

第5回監視専門調査会

厚生労働省説明資料

平成23年9月26日

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

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

○ 間接差別の禁止

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

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

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件 （これら以外にも存在し得る。）

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

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

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

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

3 セクシュアルハラスメント対策

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

4 母性健康管理措置

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

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

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

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

男女間の賃金格差解消のためのガイドラインの概要

1. ガイドライン作成の趣旨

- 男女雇用機会均等法などの法整備の進展に伴い、女性の活躍の場が広がり、男女間賃金格差も縮小してきているが、先進諸外国と比較すると、その格差は依然として大きい状況にあり(平成22年において一般労働者(※)の女性が男性の69.3%)、より一層の取組を進める必要がある。

※ 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう。

- このため、厚生労働省では、男女間賃金格差の縮小に向けて、労使が自主的に取り組むための賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった実践的支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」(H22.8.31)を新たに作成した。

2. ガイドラインのポイント

1 男女間格差の「見える化」を推進

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

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

2 賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

① 賃金・雇用管理の制度面の見直し

＜具体的方策＞

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

② 賃金・雇用管理の運用面の見直し

＜具体的方策＞

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

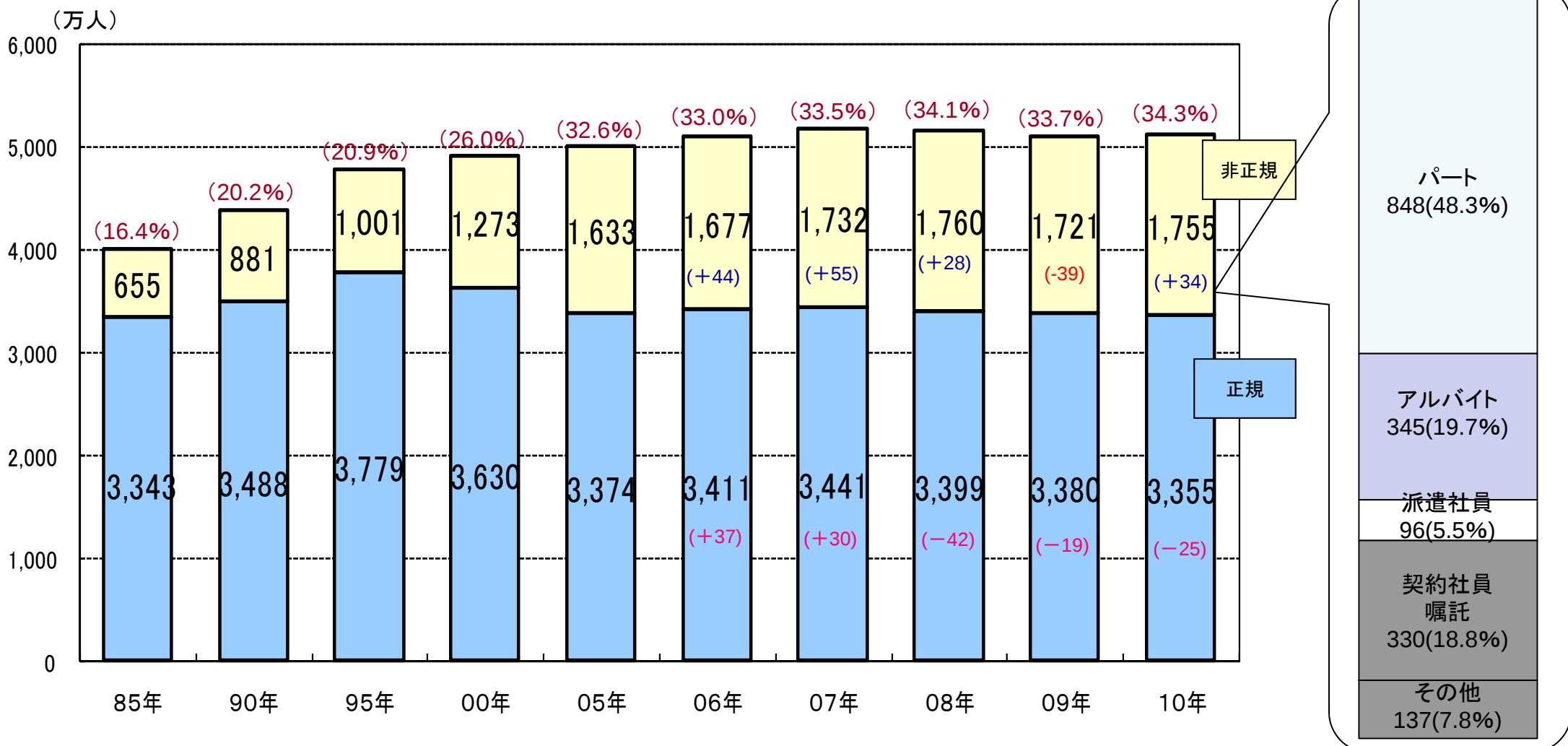
③ ポジティブ・アクションの推進

＜具体的方策＞

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

正規労働者及び非正規労働者の推移

- 正規労働者数は近年減少傾向
- 非正規労働者の割合は雇用者の3分の1超にまで上昇。2008年秋以降の経済危機の影響により、2009年は、対前年と比べ減少(39万人減)したが、2010年は再び増加(34万人増)
- 2010年の派遣労働者は96万人と2年連続の減少

