

2007年日本政府年次報告

「同 - 価値労働についての男女労働者に対する同 - 報酬に関する条約 (第100号)」 (2005年6月1日～2007年5月31日)

1. Iについて

前回までの報告に追加すべき事項はない。

2. IIについて

(1) 前回までの報告に追加すべき事項はない。

(2) 2007年の専門家委員会の意見について

(i) パラグラフ2について

下記の内容で、統計情報を提供する。

下記の内容で、統計情報を提供する。

内容

- ①一般労働者の男女間所定内給与格差（時間当たり）の推移（別添1）
- ②産業別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添2）
- ③職種別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別添3）

なお、2007年の専門家委員会の意見において、政府が提出した統計資料を引用した数字に以下のとおり誤りがあったことを指摘させていただきたい。「2002年は35.1%」、「2004年は34.3%」、「119職種のうち105職種において」との記述が見られるが、正しくはそれぞれ、「2002年は33.5%」、「2004年は32.4%」、「102職種のうち85職種において」である。

さらに、「・すべての産業において、女性パートタイム労働者は、平均して、彼女らと同等の男性パートタイム労働者よりも長期間就業をしていること、しかしながら、統計により提供される119職種のうち105職種において、女性パートタイム労働者が受け取る所定内時間給は男性パートタイム労働者が受け取るものよりも少なかったことに留意する」との記述に関し、実際には、本統計では102職種のうち43の職種において、男性パートタイム労働者は、対応する女性パートタイム労働者よりも勤続年数が長くなっていることから、この記述はミスリーディングであると考えている。

これに関し、最新の統計情報を提供する。

- ①短時間労働者の職種別1時間当たり所定内給与額及び年間特別給与額（産業計、企業規模計）（別添4）

日本政府が現在講じているパートタイム労働者の待遇改善を図る政策については、パートタイム労働者が男女いずれかであるにかかわらず、異なる雇用形態間での待遇の格差の問題と考えているが、パートタイム労働者と正社員との間の不合理な待遇の格差を是正するため、「パートタイム労働法」の改正案を第166回国会へ提出し、2007年5月25日に成立したところである。改正法は、2008年4月に全面施行されるが、改正法は結果として男女間の賃金格差の縮小に資することになると考えている。

(ii) パラグラフ3について

2006年6月に改正された男女雇用機会均等法については、2007年4月より施行されているところであるが、これまで事業主に対する改正法の説明会を国内各地で開催するとともに、改正法の一層の定着及び改正法に基づいた男女の均等取扱い等の確保を図るため、労使を始め関係者に対するパンフレットの配布、HPへの掲載等を含め、あらゆる機会をとらえて効果的な広報啓発活動を実施しているところである。(改正男女雇用機会均等法は別添5)

なお、現時点において、条約の適用に関係する行政上又は司法上の判断の例として提供すべき事項はない。

(iii) パラグラフ4について

労働基準法第4条は、「使用者は労働者が女性であることを理由として賃金について差別的取扱いをしてはならない」と規定している。この条文は、単に「女性であることを理由とする」のみならず、女性の平均勤続年数が男性よりも短いこと、女性の多くは主たる家計の維持者ではないこと、といったような、女性のおかれた平均的な状況や先入観に基づいて差別的取扱いをすることも禁止しているものと解釈されている。第4条はこのような幅広い概念を含むものであるので、現行条文のままで100号条約の要請を満たしているものである。前回の政府報告でも示したとおり、裁判例においても、男女で異なる職務についている場合において、第4条の違反を判断する際に、女性が従事していた業務は高い集中力・緊張度を必要とする高価値の労働であると評価し、男性従業員と女性従業員との賃金の格差は作業内容によって区別されたものであるとはいい難いとし、男女間の賃金格差が労働基準法第4条に照らし違法とした例がある。

我が国の企業においては、採用後の担当職務を決めないで採用し、幅広く職務経験を積ませることにより長期的に人材育成を図る雇用慣行が広く見られる。そのような慣行の下で中心となっているのは職務給ではなく、各労働者の職務遂行能力の水準に応じて各労働者の職能資格を定め、職能資格に応じて賃金が決まる職能給が中心となっている。このような制度の下では、人事評価により能力が上がったと判断されることにより職能資格が上がり、それが賃金に反映されることとなる。したがって、女性が賃金面で差別を受けないようにするためには、職務評価という手法よりは、人事評価を含めた賃金決定に影響を与える雇用管理の各局面や、能力開発の手段でもある配置や業務の与え方において差別を排除することが有効である。このため、昨年改正された男女雇用機会均等法では、業務の配分や権限の付与についても性差別を禁止することが明記され、雇用管理における性差別禁止の強化が図られたところである。

政府としては、今後ともこのような男女間賃金格差の縮小に効果的と考えられる取組を継続的に、かつ、適切に実施してまいりたい。

(iv) パラグラフ5について

2006年6月に改正された男女雇用機会均等法第7条において、雇用の分野における間接差別の禁止についての規定が設けられたところである。

間接差別は、性中立的なものであれば、およそどのような要件でも俎上に載り得る広がりのある概念であるが、雇用の場における間接差別に関する判例が存在しない我

が国においては、どのようなものを間接差別として違法とすべきかについて十分な社会的合意が形成されているとはいえない状況にある。

したがって、間接差別を男女雇用機会均等法上違法とするに際しては、あらかじめ対象となる範囲を明確にする必要があり、改正男女雇用機会均等法においては、合理的な理由がない場合に間接差別として違法とされる措置として、公労使三者構成の審議会においてコンセンサスの得られた3つの措置を厚生労働省令で定めることとされたところである。

省令の内容は、この手続に従い、公労使三者構成の審議会において妥当とされたものである。(別添6)

なお、改正男女雇用機会均等法の下で制定されたガイドラインの中で、間接差別の一般的な定義を明確に示すとともに、省令で規定されたもの以外についても、男女雇用機会均等法違反ではないが、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る旨、パンフレット等に記載し、周知啓発しているところである。

省令については、以上に掲げた理由により、間接差別として禁止する措置の見直しが必要に応じてできるような法的枠組みとされているが、判例の動向等をみつつ、適時適切に対象事項の追加、見直しを図る考えである。

コース別雇用管理制度については、各コースにおける募集、採用、配置等の雇用管理において男女で基準に差を設けることは禁止されている。さらに、今般の改正男女雇用機会均等法により、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、事業主が合理的な理由なく、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とした場合には、間接差別として禁止したところである。これに伴い、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を改定し、均等法改正の内容を反映したところである。

(v) パラグラフ6について

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業においては、具体的な取組として、

- ・ 人事考課基準の明確化
- ・ 女性の積極的採用
- ・ 職場環境・風土の改善
- ・ パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
- ・ 出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事制度、能力評価制度等の導入

を実施している企業が多い。

このような企業における取組もあり、管理職に占める女性の割合は、依然低い水準ではあるものの上昇し、女性の勤続年数も伸びつつある。(別添7)

「賃金格差レポート」及び「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」については、ガイドラインは2006年度までに12万6千部作成し、また、「男女間賃金格差レポート」は2006年度までに14万4千部作成し、労使団体や事業主に配布をし、周知・啓発に努めているところである。特に、労使団体に対しては、傘下の企業・組合に対し、周知・啓発を行っていただくよう、依頼をしているところである。

また、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドライン」では、企業内における男女間の賃金格差の実態を把握し、対応策を議論すること、賃金決定基準及び評価制度の明確化など公正・透明な制度を整備すること等を勧めており、このガイドラインを労使団体に広く配付するなどして労使の取組を呼びかけているところである。

