

2016年日本政府年次報告
「同一価値労働についての男女労働者に対する
同一報酬に関する条約」(第100号)
(2013年6月1日～2016年5月31日)

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

2. 質問Ⅱについて

(1) 前回までの報告に追加又は変更すべき事項は以下の通り。

○第1条

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○第2条

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

○第3条

前回までの報告中の

「前述した国家公務員法第62条に規定する職務給の原則を適用する前提となる職務評価については、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年4月3日、法律95号)第6条第3項が「職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。」と規定していることに基づき、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)(昭和44年5月1日)第3条は、「給与法第6条第3項に規定する職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1に定める級別標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されるものとする。」と規定している。」

を

「前述した国家公務員法第62条に規定する職務給の原則を適用する前提となる職務評価については、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第6条第3項が「職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級(指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては、同表に定める号俸)に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。」と規定していることに基づき、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)(昭和44年5月1日)第3条は、「給与法第6条第3項に規定する職務の級又は指定職俸給表に定める号俸の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1に定める標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級又は号俸に分類されるものとする。」と規定している。」

に改める。

前回までの報告に、

「前述した地方公務員法第24条第1項に規定する職務給の原則を適用する前提となる職務評価については、同法第25条第4項において、「給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない」と規定し、同条第5項において、「等級別基準職務表には、職員の職務を前項の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない」と規定している。」

を追記する。

○第4条

前回までの報告から、(2)を削除する。

[2014年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーション]

(1) 条約の第1条および第2条。同一価値の労働、立法。

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、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定し、同条の違反に対しては罰則を設けている(同法第119条)。その具体的内容は、①労働者が女性であることのみを理由として、あるいは、②社会通念として又は当該事業所において女性労働者が一般的又は平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法としている。

本条約によれば、どのような賃金制度を採用していたとしても、労働者が女性であることのみを理由として、賃金について男女差別的な取扱いをすることを禁止していれば本条約の要請を満たしていると解される。そして、労働基準法第4条はまさにそのような取扱いを禁止していることから、本条約の要請を満たしており、我が国では、批准以来、この解釈を維持している。

また、2015年8月28日に、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。別紙1参照)が成立し、2016年4月1日から全面施行されている。同法では、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や勤続年数の男女差を含めた自社の女性の活躍状況について、把握・分析を行い、それらを踏まえた女性の活躍推進のための管理職比率等の数値目標の設定を含む行動計画の策定等を義務づけている。これらの取組を着実に実施することを通じて、管理職に占める女性比率の上昇や勤続年数の男女間格差の縮小が進み、男女間賃金格差の縮小にも繋がるものと考えている(詳細については(2)で記載)。

さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)において、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」が掲げられるとともに、2016年3月からは「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」において、同一労働同一賃金の実現に向け実効性ある方策について多角的に議論しており、非正規雇用で働く方の待遇改善を更に徹底することは、男女間の賃金格差の是正にも資するものであると考えられる。

(2) 男女の賃金格差に対処し、男女平等を推進するための実際的な施策

2016年4月1日から全面施行された女性活躍推進法では、(1)での記載のとおり、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や勤続年数の男女差を含めた自社の女性の活躍状況について、把握・分析を行い、それらを踏まえた女性の活躍推進のための管理職比率等の数値目標の設定を含む行動計画の策定等を義務づけている。これらの取組を着実に実施することを通じて、管理職の女性比率の上昇や勤続年数の男女間格差の縮小が進み、男女間賃金格差の縮小にも繋がるものと考えている。

また、同法では、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、自社の女性の活躍状況について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。別紙2参照）で規定する管理職比率や勤続年数の男女差等の14項目から1項目以上を選択して毎年公表することを義務づけている。これにより、一般の求職者等から女性の活躍しやすい企業が選ばれる環境づくりに資するものと考えている。

さらに、同法で、行動計画の策定等の努力義務が課されている常時雇用する労働者数が300人以下の民間事業主に対しても、行動計画の策定や目標達成を促進する助成金制度を設けるとともに、行動計画の策定を支援する事業を展開しており、女性の活躍に取り組む企業を支援している。

加えて、ポジティブ・アクションの実践を促進することにより、企業において女性が能力を最大限発揮できるような雇用管理を進めるとともに、女性が働き続けやすい職場環境を整備していくことが必要と考えている。

このほか、育児休業の取得が女性に偏っている現状を踏まえ、男性の育児休業取得促進事業として「イクメンプロジェクト」を展開、仕事と育児の両立を支援する企業や管理職を表彰し、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の情勢を図るとともに、公式サイトを通じて企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報や好事例を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図っている。

また、2020年までに男性の育児休業取得率13%という政府目標を達成するため、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、新たに取得者が生じた事業主に対する助成措置も行っており、こうした取り組みを通じて男性の育児休業取得促進に取り組んでいる。

現状では、民間企業の課長級以上の役職者に占める女性割合は2013年に7.5%であったところ、2015年には8.7%まで上昇しているほか、男女間賃金格差も着実に縮小してきており、2013年には男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は72.7であったところ、2015年には73.6となっている（別紙3参照）。

今後は、女性活躍推進法の施行により、男女間賃金格差についても、一層縮小していくものと考えている。

(3) 非正規雇用：パートタイムと有期雇用

通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の男女の比率については把握していない。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）の概要は別紙4のとおりである。本改正により、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ有期契約を締結しているパートタイム労働者については、新たに、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されることから、当該者については、賃金をはじめとする待遇が改善されるものといえる（なお、本改正の施行後1年しか経過しておらず、現時点においては、本改正によるパートタイム労働者の状況に及ぼす影響に関する詳細な情報は把握していない）。

パートタイム労働者の待遇については、本条約の適用と直接関連するものではないが、引き続き、パートタイム労働者については、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等が図られるよう、都道府県労働局による事業主への助言・指導等によりパートタイム労働法の実効性の確保に努めている。

パートタイム労働者から正社員への転換に関しては、「パートタイム労働者総合実態調査（2011年）」（厚生労働省）によると、41.5%の事業所において、パートタイム労働者から正社員への転換推進措置を実施しており、また、正社員転換推進措置を実施している事業所の25.4%の事業所が、過去3年間（2008年6月～2011年5月）において、1人以上正社員に転換した実績があると回答している。

なお、パートタイム労働者の人数についての統計情報は別紙5のとおりである。

（4）労働契約法

厚生労働省は、平成24年の労働契約法改正により新たに追加された無期転換ルールについては、労働者の無期転換申込権が本格的に行使される平成30年に向けて、毎年企業の実態調査を行っているところである。

また、同改正で規定された労働契約法第20条について、どのような労働条件が「不合理な労働条件」に該当するか否かは、個別事案ごとに最終的には司法において判断されるため、政府として一概に申し上げることは困難である。

なお、同改正で規定された労働契約法第19条は、一定の場合には雇止めは認められない旨が規定されており、実際の雇止めが有効か否かは、個別事案ごとに最終的には司法において判断されるため、政府として一概に申し上げることは困難である。

（5）地方公共団体の臨時・非常勤職員

総務省は、地方公共団体の臨時・非常勤職員に関する制度の趣旨や取扱いの留意点に関して、2013年日本政府年次報告の中で報告した2009年4月24日付けの通知に代えて、2014年7月4日付けの通知を地方公共団体に対して発出している。当該通知において、2009年通知に引き続き、地方公共団体の臨時・非常勤職員の処遇について、「（常勤の職員の給料と同様に）職務の内容と責任に応じて適切に決定されるべきものである」等の助言を行っている。

引き続き、臨時・非常勤職員の職務の内容等に応じた必要な処遇の確保に取り組んでいくこととしている。

また、都道府県、指定都市、市町村毎の臨時・非常勤職員の男女別人数については、別紙6～8のとおりである。

(6) コース別雇用管理制度

政府は、これまで、男女雇用機会均等法に基づき、男女雇用機会均等法に違反しないために留意すべき事項やコース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項等をまとめた「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に沿って指導してきた。当該留意事項においては、コース別雇用管理を定義するとともに、男女雇用機会均等法違反にならないために留意すべき事項や、コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項を定めている。

こうした内容をより明確な記述とした「コース別で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」（平成 25 年厚生労働省第 384 号。以下「指針」という。別紙9参照）を新たに定め、2014 年7月から施行している。当該指針に照らし、法違反である事案については、男女雇用機会均等法に基づき指導等を行っている。当該指針においては、一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること等の男女雇用機会均等法に直ちに抵触する例や、コース等別雇用管理制度を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性について十分検討することなど制度の適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例について示している。

現状では、異なるコースの男女分布に関するデータについては、統計的情報ではないが、コース別雇用管理制度導入企業に対する都道府県労働局雇用均等室の計画的な指導に関して、2014 年度に実態把握を行った 118 社のうち、過去 3 年間に採用者が 1 人以上いる企業をみると、2014 年4月の男女の採用者の状況は、総合職については、男女別応募者数、採用者数が判明している企業において、採用者に占める女性の割合は、22.2%であり、2011 年4月の状況(11.6%)と比べると、10.6%高くなっている。また、一般職について、2014 年4月の男女の採用者の状況は、男女別応募者数、採用者数が判明している企業において、採用者に占める女性の割合は 82.1%であり、2011 年4月の状況(86.0%)に比べると、3.9%低くなっている。また、総合職のコースがあり、かつ男女別の配置数がともに判明している 116 社において、総合職に占める女性の割合は、9.1%となっている。なお、上記の数値については、行政指導を目的として事業所訪問を行った際の調べに基づくものであり、調査の規模や対象企業の抽出等について統計的手法を用いて行ったものではなく、統計として用いることは適切でないことに留意が必要である。

こうした総合職の女性割合が少ないこと等も踏まえ、2016 年4月1日から全面施行された女性活躍推進法では、(2)での記載のとおり、常時雇用する労働者数が 301 人以上の民間事業主に対し、自社の女性に関する状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定等を義務づけている。その際に行われる状況把握に当たっては、採用した労働者に占める女性割合などを雇用管理区分別に把握する必要があり、総合職への女性採用が少ないといった課題等も明らかになる

ものと考えている。

また、同法では、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業に対する認定制度を設け、その要件においては「派遣労働者の雇入れを含む非正社員からの正社員への転換」や「キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」の実績についても規定しており、女性の活躍推進に資する雇用管理区分間の転換についても促進される措置を講じている。

〔2014年条約勧告適用専門家委員会ダイレトリクエスト〕

(1) 条約第1条及び第2条 男女の賃金差の査定

前回までの日本政府年次報告でも報告しているように、国家公務員の給与は、国家公務員法第62条に基づいて職務給の原則により決定しており、同法第27条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されている。具体的には、国家公務員の給与は、一般職の職員の給与に関する法律により、性別にかかわらず、官職の職務と責任に基づいて決定されるよう、職務の種類に応じ共通の俸給表が適用されるほか、同法及び同法に基づく人事院規則により、給与に関する詳細な共通の基準が定められている。

よって、性別の差異に基づく異なる給与上の取扱いをしているものではない。

また、地方公務員の給与についても、地方公務員法第24条第1項に基づいて職務給の原則により決定されており、同法第13条により給与決定に当たり性別による差別を行うことは禁止されていることから、地方公務員の給与は、性別に関わりなく、同一の基準により、職務と責任に基づいて決定されている。

さらに、2013年の年次報告に引き続き下記の内容で、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（別紙3）
- (2) 産業別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別紙10）
- (3) 職種別男女間所定内給与格差（時間当たり）（別紙11）

別紙3によれば、2012年以降も男女間賃金格差は着実に縮小してきており、2015年には男性の賃金を100とした場合の女性の賃金比は73.6となっている。

また、別紙10のとおり、産業別でみた場合、鉱業、採石業、砂利採取業、運輸業、郵便業等で格差が小さく、金融業、保険業、製造業等で格差が大きいという傾向があるが、全体として格差はおおむね縮小傾向にあり、2012年から2015年で鉱業、採石業、砂利採取業で7.7ポイント、電気・ガス・熱供給・水道業で2.8ポイント改善した。

職種別の男女間賃金格差をみると、別紙11のとおり、労働者数5000人以上である職種であって、労働者の男女比が30%から70%までの範囲内である職種で男女間の勤続年数の差が5年未満である職種については、2015年には、すべて男女間賃金格差は70%から90%台となっている。

ただし上記の統計については有期契約労働者についても含んだ数値となっている。なお、公共部門における男女間賃金格差に関する統計はない。

(2) 間接差別

間接差別については、男女雇用機会均等法において、合理的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公正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として定めている。これについて、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることが間接差別とされる範囲について、従来「総合職の労働者の募集、採用」としていたところ、「すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更」に拡大する改正を2013年12月24日に行い、2014年7月1日から施行されている。

間接差別については、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り、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されているとはいえない状況にあるため、あらかじめ対象となる範囲を明確にする必要がある。このため、公労使三者公正の審議会においてコンセンサスの得られた措置を厚生労働省令で定めて間接差別として違法としており、今後も必要に応じて、議論していきたいと考えている。

また、男女雇用機会均等法に基づき間接差別として法違反とされる事案については、都道府県労働局雇用均等室において、助言・指導・勧告を実施し、勧告に従わない企業については企業名公表により是正を図ることとしており、引き続き、適切に対処していきたいと考えている。

なお、児童手当や児童扶養手当のような家族に関する社会保障給付については、児童を養育している者の養育状況に着目して支給されるものであり、間接差別には該当しない。

(3) 第3条 客観的職務評価

これまでの年次報告において述べたとおり、我が国においても、基本給の決定について職務給的要素を加味する企業もあるが、職務給を設けている場合でも部分的に職能給と職務給を組み合わせるなど配慮し、完全に職務給となっている企業は少ないと考えられる。

このことから、一時点の職務内容により賃金を決定する客観的職務評価方法は我が国の賃金制度にはなじまないものと考えられる。

一方で、調査結果によれば、企業の賃金・雇用管理制度の現状についてみると、制度設計の段階から制度そのものに性の要素を組み込むことはほとんどないが、配置や昇進、人事評価の基準が曖昧であるなど、制度の整備が不十分なために、固定的性別役割分担意識や性差別的意識をもって運用されることが必ずしも排除されない制度設計になっている場合も見られた。また、基幹的な業務を行う労働者に関わる制度が、長時間労働や随時転勤に応じることを求め、家庭との両立が困難な働き方を前提とした設計になっている場合には、家庭責任を持つ労働者にとっては、就業を継続することや基幹的な業務につくことが困難となると考えられる。

このような現状を踏まえ、2013年の年次報告においても述べたとおり、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」報告書では、能力評価の形で行われる人事評価の際に、評価者によって偏りが生じたり、一方の性に不利にならないよう、明確で公正かつ客観的な基準を設定し、その基準や結果を労働者に開示することにより、労働者の納得性を高め、公正・明

確・透明な制度を構築することが重要であるとしており、これを受けて作成された、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」では、労使が賃金制度を見直すための視点として①公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保、②配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善、③過去の性差別的な雇用管理や、職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション）、の3点を盛り込み、企業の自主的かつ積極的な見直しを促しているところである。

