

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

**「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と
男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」**

河村 のり子

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 課長補佐

2014年3月3日報告

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、(独)労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(通称：トレンド研究会)での報告を収録するものです。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料(レジュメ等)、付属資料(事務局作成)で構成します。

「トレンド研究会」は2004年7月から実施されています。開催趣旨は以下の通りです。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」(通称：トレンド研究会)を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. トレンド研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告(50分から1時間程度)。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象

企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告

研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

目 次

研究会報告概要について

I. 報告「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」

II. 討議概要

III. レジюме

IV. トレンド研報告書既刊シリーズ一覧

I . 報 告

I. 報告

「女性の活躍促進をめぐる取り組みの現状と 男女雇用機会均等法施行規則の改正省令等について」

1. 本日の報告内容と自己紹介

ただいまご紹介にあずかりました、厚生労働省の河村です。宜しくお願ひ致します。

本日は、昨年末に改正されました男女雇用機会均等法省令の内容と、改正に至るまでの審議会の議論経緯を簡単にご説明した後、そもそも均等法が何を定めているものかを概観し、さらにもう一步進んで女性の活躍促進に向けて今、日本がどういった状況に置かれ、政府としてどのように取り組み、今後何が問題になると考えているかについてご紹介させていただきます。今日は、労働組合や企業人事部の方もお越しですので、後半はそれぞれの現場で課題だとお考えの事柄をいろいろお伺いできれば有り難く存じます。

2. 男女雇用機会均等法の改正省令

まず、厚生労働省では昨年末（12月24日）、男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等¹を公布しました。その改正の契機になったものが何かと申しますと、男女雇用機会均等法が2006年に大改正を行っており、今回の省令改正の対象にもなった間接差別が導入されました。その際、改正法の附則に施行後5年経過した時点で、施行状況を見直し、必要な改正を行う旨の検討規定が入ったものですから、2012～2013年にかけて、労働政策審議会雇用均等分科会で10回以上にわたる検討が重ねられました。もちろん、検討の対象は今回、改正を加えた間接差別の範囲にとどまらず、あらゆる均等法の規定、すなわち直接差別の禁止から、妊娠や出産の不利益取扱い関係、セクハラの関係などの議論を全体的に行いました。その上で、最終的な結論として改正すべきとされたのが、これからご紹介する省令の間接差別の対象範囲の拡大と、セクハラの指針や性差別指針の例示の追加、コース別雇用管理を行っている企業に向けた対処指針の通知から告示への引き上げです。

¹ ①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施行規則の一部を改正する省令
②労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する件③事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件④コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の4つを指す。

一方で今、女性の活躍推進がとくに安倍政権になってからものすごく強く求められていて、2020年には指導的な地位にいる女性を30%まで持っていくという目標があります。非常に高い目標が掲げられている中、足下では女性の活躍推進に向けた取り組みの動きはとてもスピーディーとは言えない現状があります。その辺りについてはまた、後ほど説明させていただきますが、基本的にはやはり男女雇用機会均等法というのは、性差別を禁止する枠組みであって、原則としては男性と女性で異なる取り扱いを行うことを禁じている法律です。そうは言っても、女性の登用を積極的にしたいから、女性を優遇したいという場合には、あくまで現に格差が存在していて——それに関しても相当厳しい要件をかけております。具体的には例えば一つの雇用管理区分の中で、女性の数が男性の4割を下回っているような場合には格差があると法的に判断され、募集・採用に関して女性の積極登用を行っていいことになっております。また、昇進の場合であれば4割という数字を、雇用管理区分の中で労働者全体ではなく特定の職務で掛け合わせます。そうした細かい解釈のバリエーションはありますが、基本的には4割を下回っているときに、男女で異なる例外的な優遇措置——それをいわゆるポジティブアクションと呼んでおりますが、を行ったとしても認めるという枠組みですので、端的に申し上げれば、女性の活躍促進自体を政策課題として均等法を制定しているわけではございません。

そうした中で今、女性の活躍推進については個別に予算事業を積み重ねながら行っているのが実情です。私どもが迎えている局面としましては、女性の活躍推進に向けてそもそも性差別の禁止を中心にする、すなわち均等法という差別禁止法の体系の中で取り組むのは、もしかすると限界があるかもしれず、何か1つブレイクスルーを設けないと、2020年に30%といったレベルには到底、届きそうにないという大きな課題を抱えております。話を元に戻しまして、先ほど申し上げました通り、2006年の均等法大改正の見直し規定に基づき、審議会で議論を重ねた結果として、男女雇用機会均等法施行規則等の改正が必要になったという背景があります。

それでは、どのような改正が行われたのでしょうか。中身を見て参りますと(図1)、これまで均等法省令では、総合職の募集と採用の際に合理的な理由がないにも係わらず、転勤要件を設けることを間接差別として禁止して参りました。ここでポイントとなるのは、合理的な理由がないのに転居を伴うような転勤を求めることを、間接差別として禁止してきたという点です。合理的な理由としましては、例えば企業の雇用管理上、どうしても人事ローテーションとして全国に広域的な支社、支店を抱えているため配置転換を行わない

ととても幹部候補生に育て上げられないとか、やはり幹部・管理職足る者の経験・能力として、広範な地域におよぶ転勤を経験していることがどうしても必要なのだというようなことを認めておりますが、そうしたものがないのに転勤要件を設けることを禁止しています。この規制体系は今後も変わりませんが、これまでは総合職だけだったのが、今後はすべての労働者に範囲を拡大し、また、これまでは募集・採用のステージで禁止してきたものを今後は昇進と職種の変更も加え、合理的な理由がないにも係わらず転居を伴うような転勤要件を設けることを、間接差別として禁止することになりました。

図 1 男女雇用機会均等法施行規則の改正ポイント

男女雇用機会均等法で禁止している「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ×部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、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るものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることを行います。

- ① 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

（改正後）

- ② 労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの

合理性がないのに転勤を求めていると判断される、間接差別の禁止措置の実例としましては、労働者の募集に当たり長期間にわたり転居を伴う転勤の実態がないのに、全国転勤できることを要件に課して募集を行っているとか、広域に展開する支店や支社がないのに、全国転勤を募集要件としているような事例は、転居を伴う転勤に応じにくい女性に対する、間接的な差別を構成しているとして禁止することにしております。

改正の省令の内容のメインは、実は以上でございまして、これ以外には、告示で制定している職場のセクシャルハラスメント対策指針を、基本的な内容はそのまま、より分かりやすくする観点からいくつか例示を追加しました（**図2**）。

図2 職場におけるセクシュアルハラスメント対策指針の明示ポイント

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場における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**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・ 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・ 被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・ 行為者による謝罪
 - ・ 被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・ **管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

これまででも、セクハラというのは、女性が女性に対して言ったり、男性が男性に対して言ったりという同性に対する言動、行為も含まれておりましたが、指針では、改めて同性に対するものも含まれる旨を明示しました。また、企業に対してセクハラに係る方針等を労働者に周知するようお願いしていますが、その際にはセクハラが発生原因や背景として、

性別による役割分担意識——例えば、お茶くみは女性がするものなどといった固定意識に基づく言動があると考えられるケースが多いので、セクハラを防止する上ではこれをなくしていくことが大事であるといったこと——を指針に明記し、周知・啓発時に留意して欲しいということを求めました。

それから、3点目としてセクハラ相談対応に当たっては、明らかにセクハラだという事例だけではなく、発生の恐れがあるとか、セクハラに該当するかどうか微妙というような場合でも、しっかりと広く相談を受け付けてくださいということを、これまでも定めてきたところです。指針では、発生の恐れや該当するかどうか微妙なケースとして、例えば放置すれば就業環境を害する恐れがあるような場合ですとか、性別役割分担意識に基づくような言動が原因背景となってセクハラが生じる恐れがある場合などを明示しました。

後は、セクハラが生じた場合の行為者への対応です。例えば、懲戒処分のような行為者に対する処分だけではなく、被害者側に対しても適切な事後対応を行うことが必要である旨、これまでも定めてきたところですが、被害者側に対する具体的な対応例として、新たに管理監督者や産業保健スタッフ等によるメンタルヘルスの不調相談を行うことを追加で記載しました。

このほか、先ほど少し申し上げましたが、総合職や一般職に分けるコース別雇用管理の指針について、これまでは通達で示してきたものを分かりやすく再編した上で、新たに告示に引き上げました。内容としてまったく変わることはございませんが、法令に引き上げましたので、事業主の皆さまに改めて周知していく方針にしております。

3. 男女雇用機会均等法のあらまし

続いて、釈迦に説法かもしれませんが、ここで改めて均等法の概略について、簡単に触れさせていただこうと思います。『男女雇用機会均等法と育児休業法のあらまし』というパンフレットをご覧ください。