企業の賃金管理制度の改革については、2004年に実施した「就労条件総合調査」によれば、従業員規模1,000人以上の企業の管理職では、年齢、勤続年数、学歴などの労働者の属性的要素を評価する「属人給」を含む賃金体系を有する企業の割合が低下し、業績や職務、能力などの職務の内容に付随する要素のみに対応して決定される「仕事給」を含む賃金体系を有する企業の割合が上昇する傾向にある。(別添8)

また、家族手当、住宅手当などの生活関連手当を廃止する企業も見られる。

以上のような政府や企業の取組を通じて、賃金格差も着実に縮小しつつある。政府としては、各企業において労使が話し合いを通じて男女賃金格差の問題に取り組み、雇用管理を見直すことが重要と考えており、今後とも、これらのガイドライン等の周知・啓発に努めていくほか、労働基準法第4条及び改正男女雇用機会均等法の施行を通じ、男女間賃金格差の縮小に努めてまいる所存である。

(vi) パラグラフ7について

コース別雇用管理とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいい、いわゆる「総合職」、「一般職」等の典型的なコース別雇用管理だけではなく、例えば、一般職群や専門職群、現業職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに異なる雇用管理を行うものなど様々なものが存在する。

2007年実施の女性雇用管理基本調査によると、コース別雇用管理制度が「ある」とする企業割合は、11.1%であり、前回の2003年度実施の調査から1.6%上昇しているが、これについては、労働者のニーズや景気動向の変化等に対応して、企業が雇用管理の多様化を図る動きがあること等が考えられる。なお、コース別雇用管理制度に関連するその他の統計資料については、別添9を参照されたい。また、異なるコースの男女分布に関するデータについては、前回提出したものを以降新たなものはない。

我が国としては、コース別雇用管理は、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処理するシステムの一形態として導入されてきたものであり、制度自体は性差別にならないと考えているが、適正に運用される必要がある。そのために、コース別雇用管理制度が一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるなど、均等法違反となる男女別の雇用管理として運用されることがないように、政府は、都道府県労働局による計画的な指導の対象に一定数のコース別雇用管理制度導入企業を加え、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に基づき指導をしているところである。(iv)の**パラグラフ7**も参照されたい。

(vii) パラグラフ8について

2005年に全国の労働基準監督機関において、122,734件の定期監督等を実施し、うち労働基準法第4条違反として指導を行った件数は10件である。

また、同年において同条違反容疑で送致した件数は1件である。

労働基準監督官は、事業場等に対し必要な書類の提出を求め、又は使用者や労働者に対し尋問を行うことにより、事業場における賃金の取扱いについて詳細に調査した結果、当該事業場における男女間の賃金格差が、労働者が女性であることを理由とするものか、職務、能率、技能等の差によるものであるかどうか等を確認し、同条違反である場合には必要な指導を実施しているところである。

また、我が国においては、労働基準監督官に対して、厚生労働本省が実施する中央研修において労働基準法第4条をはじめとする労働関係法令全般に対する解釈等について必要な知識の付与を図っているほか、配属された労働基準監督署において、上席の労働基準監督官の臨検監督に同行させる等により、監督指導の手法等を習得させているところである。

なお、我が国においては、「工業及び商業における労働監督に関する条約（ILO第81号条約）」第20条に基づき、我が国の労働基準行政の活動状況を収録した「労働基準監督年報」を毎年作成し、これを公表しており、この「労働基準監督年報」において、労働基準法第4条を含め、労働基準関係法令違反件数等について情報提供しているところである。

(3) 今年度総会条約勧告適用委員会の意見について

政府が男女間賃金格差の縮小は重要な課題と考えて様々な方策を講じてきたことは、先述のとおりである。加えて、就業を継続したいと望む女性が働き続けられるような環境づくりも、男女賃金格差の縮小に寄与すると考えられることから、育児休業制度や柔軟な労働時間制度の普及・定着など仕事と家庭の両立支援策の推進にも努めているところである。また、家族的責任を持つ労働者のみならず、すべての労働者のためのワーク・ライフ・バランスを実現するため、男性を含めた働き方を見直すべきだという考え方が、近年社会に広がりつつあることから、今後は、男女労働者の職業生活の各ステージにおけるワーク・ライフ・バランスの実現までも視野に入れながら、企業における雇用管理の見直しに向けた労使の取組を促すための施策を進めていくこととしている。

今後とも総会条約勧告適用委員会で指摘された点も踏まえ、関係法令の履行確保に努めてまいりたい。さらに、我が国における男女間賃金格差はさまざまな要因がその背景にあるため、男女の平均賃金の格差の生成要因についても、詳細な分析を今後進める予定である。その結果を踏まえ、それぞれの要因に応じた必要な対策を検討し、取り組んでまいりたい。また、男女間の平均賃金の格差縮小のためには、企業における雇用管理の見直しが必要であるが、そのためには労使の話し合いに基づく実践が不可欠であることから、政府としては、関係労使との対話を通じて理解と協力を得ながら、効果的な対策を引き続き講じてまいりたいと考えている。

3. Ⅲについて

2007年3月31日現在、労働基準監督署の数が323署、他に支署が4署あり、労働基準監督官が3,832人配置されている。

2007年5月31日現在、地方運輸局等は11カ所、運輸支局は33カ所及び事務所は18カ所あり、これらへ170名の船員労務官が配置されている。

4. IVについて

該当無し

5. Vについて

2005年に全国の労働基準監督機関において、122,734件の定期監督等を実施し、うち労働基準法第4条違反として指導を行った件数は10件である。

また、同年において同条違反容疑で送致した件数は1件である。

船員労務官による事業場及び船舶監査（2005年6,268件、2006年5,731件）において、男女同一賃金の原則に係る違反件数は0件である。

6. VIについて

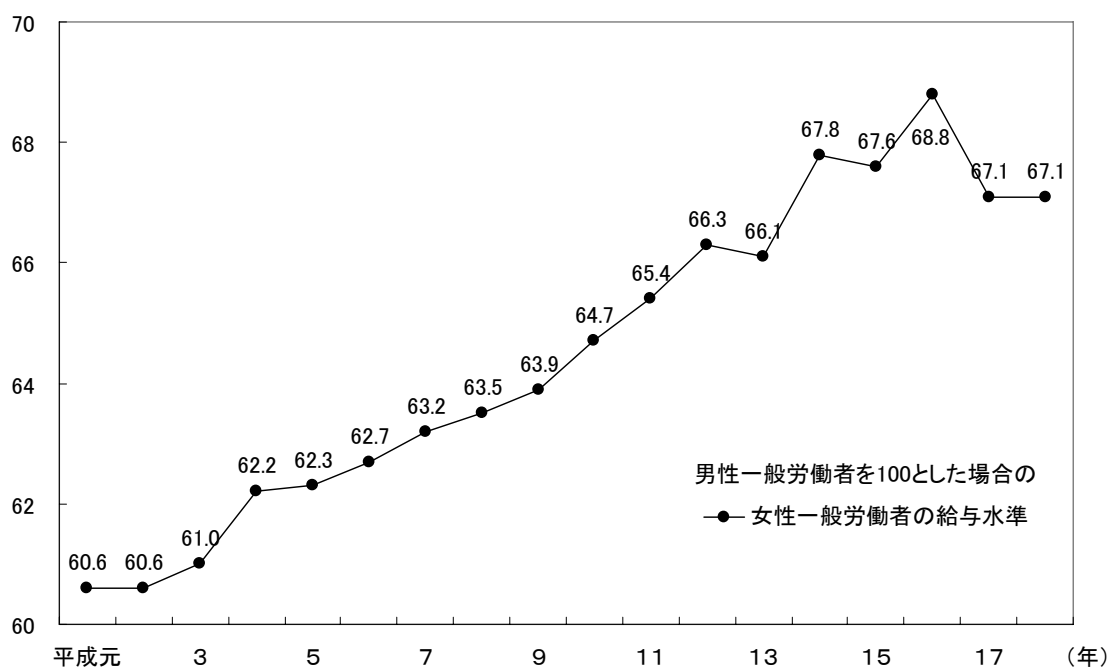
本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

