

男女雇用機会均等対策基本方針（第2次）（骨子案）

第1 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向

1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

- 景気の動向は長期回復が持続。出生率は依然低く、少子高齢化は進展。

2 男女労働者の職業生活の動向

(1) 雇用の動向

ア 労働力の量的変化

- 労働力人口は全体としては減少。女性の労働力人口は増加傾向。
- M字型カーブは、全体が上方にシフトし、M字型カーブの底は浅くなってきているが未婚比率の上昇、晩産化が主因。
- 男女とも自営業主、家族従業者は減少傾向。特に、女性自営業主、家族従業者では4分の3を有配偶者が占めており、自営業主、家族従業者の減少は、有配偶女性の労働力率の押し下げ要因。
- 雇用者数は男性ではやや減少しているが、女性で増加していることにより雇用者数全体としても増加傾向。

イ 労働力の質的变化

- 女性の勤続年数は伸長するも、近年は概ね横ばい。
また、高学歴化が進み、新規学卒就職者に占める大卒者の割合は、男女ともに上昇。
- 就業形態の多様化が進展し、女性、男性ともに正規の職員・従業員が減少傾向にある一方、派遣・契約・嘱託といった非正規雇用者の割合が上昇。非正規雇用者では、男女ともにパート・アルバイトの割合が最も高いが、男性は女性に比べ契約社員・嘱託の割合が高い。
- 過去10年で男女とも「専門的・技術的職業従事者」「保安・サービス職業従事者」が増加しているが、女性に比べ男性の伸びは小さい。

ウ 失業の状況

- 失業率は景気回復を反映し、徐々に改善傾向。

エ 労働力需給の見通し

平成17年の推計では、現状のまま推移すれば2015年の労働力人口は2005年から約410万人の減少、2030年には1,050万人の減少。一方、若者・女性・高齢者の労働市場への参加が進む場合には、それぞれ約110万人の減少、約530万人の減少にとどまる見込み。

オ 労働条件

- 男女間賃金格差は、徐々にではあるが縮小傾向。
- 総実労働時間数は、短縮の動きが停滞。また、子育て世代の男性の多

くが長時間労働。

(2) 企業の雇用管理

ア 均等法の定着状況等

- 女性の管理職比率は、徐々にではあるが上昇傾向。
- セクシュアルハラスメント防止対策の取組状況は、制度的な体制は整いつつあるが、企業規模によりその取組の状況や抱えている課題には差。
- 母性健康管理措置制度の規定を有している事業所割合は上昇。
- 採用に関しては「男女ともに採用」した企業の割合が低下。
- ポジティブ・アクションについては、取組が停滞傾向。
- 雇用均等室に寄せられる均等法に関する相談は年間2万件前後。セクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、次いで母性健康管理に関するものが多い。
- 機会均等調停会議による調停の申請件数は平成11年度～17年度で59件。解雇事案が多い。
- セクシュアルハラスメントに係る紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は多い。

イ 育児・介護休業制度の定着状況等

- 育児休業制度の規定を有している事業所割合、介護休業制度の規定を有している事業所割合はともに上昇。しかし規模が小さくなるほど割合は低い。
- 育児休業取得率は、女性は上昇傾向にあるが、男性については依然として低い。
- 介護休業取得率は、男女ともに低い。

ウ パートタイム労働者の雇用管理改善等の状況

- パートタイム労働者は近年著しく増加。雇用者総数の2割強を占める。
- 産業別にみると、パートタイム労働者の割合は、「飲食店、宿泊業」、次いで「卸売・小売業」で高い。
- パートタイム労働者と一般労働者の時間当たり賃金の格差は大きく、特に男性において大きい。

エ 企業の雇用管理の変化

- 多くの企業が職能的、職務的要素を重視する賃金制度の見直しを行っている。
- コース別雇用管理制度を「あり」とする企業割合は上昇。コース設定も多様化。
- 経営環境の変化等から、企業において非正規労働者の活用が進んでい

