

(分野名) 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名)(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

1 主な施策の取組状況及び評価

男女雇用機会均等法の履行確保

- ・ 計画的に事業場を訪問し報告徴収を実施することにより、各企業の雇用管理制度とその運用実態を把握するとともに、男女雇用機会均等法上問題がある場合は、助言、指導等を行い、その是正を図っており、制度上の男女の均等取扱いの徹底に向けて進展を見せている。
- ・ 現下の厳しい雇用情勢を反映して、事業主と女性労働者との間の個別紛争解決の援助の実施件数が妊娠・出産を理由とした解雇等を中心に増加傾向にあるが、そのほとんどが解決を見ているところであり、今後とも個別紛争解決の援助を進めていく必要がある。
- ・ 調停についても、申請された事案のうち、そのほとんどにおいて関係当事者双方が調停を受託し、解決しているところであり、今後とも調停の積極的な活用を図ることが必要である。
- ・ コース別雇用管理制度を導入している企業に対し、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底及び法違反企業に対する指導を行っているところであり、引き続き、男女別雇用管理となっていないか、「留意事項」の周知及び指導の徹底を図ることが必要である。
- ・ セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の配慮義務の徹底についても、法の不知による違反は減少し、かつ違反についても是正指導により是正が図られている。女性労働者からの相談については、セクシュアルハラスメントによって精神的苦痛を受けている場合もあるため、各都道府県労働局に配置しているセクシュアルハラスメントカウンセラーを活用し、適切に対応している。しかしながら、実際に生じたセクシュアルハラスメントに対する企業の対応は必ずしも十分でなく、実効あるセクシュアルハラスメント防止対策を徹底していくための事業を、今後とも展開していくことが必要である。

企業における女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進

- ・ ポジティブ・アクション促進のためのセミナーの開催、情報提供、均等推進企業表彰、ベンチマーク事業の実施等により企業におけるポジティブ・アクションへの理解が徐々に進んでおり一定の進展が見られるが、今後も取組を一層推進していくことが必要である。

男女均等を確保する方策等についての幅広い検討

- ・ 男女間の賃金格差の要因分析や格差を縮小するための取組について、男女間の賃金格差問題に関する研究会を開催し、14年11月に報告書を取りまとめ、現在同報告書を踏まえ、男女間の賃金格差レポートや労使が自主的に男女間賃金格差解消に取り組むためのガイドラインを作成し、その周知・啓発に努めている。引き続き、男女間賃金格差の縮小に向け、同ガイドライン等の周知・啓発を図ることが必要である。
- ・ 平成14年11月より男女雇用機会均等政策研究会において、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について検討を重ね、平成16年6月に報告を取りまとめた。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・ 本年9月から、労働政策審議会雇用均等分科会において、男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について検討を開始したところであり、来年末頃までに報告を取りまとめる予定である。

3 参考データ、関連政策評価等

男女雇用機会均等法のポイント

雇用均等室における制度是正指導

労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助

雇用均等室への相談

ポジティブ・アクションの取組状況

一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

男女雇用機会均等政策研究会報告書の概要

男女雇用機会均等法のポイント

<p>雇用管理の全ステージにおける女性に対する差別の禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について女性に対する差別を禁止 	<p>均等法第5条 ～第8条</p>
<p>女性のみ・女性優遇に関する特例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いについて、原則として禁止することとする一方、雇用の場で男女労働者間に生じている事実上の格差を解消することを目的として行う措置は違法ではない旨を規定 	<p>均等法第9条</p>
<p>女性労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置</p> <p>企業内における苦情の自主的解決 都道府県労働局長による紛争解決の援助 機会均等調停会議による調停</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始 ・都道府県労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益な取扱いの禁止 	<p>均等法第11条 ～第14条</p>
<p>ポジティブ・アクションに対する国の援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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積極的な取組(ポジティブ・アクション)を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施 	<p>均等法第20条</p>
<p>女性労働者の就業に関して配慮すべき措置</p> <p>セクシュアルハラスメントの防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な配慮を事業主に義務づけ <p>女性労働者の母性健康管理に関する措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保、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に必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ <p>派遣先に対するセクシュアルハラスメント防止の配慮義務及び母性健康管理の措置義務に関する規定の適用</p> <p>深夜業に従事する女性労働者に対する措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・深夜業に従事する女性労働者の通勤及び業務の遂行の際における防犯面からの安全の確保が必要 	<p>均等法第21条</p> <p>均等法第22条 ～第23条</p> <p>派遣法第47条の2</p> <p>均等則第15条</p>
<p>法施行のために必要がある場合の行政指導</p> <p>報告の徴収並びに助言、指導及び勧告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律の施行に関し必要がある場合は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告を実施 <p>企業名の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣が企業名を公表 	<p>均等法第25条</p> <p>均等法第26条</p>