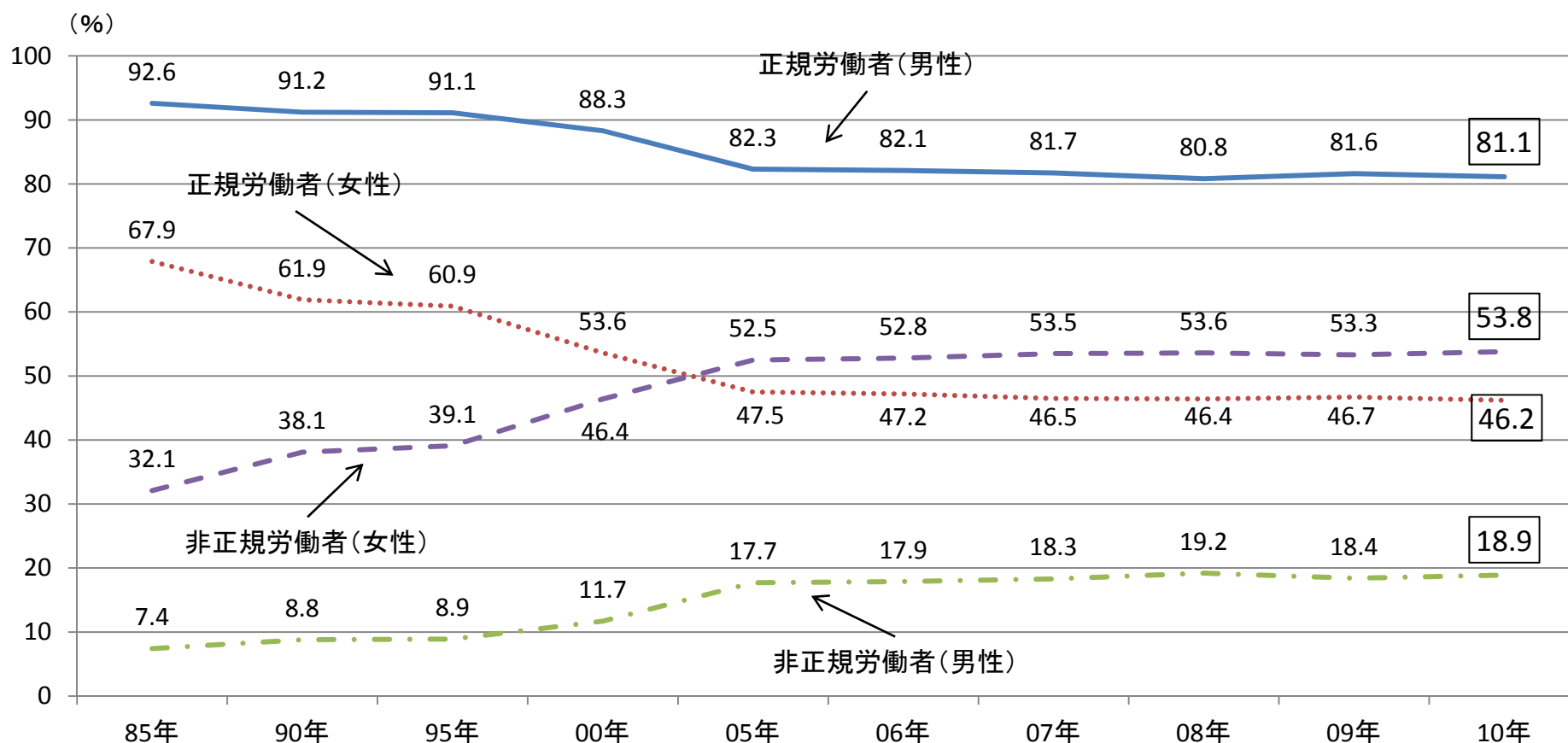


(資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」による。

2-3 正規労働者と非正規労働者の推移（性別）

- 雇用者に占める正規労働者、非正規労働者の割合を男女別にみると、
- ・ 男性は、9割を超えていた正規労働者の割合が低下し、2010年の非正規労働者の割合は2割弱
 - ・ 女性は、非正規労働者の割合が上昇し、2000年代には正規労働者の割合を上回り、非正規労働者の割合は5割超



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

正規労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

非正規労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者が含まれる。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

改正パートタイム労働法における均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

○ 均等・均衡待遇の確保の促進

- (1) 賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け
- (2) 特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

○ 正社員への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

※施行期日 平成20年4月1日

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、現在パートタイム労働法に基づき主に以下の取組を実施
 - ① 都道府県労働局において、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する相談・支援、必要に応じた助言、指導
 - ② 正社員と共通の処遇制度等の導入を促進するため、事業主に対する奨励金の支給

有期労働契約の見直しについて

1. 検討に至る経緯

- 平成20年のリーマンショック以降の景気後退の際に、有期契約労働者に対する雇止め、解雇が増加し、有期契約労働者の雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。
