

女性の活躍の推進のための 対策について (追加資料)

平成30年10月12日
雇用環境・均等局

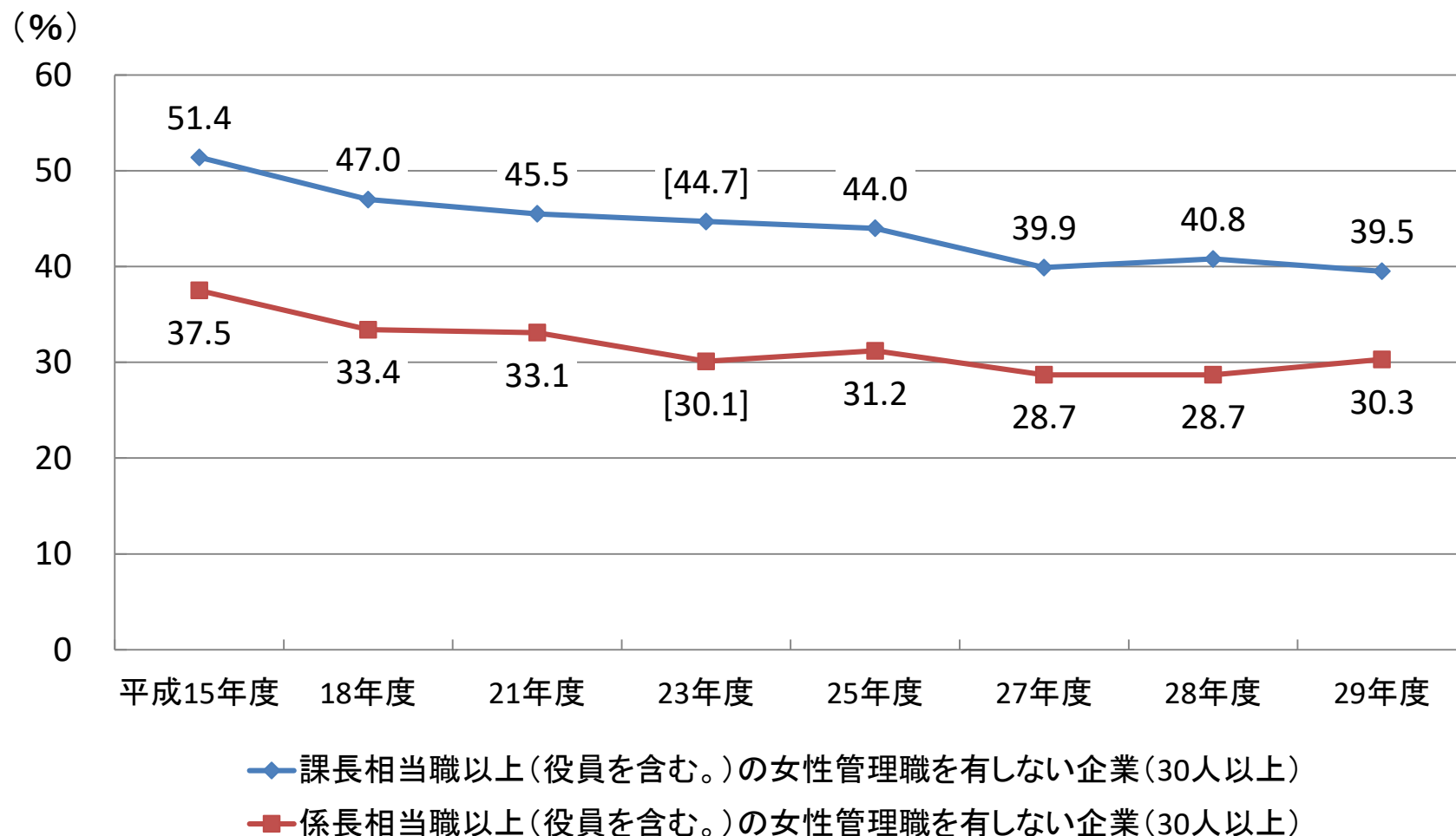
目次

- | | |
|------------------|-------|
| 1. 女性の活躍に関する現状 | 2ページ |
| 2. 女性活躍推進法について | 20ページ |
| 3. 男女雇用機会均等法について | 31ページ |

