

# 参 考 資 料

# 男女雇用機会均等法の概要

## 1 性別を理由とする差別の禁止

### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件 ◆ コース別雇用管理制度における「総合職」の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件（これら以外にも存在し得る。）

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

## 3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

## 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は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必要な措置 の実施を事業主に義務付け

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

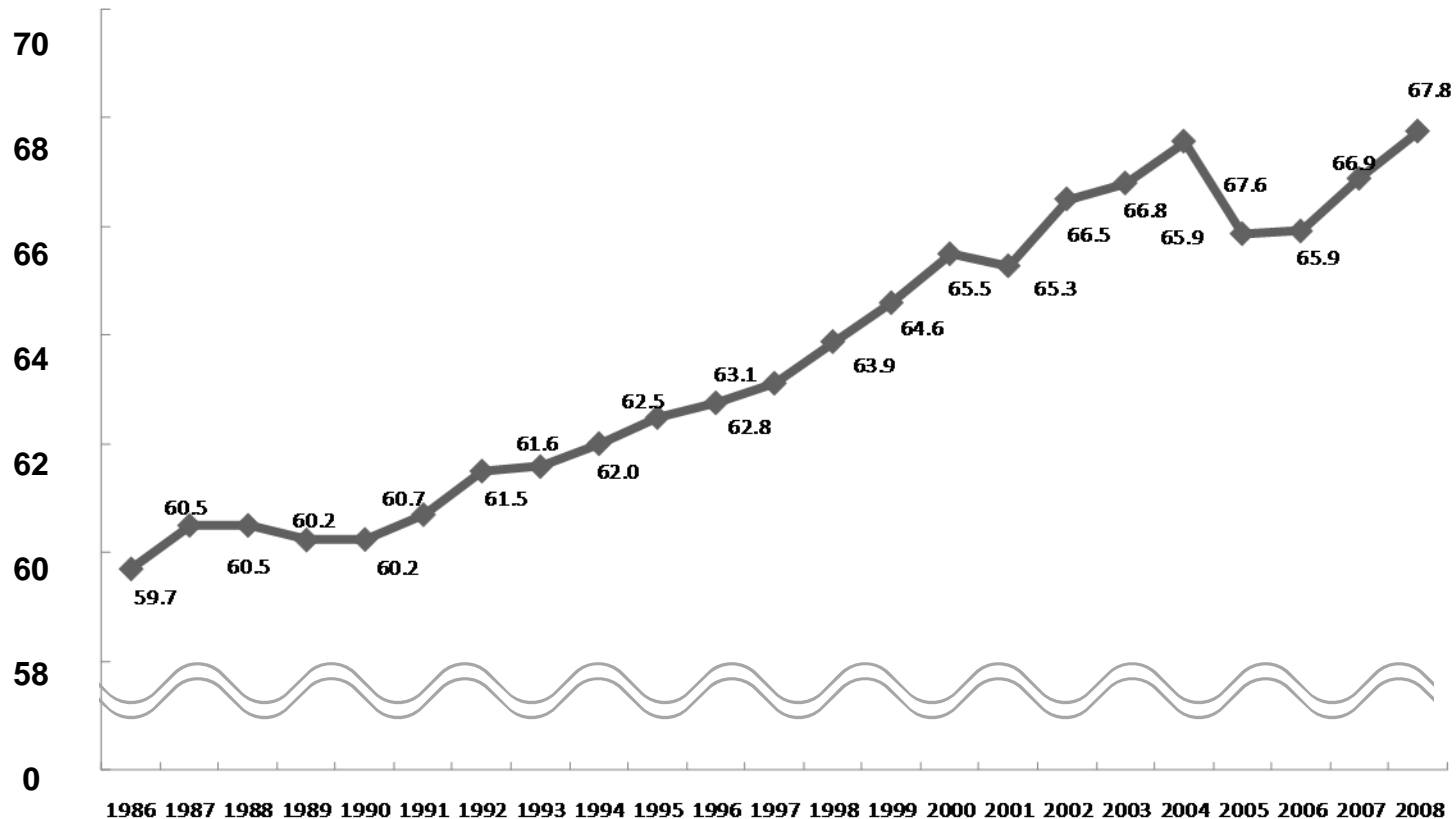
①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

# 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)(抄)

(男女同一賃金の原則)