- 有期労働契約に係る施策の方向性について検討するため、労働基準局長が参集を求めた学識者による研究会を開催。
(座長：鎌田耕一東洋大学教授)[平成21年2月～平成22年8月まで計18回]
- 平成22年9月に報告書を取りまとめ、公表。

2. 労働政策審議会における検討状況

- 平成22年10月26日：労働政策審議会労働条件分科会で検討開始
- 平成23年8月 3日：「議論の中間的な整理」を公表

この間、東日本大震災による
中断をはさんで計9回開催

3. 今後のスケジュール（予定）

- 平成23年12月頃 議論の取りまとめ（建議）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）工程表（抄）

2010年度に実施する事項

： 有期労働契約に係る労働政策審議会での検討開始

2011年度に実施すべき事項

： 労働政策審議会において結論、所要の見直し措置

2013年度までに実施すべき事項

： パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

4. 主要論点（H23.2.3第84回労働条件分科会資料より）

1 契約の締結及び終了に関する論点

- (1) 有期労働契約の機能や実態について
- (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について
- (3) 有期労働契約の雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）について
- (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について
- (5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について
- (6) その他

2 契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点

- (1) 均等・均衡待遇について
- (2) 正社員への転換の推進について
- (3) その他

3 その他

- (1) 1回の契約期間の上限等について
- (2) その他

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理

(労働基準法、男女雇用機会均等法)