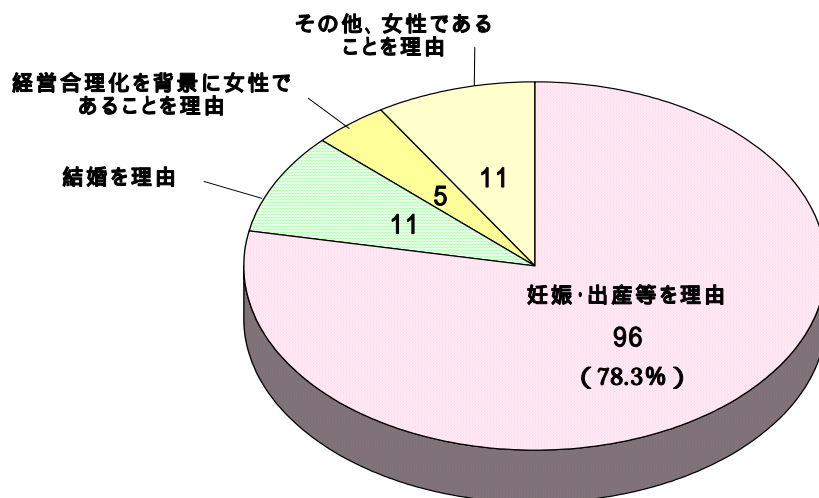
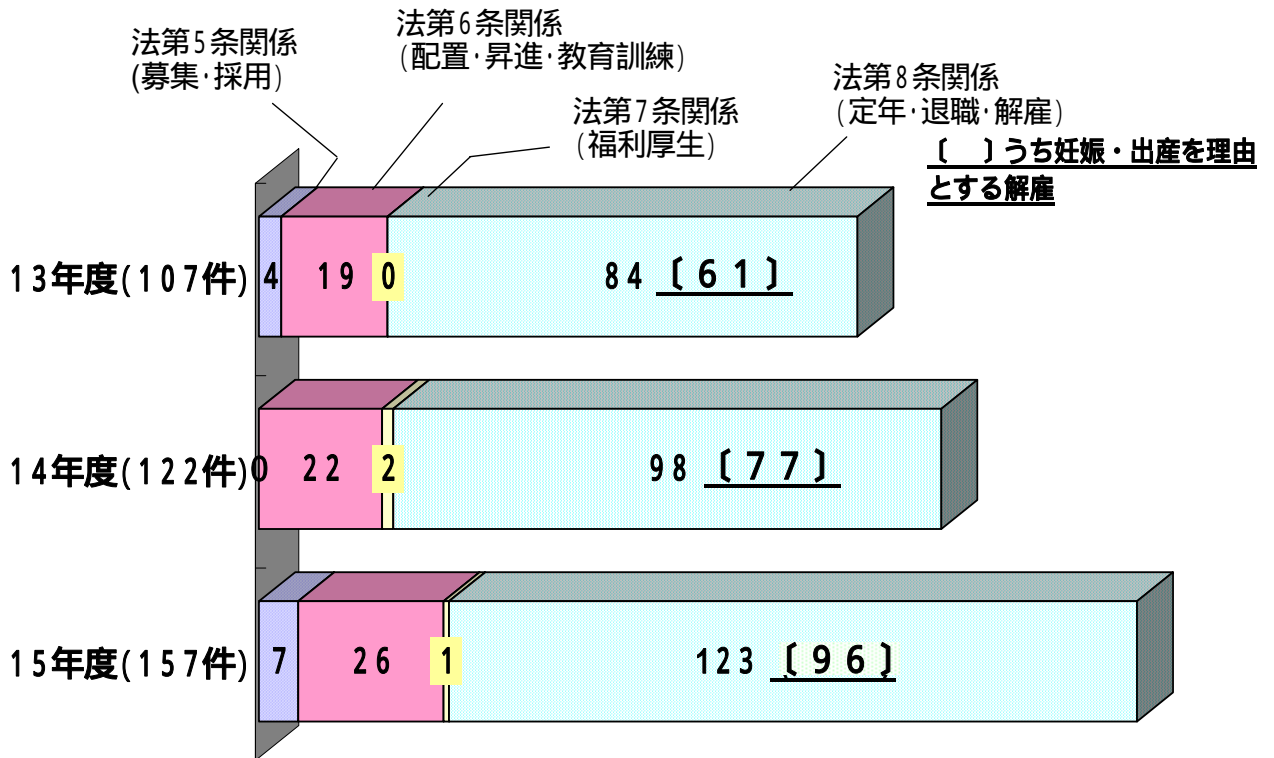
雇用均等室における制度是正指導（均等法第25条に基づく助言等）

（件）

事項	15年度
法第5条関係 （募集・採用）	253
法第6条関係 （配置・昇進・教育訓練）	108
法第7条関係 （福利厚生）	41
法第8条関係 （定年・退職・解雇）	16
法第21条関係 （セクシュアルハラスメント防止対策）	5,190
法第22条・23条関係 （母性健康管理）	16
計	5,624