1 ページ目にございます、均等法の概要に沿って改めて紹介させていただきますと、均等法においてもっとも中心的な規定は、雇用管理全般において性別を理由とする差別を禁止するというものです。法の第5条・6条にございますが、事業主に対して募集・採用、配置、昇進・降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新のあらゆる場面において、性別を理由とした差別を行うことを禁止する規定が置かれています。実際に今、表立った性差別をしている事例は非常に少なくなっ

ておりますが、一方で実は水面下で結構、行われているのではないかという事例もあります。例えば、総合職の採用において、現実的に女性の採用は非常に少ないですが、私どもで2010年にコース別雇用管理を行っている企業に対する調査を実施したところ、応募者に対して最終的に残る女性の比率が、男性とは大きくかけ離れた開きが見られておりました。応募者も女性がすごく少ないのであれば、あまり問題にする必要はないかもしれない、逆に別の局面を問題にすべきだと思うのですが、だいたい4～5倍位の倍率差がありました。年々、少しずつ縮小傾向にはあるのですが、依然としてまだ大きな差を残しています。どうしてそうしたことが起こるのか、本当に女性の能力が面接や試験で低いのかと言うと、どうもちょっと怪しいなど担当者としては思っております。いろいろな話を伺っていると、どうも企業が総合職の採用を行う上で男女別に、採用予定人数（枠）をあてはめているようなことが、広く行われているようなのです。実は、それは明確な均等法違反になって参ります。また、表立って行われてはいないけれども、例えば募集に当たり女性を排除していたりだとか、職務配置に際して何となくここは女性を就けにくいポストとして企業の中で認識されて男性のみを配置していたりといったことについても、性別を理由とする直接的な差別として禁止されており、均等法の大きな柱の一つになっています。

資料に戻りまして、間接差別のところをご覧ください。間接差別と呼んでおりますのは、一見して性中立的で性別を理由としていないのだけれども、一方の性の構成に他方と比べて不利益を与えるものであり、そういうものを合理的なく講じていることを省令で3つ規定し、禁止しております。具体的に、1つ目は労働者の身長、体重、体力に関して合理的な理由がないのに求めている場合です。重たい荷物を持つ場面はそんなに多くないのに、これだけの握力が必要などといったことを要件としているケースです。2つ目・3つ目は先ほどご紹介した、改正省令の対象となった問題ですけれども、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たり、合理的な理由なく転居を伴うような転勤に応じられることを要件にしている場合や、昇進時に過去、転勤をした経験があることを、合理的な理由なく要件とする場合です。2つ目・3つ目の違いが分かり難いかもしれませんが、前者はこれから、転居を伴う転勤に応じられますねということを要件とするケースを規定しており、後者は昇進に当たり、過去に転勤したことがありますねということを要件とするケースを規定しています。

このように、均等法は男女で異なる取り扱いをすることを原則、禁止しておりますが、特例として女性の優遇を認められる場合もあります。第8条で規定しておりますけれども、

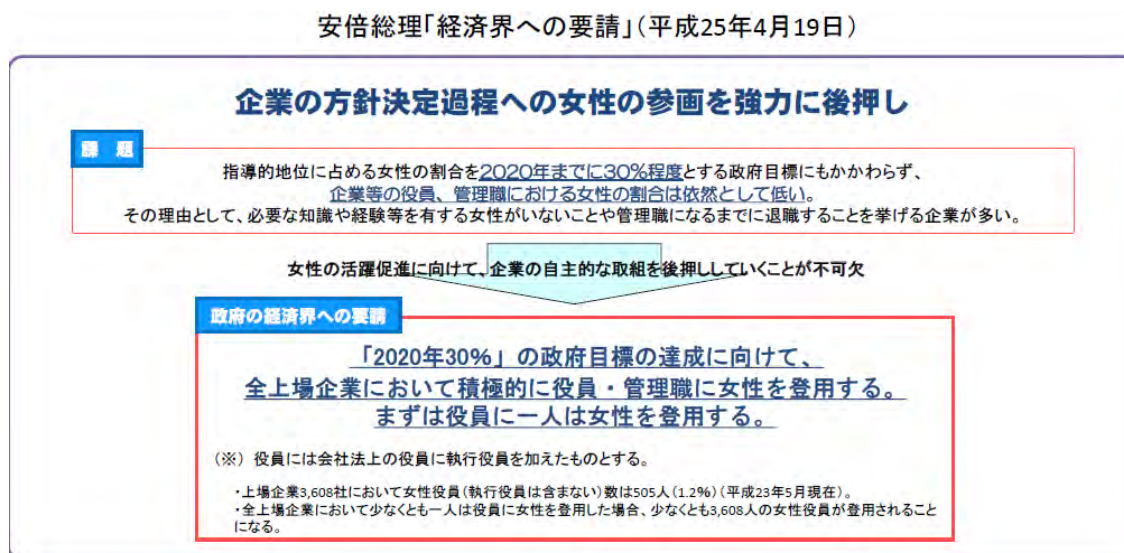
職場に事実上、生じている男女間格差を是正する目的で、女性を有利に取り扱う措置を講ずることは法違反になりません。ポジティブアクションとして、例外的に認める法律構成となっております。

続きまして、均等法では婚姻だとか、結婚、妊娠、出産を理由とし、不利益な取り扱いを行うことも禁止しております。また、セクシャルハラスメント対策として、10項目の措置を採ることを求めています。さらに、妊娠中、出産後の健康管理措置もあります。妊婦健診の受診に必要な時間を確保したり、勤務時間や通勤の緩和、休憩に関する措置など、必要な母性健康管理措置を講じてくださいという措置義務を課しています。このほか、第14条では、ポジティブアクションに関して国が援助することを規定しているというのが、均等法のあらましです。

4. 女性活用の現状と課題、女性の活躍促進に向けた取り組みについて

ここからは今、日本の女性が置かれている現状を簡単に紹介したいと思います。まず、安倍総理の昨年の経済界への要請です(図3)。今、女性の活躍推進に関しては、この安倍総理の要請がもっとも大きな枠組みとして動いております。

図3 日本における女性活用を取り巻く現状①



課題のところに書いておりますけれども、指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度にしなければならない。後ほど紹介致しますけれども、足下の水準からすると大変高い目標です。これを定めたのは第3次の男女共同参画基本計画当時（2005年）でして、そのときはまだ2020年まで相当な時間があったものですから、法外に高い目標という感じではなく、実際に達成可能な目標、達成すべき志の高い目標として立てたのですが、その後の改善の歩みはなかなかスピード感が上がらず、例えば女性の管理職比率が伸びない現状などもある中で、もう2014年になってしまった今となつては、相当厳しい政府目標になってしまっているというのが実情です。企業における役員、管理職の女性割合は依然として非常に低いため、安倍総理から経済界に対して、まずは2020年に30%という政府目標に向け、全上場企業で積極的に女性を登用してくださいとお願いしました。実際に、役員の1人は女性を登用してくださいというお願いをし、経済同友会や経団連に強く求めたわけですが、CSR報告書などを通じて見る限り、改めて登用して下さったところもあれば、全然ご対応いただけていないところも結構あります。

それでは、実際に女性の管理職への登用状況はどうなっているのでしょうか。それを見たのが図4です。ご承知の方も多いかもかもしれませんが、諸外国が軒並み30%前後が平均的なのに対し、日本は11%にとどまっています。韓国が10%程度なので、日本よりやや下回っており、何となく仲間のような感じに見えますが、韓国は2006年に女性の活躍推進に向け、強力な法制度を設けております。

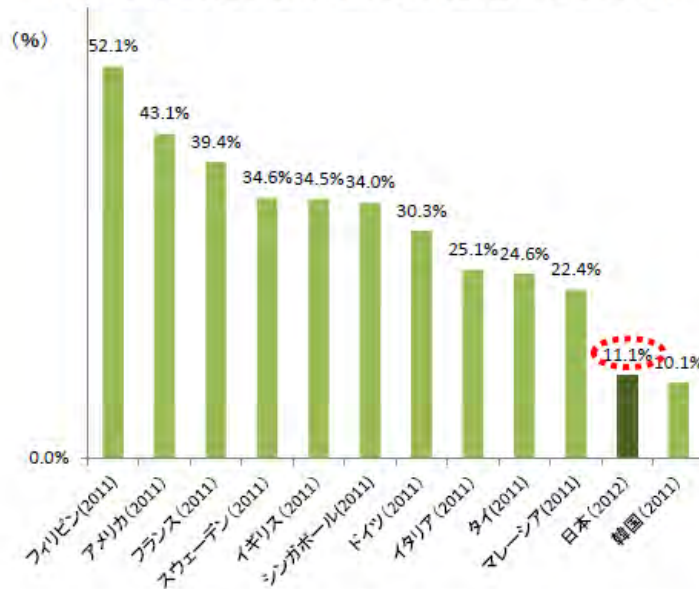
業界の管理職登用水準の6割を下回っている企業に是正勧告を行い、改善計画を作成させるという枠組みを導入したものですから、女性の管理職登用も急速に伸びてきております。ここに掲載しているのは2011年当時の数字ですが、直近ですと日本が抜かされて最下位の状況です。

