

担 当	厚生労働省雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課		
	課長	安藤よし子	
	均等業務指導室長	鈴木英二郎	
	課長補佐	元木賀子	
	電話	03-5253-1111(内線7840)	
	夜間	03-3595-3272	

平成17年度コース別雇用管理制度の実施・助言等状況

- ・ 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合は 83.4%
- ・ 総合職の全国転勤要件について必要性を検討するよう
助言を行った企業割合は 61.1%

厚生労働省では、男女雇用機会均等法第25条に基づき企業の雇用管理について実態把握を行っているところであるが、今般、平成17年度に都道府県労働局雇用均等室が実施したコース別雇用管理制度導入企業157社の実態把握及び助言等の状況を取りまとめた。

平成19年4月1日から施行される改正男女雇用機会均等法（別添）では、コース別雇用管理制度を行っている企業が総合職を募集・採用するに当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤を要件とすることを間接差別として禁止していることから、改正均等法の周知を行うとともに、現行均等法に基づく指導の一層の徹底を図る。

概 要

企業における制度の実施状況

- ・ 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合 . . . 83.4%
- ・ 総合職採用予定者に占める女性割合 . . . 20.6%
- ・ 総合職に占める女性割合 . . . 6.0%

労働局雇用均等室における助言等の状況

- ・ 総合職の全国転勤要件について必要性を検討するよう助言を行った企業割合 . . . 61.1%
- ・ 総合職の女性の積極的な採用に取り組むよう助言を行った企業割合 . . . 69.4%

対象企業：コース別雇用管理制度導入企業全国157社
実施時期：平成17年4月～平成18年3月
実施方法：都道府県労働局雇用均等室職員が企業を訪問
人事・労務管理担当者と面接の上実施

※ 改正男女雇用機会均等法の詳細は . . .

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/index.html>

＜コース別雇用管理制度の実施・指導等状況＞

1 対象企業の概要等

(第1表)

(1) 対象企業157社の内訳

(業種) 製造業	・・・	54社 (34.4%)
卸売・小売業	・・・	31社 (19.7%)
金融・保険業	・・・	21社 (13.4%)
建設業	・・・	19社 (12.1%)
その他	・・・	32社 (20.4%)
(規模) 5,000人以上	・・・	4社 (2.5%)
1,000人以上5,000人未満	・・・	44社 (28.0%)
300人以上1,000人未満	・・・	58社 (36.9%)
300人未満	・・・	51社 (32.5%)

(2) コース形態の分類

総合職	:	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある
一般職	:	主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない
準総合職	:	総合職に準ずる業務に従事し、原則一定地域エリア内のみの転勤がある
中間職	:	総合職に準ずる業務に従事するが、原則転居を伴う転勤はない
専門職	:	特殊な分野の業務において専門的業務に従事する
現業職	:	技能分野の業務に従事する

2 コース別雇用管理制度の内容

(1) 転居を伴う転勤要件

転居を伴う転勤の有無をコース区分の要件としている企業は83.4%である。(第2表)

(2) コース転換制度

① 8割近くの企業がコース転換制度導入

コース転換制度を「導入している」企業は78.3%である(第3表)。

転換制度(運用を含む、以下「等」)を導入している企業のうち、総合職と一般職の両コースがあり、転換制度に基づき又は運用により転換を実施している企業の64.0%が、双方向への転換制度があるとしている(第4表)。

さらに、一般職から総合職への転換に必要な要件については、「客観的条件(年齢・勤続年数、資格等級等)」、「上司の推薦」及び「試験」とする企業が最も多く25.3%、次いで「上司の推薦」及び「試

験」とする企業が20.0%となっている。その他の要件との組合せを含め「上司の推薦」を必要とする企業は69.5%であり、上司の推薦の有無が転換に大きくかかわっている（第5表）。

また、コース転換に当たって、労働者に対し教育訓練や資格取得支援等の「配慮を行っている」企業は、配置転換前が30.2%、転換後は35.7%となっている。配慮のうち、教育訓練を実施している割合は、転換前が89.7%、転換後は89.1%となっている（第6表）。

② 「転換実績がある」企業は8割弱

転換制度等導入後これまでに「転換実績がある」企業は76.0%を占めている。（第7表）

特に、一般職から総合職への転換制度等のある企業の平成17年度の転換実績をみると、26.4%の企業が転換実績があるとしている（第8表）。

また、過去3年間の転換実績をみると、一般職から総合職への転換制度等のある企業のうち毎年転換実績のある企業は9.6%、また総合職から一般職への転換制度等のある企業のうち毎年転換実績のある企業は8.6%となっている（第9表）。

（3）コース別雇用管理制度の見直し

「これまでに制度の見直しを行った」企業は20.4%である（第10表）。

また、「これまでに見直しを行った」又は「今後見直しの予定がある」企業について見直しの内容をみると「制度全体、又は特定コースの廃止」が22.2%、次に「職務内容、職務レベルの高低によりコースを分割、又はコースを統合」が9.7%、「昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し」及び「コース転換の資格要件の緩和」がそれぞれ6.9%となっている（第11表）。