1. 女性の活躍に関する現状

女性管理職がない企業の割合の推移

○ 女性管理職がない企業の割合は、減少傾向にある。



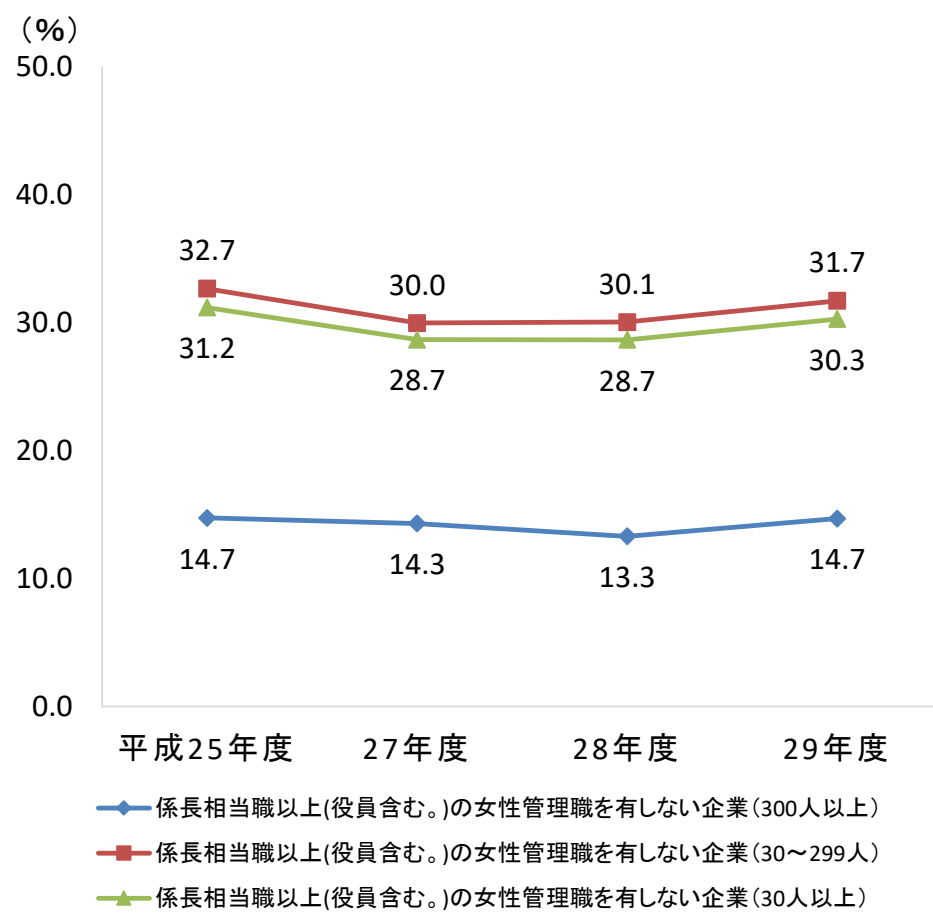
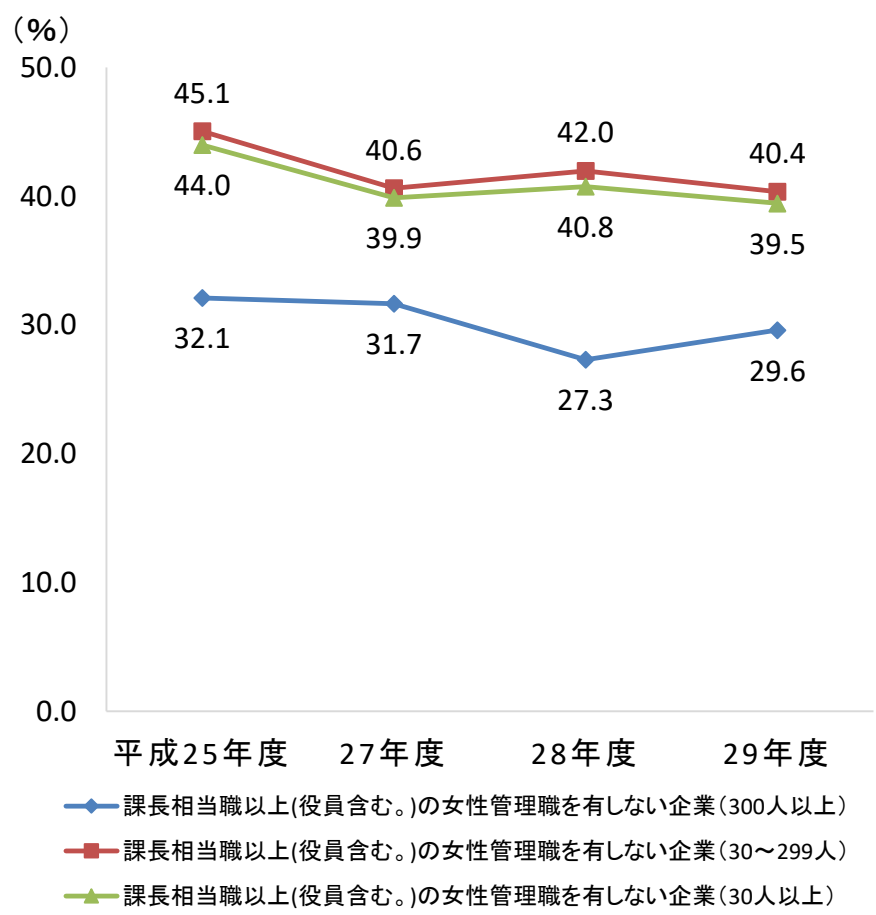
資料出所:「女性雇用管理基本調査」(平成15～18年度)、「雇用均等基本調査」(平成21～29年度)

注) 平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1. 女性の活躍に関する現状

女性管理職がいない企業の割合の推移(規模別)

- 課長相当級以上の女性管理職がいない企業の割合も係長相当級以上の女性管理職がいない企業の割合も近年は横ばいである。
- 企業規模別に見ると、300人以上規模の企業は、300人未満規模の企業に比べて、女性管理職がいない企業の割合が低い。