(別添1)

○ 一般労働者の男女間所定内給与格差(時間当たり)の推移



(備考)

1. 出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を 100 として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

(別添2)

○ 産業別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差(時間当たり)
産業計	67.1
鉱業	67.3
建設業	65.6
製造業	58.6
電気・ガス・熱供給・水道業	68.7
情報通信業	71.7
運輸業	76.9
卸売・小売業	63.6
金融・保険業	54.8
不動産業	65.6
飲食店、宿泊業	68.5
医療、福祉	66.8
教育、学習支援業	67.2
複合サービス事業	66.9
サービス業(他に分類されないもの)	67.7

出所:厚生労働省「平成 18 年賃金構造基本統計調査」より作成。

(別添3)

○ 職種別男女間所定内給与格差(時間当たり)

区 分	男女間所定内給与格差(時間当たり)
薬剤師	86.7
理学療法士、作業療法士	88.9
高等学校教員	86.0
各種学校・専修学校教員	91.6
個人教師、塾・予備校講師	71.6
デザイナー	74.4
電子計算機オペレーター	78.1
百貨店店員	71.5
販売店員(百貨店店員を除く。)	75.8
理容・美容師	88.6
洗たく工	71.9
調理士	73.8
調理士見習	84.6
給仕従事者	79.8
娯楽接客員	89.4
陶磁器工	60.6
機械検査工	66.8
通信機器組立工	69.0
プリント配線工	66.3
パン・洋生菓子製造工	74.1
織布工	69.5
ビル清掃員	75.1
用務員	81.5

出所:厚生労働省「平成18年賃金構造基本統計調査」より作成。

※1 以下の基準を満たす職種を抽出し、男女間の所定内給与の格差を算出。

- ・労働者数が5千人以上である職種
- ・労働者の男女比が30～70%の範囲内である職種
- ・男女間の勤続年数の差が5年未満の職種

※2 ※1の職種においては、生産工程・労務関連職種を除き、男女間の賃金格差は、70%～90%強となっている。

(別添4)

○ 短時間労働者の職種別1時間当たり所定内給与額及び年間特別給与額(産業計、企業規模計)

区 分	男 女 計							男							女							
	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	
				当たり	当たり	その他					当たり	当たり	その他					当たり	当たり	その他		
	歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	
自然科学系研究者	35.0	2.1	15.8	5.7	2804	18.5	124	35.1	1.8	15.2	5.5	2943	8.1	96	34.5	3.2	18.1	6.3	2338	53.5	28	
化学分析員	44.4	6.1	18.8	5.8	1061	163.3	72	44.3	3.7	13.8	7.3	2683	824.2	5	44.4	6.3	19.2	5.7	938	112.8	67	
技術士	66.0	8.2	12.4	6.3	2242	69.3	48	66.0	8.2	12.4	6.3	2242	69.3	48	-	-	-	-	-	-	-	-
一級建築士	51.8	6.6	16.7	6.1	2063	81.8	37	55.0	6.3	16.7	6.0	2426	99.6	27	42.6	7.4	16.7	6.3	1044	31.9	10	
測量技術者	62.3	12.5	15.4	7.4	1500	97.3	11	63.4	12.9	15.2	7.4	1518	95.8	11	32.5	2.5	20.0	7.0	1011	138.0	0	
システム・エンジニア	38.8	7.5	16.1	6.8	1652	445.8	73	40.9	2.2	14.0	6.7	1692	268.6	27	37.6	10.7	17.4	6.9	1628	552.9	45	
プログラマー	30.7	3.7	19.1	5.9	1439	58.9	90	24.7	2.0	18.4	5.0	1532	56.5	44	36.5	5.3	19.8	6.7	1347	61.2	45	
医師	44.1	5.4	5.8	5.8	10626	67.0	4,098	44.9	5.4	5.6	5.8	10702	59.0	3,308	40.8	5.1	6.6	6.0	10307	100.6	789	
歯科医師	37.4	5.2	7.3	5.5	4519	174.9	331	37.3	4.5	7.2	5.2	4428	7.1	194	37.5	6.2	7.5	5.9	4648	412.9	137	
獣医師	68.5	1.5	16.0	6.8	2001	181.5	1	68.5	1.5	16.0	6.8	2001	181.5	1	-	-	-	-	-	-	-	-
薬剤師	47.9	4.4	12.2	5.1	2200	75.5	1,215	54.1	4.4	10.2	5.3	2545	114.9	213	46.6	4.5	12.6	5.1	2127	67.1	1,002	
看護師	42.0	4.1	15.1	5.8	1589	97.4	4,701	40.2	3.0	11.0	6.7	2335	87.1	80	42.0	4.1	15.2	5.8	1576	97.5	4,621	
准看護師	42.3	5.1	15.9	5.7	1605	89.4	3,693	32.1	2.7	10.7	6.9	1137	18.2	121	42.7	5.1	16.1	5.6	1621	91.8	3,573	
看護補助者	41.4	4.7	18.8	5.5	1008	70.3	1,890	25.9	1.9	19.3	5.3	1066	117.0	165	42.8	5.0	18.7	5.5	1003	65.9	1,726	