第四条 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、男性と差別的取扱いをしてはならない。

# 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

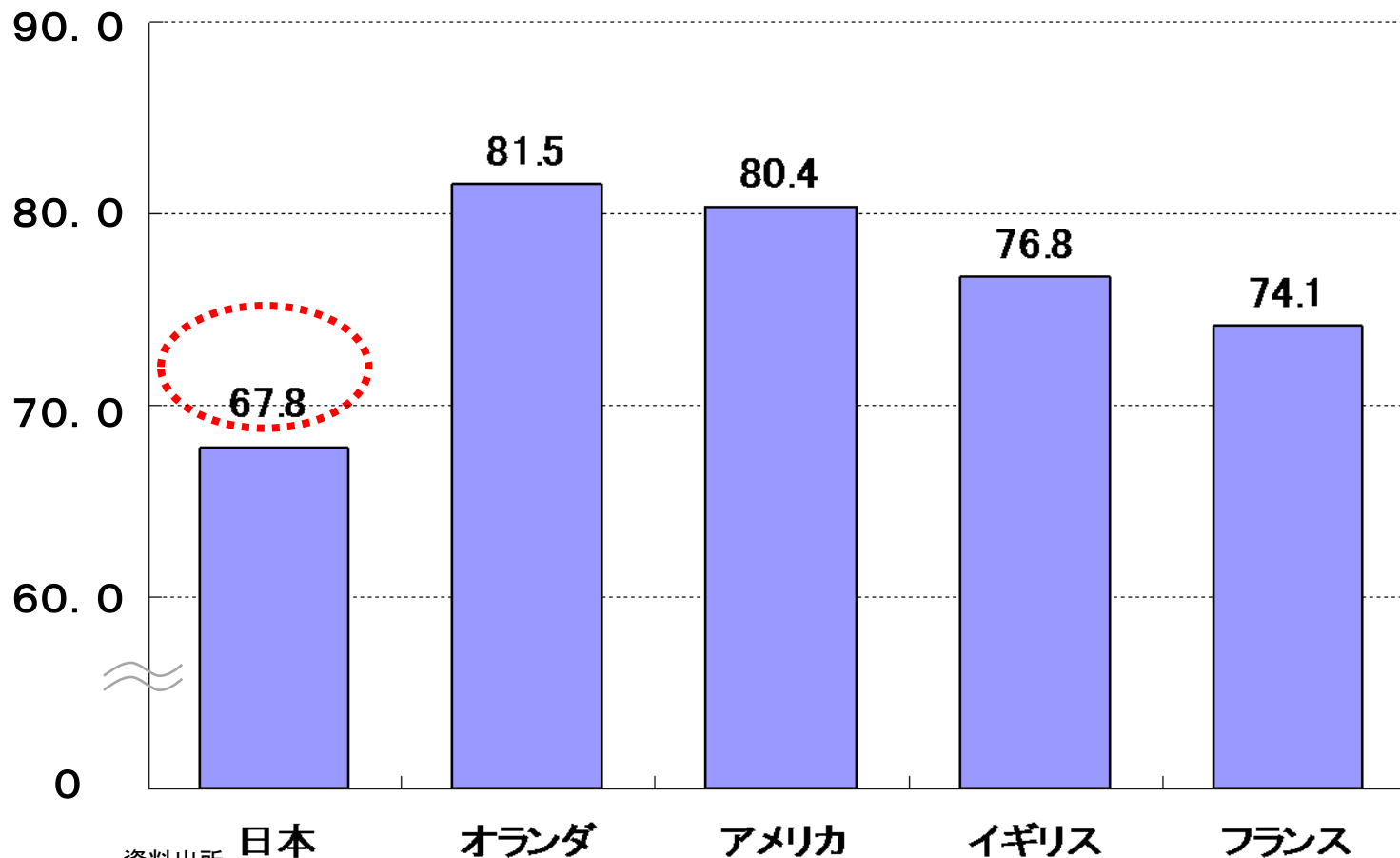


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# 男女間賃金格差の国際比較



資料出所

日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008年)

オランダ：ILO「Year Book of Labour Statistics」(2005年)

アメリカ：労働省「Employment and Earnings」(2005年)

イギリス：ILO「Year Book of Labour Statistics」(2004年)

フランス：ILO「Year Book of Labour Statistics」(2002年)