3 総合職女性の実態

① 総合職に占める女性割合は6.0%

調査時点において在籍している総合職の女性割合は、対象企業で6.0%となっている。これを女性割合の分布で見ると、総合職の女性の割合が1割未満とする企業が82.1%を占めている（第12表）。

② 総合職女性の採用は2割前後、一般職女性の採用は9割前後

総合職の受験者に占める採用者の割合をみると、平成16年4月採用については男性11.6%、女性3.5%、平成17年4月採用については男性13.5%、女性2.6%、平成18年4月採用予定については男性11.8%、女性2.4%となっており、女性の割合はいずれも男性を下回っている（第13表）。

一方、平成16年4月、平成17年4月、平成18年4月に採用（予

定)された一般職に占める女性割合は、平成16年4月は90.8%、平成17年4月は95.3%、平成18年4月は88.4%と、平成18年4月採用(予定)で9割を切っている(第14表)。

また、平成16年4月、平成17年4月、平成18年4月に採用(予定)された総合職に占める女性割合は、平成16年4月は18.6%、平成17年4月は15.4%、平成18年4月は20.6%となっている(第15表)。

③ 採用10年後の最高役職について「男性の方が上位職」の企業は3割弱

平成8年度に総合職を採用した企業のうち、採用者の10年後の最高役職位について男女で比較すると「男女で同位職」である企業が72.7%であるが、「男性の方が上位職」である企業も27.3%を占めている(第16表)。

④ 採用10年後に子を有している総合職女性が在籍している企業は4割弱

平成8年度に総合職を採用した企業のうち、当該総合職女性が在籍している企業は50.0%であり、このうち子を有している総合職女性が在籍している企業は36.4%である(第17表)。

4 都道府県労働局雇用均等室における助言等の状況について

雇用均等室が助言を行った企業は144社(91.7%)、助言件数は728件であった。

具体的には、総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているがその必要性が十分検討されていなかったり、実態としてほとんど行われていない事業場、また総合職の女性の採用がない又は相当程度少ない、一定の職種について女性がいない又は相当程度少ない事業場などに対し雇用管理の改善や、女性の採用、配置に関する積極的取組を促している。 ※各項目に注意書きがない場合の母数は助言を行った企業数

< 主な助言対象事項 >

募集・採用、配置

- 総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分検討されていない
※ 転勤の有無をコース区分の要件としている企業のうちの割合
・・・ 61.1%
- 総合職の女性の採用がない、又は相当程度少ない
・・・ 69.4%
- 一定の職種について女性がいない、又は相当程度少ない
・・・ 56.3%

コース転換

- ・ コース等の区分間の転換制度等が柔軟に設定されていない ※ コース転換制度等を有する企業のうちの割合 . . . 40.3%
- ・ 結果として女性の総合職等への転換者が少ない
※ コース転換制度等を有する企業のうちの割合 . . . 42.6%

コース別雇用管理制度の導入・変更

- ・ 男女別の雇用管理とまでは言えないが、労働者の意欲、能力、適性、成果等に基づいて処遇する制度となっていない、あるいはコース等の各区分における職務内容や処遇についての十分な検討や労働者への説明がなされていない . . . 20.1%
- ・ 一般職の勤続年数が長期化する中で、一般職の積極的な活用がなされていない
※ 一般職コースのある企業のうちの割合 . . . 32.1%

< 法違反に対する指導 >

総合職について女性を採用しない方針を有する企業への指導事案

☆ 事業主の主張

総合職として採用した女性が、結婚などにより勤続2～3年で退職することが続き、女性は長期の勤続が期待できないと考える。

このため、女性からも総合職への応募はあるが、採用はしない方針としている。

☆ 労働局の指導

これまでの経緯から、女性は長期の勤続が期待できないとして、女性であることを理由に採用の対象としないことは均等法に違反するため、是正するよう指導。

また、女性が出産などにより退職しないで、働き続けやすい環境作りについても検討するよう助言。

☆ 結果

男女ともに総合職の採用の対象とするよう方針を改めるとともに、結婚、出産後も働き続けやすい環境整備についても検討するとの報告があり、法違反は是正されることとなった。

付 表

第 1 表	コース形態（複数回答）
第 2 表	転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合
第 3 表	コース転換制度
第 4 表	転換制度（総合職と一般職間）
第 5 表	転換時に必要となる要件（一般職から総合職）
第 6 表	コース転換前後の配慮
第 7 表	コース転換実績
第 8 表	平成17年度におけるコース転換実績（一般職から総合職）
第 9 表	過去3年間（平成15年度～平成17年度）のコース転換実績（一般職から総合職、総合職から一般職）
第 10 表	コース別雇用管理制度の見直し（複数回答）
第 11 表	コース別雇用管理制度見直しの内容（複数回答）
第 12 表	総合職に占める女性割合
第 13 表	総合職の受験者に占める採用者の割合
第 14 表	採用者に占める女性割合（一般職）
第 15 表	採用者に占める女性割合（総合職）
第 16 表	平成8年度採用総合職の10年後の最高役職位
第 17 表	平成8年度採用総合職女性の在籍している企業割合

第1表 コース形態(複数回答)

(社、%)