診療放射線・診療エックス線技師	44.2	3.6	13.2	5.4	2509	61.9	149	53.2	3.9	9.0	6.0	2910	20.8	68	36.7	3.3	16.7	5.0	2177	96.1	81	
臨床検査技師	46.7	5.8	16.3	4.9	1362	82.8	377	-	-	-	-	-	-	-	46.7	5.8	16.3	4.9	1362	82.8	377	
理学療法士・作業療法士	38.1	3.7	9.6	5.9	3243	21.1	358	39.1	3.9	4.8	6.3	3875	11.3	188	37.1	3.5	15.0	5.3	2542	32.0	170	
歯科衛生士	39.0	5.2	14.7	5.4	1266	40.5	419	-	-	-	-	-	-	-	39.0	5.2	14.7	5.4	1266	40.5	419	
歯科技工士	52.1	16.6	17.1	3.7	2760	3.1	28	58.4	27.3	12.9	2.4	4002	2.4	14	45.9	5.9	21.3	5.0	1528	3.8	14	
栄養士	42.3	3.9	15.8	5.3	1177	65.9	389	-	-	-	-	-	-	-	42.3	3.9	15.8	5.3	1177	65.9	389	
保育士(保育・保父)	44.1	5.1	18.4	5.3	969	64.5	2,612	25.7	1.3	17.0	5.6	884	6.5	22	44.2	5.1	18.4	5.3	970	65.0	2,590	
介護支援専門員(ケアマネージャー)	49.2	4.1	17.5	6.0	1419	111.2	353	53.9	1.6	8.7	5.2	2801	0.0	8	49.1	4.2	17.7	6.0	1386	113.9	345	
ホームヘルパー	50.4	3.7	18.3	3.5	1297	15.1	10,712	40.7	2.4	16.9	4.7	1320	8.6	303	50.6	3.7	18.4	3.5	1296	15.3	10,409	
福祉施設介護員	46.4	3.2	16.6	5.9	988	50.1	6,728	47.7	2.5	17.2	6.0	1012	88.5	601	46.3	3.3	16.6	5.9	985	46.3	6,127	
弁護士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
公認会計士、税理士	55.7	13.7	12.5	5.5	5510	73.7	4	55.7	13.7	12.5	5.5	5510	73.7	4	-	-	-	-	-	-	-	-
社会保険労務士	69.5	6.5	5.0	5.0	5744	0.0	1	69.5	6.5	5.0	5.0	5744	0.0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
不動産鑑定士	63.5	6.5	14.0	7.0	816	30.0	0	63.5	6.5	14.0	7.0	816	30.0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
幼稚園教諭	41.5	4.7	19.1	5.4	987	55.0	630	56.5	1.3	17.0	5.6	1246	5.0	13	41.2	4.8	19.2	5.4	982	56.0	617	
高等学校教員	43.9	6.6	14.7	3.6	3285	199.0	1,917	46.5	6.5	14.8	3.7	3253	223.4	907	41.7	6.6	14.5	3.4	3313	177.1	1,010	
大学教授	61.3	9.5	9.4	5.0	6860	1076.0	111	62.6	9.0	9.9	5.0	7318	1137.3	91	55.4	11.8	7.3	5.0	4744	792.9	20	
大学助教授	48.6	4.8	12.9	5.6	4688	416.2	40	49.4	6.9	13.2	6.1	6400	854.1	17	48.0	3.2	12.6	5.2	3430	94.4	23	
大学講師	49.3	5.3	5.4	3.3	5277	15.7	4,327	50.5	5.3	5.1	3.2	5428	7.3	2,732	47.2	5.4	6.0	3.4	5020	30.2	1,595	
各種学校・専修学校教員	49.6	7.4	7.8	3.5	5347	24.2	1,991	52.7	6.8	7.0	3.6	5947	24.1	1,052	46.0	8.0	8.8	3.5	4674	24.4	938	
個人教師・塾・予備校講師	29.7	3.3	11.2	3.4	1972	6.4	5,085	26.4	2.9	11.9	3.3	2155	5.7	2,315	32.5	3.7	10.6	3.4	1820	6.9	2,770	
記者	40.9	9.1	22.2	5.3	913	404.9	4	-	-	-	-	-	-	-	40.9	9.1	22.2	5.3	913	404.9	4	
デザイナー	38.7	6.6	19.8	6.2	983	78.9	20	43.7	12.4	22.3	7.5	830	30.0	2	38.1	5.9	19.4	6.0	1002	85.1	17	
ワープロ・オペレーター	40.0	4.6	18.1	5.7	1064	37.5	1,317	40.7	4.7	18.3	5.9	1329	27.4	105	39.9	4.6	18.1	5.6	1040	38.4	1,211	
キーパンチャー	42.4	5.5	18.9	5.5	950	15.5	299	-	-	-	-	-	-	-	42.4	5.5	18.9	5.5	950	15.5	299	
電子計算機オペレーター	45.9	7.3	17.0	5.4	1005	79.6	1,069	60.6	3.2	14.3	6.6	1332	237.5	37	45.4	7.4	17.1	5.4	993	74.0	1,032	