るが、活用目的は就業形態ごとに違いが見られる。

(3) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

- 女性が職業をもつことについての意識は、女性・男性ともに継続就業型とする割合が最も高く、また、上昇傾向。
- 第1子出産の際に約7割の女性が離職。
- 共働き家庭の男性の育児、家事関連時間は、増えていない。
- 男女労働者ともに、仕事を優先する働き方よりも、生活を優先する働き方を望む者の方がやや多くなっている。

3 まとめ

均等法が昭和60年に公布、翌61年に施行されて以降、企業の雇用管理における男女均等取扱いに向けた取組には進展がみられるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。また、出産を機に多くの女性が退職し、その中には就業継続を希望しながら離職を余儀なくされている者もいる。一方、男性労働者の多くは、長時間労働に見られるように職業人生を通じて企業からの拘束が強い働き方が一般的であり、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていないといえる。また、少子高齢化が進展する中で、人生の各段階における生活の変化が職業生活に影響を与え、仕事と生活の関係に対する考え方も多様化しているといった状況である。

第2 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

1 施策についての基本的考え方

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施策は、「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにする」という均等法の基本的理念にのっとり推進されるべきものである。

過去二度の法改正を経て、雇用における男女雇用機会均等の法制上の整備はほぼ完成型に近づいたといえる。しかしながら、第1で見たように、20年間に亘る法施行を経てなお実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況が随所に見られ、ことに近年、均等確保に向けた改善の動きには鈍化が見られる。こうした実態面での男女格差が縮小していかないこと背景には、就業継続を希望しながらも離職を余儀なくされる場合を含め、出産・育児等により離職する女性が依然として多く、女性の継続的な職業キャリア形成が困難となっていること、男性労働者を中心とした基幹的労働者の多くは長時間労働や随時転居転勤が可能であることなどを前提とした働き方が一般的であること、こうした中で、女性が家庭生活を営みながら就業を継続するに際しての将来ビジョンが描きにくくなっていること、などがあるものと考えられる。

一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業率の向上や個人の職業生活期間の長期化は喫緊の課題である。また、仕事と生活の関係のあり様やこれらに対する考え方が多様化している中、男女労働者がともに性別にかかわらず主体的に働き方やキャリアを選択することができることが求められている。

以上をふまえると、当面5年程度の間にとるべき施策の基本的考え方としては、法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指すという観点から、以下のように整理すべきものとする。

まず、均等法に定められた性差別の禁止を始めとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、女性が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を発揮・伸長できる環境を整備することが必要である。

また、同時に、男女にかかわらず、仕事上の責任を果たしつつ人生の各段階に応じた多様な希望を実現できること、すなわち仕事と生活の調和を図るための条件整備が必要である。

さらに、これらの実現を図っていくには、法の履行確保のみならず、各企業における雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠である。こうした企業の取組は、男女の均等な機会と待遇の確保の支障となっている事情の改善につながるものであり、ポジティブ・アクションに対する支援の一環としてこれを促進していくことが効果的である。

他方、現実には妊娠・出産等で7割の女性が離職しているという現状においては、一旦就業を中断した者がそれまでの就業経験を活かしつつ再就職・再就業できることが可能となる環境を整えることも重要である。

なお、上記を推進するに当たっては、近年非正規労働者が男女ともに増加しているこ

とから、これらの労働者に対しても均等法が適用されるものであることを十分に踏まえつつ対応することが必要である。

こうした考え方に立って、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援、就業形態の多様化への対応等への対策等を定め、国はこれらの対策の総合的な推進を図ることとする。

2 具体的施策

(1) 就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できるための環境整備

① 公正な処遇の確保

ア 均等法の履行確保

- ・ 厳正・的確・迅速な行政指導の実施
- ・ 相談体制の整備
- ・ 調停制度の利用促進
- ・ 効果的な周知の実施
- ・ 男性に対する差別への配慮
- ・ 非正規労働者への対応
- ・ 間接差別となる措置の見直し検討
- ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの対応

イ 男女間賃金格差の縮小

- ・ 格差を生む規定要因、賃金・雇用管理制度運用上の課題等についての調査・研究
- ・ 格差縮小のためのより効果的な方策の検討

ウ コース別雇用管理の適正な運用の促進

- ・ コース別雇用管理制度運用状況の実態把握
- ・ 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底・指導

