

平成25年9月27日

労働政策審議会
会長 樋口 美雄 殿

雇用均等分科会
分科会長 田島 優子

今後の男女雇用機会均等対策について（報告）

本分科会は、標記について、平成24年10月15日以降、11回にわたり検討を重ねてきたところであるが、本日、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

今後の男女雇用機会均等対策について（報告）

- 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18年法律第82号）附則第5条の規定に基づき、昨年10月以降、同法による改正後の「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」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）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行ってきた。

- 昭和61年の男女雇用機会均等法施行から本年で27年になり、この間、2度にわたる改正を経て、企業における雇用管理の見直しは進展し、女性の職域の拡大、管理職比率の上昇などにつながってきたところである。
しかし、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となっており、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男女間の格差解消のテンポは緩やかであり、欧米諸国と比べ低い水準にとどまっている。
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。

- この他、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の相談状況をみると、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が、男女雇用機会均等法の内容や都道府県労働局雇用均等室で相談や援助を受けることが可能であることを知らずに、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。

- 本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」等においては、女性の活躍促進が我が国の成長戦略の中核、重要な柱の1つとして位置づけられ、女性の活躍促進等に取り組む企業に対するインセンティブ付与や、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進めることとされており、企業等において新たな取組もみられてきているところである。
- 以上を踏まえ、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であると考える。

記

- 1 第6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
男性労働者のみ又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6条の趣旨の徹底を図ることが適当である。
- 2 第7条（間接差別）関係
省令で定められたもの以外の相談事例を踏まえ、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、コース別雇用管理における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ことを要件とすることが適当である。
併せて、指針等の関係規定を改正することが適当である。
- 3 コース別雇用管理
事業主が男女雇用機会均等法に抵触しない等適切な雇用管理を行う

ことを確保するために「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である。

4 セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントの予防の徹底を図り、事後対応をより明確にするため、以下の事項について指針を改正することが適当である。

- (1) セクシュアルハラスメントの方針の明確化及びその周知・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を含めて周知することが肝要であることとしているが、その原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあることを明記すること
- (2) 相談対応に当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象としてセクシュアルハラスメント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も幅広く含めることとしているが、その対象には、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が含まれることを明記すること
- (3) 事後対応について、行為者に対する措置と被害者に対する措置とに分けて整理し、被害者に対する措置の例に「管理監督者又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
- (4) 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こと

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

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であり、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である。

6 男女雇用機会均等法の内容及び都道府県労働局雇用均等室の周知

男女雇用機会均等法の内容及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である。

7 その他

今後とも当分科会において、男女雇用機会均等法令の施行の状況等を勘案し、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が適当である。