区 分	男 女 計							男							女						
	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与 その他 特 別 給与額	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与 その他 特 別 給与額	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与 その他 特 別 給与額	労働者数
				当たり 所定内 実労働 時間数	当たり 所定内 給与額						当たり 所定内 実労働 時間数	当たり 所定内 給与額						当たり 所定内 実労働 時間数	当たり 所定内 給与額		
歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	
百貨店店員	43.5	5.4	19.6	5.4	906	47.5	21,824	29.4	2.4	18.2	5.2	909	17.2	3,323	46.0	5.9	19.8	5.4	906	52.9	18,501
販売店員(百貨店店員を除く。)	36.4	3.9	17.0	5.2	859	20.9	76,110	26.3	2.0	14.5	5.4	879	7.8	17,793	39.4	4.4	17.8	5.1	853	24.8	58,317
スーパー店子エッカー	35.5	4.0	17.9	5.0	845	23.6	18,048	23.6	1.9	15.5	5.1	847	6.4	2,647	37.5	4.4	18.4	5.0	845	26.6	15,401
自動車外交販売員	38.6	7.9	18.7	5.7	923	72.8	21	40.4	12.1	17.4	5.8	1034	59.5	12	36.4	2.3	20.5	5.5	779	90.0	9
家庭用品外交販売員	44.9	6.1	18.6	3.9	1196	46.1	306	40.5	4.2	20.1	3.1	1288	22.0	101	47.1	7.0	17.8	4.4	1150	58.0	204
保険外交員	49.2	8.9	17.5	6.0	1071	235.5	213	52.3	4.3	17.4	6.9	1185	332.2	5	49.1	9.0	17.5	6.0	1068	233.3	208
理容・美容師	45.2	9.7	15.4	6.5	1039	25.8	198	26.1	1.8	10.5	7.0	839	0.0	3	45.5	9.8	15.4	6.5	1042	26.2	195
洗たく工	48.1	5.9	20.1	5.7	820	13.0	2,343	49.0	6.3	19.9	6.0	861	26.9	226	48.0	5.9	20.2	5.6	815	11.5	2,118
調理士	36.8	3.7	16.4	5.2	877	15.9	8,923	25.8	2.4	14.2	5.1	906	5.3	4,092	46.0	4.9	18.2	5.3	852	24.8	4,831
調理士見習	38.3	3.4	16.4	4.9	865	9.7	13,913	26.2	1.8	14.1	5.0	895	2.7	4,995	45.1	4.3	17.7	4.8	848	13.6	8,918
給仕従事者	32.2	2.9	14.9	5.0	891	5.7	37,865	24.3	1.9	13.7	5.1	912	2.8	8,606	34.5	3.2	15.3	5.0	885	6.6	29,259
娯楽接客員	31.0	2.9	15.5	6.1	1059	10.8	7,314	26.4	1.8	14.8	6.2	1078	5.8	3,116	34.5	3.7	16.0	6.0	1045	14.6	4,197
警備員	56.0	4.0	12.9	7.1	971	13.5	2,637	57.5	4.1	12.8	7.1	977	13.8	2,314	45.2	2.6	14.1	6.5	932	11.3	322
守衛	62.5	4.3	15.3	6.7	1051	38.0	805	63.9	4.5	15.0	6.8	1066	42.0	702	52.8	3.0	17.1	6.1	946	10.9	103
電車運転士	61.5	1.5	14.3	6.4	2020	0.0	5	61.5	1.5	14.3	6.4	2020	0.0	5	-	-	-	-	-	-	-
電車車掌	34.7	2.6	22.0	3.2	897	14.6	5	34.7	2.6	22.0	3.2	897	14.6	5	-	-	-	-	-	-	-
旅客掛	49.5	2.6	16.4	6.1	1261	49.6	211	64.1	2.2	17.9	5.7	1202	19.6	96	37.5	2.9	15.1	6.4	1310	74.6	115
自家用乗用自動車運転者	61.4	4.0	19.3	4.6	1126	30.7	895	62.2	4.0	19.3	4.6	1131	31.6	855	43.0	3.9	18.3	4.1	1027	12.6	40
自家用貨物自動車運転者	46.4	3.7	21.5	4.8	988	14.1	371	55.0	3.9	20.8	5.3	1055	10.5	195	36.9	3.4	22.4	4.2	914	18.1	176
タクシー運転者	64.0	8.0	14.6	7.1	1417	29.0	4,414	64.3	8.1	14.6	7.1	1420	29.4	4,254	55.4	5.3	13.6	5.7	1337	18.2	160
営業用バス運転者	62.9	13.6	15.4	6.2	1381	98.1	657	63.3	13.8	15.3	6.3	1381	99.9	645	42.4	2.0	18.4	3.7	1368	0.0	12
営業用大型貨物自動車運転者	52.8	5.7	16.3	7.3	1088	36.0	614	54.0	5.9	16.8	7.2	1150	43.4	497	48.0	4.6	14.2	7.5	826	4.8	118
営業用普通・小型貨物自動車運転者	48.8	2.9	18.6	5.3	1101	27.3	1,382	51.3	2.9	18.0	5.5	1172	30.2	1,021	41.7	2.9	20.4	4.9	901	18.9	360
航空機操縦士	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
航空機客室乗務員	39.9	2.7	8.4	4.2	2347	42.2	591	-	-	-	-	-	-	-	39.9	2.7	8.4	4.2	2347	42.2	591
製鋼工	56.8	9.0	20.4	5.3	744	118.6	30	65.1	3.2	15.7	7.9	923	340.0	11	52.4	12.1	23.0	4.0	649	0.0	20
非鉄金属精錬工	60.4	5.2	13.4	7.0	1189	148.2	8	64.0	3.0	13.4	7.3	1305	153.2	6	50.5	11.5	13.5	6.5	862	134.0	2
鋳物工	56.5	11.2	17.1	6.6	1274	285.1	29	62.4	17.8	18.2	6.9	1500	478.4	16	49.1	2.9	15.6	6.2	990	41.1	13
型鍛造工	67.0	10.7	16.2	5.7	1761	0.0	6	65.7	15.1	16.6	6.3	1717	0.0	4	68.9	4.2	15.5	4.7	1824	0.0	3
鉄鋼熱処理工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
圧延伸張工	60.2	7.1	18.6	6.3	1042	250.5	13	62.9	6.3	17.3	6.4	1075	300.6	10	51.2	9.8	23.0	5.8	927	78.3	3
金属検査工	51.9	10.5	19.4	6.5	1033	140.2	100	63.5	16.0	14.5	6.6	1392	0.0	16	49.7	9.5	20.3	6.5	966	166.5	84
一般化学工	50.7	10.4	16.9	6.7	1240	145.4	182	63.4	22.4	13.1	7.1	1781	185.7	54	45.3	5.4	18.5	6.6	1013	128.5	128
繊維紡糸工	60.9	3.8	21.6	7.7	632	28.0	12	66.8	6.4	17.1	6.9	877	16.9	3	59.3	3.1	22.8	7.9	562	31.2	9
ガラス製品工	60.5	4.7	21.0	5.6	898	23.9	19	63.0	2.7	20.7	5.7	910	10.5	14	53.7	10.0	22.1	5.4	865	60.0	5
陶磁器工	49.8	6.3	18.5	5.8	795	75.0	161	63.5	12.6	18.5	6.0	1027	347.7	18	48.0	5.5	18.5	5.7	766	40.7	143
旋盤工	47.3	8.4	17.8	6.8	998	158.2	80	50.0	9.3	15.9	7.1	1097	164.4	26	45.9	7.9	18.7	6.7	949	155.2	53
フライス盤工	53.8	4.4	21.7	6.0	925	89.9	6	54.0	2.3	22.3	6.0	968	120.6	4	53.0	10.5	20.0	6.0	800	0.0	1
金属プレス工	60.5	18.7	19.8	5.7	796	108.8	242	63.6	22.4	19.6	5.9	811	88.1	99	58.4	16.2	19.9	5.5	786	123.0	144
鉄工	50.0	5.8	18.7	6.3	879	82.3	44	53.6	12.3	17.4	6.8	1085	120.6	17	47.8	1.6	19.5	6.0	750	58.2	27
板金工	54.8	13.9	19.6	6.4	931	141.9	56	59.1	15.0	19.9	6.7	1015	251.4	27	50.9	12.8	19.4	6.2	855	43.8	30
電気めっき工	44.6	9.2	20.4	6.6	1070	92.9	46	19.5	1.5	23.0	6.0	1205	0.0	6	48.1	10.2	20.0	6.7	1051	105.8	41
パフ研磨工	56.6	12.5	21.5	5.1	752	4.2	23	66.5	5.2	19.9	4.9	874	0.0	4	54.6	14.0	21.9	5.1	728	5.0	19
仕上工	50.3	8.0	18.8	6.0	943	110.0	302	58.6	7.0	15.7	5.8	1385	288.4	79	47.4	8.4	19.9	6.0	788	47.3	224
溶接工	50.2	7.8	18.4	5.9	911	12.7	211	46.7	4.7	18.9	7.2	1059	28.4	71	52.0	9.4	18.1	5.2	837	4.7	140

