

従来、ある程度勤続年数が短いことを前提として職務内容等が設定されていた一般職の勤続年数が長期化する中で、その積極的活用が大きな課題となる一方、コース等による区分の合理性や、コース等の区分間の待遇の格差についての納得を得にくくなっている事例もみられます。例えば、一般職についても相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、適切に職業訓練等を行うことでその能力の向上、発揮を図り、もって円滑に業務が遂行されるように

努めるとともに、例えば労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換を積極的に進めること等により、その経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮するなど、労働者の就業意欲を失わせず、適正な処遇を維持するよう努めてください。

2 労働者をコース等に分ける際に行うことが望ましい事項

コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止する際に既存の労働者をコース等の区分に分けるに当たっては、従来の職種のみにとらわれることなく、その時点での労働者の能力を再度評価し、その意思を確認した上で行なうことが望まれます。例えば、従来は転勤しないこととされていた労働者であっても、新しいコース等の区分設定によってその処遇の見直し等に変化が生じることにより、転勤のある区分を希望する者もいるはずであり、そうした場合に対応するため、労働者本人の意思を確認した上でコース等に分けることが望まれます。

3 女性の積極的な活用のための取組を行うこと

固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における制度や慣習が原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上の格差が生じている場合において、その格差を解消することを目的として女性優遇の措置をとることは、均等法上許容されるものです。例えば、ある事業場においてコース別雇用管理が行われている場合において、「総合職」の女性が相当程度少ない状況である場合に、「総合職」の採用に当たって女性を積極的に選考することやコース転換制度を積極的に用いて「一般職」女性の活用を図ることも一つの方法として考えられます。

また、過去の経緯から職場で排除されてきた女性に対する採用担当者の固定観念が、企業が求める人材の適正な選考の阻害要因となることを考慮し、例えば研修等を通じて、採用担当者に性別にとらわれず意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図る等の対策を講ずることも女性の積極的な活用のためには効果的です。

また、応募してくる女性に対し、採用面接の際に女性を活用する意思表示を積極的に行なうことも効果的であると考えられます。例えば、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介することは、意欲のある女性に対する積極的な呼びかけとなるでしょう。

4 コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

我が国においては新規学卒採用を中心となっていますが、学校を卒業してすぐの時点では、自分の人生の将来展望もまだはっきりしていないことが多い、実際の仕事についての予備知識も十分とはいえないことから、この段階で一生のキャリアコースを固定的に決めるには無理がある場合も考えられます。実際に働いている中で意欲、能力が培われている場合も多くみられるでしょうし、また、就職から退職までのキャリアの間には、出産や育児、介護等働き方に大きな影響を与える局面に接することもあるでしょう。そのような局面により柔軟に対応できるようにするためにも転換制度を設けるなど、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しをすることができるような制度を整備することは、男女労働者がともにライフステージに応じた選択をすることが可能になるような雇用管理制度を構築するための一つの選択肢といえます。

また、転換制度を設ける場合においても、労働者のニーズを把握した上でどのような転換制度が望ましいのか検討を行うことが肝要です。それに応じて、例えば、

- (1) 転換が区分間相互に可能であること
- (2) 転換のチャンスが広いこと
- (3) 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
- (4) 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いに考慮した訓練を必要

に応じ受けさせること

(5) 女性の能力活用の観点を含め転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれます。

5 女性の能力発揮に向けての環境の整備を図ること

労働者を個々人の意欲、能力、適性等に応じて処遇していく上で、人事部門のみならず、直属の上司等現場の管理者の意識が重要になってきます。女性が従来行ったことが少ない業務に就く場合などには、必要に応じてバックアップする体制を整えるなど女性の能力が発揮されやすい環境づくりが望されます。

また、女性の活用のためには、女性が出産・育児に際しても、そのキャリアを中断することなく就業を継続することができるようにしていくことが重要です。そのためには、例えば、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき休業を希望する労働者に対しては、休業を取得しやすく職場に復帰しやすい環境を作るための制度を整備し、また、休業をせずに働き続けようとする労働者に対しては、短時間勤務やフレックスタイム制などの導入により柔軟な労働時間制度等を整備するなど、実際にどのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場づくりを目指して環境整備をしたり、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実させていくことも重要です。これは、女性のためだけではなく、労働者の充実した職業生活を実現する上で、男女双方に対して役立つものであり、労働者全体のモラール向上や企業にとって必要な人材の確保を図るためにも効果が期待できるものです。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の概要

1 目的

パートタイム労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、パートタイム労働者がその有する能力を有効に發揮できるようにし、その福祉の増進を図る。

2 パートタイム労働者の定義

1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者に比し短い労働者。

3 事業主等の責務

- (1) 事業主・・・パートタイム労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、雇用管理の改善等を図るために必要な措置を講ずるよう努める。
- (2) 事業主団体・団体の構成事業主の雇用するパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な援助を行うよう努める。

4 短時間労働者対策基本方針

厚生労働大臣は、パートタイム労働対策の基本となるべき事項を定める。

(短時間労働者対策基本方針：平成6年8月2日策定)

5 事業主が講すべき雇用管理の改善等に関する措置

(1) 労働条件に関する文書の交付

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、労働時間その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するよう努める。