また、当該ガイドラインをより利用しやすいものに改善するとともに、その普及を図るために、2011年度からは、各業界の使用者団体と労働組合双方の参加による検討を経て、業種ごとの雇用管理の実態の特徴を踏まえ、「業種別『見える化』支援ツール」（以下「見える化ツール」という。）と、見える化ツールの活用法を紹介する「ポジティブ・アクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」を作成・普及している。

当該見える化ツールについては、2014年度までに百貨店業、スーパーマーケット業、情報サービス業、地方銀行業、製造業（加工食品（冷凍食品等）分野）、製造業（電機・電子・情報通信分野）、製造業、旅行業、クレジット業、建設業、信用金庫業、貿易業の12業種について作成している。

また、2016年4月1日から全面施行された女性活躍推進法では、(2)(i)での記載のとおり、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、自社の女性の活躍状況について、把握・分析を行い、それらを踏まえた女性の活躍推進のための行動計画の策定等を義務づけている。事業主が行動計画を策定する際に踏まえることとされている事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。別紙12参照）において、性別に関わりのない公正な採用・登用を規定するとともに、時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施等の具体的取組も示しており、これらを踏まえて民間事業主が行動計画を策定することを通じて、公正な評価が促進されるものと考えている。

また、職務評価については、現在、パートタイム労働者と正社員の仕事を点数化して比較する「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」（2012年11月作成）についてWebサイトで情報提供するとともに、事業主向けセミナーの実施等による普及啓発やコンサルタントによる導入支援を行っている。

なお、ダイレクトリクエストにおいて、同ガイドラインについて「ガイドラインの中で評価は労働者の個々の能力の測定を目的としており、職務や職場環境などの客観的要因に基づくものではないとJTUC-RENGOが強調していることを委員会は指摘している。」と指摘されているが、同ガイドラインで示した要素別点数法は、職務内容を構成要素ごとに点数化し、その大きさを比較する手法であって、個人の能力評価ではなく、あくまで職務そのものを客観的に評価する手法であること、また、同ガイドラインでは、「専門性」や「人材代替性」など8つの評価項目を提示しているが、それぞれの企業の実状に応じて、評価項目の設定を行うことも推奨していることを申し添える（例えば、流通業や飲食業のように身体にかかる負担が重い産業では「身体的負担」といった評価項目を追加したり、医療・介護職のように患者等へのきめ細かなサービス提供が求められる産業では「感情的負担」などの評価項目を追加するなど、ILO

の職務評価項目を踏まえた具体的な評価項目の設定方法についても解説している)。

第3条でも報告しているように、国家公務員法第62条により法定されている職務給の原則は、この前提となる職務評価について、一般職の職員の給与に関する法律第6条第3項及び人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)第3条に基づき、人事院が定める標準職務表に掲げる標準的な職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されることにより行われることとされており、その内容については公表されている。

地方公務員においては、地方公務員法第24条第1項に規定する職務給の原則を適用する前提となる職務評価について、同法第25条第4項において、「給料表には、職員の職務の複雑、困難及び責任の度に基づく等級ごとに明確な給料額の幅を定めていなければならない」と規定し、同条第5項において、「等級別基準職務表には、職員の職務を前項の等級ごとに分類する際に基準となるべき職務の内容を定めていなければならない」と規定している。」

(4) 実施

法の施行状況について、2015年における、労働基準法第4条違反の主な事例は、以下の通りである。

- 1 女性という理由で男性より低い時給額で賃金を支給しているもの
→ 性別によって取扱いが異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。
- 2 配偶者手当について、女性という理由で女性労働者のみ不支給とするもの
→ 性別によって取扱いが異なるとして、労働基準監督官が是正を勧告した。

2012年日本政府年次報告で述べたとおり、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賃金の差が、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。

本条約の原則に関係する労働基準法第4条に基づく裁判所の決定に関する情報については、「4. 質問Ⅳについて」において回答する。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告中、(2)及び(6)を以下のとおり改める。

- (2) 2013年報告中「国土交通省海事局運航労務課」を「国土交通省海事局安全政策課」に改める。
- (6) 中、「2011年3月31日現在、労働基準監督署の数が321署、他に支署が4署あり、労働基準監督官が3,135人配置されている。」を「2016年3月31日現在、労働基準監督署の数が321署、他に支署が4署あり、労働基準監督官が3,219人配置されている。」に改める。

- (6) 「2013年3月31日現在、地方運輸局9か所、運輸監理部1か所、運輸支局33か所及び海事事務所19か所並びに沖縄総合事務局に169名の船員労務官が配置されている。」を「2016年3月31日現在、地方運輸局9か所、運輸監理部1か所、運輸支局33か所及び海事事務所18か所並びに沖縄総合事務局に181名の船員労務官が配置されている。」に修正する。

4. 質問Ⅳについて

2011年日本政府年次報告において、情報提供した「昭和シェル(男女差別)事件(東京地裁 2009年6月29日判決、原告一部勝訴、控訴係争中)」については、2010年12月に和解が成立した。

前回報告以降に新たに示された裁判例は以下の通りである。裁判例本文については別紙13を参照されたい(日本語のみ)。なお、裁判例については、産労総合研究所『労働判例』に掲載されていたものである。

東和工業事件

(金沢地裁 2015年3月26日判決、原告一部勝訴、控訴係争中)

東和工業事件の事案の概要は、以下の通りである。

【事件の概要】

契約期間の定めのない労働者として被告東和工業(株)(以下「被告」)に雇用されていた原告が、被告において総合職と一般職から構成されるコース別賃金制度が導入されて以降は、被告は原告に総合職の賃金を適用すべきであったのに、一般職の賃金表を適用してきたと主張して、総合職と一般職の賃金差額相当額の損害賠償金等の支払いを求めた事案。

【前提事実】

被告は、機器・環境産業機械関連設備等の設計施工等を業とする株式会社である。

原告は、1987年4月13日に、契約期間の定めのない労働者として被告に雇用され、本訴提起後の2012年1月20日に被告を定年退職(60歳)した女性である(その後原告は被告に再雇用されたが、すでに退職している)。

被告は、2002年6月頃までに、本給の賃金表を総合職と一般職に分けて設定する賃金制度(以下「本件コース別雇用制」)を導入した。原告は、本件コース別雇用制導入時から定年退職するまで、一般職として処遇された。

【判決要旨】

労働基準法第4条は、性別を理由とする賃金差別を禁止した規定であり、使用者が男女別の賃金表を定めている場合のように、男女間に賃金格差が生じており、かつ、それが性別の観点に由来する(その他の観点に由来するものとは合理的に考えにくい)ものと認められるときは、男女の労働者によって提供された労働の価値が等しいかを問うまでもなく、同条違反を構成するものである。そして、この理は、賃金表に男性や女性といった名称が用いられていない場合であっても、実態において男女別の賃金表を定めたのと異なる態様で複数の賃金表が適用

されているときにも同様に当てはまると解すべきである。

本件コース別雇用制においては、総合職と一般職とで異なる賃金表が適用されているところ（特に年齢給については、年齢という要素だけで、総合職と一般職の間で相当の差額が生じる。）、この総合職と一般職の区別が、事実上、性別の観点からなされていたのであれば、実態において男女別の賃金表を定めたのと異なる態様で複数の賃金表が適用されていたものとみるほかないのであり、このような事態は労働基準法第4条に違反するものと言わざるをえない。

被告が従業員数十名の規模の会社であり、従業員を採用する機会が限られていることを考慮しても、本件コース別雇用制導入時の従業員の振り分けは、総合職及び一般職それぞれの要件にしたがって改めて行ったものではなく、総合職は従前の男性職からそのまま移行したもの、一般職は女性職からそのまま移行したものであり、その状況が本訴提起後まで継続していたと理解するのが素直であって、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、結局のところ、男女の区別であることが強く推認されるというべきである。

本件コース別雇用制は、性別管理から移行したものであるのに、合理的なコース転換制度も、具体的なコース転換の勧誘もなかったことからすると、本件コース別雇用制における総合職と一般職との区別は、少なくとも合理的なコース転換制度が就業規則上明記された2012年6月までは、男女の区別、すなわち、実態において性別の観点によってされており、原告はそのような観点からそのまま一般職と処遇されたと認めるのが相当である。

被告は、職種転換、出張及び転勤が可能であるという本件コース別雇用制における総合職の要件の合理性を主張して、そのような観点から、本件コース別雇用制における総合職と一般職の振り分けが適切にされている（性別による振り分けをしていない）。

旨主張するが、原告が主張することに対して否定的であったという事情は認められず、出張要件が総合職と一般職を振り分ける実質的な基準として機能していたかは疑問がある。また、こと設計部員との関係では、転勤や職種転換が可能であることが総合職と一般職を振り分ける実質的な基準として機能していたかは疑問とせざるを得ない。

このように、職種転換、出張及び転勤という本件コース別雇用制における総合職の要件が、被告における総合職と一般職を振り分ける基準として実際に機能していたかは極めて疑わしく、これを前提にした被告の上記主張も採用することはできない。

本件においては、本件コース別雇用管理制の導入時にどのような理由から原告が一般職に割り振られたのか（女性であるからという疑いを排斥するに足る合理的な理由があるか）が検討されるべきところ、本件コース別雇用制の導入時に原告の業務遂行能力の程度が検討された形跡がない以上、被告が原告の業務遂行能力が低い旨を主張しても、それが本件コース別雇用制の導入時に原告が一般職に割り振られた理由であったと認定することは困難である。

また、そもそもコース別雇用制（コース別雇用管理制）は、労働者を専門的業務の技能レベルによって選別することを意図するものであるか疑問なしとしない。殊に、被告は本件コース別雇用制の導入とあわせて職能給制度を導入しているところ、職能給制度を導入している企業においては、労働者の業務遂行能力に対する評価は職能給評価によって行うことができるのであり、設計という同一業務内

における技能レベルの評価をコース別管理に反映させることまでを意図して、本件コース別雇用管理制が導入されたとは考え難い。

原告の技能レベルが低いから総合職とは扱えないとの説明は、本件提起後に初めてされるようになったものと評価せざるを得ず、これが原告を一般職に振り分けた実際の理由であるかは疑問であるとせざるを得ない。

加えて、新入社員については一般職として採用した上で、技能レベルが一定の水準に達した段階で総合職に転換するのが一貫しているというべきところ、原告と同等の技能レベルにある（したがって、被告の主張によれば、いまだ総合的視野に基づいて判断できる能力を有しているとはいえないレベルにある）男性従業員のⅠが入社当初から総合職と扱われている一方、原告が一般職と扱われている事実は、両者の学歴の違いや、本件コース別雇用制導入時の原告の年齢等を考慮しても合理的に説明することが困難であるというべきである。

以上のとおりであるから、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、実態において男女の区別であったとの推認を覆すだけの事情は認められず（成果主義型賃金制度の導入に合わせて、男性職を総合職に、女性職を一般職にそのまま移行させたのが実態というべきである。）、被告においては、少なくとも合理的なコース転換制度が就業規則上明記された2012年6月（これは、原告が被告を定年退職した後のことである）までは、実質的に男女別の賃金表が適用されていたということができ、それを特段の検討も加えることなくそのまま原告に適用したものであって、かかる取扱いは、労働基準法第4条に違反するものというべきである。そしてこの点につき、被告には少なくとも過失が認められる。

したがって、被告は原告に対し、上記不法行為によって生じた損害を賠償する責任を負う。

労働基準法第4条は強行規定であり、同条に違反する労働条件は無効である。そして被告における一般職（事実上の女性用）の賃金表が、総合職（事実上の男性用）の賃金表に比べて、労働者に不利なものであることは明白であるから、被告と女性労働者との労働契約のうち、一般職の賃金表を適用する部分は無効であるというべきところ、無効となった賃金の定めは、総合職の賃金表によって補充されるものと解するほかはない（労働基準法第13条後段）。

そうすると、労働基準法第4条違反の前記被告の不法行為における原告の損害は、原告が一般職の賃金表に基づき現に支給されていた賃金と、総合職の賃金表の適用があれば原告が得られる賃金との差額であるというべきである。

5. 質問Ⅴについて

2015年に全国の労働基準監督機関において、133,116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3件である。

船員労務官による船舶及び事業場の監査(2013年4月1日から2015年3月31日まで8,729件)において、男女同一賃金の原則に係る違反は発見されなかった。

6. 質問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）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

1 L O 第 100 号条約年次報告添付資料

- 別紙 1 : 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (平成 27 年法律第 64 号)
- 別紙 2 : 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令 (平成 27 年厚生労働省令第 162 号)
- 別紙 3 : 一般労働者の男女間所定内給与格差 (時間当たり) の推移
- 別紙 4 : 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律 (平成 26 年法律第 27 号) (概要)
- 別紙 5 : パートタイム労働の現状
- 別紙 6 : 都道府県の臨時・非常勤職員数 (2012 年 4 月 1 日時点)
- 別紙 7 : 政令市の臨時・非常勤職員数 (2012 年 4 月 1 日時点)
- 別紙 8 : 市町村等の臨時・非常勤職員数 (2012 年 4 月 1 日時点)
- 別紙 9 : コーア別で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針 (平成 25 年厚生労働省第 384 号)
- 別紙 10 : 産業別男女間所定内給与格差 (時間当たり)
- 別紙 11 : 職種別男女間所定内給与格差 (時間当たり)
- 別紙 12 : 事業主行動計画策定指針
- 別紙 13 : 東和工業事件 (金沢地裁 2015 年 3 月 26 日判決) (概要)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条―第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条―第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条―第二十五条）

第五章 雑則（第二十六条―第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条―第三十四条）

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によつて職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となつていくことに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もつて男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によつて職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び

雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次

条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に
関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活
に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備そ
他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方
公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一
体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）
を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の

推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様

とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り

消することができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中

小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるところを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の第三項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報

酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主

団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない

らない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならぬ。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 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、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定す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。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条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

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から

施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があるとき、この法律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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第五
--------------	--

条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

理 由

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

○厚生労働省令第百六十二号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項、第三項から第五項まで及び第七項、第九条、第十条第一項、第十二条第二項及び第四項、第十六条並びに第二十七条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令を次のように定める。

平成二十七年十月二十八日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令

（法第八条第一項の届出）

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）第八条第一項の規定による届出は、次に掲げる事項を記載した届出書を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行われなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

二 常時雇用する労働者の人数

三 一般事業主行動計画（法第八条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を定め、又は変更した日

四 一般事業主行動計画の計画期間

五 一般事業主行動計画を定める際に把握したその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

六 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標及び当該取組の内容の概況

七 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

八 一般事業主行動計画の公表の方法

九 一般事業主行動計画を変更した場合にあっては、その変更内容

十 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等)

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十五号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であつて、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。以下同じ。）ごとに把握しなければならない。必要に応じて第五号から第十二号まで、第十四号、第十六号、第十九号から第二十二号まで、第二十四号及び第二十五号に掲げる事項を把握した場合も、同様とする。

一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

二 その雇用する労働者（期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者に限る。）の男女の平均継続勤務年数の差異

三 その雇用する労働者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十八条の二第一項の規定により労働する者及び同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。第十四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

四 管理的地位にある労働者（以下「管理職」という。）に占める女性労働者の割合

五 女性の応募者（募集に応じて労働者になろうとする者をいう。以下同じ。）の数を採用した女性労働者の数で除して得た数及び男性の応募者の数を採用した男性労働者の数で除して得た数（第十九条第一項第二号において「男女別の採用における競争倍率」という。）