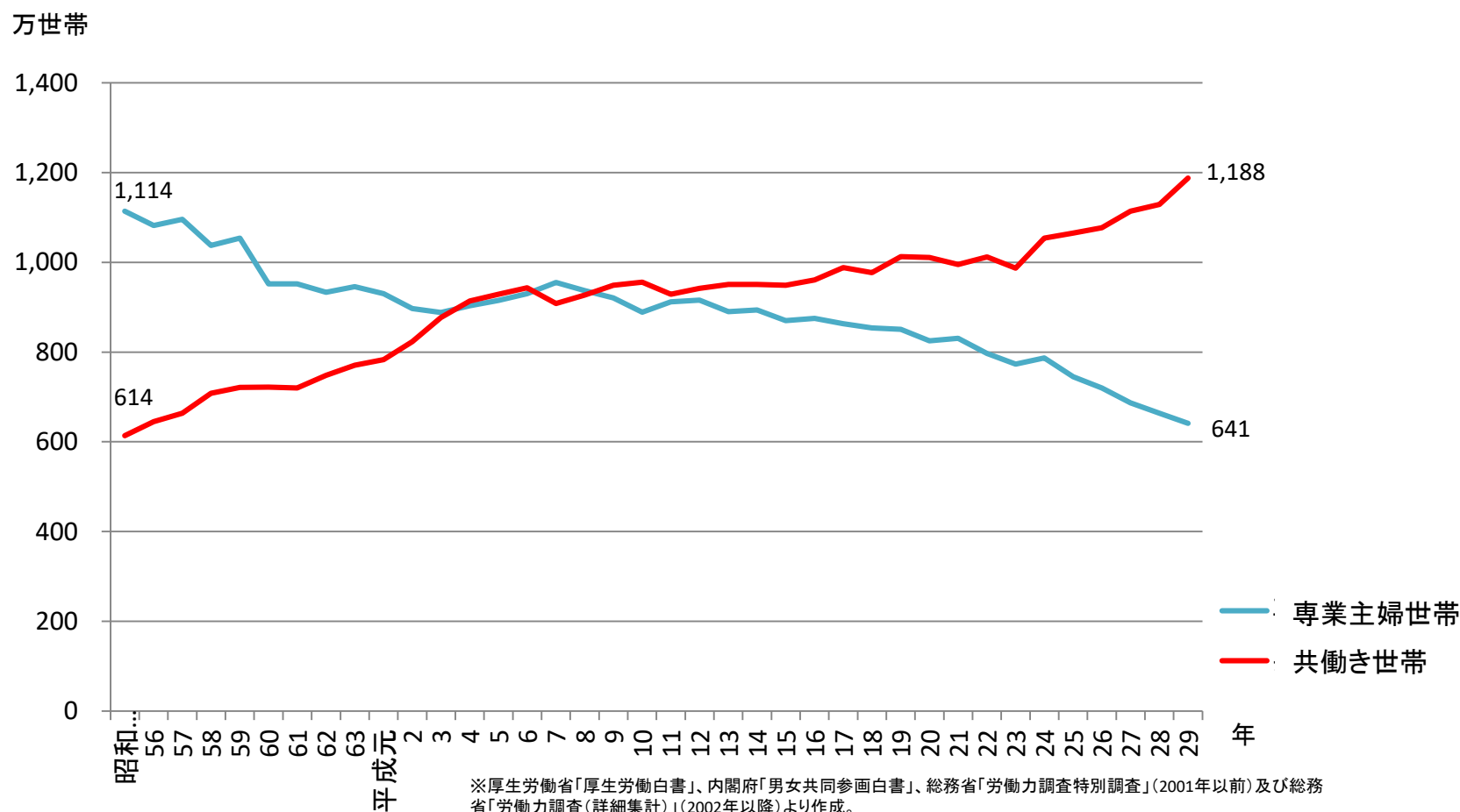
資料出所:「雇用均等基本調査」(平成21～29年度)

注) 平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1. 女性の活躍に関する現状

専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移

- 専業主婦世帯と共働き世帯数はそれぞれ減少と増加を続け、1990年代には共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回った。
- 現在、共働き世帯は1,188万世帯、専業主婦世帯は641万世帯となっている。



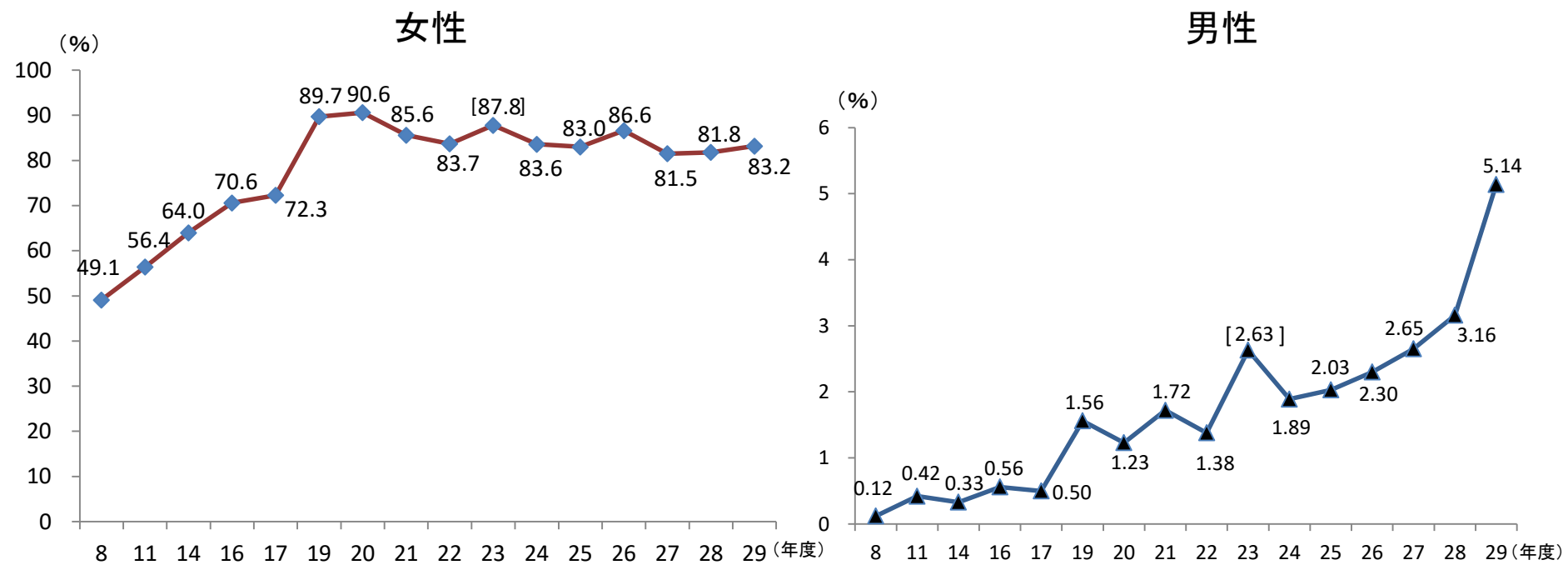
※厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より作成。
※「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
※「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
※32011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所: 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計 専業主婦世帯と共働き世帯」