(注) この他、労働基準法第15条第1項に基づき、賃金、労働時間その他一定の事項については、文書による明示が義務づけられている。

(2) 就業規則の作成手続

事業主は、パートタイム労働者に関する事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聞くよう努める。

(3) パートタイム労働指針

厚生労働大臣は、事業主が講すべき雇用管理の改善等のための措置について指針を定める。

(4) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、短時間雇用管理者を選任するように努める（常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する事業所ごとに選任）。

(5) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告

厚生労働大臣は必要と認めるときは、事業主に対し、報告を求め、助言・指導・勧告をすることができる。

6 職業能力開発及び向上に関する措置

(1) 国、都道府県及び雇用・能力開発機構による職業訓練の実施等 職業能力開発施設における短期間の職業訓練の実施等

(2) 国による職業紹介の充実等

パートバンク、パートサテライトの設置、運営

7 短時間労働援助センターの指定

厚生労働大臣は、パートタイム労働者の福祉の増進を図るための援助機関として、短時間労働援助センターを指定する。

指定団体 (財) 21世紀職業財團

事業内容 パートタイム助成金の支給、情報提供、相談事業等

事業主が講すべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

第1 趣旨

この指針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第3条第1項の事業主が講すべき適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善(以下「雇用管理の改善等」という。)のための措置に關し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 事業主が講すべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっての基本的考え方

事業主は、短時間労働者について、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、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に関する法律(昭和47年法律第113号)、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行つ労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)等の労働者保護法令を遵守するとともに、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して処遇すべきである。中でも、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者について、通常の労働者との均衡を考慮するに当たっては、事業主は、次に掲げる考え方を踏まえるべきである。

- 1 人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等(2において「人材活用の仕組み、運用等」という。)について、通常の労働者と実質的に異ならない状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとすること。
- 2 人材活用の仕組み、運用等について、通常の労働者と異なる状態にある短時間労働者については、その程度を踏まえつつ、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡を図るように努めるものとすること。

第3 事業主が講すべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置

事業主は、第2の基本的考え方方に立って、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 短時間労働者の適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 事業主は、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、当該短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、次に掲げる労働条件に関する事項を明らかにした文書を交付するものとする。

(イ) 労働契約の期間

(ロ) 就業の場所及び從事すべき業務

(ハ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換

(ニ) 賃金(ロの(ロ)に定めるものを除く。以下この(ニ)において同じ。)の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期

(ホ) 退職(解雇の事由を含む。)

ロ 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、次に掲げる労働条件に関する事項その他の労働条件に関する事項を明らかにした文書(雇入通知書)を交付するよう努めるものとする。ただし、当該労働条件が、イにより交付する文書において、又は就業規則を交付することにより明らかにされている場合は、この限りでない。

(イ) 昇給

(ロ) 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当及び1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

(ハ) 所定労働日以外の日の労働の有無

(ニ) 所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させる程度

(ホ) 安全及び衛生

(ヘ) 教育訓練

(ト) 休職

(2) 就業規則の整備

イ 短時間労働者を含め常時10人以上の労働者を使用する事業主は、労働基準法の定めるところにより、短時間労働者に適用される就業規則を作成するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所に、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては短時間労働者の過半数を代表する者(ハ及びニにおいて「過半数代表者」という。)の意見を聴くように努めるものとする。

ハ 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。

(イ) 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(ロ) 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

ニ 事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにするものとする。

(3) 労働時間

イ 事業主は、短時間労働者の労働時間及び労働日を定め、又は変更するに当たっては、当該短時間労働者の事情を十分考慮するよう努めるものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者について、できるだけ所定労働時間を超えて、又は所定労働日以外の日に労働させないように努めるものとする。

(4) 年次有給休暇

事業主は、短時間労働者に対して、労働基準法の定めるところにより、別表に定める日数の年次有給休暇を与えるものとする。

(5) 期間の定めのある労働契約

事業主は、短時間労働者のうち期間の定めのある労働契約(以下この(5)において「有期労働契約」という。)を締結するものについては、労働基準法に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 契約締結時の明示事項等

(イ) 事業主は、有期労働契約の締結に際し、短時間労働者に対して、当該契約の期間の満了後ににおける当該契約に係る更新の有無を明示するものとする。

(ロ) (イ)の場合において、事業主が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、事業主は、短時間労働者に対して、当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示するものとする。

(ハ) 事業主は、有期労働契約の締結後に(イ)又は(ロ)に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した短時間労働者に対して、速やかにその内容を明示するものとする。

ロ 雇止めの予告

事業主は、有期労働契約(雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。ハの(ロ)において同じ。)を更新しないこととする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をするものとする。

ハ 雇止めの理由の明示

(イ) ロの場合において、事業主は、短時間労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(ロ) 有期労働契約が更新されなかつた場合において、事業主は、短時間労働者が更新しなかつた理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

二 契約期間についての配慮

事業主は、有期労働契約(当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している短時間労働者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該短時間労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めるものとする。

(6) 解雇の予告

イ 事業主は、短時間労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法の定めるところにより、少なくとも30日前にその予告をするものとする。30日前に予告をしない事業主は、30日分以上の平均賃金を支払うものとする。

ロ イの予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるものとする。

(7) 退職時等の証明

イ 事業主は、短時間労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

ロ 事業主は、短時間労働者が、(6)の解雇の予告がされた日から退職の日までの間ににおいて、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、労働基準法の定めるところにより、遅滞なくこれを交付するものとする。

(8) 賃金、賞与及び退職金

事業主は、短時間労働者の賃金、賞与及び退職金については、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して定めるよう努めるものとする。