注) 日本：1ヶ月当たり賃金(所定内給与)。フルタイム労働者。

オランダ：1時間当たり賃金。

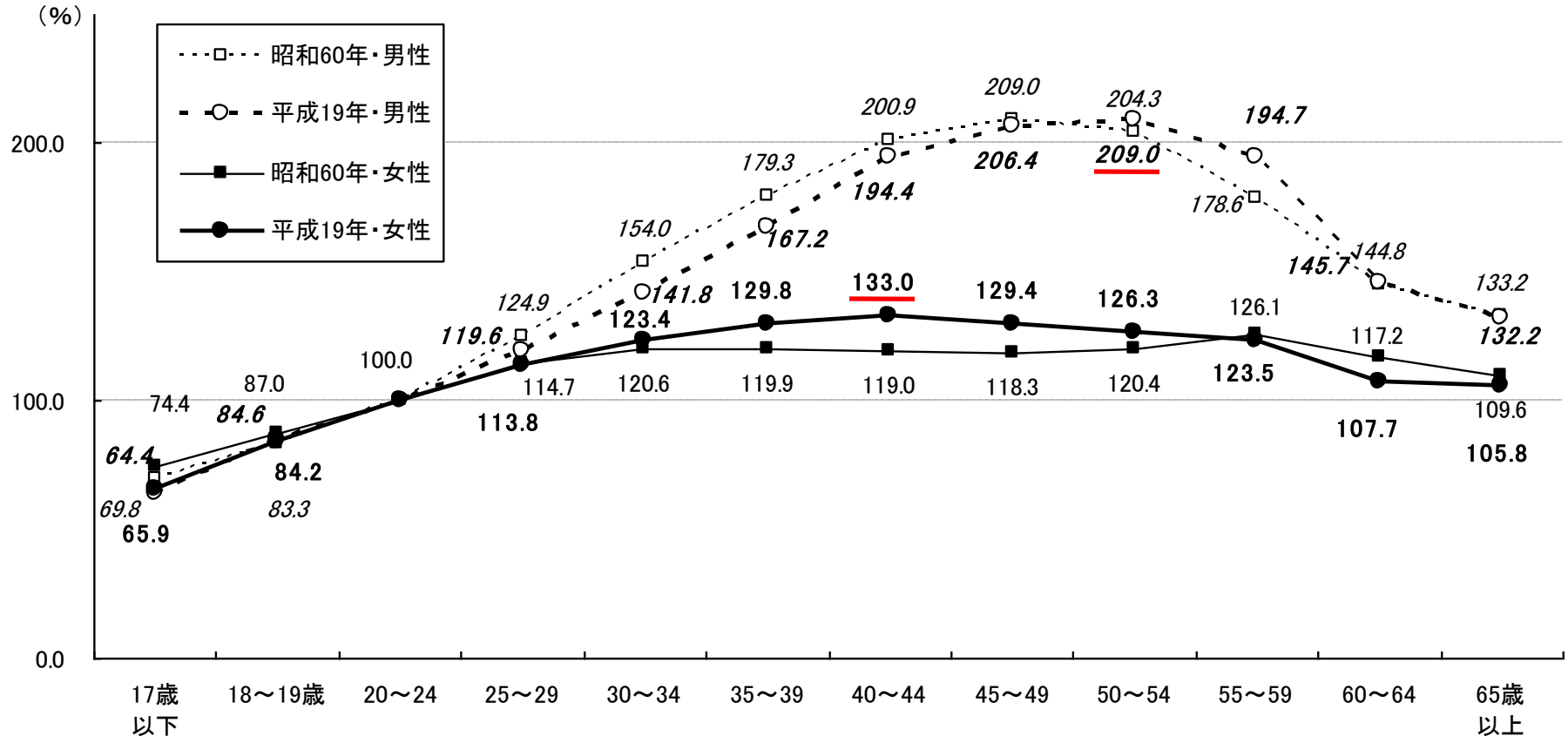
アメリカ：1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。

イギリス：1時間当たり賃金。フルタイム労働者。(農林水産業を含む。)

フランス：1ヶ月当たり賃金。フルタイム労働者。

# 一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは40～44歳層（133.0）であるのに対し、男性では50～54歳層（209.0）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。