1. 女性の活躍に関する現状

育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、5.14%と依然として低水準にある。



育児休業取得率＝
$$\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

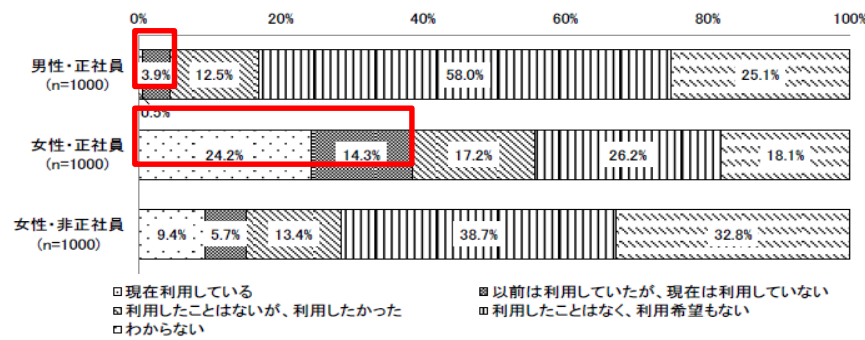
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。
注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1. 女性の活躍に関する現状

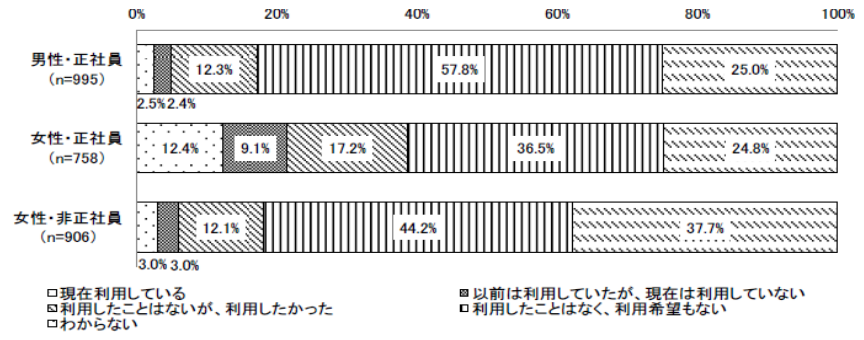
仕事と育児の両立支援制度の利用状況

- 「女性・正社員」では、約4割が短時間勤務制度の利用経験があるのに対し、「男性・正社員」では4.4%となっている。
- 「男性・正社員」のフレックスタイム制度の現在の利用状況は14.0%、時差出勤制度の現在の利用状況は6.3%となっている。
- 勤務先に制度が無かったものの、利用したかったと回答した「男性・正社員」の割合は、フレックスタイム制度については23.4%、時差出勤制度については22.5%となっている。

○ 短時間勤務制度 利用状況(単数回答)

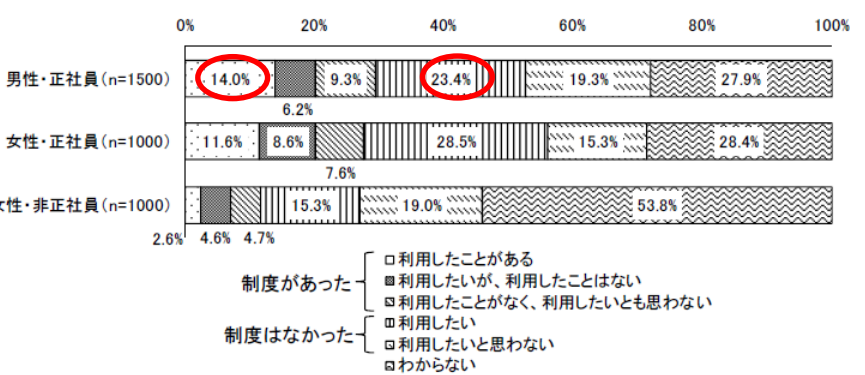


○ 所定外労働の免除 利用状況(単数回答)

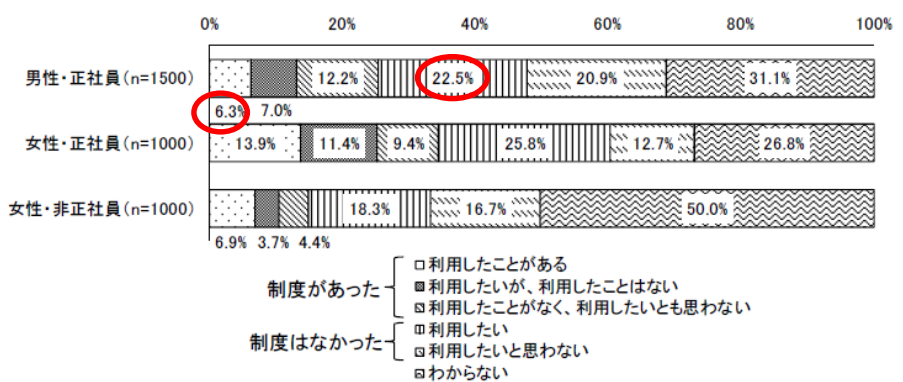


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成28年度)