こうした女性の活躍指標をいろいろなところでさまざま出しておりますけれども、世界経済フォーラムが算出しているジェンダーギャップ指数で見ますと、日本は135カ国中104位、先進国だけではなくすべての国の中で比べてもかなり低い状況、確かインドよりも低い状況になっています。日本の女性の指導的地位に占める割合は、世界的に見てそれほどまでに低いという現状のご紹介です。

図4 女性の管理職登用の現状

管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見るとアジアを含めても依然その水準は低い。

【管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較】

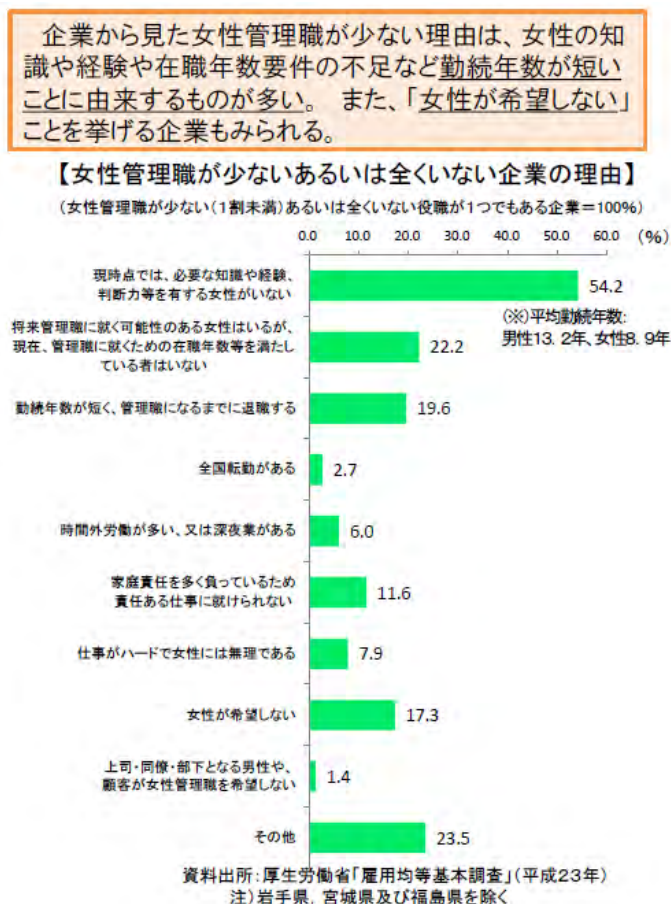


資料出所：日本 総務省統計局「労働力調査」、
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」
 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

それでは、女性の登用が進まない理由は何でしょうか。企業に伺いますと (図5)、もっとも多いのは、現時点で必要な知識、経験、判断力を有する女性がいないうこととされています。これが半分以上でして、2番目には将来、管理職に就く可能性がある女性はいるけれど、まだ現時点では在職年数を満たしていないことがあげられています。これに続くのが、勤続年数が短く管理職になるまでに退職をしてしまうことと、上位3つは結局、皆同じようなこと、すなわち日本の女性は出産、子育てを機にかなりの方が辞めてしまうということを行っています。これまでは7割方辞めていたところ、最近はやや改善して6割程度になりましたが、依然として辞める女性の方が多数派です。そうすると女性の勤続年数が伸びず、管理職の養成候補に入ってくるはずの勤続10年超えくらいの方がかなり辞めてしまい、結局、管理職まで辿り着かないということが最大の問題です。やはりと

にかく女性の継続就業を支えることが、女性の管理職を増やすために必要な処方箋であることを示す結果となっています。

図5 女性の登用が進まない理由



なお、図5で無視してならないのは、女性の登用が進まない理由として、「女性が希望しない」が17.3%とそれなりのウェイトであげられていることです。女性の登用をめぐる問題になるとよく、そうは言っても女性自身が管理職になることを嫌がるんだよね、という議論が必ず出のですが、それでは女性側の要因として何が考えられるのか、図6の女性が昇進を望まない理由をご覧ください。

一般従業員が昇進を望まない理由という表のところ、従業員規模別にそれぞれ、右の水色が女性、左の白色が男性の回答なのですが、これを見ると別に男性だって女性だって性に関わりなく、管理職になりたくない、昇進したくないという割合は一定程度みられることが分かります。ある程度マイペースに働きたいというのは、個人の選好として男女

問わずにあるということです。ただ、女性と男性で特徴的な差異がみられるのは、赤い点線で囲ってあるところ、いわゆる仕事と家庭の両立が困難になるという回答で、女性の方が圧倒的に多く見られます。男性で昇進を望まないタイプの人にはメリットがない、低いと答えているのに対して、女性では仕事と家庭の両立が難しくなるから嫌だという回答が非常に大きく占めています。後は、そもそも自分の雇用管理区分では、昇進の可能性がないという回答が男性に比べると際立っています。例えば、一般職だったり、コース別を採用していなくても企業の慣行として、女性は事務とか経理ばかりで管理職になれるような仕事にはなかなかついていないため、可能性として考えられないという回答です。それから、女性が昇進を望まない理由としては、周囲に同性の管理職がないこともあがっています。実際にロールモデルとなるような人がいないので、管理職になることなんてまったく想像できないというようなケースも非常に多いのです。

図6 女性が昇進を望まない理由

○ 女性が昇進を望まない理由として男性と大きな差があるのは、「仕事と家庭の両立が困難になる」ことに加え、「周りに同性の管理職がない」、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」等であり、女性の登用が進んでいない現状によって、女性自身の希望が制約されている可能性がうかがえる。
 ○ 仕事と家庭の両立支援に加え、ロールモデルの確立や、能力に応じた登用の機会の拡大等が必要。

【一般従業員の昇進を望まない理由(複数回答)】

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任	一般 従業員	係長・ 主任
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がいい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%		24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

※1 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である

※2 「一般従業員」には、係長・主任を含む。

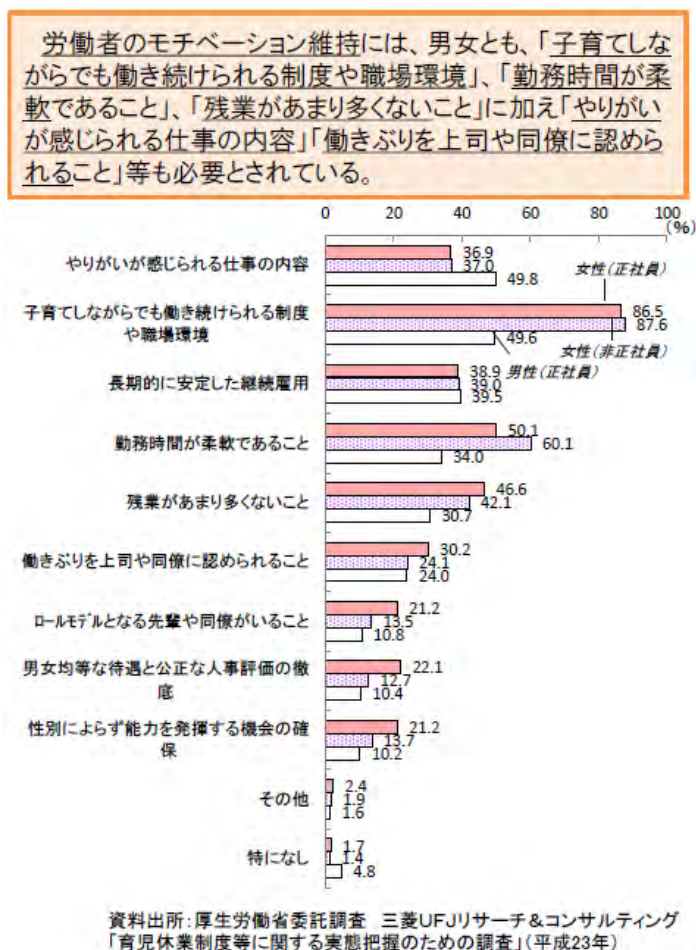
資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構

「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成24年度)

こうしたことを踏まえると、まずはやはり継続就業できる、仕事と家庭の両立ができる環境を整え、そして実際にロールモデルを作ったり、女性でも能力に応じどんどん登用されていくようにすることが、重要であろうと考えられます。