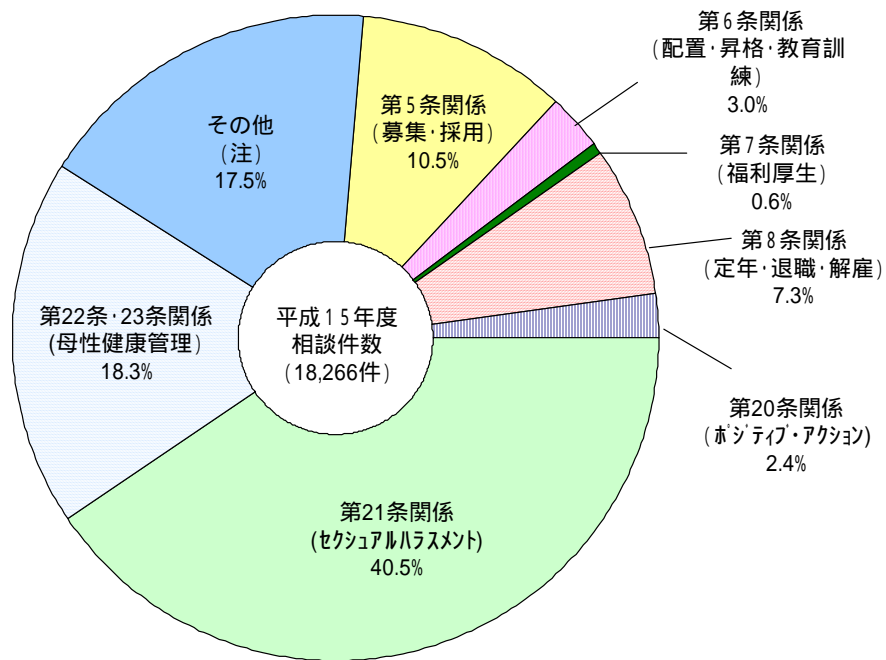
労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助

(均等法第13条に基づく援助)

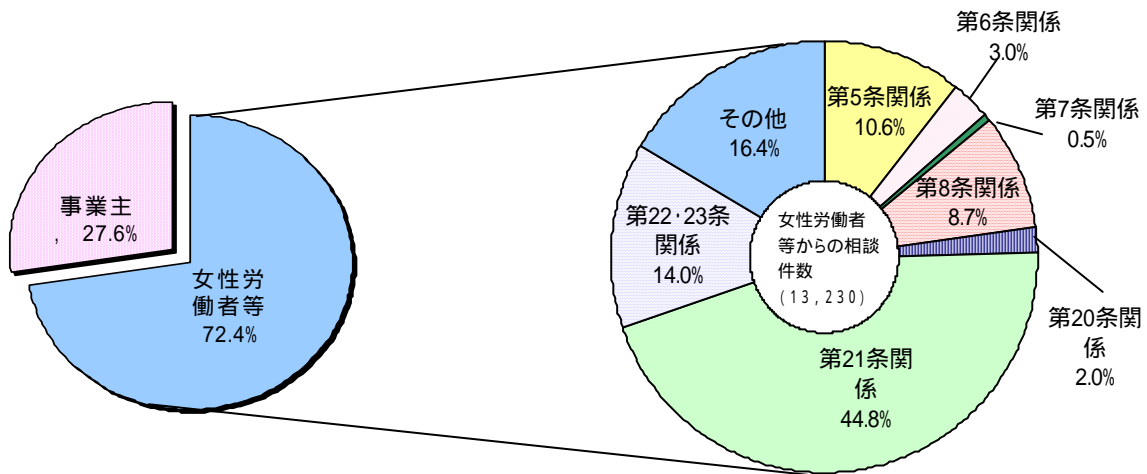


相談、指導等状況

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等に関する相談が含まれている

ポジティブ・アクションの取組状況(産業・規模別)

