

厚生労働省  
補足説明資料

平成 26 年 12 月 25 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
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

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

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

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

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

## 3 セクシュアルハラスメント対策

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

## 4 母性健康管理措置

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

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

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

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

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

## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

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

# ポジティブ・アクションの推進（26年度）

ポジティブ・アクションとは・・・男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組



## 企業訪問による取組・情報開示の促進

企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけ



## 均等・両立推進企業表彰ほか＜拡充＞

ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰する



## 女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催

左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する



## ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業）＜拡充＞

- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進



## 企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業）

ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり(均等の見える化)に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ソールの普及



## メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）＜拡充＞

メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施 (※メンター:女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル:キャリア形成での目標となる社員)



## ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規>

・女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設



## 両立支援等助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）

・ポジティブ・アクション加算(企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乘せする制度)を実施

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要【民間事業主関係部分】(187回国会提出)

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

## 2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

### ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

### ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

### ③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目(※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

### ④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

### ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

## — 行動計画策定指針(告示) —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。

▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

● 女性の積極採用に関する取組

● 配置・育成・教育訓練に関する取組

● 継続就業に関する取組

● 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組

● 女性の積極登用・評価に関する取組

● 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)

● 女性の再雇用や中途採用に関する取組

● 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

## 3 その他(施行期日等)

▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。

▶10年間の時限立法。