

報道関係者 各位

平成 26 年 5 月 29 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課 長 成田 裕紀
均等業務指導室長 高橋 弘子
均等業務指導室長補佐 布川 裕子
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 7843)
(夜間直通) 03(3595)3272

6 月は「第 29 回男女雇用機会均等月間」です

テーマ「踏みだそう ポジティブ・アクション！～男女ともに力を発揮する企業が未来を担う～」

厚生労働省では、毎年 6 月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女の均等な取扱いや女性が活躍する社会の実現を目指して、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）や「ポジティブ・アクション」への社会一般の認識・理解を深める機会としています。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する労働者がスキルアップを図りながら、その能力を伸長・発揮できる環境整備を進めることが重要です。

また、均等法の省令・指針の改正などが行われ、今年 7 月 1 日から施行されることから、その内容を十分に周知する必要があります。

さらに、妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いに関する相談件数が依然として高い水準で推移しており、こうした不利益取扱いの禁止の徹底を図る必要があります。

このような状況を踏まえ、29 回目に当たる今年は、6 月 1 日(日)～6 月 30 日(月)の期間中、以下のような活動を行います。

【テーマ】 踏みだそう ポジティブ・アクション！

～ 男女ともに力を発揮する企業が未来を担う ～



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」

- 【取組】
1. 均等法及び改正省令・指針等の一層の周知徹底などのための広報活動の実施
 2. 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の積極的实施
 3. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止等の徹底のための事業主に対する指導の集中的実施

資料1 第29回男女雇用機会均等月間実施要綱

資料2 『女性が輝く社会の実現に向けて』職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介（リーフレット）

資料3 第 29 回男女雇用機会均等月間ポスター

【第 29 回男女雇用機会均等月間の取組】

1. 均等法及び改正省令・指針等の一層の周知徹底などのための広報活動の実施

男女雇用機会均等月間中は、都道府県労働局においてセミナーを開催するなど、集中的な広報活動を実施します。

また、今年7月1日には、雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍を一層推進するため、改正均等法施行規則等が施行されます。改正省令・指針等の周知と合わせ、妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いなどの相談窓口が都道府県労働局の雇用均等室であることの周知も行います。なお、改正の主な内容は別紙のとおりです。

2. 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の積極的实施

厚生労働省では、ポジティブ・アクション取組促進のため、平成24年6月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しています。これは厚生労働省と都道府県労働局雇用均等室の職員が、直接企業や団体を訪問し、ポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言や情報提供を行うものです。また、企業や団体の取組状況について「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」*の活用による情報開示促進の働きかけを行っています。月間中はより積極的に企業訪問を実施します。

※「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。

<http://www.positiveaction.jp/>

・「女性の活躍推進宣言コーナー」

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。

<http://www.positiveaction.jp/declaration/index.html>

・「ポジティブ・アクション応援サイト」

実際に「ポジティブ・アクション」に取り組んでいる企業の事例を、業種別や規模別に実名で紹介しています。

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

3. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い禁止等の徹底のための事業主に対する指導の集中的実施

妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いの禁止の徹底を図るため、都道府県労働局雇用均等室では、事業主へ集中的に周知・指導を実施します。

(問合せ先：都道府県労働局雇用均等室)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku>

<禁止される妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの例>

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される労働者について、契約の更新をしないこと
- ・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 など

【改正均等法施行規則・指針等の主な内容】

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別^{※1}となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置^{※2}のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当するものとして禁止されることとなる。

(省令等の改正)

- ※1 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を、合理的な理由がない場合に講じることを行う。
- ※2 現行省令で定めている、間接差別となる3つの措置は以下のとおり。
- (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

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など

- 1) 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ものであることを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、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の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その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る。その対象に、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含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の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を追加。

(セクハラ指針の改正)

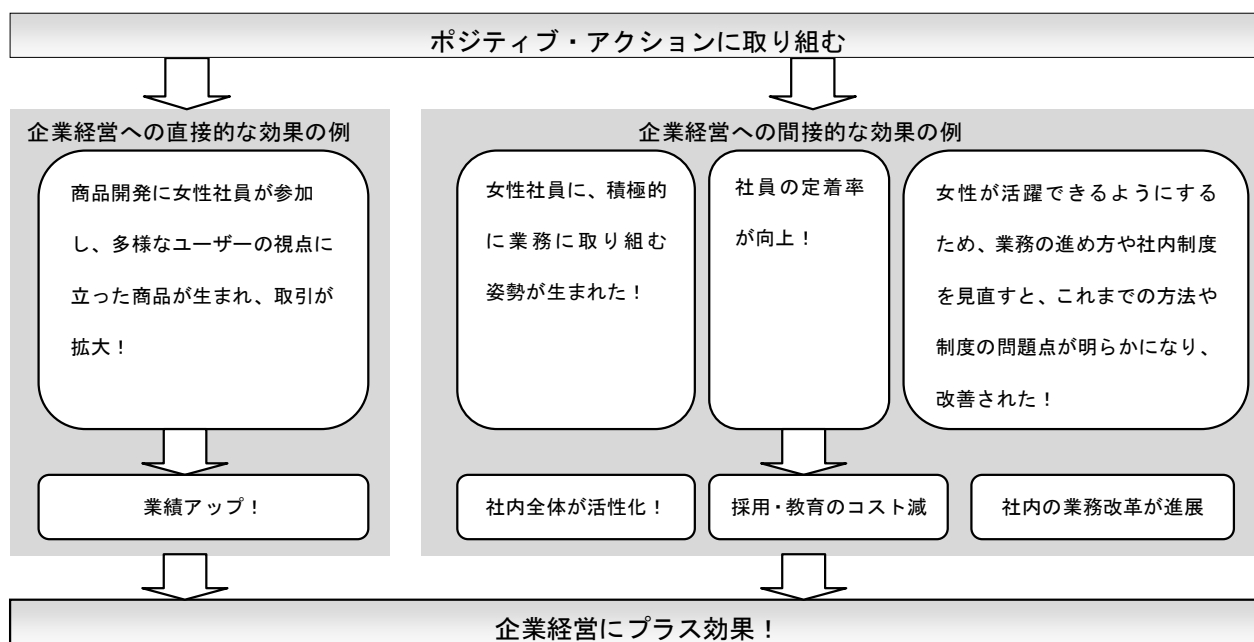
4. コース等別雇用管理についての指針の制定

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。

(コース等別雇用管理指針の制定)

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 など性別による仕事上の格差が生じている場合に、この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。
- ポジティブ・アクションには、女性のみが対象となる取組だけでなく、男女ともに対象となる取組も含まれます。
 - ＜女性のみが対象となる取組＞
 - ・ 女性の応募を促すために社内で活躍している女性を会社案内等で積極的に紹介する
 - ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励する
 - ＜男女ともに対象となる取組＞
 - ・ 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める
 - ・ 育児や介護休業後の職場復帰をしやすくするための配慮をする
- ポジティブ・アクションは、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも次のようなさまざまなメリットがあります。



なお、均等法では、労働者に対して性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ただし、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」がポジティブ・アクションとして認められるのは、一定の雇用上の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。