(9) 健康診断

事業主は、短時間労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより、次に掲げる健康診断を実施するものとする。

イ 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ロ 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断

ハ 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際に及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断

二 その他必要な健康診断

(10) 妊娠中及び出産後における措置

事業主は、妊娠中及び出産後1年以内の短時間労働者に対し、労働基準法及び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に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 産前及び産後の休業の措置

ロ 健康診査等を受けるために必要な時間の確保及び健康診査等に基づく医師等の指導事項を守ることができるようにするために必要な措置

ハ その他必要な措置

2 短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善

(1) 教育訓練の実施

事業主は、短時間労働者の職業能力の開発及び向上等を図るための教育訓練については、その就業の実態に応じて実施するように努めるものとする。

(2) 福利厚生施設

事業主は、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、短時間労働者に対して通常の労働者と同様の取扱いをするように努めるものとする。

(3) 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間労働者について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずるものとする。なお、イの(口)に掲げる者に該当するかどうかに鑑み、期間を定めないで雇用される者と実質的に異ならない状態となっているかどうかを判断するに当たっては、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講すべき措置に関する指針(平成14年厚生労働省告示第13号)に定める事項に留意するものとする。

イ 育児休業又は介護休業に関する制度(次に掲げる者に対するものを除く。)

(イ) 日々雇用される者

(ロ) 期間を定めて雇用される者

ロ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者又は要介護状態にある家族を介護する者に対する時間外労働の制限の措置又は深夜業の制限の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

ハ 1歳に満たない子を養育する者に対する勤務時間の短縮等の措置若しくは1歳から3歳に達するまでの子を養育する者に対する育児休業の制度に準ずる措置若しくは勤務時間の短縮等の措置又は要介護状態にある家族を介護する者に対する勤務時間の短縮その他の措置(イの(イ)に掲げる者に対するものを除く。)

(4) 雇用保険の適用

事業主は、雇用保険の被保険者に該当する短時間労働者について、雇用保険法の定めるところにより、必要な適用手続をとるものとする。

(5) 高年齢者の短時間労働の促進

事業主は、短時間労働を希望する高年齢者に適当な雇用の場を提供するように努めるものとする。

(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知させるとともに、当該短時間労働者であつて通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換について、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

3 職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた待遇に係る措置の実施

事業主は、短時間労働者の職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた待遇に係る措置を講ずるよう努めるものとする。

4 所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い

事業主は、所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ短時間労働者のうち通常の労働者と同様の就業の実態にあるにもかかわらず、労働条件その他の待遇について通常の労働者と区別して取り扱われているものについては、通常の労働者としてふさわしい待遇をするように努めるものとする。

5 労使の話し合いの促進のための措置の実施

(1) 事業主は、短時間労働者を雇い入れた後、当該短時間労働者から当該短時間労働者の待遇について説明を求められたときは、その求めに応じて説明するように努めるものとする。

(2) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して雇用管理の改善等のための措置を講ずるに当たっては、当該事業所における関係労使の十分な話し合いの機会を提供する等短時間労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努めるものとする。

(3) 事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮した待遇について、短時間労働者から苦情の申出を受けたときは、当該事業所における苦情処理の仕組みを活用する等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

6 短時間雇用管理者の選任等

(1) 短時間雇用管理者の選任

事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、短時間雇用管理者を選任し、次に掲げる業務を担当させるよう努めるものとする。

イ 本指針に定める事項その他の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施すること。

ロ 短時間労働者の労働条件等に関し、短時間労働者の相談に応ずること。

(2) 短時間雇用管理者の氏名の周知

事業主は、短時間雇用管理者を選任したときは、当該短時間雇用管理者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等により、その雇用する短時間労働者に周知させるよう努めるものとする。

短時間労働者の週所定労働時間	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応する年次有給休暇の日数								
	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

備考 上に掲げるもののほか、所要の経過措置が労働基準法施行規則の一部を改正する省令(平成12年労働省令第49号)において定められている。

■雇用均等室への相談

—4分の3は女性労働者等からの相談、セクシュアルハラスメントが約4割—

平成13年度に都道府県労働局雇用均等室が対応した、均等法に係る相談は約2万件であった。相談者をみると、事業主と女性労働者等との割合は1対3と、女性労働者等からの相談割合(73.4%)が高くなっている。内容をみると、セクシュアルハラスメントに関するものの割合が約4割と最も高く、次いで母性健康管理に関するものが約2割となっている。

■雇用均等室における個別紛争解決の援助

—妊娠・出産等を理由とする解雇がさらに増加—

女性労働者からの均等取扱いに係る個別紛争解決援助の申立は、近年増加傾向にあるが、平成13年度はさらに増加し107件であった。

個別紛争の内容をみると、厳しい雇用情勢を反映し、退職勧奨や解雇に関するものが約8割を占め、中でも妊娠・出産等を理由とする退職の強要、解雇といった事案が増加している。個別紛争解決援助の申立のあった事案のほとんどは、雇用均等室が女性労働者、事業主双方に事情を聴取した上で援助を行い解決をみている。

■機会均等調停会議による調停　一申請は配置、解雇事案一

機会均等調停会議による調停については、平成13年度は5件(3社)の申請があり、申請事案は、配置、解雇に関するものであった。このうち、3件については、調停開始前に、事業主から申請者に対し一定の提案がなされたが、申請者の都合により調停申請が取り下げられている。また、2件については、調停が開始され、このうち、関係当事者双方が調停案を受諾し解決をみたものが1件、事業主が調停案受諾拒否の回答をしたため打ち切りとなったものが1件となっている。