業種・規模			総合職	一般職	準総合職	中間職	専門職	現業職	その他
合計		157	100.0%	87.3%	9.6%	15.3%	15.3%	24.8%	0.6%
業種	建設業	19	100.0%	89.5%	5.3%	21.1%	5.3%	21.1%	0.0%
	製造業	54	100.0%	87.0%	5.6%	14.8%	16.7%	31.5%	1.9%
	卸売・小売業	31	100.0%	87.1%	16.1%	19.4%	22.6%	22.6%	0.0%
	金融・保険業	21	100.0%	90.5%	9.5%	19.0%	14.3%	14.3%	0.0%
	その他	32	100.0%	84.4%	12.5%	9.4%	12.5%	25.0%	0.0%
規模	5,000人以上	4	100.0%	75.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	44	100.0%	95.5%	15.9%	11.4%	20.5%	27.3%	0.0%
	300人以上1,000人未満	58	100.0%	74.1%	6.9%	25.9%	12.1%	31.0%	1.7%
	300人未満	51	100.0%	96.1%	5.9%	7.8%	13.7%	17.6%	0.0%

注)コース形態の分類は次のとおりである。

「総合職」とは、基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある。

「一般職」とは、主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない。

「準総合職」とは、総合職に準ずる業務に従事し、原則一定地域エリア内のみの転勤がある。

「中間職」とは、総合職に準ずる業務に従事するが、原則転居を伴う転勤はない。

「専門職」とは、特殊な分野の業務において専門的業務に従事する。

「現業職」とは、技能分野の業務に従事する。

第2表 転勤の有無をコース区分の要件としている企業割合

(社、%)

業種・規模				転勤の有無をコース区分の要件としている	転勤の有無をコース区分の要件としていない
合計		157	100.0%	83.4%	16.6%
業種	建設業	19	100.0%	100.0%	0.0%
	製造業	54	100.0%	79.6%	20.4%
	卸売・小売業	31	100.0%	87.1%	12.9%
	金融・保険業	21	100.0%	76.2%	23.8%
	その他	32	100.0%	81.3%	18.7%
規模	5,000人以上	4	100.0%	100.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	44	100.0%	81.8%	18.2%
	300人以上1,000人未満	58	100.0%	81.0%	19.0%
	300人未満	51	100.0%	86.3%	13.7%

第3表 コース転換制度

(社、%)

業種・規模				転換制度を 導入している	転換制度を導入していない		
					導入予定がある	運用で 実施している	転換なし
合計		157	100.0%	78.3%	21.7% (100.0%)	(26.5%) (17.6%)	(55.9%)
業 種	建設業	19	100.0%	89.5%	10.5% (100.0%)	(0.0%) (50.0%)	(50.0%)
	製造業	54	100.0%	74.1%	25.9% (100.0%)	(42.9%) (7.1%)	(50.0%)
	卸売・小売業	31	100.0%	77.4%	22.6% (100.0%)	(14.3%) (14.3%)	(71.4%)
	金融・保険業	21	100.0%	95.2%	4.8% (100.0%)	(0.0%) (0.0%)	(100.0%)
	その他	32	100.0%	68.8%	31.3% (100.0%)	(20.0%) (30.0%)	(50.0%)
規 模	5,000人以上	4	100.0%	75.0%	25.0% (100.0%)	(0.0%) (0.0%)	(100.0%)
	1,000人以上5,000人未満	44	100.0%	81.8%	18.2% (100.0%)	(12.5%) (37.5%)	(50.0%)
	300人以上1,000人未満	58	100.0%	79.3%	20.7% (100.0%)	(41.7%) (8.3%)	(50.0%)
	300人未満	51	100.0%	74.5%	25.5% (100.0%)	(23.1%) (15.4%)	(61.5%)

第4表 転換制度

総合職と一般職間

(社、%)

業種・規模				双方向への 転換制度がある	一般職から総合職 への転換のみ	総合職から一般職 への転換のみ	総合職、一般職間 の転換制度がない
合計		114	100.0%	64.0%	26.3%	2.6%	7.0%
業種	建設業	16	100.0%	56.3%	31.3%	0.0%	12.5%
	製造業	36	100.0%	52.8%	36.1%	2.8%	8.3%
	卸売・小売業	21	100.0%	76.2%	19.0%	4.8%	0.0%
	金融・保険業	19	100.0%	84.2%	10.5%	0.0%	5.3%
	その他	22	100.0%	59.1%	27.3%	4.5%	9.1%
規模	5,000人以上	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	38	100.0%	68.4%	26.3%	2.6%	2.6%
	300人以上1,000人未満	35	100.0%	57.1%	28.6%	5.7%	8.6%
	300人未満	39	100.0%	64.1%	25.6%	0.0%	10.3%

注) 総合職と一般職の両コースがあり、転換制度を導入、又は運用で転換を実施している企業114社について集計したものである。

第5表 転換時に必要となる要件

一般職から総合職

(社、%)