区 分	男 女 計							男							女							
	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	年齢	勤続年数	実労働日数	1日	1時間	年間賞与	労働者数	
				当たり	当たり	その他					当たり	当たり	その他					当たり	当たり	その他		
	歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	歳	年	日	時	円	千円	十人	
機械組立工	49.4	6.8	19.8	6.0	891	58.1	1,429	59.3	9.6	18.2	6.3	1070	39.3	260	47.2	6.2	20.2	5.9	851	62.3	1,168	
機械検査工	45.0	7.0	19.5	6.1	873	81.8	389	48.1	6.7	16.8	6.7	1088	178.9	48	44.5	7.0	19.9	6.0	843	68.3	341	
機械修理工	53.5	6.0	17.3	6.6	1083	95.1	135	58.7	5.2	15.0	6.4	1214	91.1	78	46.5	7.1	20.4	6.8	906	100.5	57	
重電機器組立工	45.1	7.2	18.2	6.2	811	52.9	300	54.0	3.1	20.2	7.3	805	121.8	2	45.1	7.2	18.1	6.2	811	52.5	298	
通信機器組立工	46.2	10.1	20.5	6.2	786	98.2	302	54.7	9.7	17.9	6.2	1030	7.3	9	45.9	10.1	20.6	6.2	778	101.1	292	
半導体チップ製造工	46.9	7.9	19.7	6.4	1006	175.1	78	66.4	5.4	17.9	6.7	1042	312.1	6	45.2	8.1	19.8	6.4	1002	163.5	72	
プリント配線工	44.0	7.3	20.3	6.0	795	39.9	230	62.5	1.5	20.0	5.6	800	0.0	0	44.0	7.3	20.3	6.0	795	40.0	230	
軽電機器検査工	44.4	7.1	20.5	5.8	840	152.1	290	40.2	2.5	19.0	6.3	1124	6.5	7	44.5	7.2	20.5	5.8	833	155.7	283	
自動車組立工	43.0	2.0	20.3	6.9	867	37.2	39	41.9	1.0	15.3	7.9	1022	35.5	8	43.3	2.3	21.7	6.6	826	37.7	31	
自動車整備工	51.5	6.1	17.2	6.2	967	174.0	149	51.5	5.3	16.1	6.5	989	214.7	121	51.7	9.6	21.9	4.5	875	1.4	29	
パン・洋生菓子製造工	43.2	5.2	17.9	5.5	823	10.4	4,304	41.8	4.2	16.7	5.6	883	13.2	820	43.5	5.4	18.2	5.5	809	9.7	3,485	
精紡工	47.5	9.8	23.3	5.1	891	50.5	25	43.6	2.6	23.6	4.4	1129	0.0	3	48.1	10.8	23.3	5.2	856	57.8	21	
織布工	66.4	15.7	21.2	5.3	983	2.3	18	67.0	20.5	16.0	8.0	1288	0.0	4	66.3	14.5	22.5	4.7	908	2.9	15	
洋裁工	50.5	8.0	18.0	6.1	780	20.2	168	62.5	3.5	20.0	4.0	2550	0.0	3	50.3	8.1	18.0	6.1	748	20.5	165	
ミン縫製工	50.3	9.8	19.7	6.0	753	27.0	1,236	64.1	16.3	19.4	5.8	812	60.0	39	49.9	9.6	19.7	6.0	752	25.9	1,196	
製材工	60.7	5.8	15.5	6.6	838	15.1	74	66.5	5.2	12.7	7.0	933	0.0	39	54.1	6.5	18.7	6.2	730	32.3	34	
木型工	34.8	1.3	15.0	5.3	865	29.7	12	34.6	0.8	16.0	3.6	954	38.0	5	34.9	1.8	14.1	6.8	790	22.8	6	
家具工	56.4	8.9	18.6	6.2	861	21.8	171	63.0	10.4	17.9	6.9	881	9.4	58	53.0	8.1	19.0	5.8	851	28.3	112	
建具製造工	50.4	6.2	18.8	5.6	907	37.5	8	62.6	8.3	19.2	5.9	867	44.1	4	36.9	3.8	18.4	5.2	951	30.2	4	
製紙工	61.7	18.1	15.0	6.8	927	5.4	33	64.7	35.4	10.4	6.3	1268	2.1	14	59.3	4.8	18.6	7.2	665	7.9	19	
紙器工	49.4	7.3	19.8	5.8	844	43.3	447	51.0	6.2	20.7	5.8	1111	76.1	70	49.1	7.5	19.6	5.7	794	37.1	376	
プロセス製版工	50.0	18.1	19.3	5.9	1047	291.1	21	60.5	40.5	19.0	4.5	1059	930.1	4	47.5	12.9	19.4	6.3	1044	141.6	17	
オフセット印刷工	55.1	20.4	20.4	5.3	1249	162.5	50	60.8	28.7	19.9	4.9	1573	247.0	29	47.4	9.2	21.1	5.9	808	47.7	21	
合成樹脂製品成形工	48.5	7.9	19.3	6.0	919	80.9	529	48.9	7.3	17.7	6.1	1101	114.5	114	48.4	8.1	19.8	6.0	869	71.8	416	
金属・建築塗装工	35.8	3.3	15.9	7.2	849	6.3	10	35.8	3.3	15.9	7.2	849	6.3	10	-	-	-	-	-	-	-	
機械製図工	47.0	7.4	19.3	6.5	1240	191.0	17	63.5	0.5	8.0	7.5	2133	0.0	2	44.9	8.3	20.8	6.4	1121	216.4	15	
ボイラー工	63.3	5.7	16.4	7.3	920	29.8	48	64.2	5.0	15.9	7.5	923	24.0	44	52.5	15.5	22.0	5.6	881	103.0	4	
クレーン運転工	66.5	22.0	14.7	7.2	1405	190.7	11	66.5	22.0	14.7	7.2	1405	190.7	11	-	-	-	-	-	-	-	
建設機械運転工	63.6	35.8	18.2	5.9	1171	172.4	65	63.6	35.8	18.2	5.9	1171	172.4	65	-	-	-	-	-	-	-	
玉掛け作業員	63.5	2.5	22.0	8.0	1025	100.0	1	63.5	2.5	22.0	8.0	1025	100.0	1	-	-	-	-	-	-	-	
発電・変電工	67.2	6.8	18.5	3.9	1707	139.7	6	67.2	6.8	18.5	3.9	1707	139.7	6	-	-	-	-	-	-	-	
電気工	52.6	2.6	17.5	6.3	998	38.3	103	65.3	4.1	14.9	7.3	1077	70.6	56	37.5	0.8	20.6	5.2	904	0.0	47	
掘削・発破工	55.5	1.5	15.0	8.0	750	0.0	0	-	-	-	-	-	-	-	55.5	1.5	15.0	8.0	750	0.0	0	
型枠大工	72.5	45.5	15.0	7.3	1179	0.0	2	72.5	45.5	15.0	7.3	1179	0.0	2	-	-	-	-	-	-	-	
とび工	49.7	11.1	17.2	5.2	1390	7.8	69	49.9	11.1	17.1	5.3	1393	6.8	68	38.5	10.5	25.0	3.0	1200	72.0	1	
鉄筋工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
大工	64.2	37.6	13.5	8.0	1063	0.9	45	64.2	37.6	13.5	8.0	1063	0.9	45	-	-	-	-	-	-	-	
左官	50.6	8.8	21.4	6.8	1739	0.7	14	50.6	8.8	21.4	6.8	1739	0.7	14	-	-	-	-	-	-	-	
配管工	59.7	8.1	8.0	7.4	1379	208.5	31	59.7	8.1	8.0	7.4	1379	208.5	31	-	-	-	-	-	-	-	
はつり工	28.3	3.5	11.0	6.0	1320	0.0	5	28.3	3.5	11.0	6.0	1320	0.0	5	-	-	-	-	-	-	-	
土工	60.0	7.8	12.8	7.5	1138	34.9	177	60.8	10.6	8.3	7.5	1178	48.7	127	58.0	0.6	23.9	7.6	1037	0.0	50	
港湾荷役作業員	59.5	10.1	21.1	7.4	1075	152.2	33	63.2	11.3	20.9	7.6	1154	179.4	28	39.1	2.8	22.0	6.1	629	0.0	5	
ビル清掃員	57.3	4.6	20.4	4.1	907	16.3	23,241	54.3	3.8	18.4	4.5	1024	13.6	3,546	57.8	4.8	20.8	4.0	886	16.8	19,695	
用務員	58.8	5.6	18.9	5.1	955	48.7	1,343	62.2	5.2	18.0	5.7	1008	50.4	582	56.2	5.8	19.7	4.6	915	47.4	761	