■雇用均等室における行政指導　一是正指導件数は約6,500件—

雇用均等室では、企業の雇用管理の改善を目的として、計画的に事業場を訪問し報告収集を実施し、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握している。また、均等法上問題がある場合は、助言、指導等を行いつの是正を図っている。平成13年度は5,390事業場を対象に報告収集を実施し、このうち何らかの均等法違反のあった3,529事業場に対し約6,500件のは是正指導を行い、そのほとんどが是正されている。指導事項としては、セクシュアルハラスメントの防止対策に係るものが最も多く、12年度と比べ増加しているが、それ以外のものについては減少している。

また、是正指導と併せて、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ポジティブ・アクションについても、積極的な取組を促している。

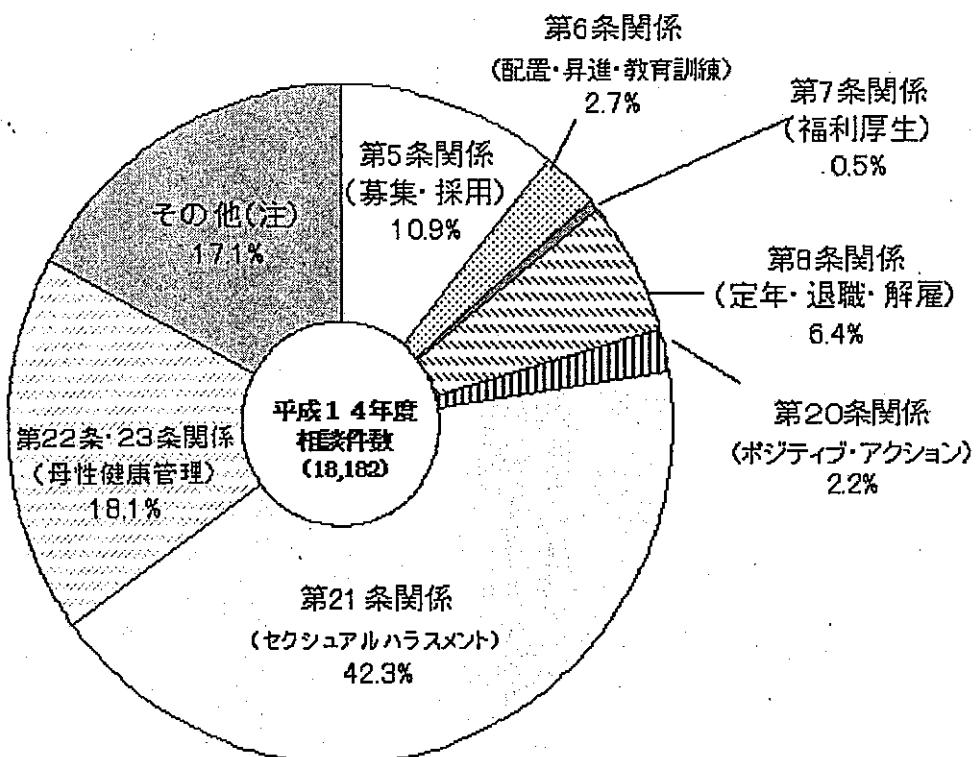
添付資料 1 第17回男女雇用機会均等月間実施要綱

- 2 リーフレット「意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり ポジティブ・アクションのために」(厚生労働省・女性の活躍推進協議会)
- 3 平成14年度均等推進企業表彰
- 4 男女雇用機会均等法の施行状況