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

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

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

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。

ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)



助成金を通じた事業主への支援

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

表彰等による事業主の意識醸成

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

その他

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

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



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

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成17年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率

1. 38% (平成22年度) → 10% (平成29年) → 13% (平成32年)

マザーズハローワーク事業の概要

概 要

マザーズハローワーク(平成18年度より設置)

- ・18年度より全国12箇所(札幌、仙台、千葉、東京、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸、広島、福岡、北九州)に設置。
- ・子育て女性等(※)に対する再就職支援を実施するハローワーク。

※子育て女性等とは、子育て中の女性のほか、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

マザーズサロン(平成19年度より設置)

- ・19年度よりマザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークに「マザーズサロン」(36県各1箇所ずつ)を設置して同様のサービスを展開。

マザーズコーナー(平成20年度より設置)

- ・20年度より事業未実施地域であって、地域の中核的な都市のハローワークに「マザーズコーナー」(20年度60箇所、21年度40箇所、22年度15箇所の計115箇所)を設置。
- ・23年度においては、更に全国に5箇所設置予定。

* 23年度設置予定のマザーズコーナー5箇所を含め、168箇所を整備

支援サービスの内容

求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスの提供

○ 予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介

- ・個々の求職者の希望や状況に応じた再就職実現のための計画の策定予約制・担当者制による職業相談・職業紹介等による総合的かつ一貫した支援の実施

○ 仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等

- ・仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供や求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓

○ 地方公共団体等との連携による保育関連サービス情報の提供

- ・保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供等

○ 子ども連れで来所しやすい環境の整備

- ・キッズコーナー、ベビーチェアの設置や子ども連れでも職業相談等が行える十分な相談スペースの確保

求職者支援制度の概要

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険(失業給付)を受給できない求職者に対するセーフティネットとして、求職者の早期の就職を支援する。