○ フレックスタイム制度(単数回答)



○ 始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ(単数回答)



【調査対象】 年齢は全て20歳～49歳
男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

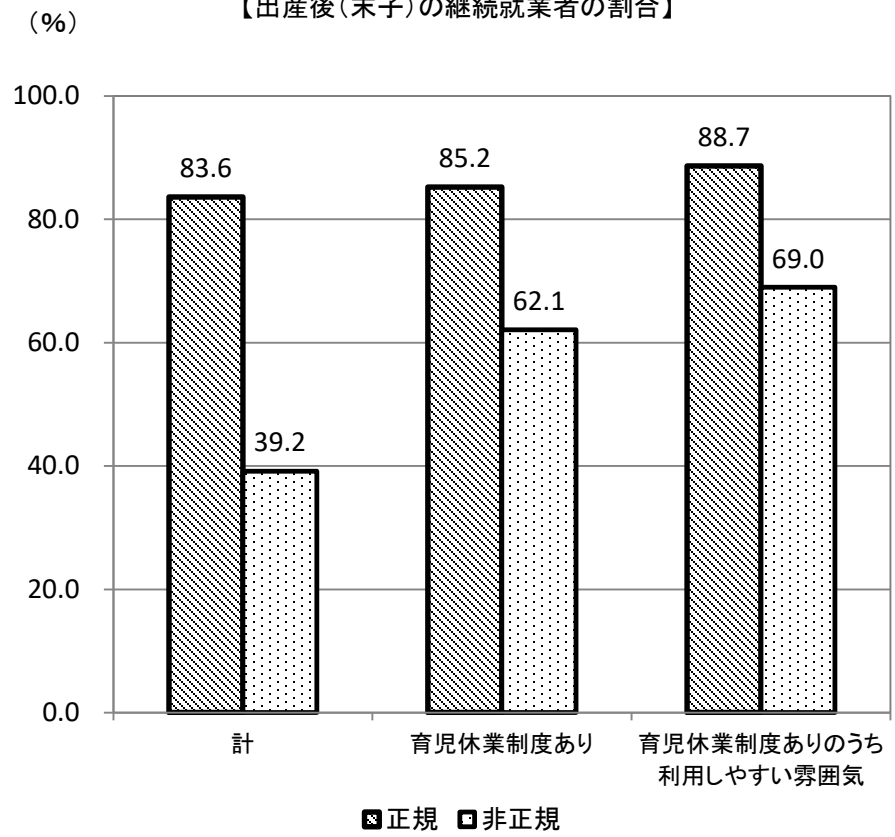
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成27年度)

1. 女性の活躍に関する現状

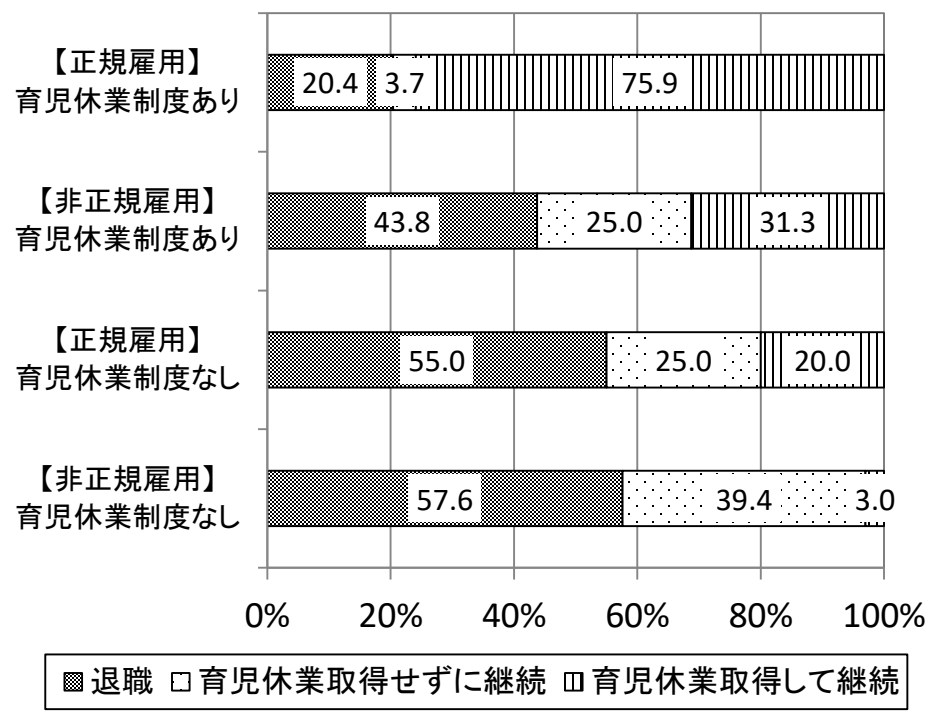
女性の継続就業と育児休業の関係等

- 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。
- 非正規雇用でも、育児休業制度がある勤務先では、育児休業制度がない勤務先に比べて、育児休業を取得して就業継続する割合が高くなっている。