次に、実際に子どもを持ちながら働き続ける上で、何が必要かを尋ねた結果をご覧くださいと(図7)、やはり子育てをしながらでも働き続けられる制度や職場環境、勤務時間の柔軟性だったり、残業があまり多くないということなどが、強く求められている現状があります。

図7 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと

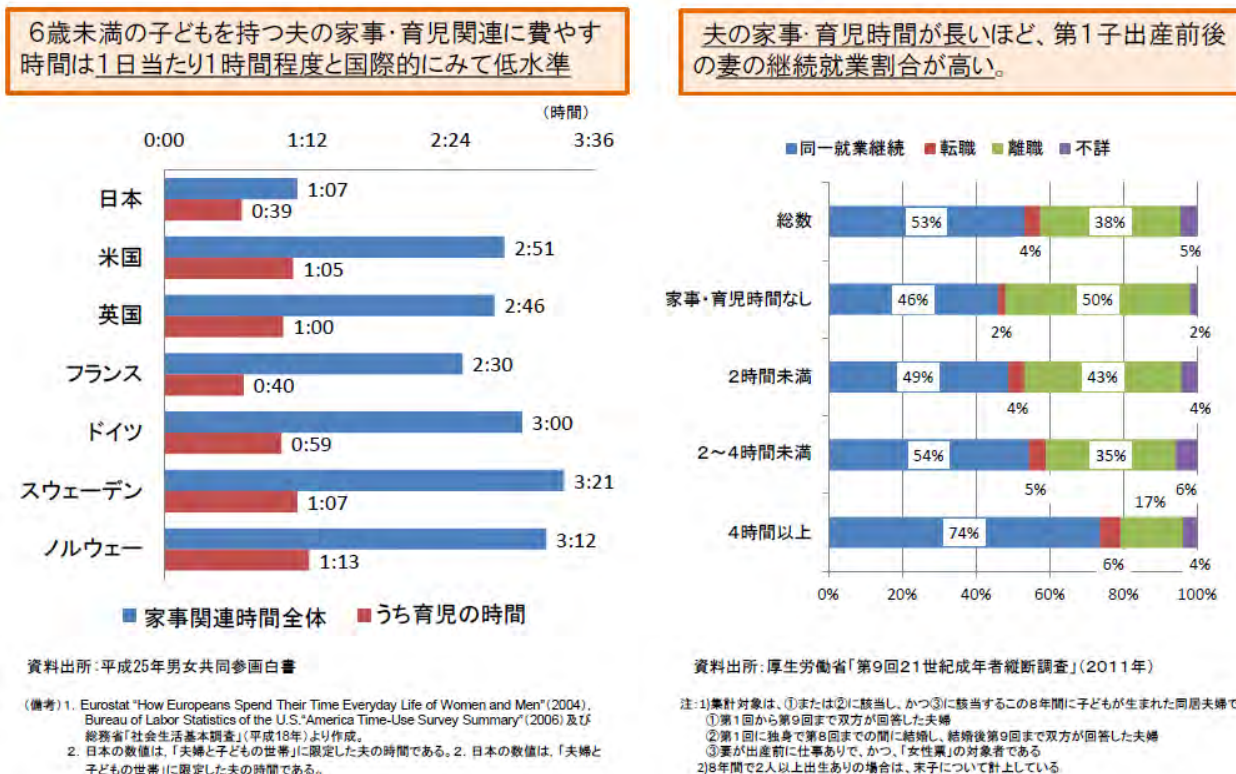


続いて、実際に女性が働き続ける上で大変重要になってくる、夫の家事・育児関連時間の現状についてご覧ください(図8)。6歳未満の子を持つ日本の男性の家事、育児関連時間をみると、諸外国に比べてもかなり成績が悪い状態です。恐らく背景には、日本の企業

が非常に長時間労働体質であり、それは純粋に生産性の問題もあれば、解雇規制等の関係で業務の繁閑を残業で調整する雇用慣行など、いろいろと複雑な要因が絡んでくると思うのですが、結局のところ長時間労働が結構、恒常化していることがあって、若いお父さんがいくら「イクメン」になりたくても、なかなかないという状況があるとみられます。

一方で夫の家事、育児時間が長いほど、女性は継続就業ができているという数字もあります。旦那さんが、1日に4時間以上、相当程度の家事、育児を分担してくれるケースですと74%が継続就業できているのに対し、全然やってくれないと46%しかできていないという状況で、女性の継続就業は男性の家事、育児参加に左右されています。ですのでやはり、社会として女性の両立支援策ばかりを頑張っても、なかなかこの問題は突破できない。男性も早く家に帰り、家事や育児を奥さんと共同作業でやっていけるという社会の構築が、結局のところは女性の活躍促進に欠かせないということが示唆されています。

図8 夫の家事・育児時間と妻の継続就業

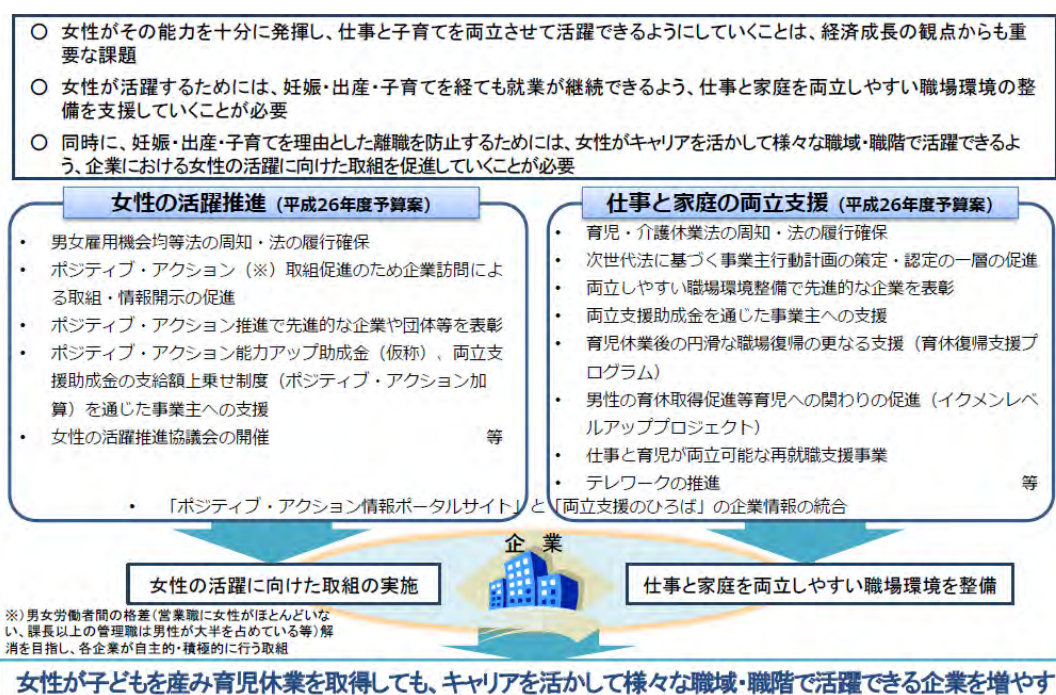


こうしたなかで、女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る、政府の施策の全体像をご紹介します（図9）。厚生労働省と致しましては今、女性の活躍推進と仕事・家庭の両立支援策を、車の両輪としてやっております。具体的には女性の活躍推進に向け、やはり男女雇用機会均等法の周知、履行確保を一番の柱とし、ポジティブアクションを進めていただくこと。格差是正のため、女性に対して積極的に働きかけたり、昇進に当たっての優遇措置を講じたり、いろいろな取り組みをポジティブアクションとして認めているわけです。そうした取り組みを促進するため、企業に「営業大作戦」を仕掛けております。年間を通じ、本省でもやっておりますし、全国の労働局でも企業訪問しています。

また、企業の開示情報を「ポジティブアクション・ポータルサイト」に掲載する取り組みも進めております。女性の活躍状況が見える化することによって、企業の自主的な取り組みを促していこうとしています。さらに、企業表彰や助成金の支給などにも、主な施策として取り組んでおります。

仕事と家庭の両立支援に関しては、ご案内の通り育児休業制度の履行確保を進めています。次世代育成支援法という法律で、事業主に両立支援のための行動計画を作成していただいておりますので、「くるみん」マークによる認定制度を通じ、そうした取り組みを進めようとしております。それから、女性の活躍と同様になりますが、先進的な企業の表彰や助成金の支給を通じ、とくに中小企業に対する支援を強化しています。

図9 女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要



こうした取り組みを従来から進めてきておりますけれども、実際のところ女性管理職比率の伸び率は、かなりスピードが遅くて伸び悩んでおります。私どもとしましては、このままでは2020年に30%なんてまったく届かないのではないか、今のままの取り組みを地道にやっているだけではダメなのではないかという議論を、内部でまさに行っているところでして、本日は宜しければ現場における課題や、政府施策の足りない部分などについて、省令改正のご質問と合わせてご意見を伺えれば、有り難いと考えております。