訓練

- 求職者の就職に資する新たな訓練を設ける。
- 新たな訓練の訓練コースは、成長分野や地域の求人ニーズを踏まえて設定。

給付

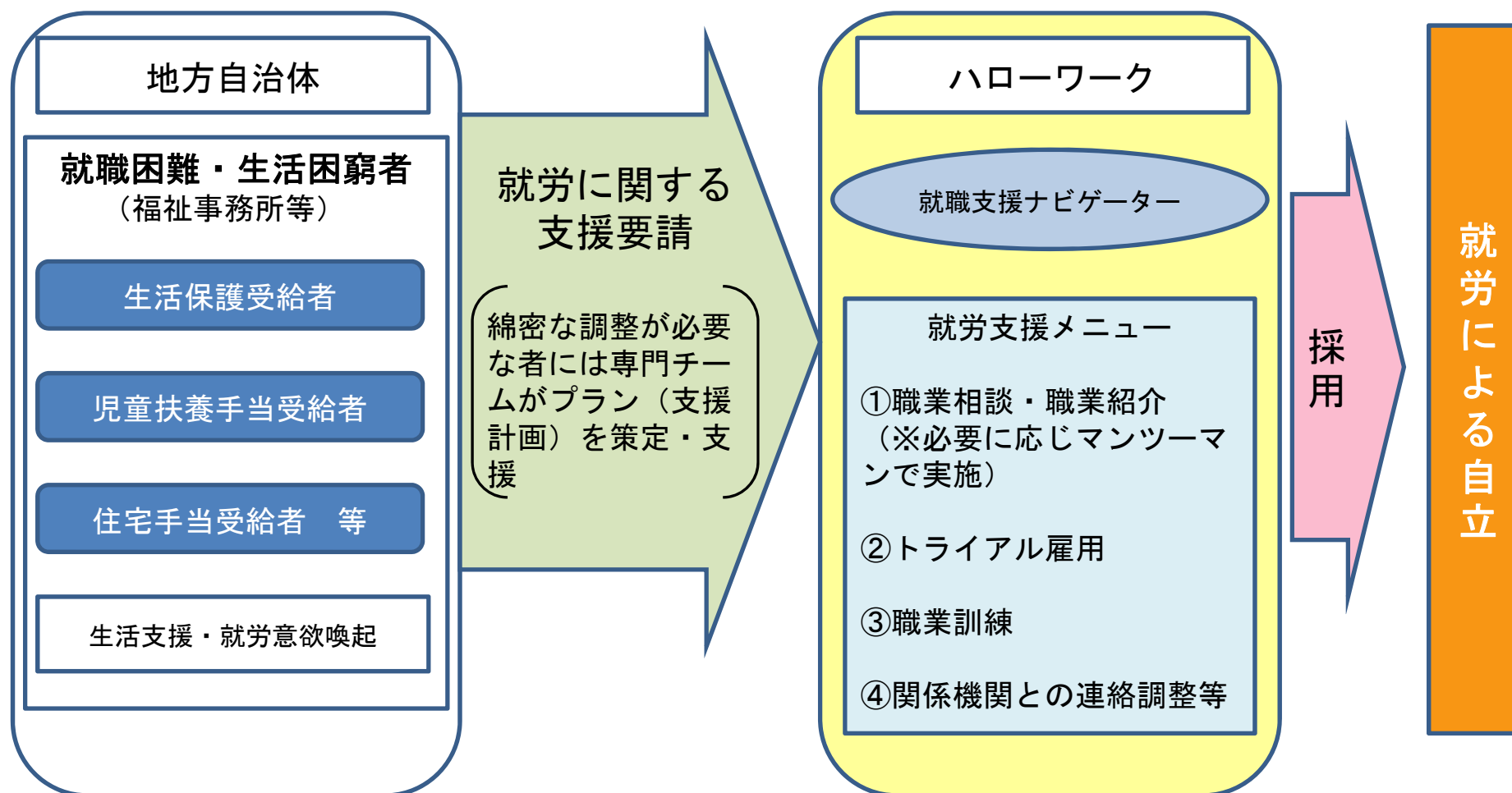
- ◎ 一定の要件に該当する場合、訓練受講期間中の訓練の受講を支援するための給付を支給する。
 - (1) 給付要件
 - 対象者が公共職業安定所長の指示する訓練を受講する場合であって、以下の要件が確認できた場合に支給。
 - ・ 支援対象の月の収入が8万円以下であること
 - ・ 世帯に一定の収入がないこと(支援対象の月の収入が25万円以下であること)
 - ・ 世帯の資産が一定の水準を超えないこと(金融資産が300万円以下であること)
 - ・ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
 - ・ 訓練にすべて出席すること(やむを得ない理由がある場合、8割以上)
 - ・ 世帯に他に給付を受給し、訓練を受講している者がいないこと
 - ・ 過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと
 - (2) 給付額
 - 1月当たり10万円。
 - このほか、訓練機関に通うための交通費(実費)を支給。
 - (3) 給付期間
 - 循環的に受給することを防止するような仕組みを設ける(給付を受給できる日数は、2年まで)。
 - (4) 融資
 - 給付受給者が給付に上乗せして融資が受けられる制度を設ける。
 - (5) 適正な給付のための措置
 - 不正受給について、不正受給額の返還・納付などのペナルティを設ける。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