【出産後(末子)の継続就業者の割合】



【育児休業取得割合】



(資料出所) 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(平成27年11月実施)

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続ー2005年以降の動向に着目してー」(平成23年5月31日)

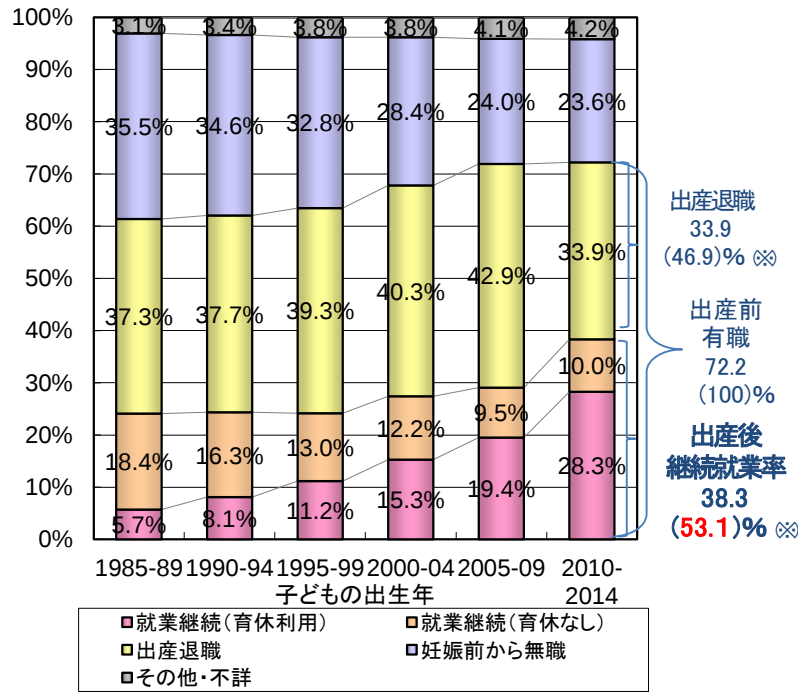
(※) 2005年以降の数値である。

1. 女性の活躍に関する現状

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(※)()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

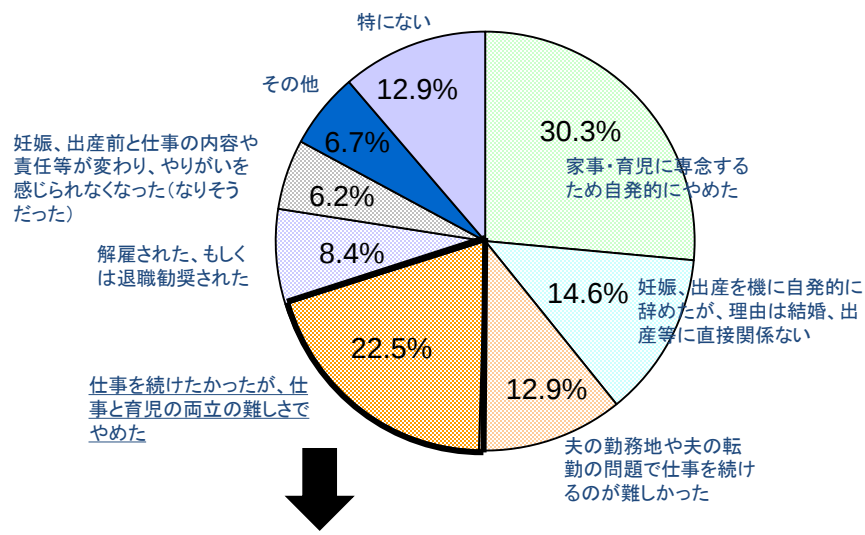
(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が30.3%、「両立が難しかったので辞めた」が約22.5%。

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気がなかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

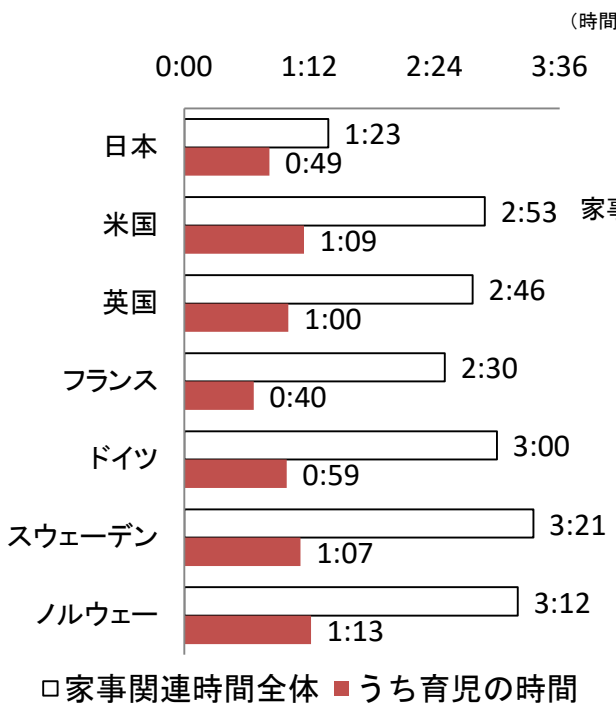
【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