六 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第八条第一項第一号イにおいて「労働者派遣法」という。）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

七 その雇用する労働者の男女別の配置の状況

八 その雇用する労働者の男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況

九 管理職、男性労働者（管理職を除く。）及び女性労働者（管理職を除く。）の配置、育成、評価、昇進及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（派遣労働者にあつては、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

十 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新たに学校若しくは専修学校を卒業した者若しくは新たに職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の七第一項各号（第四号を除く。）に掲げる施設若しくは職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者又はこれに準ずる者（以下「新規学卒者等」という。）として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合並びに十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて引き続き雇用されているものの数の割合（第十九条第一項第五号において「男女別の継続雇用割合」という。）

十一 その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十

六号) 第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下同じ。) をしたものの数の割合及びその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合 (第十九条第一項第六号において「男女別の育児休業取得率」という。) 並びにその雇用する労働者の男女別の育児休業の取得期間の平均期間

十二 その雇用する労働者の男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く。) の利用実績

十三 その雇用する労働者の男女別の労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

十四 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況

十五 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

十六 その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇 (以下「有給休暇」という。) の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合 (第十九条第一

項第九号において「有給休暇取得率」という。）

十七 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合

十八 事業年度の開始の日における各職階の女性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した女性労働者の数のそれぞれの割合及び事業年度の開始の日における各職階の男性労働者の数に対する当該事業年度の開始の日に属していた各職階から一つ上位の職階に昇進した男性労働者の数のそれぞれの割合

十九 その雇用する労働者の男女の人事評価の結果における差異

二十 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者のセクシュアルハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

二十一 その雇用する労働者の男女別の職種の変換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の変換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

二十二 男女別の再雇用（定年後の雇入れを除く。以下同じ。）又は新規卒卒者等及び定年後の者以外の者の雇入れ（以下「中途採用」という。）の実績

二十三 その雇用する労働者の男女別の職種若しくは雇用形態の転換をした者、再雇用をした者又は中途採用をした者を管理職へ登用した実績

二十四 その雇用する労働者（通常の労働者を除く。）の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

二十五 その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第四項の周知の方法）

第三条 法第八条第四項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示すること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第八条第五項の公表の方法）

第四条 法第八条第五項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

(法第八条第七項の届出)

第五条 第一条の規定は、法第八条第七項の届出を行う中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）について準用する。

(準用)

第六条 第二条の規定は一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする中小事業主について、第三条の規定は法第八条第八項において準用する同条第四項の規定による周知を行う中小事業主について、第四条の規定は法第八条第八項において準用する同条第五項の規定による公表を行う中小事業主について、それぞれ準用する。

(法第九条の申請)

第七条 法第九条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第一号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第九条の認定の基準等)

第八条 法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト
に公表していること。

(1) 雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約
を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(1)において同じ。）に
対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度に
おいて平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業
年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して
得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の
雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管
理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出
することができること（雇用形態が異なる場合を除く。(2)及び(3)において同じ。）。

(2) 雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であつて直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(3) その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する者、同法第三十八

条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者並びに同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

- (4) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること又は直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の八以上であること。

(5) 直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主にあつては一以上の事項、一般事業主（中小事業主を除く。）にあつては二以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあつては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

(i) その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ

(ii) 女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（(i)に掲げるものを除く。）

(iii) 女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

(iv) 女性の中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト公表する。

とともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ニ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イに掲げる事項のうち三又は四の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイト
イトに公表していること。

ロ 前号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイト
に公表するとともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ 前号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイト
に公表している

こと。

ロ 第一号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

2 法第九条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

(法第十条第一項の商品等)

第九条 法第十条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一 商品

二 役務の提供の用に供する物

三 商品、役務又は一般事業主の広告

四 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

五 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

六 インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

七 労働者の募集の用に供する広告又は文書

(法第十二条第二項の承認中小事業主団体)

第十条 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一 事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会

二 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

三 商工組合及び商工組合連合会

四 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

五 農業協同組合及び農業協同組合中央会

六 生活衛生同業組合であつて、その構成員の三分の二以上が中小事業主であるもの

七 酒造組合及び酒造組合連合会であつて、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

（法第十二条第二項の一般社団法人の要件）

第十一条 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

（法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準）

第十二条 法第十二条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 法第十二条第二項の相談及び援助として、次に掲げる事業をいずれも実施し、又は実施することが予定されていること。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の確保を容易にするための事例の収集及び提供に係る事業

ロ イに掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者が雇用される事業所における雇用管理その他に関する講習会の開催、相談及び助言その他の必要な援助を行う事業

二 前号の事業を適切に実施するために必要な体制が整備されていること。

三 その構成員である中小事業主（次号において「構成中小事業主」という。）の三分の一以上が、法第八条第七項の届出を行っていること。

四 構成中小事業主の委託を受けて労働者の募集を行うに当たり、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、当該労働者の利益に反しないことが見込まれること。

（承認中小事業主団体の申請）

第十三条 法第十二条第二項の規定により承認を受けようとする者は、その旨及び前条の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

（権限の委任）

第十四条 法第十二条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集

二 承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であつて、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募

集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの

（労働者の募集に関する事項）

第十五条 法第十二条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一 募集に係る事業所の名称及び所在地

二 募集時期

三 募集地域

四 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に係る業務であつて募集に係る労働者が処理するものの内容

五 募集職種及び人員

六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

（法第十二条第四項の届出の手続）

第十六条 法第十二条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「

自県外募集」という。）であつて第十四条第二号に該当するもの及び自県外募集であつて同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2 法第十二条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十三条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第十四条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3 前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長の定めるところによる。

（労働者募集報告）

第十七条 法第十二条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第二項の

届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(準用)

第十八条 職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第十二号)第三十一条の規定は、法第十二条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

(法第十六条第一項の情報の公表)

第十九条 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。

一 採用した労働者に占める女性労働者の割合

二 男女別の採用における競争倍率

三 その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

四 その雇用する労働者(期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。)の男女の平均継続勤務年数の差異

五 男女別の継続雇用割合

男女別の育児休業取得率

その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する労働者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十八号）第二条に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

九 有給休暇取得率

十 係長級にある者に占める女性労働者の割合

管理職に占める女性労働者の割合

十二 役員に占める女性の割合

十三 その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及び

その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

十四 男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）の実績

2 一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第一号から第三号まで、第六号、第八号及び第十三号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数とその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として公表することができるとする（雇用形態が異なる場合を除く。）。

3 一般事業主は、第一項の規定により適切と認めるものとして公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第十六条第二項の情報公表）

第二十条 前条の規定は、法第十六条第二項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用する。

(権限の委任)

第二十一条 法第二十七条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条並びに第二十六条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条及び第二十六条に規定する権限にあつては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

附 則

(施行期日)

1 この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。

(社会保険労務士法施行規則の一部改正)

2 社会保険労務士法施行規則(昭和四十三年^{厚生省}令第一号)の一部を次のように改正する。
^{労働省}
別表第四十五号の十一の次に次の一号を加える。

四十五の十二 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)に係る申請等 同法第十二条第七項及び第二十六条の報告以外の申請等

基準適合一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 平成 年 月 日

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業(大分類:)

※製造業のみ記入(中分類:)

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画

- (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
- (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
- (3) 計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

2. 常時雇用する労働者の数

人

男性労働者の数 人

女性労働者の数 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

(1) 採用に関する状況

① 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率（記載要領7を参照）

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				

② (①の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B)/(A)
(X)年度～ (X-2)年度の平均				
①の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均				
①の前々年度までの 3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均				

認定申請の担当部局名

(ふりがな)
担当者の氏名

(2) 継続就業に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)

(i) 平均継続勤務年数の男女差 (記載要領 8 を参照)

① 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)	(A) / (B) = (C)
(X) 年度				

② (①の (C) が 0.7 未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2 事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)	(A) / (B) = (C)
(X-1) 年度				
(X-2) 年度				

(ii) 十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合 (記載要領 9 を参照)

① 直近の事業年度における男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合 (A)	男性の継続雇用割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X) 年度				

② (①の (C) が 0.8 未満の事業主のみ記入)

①の直前の 2 事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用割合 (A)	男性の継続雇用割合 (B)	(A) / (B) = (C)
(X-1) 年度				
(X-2) 年度				

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

① 直近の事業年度における労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
(X)年度		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

② (①の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

①を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (※①の事業年度)			
(X-1)年度			
(X-2)年度			

(4) 管理職に関する状況 (i 又は ii のうちいずれかを記入)

(i) 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領10、11を参照)

① 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度		

② (①の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

①の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(ii) 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領12を参照)

① 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

② (①の(C)が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
①の前年度までの 3事業年度の平均			
(X-1)年度～ (X-3)年度の平均			
①の前々年度までの 3事業年度の平均			
(X-2)年度～ (X-4)年度の平均			

(5) 多様なキャリアコースに関する状況

(直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況)

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～ (X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

4. 3において基準を満たした項目名及び当該実績を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイト に公表した日
(1) 採用に関する状況	平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース	平成 年 月 日

5. 3において基準を満たさなかった項目名に係る取組の実施状況を公表した日（該当するもののみを記入）

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイト に公表した日
(1) 採用に関する状況		平成 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況		平成 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成 年 月 日
(4) 管理職に関する状況		平成 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成 年 月 日
		平成 年 月 日

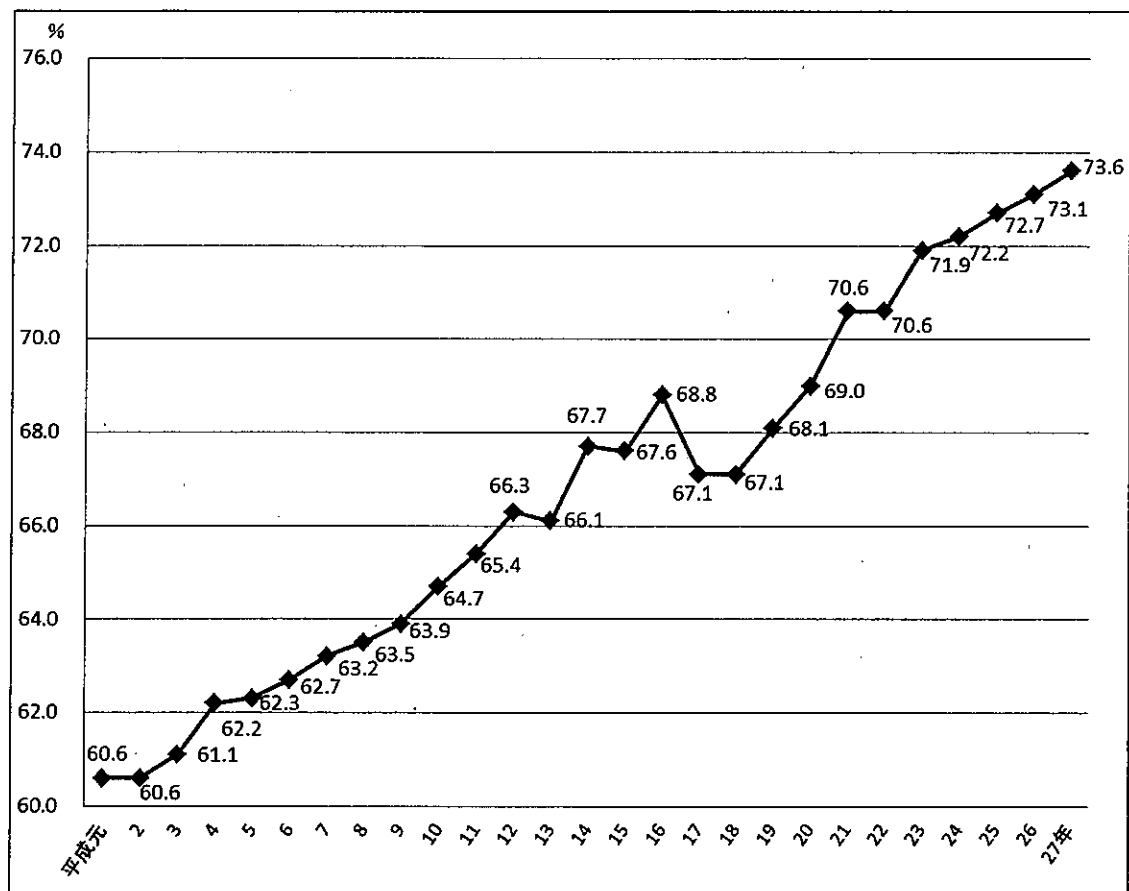
(注) 次の①から④までの書類を添付すること。

- ① 計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し
- ② ①の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイトの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ③ 3の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）
- ④ 4及び5の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、電話番号については主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1.（1）一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1.（2）一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1.（3）計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「3. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - （1）記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - （2）雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
7. 「3.（1）採用に関する状況」欄の「採用における競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
8. 「3.（2）（i）平均継続勤務年数の男女差」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
9. 「3.（2）（ii）十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の継続雇用割合」欄は、対象事業年度から見て十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を記載すること。
10. 「3.（4）管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の①又は②に該当する者をいうこと。①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長、②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
11. 「3.（4）（i）管理職に占める女性の割合」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「3.（4）（ii）課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した労働者の数の割合をいうこと。
13. 「3.（5）多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を○で囲み、該当人数を記載すること。また、中小事業主を除く事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。

○ 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. 各年の男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を 100 とした、女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」：(1)職務の内容が通常の労働者と同じ、(2)人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ、
(3)無期労働契約を締結している