「福祉から就労」支援事業の概要

地方自治体とハローワークの間で、当該事業に関する協定(支援の対象者、対象者数、目標、支援手法、両者の役割分担等)を締結。

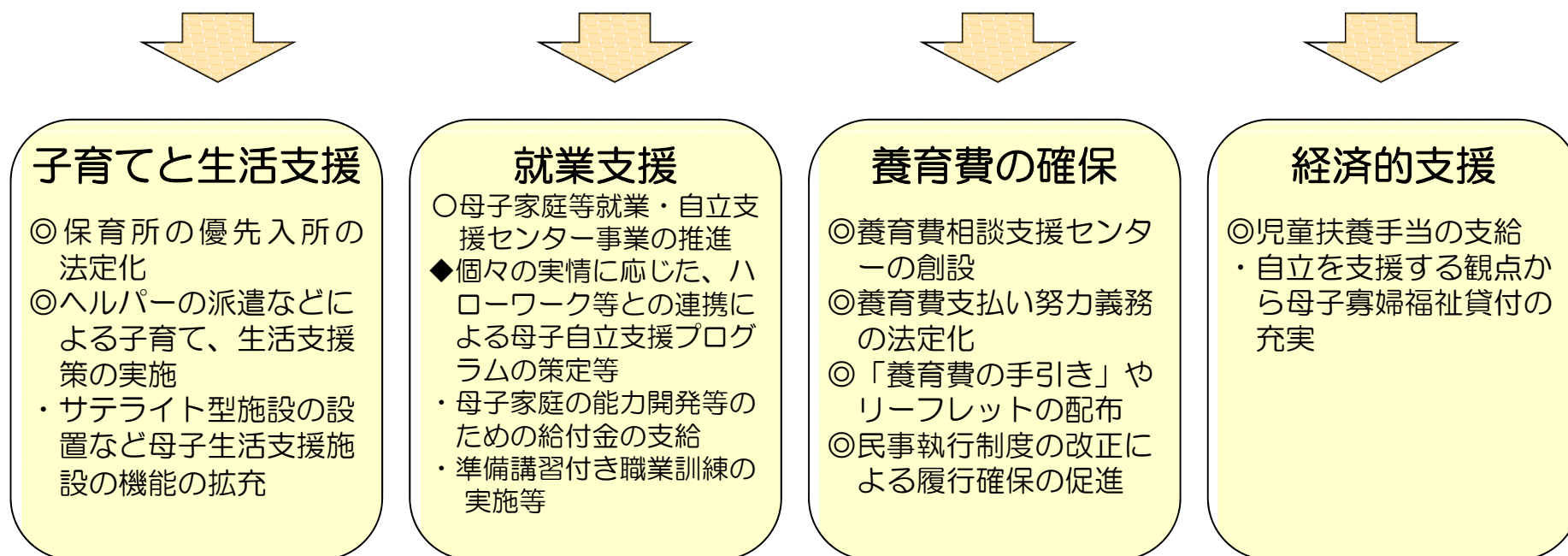


母子家庭の自立支援策の概要

○平成14年に母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法等を改正し、
「就業・自立に向けた総合的な支援」へと施策を強化したところである。

○具体的には、「子育て・生活支援策」、「就業支援策」、「養育費の確保策」、
「経済的支援策」の4本柱により施策を推進中。

母子家庭及び寡婦自立促進計画（地方公共団体が国の基本方針を踏まえて策定）



※上記のうち、◎は、父子家庭も対象。○は、事業の一部に関して父子家庭も対象。
◆については、平成23年度予算において、父子家庭も対象に。

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

① 60歳台の雇用確保



● 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

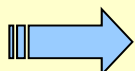
※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在64歳)

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合46.2%

● 「70歳まで働ける企業」の普及及び促進 (定年引上げ等奨励金の拡充等)

- 「70歳まで働ける企業の割合」 17.1%
(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

② 高年齢者等の再就職促進



● 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

● 高年齢者等の早期再就職の実現 (試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金等)

