

女性管理職の中途採用が行いやすくなりました！

これまで、

募集・採用において、総合職、一般職などそれぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合のみ、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められていました。

男女雇用機会均等法に基づく指針※が改正され、

改正後は、

上記の場合に加え、係長、課長、部長などそれぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことが認められるようになりました。

女性活躍推進法に基づき「女性管理職を増やす」という取組を行う場合、“業務経験豊富な女性を管理職として採用する”ということも可能となります。

例えば、

● 総合職に占める女性割合は45%

という企業では、総合職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことはできなかったため、総合職である部長や課長等の管理職を女性限定で募集したり、女性を優先的に採用することはできませんでしたが、指針の改正により、

● 管理職に占める女性割合が、 係長：50%、課長：35%、部長：10%

という状況の場合、女性割合が4割を下回る課長と部長の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができるようになりました。

「〇〇担当部長募集〔〇〇業務、マネジメント業務経験者〕ただし、女性に限る」といった求人を行うことができます。

※「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」の改正 平成27年11月30日 告示・適用

妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育休等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者の

- ・育児休業
- ・所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

		見直し案
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	防止措置義務（新規）
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置（※）を講じなければならない。 ※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。



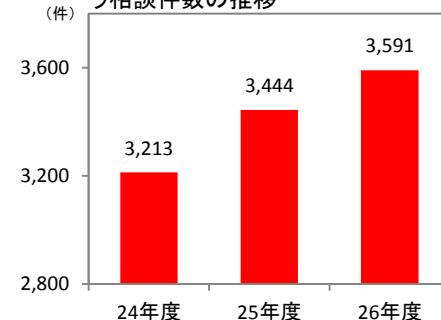
妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの対応

平成28年度予算案額 187,372千円(雇用勘定)
平成27年度予算額 129,797千円(雇用勘定)

趣旨・目的

- 我が国の生産年齢人口が今後急速に減少していく局面において、女性の活躍推進は政府の成長戦略においても重要な課題と位置づけられており、また、グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、企業側からも必要性が指摘されているところである。
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(いわゆるマタニティハラスメント:マタハラ)は女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、決して許されるものではないにもかかわらず、相談件数は増加傾向にあり社会的関心も高まっている。
- このため、マタハラ未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応等によりマタハラ撲滅に向け、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう雇用管理改善を推進する。

労働者から雇用均等室へのマタハラ相談件数の推移



事業概要

I 全国マタハラ未然防止対策事業の実施(新規)

事業主や人事労務担当者等を対象に、女性が妊娠・出産しても安心して働き続けられるよう、雇用管理上の配慮すべき事項等について様々な事例紹介を加え解説を行う説明会を全国で開催し、マタハラ未然防止の徹底を図る。

- 不利益取扱い禁止リーフレット(事業主向け・労働者向け)の作成
- ハラスメント対応特別相談窓口の開設
- マタハラ未然防止対策キャラバン(説明会・セミナー等)の実施<キャラバン開催箇所:47都道府県県庁所在地>

※ 平成26年10月23日に男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達を改正し、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されるということを明確化。

こんなケースはNG!
契約更新をするはずだったのに、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした。

こんなケースはNG!
育休を1年間とりたいと相談されたので、経営悪化等を口実に解雇した。

こんなケースはNG!
実際は妊娠が理由だったが、別な理由をつけて正社員をパートにした。

こんなケースはNG!
「非正規雇用は制度がない」と言って、産休を認めなかった。



II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等(拡充)

労働者等の相談に迅速に対応するとともに各企業の実情に応じた雇用管理の整備に向けきめ細かい支援等を実施し雇用管理改善を図る。

- 妊娠・出産しても安心して働き続けられる環境整備を推進するためのハラスメント防止アドバイザーの設置 <大規模局10局 1名>
- 雇用管理改善を図るための事業場の均等推進責任者等に対する集団説明会の実施 <集団説明会の開催箇所:全国228カ所>

2. 仕事と家庭の両立支援対策について