

雇用均等

今後の男女雇用機会均等対策を報告—労政審分科会

TOPICS

1

厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会は九月二七日、今後の男女雇用機会均等対策にかかる報告をとりまとめた。「配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止」や「コース別雇用管理」「間接差別関係」「セクシュアルハラスメント対策」に関連して、省令や指針の見直しを行うことが適当などとした。見直しに当たっては、引き続き同分科会に諮りつつ、パブリックコメントも募集していく。

労働政策審議会雇用均等分科会は、「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に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」(平成一八年法律第八二号)の附則第五条の規定(施行より五年経過後の必要な検討・見直し)に基づいて、昨年一〇月以降一回にわたり、改正後の施行状況等を勘案しつつ、今後の男女雇用機会均等対策について審議を重ねてきた。

男女雇用機会均等法をめぐっては、昭和六一年の施行から四半世紀超を経過して、この間、二度にわたる改正を加えながら、企業における雇用の見直しの進展や女性の職域拡大、管理職比率の上昇などにつなげてきた。しかしながら、報告では「出産、育児等によりやむなく離職する女性は少なくはなく、女性の継続的な職業キャリア形成

が困難な状況」であり、「そうしたことも背景となって男女間の勤続年数の差や女性の知識、経験不足が生じ、管理職比率等における格差解消のテンポは緩やかで、欧米諸国と比べ低い水準にとどまっている」などと課題を指摘。

また、「コース別雇用管理を導入している事業主において、総合職の女性の採用が少なく、女性の割合が低い等の実態がある」ほか、「雇用均等室に寄せられる相談状況を見ると、セクシュアルハラスメントや婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関することが多い」ことに加え、そもそも「男女雇用機会均等法の内容や、雇用均等室で相談や援助を受けることが可能」と知らずに、「退職してからはじめて相談や援助を求める事例もみられる」などといった課題もあげた。

そのうえで、報告では「雇用の分野における男女格差の縮小を図り、女性の活躍促進を一層推進するため、職業生活と家庭生活との両立支援対策等の施策を推進するとともに、男女雇用機会均等対策として以下の事項に速やかに取り組むことが適当」として、次の七点を列挙した。

コース別雇用管理の局長通達を指針に規定へ

まず、第六条(配置、昇進等)にお

ける性別を理由とする差別の禁止)関係では、「男性労働者のみまたは女性労働者のみ結婚していることを理由とする職種の変更等の事例を差別に該当するものとして指針に規定し、第六条の趣旨の徹底を図ることが適当」とした。

第七条(間接差別)関係では、「コース別雇用管理における総合職の募集・採用について転居を伴う転勤要件を定めている現行省令を見直し、総合職の限定を外すとともに、募集・採用に加え昇進、職種の変更に当たり、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とする」とともに、併せて「指針等の関係規定を改正することが適当」とした。

また、コース別雇用管理に関しては、適切な雇用管理を確保するため、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項(局長通達)をより明確な記述としつつ、「指針に規定することが適当」とした。

性別役割分担意識に基づく言動もセクハラの原因等に追加へ

一方、セクシュアルハラスメント対策としては「予防の徹底を図り、事後対応をより明確にする」観点から指針を改正し、①セクシュアルハラスメントの方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、セクシュアルハラスメン

トの発生の原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動もあること②相対対応に当たってはその対象として、放置すれば就業環境を害する恐れがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となりセクシュアルハラスメントを生じる恐れがある場合が含まれること③セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれること——を明記するほか、④事後対応については、行為者に対する措置と被害者に対する措置に分けて整理し、後者の例に「管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者へのメンタルヘルス不調への相談対応」を追加することが適当とした。

ポジティブ・アクションをめぐっては、「実態面での男女格差の縮小を図るため、企業における女性活躍を一層推進することが必要」とし、「ポジティブ・アクションに取り組む企業に対するインセンティブの充実・強化について、引き続き検討することが適当」とした。そのうえで、「男女雇用機会均等法の内容および都道府県労働局雇用均等室の一層の周知を図るため、効果的な周知広報資料等を作成することを含め、積極的な周知徹底を図ることが適当」とした。なお、報告では「その他」として、「今後とも男女雇用機会均等法の施行状況等を勘案し、必要があると認めるときは検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」ことにも言及した。

(調査・解析部)