II. 討 議 概 要

【質問者A】 有り難うございました。質問が3つあります。一つは、男女雇用機会均等法施行規則が改正され、間接差別の対象範囲が拡大されたとのことですが、企業は雇用管理上、これまでと何を変えたら宜しいのでしょうか。例えば女性の活躍推進に向けて、今回の改正を契機にどのようなことをすれば良いか、違反にならないためにはどうしたら良いのか、といった点を教えてください。また、コース別雇用管理の指針が通達から告示に格上げされたとのことですが、このことによって法的にはどのような効果があるのでしょうか。最後に、先ほど採用のところで、応募者の男女比に対して採用の男女比に大きな開きが見受けられて、均等法違反が類推されるケースもあるとのことでしたが、そうした場合どのような是正措置が講じられているのかについて、教えていただきたいと思います。

【河村】 ご質問、有り難うございます。まず1点目、間接差別の範囲拡大に対して、企業がどのように取り組む必要があるかですが、企業の中にも転居を伴うような転勤が必要としてある会社と、そうではない会社があると思います。そもそも広域の支店を持っていないので、労働者の募集・採用に際し転勤要件を設けていない場合はこれまでと何も変わらないわけですけれども、募集・採用、昇進、職種の変更に関して転勤要件を設けている場合は、改めてその合理性をよく検証していただく必要が出て参ります。平成26年度以降の全国の均等室における報告聴収や指導に関しましても、まさに今回改正されたポイントをお伺いすることになると思います。具体的には、企業への個別訪問を行った際に、転勤要件を設けていらっしゃるかどうか伺い、あるということであれば、その合理性について実際のところも含めて突っ込んでご質問させていただくようになろうかと思えます。ですので、結論として募集・採用、昇進、職種の変更の際に転勤要件を課している企業は、それが真に合理性のあるものなのか、雇用管理上、本当に必要なものなのかどうかを、改めて考えていただく必要があります。

2点目のコース別指針に関しては、法的な効果がどうなのかというご質問ですが、結論から申し上げれば変わらないと思います。コース別指針に書かれている内容は、既に均等法で禁止されています。基本的には性差別、直接差別として明確に禁止規定を設けていて、とくにコース別の運用を行っている場合にどのような解釈が行われるかということ、明らかにしているのがコース別指針の主たる部分です。これまでも法律で禁じられてきたし、これからも禁じている、ただその解釈として明記する部分が、通達に書かれていたものを法令に引き上げたということです。規定しているレベルとしては上がりますので、これを

機に私どもとしまして、平成26年度はある程度、コース別採用を行っている企業を重点的に指導監督させていただこうという方向性、今までよりもより突っ込んで見させていただくような方向性になろうと考えておりますが、あくまで法的な効果の違いではなく、運用上の違いにとどまると考えております。

3点目のご質問も、その一環であろうと思いますが、コース別指針を法令に引き上げたこともあり、コース別を採用されている企業における募集・採用、昇進、職種の変更が、どのようになっているのかということ、来年度は重点的に見ていく方向で、局内で検討しております。

【質問者B】 女性の登用が進まない理由の調査データに係るご説明で、勤続年数が短いことに起因するものがやはり上位を占めていて、管理職になるまでの必要経験年数である10年超えが1つの壁になっているというお話でした。とはいえ、両立支援の対策も企業で随分、進んでいる現状もあるかと思いますが、制度が進んでもなお勤続年数が伸びないとなりますと、他にどういったことが必要になってくるのか、行政では何を考えていらっしゃるのか教えてください。また、関連してこれもお話にありましたが、女性の活躍促進の営業大作戦を通じて企業を訪問されて、勤続年数が伸びるような取り組み事例に遭遇したご経験があれば、ご紹介ください。

【河村】 有り難うございます。まず、1つ目のご質問は、まさに私たちが今、頭を悩ませている課題です。そうした中で一つ考えられるのは、両立支援制度を導入していることと、実際にそれが使いやすい環境にあるかどうかには、現状でもまだ開きがあるのではないかということです。制度は素晴らしく整っているけれども、実際にはとてもじゃないけど使うなんて言い出せない、実際使っている事例はないというようなケースも結構あります。導入した制度を実際に使えるものにしていただく取り組みを、進めなければならないというのがまずあると思います。

そのうえで、もう一つ言えるとすれば、いわゆるバリキャリタイプではない、多数派の女性が置かれている現状として、事務や経理など比較的、労働者の裁量が少ない仕事についているケースが多いと思いますが、与えられた裁量の範囲と仕事を続けたいというモチベーションが、かなり連動しているのではないかと考えております。JILPTの調査

で、裁量範囲の少ない仕事で継続就業した人の理由をみると、やはり家計としてお金が必要だったというのが圧倒的でして、恐らくは男性側の雇用が厳しくなっているため、当然にして家計の必要性に迫られた女性の継続就業が増えてきているのではないかと率直に思っております。一方、やりがいを感じて継続就業したという女性も、正社員、非正社員を問わず同程度の比率で見られます。つまり、女性の採用段階から初期の配置段階を、本当に男性同様に厳しく鍛え、裁量も持たせて仕事をしていくという働き方に少しずつ慣行を変えてゆけば、やりがいの面から継続就業したいと考える女性も、増えてくるのではないかと印象を持っています。

あと、やはり継続就業を阻む一番のネックは、女性にとっても男性にとっても長時間労働の問題です。これを短縮するための解がなかなか見出せなくて、長時間労働の問題が少子化だったり、女性が活躍する上での支障だったり、社会のいろいろなところに悪影響を与えているのだと思います。

それから、ご質問の2つ目、営業大作戦の中で勤続年数、継続就業が伸びているような事例ということですが、私自身、個々の事例をあまり分析的に捉えていないこともあり、すぐにこれと思ひ浮かばないのですが、結局のところは企業自体、とくに経営者層が、経営戦略として女性の活躍推進が必要だと認識されて動いている企業、具体的に言えば主要な顧客が女性であったり、女性の視点がなければうまくいかないような企業が先行しているように思います。また、完全にグローバル化している企業で、もうダイバーシティが全体企業グループの中でとても重要なものとして位置づけられていたり、日本企業であっても展開先がグローバルで、ダイバーシティを進めていかないと経営が成り立たないような状況に置かれている企業でも、女性の登用が進んでいる印象を持っております。女性の活用が進んでいる企業というのは、何となくその2つのパターンなのだろうと、担当として感じておりますが、女性の感性みたいなものが企業戦略として絶対必要というわけでもない企業も多いですから、では、全体の底上げをする上ではどうやって進めれば良いのかというところは、私どもも今、悩みながら進めているところです。

Ⅲ. レ ジ ュ メ

女性の活躍推進に向けて

安倍総理「経済界への要請」(平成25年4月19日)

企業の方針決定過程への女性の参画を強力に後押し

課題

指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、
企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低い。
その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。

女性の活躍促進に向けて、企業の自主的な取組を後押ししていくことが不可欠

政府の経済界への要請

「2020年30%」の政府目標の達成に向けて、
全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。
まずは役員に一人は女性を登用する。

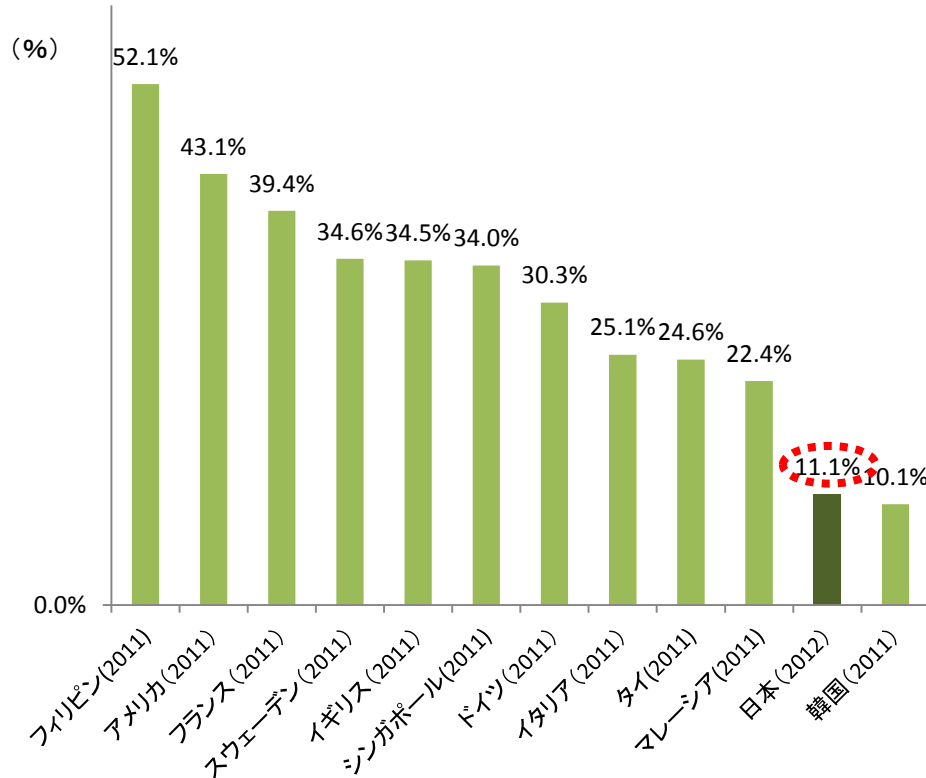
(※) 役員には会社法上の役員に執行役員を加えたものとする。

- ・上場企業3,608社において女性役員(執行役員は含まない)数は505人(1.2%)(平成23年5月現在)。
- ・全上場企業において少なくとも一人は役員に女性を登用した場合、少なくとも3,608人の女性役員が登用されることになる。