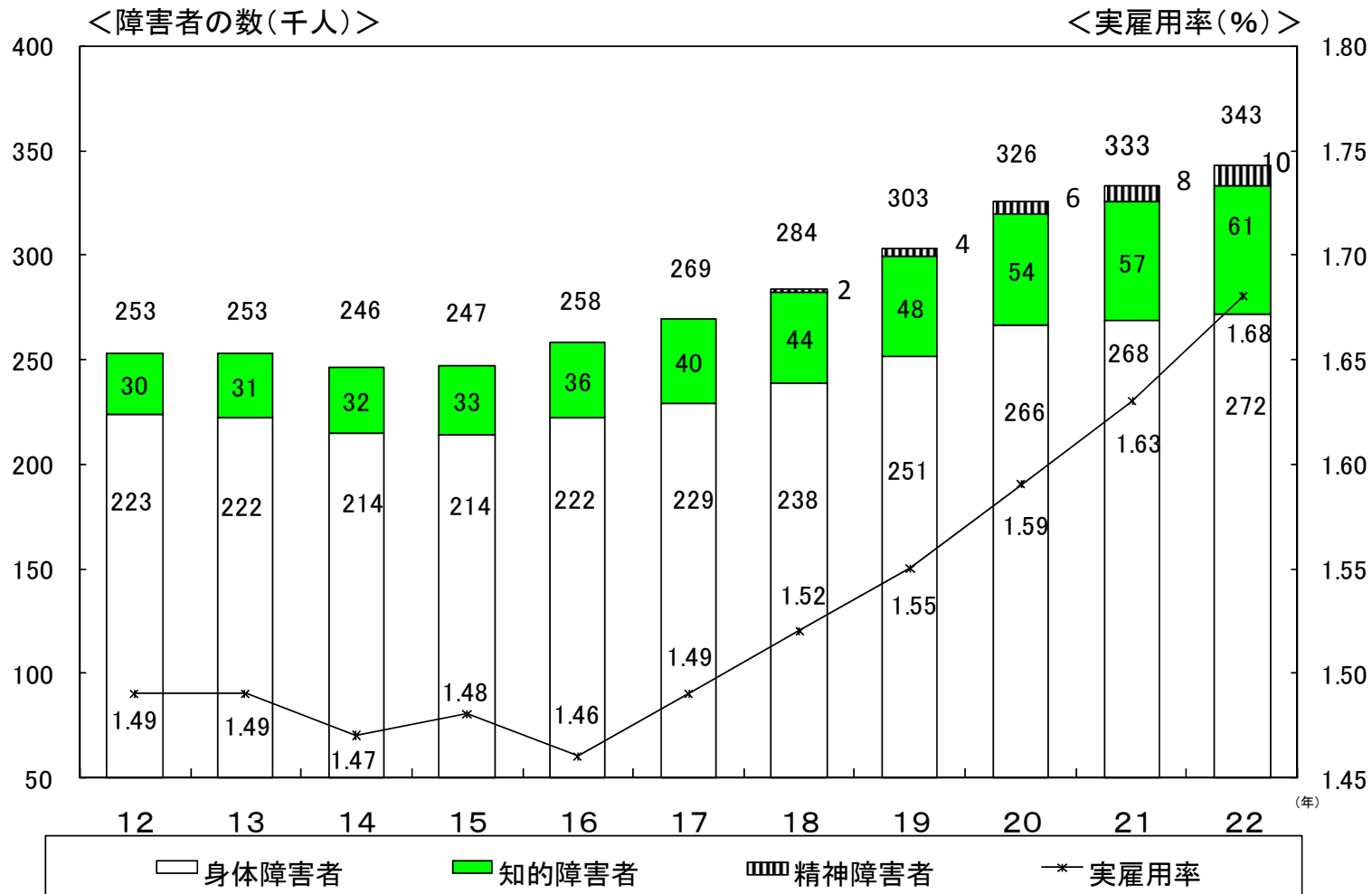
③ 多様な就業・社会参加の促進



● シルバー人材センター事業による臨時的・短期的な就業機会の確保の促進

障害者雇用の状況（平成22年6月1日現在）

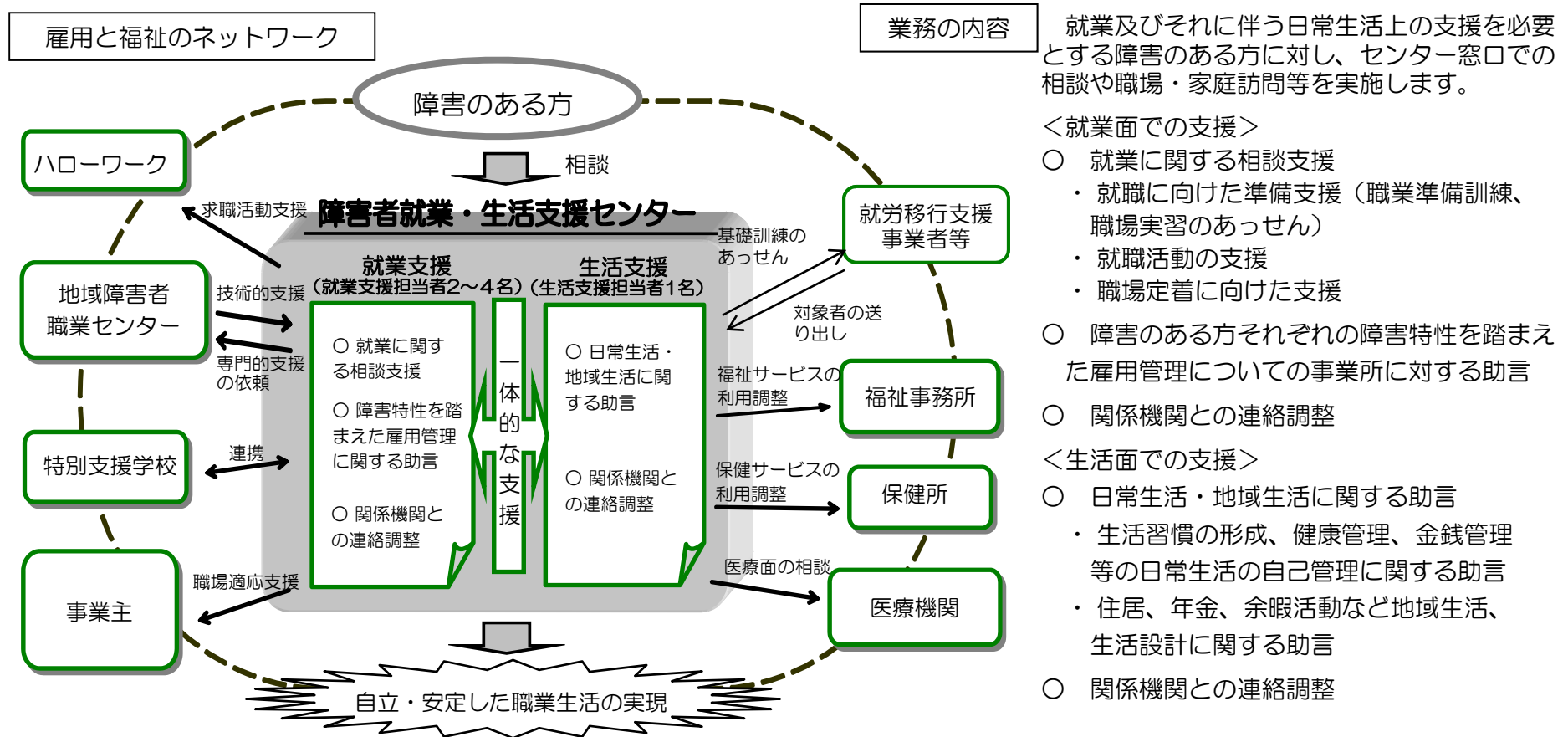
- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.68%** **法定雇用率達成企業割合 47.0%**
- 法定雇用率には届かないものの、**5年連続で過去最高**を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

平成14年度 21センター → 23年度 322センター（予定）



【22年度実績】 対象者数 78,082人
就職件数 10,331件 就職率 56%

設置箇所数

23年8月現在 305センター