【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

3. その他

① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

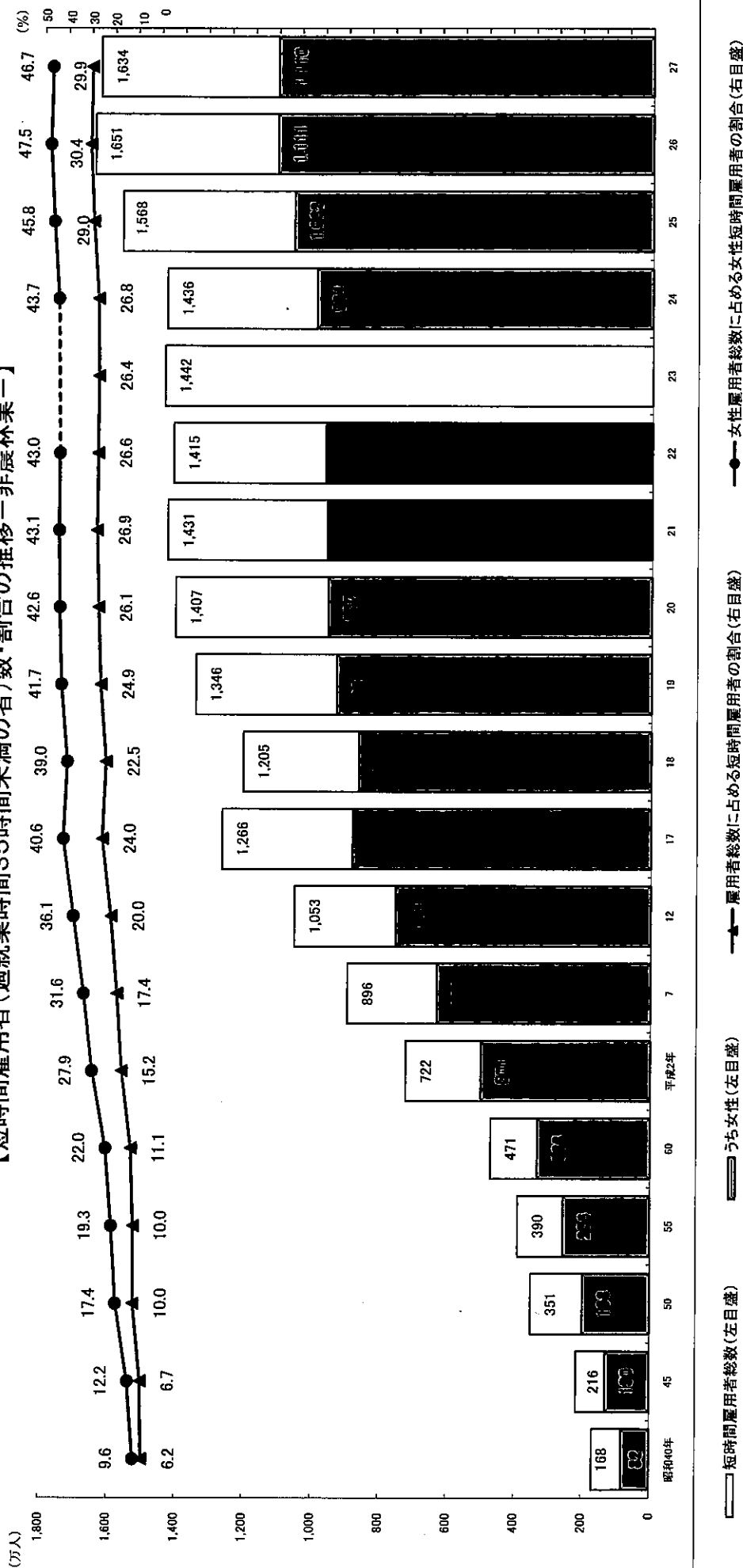
② 指定法人（短時間労働援助センター）の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 平成27年4月1日

パートタイム労働の現状

- パートタイム労働者は近年増加しており、平成27年には1,634万人。
- 雇用者総数(5,474万人)の約3割を占める。
- パートタイム労働者の約7割が女性。

【短時間雇用者(週就業時間35時間未満の者)数・割合の推移－非農林業－】



注(1)「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。
 (2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。
 なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

都道府県の臨時・非常勤職員数(2012年4月1日時点)

職種	計	性別	
		男	女
一般事務職員	30,686	6,480	24,206
技術職員	3,287	2,048	1,239
医師	3,469	2,437	1,032
医療技術員	2,584	392	2,192
看護師等	3,773	127	3,646
保育士等	2,002	597	1,405
給食調理員	1,625	150	1,475
技能労務職員	9,679	5,747	3,932
教員・講師	45,051	19,872	25,179
その他	24,431	16,194	8,237
合 計	126,587	54,044	72,543

政令市の臨時・非常勤職員数 (2012 年 4 月 1 日時点)

職種	計	性別	
		男	女
一般事務職員	16,677	5,196	10,514
技術職員	1,106	1,014	88
医師	1,439	1,004	390
医療技術員	1,278	135	1,106
看護師等	1,780	17	1,514
保育士等	10,313	175	10,076
給食調理員	3,428	43	3,029
技能労務職員	6,812	5,073	1,585
教員・講師	6,517	2,724	3,535
その他	16,330	4,482	11,392
合 計	65,680	20,505	45,175

※ 男女別に集計していない団体があり、当該団体については男女別集計から除いているため、男女計と合計が異なる場合があります。

市町村等の臨時・非常勤職員数 (2012 年 4 月 1 日時点)

職種	計	性別	
		男	女
一般事務職員	102,199	17,786	84,413
技術職員	4,462	2,909	1,553
医師	3,835	2,902	933
医療技術員	7,107	658	6,449
看護師等	20,394	325	20,069
保育士等	91,113	3,096	88,017
給食調理員	34,241	962	33,279
技能労務職員	42,763	24,252	18,511
教員・講師	27,369	5,109	22,260
その他	77,832	22,962	54,870
合 計	411,315	80,961	330,354

○厚生労働省告示第三百八十四号

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針を次のとおり定め、平成二十六年七月一日から適用することとしたので、告示する。

平成二十五年十二月二十四日

厚生労働大臣 田村 憲久

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針

第1 目的

この指針は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。

第2 コース等別雇用管理を行うに当たっての基本的考え方

事業主は、コース等別雇用管理を行うに当たっては、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法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）を遵守するとともに、その適正かつ円滑な運用を行い、その雇用する労働者がどのようなコース等の区分に属する者であつてもその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が整備されるよう、この指針で定める事項に留意すべきである。

第3 コース等別雇用管理の定義

この指針において「コース等別雇用管理」とは、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募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の変更等の雇用管理を行うものをいい、一定の業務内容や専門性等によりコースに類似した複数のグループを設定し、処遇についてグループごとに異なる取扱いを行うもの及び勤務地の限定の有無により異なる雇用管理を行うものも含まれるものである。

第4 コース等別雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項

一 事業主は、コース等の新設、変更又は廃止に当たっては、次に掲げることにより留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

- (1) 一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- (2) 一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- (3) 形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと。

(制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例)

- (1) コース等別雇用管理を行う必要性及び当該コース等の区分間の処遇の違いの合理性につ

いて十分に検討すること。その際、コース等の区分に用いる基準のうち一方の性の労働者が事実上満たすことが困難なものについては、その必要性について特に注意すること。

(2) 労働者の納得が得られ、長期的な職業設計をたてることができるように制度運営がなされることが肝要であることを踏まえ、コース等の区分間の職務内容及び職務上求められる能力を明確にするとともに、労働者に対し、コース等の区分における職務内容、処遇等を十分に説明すること。

(3) コース等の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、その内容及び必要性を十分に検討するとともに、当該コース等に属する労働者及び労働組合に対し、十分に説明しつつ慎重に行うこと。またその場合には、転換制度の活用等経過措置を設けることにより柔軟な運用を図ることも考えられること。

(4) コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、結果的に一方の性の労働者のみに解雇その他不利益な取扱いがなされることのないよう、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等十分な配慮を行うこと。

(労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例)

(1) コース等の区分に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点における意欲

、能力、適性等を適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。

(2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることも検討すること。その際、女性労働者の活躍推進の観点から、コース等の区分間の転換を目指す労働者の努力を支援すること等に配慮した制度設計を行うことが望まれること。

i) 転換が区分間相互に可能であること。

ii) 転換の機会が十分に確保されていること。

iii) 転換の可否の決定及び転換時の格付けが適正な基準で行われること。

iv) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じ受けさせること。

二 事業主は、コース等別雇用管理における労働者の募集又は採用に当たっては、次に掲げること
に留意することが必要である。

(法に直ちに抵触する例)

(1) 募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。

(2) 募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみ

を対象とすること（いわゆる「転勤要件」）又は合理的な理由なく複数ある採用の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば総合職の採用に当たって、女性を積極的に選考すること等女性優遇の措置をとることは許容されていること。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

（1） 募集又は採用に当たり、応募者の自主的なコース等の選択を促進する観点から、応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供すること。

（2） 募集又は採用に当たり、合理的な理由により転勤要件を課す場合には、応募者に対し、可能な範囲で転勤要件に関する情報を提供すること。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

（1） 採用時にはその雇用する労働者をコース等に区分せず、一定の勤務経験を経た後に、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じて区分することも一つの方法として考えられること。

（2） 採用担当者等に対する研修の実施等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図る等の対策を講じること。

（3） コース等別雇用管理を行う事業主においては、一般的に、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）

に女性労働者が少なく、定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）に多い等の実態があることから、総合職の女性が相当程度少ない状況である場合には、その募集又は採用に当たり、女性応募者を積極的に選考することや女性応募者に対し、採用面接の際に女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行うこと。

三 事業主は、コース等別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たっては、次に掲げることに留意することが必要である。

（法に直ちに抵触する例）

配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設けること。

ただし、法上、総合職の女性が相当程度少ない場合に、例えば、コース等転換制度を積極的に用いて、一般職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されていること。

（制度のより適正かつ円滑な運用をするために留意すべき事項の例）

コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にすること。

（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

一般職についても、相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、その労働者に対し、適切に教育訓練等を行い、その能力の向上を図るとともに、当該労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。

四 その他

(1) コース等別雇用管理を行う場合において、制度を導入した後も、コース等別雇用管理の状況を把握し、それを踏まえ、コース等別雇用管理を行う必要性の検討及び法に則した雇用管理となっているかの分析を行うとともに、その結果、法に則した雇用管理への改善が必要と認められる場合においては、当該コース等別雇用管理を法に則したものとなるよう、必要な措置を講じることが重要であること。

(2) どのようなコース等の区分を選択した者にとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備したり、出産、育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが重要であること。

○ 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 (時間あたり)
産業計	73. 6
鉱業, 採石業, 砂利採取業	81. 2
建設業	70. 9
製造業	65. 8
電気・ガス・熱供給・水道業	77. 8
情報通信業	76. 0
運輸業, 郵便業	81. 0
卸売業, 小売業	68. 1
金融業, 保険業	60. 0
不動産業, 物品賃貸業	71. 6
学術研究, 専門・技術サービス業	70. 1
宿泊業, 飲食サービス業	75. 2
生活関連サービス業, 娯楽業	76. 1
教育, 学習支援業	70. 0
医療, 福祉	72. 1
複合サービス事業	69. 7
サービス業(他に分類されないもの)	80. 1

出所: 厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」より作成。

各産業における男性一般労働者の1時間あたり平均給与内給与額を100とした、
各産業の女性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額の割合。

○ 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(時間あたり)
化学分析員	78.5
薬剤師	83.9
臨床検査技師	88.0
理学療法士、作業療法士	94.9
福祉施設介護員	91.7
公認会計士、税理士	75.3
高等学校教員	86.0
大学講師	89.2
各種学校・専修学校教員	92.6
個人教師、塾・予備校講師	81.0
デザイナー	76.1
電子計算機オペレーター	76.1
百貨店店員	81.5
販売店員(百貨店店員を除く。)	81.3
理容・美容師	84.6
洗たく工	76.3
調理士	77.8
調理士見習	87.1
給仕従事者	83.0
娯楽接客員	84.6
機械検査工	71.7
通信機器組立工	76.3
プリント配線工	75.5
軽電機器検査工	79.3
パン・洋生菓子製造工	79.8
ビル清掃員	79.9
用務員	79.7

出所:厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」より作成。

※ 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

内閣官房

内閣府

○ 告示第一号

総務省

厚生労働省

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針を次のように定めたので、同条第三項の規定により告示する。

平成二十七年十一月二十日

内閣総理大臣 安倍 晋三

総務大臣 山本 早苗

厚生労働大臣 塩崎 恭久

事業主行動計画策定指針

目次

第一部 はじめに

第二部 一般事業主行動計画

第三部 特定事業主行動計画

第一部 はじめに

第一 事業主行動計画策定指針の位置付け

女性の職業生活における活躍の推進は、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であるが、これまでは各事業主における自主的な取組に委ねられていたところである。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「法」という。）によって、各事業主に事業主行動計画（法第七条第一項に定めるものをいう。以下同じ。）の策定・公表等が義務付けられ（法第八条第一項に定める一般事業主にあつては、常時雇用する労働者の数が三百人以下の場合は努力義務）、各事業主が事業主行動計画で定める定量的目標や取組の内容、その実効性等が、女性の職業生活における活躍に大きく影響を与えることとなった。

女性の職業生活における活躍の状況は事業主によって様々であり、かつ、事業主行動計画の内容はそれぞれ、事業主が抱える課題に応じて当該事業主が判断するものであるが、まだその活躍が十分に進ん

でない事業主も含め、全ての事業主が実効性のある事業主行動計画を円滑に策定し、かつ、着実に実施できるよう促していくことが重要である。このため、国において事業主行動計画の策定に関する基本的な事項等を示すことにより、事業主行動計画の策定及び実施等に向けた事業主の積極的な取組を進め、ひいては社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に進める必要がある。

これらを踏まえ、法第七条第一項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針（以下「策定指針」という。）を定めるものである。

第二 基本方針との関係

法第七条第一項に基づき、策定指針は、法第五条第一項に定める女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針に即して定めることとされており、政府は、同項に基づき、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）を平成二十七年九月二十五日に閣議決定した。

基本方針では、第2部の2において、策定指針の策定に当たっての観点を次のとおり定めており、策定指針の策定に当たり、こうした観点から取りまとめを行っている。

・男女を通じた働き方改革への取組

・各段階の課題に応じた取組

・職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進

・ハラスメントへの対策等

・公的部門による率先垂範

第三 事業主の区分ごとの適用

法は、事業主を法第八条第一項に定める一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主。以下単に「一般事業主」という。）と法第十五条第一項に定める特定事業主（国及び地方公共団体の機関等）に区分しており、事業主行動計画の策定等についても両者を別に規定している（一般事業主にあつては法第三章第二節に、特定事業主にあつては同章第四節に規定）。また、適用される労働法制も両者で異なっている。

こうしたことに鑑み、以下、策定指針においては、一般事業主に適用される事項と特定事業主に適用される事項とを区分して記載することとした。

第二部 一般事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。

女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。

二 女性の活躍の現状

我が国の雇用者に占める女性の割合は四割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は一割に満たず、先進諸国やアジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。

三 女性の活躍に向けた課題

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（昭和四十七年法律第百十三

号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から三十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。

我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、その背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

(一) 採用

新規学卒者について約四割の企業が男性のみを採用するなど、多くの企業が、男性に偏った採用を行っている。特に、総合職などの基幹的職種において、採用における競争倍率をみると、男性に比して女性の方が狭き門となっている現状がある。

今後、我が国は生産年齢人口が急速に減少していく。企業は、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

(二) 配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。また、Off-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。

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、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

(三) 継続就業

依然として、約六割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。仕事と子育ての両立が困難であることを理由とする退職の要因としては、長時間労働等の労働時間の問題と、職場の雰囲気の問題が大きい。また、仕事のやりがいを感じられているかということも継続就業に大きく影響する。女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献することから、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

(四) 長時間労働の是正等の働き方改革

我が国は、男性の約四割、女性の約二割が、週四十九時間以上（残業時間が一日平均二時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になる点にある。こうした長時間労働は、その職場における女性の活躍の大きな障壁となるだけでなく、その職場の男性が育児等の家庭責任を果たすことを困難にし、当該男性の配偶者である女性の活躍の障壁となるとともに、我が国の少子化の要因ともなっている。このように、長時間労働は、その職場だけでなく、社会全体へ負の影響を及ぼすものである。

男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正等の働き方改革を実行することが求められる。

(五) 評価・登用

約三割から四割に上る男性管理職が、「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項

を必ずしもできていない。また、仕事と家庭の両立が困難であることと、ロールモデルが不在であることを主な背景として女性自身が昇進を望まない場合がある。

性別にかかわりのない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながることから、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

(六) 性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加する。多様な背景を有する人材を活かす組織風土としていくことは急務で