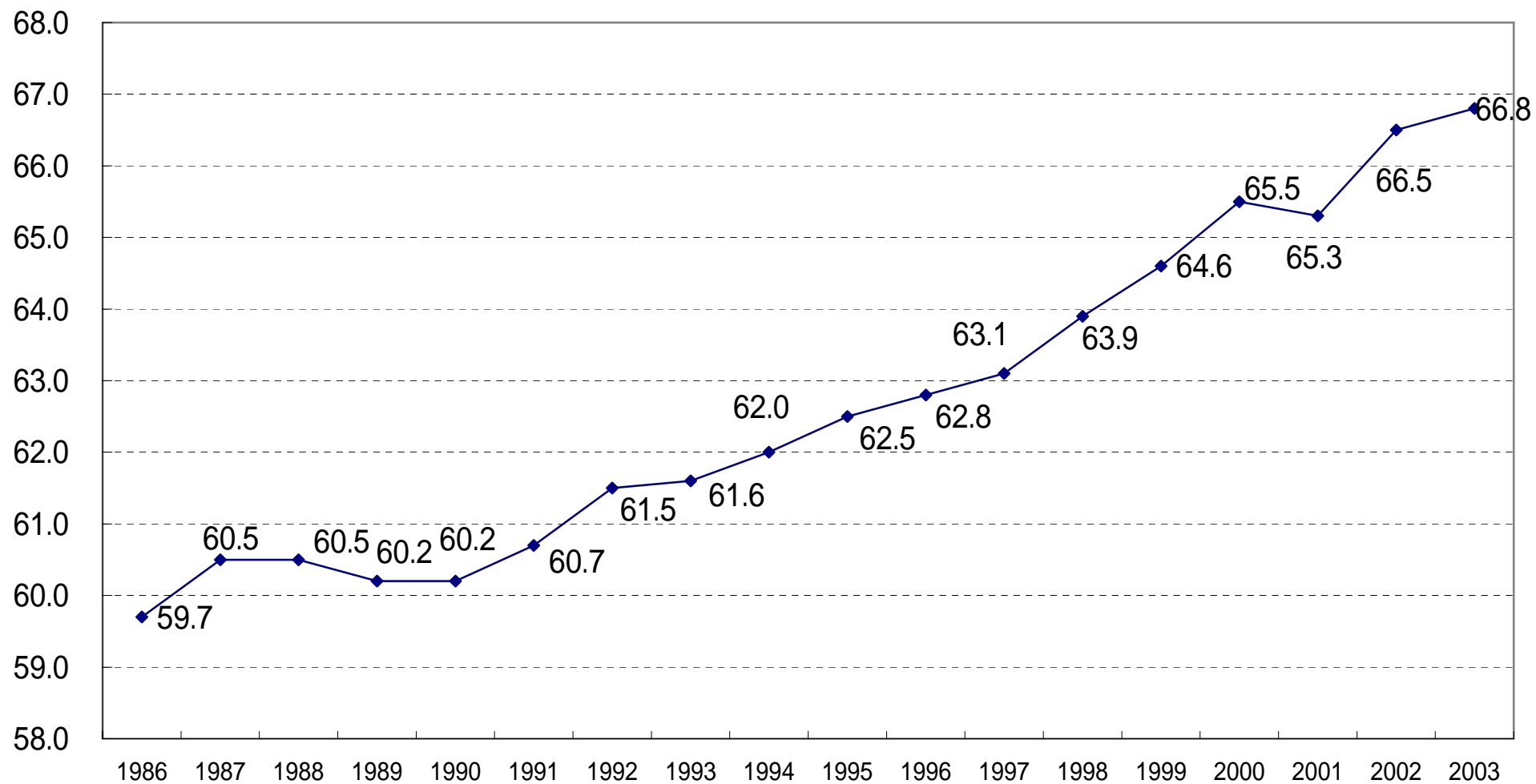
(%)

		る組既 んに で取 いり	ると組今 しむ後 てこ取 いとり	なむろ今 い予取の 定りと は組こ	いわ から な	不 明
産業規模計	平成12年度	26.3	13.0	34.2	26.5	0.0
	平成15年度	29.5	8.8	28.7	33.0	0.0
〔規模〕						
5,000人以上	平成12年度	67.7	5.2	14.1	13.0	0.0
	平成15年度	74.0	6.8	10.0	9.1	0.0
1,000～4,999人	平成12年度	57.9	9.6	16.1	16.4	0.1
	平成15年度	59.5	9.4	17.0	14.1	0.1
300～999人	平成12年度	41.1	14.7	21.7	22.4	0.0
	平成15年度	46.7	11.3	19.7	22.3	0.0
100～299人	平成12年度	32.3	13.6	27.9	26.3	0.0
	平成15年度	34.7	11.2	24.0	30.1	0.0
30～99人	平成12年度	22.2	12.8	37.7	27.3	0.1
	平成15年度	25.2	7.8	31.4	35.6	0.1
〔産業〕						
鉱業	平成15年度	14.7	16.9	31.7	36.7	0.0
建設業		19.4	4.6	31.7	44.3	0.0
製造業		31.0	10.9	27.3	30.9	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業		39.4	15.4	22.9	22.2	0.0
情報通信業		43.5	3.9	31.4	21.2	0.0
運輸業		20.4	6.2	34.8	38.6	0.0
卸売・小売業		31.0	10.1	26.2	32.8	0.0
金融・保険業		51.1	4.5	22.5	21.9	0.0
不動産業		34.8	16.5	29.7	19.0	0.0
飲食店、宿泊業		33.9	7.5	21.9	35.7	1.0
医療・福祉		36.7	2.8	30.5	30.0	0.0
教育・学習支援業		39.1	5.2	26.1	29.6	0.0
サービス業		30.1	9.1	30.4	30.4	0.0

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(%)

図表1 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移(男性 = 100)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【男女雇用機会均等政策研究会報告書の概要】