1. 女性の活躍に関する現状

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

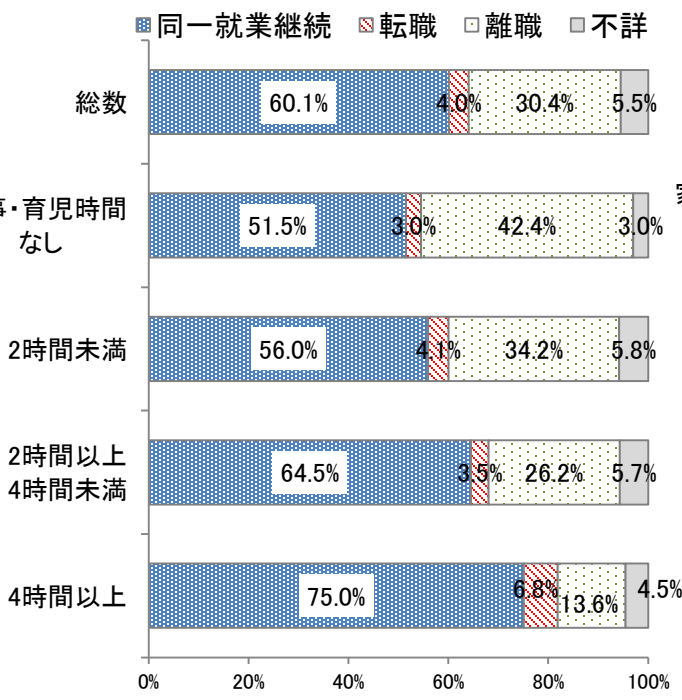
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準。
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



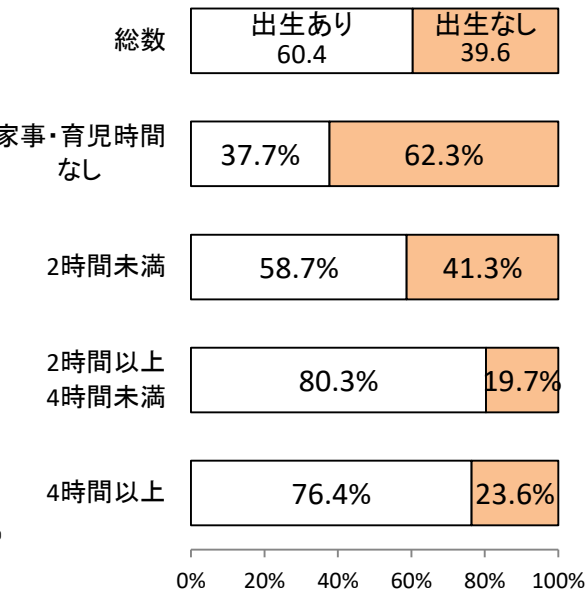
(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017 (厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015年)より作成)
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



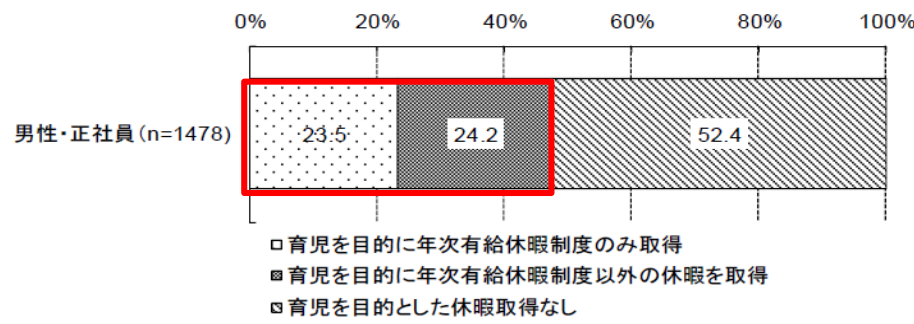
資料出所: 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

1. 女性の活躍に関する現状

男性の育児のための休暇・休業の利用状況

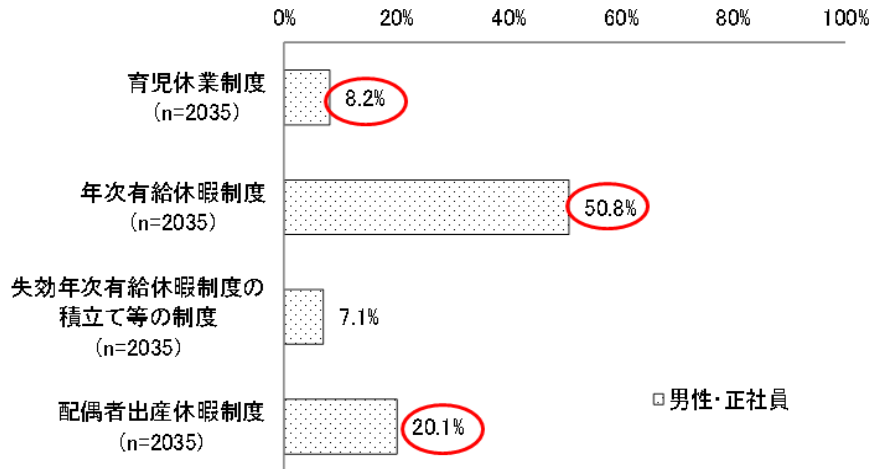
- 男性正社員のうち、育児を目的に休暇を取得した人は5割弱となっている。
- 男性の休暇・休業制度の取得状況を見ると、「年次有給休暇制度」の割合が50.8%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度」が20.1%、「育児休業制度」が8.2%となっている。

○ 男性正社員の末子出産時の休暇制度の取得状況
(単数回答)



※「育児を目的に年次有給休暇制度以外の休暇を取得」には、年次有給休暇とあわせて他の休暇を取得した者を含む。

○ 男性の休暇・休業制度の取得



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成27年度)