エ 妊娠・出産、育児等による休業期間等に対する公平性・納得性の高い評価・処遇の推進

- ・ 人事管理制度や能力評価制度等の見直しの取組の促進等の支援

② セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- ・ 積極的な行政指導の実施
- ・ 企業規模別の実態に応じたきめ細かい情報提供

③ 女性の能力発揮のための支援

ア 女子学生の支援

- ・ 職業生活と私的生活の将来設計の重要性、適切な進路選択等就職・就業に関する様々な情報提供

イ 在職中の女性に対する能力開発等の支援

- ・ 就業を継続する上での様々な課題に対し適時適切なサポートを得られる相談体制の整備
- ・ キャリアアップのための能力開発機会の付与
- ・ 地域における女性能力発揮支援事業実施に対する支援

④ 母性健康管理対策の推進

- ・ 積極的な行政指導の実施
- ・ 相談から紛争解決までの迅速な処理

(2) 仕事と生活の調和の推進

ア 育児休業や短時間勤務制度等、仕事と子育ての両立を図るための制度の一層の普及・定着

- ・ 育児休業等の定着促進、積極的な行政指導
- ・ 子育てのための柔軟な働き方の実現に向けた検討
- ・ 一般事業主行動計画の策定・実施に向けた取組促進

イ 介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の定着促進等

- ・ 介護休業等の定着促進
- ・ 介護休業を取得しやすくする方策についての検討

ウ 両立が容易になるような職場環境づくりの促進

- ・ 各種助成措置の効果的な活用
- ・ 企業における仕事の進め方等、業務配分・遂行管理の見直しの取組支援

エ 地域等における支援サービスの充実

- ・ 保育・介護サービスの充実、地域における子育て支援

(3) ポジティブ・アクションの推進

- ポジティブ・アクションは、大企業では相当程度の企業において取組が見られるもののその動きは鈍化。中小企業への広がりも不十分。

その背景には、ポジティブ・アクションは女性のみに対する特別な措置であるとのイメージや、取組手法がどちらかと言えば大企業における雇用管理制度の運用になじみやすいこと等。

- ポジティブ・アクションは、女性に対する特別な措置のみならず、男女双方を対象にした雇用管理改善の取組も含まれるもの。仕事と生活の調和の実現や、労働時間短縮のための業務改革や業務遂行管理の改善等を目的とした取組もポジティブ・アクションの一環。

- ポジティブ・アクションの促進に当たっては、上記を踏まえ、次の施策を推進。

- ・ 男女双方に対する雇用管理全般の見直しもポジティブ・アクションの手法の一つであるという認識を含め、ポジティブ・アクションの趣旨・内容の理解促進のための周知徹底
- ・ 特に中小企業の実態に応じた取組推進に資する情報提供や好事例の紹介、

目的に応じたパッケージメニューの提案、提供等の支援

- ・ 業種別・地域別の取組実態のきめ細かな把握、分析
- ・ 取組の促進のための効果的な方策の検討
- ・ 企業規模に応じた的確な助言等による取組の促進

(4) 多様な就業パターンの選択が可能となるような条件整備

ア パートタイム労働対策

- ・ 改正パートタイム労働法の周知徹底、積極的な行政指導の実施
- ・ 職務分析の手法や比較に係る内外の情報収集

イ 在宅ワーク対策

- ・ 在宅就業に関する実態把握等

ウ 再就職支援

- ・ 情報提供、カウンセリング等の充実
- ・ 母子家庭の母に対する就業支援

エ 起業支援

- ・ 情報提供、相談等の支援
- ・ 起業支援にかかるノウハウを全国の女性関連施設等に広く提供

(5) 関係者・関係機関との連携

- ・ 労使団体との緊密な連携による雇用管理制度及びその運用の見直しの促進
- ・ 事業所における機会均等推進責任者の効果的活用
- ・ 働き方に中立的でない税制や社会保障制度についての検討
- ・ 地方公共団体が行う関係施策との連携

(6) 行政推進体制の充実、強化

- ・ 労働基準行政、職業安定行政との連携
- ・ 関係法令等の周知、実施等の際の情報技術の積極的活用