男女双方に対する差別の禁止	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	間 接 差 別 の 禁 止	ポジティブ・アクションの効果的推進方策
<p>【検討の経緯】</p> <p>平成9年改正で均等法も女性に対する優遇を原則禁止したが、</p> <ul style="list-style-type: none"> 先進諸国は概ね男女双方を対象に差別禁止 我が国のその後の法制の動きも男女双方が対象 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産についての手当てが十分でないと実質的な男女の均等確保はできない 少子・高齢化の下、働く女性が妊娠・出産に伴い不利益を専ら負担する在り方は問題 現行法制上産休等について解雇以外の局面につき規制がない 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女で異なる取扱いをしていなくとも女性が不利となる制度等につき現行の規制では対応が困難な場合がある 昨年夏的女子差別撤廃委員会の審査後、益々注目されつつある 	<p>【検討の経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々人の意識等に起因する男女の処遇差の改善にはポジティブ・アクションによることが適切 企業の理解は進みつつあるが、大きな広がりをもつ動きには至っていない
<p>【男女双方に対する差別禁止とする意義】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性のみの保護という福祉的な色彩から脱却し、職業上の能力等他の合理性のある根拠に基づき処遇するという考えが明確になる 男女間の職域分離の是正が進むとともに、賃金を含む男女間の格差の縮小が図られることが期待 等 	<p>【裁判例の動向】</p> <ul style="list-style-type: none"> 最高裁判決では産休取得を理由とした不利益取扱いについて、労務を提供しなかった部分に応じた賃金の減額等は許容されるとしても、法律上の権利行使を抑制し、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるような不利益な取扱いは許されないと判示 	<p>【間接差別の概念】</p> <p>間接差別とは一般的に、間接差別とは、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という）が、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、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す</p> <p>【間接差別のイメージ】（別添）</p> <p>裁判例</p> <ul style="list-style-type: none"> 諸外国では裁判例の集積を通じて、徐々に具体的イメージが形成 我が国では、雇用の分野において間接差別法理に立って判断された裁判例は見出せないが世帯主被災要件につき判断された例あり。 <p>他の概念との比較</p> <ul style="list-style-type: none"> いわゆる直接差別と異なり、外見上性中立的な基準等が与える影響の違いに着目するものであり、差別意図の有無を問わない いわゆる結果の平等とは異なり、格差の存在は前提となるものの、基準等に職務との関連性等が認められれば差別とはならない ポジティブ・アクションもともに集団に与える不合理な障壁を是正する目的を有するが、間接差別は違法という評価を受けるもの 	<p>【諸外国における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者の自主的取組を尊重する例（イギリス） 政府調達企業への雇用状況報告等の提出義務付け・審査を実施する例（アメリカ） 雇用状況報告書等の作成を義務付ける例（フランス・スウェーデン） <p>等様々であり、女性の登用状況も様々</p>
<p>【特例措置との関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女双方差別禁止とした場合、均等法第9条の特例措置の扱いを検討する必要 特例措置の検討に当たっては我が国の女性の置かれた状況に十分留意することが必要 	<p>【諸外国における状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> いずれも解雇以外の不利益取扱いについても規制 いずれも単に妊娠していることのみを理由とした不利益取扱いは禁止 妊娠・出産に起因する症状による能率低下や労働不能の場合の取扱いについての対応は、様々 産休からの復帰において、原職又は原職相当職への復帰を求めるのが大勢 	<p>【諸外国における状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各国とも違法性の判断方法はほぼ同様であるが、実際の適用状況はかなりの違い 	<p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <p>ポジティブ・アクションは職業生活と家庭生活の両立支援や採用・登用の基準の明確化等男女双方を対象とした幅広い、多様な手法が含まれていることについての一層の理解の促進が重要</p> <p>規制的手法によれば、一定の成果が上がることを期待される一方、企業・行政のコストも伴うことから、費用対効果を上げる工夫が必要</p> <p>奨励的な手法で実効性を持たせるには、企業へのインセンティブ付与の工夫、特に企業トップに理解させる仕組みの在り方が重要</p> <p>女性のチャレンジを阻む社会制度・慣行の見直しも必要で、そのためには、様々な分野においてポジティブ・アクションが着実に実施されることも重要</p>
<p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <p>諸外国では解雇以外の不利益取扱いも規制育介法とのバランスがとれたものとなる必要産休後に原職又は原職相当職復帰を求めることも合理性ありと考えられる産休中の評価については最高裁判決の趣旨を踏まえつつ社会的コンセンサスの形成が必要 等</p> <p>【検討に当たり留意すべきこと】</p> <p>諸外国においては、間接差別について何らかの形で法規制を行っている状況いわゆる結果の平等とは異なること等、間接差別法理の理解の徹底が必要どのようなものが間接差別に該当するかについて、あらかじめイメージを示し、予測可能性を高め、法的安定性を高めることが必要間接差別に該当しない場合でもポジティブ・アクションの積極的な推進により機会均等の実質化のための取組が広く行われることが望まれる</p>			



上記4つの検討課題は雇用の分野における男女の均等取扱いを図る上で重要であり、いずれも前向きな対応が望まれる。

間接差別として考えられる例

間接差別に該当するかどうかについては、いずれの事例においても、実際には個別具体的な事案ごとに事実認定を行い、判断していくものである。

外見上性中立的な基準等が一方の性に不利益を与えるか否か及び当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁について、総合的に判断を行うものであることに留意すべきである。