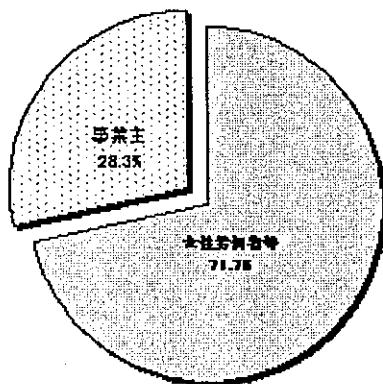
平成14年度男女雇用機会均等法の施行状況

1 相談、指導等状況

(1) 雇用均等室への相談

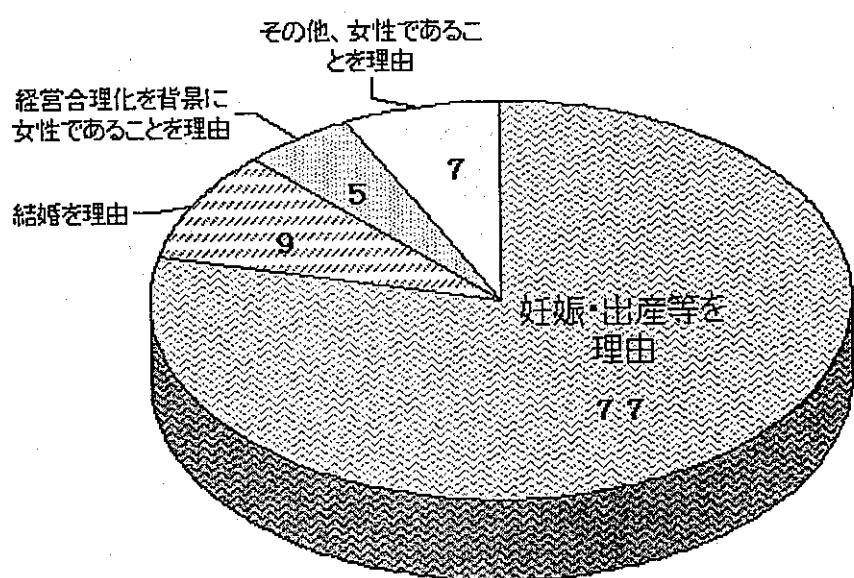
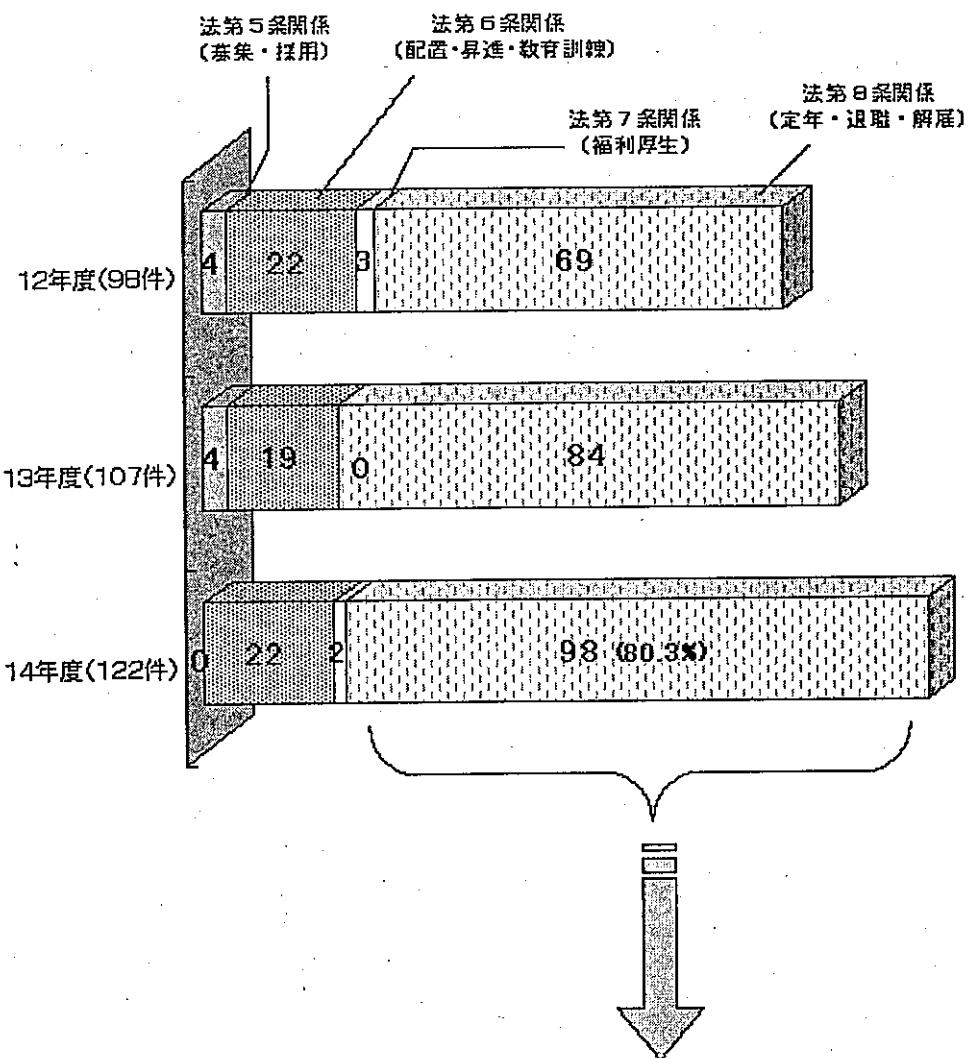


(相談者の内訳)