あり、男女ともに、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向へ、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

(七) 再チャレンジが可能な職場

女性の約六割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して再就職を希望する女性は多い。しかし、その再就職の多くはパートタイム労働などの非正社員であり、働く時間・日を選べるといふ利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまで、(一)のように、性別にかかわりのない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかったことから、採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。

今後、生産年齢人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を早期に進めていくことが求められる。

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、行動計画の策定、周知・公表（三及び四）、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表（六）が義務づけられている。また、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。

これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

（一）女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けるこ

とが効果的である。

さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、事業主間で連携することを通じて、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(二) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

一般事業主行動計画（三五）口を除き、以下第二部において「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。

また、法に基づく状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めた職場の実情的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や、意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならない（法第八条第三項及び第八項）。

女性の活躍に向けては、第一の三で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態において、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行うことが望ましい。

(二) 状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、さらにその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

なお、雇用管理区分ごとの男女間の賃金格差の状況は、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となり得る。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目の状況把握や当該方法による分析を行うことも効果的である。

三 行動計画の策定

(一) 行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第八条第二項）。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第八条第三項及び第八項）。

状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものを優先的に行動計画の対象とするとともに、できる限り積極的に複数の課題に対処することが効果的である。

(二) 計画期間の決定

法は平成三十七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から平成三十七年度までの十年間を、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間に区切るとともに、定期的に行動計画

の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。むしろ、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うとともに、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものについて、

優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討を行うことが基本である。

検討の際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことが必要である。

その上で、我が国全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が困難なことが大きな課題となっているが、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていない場合や、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、併せてその是正に取り組むことが効果的である。さらに、取組内容については、別紙二の方法を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨を個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等において、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析を行い、行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、職場風土改革に関する取組や長時間労働の是正は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先事業主は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら職場風土に関する課題や長時間労働という課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、計画期間、計画目標、取組内容及び実施時期を定める必要があり、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要がある（法第八条第二項、第三項及び第八項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号）に基づく行動計画は、計画期間、目標（数値目標に限らない）、対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これら二つの法律に定める要件を満たしていれば、それぞれの法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。なお、その場合は、共通の様式を活用することにより、届出も一体的に行うことができる。

ハ 男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置のうち、同法に違反しないものは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少な

い雇用管理区分における措置であるなど、一定の場合に限られるとしている（「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」（平成十八年厚生労働省告示第六百十四号）第2の14（1））。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用することも重要であることに留意が必要である。

四 労働者に対する行動計画の周知・公表

（一）労働者に対する周知

策定又は変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている（法第八条第四項及び第八項）。

行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組むため、まずは、非正社員を含めた

全ての労働者がその内容を知り得るように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。さらに、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(二) 公表

策定又は変更した行動計画については、公表することが求められている（法第八条第五項及び第八項）。

求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようになるとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の委員会等の行動計画の策定のための体制（例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの）を活用することが効果的

である。また、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (以下「PDCAサイクル」という。) を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

六 情報の公表

(一) 情報の公表の意義

事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている (法第十六条) 。情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市

場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、別紙三の項目の中から、各事業主が選択した項目について、自社のホームページや国が運営する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の企業データベースへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。

公表に際しては、より求職者の企業選択に資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙三の項目の中から各事業主が選択した項目を公表すれば足り、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

(三) 情報の公表の頻度

情報の公表の内容については、おおむね年一回以上、その時点で得られる最新の数値（特段の事

情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

七 認定

一般事業主は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる（法第九条）。

認定を受けた事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定に向けて積極的な取組が期待される。

第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙二のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

第三部 特定事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義及び現状

一 女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

二 女性の活躍の現状

公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要である。また、事業主によって、女性職員の採用・登用の状況、男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境であるか等の状況は様々である。

第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、各事業主の実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、実効的な取組を進めていくことが必要である。また、他の事業主における先進的な事例を把握し、自らの目標や取組の検討に活かしていくことも有効である。

こうした点も踏まえながら、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から取組を進めていくことが重要である。

一 採用

国及び地方公共団体における採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。あわせて、多様な人材確保等の観点から、女性職員の中途採用に取り組むとともに、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要である。

二 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられるが、組織や職種により実態が異なると考えられることから、各事業主の実情に沿った取組を進める必要がある。

具体的には、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要である。

三 継続勤務

育児、介護等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮できるよう、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充や、男女を通じた長時間勤務の是正等の取組を一層進める必要がある。

四 登用

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらない公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率優先した取組が望まれる。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。

女性職員の登用の拡大に当たっては、第二の二に規定する職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援の取組を進める必要がある。

五 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた取組を進める必要がある。

六 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制

度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

第三 特定事業主行動計画の策定等に向けた手順

法において、特定事業主については、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、特定事業主行動計画（三五）を除き、以下第三部において「行動計画」という。）の策定・周知・公表（三及び四）、取組の実施状況の公表（五二）及び女性の職業選択に資することを目的とした女性の活躍に関する情報の公表（六）が義務付けられている。

これらの義務の履行に際しては、以下の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

一 女性の活躍推進に向けた体制整備

（一）女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

女性の活躍推進に向けた取組は、多様な職務機会や必要な研修機会の付与等の計画的育成・キャ

リア形成支援や、長時間勤務の是正、職場風土改革など、組織全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、まず、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

(二) 行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、臨時・非常勤職員については、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される。なお、派遣労働者については、特定事業主が派遣

先となっている場合、当該特定事業主が長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益である。

また、法に基づく状況把握項目に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、職員に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、各職場・各世代の男女の声を広くくみ上げつつ、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

行動計画の策定の際は、自らの事務及び事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないとされている（法第十五条第三項）。

女性の活躍に向けては、第二で見たように、採用から登用に至る各過程において様々な課題があるが、どの部分が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎

とすることにある。

その際、女性の活躍推進は、常勤職員だけではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性が、その希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に関する内閣府令（平成二十七年内閣府令第六十一号）において、職員のまとりごとの状況把握・課題分析が求められている項目に限らず、職員のまとりごとの実態が異なる可能性のある項目については、各事業主の実情に応じ、必要となる状況把握・課題分析を行っていくことが望ましい。

（二） 状況把握・課題分析の方法

公務部門である特定事業主における取組について、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、一般事業主に対し率先垂範する観点から、まず一般事業主が状況把握を行う項目に対応した四項目に、今後取組を推進する上で重要となる三項目を加えた別紙四の項目1から項目7までを状況把握することとし、課題分析を行うことが求められる。

その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深め

るべきである。課題分析は、各事業主の実情に応じて行っていくものであるが、その際は、別紙四の項目8から項目25までを活用し、別紙五の観点も参考に、課題分析を行っていくことが効果的である。

なお、職員のまとまりごとの給与の男女間の差異の状況は、行動計画の策定等による取組の結果を把握する観点から有効な指標となり得る。

また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目や当該方法による分析を行っていくことも効果的である。

三 行動計画の策定

(一) 行動計画の策定対象となる課題の選定

行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第十五条第二項）。

また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析の結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第十五条第三項）。

状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に行動計画の対象としていくこと、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、できる限り積極的に複数の課題に対処していくことが効果的である。

(二) 計画期間の決定

法は平成三十七年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成二十八年度から平成三十七年度までの十年間を、各事業主の実情に応じておおむね二年間から五年間程度に区切ることとするとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行っていくことが望ましい。

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数

値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

なお、各府省等においては、少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする。

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

一方、両立支援制度の整備を進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに

協力的な職場風土が形成されておらず、また、長時間勤務等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が得られないおそれがあることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間勤務等の働き方に関する課題を有する事業主においては、その是正に取り組むことが効果的である。

こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

こうした認識の下、具体的な取組の内容については、別紙五も参考にしつつ、実施時期も併せて決定することが望ましい。

なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨、個別に記載する必要はない。

(五) その他

イ 地方公共団体による率先垂範

地方公共団体においては、地域の先頭に立って、当該地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定するとともに、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められる。

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画等との一体的策定

法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある（法第十五条第二項及び第三項）。

一方、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画は、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能である。また、各府省等は、採用・昇任等基本方針（平成二十六年六月二十四日閣議決定）の5(4)に基づき策定した取組計画と法に基づく行動計画を一体的に策定することも可能である。

なお、一体的に策定した場合、法に基づく行動計画である旨及び法に基づく部分を、分かりやすく明示することが望ましい。

四 行動計画の周知・公表

(一) 職員に対する周知

策定・変更した行動計画については、職員に周知することが求められている（法第十五条第四項）。

行動計画に定めた数値目標を達成し、各役職段階や臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員の活躍に向けて組織全体で取り組んでいくため、まずは、全ての職員が知り得るように、電子メールによる送付その他の適切な方法で周知することが求められる。また、組織トップの主導の下、特に管理的地位にある職員に対する周知を徹底することが重要である。さらに、職員が行動計画を常時閲覧できる状態にしておくことが望ましい。

(二) 公表

策定・変更した行動計画については、公表することが求められている（法第十五条第五項）。

国民や一般事業主が各特定事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を了知することができるよう、また、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう

、広報誌やホームページへの掲載等適切な方法で公表することが求められる。

五 行動計画の推進等

(一) 行動計画の推進体制

行動計画の推進に当たっては、毎年少なくとも一回、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、PDCAサイクルを確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討の際には、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、職員に対するアンケート調査や、職員との意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

(二) 実施状況の公表

法第十五条第六項の規定に基づき、各特定事業主は、毎年少なくとも一回、行動計画に基づく取

組の実施状況を公表しなければならないとされており、取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表することが必要である。この際、数値目標を設定した項目については、その進捗状況についても明らかにすることが望ましい。

六 情報の公表

(一) 情報の公表の意義

事業主は、自らの事務及び事業における女性の活躍に関する情報の公表が求められている（法第十七条）。

情報の公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の職業選択において、女性が活躍しやすい事業主であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(二) 情報の公表の項目及び方法

情報の公表については、別紙六の項目の中から、事業主が選択した項目について、広報誌やホームページへの掲載その他の求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。その際には、

行動計画策定の際に状況把握・課題分析した項目から選択することが基本であると考えられる。

公表に際しては、求職者の選択により資するよう、情報の公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。

なお、別紙六の項目の中から事業主が選択した項目を公表するものであり、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、一般事業主に対し率先垂範すべき公務部門として積極的に公表することが望ましい。

(三) 情報の公表の頻度

情報の公表の内容については、おおむね年一回以上、その時点に得られる最新の数値に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

第四 女性の活躍推進に関する効果的な取組に向けた観点

女性の活躍推進に関する効果的な取組に向けた観点としては、別紙五のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

別紙一(第二の二(二)関係)

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例：一般職／総合職／パート)

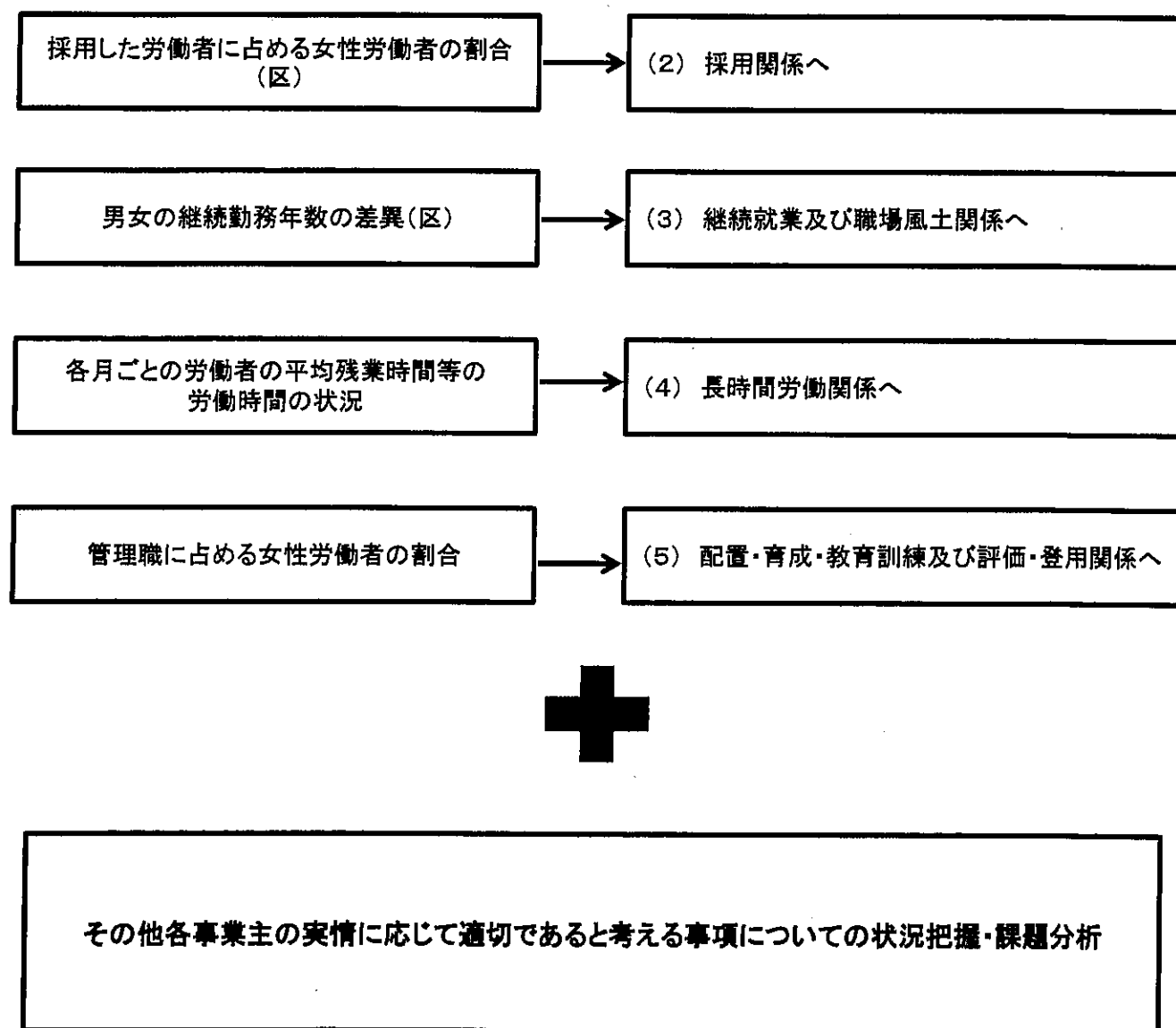
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第一欄	第二欄
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	男女別の採用における競争倍率(労働者の募集に対する募集者の数を採用者の数で除した数)(区)
配置・育成・教育訓練		労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 男女別の配置の状況(区) 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異(区)	管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
		10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
		男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の活用実績(区)
		男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(区)(派) 管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況 有給休暇取得率(区) 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 男女の人事評価の結果における差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績)
		男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
		男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
取組の結果を図るための指標		非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) 男女の賃金の差異(区)

別紙二(第二の二(二)、三(四)及び第三関係)

(1)行動計画の策定に向けた課題分析の手法例の全体像

まず、別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析を行い、その結果、課題であると判断された事項については、矢印の先に進み、さらに別紙一の第二欄の項目の状況把握・課題分析により、その原因についての検討を深めることが望ましい。