以下の事例のうち、 、 、 については、女性に不利益を与えることとなる基準等の適用を受けることについては、職業に関する当該女性自らの意思や選択に基づく結果であるという点で他と異なっており、これを差別の俎上に載せることは性別役割分担等現状の固定化につながる懸念もあることから、そもそも間接差別の俎上に載せるべき事案ではないのではないかと意見も根強かったが、仮に俎上に載せた場合にはどのような場合に間接差別となりうるのかについて整理したものである。

【間接差別として考えられる例】

募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 従事する職務の遂行に当たって一定の身長・体重又は体力を必要とする等、職務関連性があること
- ・ 他の方法によって身長・体重・体力を補うことが困難である、又は機械を購入する等の、より一方の性に不利とならない他の方法を採用すると使用者に過大な負担を生じること 等

総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 全国に支店・支社等がある場合であって、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての職務能力の育成・確保に必要であること
- ・ 組織運営上全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要である等業務上の必要性があること

- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、またそのことが労働者に周知されていること 等

募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 実際に従事する職務の遂行に当たって一定以上の学歴の者が有すると期待される教養・知識や特定の学部で修得される専門知識を必要とする等の職務関連性があること
- ・ 他の方法によってこれらの教養・知識を有しているか否かを判断することが困難である、又はより一方の性に不利とならない他の方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特殊性の経験等を必要とすること
- ・ 当該企業において人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合であって、組織運営上、転居を伴う転勤を経験した者に対して、一定の処遇を与えることにより、企業内のモラルを維持することが必要である等の業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、また、そのことが労働者に周知されていること 等

福利厚生 of 適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主（又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること）を要件としたことにより、福利厚生 of 適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 原資に制約があることから、福利厚生 of 適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上合理的であること
- ・ より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 正社員とパートタイム労働者の中で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること 等
(総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様。)

福利厚生 of 適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外したことにより、福利厚生 of 適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 人材活用の仕組みや運用、労働者の定着への期待などが実質的に異なること
- ・ 原資に制約があり、当該福利厚生 of 適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上、合理的であり、より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(分野名) 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名)(2) 母性健康管理対策の推進

1 主な施策の取組状況及び評価

母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等

- ・ 母性保護及び母性健康管理の周知徹底
女性労働者が妊娠中及び出産後の期間を通じてその健康を保持できるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置についての指導、「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知を行うとともに、労働基準法の母性保護規定の遵守を図っている。
- ・ 母性健康サービス事業の実施
 - (1) 母性健康管理の措置に関する専門家による検討
 - (2) 産業医等産業保健スタッフに対する母性健康管理研修の実施
 - (3) 女性労働者等に対する情報提供等の実施
- ・ 小規模事業所の母性健康管理に関する相談体制の整備事業
産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業所の事業主及び女性労働者を対象として、母性健康管理に関する電話相談を実施している。

妊娠、出産を理由とする不利益取り扱いへの対応の検討

- ・ 平成14年11月より男女雇用機会均等政策研究会において、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策について検討を重ね、平成16年6月に報告を取りまとめた。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・ 母性保護等に関する法律及び指針の周知徹底等については、女性の職場進出の拡大により、働きながら妊娠、出産を迎える女性労働者が増加しているため、母性健康管理に対する関心は非常に高く、引き続き母性健康管理対策を推進していくことが必要である。
- ・ 本年9月から男女雇用機会均等の更なる推進のための方策について、労働政策審議会雇用均等分科会において検討を開始したところであり、来年末頃までに報告を取りまとめる予定である。

3 参考データ、関連政策評価等

- ・ 都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法にかかる相談のうち、母性健康管理に関する相談の比率
 - 平成11年度 10.0%
 - 平成12年度 18.0%
 - 平成13年度 18.8%
 - 平成14年度 18.1%
 - 平成15年度 18.3%

(分野名) 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (3) 女性の能力発揮促進のための援助(再就職に向けた支援)

1 主な施策の取組状況及び評価

在職中の女性に対する能力開発等の支援

- ・ 「女性と仕事の未来館」において、能力発揮事業、展示事業、相談事業、ライブラリー・情報提供事業、交流事業を実施しており、利用者も年々増加している。
- ・ 公共職業能力開発施設において、労働者の技能の向上を図る在職者訓練を実施している。
- ・ 教育訓練給付制度により、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その費用の一部相当額を支給している。平成 15 年に教育訓練給付制度を見直し、育児等のため離職して 1 年以上経過した者について、教育訓練給付の受給期間(1 年)を延長した。