業種・規模			要件あり														要件なし	不明	
			要件(複数回答)					組み合わせ											
			客観的 条件	上司の 推薦	試験	筆記試験	面接試験	客観的 条件のみ	上司の 推薦のみ	試験のみ	客観的条 件と上司 の推薦	客観的条 件と試験	上司の推 薦と試験	客観的条 件と上司 の推薦と 試験	その他				
合計	103	100%	92.2% (100%)	(50.5%)	(69.5%)	(62.1%) <100.0%>	<50.8%>	<96.6%>	(4.2%)	(11.6%)	(8.4%)	(12.6%)	(8.4%)	(20.0%)	(25.3%)	(9.5%)	5.8%	1.9%	
業種	建設業	14	100%	100.0% (100%)	(42.9%)	(71.4%)	(50.0%) <100.0%>	<42.9%>	<85.7%>	(0.0%)	(14.3%)	(0.0%)	(21.4%)	(14.3%)	(28.6%)	(7.1%)	(14.3%)	0.0%	0.0%
	製造業	32	100%	93.8% (100%)	(66.7%)	(76.7%)	(53.3%) <100.0%>	<62.5%>	<93.8%>	(6.7%)	(13.3%)	(0.0%)	(20.0%)	(10.0%)	(13.3%)	(30.0%)	(6.7%)	6.3%	0.0%
	卸売・小売業	20	100%	80.0% (100%)	(18.8%)	(62.5%)	(68.8%) <100.0%>	<54.5%>	<100.0%>	(0.0%)	(12.5%)	(18.8%)	(0.0%)	(0.0%)	(31.3%)	(18.8%)	(18.8%)	15.0%	5.0%
	金融・保険業	18	100%	100.0% (100%)	(50.0%)	(50.0%)	(61.1%) <100.0%>	<45.5%>	<100%>	(11.1%)	(16.7%)	(16.7%)	(5.6%)	(16.7%)	(11.1%)	(16.7%)	(5.6%)	0.0%	0.0%
	その他	19	100%	89.5% (100%)	(58.8%)	(82.4%)	(82.4%) <100.0%>	<42.9%>	<100.0%>	(0.0%)	(0.0%)	(11.8%)	(11.8%)	(0.0%)	(23.5%)	(47.1%)	(5.9%)	5.3%	5.3%
規模	5,000人以上	2	100%	100.0% (100%)	(0.0%)	(0.0%)	(50.0%) <100.0%>	<0.0%>	<100.0%>	(0.0%)	(0.0%)	(50.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(50.0%)	0.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	36	100%	94.4% (100%)	(52.9%)	(55.9%)	(70.6%) <100.0%>	<66.7%>	<95.8%>	(2.9%)	(5.9%)	(11.8%)	(8.8%)	(17.6%)	(17.6%)	(23.5%)	(11.8%)	2.8%	2.8%
	300人以上1,000人未満	30	100%	96.7% (100%)	(65.5%)	(86.2%)	(65.5%) <100.0%>	<57.9%>	<94.7%>	(6.9%)	(10.3%)	(0.0%)	(13.8%)	(3.4%)	(20.7%)	(41.4%)	(3.4%)	3.3%	0.0%
	300人未満	35	100%	85.7% (100%)	(36.7%)	(73.3%)	(50.0%) <100.0%>	<20.0%>	<100.0%>	(3.3%)	(20.0%)	(10.0%)	(16.7%)	(3.3%)	(23.3%)	(13.3%)	(10.0%)	11.4%	2.9%

注)一般職から総合職への転換制度を導入、又は運用でコース転換を実施している企業103社について
集計したものである。(客観的条件には、年齢・勤続年数・資格等級などを含む。)

第6表 コース転換前後の配慮

(社、%)

業種・規模				転換前			転換後				
				配慮を行っている		配慮を行っていない	配慮を行っている		配慮を行っていない		
					教育訓練を実施している			教育訓練を実施している			
合計		129	100.0%	30.2%	(100.0%)	(89.7%)	69.8%	35.7%	(100.0%)	(89.1%)	64.3%
業種	建設業	18	100.0%	22.2%	(100.0%)	(75.0%)	77.8%	44.4%	(100.0%)	(87.5%)	55.6%
	製造業	41	100.0%	24.4%	(100.0%)	(90.0%)	75.6%	34.1%	(100.0%)	(100.0%)	65.9%
	卸売・小売業	25	100.0%	20.0%	(100.0%)	(100.0%)	80.0%	20.0%	(100.0%)	(80.0%)	80.0%
	金融・保険業	20	100.0%	45.0%	(100.0%)	(77.8%)	55.0%	35.0%	(100.0%)	(85.7%)	65.0%
	その他	25	100.0%	44.0%	(100.0%)	(100.0%)	56.0%	48.0%	(100.0%)	(83.3%)	52.0%
規模	5,000人以上	3	100.0%	0.0%	(100.0%)	(0.0%)	100.0%	33.3%	(100.0%)	(100.0%)	66.7%
	1,000人以上5,000人未満	39	100.0%	33.3%	(100.0%)	(76.9%)	66.7%	30.8%	(100.0%)	(91.7%)	69.2%
	300人以上1,000人未満	47	100.0%	27.7%	(100.0%)	(100.0%)	72.3%	29.8%	(100.0%)	(78.6%)	70.2%
	300人未満	40	100.0%	32.5%	(100.0%)	(92.3%)	67.5%	47.5%	(100.0%)	(94.7%)	52.5%

注) 転換制度を導入、又は運用でコース転換を実施している企業129社について集計したものである。

第7表 コース転換実績

(社、%)