1. 女性の登用の現状

管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見るとアジアを含めても依然その水準は低い。

【管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較】



資料出所：日本 総務省統計局「労働力調査」、
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

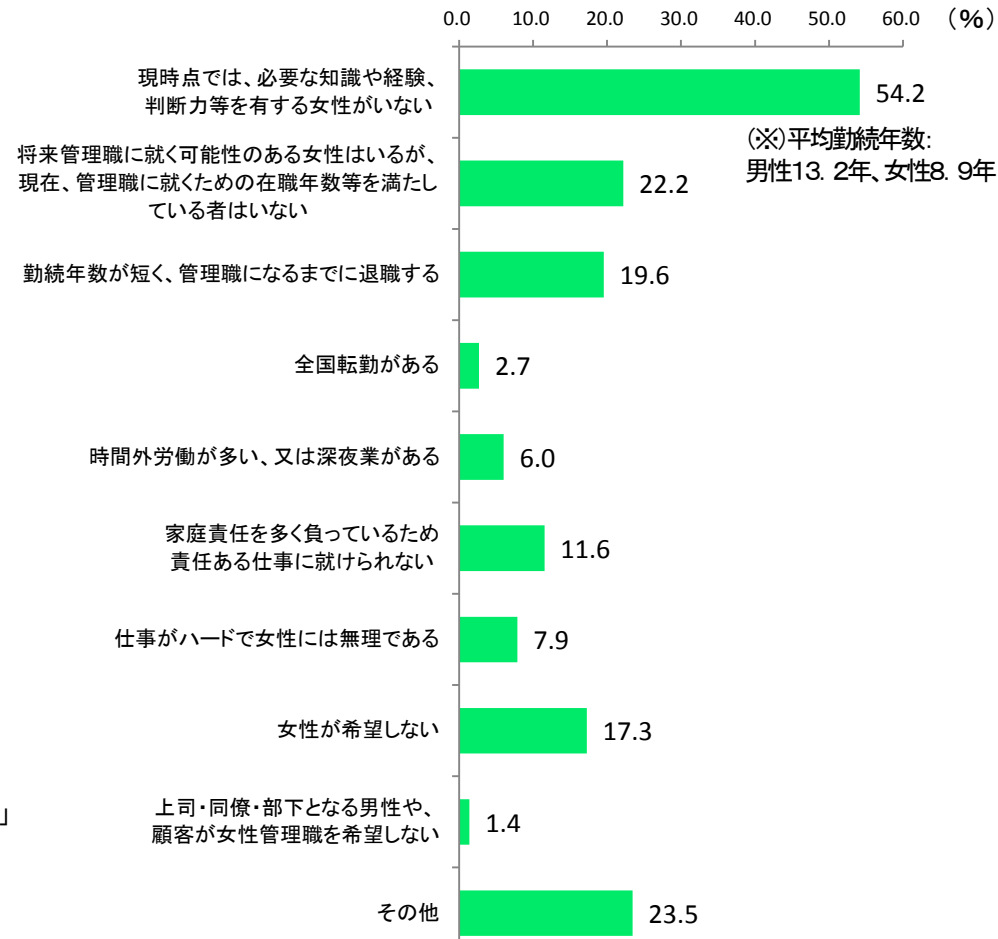
- 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
- 注4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

2. 女性の登用が進まない理由

企業から見た女性管理職が少ない理由は、女性の知識や経験や在職年数要件の不足など勤続年数が短いことに由来するものが多い。 また、「女性が希望しない」ことを挙げる企業もみられる。

【女性管理職が少ないあるいは全くない企業の理由】

(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くない役職が1つでもある企業=100%)



(※)平均勤続年数:
 男性13.2年、女性8.9年

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年)

注)岩手県、宮城県及び福島県を除く

3. 女性が昇進を望まない理由

- 女性が昇進を望まない理由として男性と大きな差があるのは、「仕事と家庭の両立が困難になる」ことに加え、「周りに同性の管理職がない」、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」等であり、女性の登用が進んでいない現状によって、女性自身の希望が制約されている可能性がうかがえる。
- 仕事と家庭の両立支援に加え、ロールモデルの確立や、能力に応じた登用の機会の拡大等が必要。

【一般従業員の昇進を望まない理由(複数回答)】

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がよい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%	-	24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

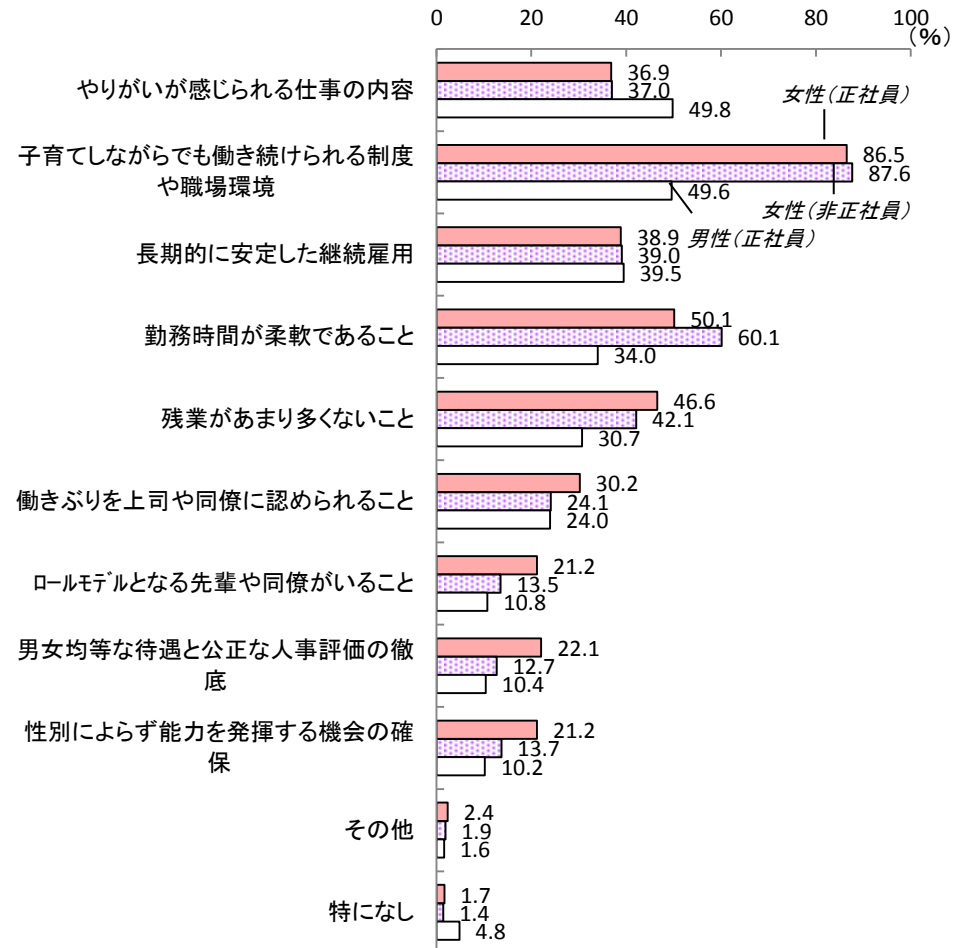
※1 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である

※2 「一般従業員」には、係長・主任を含む。

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構
「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成24年度)

4. 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと(労働者調査)