再就職に向けた支援

育児・介護等により退職した者に対する支援

- ・ 「フレーフレーネット」の運営
育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する相談に応じると共に、地域の具体的情報を電話やインターネットにより提供している。
- ・ 再就職希望登録者支援事業の実施
育児、介護等により退職し、将来、再就職を希望する者に対して、再就職の準備等に役立つ情報の定期的提供や、再就職準備セミナーの開催等を行う「再就職希望登録者支援事業」を実施している。
また、平成 16 年度からは、こうした者が再就職準備のための取組を計画的に行えるよう、キャリアコンサルタント等による相談や、再就職までの具体的取組計画の策定支援等、再就職準備のためのきめ細かい支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を展開している。
- ・ 両立支援ハローワークにおける支援
就業の意欲と能力がありながら育児等のためにすぐには就職できない者等に対し育児・家事等と就職の両立を支援するため、職業情報の提供、ガイダンスの実施、多様な職業紹介の実施等による再就職援助を推進している(全国 12 カ所)。

2 今後の方向性、検討課題等

- ・ 引き続き、「女性と仕事の未来館」の来館者数の増加に向けて事業内容の充実に努めていくことが必要である。
- ・ 育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたることにより、職業能力の維持が難しいこと、就業条件や希望職種が限定的であることなどを理由に困難であることから、引き続き総合的な支援を行っていくことが適当である。

3 参考データ、関連政策評価等

- ・ 「女性と仕事の未来館」
来館者数 H12 98,820 人
H13 106,403 人
H14 110,502 人
H15 126,034 人

(分野名) 3 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(施策名) (4) 多様な就業ニーズを踏まえた就業環境の整備

1 主な施策の取組状況及び評価

パートタイム労働対策

・ パートタイム労働法に基づく取組の促進

パートタイム労働者の処遇改善に向け、都道府県労働局や短時間労働援助センター等の関係機関によるパートタイム労働者の雇用管理に関する情報提供・相談援助等を通じて、事業主の自主的な取組を促進している。

・ 事業主が、パートタイム労働者の雇用管理の改善等のための措置を講ずる際の、正社員との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示すとともに、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話し合いの促進のための措置などの雇用管理の改善等のために講ずべき措置を追加することを内容としたパートタイム労働法に基づく指針を改正し（平成15年8月改正、10月適用）、現在、その周知に努めている。

・ パートタイム労働者は、近年増加傾向にあり、また、その処遇が必ずしも働きに見合ったものになっていない面があることから、改正指針において示された均衡処遇の考え方等について、引き続き浸透・定着を図っていく必要がある。

労働者派遣事業に係る対策の推進

・ 派遣労働者の適正な派遣就業を確保するため、派遣元及び派遣先が講ずべき措置に関する指針等について、毎年度派遣元事業主及び派遣先に対する定期的な指導等において周知徹底を図るとともに、指導監督業務に努めている。また、派遣先事業主にも、セクシュアルハラスメント防止の配慮及び母性健康管理の措置が義務づけられていることについて、啓発リーフレットの配布等により周知している。

女性起業家に対する支援

・ 「女性と仕事の未来館」において、起業を希望する女性及び女性起業家を対象としたセミナーの開催及びセミナー参加者の交流会・相談の実施をしており、平成15年に実施したアンケート調査において、起業セミナー受講後、22%が起業していた。

在宅勤務、SOHO等、新しい就業形態に係る施策の推進

・ 在宅勤務については、平成15年度に在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理の在り方を明確にしたガイドラインを策定したところであり、事業主等に周知を図ることにより、在宅勤務者に対する適切な労務管理の推進を図っているところである。また、テレワークシンポジウムの開催等による普及啓発事業を実施するとともに、テレワーク相談センターにおいてテレワークを導入しようとする企業等に対して専門家による相談・助言等を行っているところである。

・ 非雇用の在宅ワーク対策については、在宅ワークの契約に係る最低限のルールとしての「在宅ワークのためのガイドライン」の周知・啓発を図るとともに、在宅ワーカーに対する支援事業を実施している。