業種・規模				転換実績がある	転換実績がない
合計		129	100.0%	76.0%	24.0%
業種	建設業	18	100.0%	55.6%	44.4%
	製造業	41	100.0%	85.4%	14.6%
	卸売・小売業	25	100.0%	76.0%	24.0%
	金融・保険業	20	100.0%	85.0%	15.0%
	その他	25	100.0%	68.0%	32.0%
規模	5,000人以上	3	100.0%	100.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	39	100.0%	89.7%	10.3%
	300人以上1,000人未満	47	100.0%	76.6%	23.4%
	300人未満	40	100.0%	60.0%	40.0%

注) 転換制度を導入、又は運用でコース転換を実施している企業129社について集計したものである。

第8表 平成17年度におけるコース転換実績

一般職から総合職

(社、%)

業種・規模			転換実績がある			転換実績がない	不明		
			男女の 転換実績がある	男性の 転換実績のみある	女性の 転換実績のみある				
合計	106	100.0%	26.4% (100.0%)	(7.1%)	(42.9%)	(50.0%)	69.8%	3.8%	
業種	建設業	15	100.0%	20.0% (100.0%)	(0.0%)	(66.7%)	(33.3%)	73.3%	6.7%
	製造業	33	100.0%	30.3% (100.0%)	(10.0%)	(40.0%)	(50.0%)	63.6%	6.1%
	卸売・小売業	20	100.0%	20.0% (100.0%)	(0.0%)	(50.0%)	(50.0%)	80.0%	0.0%
	金融・保険業	18	100.0%	33.3% (100.0%)	(0.0%)	(16.7%)	(83.3%)	66.7%	0.0%
	その他	20	100.0%	25.0% (100.0%)	(20.0%)	(60.0%)	(20.0%)	70.0%	5.0%
規模	5,000人以上	2	100.0%	50.0% (100%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	50.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	37	100.0%	40.5% (100.0%)	(6.7%)	(26.7%)	(66.7%)	56.8%	2.7%
	300人以上1,000人未満	30	100.0%	26.7% (100.0%)	(12.5%)	(62.5%)	(25.0%)	70.0%	3.3%
	300人未満	37	100.0%	10.8% (100.0%)	(0.0%)	(50.0%)	(50.0%)	83.8%	5.4%

注) 一般職から総合職への転換制度を導入、又は運用で転換を実施している企業106社について集計したものである。

第9表 過去3年間(平成15年度～平成17年度)のコース転換実績

一般職から総合職

(社、%)

			転換実績がある(注1)			転換実績がない	不明	
			男性のみ 転換実績がある	女性のみ 転換実績がある	左記以外の 転換実績がある(注2)			
合計	94	100.0%	9.6% (100.0%)	(11.1%)	(44.4%)	(44.5%)	86.2%	4.3%

(注1)平成15年度以前に一般職から総合職への転換制度を導入、もしくは運用で転換を実施している企業94社のうち、3年間をとおして毎年転換実績のある企業について集計したものである。

(注2)「左記以外の転換実績がある」とは、3年間とも男女の転換実績のある企業及び3年間のいずれかの年度に男女、男性又は女性の転換実績のある企業の割合。

総合職から一般職

(社、%)

			転換実績がある(注3)			転換実績がない	不明	
			男性のみ 転換実績がある	女性のみ 転換実績がある	左記以外の 転換実績がある(注4)			
合計	70	100.0%	8.6% (100.0%)	(16.7%)	(16.7%)	(66.6%)	90.0%	1.4%

(注3)平成15年度以前に総合職から一般職への転換制度を導入、もしくは運用で転換を実施している企業70社のうち、3年間をとおして毎年転換実績のある企業について集計したものである。

(注4)「左記以外の転換実績がある」とは、3年間とも男女の転換実績のある企業及び3年間のいずれかの年度に男女、男性又は女性の転換実績のある企業の割合。

第10表 コース別雇用管理制度の見直し(複数回答)

(社、%)

業種・規模				これまでに見直しを行った	今後見直しの予定がある	これまでに見直しはなく、 今後も予定がない
合計		157	100.0%	20.4%	25.5%	58.6%
業種	建設業	19	100.0%	10.5%	15.8%	78.9%
	製造業	54	100.0%	24.1%	29.6%	48.1%
	卸売・小売業	31	100.0%	22.6%	22.6%	61.3%
	金融・保険業	21	100.0%	14.3%	9.5%	76.2%
	その他	32	100.0%	21.9%	37.5%	50.0%
規模	5,000人以上	4	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	1,000人以上5,000人未満	44	100.0%	27.3%	22.7%	52.3%
	300人以上1,000人未満	58	100.0%	20.7%	29.3%	55.2%
	300人未満	51	100.0%	15.7%	25.5%	64.7%

第11表 コース別雇用管理制度見直しの内容(複数回答)

		(社、%)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
企業数	72 100%	0.0%	1.4%	5.6%	5.6%	6.9%	9.7%	4.2%	6.9%	22.2%	20.8%