2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

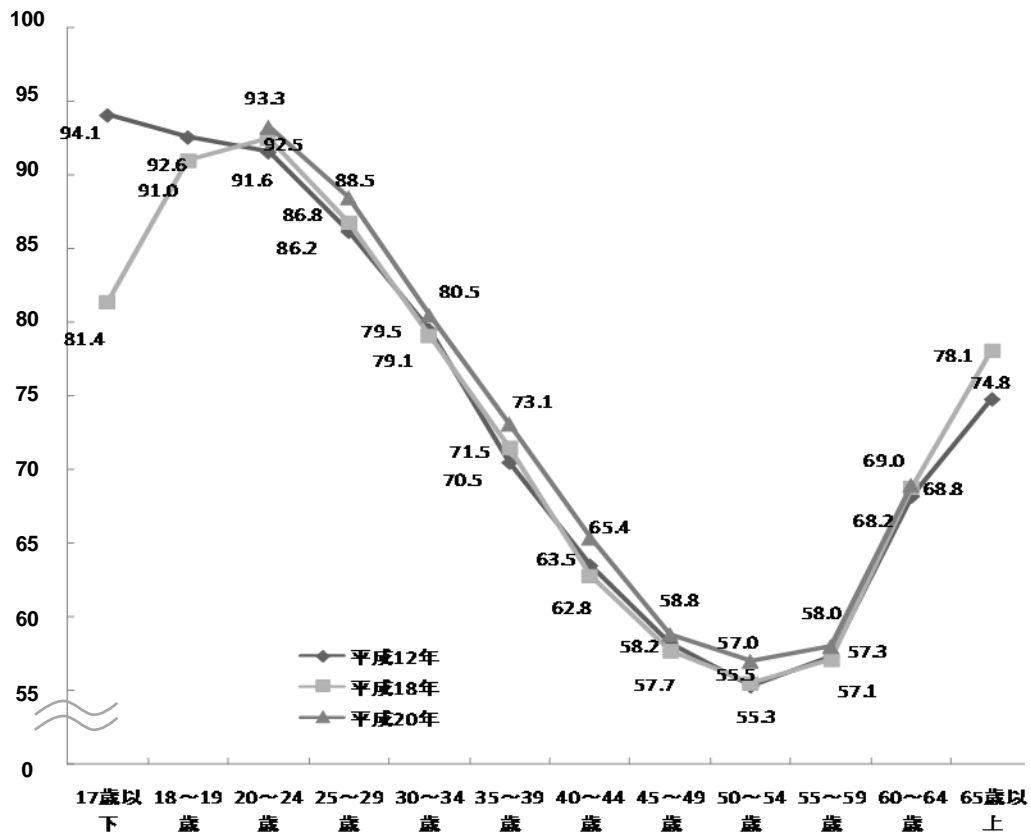
3 企業規模10人以上

4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

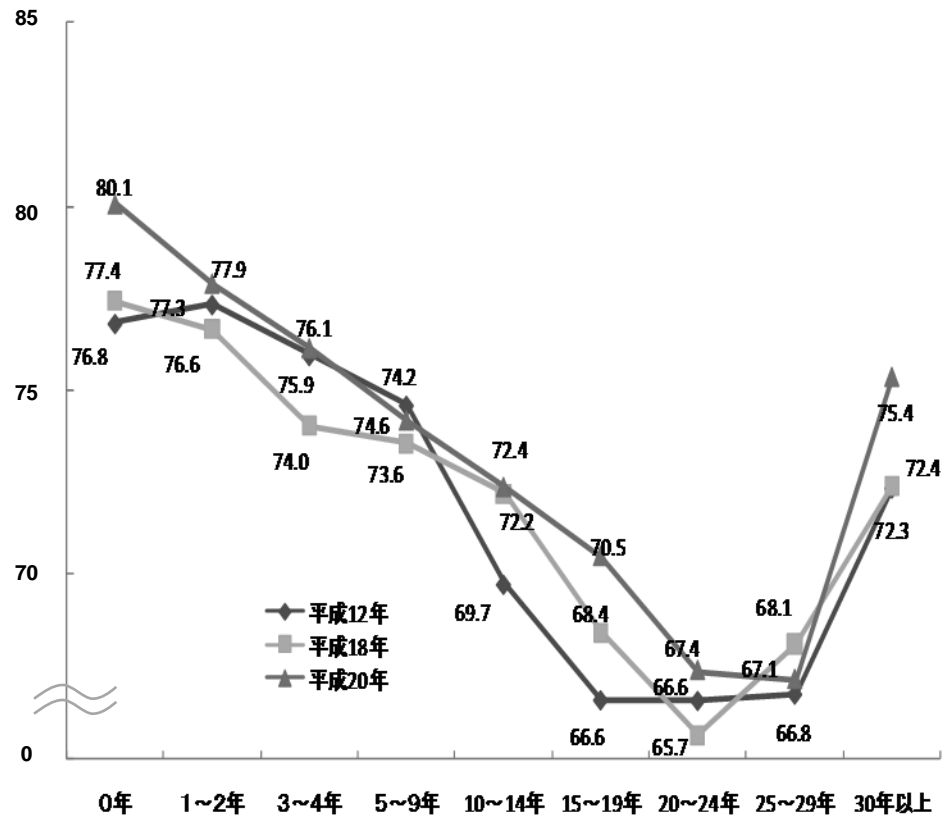
所定内給与額の男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