2 今後の方向性、検討課題等

・ 改正パート指針の周知徹底

都道府県労働局をはじめとする関係機関において、事業主やパートタイム労働者を対象とした集団説明会を開催するなど、改正指針の浸透・定着のための取組を進めていく。

3 参考データ、関連政策評価等

添付資料

1. パート労働対策について（資料1）

2. パートタイム労働法に基づく指針の改正について（資料2）

3. 改正パートタイム労働指針の概要

(資料1) パートタイム労働対策について

1. パートタイム労働の現状

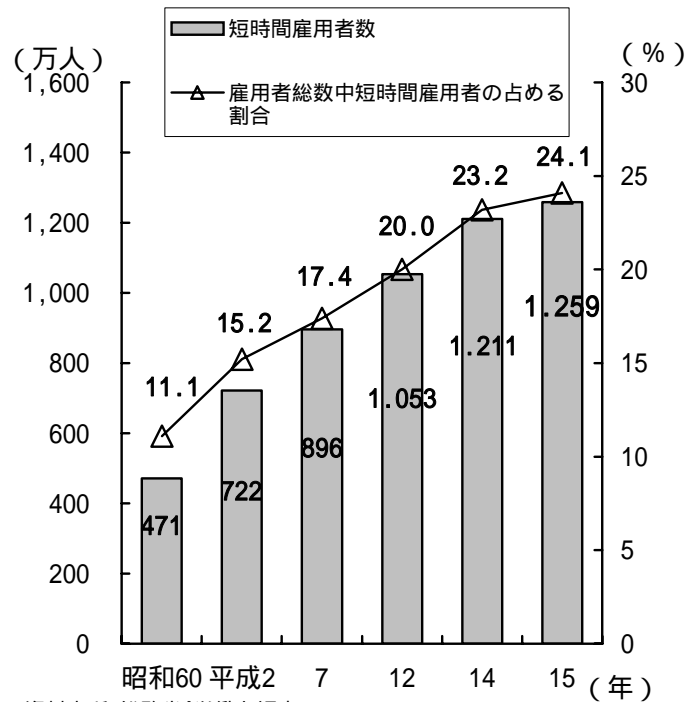
パートタイム労働者は近年著しく増加し、基幹的役割を果たす者も増加（平成15年には1,259万人、全雇用者の約4分の1）

しかしながら、一般労働者との賃金格差が拡大傾向にあるなど、雇用管理の改善が必ずしも十分に図られていない



パートタイム労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態にしていることが課題

短時間雇用者数及び割合の推移（非農林業）



資料出所：総務省「労働力調査」

(* 短時間雇用者 = 週間就業時間35時間未満の者)

2. パートタイム労働対策の体系

パートタイム労働指針の改正

パートタイム労働法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の改正を行い、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示した。

(平成15年8月公布、10月適用)

都道府県労働局雇用均等室による取組み

- ・パートタイム労働法・指針定着のための事業主等に対するセミナー・集団説明会の開催
- ・パートタイム労働者の雇用管理を行う短時間雇用管理者の選任勧奨

短時間労働援助センター<(財)21世紀職業財団>による援助事業

- ・短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給
- ・雇用管理アドバイザーによる情報提供、相談援助の実施
- ・事業主による自主的な雇用管理の改善の促進（自主点検表の配布）
- ・均衡確保に向けて取組む事業所への支援
(均衡処遇実務コンサルタントの派遣、業種別使用者会議の開催)

(資料2)

パートタイム労働法に基づく指針の改正について

1. 改正の経緯

パートタイム労働法では、パートタイム労働者を雇用する事業主が講ずべき雇用管理の改善等のための措置に関して、厚生労働大臣が指針を定めることとされている。

平成14年9月から、労働政策審議会雇用均等分科会において、通常の労働者とパートタイム労働者との公正な処遇問題等について検討が行われた結果、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に指針に示すことにより均衡処遇の考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとの報告が取りまとめられた(平成15年3月)。

この報告を受けて、平成15年8月にパートタイム労働法に基づく指針の改正が行われ、同年10月から適用された。

2. 改正の概要

(1) 通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示した。

職務が通常の労働者と同じであり、人材活用の仕組みや運用等も通常の労働者と実質的に異なるパートタイム労働者については、同一の処遇決定方式等により均衡の確保を図るように努めるものとする

(同一の処遇決定方式：例えば同じ賃金表を適用する、賃金の支給、査定や考課の基準を合わせることである)

職務は通常の労働者と同じであるが、人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者と異なるパートタイム労働者については、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、均衡を図るように努めるものとする

(2) 事業主に対し、新たに以下の措置を講ずるよう努めることを示した。

通常の労働者への転換に関する条件の整備

職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇に係る措置の実施

労使の話合いの促進のための措置の実施

- ・パートタイム労働者の求めに応じた処遇についての説明
- ・パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法の工夫
- ・事業所内の苦情処理の仕組みの活用等苦情の自主的な解決

改正パートタイム労働指針の概要

(平成15年8月改正、10月適用)

パートタイム労働者の処遇についての
「正社員との均衡」の考え方

正社員と職務が同じパートタイム労働者
(職務の範囲に、責任、権限の範囲、職務レベル、
労働の負荷などを含めて判断する)

人材活用の仕組みや運用などが正社員と実質的に異なら
ないパートタイム労働者か
(人事異動の幅・頻度、役割(責任・権限の重さ)の変化など、
職務経験を積む仕組みを、運用の実態を含めて判断する)

〔人材活用の仕組
み・運用が同じ〕

正社員と処遇の決定方法を合わせる
(例：同じ体系の賃金表を適用)などの
措置を講じた上で、意欲、能力、経験、
成果などに応じて処遇することにより、
正社員との均衡の確保を図るよう努める

〔人材活用の仕組み・運
用が異なる〕

パートタイム労働者の意欲、
能力、経験、成果などに応じ
た処遇についての措置を講ず
ることによって、正社員との
均衡を図るよう努める

追加された、事業主
が講ずべき措置

正社員へ転換するための条件の整備
職務の内容、意欲、能力、経験、成果などに応じた処
遇に係る措置の実施
労使の話し合いを促進するための措置の実施