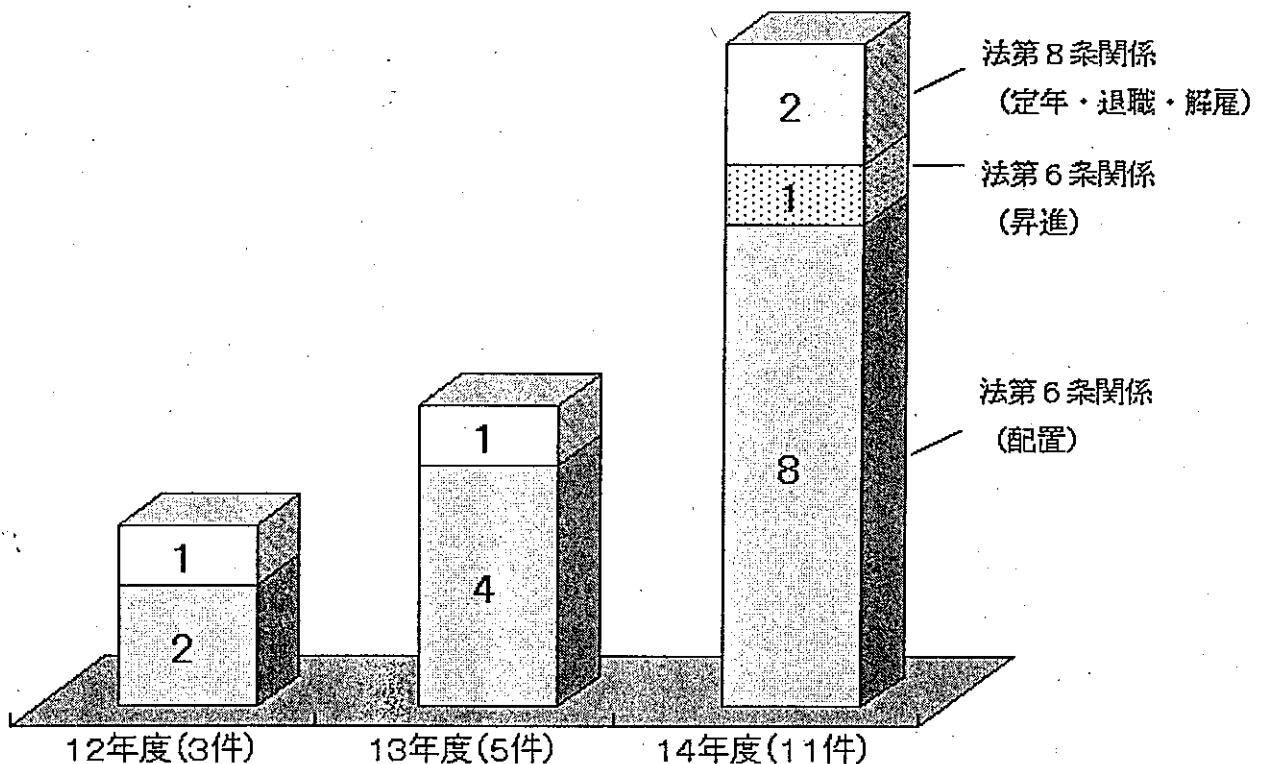


(注)「その他」欄には、賃金・労働時間・深夜業の男女均等取扱い等に関する相談が含まれていること

(2) 雇用均等室における個別紛争解決の援助(均等法第13条に基づく援助)



(3) 機会均等調停会議による調停(均等法第14条に基づく調停)



○ 平成14年度 (件)

	申請件数	開始	双方受諾	双方又は一方拒否	次年度への繰り越し
法第6条関係 (配置)	8	8	7	0	1
法第6条関係 (昇進)	1	1	—	—	1
法第8条関係 (定年・退職・解雇)	2	2	1	0	1
計	11	11	8	0	3

(平成15年3月31日現在)

(4) 雇用均等室における制度是正指導(均等法第25条に基づく助言等)

(件)

事項	14年度
法第5条関係 (募集・採用)	259
法第6条関係 (配置・昇進・教育訓練)	125
法第7条関係 (福利厚生)	64
法第8条関係 (定年・退職・解雇)	18
法第21条関係 (セクシュアルハラスメント防止対策)	4,975
法第22条・23条関係 (母性健康管理)	7
計	5,448

2 雇用均等室における個別紛争解決の援助事例(均等法第13条に基づく援助)

■産前産後休業を請求したところ解雇を通告された事例

(サービス業、労働者数約10人)

【女性労働者からの申立内容】

社長に対し、産前産後休業の請求、育児休業の取得の申し出をし、休業スケジュールを提出したところ、翌日、翌月末で解雇するとの通告を受けた。解雇理由として、業務多忙の折、急な欠勤等は困るため、相談者を解雇し、新規に従業員を採用したほうがよいからとの説明を受けた。相談者は社長に対し、妊娠を理由とする解雇は違法である旨伝えたところ、社長より契約社員として再雇用したいとの提案があったが、正社員としての継続勤務を求め、援助申立を行ったケース。

【雇用均等室における援助内容】

事業主から事情聴取したところ、相談者の解雇は経営悪化により親会社から人員整理を求められたためであって、解雇通告の時期が、産前産後休業の請求等の時期と重なったのは偶然であると主張した。また、相談者の契約社員としての再雇用の提案を撤回し、給与2か月分の和解金を支払って解決したいとの提案があった。

室は、解雇通告が産前産後休業の具体的スケジュールが提出された翌日に行われていることからすると、妊娠を理由とする解雇として均等法第8条違反が強く推測されるため、解雇を撤回するよう指導した。

【結果】

事業主は解雇を撤回し、相談者は、産前産後休業、育児休業取得後、職場復帰し、正社員として継続勤務することが確約された。

■支店の統廃合に伴い、子供を有する女性のみが転居を伴う遠方への配置転換を命じられ、退職勧奨された事例

(金融・保険業、労働者数約1,200人)

【女性労働者からの申立内容】

県内の複数の支店が統廃合され、勤務先の支店が廃止されることに伴い、余剰人員が発生するとの理由から、転居を伴う遠方の他県にある支店への転勤について内示があった。相談者には就学前の子供があり、家庭の事情から遠方の他県にある支店への転勤には応じられないとして、人事担当者にその旨申し出たところ、後日、人事担当者より本社に伝えた結果として、転勤の内示は決定しており、これに不服である場合は退職するよう伝えられたが、納得できず、転勤の内示の撤回を求め、援助申立を行ったケース。

【雇用均等室の援助内容】

B社から事情聴取したところ、支店の統廃合によって、相談者の担当業務に余剰人員が発生したための配置転換であり、転勤先での社宅確保も相談者について優先的に行っていると主張した。

室は、廃止される他の支店においても、産前産後休業直後の女性労働者が遠方の他県にある支店への転勤が内示され、退職に至った者がいたことを把握し、子供を有していることを理由として女性のみ不利益な配置転換をすること、子供を有する女性であることを理由に解雇することは、均等法第6条及び第8条に反する旨説明するとともに、転勤の内示を撤回するよう指導した。