# 一般労働者の勤続年数階級別、年齢階級別男女間所定内給与格差

## 年齢階級別 男女間所定内給与格差



## 勤続年数階級別 男女間所定内給与格差

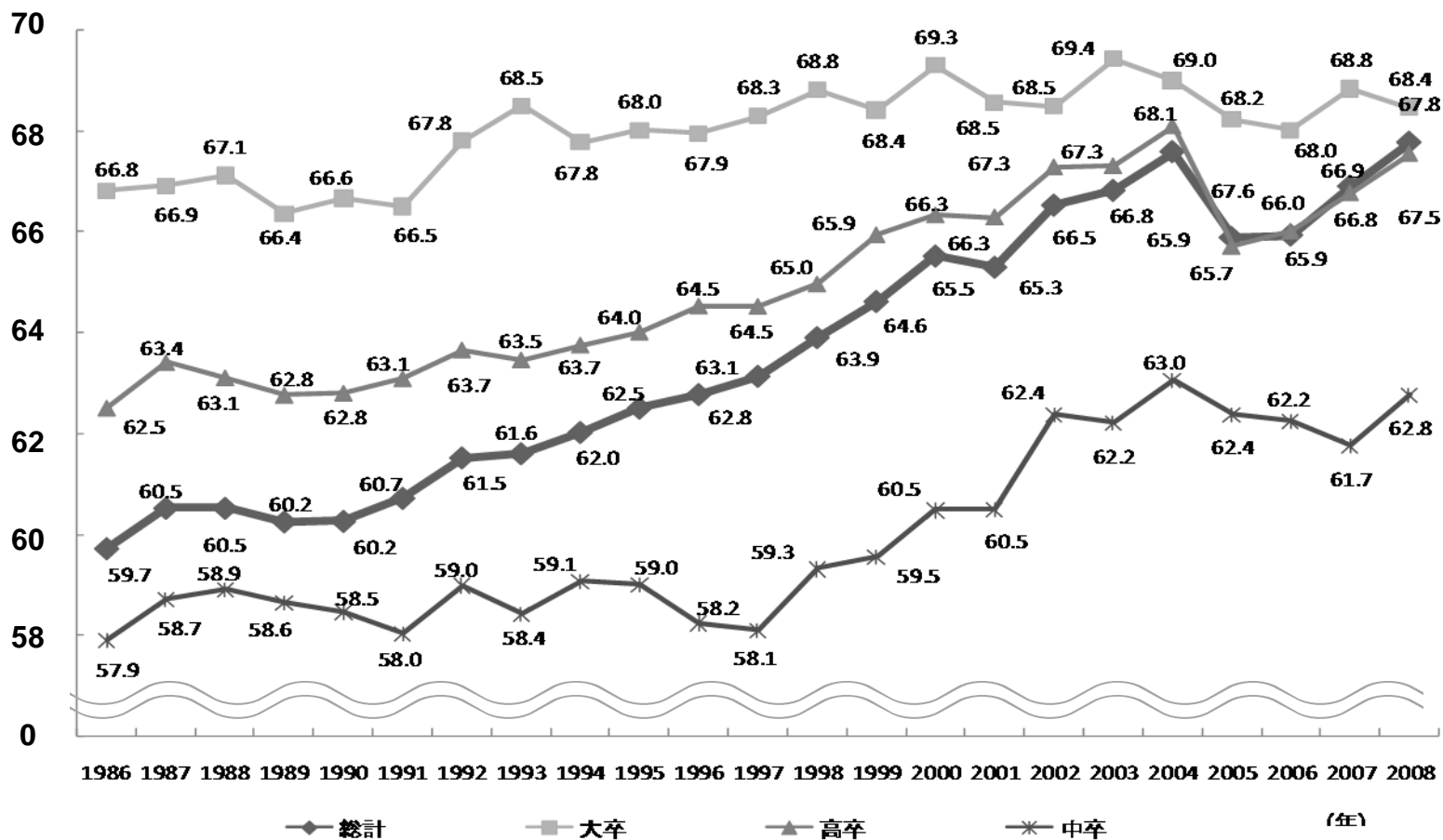


出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

# 一般労働者の学歴別男女間所定内給与格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。