

「적극적 고용개선조치 제도 매뉴얼 (積極的雇用改善措置制度マニュアル)」¹

(抜粋)

1. 「積極的雇用改善措置」の概念

- 「積極的措置」は、性、人種、障害者など被差別集団に対する雇用目標 (goals) および履行計画 (program と timetables) を決めて措置をとることで、第三者に不利益がない暫定的措置として多様な法制とプログラムで施行されていて、雇用・教育など適用分野は多様です。
- 「積極的雇用改善措置」とは、積極的措置を雇用部門に適用した概念で事業主が現存する雇用上の差別を解消したり、雇用の平等を促進するために、暫定的にとるすべてのアクションとそれに伴う手続きのことで、能力主義や成果主義を侵害しない方法で、少数集団の代表性を拡大させていく方式です。
- 「積極的雇用改善措置」は、同種業種の他の企業に比べて女性を顕著に少なく雇用したり管理職女性比率が低い企業に対し間接差別の兆候があると見て、全ての人事管理段階を点検して改善法案を発掘、樹立して施行する制度です。すなわち、積極的雇用改善措置制度は女性雇用が不十分な原因を探して企業自ら改善していく制度です。

2. 必要性

積極的雇用改善措置は少子高齢化に備えて持続的な国家および企業の成長のためには女性雇用が拡大しなければならないという社会的要求および企業自体の必要に基づいて導入されることになりました。

(1) 社会的要請

- 「公正性の確保」「社会統合/二極化解消」「(少子高齢化に向けた) 持続的な成長・(一人当たり) 国民所得の向上」などの理由により、女性雇用が拡大しなければならないという社会的要求。
- 女性は大学進学と大学教育成績も男性と比較して優れているが、企業部門では女性人材活用水準が顕著に低く、女性人的資源の配分が歪められてい

¹ 韓国労働省作成の「AFFIRMATIVE ACTION 적극적 고용개선조치 제도 매뉴얼 (積極的雇用改善措置制度マニュアル)」(全 96 ページ) を暫定的に日本語訳したものの概要であり、日本語訳については今後変更されることもあり得る。

なお、この積極雇用改善措置制度は 2005 年 12 月の男女雇用平等法改正により施行されるもので、まず 2006 年 3 月から常時雇用者 1,000 名以上、2008 年 3 月から同 500 名以上の雇用主、政府関連機関に適用が義務づけられている。

ます。

(2) 企業自体の必要性

- 人的資源を多様に活用する場合に、組織の競争力向及び企業業績に肯定的な影響を及ぼします。また多様な労働力構成は状況に応じた対応能力を高めてくれます。

3. 積極的雇用改善措置導入の期待効果

- 人口高齢化にともなう扶養費の問題は女性の経済活動参加が向上することで相当部分解決することができます。
- 女性人材活用は国民所得向上の牽引車です。女性経済活動参加率が増加するほど1人当たり国民所得が大きく向上します。
- 米国、カナダ、オーストラリアなどの先進国事情をみれば、積極的措置導入後に女性の経済活動参加率が大きく増加したことが分かります。

4. 主要日程および内容

1段階

>>>職種別・職級別の男女労働者の現状の提出

積極的雇用改善措置適用対象企業は『男女勤労者現況』を提出します。

※積極的雇用改善措置実施計画書提出企業に選定

・提出された男女労働者の現状をもとに同種の産業同様の規模の企業を比較評価し、女性の雇用が不十分な企業を選定します。

- 選定基準1：女性の雇用比率が比較グループ企業の平均の60%に達していない企業
- 選定基準2：管理職の女性比率が比較グループ企業の平均の60%に達していない企業

2段階

>>>積極的雇用改善措置施行計画の提出

- ・女性雇用が基準に未達の企業は毎年 10月 15日まで『積極的雇用改善措置施行計画』を作成して提出します。
- ・施行計画は下記の 5種項目について作成します。

①人材の活用の分析：男女労働力の活用の不均衡かどうかを分析。

②女性の雇用目標の設定：1年（当該年度10月1日～翌年9月30日）を単位にして全職種や管理職、女性の雇用目標を設定する。

③雇用管理の改善計画：女性の雇用目標を達成するために推進しなければならない様々な制度。慣行的改善計画の実施時期を含めて作成する。

④特異事項：女性の雇用割合が著しく低いか、短期間で改善することが困難な場合の理由記載。

⑤その他：事業主が女性の雇用拡大のために必要だと判断される事項等の作成。

3段階

>>>積極的雇用改善措置履行実績報告書の提出

- ・施行計画書を提出した1年後から毎年10月15日まで『積極的雇用改善措置の履行実績報告書』を作成して提出します。
- ・履行実績報告書には履行実績を確認できる統計数値と履行実績が振るわない場合に対する理由を作成します。

4段階

>>>優秀企業賞

- ・積極的雇用改善委員会は、計画の妥当性や実績についての評価を公正な基準に合わせて行います。
- ・毎年、優秀企業賞と、不振企業には、改善要求内容および履行要求期間を通知します。