【結果】

事業主は転勤の内示を撤回し、相談者は、希望どおり市内にある支店で継続勤務することとなった。

■出産後の職場復帰に当たり、一方的に時間外労働のない補助的業務へ配置換えされた事例

(サービス業、労働者数約50人)

【女性労働者からの申立内容】

第2子の産前産後休業期間中に休業前の配属先である調査部門の組織変更があったため、新設された部門の補助的業務に配置換えするとの内示があった。復帰後の短時間勤務の申出等は行っておらず、一方的に決定されたものである。研究職として採用されており、研究職として職場復帰したいと申し出るも受け入れられず、援助申立を行ったケース。

【雇用均等室の援助内容】

事業主から事情聴取したところ、相談者の休業前の配属先が組織変更によって消滅したため、各部門のマネージャーと面接し、復帰先を検討したが、調査部門内のグループ間の研究職の配置換えは各グループの専門性が高いため困難であること、相談者は保育所の迎えの時間には退社したいとの意向があることから、相談者に配慮し、時間外労働のない復帰先を内示したものであり、研究職としての処遇に変更はないものと主張した。

室は、相談者は第2子出産までフレックスタイム制を利用して勤務し、その上で時間外労働も行ってきており、第2子出産により時間外労働のない業務への配置を望んでいるわけではなく、一方的に子供を有することを理由に女性のみ補助的業務に配置することは均等法第6条に反すると説明し、相談者を研究職に配置することについて両者で再度話し合いの場を持つよう指導した。

【結果】

事業主は配置換えの内示を撤回し、相談者は時間外労働に柔軟に対応する旨事業主に伝え、調査部門に研究職として職場復帰することとなった。

■女性であることを理由に総合職から排除されている事例

(運輸業、労働者数約100人)

【女性労働者からの申立内容】

入社10年目で初めて昇格辞令が交付され、この10年間、昇格しなかった理由について直属の部長に説明を求めたところ、人事制度がコース別雇用管理となっており相談者が一般職であることから、コースの違いによって待遇差が生じているとの回答を得、相談者は自分が一般職であることを初めて知らされた。相談者は、男性総合職と同様に倉庫管理、荷物の運搬作業に従事していたため、一般職から総合職への転換希望を部長に申し出たところ、総合職は重量物の取扱い等物流作業全般に従事できる必要があるが、女性は重量物の取扱い業務が制限されているため総合職には配置できないと申出を拒否され、援助申立を行ったケース。

【雇用均等室の援助内容】

事業主から事情聴取したところ、総合職には女性の就業制限に係る重量物の取扱い業務があることから、女性である相談者を総合職に配置できないものの、相談者の高い意欲は評価しているので、総合職とほぼ同じ待遇ではあるが、重量物の取扱い業務が求められず、全国転勤のない専門職を今後目指すことで双方合意していたはずであると主張した。

室は、重量物の取扱い業務に従事する可能性があることを理由として総合職から女性を排除し、男性のみとすることは、総合職が従事する業務のすべてに重量物の取扱い業務が含まれるものではなく、総合職のほとんどは重量物の取

扱い業務に従事していない現状からは、均等法第6条に反することが疑われ、こうした制度運用を是正するよう指導した。また、従業員に対し、コース区分間の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確に伝え、コース振り分けに当たつて説明を徹底するよう指導するとともに、本人の希望の考慮について検討するよう助言した。

【結果】

相談者は就学前の子供があり、家庭の事情から全国転勤には応じられないこともあり、専門職への転換を目指すこととし、事業主は相談者について、研修への参加や幅広い業務経験について配慮し、今後専門職への転換を検討することを確認した。

■女性についてのみ昇格試験の受験候補者に登録してもらえない事例

(製造業、労働者数約1,200人)

【女性労働者からの申立内容】

勤続年数25年、補助職として入社し、コース別雇用管理制度導入時に総合職となり現在に至るが、管理職への昇格試験を受験させてもらはず、一般社員のままとなっている。昇格試験の受験候補者に登録されないとについて部長に説明を求めたところ、評価が低かったためとの回答であったが、そもそも登録の決定基準が不明確であり、それが結果として昇格の遅れにつながっていること、相談者のみならず女性全体の昇進昇格が遅れていることに不満があるとして、今回の昇格に係る事実関係を明らかにするとともに、昇格の遅れの改善を求め、援助申立を行ったケース。

【雇用均等室の援助内容】

事業主から事情聴取したところ、相談者よりも上位の評価であっても、基準に達しそう昇格試験の受験候補者に登録されなかつた男性もあり、女性であることを理由に登録しないことはないと主張したが、今回の人事制度の変更が考課者に十分周知されておらず、従業員に登録の決定基準が明確に伝わっていない可能性があることを認めた。

室は、相談者の今回の昇格に関し男女差別があったことは確認できなかったが、人事制度が明確でないことが結果として相談者に不利となったことは否めず、昨年度昇格した者と比べて相談者の評価が必ずしも低くはないため、来年度の昇格試験の受験候補者として相談者の登録を確認し、昇格についても配慮するよう指導した。また、結果として女性全体の昇進昇格が男性に比べ低くなっていることから、女性の待遇を改善するようポジティブ・アクションの取組を行うことを併せて助言した。