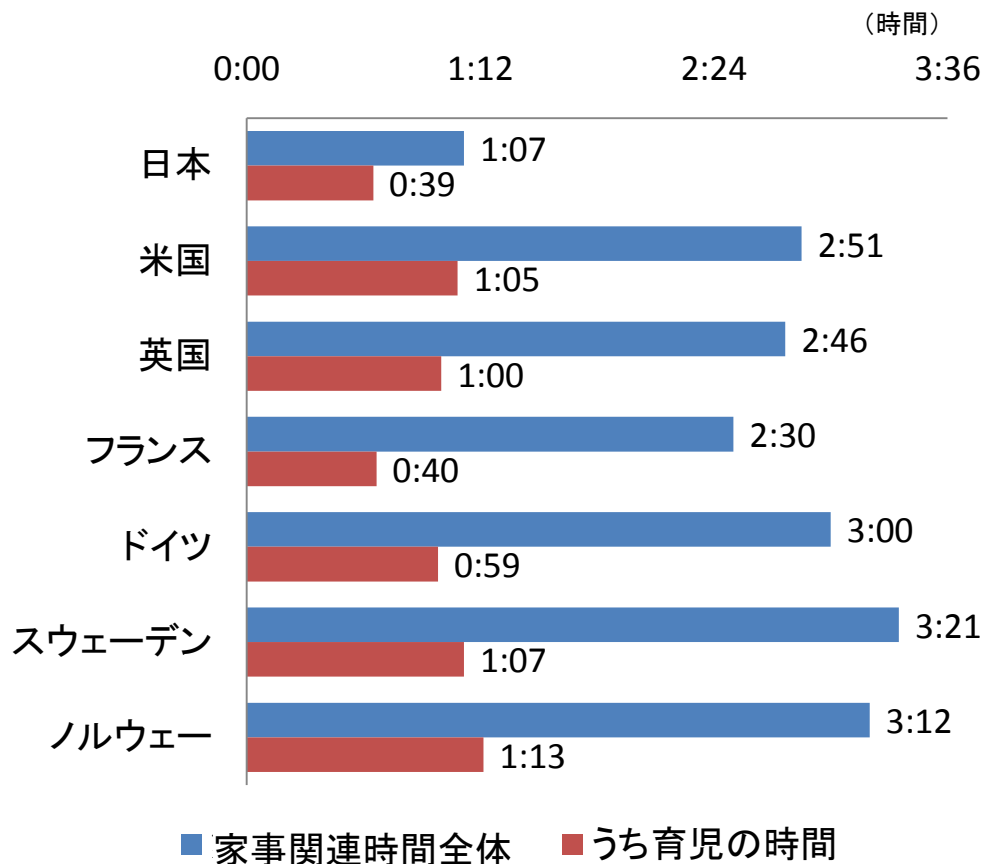
労働者のモチベーション維持には、男女とも、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」に加え「やりがいを感じられる仕事の内容」「働きぶりを上司や同僚に認められること」等も必要とされている。



資料出所: 厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

5. 6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間

6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は1日当たり1時間程度と国際的にみて低水準

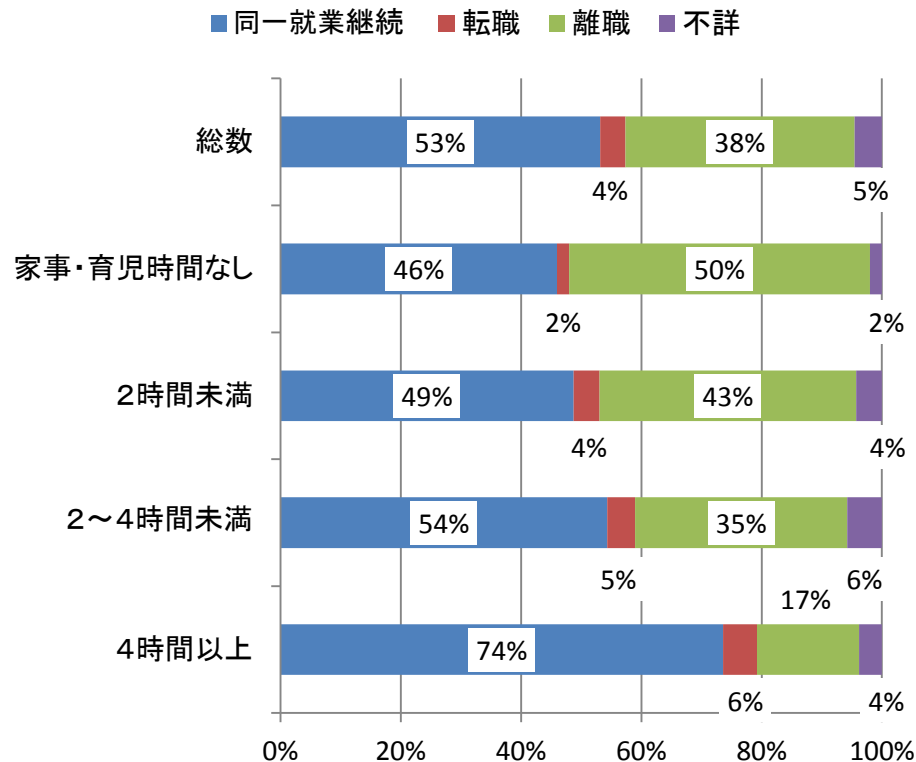


資料出所：平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

6. 夫の家事・育児時間と妻の就業継続

夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の継続就業割合が高い。



資料出所：厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である
①第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2)8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している

女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性とその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

女性の活躍推進（平成26年度予算案）

- ・ 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- ・ ポジティブ・アクション（※）取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
- ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
- ・ ポジティブ・アクション能力アップ助成金（仮称）、両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
- ・ 女性の活躍推進協議会の開催

等

- ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合

仕事と家庭の両立支援（平成26年度予算案）

- ・ 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- ・ 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- ・ 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- ・ 両立支援助成金を通じた事業主への支援
- ・ 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育休復帰支援プログラム）
- ・ 男性の育休取得促進等育児への関わりへの促進（イクメンレベルアッププロジェクト）
- ・ 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- ・ テレワークの推進

等

女性の活躍に向けた取組の実施

企業

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

※) 男女労働者間の格差(営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等)解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす

男女雇用機会均等法で禁止している 「間接差別」の対象範囲が拡大します

平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます。

改正後

すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。



これまで

総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。

〈「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例〉

- ×労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。
- ×部長への昇進に当たり、広域にわたり展開する支店、支社などがないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

間接差別とは

性別以外の事由を要件とする措置であって、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るものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的な理由なく、講じることをいいます。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- ②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（「転勤要件」）を要件とするもの
- ③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの

（改正後）

- ②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの



職場におけるセクシュアルハラスメント対策の指針を より分かりやすくします

＜以下の**太字**部分が、今回指針に明示した事項です＞

- ◆職場における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**ため、同性に対するセクシュアルハラスメント対策を講じていない場合は、現行どおり法違反となります。
- ◆セクシュアルハラスメントに関する方針の周知・啓発をするにあたっては、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景について労働者の理解を深めることが重要ですが、**発生原因や背景には、性別による役割分担意識に基づく言動があると考えられるため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止を高める上で重要です。**
- ◆セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも、広く相談に応じることとしています。**例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが考えられます。**
- ◆セクシュアルハラスメントが生じた場合は、行為者だけでなく、被害者に対して適切な事後対応を行うこととしていますが、具体的な対応としては、以下のような例が考えられます。
 - ・事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けた援助
 - ・被害者と行為者を引き離すための配置転換
 - ・行為者による謝罪
 - ・被害者の労働条件面での不利益の回復
 - ・**管理監督者や産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応**

※指針において、事業主が職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策として講ずべき措置を定めています。

コース等別雇用管理の指針が適用されます

コース等ごとの雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項について、従来、通達で示してきた内容をわかりやすく整理し、新たに告示として指針を制定しました。労働者の職種、資格などに基づいて、コース等ごとに異なる配置・昇進・教育訓練などを行っている事業主の皆さまは、十分ご留意ください。

お問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

詳しくは厚生労働省のホームページへ

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 のあらまし

目次

1 男女雇用機会均等法の概要P1

- ① 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
- ② 間接差別の禁止
- ③ 女性労働者に係る措置に関する特例
- ④ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ⑤ セクシュアルハラスメント対策
- ⑥ 母性健康管理措置
- ⑦ 事業主に対する国の援助
- ⑧ 派遣先への適用



2 育児・介護休業法の概要P6

育児のための両立支援制度 P6

- ① 育児休業
- ② 短時間勤務制度
- ③ 所定外労働の制限
- ④ 子の看護休暇
- ⑤ 法定時間外労働の制限
- ⑥ 深夜業の制限
- ⑦ その他の両立支援措置
- ⑧ 転勤に対する配慮
- ⑨ 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度 P9

- ① 介護休業
- ② 短時間勤務制度等の措置
- ③ 介護休暇
- ④ 法定時間外労働の制限
- ⑤ 深夜業の制限
- ⑥ 転勤に対する配慮
- ⑦ 不利益取扱いの禁止