出所：厚生労働省「平成18年賃金構造基本統計調査」
(注)労働者数が少ない場合には、誤差が大きいので、利用上注意を要する。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和四十七年七月一日法律第百十三号)

目次

第一章	総則(第一条—第四条)
第二章	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
第一節	性別を理由とする差別の禁止等(第五条—第十条)
第二節	事業主の講ずべき措置(第十一条—第十三条)
第三節	事業主に対する国の援助(第十四条)
第三章	紛争の解決
第一節	紛争の解決の援助(第十五条—第十七条)
第二節	調停(第十八条—第二十七条)
第四章	雑則(第二十八条—第三十二条)
第五章	罰則(第三十三条)
附則	

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつ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ことをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 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に関する事項

二 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

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするものうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、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つている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第四百十一号）の規定による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ことができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が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つている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき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つている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下

「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の中断)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

- 一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- 二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 三 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

- 第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

- 2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」

と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第二節の規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。

4 第二十条及び第二十二條から第二十七條までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条、第二十二條、第二十三條及び第二十六條中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七條中「この節」とあるのは「第三十一條第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

（適用除外）

第三十二條 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九條並びに第三十條の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七號）第二条第四號の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九號）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五號）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第六十五號）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三條 第二十九條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 （平成十八年六月二一日法律第八二號）

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあつせんに係る紛争については、第一条の規定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（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前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第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(船員職業安定法の一部改正)

第六条 船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)の一部を次のように改正する。

第九十一条中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

第九十二条第五項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第七条 社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「第十四条第一項」を「第十八条第一項」に改める。

(船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正)

第八条 船員の雇用の促進に関する特別措置法(昭和五十二年法律第九十六号)の一部を次のように改正する。

第十四条第六項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正)

第九条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十七条の二中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

(昭和六十一年一月二十七日労働省令第二号)

(福利厚生)

第一条 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(以下「法」という。)第六条第二号の厚生労働省令で定める福利厚生の措置は、次のとおりとする。

- 一 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 二 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- 三 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- 四 住宅の貸与

(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集又は採用に関する措置(事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。)であつて、労働者が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

(妊娠又は出産に関する事由)

第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

- 一 妊娠したこと。
- 二 出産したこと。
- 三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。
- 四 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十四条の二第一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則（昭和六十一年労働省令第三号）第二条第二項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。
- 五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。
- 六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。
- 七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第三十二条第一項の労働時間若しくは一日について同条第二項の労働時間を超過して労働しなかつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。
- 八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をし、又は同条第二項の規定による育児時間を取得したこと。
- 九 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

(法第十二条の措置)

第二条の三 事業主は、次に定めるところにより、その雇用する女性労働者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ことができるようにしなければならない。

- 一 当該女性労働者が妊娠中である場合にあっては、次の表の上欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる期間以内ごとに一回、当該必要な時間を確保することができるようにすること。ただし、医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

妊 娠 週 数		期 間
妊娠二十三週まで		四週
妊娠二十四週から三十五週まで		二週
妊娠三十六週から出産まで		一週

二 当該女性労働者が出産後一年以内である場合にあつては、医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

(主任調停委員)

第三条 紛争調整委員会（以下「委員会」という。）の会長は、調停委員のうちから、法第十八条第一項の規定により委任を受けて同項に規定する紛争についての調停を行うための会議（以下「機会均等調停会議」という。）を主任となつて主宰する調停委員（以下「主任調停委員」という。）を指名する。

2 主任調停委員に事故があるときは、あらかじめその指名する調停委員が、その職務を代理する。

(機会均等調停会議)

第四条 機会均等調停会議は、主任調停委員が招集する。

2 機会均等調停会議は、調停委員二人以上が出席しなければ、開くことができない。

3 機会均等調停会議は、公開しない。

(機会均等調停会議の庶務)

第五条 機会均等調停会議の庶務は、当該都道府県労働局雇用均等室において処理する。

(調停の申請)

第六条 法第十八条第一項の調停（以下「調停」という。）の申請をしようとする者は、調停申請書（別記様式）を当該調停に係る紛争の関係当事者（労働者及び事業主をいう。以下同じ。）である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。

(調停開始の決定)

第七条 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは、遅滞なく、その旨を会長及び主任調停委員に通知するものとする。

2 都道府県労働局長は、委員会に調停を行わせることとしたときは関係当事者の双方に対して、調停を行わせないこととしたときは調停を申請した関係当事者に対して、遅滞なく、その旨を書面によつて通知するものとする。

(関係当事者等からの事情聴取等)

第八条 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、機会均等調停会議に出頭しなければならない。この場合において、当該出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て、補佐人を伴つて出頭することができる。

2 補佐人は、主任調停委員の許可を得て陳述を行うことができる。

3 法第二十条第一項又は第二項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て当該事件について意見を述べることができる。この場合において、法第二十条第一項の規定により委員会から出頭を求められた者は、主任調停委員の許可を得て他人に代理させることができる。

4 前項の規定により他人に代理させることについて主任調停委員の許可を得ようとする者は、代理人の氏名、住所及び職業を記載した書面に、代理権授与の事実を証明する書面を添付して、主任調停委員に提出しなければならない。

(文書等の提出)

第九条 委員会は、当該事件の事実の調査のために必要があると認めるときは、関係当事者に対し、当該事件に係りのある文書又は物件の提出を求めることができる。

(調停手続の実施の委任)

第十条 委員会は、必要があると認めるときは、調停の手続の一部を特定の調停委員に行わせることができる。この場合において、第四条第一項及び第二項の規定は適用せず、第八条の規定の適用については、同条中「主任調停委員」とあるのは、「特定の調停委員」とする。

2 委員会は、必要があると認めるときは、当該事件の事実の調査を都道府県労働局雇用均等室の職員に委嘱することができる。

(関係労使を代表する者の指名)

第十一条 委員会は、法第二十一条の規定により意見を聴く必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体に対して、期限を付して関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者の指名を求めるものとする。

2 前項の求めがあつた場合には、当該労働者団体又は事業主団体は、当該事件につき意見を述べる者の氏名及び住所を委員会に通知するものとする。

(調停案の受諾の勧告)

第十二条 調停案の作成は、調停委員の全員一致をもつて行うものとする。

2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。

3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

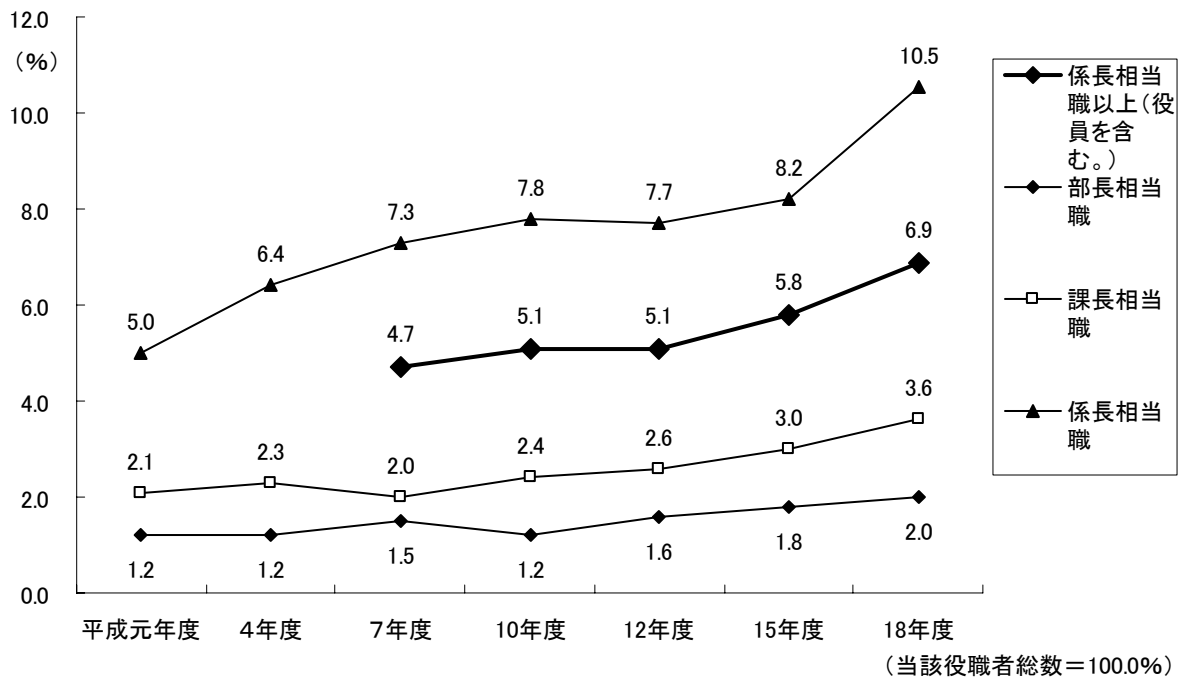
(深夜業に従事する女性労働者に対する措置)