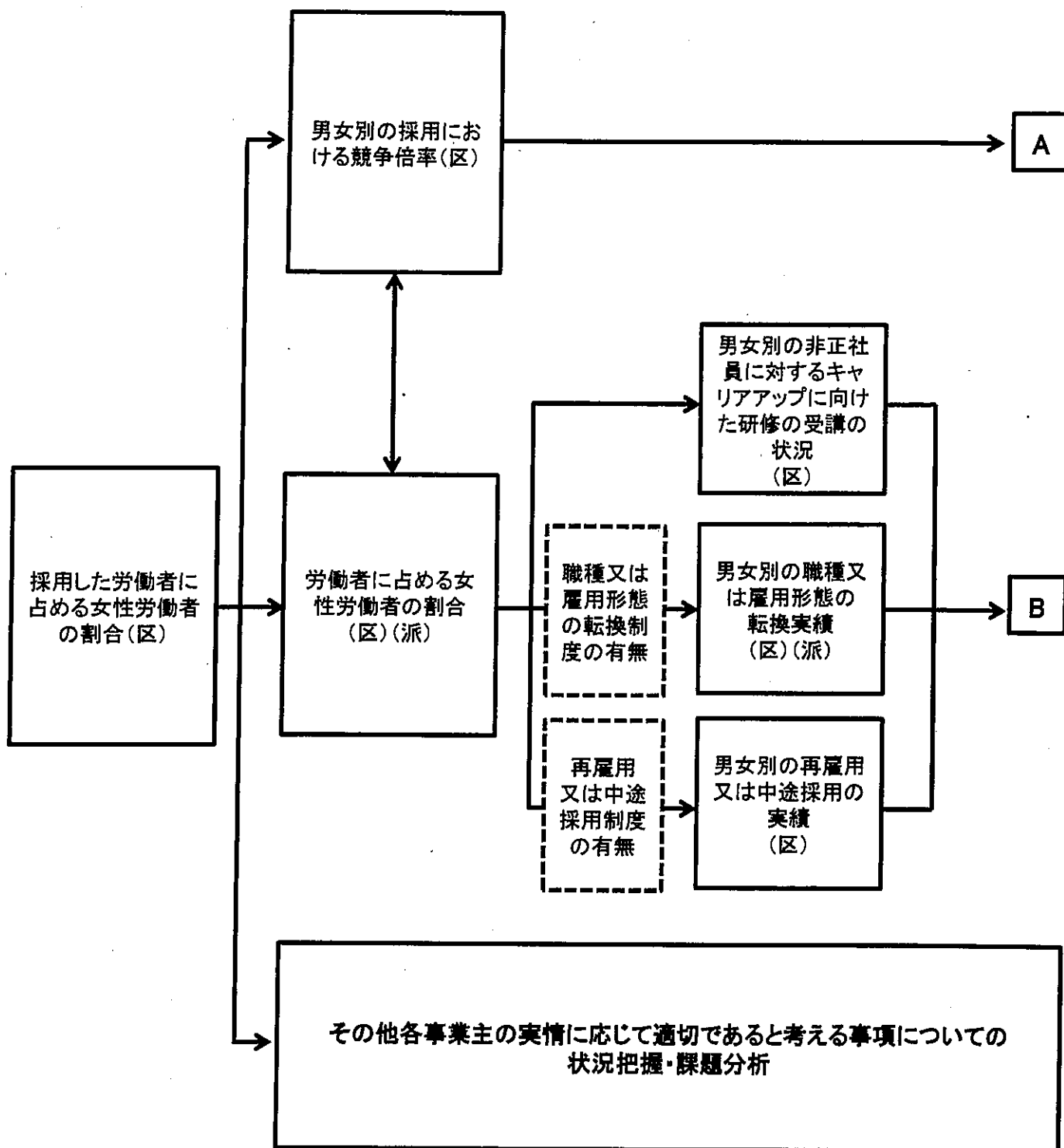


(区)＝雇用管理区分ごとに把握(典型例:一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

(2)採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男女別採用における競争倍率については、 $(\text{女性の競争倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の競争倍率})$ である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、別紙一の第二欄の項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	□ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 □ （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 □ （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	○ 採用選考基準や、その運用の見直し ○ 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 ○ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）
B	□ （過去の採用結果の蓄積等により）労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 □ より基幹的な職種（総合職等）において女性比率が低く、より補助的な職種（一般職・パート等）において女性比率が高くなっていないか。 □ その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか（職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等）。 □ 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。	○ 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） ○ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ○ 一般職や非正社員（※）に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨／研修等を通じた意識改革・能力開発支援 ○ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用／非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 ○ 非正社員と正社員（※）の人事評価基準の共通化 ○ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 ○ 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

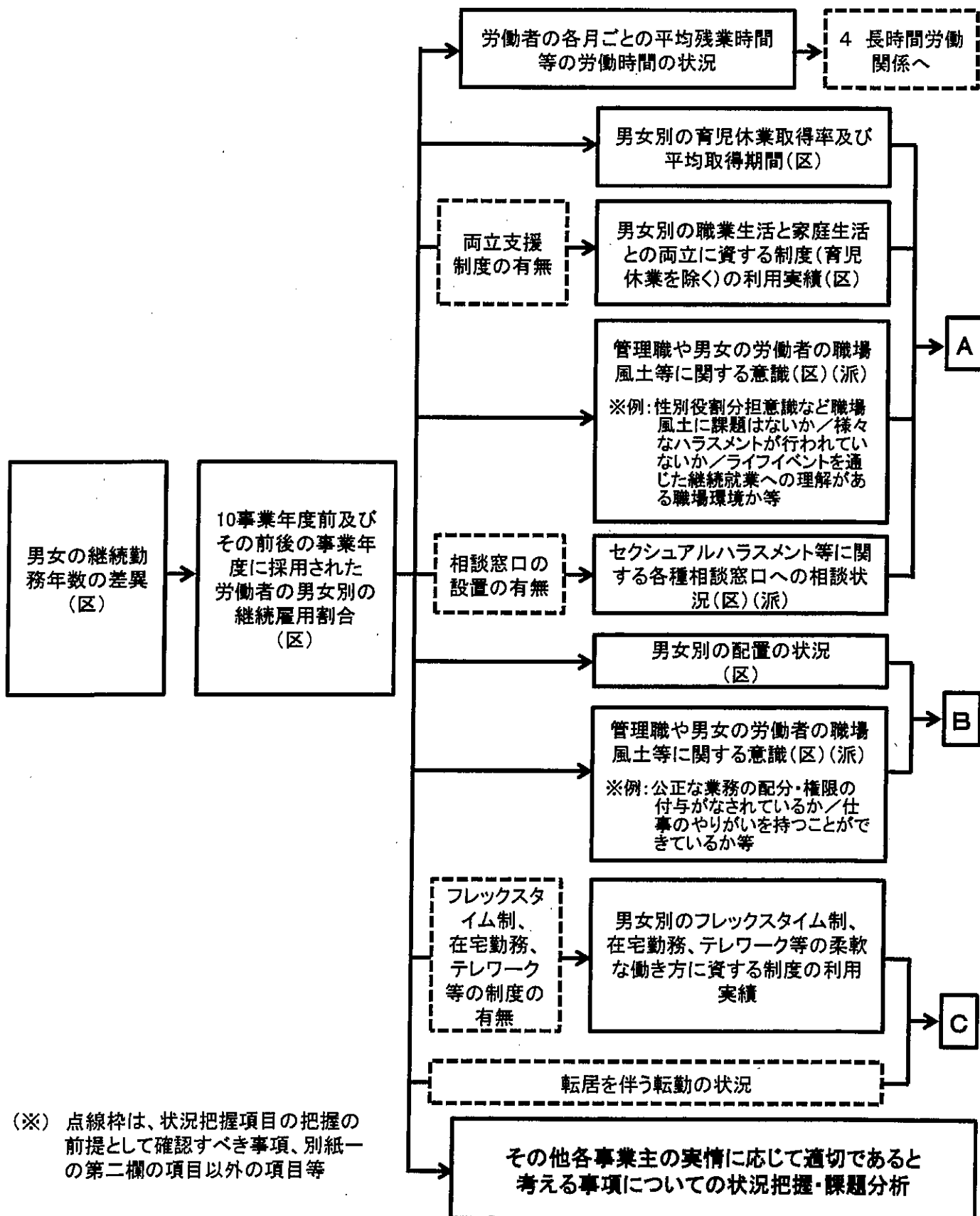
（※）「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものである。

(3) 継続就業及び職場風土関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ 男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



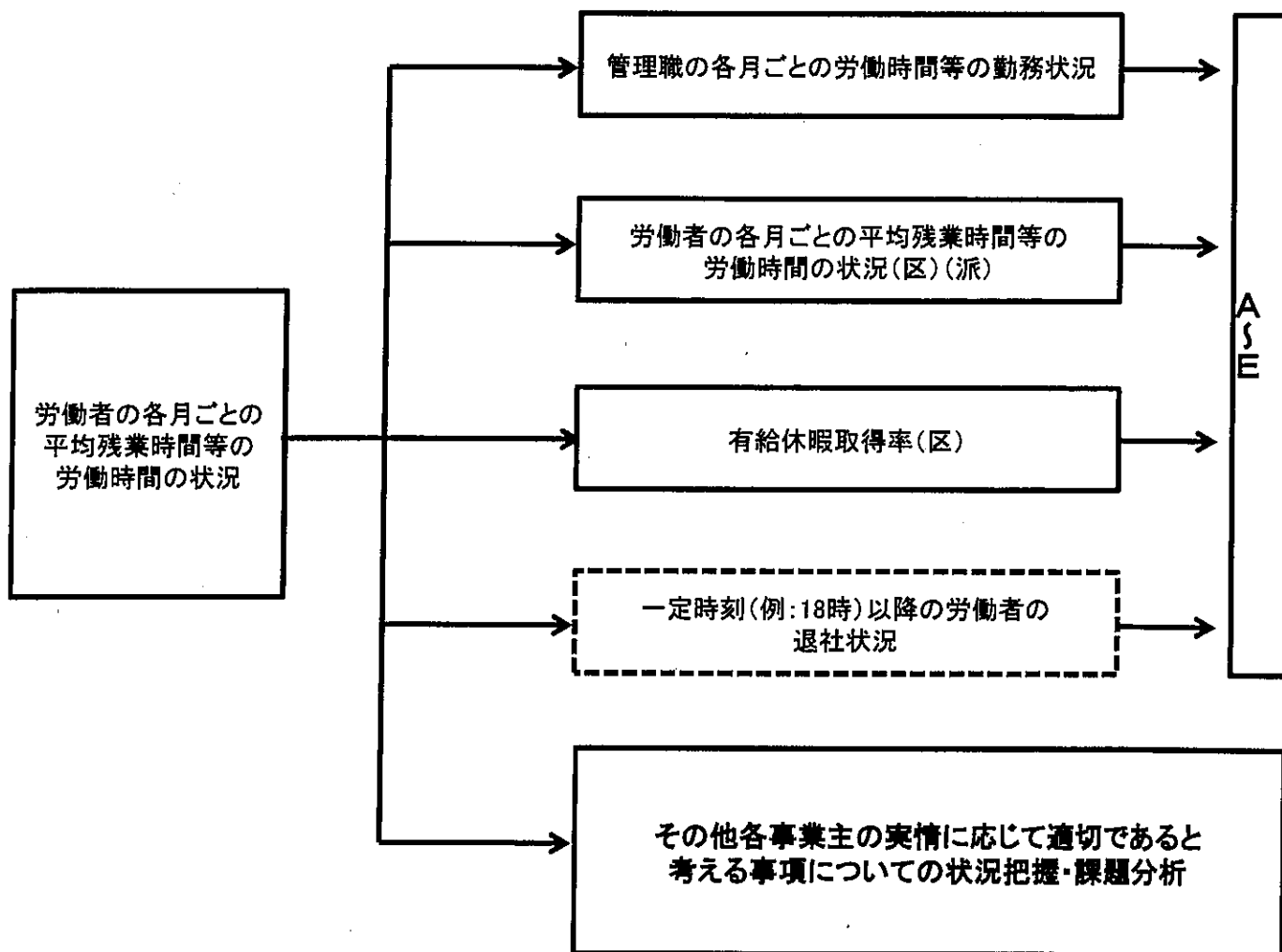
	課題分析の視点例	取組例
A	□ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 □ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→（４）長時間労働関係へ】 □ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 □ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 □ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	○ 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ○ 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修 ○ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ○ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進 ○ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ○ 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
B	□ 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 □ 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができていないか。 □ 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。	○ 定期的な労働者の意識調査（仕事のやりがい等に関するもの）の実施と改善策の実行《再掲》 ○ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施 ○ 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援／育児休業から復職した労働者に対するメンター制度／育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有 ○ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等 ○ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ○ 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有／交替制勤務を支える保育基盤整備（事業所内託児施設やベビーシッタールーム等） ○ 短時間勤務制度の柔軟な運用（本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施）
C	□ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 □ 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現 ○ 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底／育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止 ○ 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

(4)長時間労働関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

→ 長時間労働の課題があると判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



(※) 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、別紙一の第二欄の項目以外の項目等

	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 ☐ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	☐ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ☐ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ☐ 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ☐ サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ☐ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	☐ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。	☐ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ☐ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ☐ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ☐ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	☐ 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 ☐ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 ☐ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	☐ 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ☐ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築《再掲》 ☐ 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	☐ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	☐ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ☐ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ☐ 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ☐ 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	☐ 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。	☐ 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