注)「これまでに見直しを行った」又は「今後見直しの予定がある」企業72社について集計したものである。

- 1 従来女性のみのコースであったものを男女不問に見直し
- 2 従来女性の割合が著しく低かったコースに女性を優先的に採用、又は配置
- 3 コース間を区分する要件(例:転勤の有無等)の見直し
- 4 勤務地を限定したコースを追加するなど、転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し
- 5 昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し
- 6 職務内容、職務レベルの高低によりコースを分割、又はコースを統合
- 7 一方へのコース転換のみを認めていたものを両方向にするなど、コース転換の柔軟化
- 8 コース転換の資格要件の緩和
- 9 制度全体、又は特定のコース廃止
- 10 その他

第12表 総合職に占める女性割合

(社、%)

業種・規模			0%	0%より大きく 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上	不明	女性割合	
合計		157	100.0%	19.7%	62.4%	10.2%	3.2%	3.8%	0.6%	6.0%
業種	建設業	19	100.0%	26.3%	73.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
	製造業	54	100.0%	16.7%	74.1%	9.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%
	卸売・小売業	31	100.0%	25.8%	51.6%	16.1%	3.2%	3.2%	0.0%	6.2%
	金融・保険業	21	100.0%	14.3%	61.9%	14.3%	4.8%	0.0%	4.8%	4.2%
	その他	32	100.0%	18.8%	46.9%	9.4%	9.4%	15.6%	0.0%	5.1%
規模	5,000人以上	4	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%
	1,000人以上5,000人未満	44	100.0%	4.5%	70.5%	15.9%	4.5%	4.5%	0.0%	7.0%
	300人以上1,000人未満	58	100.0%	13.8%	69.0%	12.1%	3.4%	1.7%	0.0%	4.3%
	300人未満	51	100.0%	41.2%	45.1%	3.9%	2.0%	5.9%	2.0%	4.6%

注)女性割合とは、総合職女性の人数／総合職人数である。

第13表 総合職の受験者に占める採用者の割合

(人、%)

業種・規模	平成16年4月採用								平成17年4月採用								平成18年4月採用予定													
	男性				女性				採用者 男女計	女性 割合	男性				女性				採用者 男女計	女性 割合	男性				女性				内定者 男女計	女性 割合
	受験者	採用者			受験者	採用者					受験者	採用者			受験者	採用者					受験者	内定者			受験者	内定者				
合計	12,857	1,496	11.6%		10,553	369	3.5%	1,865	19.8%	13,624	1,842	13.5%		12,653	335	2.6%	2,177	15.4%	15,172	1,797	11.8%		19,072	466	2.4%	2,263	20.6%			
業種	建設業	406	179	44.1%		224	2	0.9%	181	1.1%	447	226	50.6%		103	3	2.9%	229	1.3%	459	202	44.0%		177	17	9.6%	219	7.8%		
	製造業	2,701	315	11.7%		2,002	69	3.4%	384	18.0%	2,390	358	15.0%		1,904	67	3.5%	425	15.8%	2,692	414	15.4%		1,782	83	4.7%	497	16.7%		
	卸売・小売業	8,530	404	4.7%		7,449	71	1.0%	475	14.9%	7,479	493	6.6%		8,641	64	0.7%	557	11.5%	8,394	261	3.1%		14,884	57	0.4%	318	17.9%		
	金融・保険業	723	186	25.7%		605	31	5.1%	217	14.3%	1,638	300	18.3%		536	34	6.3%	334	10.2%	1,871	385	20.6%		749	66	8.8%	451	14.6%		
	その他	497	412	82.9%		273	196	71.8%	608	32.2%	1,670	465	27.8%		1,469	167	11.4%	632	26.4%	1,756	535	30.5%		1,480	243	16.4%	778	31.2%		
	5,000人以上	4,969	330	6.6%		2,341	118	5.0%	448	26.3%	3,492	396	11.3%		1,499	102	6.8%	498	20.5%	3,165	223	7.0%		1,429	135	9.4%	358	37.7%		
1,000人以上5,000人未満	5,759	754	13.1%		7,020	198	2.8%	952	20.8%	4,058	894	22.0%		2,342	143	6.1%	1,037	13.8%	4,553	1,079	23.7%		2,339	219	9.4%	1,298	16.9%			
300人以上1,000人未満	1,605	270	16.8%		861	38	4.4%	308	12.3%	5,457	371	6.8%		8,532	58	0.7%	429	13.5%	6,650	377	5.7%		14,685	82	0.6%	459	17.9%			
300人未満	524	142	27.1%		331	15	4.5%	157	9.6%	617	181	29.3%		280	32	11.4%	213	15.0%	804	118	14.7%		619	30	4.8%	148	20.3%			

注)採用時に総合職コースがある企業のうち男女別受験者数、採用者数の判明している企業
 (平成16年4月採用 87社、平成17年4月採用 86社、平成18年4月採用予定 93社)について集計したものである。
 平成18年度は、総合職の受験者に占める内定者割合である。
 女性割合とは、総合職女性採用者人数/総合職採用者人数である。

第14表 採用者に占める女性割合（一般職）

(社、%)