第十三条 事業主は、女性労働者の職業生活の充実を図るため、当分の間、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(権限の委任)

第十四条 法第二十九条第一項に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案に係るものを除き、事業主の事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

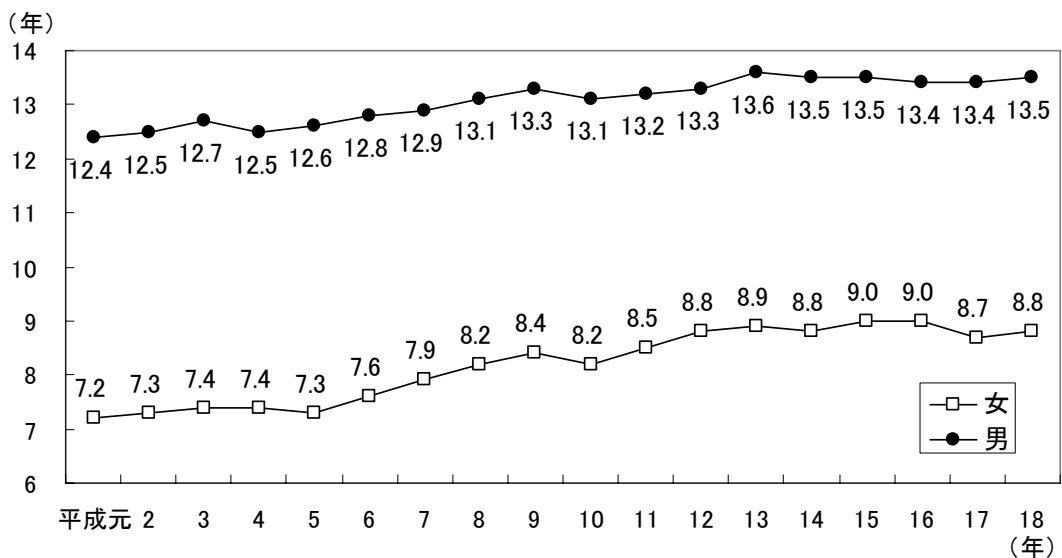
○ 役職別女性管理職割合の推移



出所:厚生労働省「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」

(注)平成7年度、10年度の係長相当職以上(役員を含む。)の数値は、今回新たに集計したものである。

○ 一般労働者の平均勤続年数の推移



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

(別添8)

○ 属人給、仕事給の賃金体系を有する企業数割合

(単位: %)

	何らかの形で仕事給型をもつもの	何らかの形で属人給型をもつもの	何らかの形で総合給型をもつもの
1996年	65.6	32.8	46.3
1998年	72.3	33.2	34.2
2001年	75.5	24.4	32.5

(注1) 1000人以上企業の管理職。複数回答。

(注2) 仕事給は、職務給・職能給・業績給のいずれかもしくはそれらの組み合わせによる給与体系。

出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」

○ 産業・規模、コース別雇用管理制度の見直しの有無別企業割合（過去3年間）

(%)

	コース別雇用 管理制度のあ る企業計	見直しを した	見直しを 検討中	見直しを しなかった
産業・規模計	100.0	19.4	11.2	69.3
【産業】				
D 鉱業	100.0	-	-	100.0
E 建設業	100.0	9.9	3.4	86.7
F 製造業	100.0	21.9	10.5	67.2
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	30.5	-	69.5
H 情報通信業	100.0	27.1	24.2	48.7
I 運輸業	100.0	11.3	2.0	86.7
J 卸売・小売業	100.0	18.6	12.5	68.9
K 金融・保険業	100.0	23.5	7.8	68.7
L 不動産業	100.0	12.8	19.8	67.4
M 飲食店、宿泊業	100.0	31.9	-	68.1
N 医療、福祉	100.0	27.4	18.3	54.4
O 教育、学習支援業	100.0	32.3	1.0	66.7
Q サービス業（他に分類されないもの）	100.0	20.4	18.0	61.6
【規模】				
5,000人以上	100.0	26.4	10.0	63.6
1,000～4,999人	100.0	24.7	11.2	64.0
300～999人	100.0	19.2	14.5	66.4
100～299人	100.0	20.9	11.0	68.1
30～99人	100.0	17.0	9.9	72.9

出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

○ 産業・規模、コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（過去3年間）（M.A.）

(%)

	コース別雇用管理制度の見直しをした企業	見直し内容(M.A.)									
		コース振分けの時期の変更	コース転換円滑化のための措置の導入	コース転換の資格要件の緩和	一方へのコース転換のみ認めていたものを両方向とするなど、コース転換の柔軟	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	従来女性の割合が著しく低かったコースに優先的に女性を配置	職務内容、職務レベルの高低によってコースを分割、またはコースの統合	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	特定のコースの廃止	その他
産業・規模計	100.0	15.6	18.2	15.7	13.1	23.6	10.0	14.9	17.6	4.3	15.0
【産業】											
D 鉱業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E 建設業	100.0	9.3	1.0	3.9	25.7	12.7	-	33.1	21.6	7.4	2.9
F 製造業	100.0	13.5	12.4	6.9	5.6	21.0	12.3	19.5	19.2	9.1	23.5
G 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	-	18.0	-	-	15.4	-	66.6
H 情報通信業	100.0	49.2	45.8	36.1	30.5	15.3	-	2.1	-	0.7	13.2
I 運輸業	100.0	40.3	52.6	50.6	52.6	-	3.1	16.5	20.4	-	40.3
J 卸売・小売業	100.0	9.1	9.1	6.3	11.6	39.2	15.3	5.3	14.5	0.8	11.4
K 金融・保険業	100.0	5.6	40.2	26.7	5.4	9.6	21.0	29.1	20.8	4.2	8.4
L 不動産業	100.0	10.2	31.0	5.7	-	-	26.5	-	5.7	10.2	20.8
M 飲食店、宿泊業	100.0	-	-	5.5	21.0	-	11.0	18.2	58.6	-	3.9
N 医療、福祉	100.0	-	66.8	-	-	27.5	-	-	33.2	-	-
O 教育、学習支援業	100.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-
Q サービス業（他に分類されないもの）	100.0	8.3	14.4	31.4	8.2	34.8	5.8	14.7	20.6	2.1	4.6
【規模】											
5,000人以上	100.0	10.3	13.8	27.6	13.8	10.3	10.3	24.1	34.5	10.3	13.8
1,000～4,999人	100.0	10.0	11.1	22.7	14.5	13.3	12.4	19.1	19.6	6.9	17.7
300～999人	100.0	12.8	5.0	20.7	10.0	24.0	9.0	16.9	21.5	2.5	11.4
100～299人	100.0	16.5	24.6	8.1	18.6	18.4	9.0	16.3	16.9	4.5	20.7
30～99人	100.0	18.0	21.0	18.2	8.7	32.4	10.7	10.6	14.9	4.0	10.2

出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」