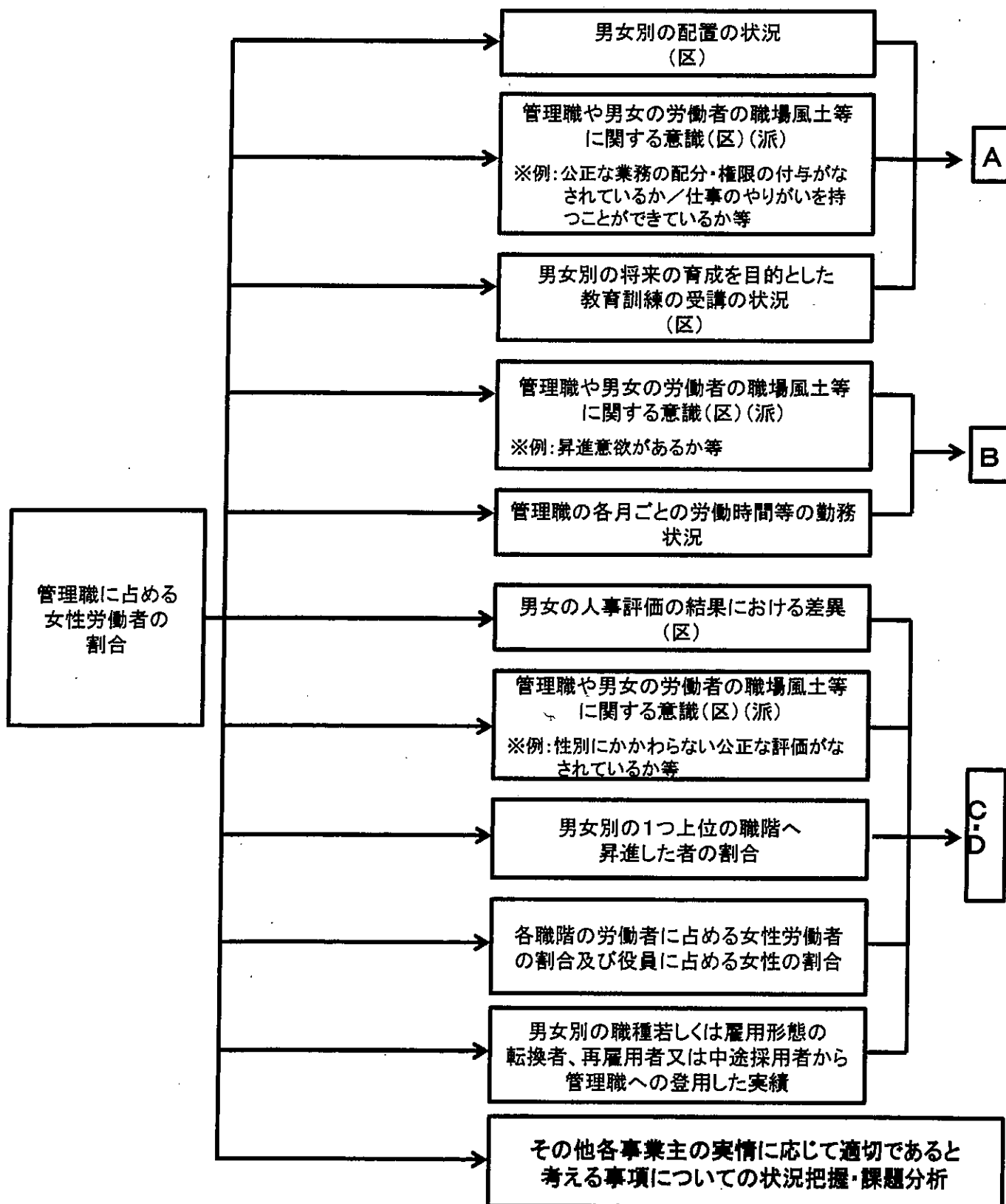
(5) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：

① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合

② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断、別表一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 ☐ 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	☐ 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ☐ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ☐ 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ☐ 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	☐ 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができるか。 ☐ 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	☐ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ☐ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ☐ 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ☐ 帰しやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	☐ 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 ☐ 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。	☐ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ☐ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ☐ 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	☐ （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 ☐ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用による入社者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 ☐ 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。	☐ 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ☐ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ☐ 新人管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

別紙三(第二の六(二)関係)

(区)＝雇用管理区分ごとに公表(典型例：一般職／総合職／パート)

(派)＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて公表

情報公表項目	
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	
男女別の採用における競争倍率(区)	
労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	
男女の平均継続勤続年数の差異	
10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	
男女別の育児休業取得率(区)	
労働者の一月当たりの平均残業時間	
雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)	
有給休暇取得率	
係長級にある者に占める女性労働者の割合	
管理職に占める女性労働者の割合	
役員に占める女性の割合	
男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派:雇入れの実績)	
男女別の再雇用又は中途採用の実績	

別紙四（第三の二（二）関係）

- 項目 1：採用した職員に占める女性職員の割合 ※ 1
- 項目 2：平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異） ※ 1
- 項目 3：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- 項目 4：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 項目 5：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 項目 6：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ※ 1
- 項目 7：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
- 項目 8：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※ 1
- 項目 9：職員に占める女性職員の割合 ※ 1 ※ 2
- 項目 10：配置の男女別の状況 ※ 1
- 項目 11：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況 ※ 1
- 項目 12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 ※ 1 / ※ 2（派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。）
- 項目 13：直近の年度の 10 年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合 ※ 1
- 項目 14：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（項目 6 及び 7 に掲げるものを除く。）の男女別の利用実績 ※ 1
- 項目 15：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績
- 項目 16：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※ 1 ※ 2
- 項目 17：管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- 項目 18：年次休暇等の取得率 ※ 1
- 項目 19：各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別の割合
- 項目 20：人事評価の結果における男女の差異 ※ 1
- 項目 21：セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況 ※ 1 ※ 2
- 項目 22：中途採用の男女別の実績 ※ 1
- 項目 23：中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績
- 項目 24：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※ 1
- 項目 25：給与の男女の差異 ※ 1

※ 1：職員のとままりごとに把握（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第二条第二項参照）

※ 2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて把握

各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について

特定事業主行動計画の策定に当たっては、各事業主の実情を踏まえ、まず、次の各表の左欄に掲げる項目の状況把握を行い、その結果、課題であると判断された事項に関し、必要に応じ、同表の中欄に掲げる項目について、同表の右欄に掲げる観点から課題分析を行うことにより、その原因についての検討を深めることが有効と考えられる（あくまでも状況把握・課題分析の一例を示したものであり、具体的な手法については、それぞれの状況に応じて各事業主において判断することとなる。）。

(1) 採用関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点（例）
○項目 1：採用した職員に占める女性職員の割合 ※1	○項目 8：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1 ○項目 9：職員に占める女性職員の割合 ※1 ※2 ○項目 22：中途採用の男女別の実績 ※1	○女性受験者の割合が低くなっている採用試験の区分はないか。 ○募集段階で、女性志望者の拡大につながる採用・広報活動ができていないか。情報発信の質（女性に魅力を感じる職場PR等）・量（広報の活用媒体や説明会実施等）ともに工夫の余地はないか。 ○女性採用者の割合が低い場合、それが恒常的な状態となっていないか（女性採用者の割合が恒常的に低いと、結果として在職者に占める女性職員の割合も低迷すると考えられる。）。 ○中途採用試験等を活用した女性の確保は図られているか。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点（例）
○項目 2：平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異） ※1	○項目 12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別	○男女が共に両立支援制度を利用できる（利用しやすい）状況にあるか。

○項目 6：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ※1 ○項目 7：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 ※1/※2 (派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。) ○項目 14：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (項目 6、7 に掲げるものを除く) の男女別の利用実績 ※1	○出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。また、「仕事」と「家庭」の両方において女性のみならず男性も貢献できる職場風土となっているか。 ○育児休業の取得が昇任・昇格に影響していないか。
	○項目 10：配置の男女別の状況 ※1 ○項目 12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 ※1/※2 (派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。)	○出産・子育て期等に入る以前に、女性職員が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 ○子育て等を行う職員が、時間制約を有するがゆえに、他の職員と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。
	○項目 13：直近の年度の 10 年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合 ※1	○出産・子育て等を機に女性職員が退職する傾向にないか。特に、結婚・出産期に当たる年代 (新規学卒者として採用された時点からおおむね 10 年前後) までの女性職員の退職が顕著でないか。
	○項目 15：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績	○柔軟な働き方 (テレワーク等) ができる職場となっているか。
	○項目 21：セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況 ※1 ※2	○様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識はないか。

(3) 長時間勤務関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点 (例)
○項目 3 : 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	○項目 16 : 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※1 ※2 ○項目 17 : 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ○項目 18 : 年次休暇等の取得率 ※1	○長時間勤務の背景として、長時間勤務を行うことと自身が評価されたり、アウトプットのみが評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場風土になっていないか。 ○長時間勤務が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題としてとらえられているか。 ○生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や業務プロセスの見直し等に向けた取組が行われているか。 ○長時間勤務ゆえに仕事と生活の両立が困難となっているか。 ○必要な時に休みが取れる職場となっているか。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点 (例)
○項目 4 : 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ○項目 5 : 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	○項目 9 : 職員に占める女性職員の割合 ※1 ※2 ○項目 10 : 配置の男女別の状況 ※1 ○項目 11 : 人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況 ※1 ○項目 12 : 管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識 ※1 / ※2 (派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。) ○項目 19 : 各役職段階から一つ上の役職段	○女性管理職の割合が低い場合、その原因として、採用数が少なく女性職員の人材プールが十分でないのか、あるいは登用上の課題があるのか(女性職員の人材プールが十分でなければ主として採用段階に、ある程度蓄積されているのであれば主として登用段階に課題があるのではないか。) ○若手のうちの男女平等な配置(業務配分、権限付与を含む。)と育成がなされているか。 ○出産・子育てに一定の時間的制約を抱えやすいことを前提とした女性職員の計画的育成が行われているか。 ○同世代の男性職員に比べ、女性職員の育成が遅れがちになっていないか。 ○女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していく

階に昇任した職員の男女別の割合 ○項目 20：人事評価の結果における男女の差異 ※1	イメージ・意欲を持っているか。(例えば、ロールモデルとなる人材の育成やメンター制度の導入等、女性職員の意欲向上のための取組が行われているか。) ○地方公共団体において、採用状況や昇任試験の状況、各役職段階ごとの女性職員の割合等を勘案した場合、女性職員の十分な意欲が各段階で認められるか。 ○周囲に同性(女性)の管理職が少なくないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。 ○1つ下位の段階から昇任した者に占める女性職員の割合は、妥当なものとなっているか。 ○性別にかかわらず公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。 ○長時間勤務ゆえに仕事と生活の両立が困難となっていないか。 ○管理職が長時間勤務であり、女性職員にとって、仕事と家庭の両立がしにくく昇任希望を持ちづらいような状況となっていないか。 ○中途採用者についても、管理職への登用の道が開かれているか。 ○臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能力を發揮する研修が行われているか。
○項目 16：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※1※2 ○項目 17：管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ○項目 3：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※(3)でまず把握を行う項目	○項目 23：中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績 ○項目 24：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況 ※1

※1：職員のまとまりごとに把握(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第二条第二項参照)

※2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて把握

別紙六（第三の六（二）関係）

採用した職員に占める女性職員の割合 ※1
採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※1
職員に占める女性職員の割合 ※1※2
平均した継続勤務年数の男女の差異（男女の離職率の差異）
男女別の継続任用割合
男女別の育児休業取得率 ※1
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間
職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間 ※1※2
年次休暇等の取得率
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
中途採用の男女別の実績

※1：職員のまとまりごとに公表（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第四条第二項参照）

※2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて公表

附录 (I)

ア Y社は、機器・環境産業機械関連設備等の設計施工等を業とする株式会社である。

イ・Xは、昭和62年4月13日に、契約期間の定めのない労働者としてY社に雇用され、本訴提起後の平成24年1月20日にY社を定年退職（満60歳）した女性である（その後、XはY社に専ら雇用されたが、すでに退職している）。また、4年6月から18年1月までの間、Xは（株）東和設計（以下、「東和設計」）に出向した扱いとなっている（なお、東和設計への出向は、Y社において設計業務を担当していた従業員、員に共通する事情である）。

(2) Y社におけるコース別賃金制度の採用

Y社は、平成14年6月頃までに、本給（年給給上よ
び職給給上よ）の賞金表を組合員と一般職とに分けて設
定する賞金制度（以下、「本件コース別雇用制」）を導
入した。

Xは、本件コース別費用割入時から定年退職するまで、一般職として処遇された。

本件の争点は、①XがYに総合職の資金を支払わなないことの違法性、②YがYに不法行為が成立する場合の消滅時効の成立、③Xの損害額、④Xの宗族の時間外労働資金の金額である。

「原告」
同訴訟代理人弁護士
司
被告
町代表者代表取締役
同訴訟代理人弁護士
同

中野 花子
岩瀬 正明
北尾 美帆
木村 基之
東和工業株式会社
乙山 次郎
長原 松樹
奈良 悟
糸田 弘幸

「1 被害は、原告に対し、328万円及びこれに対する平成23年12月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払ふ。」

2 被告は、原告に対し、6万0672円及びこれに対

，〈征夷略〉，原告本人，弁論の全趣
労働判例2016. 4. 1 (No.1128) 77

養生

◆ 獎金・一時金・退職金 (未払賞金、割増賞金、退職金) 人事・労務 (労務管理)

万6255円およびこれらに対する逓延損害金の支払
いが認められた。

本件は、契約期間の定めのない労働者として被告と工業(株) (以下、「Y社」) ないしは「被告」) に雇われていた原告甲野花子 (以下、「X」) ないしは「原告」) が、Y社に対し、以下の各理由により、以下の支払請求をした事実である。

Y社において総合帳と一般帳から構成される
Y社の一ノース別当金制度が導入されて以降は、Y社はXに
合算の資金差を適用すべきであったのに、一般帳
資金差を適用してきてと主張して、①主位的に、
合算資金差を適用する措置が請求権に基づき、損害賠償
法として、186万3450円（総合帳と一般帳の資金差
相当額である694万9600円、慰謝料1000万円および
弁護士費用169万4800円の合計）およびこれに對する
伏込送還の日の翌日である平成23年12月10日から支
払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害
（主位的請求第1項）、②予備的に、不当利得返還
請求権に基づき694万9600円（総合帳と一般帳の資金
差相当額）およびこれに對する許伏込送還の日の翌
日である23年12月10日から支払済みまで民法所定の
年5分の割合による遅延損害金（予備的請求第2項）

時、同労働組合に未払分があるとして、〇Ｙ社
の雇用契約に基づき約2万4955円およびこれに付す
請求滞延の日の翌日である平成23年12月10日から
支払済みまで商事法定利率の年6分の割合による遅
延損害金（主位的請求第2項）、ならびに④労務基準
法第114条の付加金として28万4955円およびこれに対
する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所
定の年5分の割合による遅延損害金（主位的請求第

前記(1)の点につき、Y社は退職金の支払上もX
 一般職と扱ったと主張して、Y社との雇用契約に
 づき、未払いの退職金として281万2000円（総合職
 退職金相当額である655万9000円からXがすでに

労働基準法4条は、性別を理由とする賃金差別を禁止した規定であり、賃金に男性や女性というお称が用いられていない場合であっても、実質において男女別の賃金を定めたと異なる場合には、相対的差別的賃金を適用されていると見なされ得るものと解するべきであるといふ。同様に当該規定は、性別を理由とした賃金差別

② 本件コース別雇用制導入時の従業員の違い分けをみると、総合職は従前の男性職から、一般職は女性職からそのまま移行したものであるから、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、男女の区別であることが強く推察され、さらに、合理的なコース転換制度も、具体的なコース転換の試みもなかったことからすると、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、少なくとも合理的なコース転換制度が就業規則上あり、原告Xはそのような観点からそのまゝ一般職と処遇されたことと認められるが相当であるとされた例

③ 労働基準法上、差違の被告Y社の不行為に於けるXの措置は、Xが一般職の資金型に基づき現行支給されていた資金と、総合職の資金型の適用があるとするればXが得られる資金との差額であるとされた例

④ Xは、自身に一般職の賃金差が適用されていることを知ったうえで、裁合職として処遇されるべきことを主張しているのであるから、損害の発生を知っていたものであり、したがって、XのY社に対する損害賠償請求権は、Y社が平成24年2月23日、消滅時効を適用する意思表示をしたことにより、本訴提起の日である23年11月17日から過去3年のうちに発生した分（20年11月25日以降に支払期日が到来する賃金の差額分）を残して、消滅したものであるとされた。

⑤ Y社の不法行為に基づくXの損害賠償請求として328万円（年齢差差額190万円、慰謝料100万円、弁護士費用30万円の合計）、退称金差額として101

76 勞働事例2016. 4. 1 (No.1128)

勞資月刊2016. 4. 1 (No. 1128) 77

旨)