3 紛争解決の援助等P12

4 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れP13



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

1

男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

1 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第5条・第6条）

事業主が、男女労働者を、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・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項です。

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

<禁止される差別の例>

- 募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。
社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。
- 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。
派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。
- 一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。こと。
例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。こと。
- 福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。こと。
例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。
- 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。
例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。
- 退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

2 間接差別について3つのケースが禁止されています（法第7条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる（注1）ことを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

(注1) 平成26年6月30日までは、総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることが、間接差別として禁止されます。

<禁止される間接差別の例>

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の3つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

3 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第8条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、4ページ参照）は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

<女性優遇が認められる例>

【採用】 女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】 配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】 昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

<Q & A>

Q： 当社では会社全体で女性が少ないため、女性みの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A： 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

したがって、会社全体ですでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室（裏表紙参照）あてご相談ください。

4 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことは禁止されています（法第9条）

事業主の以下の行為は禁止されています。

- ①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
- ③厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いを行うこと。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

（※）厚生労働省令で定められている事由

- ①妊娠したこと。
- ②出産したこと。
- ③母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
- ④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
- ⑤産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
- ⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
- ⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
- ⑧育児時間の請求をし、または取得したこと。
- ⑨妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

<禁止される不利益な取扱いの例>

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者の勤務を拒むこと。

5 セクシュアルハラスメント対策が必要です（法第11条）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の10項目が厚生労働省の指針に定められています。

<雇用管理上とるべき対策>

- ①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口をあらかじめ定めること。

- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。(例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。)
- ⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講ずること。
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

6 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)を講じることが必要です(法第12条・第13条)

事業主は、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に必要な時間を確保し(法第12条)、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません(法第13条)。

<女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的を受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】	妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
	妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
	妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回

※ただし、医師または助産師(以下「医師等」)が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後(出産後1年以内)】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 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、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
 - ・妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等)
 - ・妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等)
 - ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等)

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

7 ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています(法第14条)

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自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション)を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

<ポジティブ・アクションとは?>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

<国の援助とは具体的にどんなこと？（平成 25 年度の事業）>

- ①厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに、「女性の活躍推進協議会」を開催。
- ②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。
- ③事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。
- ④ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する両立支援助成金の支給額上乘せ制度の実施。
- ⑤使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。
- ⑥ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。
- ⑦女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を支援。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。詳細はこちらをご覧ください。

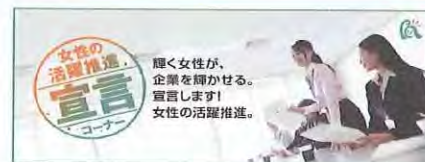
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-22.htm>

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進宣言コーナー

(<http://www.positiveaction.jp/declaration/>)

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。お申し込みが十分に受理し、承認する、能力ある企業として、専ら女性の活躍を促すために取り組んでいます。



ポジティブ・アクション応援サイト

(<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>)

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。



このサイトでは、企業のポジティブ・アクション（女性の活躍推進）の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。



8 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利な取扱いの禁止（法第9条）、セクシュアルハラスメント対策（法第11条）や母性健康管理措置（法第12条、第13条）についての規定が適用されます。

◆◆◆ 育児のための両立支援制度 ◆◆◆

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

1 育児休業（法第5条～第9条の2）

労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます〔ただし、育児休業を取得できる日数（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数）は1年間が限度です。〕。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業期間を延長することができます。

<対象となる労働者>

～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業をすることができます!!～

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）
- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する労働者です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

<手続き>

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として1か月前（1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

2 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（法第23条第1項・第2項）

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができます。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

3 所定外労働の制限（法第16条の8）

3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

4 子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

5 法定時間外労働の制限（法第17条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 深夜業の制限（法第19条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学までの子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

7 その他の両立支援措置（努力義務）（法第24条第1項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じ、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置（①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置）を講ずるよう努めなければなりません。

8 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

9 不利益取扱いの禁止（法第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、育児休業など（1）～（6）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

◆◆◆ 介護のための両立支援制度 ◆◆◆

1 介護休業（法第 11 条～第 15 条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができます。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

<対象となる労働者>

～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます!!～

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること。
 - ② 休業開始日から 93 日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過した日の 1 年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

<手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として 2 週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

2 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第 23 条第 3 項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ①短時間勤務制度
 - ②フレックスタイム制度
 - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
 - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

3 介護休暇（法第16条の5、第16条の6）

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

<手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

4 法定時間外労働の制限（法第18条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については対象となりません。

<手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

5 深夜業の制限（法第 20 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはなりません。

<対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

<手続き>

深夜業の制限の申出は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

7 不利益取扱いの禁止（法第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、介護休業など（1）～（5）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。



男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関するご相談は、都道府県労働局雇用均等室において受け付けています。紛争が生じた場合や、法違反については以下によりますが、紛争が生じていない場合であっても、疑問やお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。

1 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます（男女雇用機会均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・第 52 条の 5）

労働者と事業主との間で男女均等取扱いや育児休業制度等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第 17 条、育児・介護休業法第 52 条の 4）及び紛争調整委員会による調停（男女雇用機会均等法第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 5）が受けられます。

<援助・調停の対象となる紛争>

- 男女雇用機会均等法に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
※第 5 条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。
- 育児・介護休業法に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての労働者と事業主との間の紛争。

◎労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

◎紛争調整委員会による調停

弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

2 法違反がある場合は指導等が行われます（男女雇用機会均等法第 29 条・第 30 条・第 33 条、育児・介護休業法第 56 条・第 56 条の 2・第 68 条）

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20 万円以下の過料が科されることとなります。

4

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ

妊娠判明

産前
6週間

出産
(予定)日

産後
8週間

子ども
1歳

休業制度等

経済的支援等

妊産婦が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間の確保 (P4)

妊産婦が医師等からの指導を守ることができるような措置 (P4) * 1
(通勤緩和・休憩時間の延長・勤務時間の短縮・休業等)

軽易業務への転換

育児時間

妊産婦の時間外・休日労働・深夜業の制限

坑内業務・危険有害業務の就業制限

産前休業
6週間

産後休業
8週間

男性は出産予定
日から取得可能

育児休業 (P6)



出産育児一時金 (* 4)

出産手当金 (* 5)

産休中の社会保険料の免除 (* 7)

育休中の社会保険料

住民税の徴収猶予

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)

1歳
2か月

1歳
6か月

3歳

就学

- * 1 医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります
「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ
(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)
からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます
- * 2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です
- * 3 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です
- * 4 出産費用の負担軽減のため子一人につき42万円支給されます
- * 5 産前・産後休業期間の収入減をカバーするため1日につき標準報酬日額の3分の2相当額が支給されます
- * 6 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×50%が支給されます(平成25年度までの場合)
- * 7 産休中の社会保険料の免除は平成26年4月1日から実施されます
- * 8 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です
- * 9 一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます

場合(*2)によっ
ては取得可能

場合(*3)によっ
ては取得可能

所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)等(P6)

所定外労働の制限(P7)

子の看護休暇(P7)

時間外労働・深夜業の制限(P8)

育児休業給付金(*6)

(厚生年金保険料・健康保険料)の免除

(育児休業期間中1年以内)(*9)

場合(*8)によっては、免除



IV. トレンド研報告書 既刊シリーズ一覧

IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？」

——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える

——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方

——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果

——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点

——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？

——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長
(2009年9月26日報告)

「平成20年労基法改正と法的留意点

——月60時間超時間外労働部分の割増賃金率50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官 (2009年2月26日報告)

「改正労働基準法について——平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長 (2010年8月27日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授 (2010年1月26日報告)

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

報告者：山口 正行・厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課課長補佐
(2010年2月5日報告)

「個別労働関係紛争処理事案の内容分析

——雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」

報告者：濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員 (2010年10月13日報告)

「海外日本企業の人材形成——円高と雇用」

報告者：小池和男・法政大学名誉教授 (2010年11月10日報告)

「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向——JILPT調査から」

報告者：郡司正人・労働政策研究・研修機構主任調査員 (2011年10月31日報告)

「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント——労働者性の判断基準」

報告者：高島章好・厚生労働省政策統括官（労働担当）付労政担当参事官室室長補佐
(2011年11月29日報告)

「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言のポイントと今後の対策について」

報告者：川瀬健太・厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室政策係長
(2012年9月27日報告)

「平成24年労働者派遣法改正のポイント」

報告者：佐藤康弘・厚生労働省派遣・有期労働対策部需給調整事業課課長補佐
(2012年11月28日報告)

「今後の障害者雇用施策の動向～障害者雇用促進法改正法について」

報告者：山田雅彦・厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長
(2013年8月23日報告)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ビジネス・レーパー・トレンド研究会 ©2014 JILPT