

女性活躍加速のための重点方針2015(抜粋)

平成27年6月26日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定

参考資料2

1. 女性参画拡大に向けた取組

(2) 経済分野

- ② (略) また、民間企業において女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるよう、現行の労働法令等の解釈・運用の在り方を見直す。

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 (抜粋)

第2 直接差別

1.4 法違反とならない場合

- (1) 2から4まで、6、8及び9に関し、次に掲げる措置を講ずることは、法第8条に定める雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置(ポジティブ・アクション)として、法第5条及び第6条の規定に違反することとはならない。

イ 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

□ (略)

ハ 一の雇用管理区分における女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、当該昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、当該昇進の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

解釈通達(抜粋)

第2 性別を理由とする差別の禁止等

3 女性労働者に係る措置に関する特例(法第8条)

(1)～(5) (略)

(6) 指針第2の14の(1)は募集・採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更及び雇用形態の変更に関して本条により違法でないとする措置を具体的に明らかにしたものであること。イからへまでにおいて「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいうものであること。4割を下回っているか否かについては、募集・採用は雇用管理区分ごとに、配置は一の雇用管理区分における職務ごとに、昇進は一の雇用管理区分における役職ごとに、教育訓練は一の雇用管理区分における職務又は役職ごとに、職種の変更は一の雇用管理区分における職種ごとに、雇用形態の変更は一の雇用管理区分における雇用形態ごとに、判断するものであること。