業種・規模		平成16年4月採用					平成17年4月採用					平成18年4月採用予定							
			女性割合	50%未満	50%以上100%未満	100%		女性割合	50%未満	50%以上100%未満	100%		女性割合	50%未満	50%以上100%未満	100%			
合計		62	100.0%	90.8%	9.7%	11.3%	79.0%	74	100.0%	95.3%	9.5%	12.2%	78.4%	55	100.0%	88.4%	18.2%	10.9%	70.9%
業種	建設業	12	100.0%	93.0%	8.3%	8.3%	83.3%	6	100.0%	88.5%	16.7%	0.0%	83.3%	5	100.0%	78.6%	40.0%	0.0%	60.0%
	製造業	18	100.0%	96.4%	11.1%	16.7%	72.2%	27	100.0%	85.5%	14.8%	14.8%	70.4%	18	100.0%	63.0%	27.8%	22.2%	50.0%
	卸売・小売業	8	100.0%	70.1%	12.5%	12.5%	75.0%	10	100.0%	97.4%	0.0%	20.0%	80.0%	6	100.0%	92.3%	16.7%	0.0%	83.3%
	金融・保険業	12	100.0%	99.2%	0.0%	8.3%	91.7%	12	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	11	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他	12	100.0%	85.2%	16.7%	8.3%	75.0%	19	100.0%	92.3%	10.5%	15.8%	73.7%	15	100.0%	70.0%	13.3%	13.3%	73.3%
規模	5,000人以上	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	1,000人以上5,000人未満	19	100.0%	95.5%	0.0%	26.3%	73.7%	25	100.0%	95.9%	8.0%	8.0%	84.0%	20	100.0%	93.5%	10.0%	15.0%	75.0%
	300人以上1,000人未満	23	100.0%	83.8%	17.4%	8.7%	73.9%	26	100.0%	93.2%	15.4%	11.5%	73.1%	20	100.0%	66.1%	30.0%	15.0%	55.0%
	300人未満	18	100.0%	96.2%	11.1%	0.0%	88.9%	21	100.0%	94.4%	4.8%	19.0%	76.2%	13	100.0%	89.8%	15.4%	0.0%	84.6%

注)採用時に総合職と一般職にコースが区分されており、一般職の採用者がそれぞれ1人以上いる企業
 (平成16年4月採用 62社、平成17年4月採用 74社、平成18年4月採用予定 55社)について集計したものである。
 平成18年度は内定者に占める女性割合である。
 女性割合とは、一般職女性採用者人数/一般職採用者人数である。

第15表 採用者に占める女性割合(総合職)

(社、%)

業種・規模	平成16年4月採用							平成17年4月採用							平成18年4月採用予定							
	社数	女性割合	0%	0%より大きく10%未満	10%以上20%未満	20%以上	社数	女性割合	0%	0%より大きく10%未満	10%以上20%未満	20%以上	社数	女性割合	0%	0%より大きく10%未満	10%以上20%未満	20%以上				
合計	97	100.0%	18.6%	55.7%	5.2%	15.5%	23.7%	113	100.0%	15.4%	50.4%	9.7%	12.4%	27.4%	98	100.0%	20.6%	38.8%	9.2%	20.4%	31.6%	
業種	建設業	13	100.0%	1.1%	84.6%	7.7%	7.7%	0.0%	14	100.0%	1.3%	78.6%	21.4%	0.0%	0.0%	10	100.0%	7.8%	50.0%	30.0%	0.0%	20.0%
	製造業	33	100.0%	18.0%	54.5%	3.0%	9.1%	33.3%	38	100.0%	15.8%	50.0%	7.9%	15.8%	26.3%	35	100.0%	16.7%	51.4%	5.7%	17.1%	25.7%
	卸売・小売業	19	100.0%	11.6%	47.4%	10.5%	21.1%	21.1%	22	100.0%	11.5%	45.5%	18.2%	9.1%	27.3%	15	100.0%	17.9%	20.0%	6.7%	26.7%	46.7%
	金融・保険業	12	100.0%	9.3%	58.3%	8.3%	16.7%	16.7%	15	100.0%	10.2%	53.3%	6.7%	20.0%	20.0%	15	100.0%	14.6%	33.3%	13.3%	26.7%	26.7%
	その他	20	100.0%	32.2%	45.0%	0.0%	25.0%	30.0%	24	100.0%	26.4%	37.5%	0.0%	12.5%	50.0%	23	100.0%	31.3%	30.4%	4.3%	26.1%	39.1%
規模	5,000人以上	4	100.0%	26.3%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	4	100.0%	20.5%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	3	100.0%	37.7%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
	1,000人以上5,000人未満	30	100.0%	18.4%	43.3%	10.0%	26.7%	20.0%	33	100.0%	13.8%	36.4%	15.2%	18.2%	30.3%	32	100.0%	16.9%	18.8%	18.8%	28.1%	34.4%
	300人以上1,000人未満	37	100.0%	12.3%	56.8%	5.4%	8.1%	29.7%	45	100.0%	13.5%	51.1%	11.1%	8.9%	28.9%	41	100.0%	17.9%	48.8%	4.9%	14.6%	31.7%
	300人未満	26	100.0%	9.6%	76.9%	0.0%	3.8%	19.2%	31	100.0%	15.0%	71.0%	0.0%	6.5%	22.6%	22	100.0%	20.8%	54.5%	0.0%	22.7%	22.7%

注)採用時に総合職と一般職にコースが区分されており、総合職の採用者がそれぞれ1人以上いる企業
 (平成16年4月採用 97社、平成17年4月採用 113社、平成18年4月採用予定 98社)について集計したものである。
 平成18年度は内定者に占める女性割合である。
 女性割合とは、総合職女性採用者人数/総合職採用者人数である。