【結果】

事業主は相談者を来年度昇格試験の受験候補者に登録することを確認するとともに、評議委員会メンバーへの研修等ポジティブ・アクションの取組を進めていくことになった。

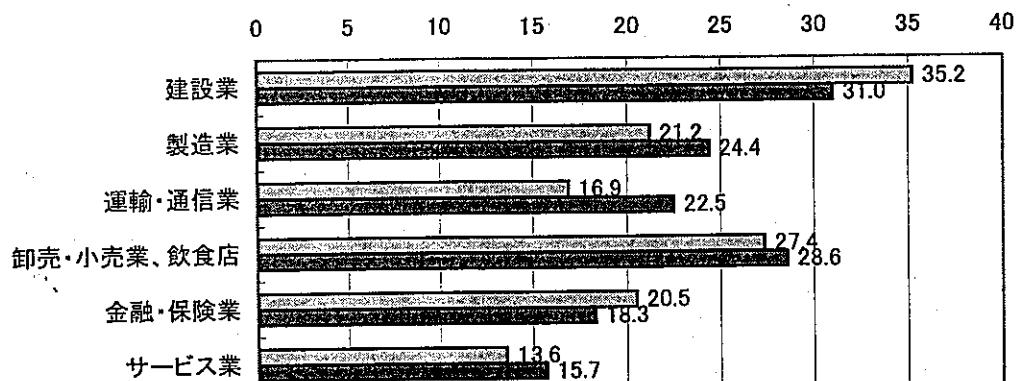
3 機会均等調停会議による調停事案の概要(均等法第14条に基づく調停)

申請事案	結果
■配置関係 コース別雇用管理制度導入時(旧均等法下)、女性であることを理由に一般職に配置され、その後総合職に転換したもの、男性と比べ低く格付けられているとする事案	機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情聴取及び意見聴取を行い、転換後の育成、上位級への昇格に向けた支援についての調停案の受諾を勧告し、関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。
■配置関係 コース別雇用管理制度導入時(旧均等法下)、女性であることを理由に一般職に配置され、その後コース転換を希望したもの、転換させてもらえないとする事案	機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情聴取及び意見聴取を行い、(1)コース転換制度の積極的な運用及び転換希望者に対する支援、転換後の育成、(2)総合職への転換の実現に向けての積極的な支援についての調停案の受諾を勧告し、関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。
■解雇関係 妊娠を報告したところ、業務の廃止を通告され、退職又は他部門への配置換えを迫られた事案	機会均等調停会議において、調停委員が関係当事者双方から事情聴取及び意見聴取を行ったが、業務は廃止されており、新たな配属先の条件が折り合わなかったため、申請者に対する解決金の支払い等について調停案の受諾を勧告し、関係当事者双方が受諾し、調停は終了した。

(注) 平成14年度に申請のあった調停事案のうち、年度内に終了したもののみ掲載していること

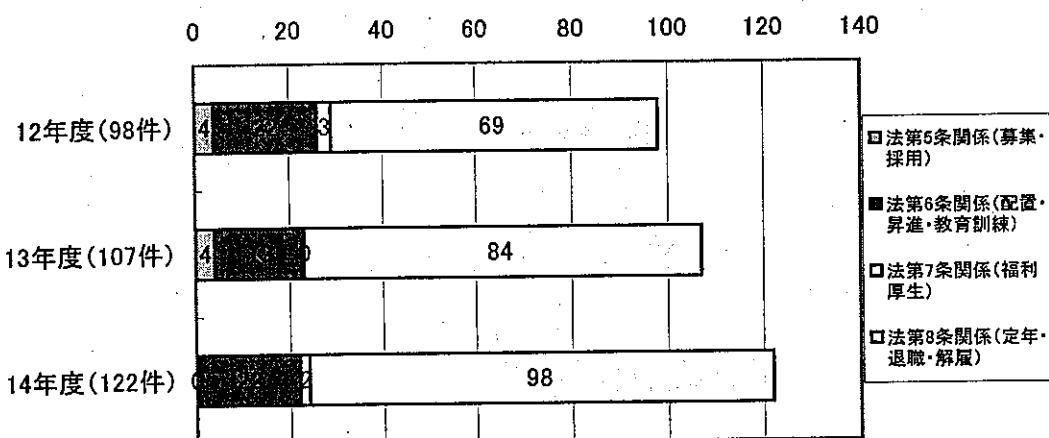
4年生大卒女性、業種別(公務を除く)、勤務先で出会った男女
別取扱いの割合

□女性は結婚、出産を機に退職する慣行がある ■妊娠、出産後も働き続けている女性がいない

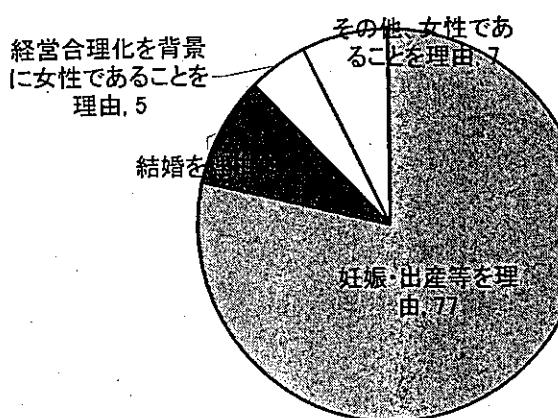


(出典)「新規大卒者の就職活動等実態調査」(財団法人21世紀職業財団)

雇用均等室における個別紛争解決の援助件数



法第8条関係援助件数の内訳(14年度)



(出典)「平成14年度男女雇用機会均等法の施行状況」(厚生労働省)