(4) 原告は、平成13年12月頃、2級建築士の資格を取得した。平成22年4月1日時点で、本件設計部で建築士の資格(いづれも2級建築士)を有していたのは、原告、被告取締役副部長のJ(以下「J」といふ。)及びGだけであり、総合職従業員の中にも同資格を有していない者がいた。

(以上につき、(証拠簿)、当事者間に争いがない事実)

(5) 被告は、平成14年6月頃までに、従前の男女別の賃金制度に代えて、本件コース別雇用制を導入した。本件コース別雇用制が導入されたのは、世間ではコース別の管理職及びそれに対応する賃金体系が時流である旨の社会保険労務士の助言による。本件コース別雇用制導入の基本的目的は、これに伴う賃金制度の変更であり、具体的には、年功序列型給与体系を見直し(50歳以降の年齢境界線の停止、純粋手当及び家族手当の廃止)、業務上の成果によって昇給を果たすという差遣付けを従業員に与えることにあるとされる。本件コース別雇用制における賃金は本給と手当(資格手当、調整手当)から構成されており、本給はさらに年齢給と職能給に分かれている。このうち、年齢給は、本件コース別雇用制導入前の年齢給制度を若干訂正したものであり、年齢が50歳に達するまでの間は昇給が保障されている(50歳に到達して以後は、総合職の基本給は19万7000円、一般職の基本給は13万5800円から変化する)。なお、本給の全額に上れば、(証拠簿)の年齢給表の記載は誤記と解される。これに対して職能給は、目標管理制度に基づく職能資格評価にしたがって決定される。なお、職能資格評価については、総合職と一般職とで異なる査定方法をし、目標達成シートや人事考課表の形式も別にするものとされている。総合職の職能給表上、総合職の職能等級はS等級(部長)が最高であるが、一般職の職能給表上、一般職の職能等級は7等級(主任)が最高である。また、一般職が総合職に転換するためには、取締役会の決定により課長より高位の次長に昇格することが前提となれる。年齢給、職能給のいずれについても、総合職と一般職とでは、別の賃金表が用いられている。被告の社員給与決定によれば、総合職は総合職の提議に基づいて判断できる能力を有し、職能給・出張・転勤・転居を指し、一般職は専門分野において業務遂行能力を有し、原則として採用時の職能に規定される能力のない者を指すところ、平成11年6月24日付け

で被告社内で突出された通過には、「総合職=職能給+基本給+転勤給+出張・転居」という(従前の男子)、「一般職=基本給+転勤給+出張・転居」という(従前の女子)との記載があり、平成14年5月24日付けで突出された通過には「一般職とは、専門的分野において業務遂行能力を有し、原則として採用時の職能に規定され、転勤はしない。現在の、女子採用条件です」(総合職とは、総合職の提議に基づいて判断できる能力を有し、管理職であれば、管理職能力を有する者であり、職能給・出張・転居の可能な者を指す。営業職)との記載がある。また、平成14年6月28日付けで突出された通過は、一般職の従業員に目標達成シート等の提出を求めるものであるが、ここでは「各部門の事務職員(株)東和設計の所員」が一般職として挙げられている。

なお、本件コース別雇用制導入時、被告の男性従業員は金銭的総合職となり、女性従業員は金銭的一般職となった。

(以上につき、(証拠簿)、当事者間に争いがない事実、(証拠簿)、被告の全額旨)

(6) 原告は、本件コース別雇用制導入時から定年退職するまで、本件コース別雇用制の下で一般職従業員として処遇された。この間、原告は、設計業務における原告の業務遂行能力が低いので一般職と処遇している旨の説明は受けていない。

(以上につき、(証拠簿)、当事者間に争いがない事実、被告の全額旨)

(7) 原告以外の被告の一般職従業員の業務は、審判の作成、整理や顧客管理、経理などである。これらの業務について、目標達成シートに売上や利益の目標は記載されていない。

(以上につき、(証拠簿))

(8) 原告は被告社員中、転勤の希望の意思を尋ねられることがあったが、希望する旨の申告はしていない(証拠簿)。

(9) 平成14年11月21日から平成15年3月31日に対応する原告の人事考課表は、総合職の書式を用いたものと、一般職の書式を用いたものの2種類の作成されている。また、この時期に原告が作成された目標達成シートには売上や利益の目標が記載されており、その達成率の算出があらわされて記載されている。この間、原告は設計業務のほかに経理業務を行っていた。なお、平成16年2月頃、今後は原告に経理、経理業務を行わせないことが確認されたが、この際、女性従業員であるKについては本件設計部及びプラ

ント部の庶務業務を担わせることが確認されている。

(以上につき、(証拠簿)、被告の全額旨)

(10) 設計業務を東和設計で行っていた当時、東和設計では経営請求のため、作業日報を作成していた。請求可能とされた経費は「A」、「B」、「C」及び「D」の4つに分類される。このうち、「A」、「B」、「C」及び「D」は1時間当たり6000円を請求できる作業であり、打ち合わせ、測量、図面のコピー等のほか、計測図の作成などを対象とする。「B」は図面1枚当たり3万円を請求できる作業であり、詳細図の作成などを対象とする。「C」は図面1枚当たり1万円を請求できる作業であり、標準図の作成などを対象とする。「D」は参考図などの作成を対象とする。平成14年の作業日報をみると、原告は「B」及び「C」に当たる業務が多い一方、Gは「A」に当たる業務が多く、Lはその中間という傾向がある。

(以上につき、(証拠簿))

(11) 本件設計部において、コンペヤーの詳細図の作成は、最も初歩的段階にある設計業務と認識されており、シェードの詳細図、集合の詳細図の順に業務の複雑さが増していく。各種詳細図の作成ができるようになった従業員は、基本設計業務や受注業務を行うことができるよう、現職図面に照準するなどして経験を積みながら、徐々に業務の高度な業務を担当していくことが想定されている。

原告の上司であるFやJは、原告の設計業務に両する能力さ、コンペヤーの製作図作成は能力でできるものの、集合やシェードの製作図作成については応用が効かず、細かく指示を与えなければいけないと評価していた。もっとも、平成21年4月1日付けで被告に総合職として入社し、本件設計部から異動した経験のないIも、平成26年9月時点で、簡単な集合やシェードの製作図作成であっても独力でできることができないレベルにある。なお、Iは工業高校の機械科出身である。

(以上につき、証人F、証人J、被告の全額旨)

(12) 本件設計部における原告の主たる図面作成業務は、基本設計が定まった後の詳細図の作成であり、平成18年以降はスクリーンコンピュータの詳細図作成を原告に集中して割り当てられていた。原告に主として業務遂行分野の設計業務を担当させることは、本件設計部としての方針に基づいたものであった。

(以上につき、(証拠簿)、当事者間に争いがない事実、(証拠簿))

(13) 人事総務台帳が保存されている本件設計部の男性従業員は、転勤(設計部がある富山市以外の営業所への勤務)を経験したことがあっても、入社初期の1回に限られており、その他の時期は設計部に所属している(被告の全額旨)。

(14) 平成24年6月1日から改訂施行された被告の就業規則においては、勤務成績が優良である、所収収の成績があるなどの条件が揃い、面談試験に合格すれば、一般職として採用された従業員でも希望により総合職に転換できる旨の規定が新設された。また、平成23年4月1日付けで、被告が初めての女性の総合職従業員が採用された。

(以上につき、(証拠簿)、被告の全額旨)

2 被告が原告に総合職の賃金を支払わないことの違法性(争点④)について

(1) 労働基準法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、男性と差別取扱いをすることはならない。」と定めている。労働基準法4条は、性別を理由とする賃金差別を禁止した規定であり、使用者が男女別の賃金表を定めている場合のように、男女別に賃金表が定められており、かつ、それが性別の理由に由来する(その他の理由に由来するものとは合理的に考えにくい)もの、と認められるときには、男女の労働者によって決定された労働の価値が等しいかを問うまでもなく、同価値を構成するものである。そして、この理は、賃金表に男性と女性といった名前が用いられていない場合であっても、表題において男女別の賃金表を定めたのと異なるような形で複数の賃金表が適用されているときには、同様に当てはまると解すべきである。

本件コース別雇用制においては、総合職と一般職とで異なる賃金表が適用されているところ(特に年齢給については、年齢という要素だけで、総合職と一般職の間に相当の差額が生じる)。この総合職と一般職の区別が、事實上、性別の観点からなされているのであれば、表題において男女別の賃金表を定めたのと異なるような形で複数の賃金表が適用されているものとみなければならぬ。このように考慮すれば、労働基準法4条に違反するものといわざるを得ない。

そこで、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別が、事実上、男女の区別として運用されていたということができるか、検討する。

(2) 附記1(6)規定のとおり、被告においては、本

作コース別雇用制を導入するに当たって、総合職は
採活の男子、一般職は従前の女子を指す旨の通知が
社内で発せられていた。そして現に、本府発起後の
平成元年4月1日付で総合職の女性従業員が採用
されるまで、被告の男性従業員は全員が総合職であ
り、女性従業員は全員が一般職であった。

被告が従業員數十名程度の規模の会社であり、従業員を採用する機会が限られていることを考慮して、上記のことからすると、本件コース別雇用制度に入社した従業員は、経営職及び一般職のそれぞれに、要件に示したことが改めて行つたものではなく、経営職は従前の男性職からそのまま移行したもので、一般職は女性職からそのまま移行したものである。その状況が本訴訟提起まで継続していたと理解するのが常識であつて、本件コース別雇用制における総合職と一般職の区別は、結局のところ、男女の区別であることが強く推察されるというべきである。

イ もっとも、コース別雇用制度の導入に当たって、合理的なコース転換の制度が用意されていたのに、結果的に総合職となった女性がいなかったに過ぎないのであれば、女性従業員にも総合職になる機会はあるのであるから、総合職と一般職の区別が会にはあったことであるか、ということではできない。事実上男女の区別であったということではできない。

しかしながら、本件コース別雇用制の導入時の制度では、一般従業員はその職域等職上の最高位である課長の職上に上位である次長まで昇格しなければ総合職に転換することができなかった（しかも、次長への昇格は取締役会で決定されたことになっていた。）のであり、コース転換には非常に高い条件が課されたといえる（転換に格別高度な条件を付さないコース転換制度を被告が導入したのは、本件提訴後である平成24年6月であることが認められる。）。また、本件コース別雇用制が導入された頃の原告の業務内容は、一般雇用と社員から優遇の人事考課が用いられていた（恒美苑）ことや、一般事務に対応する分と会計業務に対応する分の2種類の目標面接シートが用いられ、後者の分については一般事務を行う他の女性従業員と異なり数目標の記載を求められていたことからうかがわれるように、一般事務の範囲にとどまるものとはいえなかったところであり、他の会計師を全員総合職として処遇のであれば、原告に対して総合職として処遇できない具体的な理由が説明されてしかるべきであったところ、原告に対してそのような対応がさ

業遂行能力の存続という観点から本件コース別履
用制における総合職と一般職の振り分けが適切にそ
なわれている（原告は業遂行能力が低いから一般職な
のであり、性別による振り分けはしていない）旨主
張する。

院かに、原告が平成18年度以降に主として担当していたコンパネーの役割は、本件設計部の業務中、**「前次歩行的な業務と位置づけられていたと認められ（前記100）、原告が担当していた業務は、本件設計部内では必ずしも難度の高いものとはいえないかったこと（以下）がうかがわれる（なお、被告は作業日報上の業務区分がともかく、原告は近置の低い業務と認めている旨主張するけれども、明白に業務作業と認めることができる図面コピーが「A」と位置づけられていることからも、作業日報における業務区分は業務の高度さや意図してされたものではなく、単に時間単位での請求か、図面単位での請求かを促したに過ぎないといえるべきである。また、「A」に近づくほど高度の業務であるかのように主張しながら、「A」の一種（「A2」）は低価値であるとするのも一貫性に欠けるといえる）が、作業日報中のアルファベット表記に並ぶく被告の主張は採用できない）。**

しかし、本件コース別雇用制の導入時に、被告において原告の業務遂行能力がどの程度であるかが検討されたことを示す証拠はなく（本件コース別雇用制の導入前に、原告は2級建築士の資格を取得しており、これは原告の業務遂行能力を評価する上で、重要な参考指標になるものというべきである）、このことがコースの振り分けにおいてどのような結果とされたとかも明らかでない）。したがってまた、原告の業務遂行能力を検討した結果として原告を一級職に振り分けたことを示す証拠もない。そして、本件コース別雇用制が導入された頃の被告の社内選考（建築一級職）には「一級職（各部門の事務専門・（株）東印建設）」の記載があり、このことから原告が「所属員の」と記載されているだけであり、ことによると形式的理由から振り分けられたこと（総合職と一般職の低い区分において原告の業務遂行能力が低いと考えられていること）がうかがわれる。本庄においては、本件コース別雇用制の導入時にとりやうな理由から原告が一級職に割り振られたのか（女性であるからといふ疑いを排除するに足る合理的理由があるから）が検討されるべきところ、本件コース別雇用制の導入時に原告の業務遂行能力の検査が実施された形跡がない以上、被告が原告の業務遂行能力が低い旨を主張しても、それが本件コース別雇用

このように、本件コース別雇用制は性別管理から発行したものであるのに、合理的なコース転換制度がなく、具体的なコース転換の機会もなかったことから、本件コース別雇用制における差違と一様性の区別は、少なくとも合理的なコース転換制度が整備期間と明記された平成24年6月までは、男女の区別、すなわち、基準において性別の観点によってされており、原告はそのような観点からそのまゝ一様性と処遇されたと認めるのが相当である。

ウ これに対して、被告は、職権濫発、出張及び転勤が可能であるという本件コース別雇用制における総合職の要件の合理性を主張して、そのような観点から、本件コース別雇用制における総合職と一般職の振り分けが適切にされている（性別による振り分けをしていない）旨を主張する。

しかし、原告が主張することに対して否定的であったという事情は認められず、出張要件が総合職と一般職を振り分ける実質的な基準として機能していたかは疑問がある。

また、被告においては、設計部員が本件設計部の
ある富山市以外の営業所に転勤して営業活動を行う
ことがあったとしても、その場合は本社知照の一時
期に限られており、その後は専ら本件設計部で職務
に当たることが通例となつたと認められる。企
業が一位職や特任職と対比された場合は総合課を設
ける通常の態様は、総合課は新員に多様な職域や動
向感を経験させながら幹部候補生を育成するこ
とにあると解されるが、被告においてはこのような
趣旨とは必ずしも合致しない人事運用の下、設計部
への転勤が行われていたというべきである。そうす
るべし、こと設計部員との関係では、転勤や職域転換
が可能であることが総合課と一位職を際分けける実
質的な基準として機能していたかは疑問とせざるを
得ない。

このように、車庫乾燥、出張及び振動という本性コース調用開始における適合度の要件が、被告における総合率と一致を振り分ける基準として採用に際したたかば極めて疑わしく、これを前提にした被告の上訴主張も採用することはできない。

士　さらに被告は、設計業務は同価値ではなく、設計業務に携わっていても、総合的視野に達していれば設計業務と見なされ、受注業務や監理業務として扱われるべきであるとしている。被告は、設計業務は同価値ではなく、設計業務に携わっていても、総合的視野に達していれば設計業務と見なされ、受注業務や監理業務として扱われるべきであるとしている。