第16表 平成8年度採用総合職の10年後の最高役職位

(社、%)

業種・規模			男女で同位職	男性の方が上位職		女性の方が上位職	不明		
				1段階上位	2段階上位				
合計	11	100.0%	72.7%	27.3% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	0.0%	0.0%	
業種	建設業	2	100.0%	100.0%	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%
	製造業	5	100.0%	60.0%	40.0% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	0.0%	0.0%
	卸売・小売業	3	100.0%	100.0%	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%
	金融・保険業	0	100.0%	-%	-% (100.0%)	(-%)	(-%)	-%	-%
	その他	1	100.0%	0.0%	100.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%
規模	5,000人以上	1	100.0%	100.0%	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	6	100.0%	50.0%	50.0% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	0.0%	0.0%
	300人以上1,000人未満	3	100.0%	100.0%	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%
	300人未満	1	100.0%	100.0%	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	0.0%	0.0%

注)平成8年度に男女総合職をそれぞれ1人以上採用し、調査時点において男女とも在籍している企業11社について集計したものである。

第17表 平成8年度採用総合職女性の在籍している企業割合

(社、%)

業種・規模			平成8年に採用した総合職女性が在籍している			在籍していない		
			子どものいる 総合職女性がいる	子どものいる 総合職女性がいらない	不明			
合計	22	100.0%	50.0% (100.0%)	(36.4%)	(63.6%)	(0.0%)	50.0%	
業種	建設業	4	100.0% (100.0%)	50.0% (100.0%)	(50.0%)	(50.0%)	(0.0%)	50.0%
	製造業	9	100.0% (100.0%)	55.6% (100.0%)	(20.0%)	(80.0%)	(0.0%)	44.4%
	卸売・小売業	5	100.0% (100.0%)	60.0% (100.0%)	(33.3%)	(66.7%)	(0.0%)	40.0%
	金融・保険業	1	100.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)	(-%)	(-%)	(-%)	100.0%
	その他	3	100.0% (100.0%)	33.3% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	66.7%
規模	5,000人以上	1	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	0.0%
	1,000人以上5,000人未満	9	100.0% (100.0%)	66.7% (100.0%)	(50.0%)	(50.0%)	(0.0%)	33.3%
	300人以上1,000人未満	8	100.0% (100.0%)	37.5% (100.0%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	62.5%
	300人未満	4	100.0% (100.0%)	25.0% (100.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	75.0%

注)平成8年度に総合職で女性を採用した企業22社について集計したものである。

男女雇用機会均等法が変わります！！

— 平成19年4月1日スタート —

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートします。

改正のポイント

男女雇用機会均等法

1 性別による差別禁止の範囲の拡大

(1) 男性に対する差別も禁止されます

(女性に対する差別の禁止が男女双方に対する差別の禁止に拡大され、男性も均等法に基づく調停など個別紛争の解決援助が利用できるようになります)

(2) 禁止される差別が追加、明確化されます

(募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについても、性別を理由とした差別は禁止されます)

- ・ 配置については、同じ役職や部門への配置であっても権限や業務配分に差がある場合異なった配置となり、性別を理由とした差別は禁止されます

(3) 間接差別が禁止されます

性別以外の事由を要件とする措置でも、省令で定める措置については、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合には間接差別として禁止されます

※ 省令では以下のように定められています

- ① 募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、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
- ③ 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) なお、省令で定めるもの以外については、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。

2 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

(1) 妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇に加え、省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されます

※ 追加された不利益取扱いの理由は、省令において以下のように定められています

- ・ 均等法の母性健康管理措置を受けたこと
- ・ 労働基準法の母性保護措置を受けたこと
- ・ 妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと 等

※ 何が不利益取扱いに当たるかについては、指針において以下のように例示されています

- ・ 解雇、雇止め
- ・ 減給、賞与等の不利益な算定
- ・ 退職、契約内容変更の強要
- ・ 不利益な配置の変更
- ・ 降格 等

(2) 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります

3 セクシュアルハラスメント対策

職場でのセクシュアルハラスメント対策については、これまでも配慮が求められてきたところですが、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが義務となります

対策が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

(注) この規定は派遣先の事業主にも適用されます

4 母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置(時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等)を講じることが義務となっています。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります

5 ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクション(男女間の格差解消のための積極的取組)に取り組む事業主が実施状況を公開するに当たり、国の援助を受けることができます

6 過料の創設

厚生労働大臣(都道府県労働局長)が事業主に対し、男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めたにもかかわらず、事業主が報告をしない、又は虚偽の報告をした場合は過料に処せられます

労働基準法

女性の坑内労働の規制緩和

女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます

施行期日

平成19年4月1日

☆ 改正男女雇用機会均等法等のお問い合わせ

☆ 職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法についてのご相談、困りごとは・・・

お気軽にお近くの 労働局雇用均等室 へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684 023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009 048-600-6210 043-221-2307	東京都	03-3818-8408 045-211-7380 025-234-5928 076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125 058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318	滋賀県	077-523-1190 075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157 0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390 088-652-2718	千葉県	087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894 0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827 099-222-8446 098-868-4380