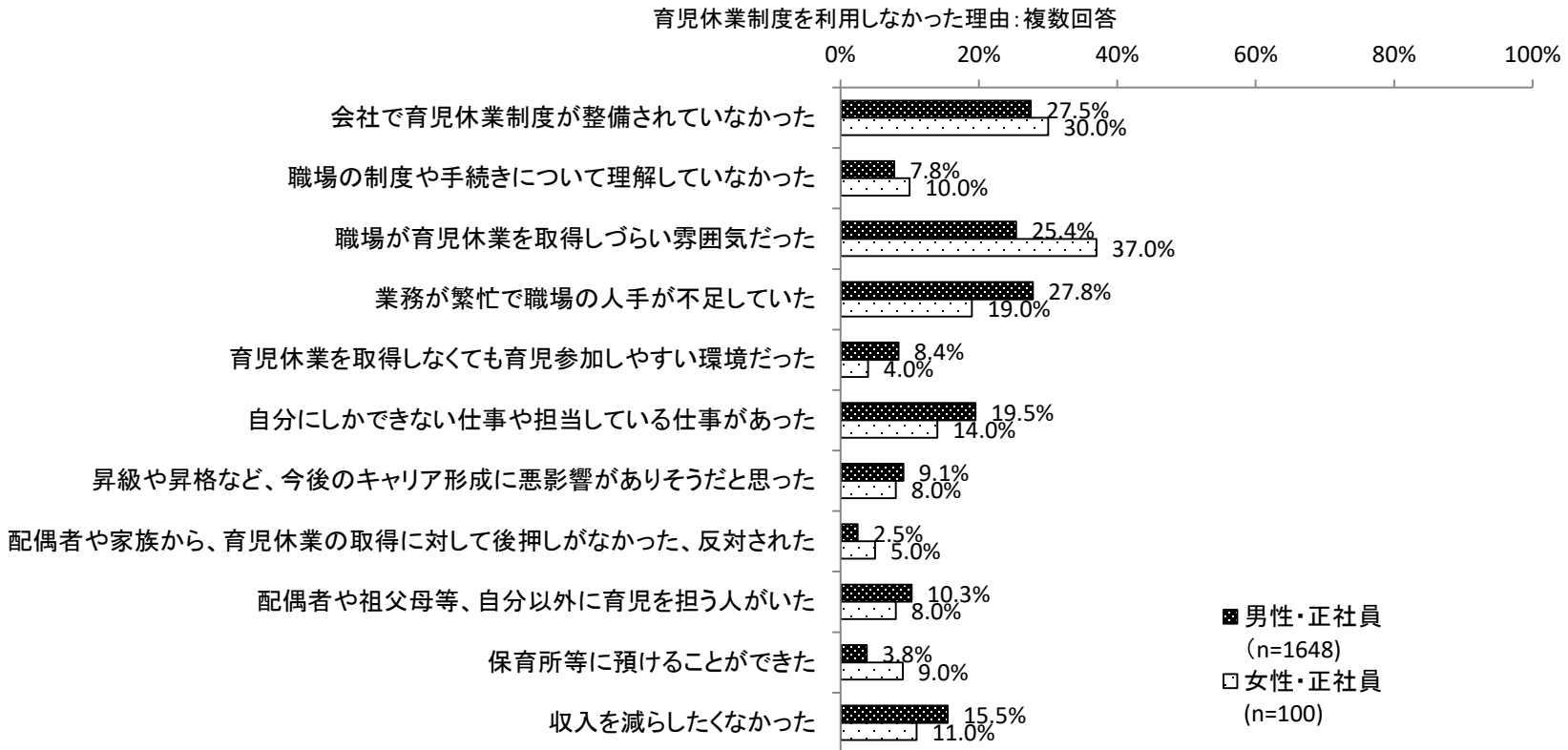
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度)

1. 女性の活躍に関する現状

育児休業を取得しなかった理由

○ 育児休業制度を利用しなかった人について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「男性・正社員」では、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%と最も高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.5%、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%となっている。

「女性・正社員」では、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が37.0%と最も高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が30.0%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が19.0%となっている。



注) 就業形態(「男性・正社員」「女性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度)

1. 女性の活躍に関する現状

介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(約299万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は8.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.2%(約3万5千人)、「短時間勤務」は2.1%(約6万2千人)、「介護休暇」は2.7%(約8万2千人)などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で10.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は7.5%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、1.2%となっており、性別でみると女性1.2%、男性1.1%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、次に「30～39歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
					介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	残業 免除	その他
実数	雇用者	2,999.2	2,705.9	258.1	34.5	61.9	81.6	25.7	79.3
	正規の職員・従業員	1,408.0	1,251.8	141.2	18.2	25.7	58.5	15.0	38.1
	非正規の職員・従業員	1,360.2	1,240.7	101.9	13.8	32.5	21.8	9.7	34.0
割合	雇用者	100	90.2	8.6	1.2	2.1	2.7	0.9	2.6
	正規の職員・従業員	100	88.9	10.0	1.3	1.8	4.2	1.1	2.7
	非正規の職員・従業員	100	91.2	7.5	1.0	2.4	1.6	0.7	2.5

		介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	女性	男性
計		100.0	1.2 (100.0)	1.2 (59.7)	1.1 (40.3)
年齢階級別	30歳未満	100.0	0.5 (100.0)	0.7 (83.3)	0.2 (16.7)
	30～39歳	100.0	1.7 (100.0)	1.2 (40.5)	2.3 (59.5)
	40～44歳	100.0	2.0 (100.0)	1.7 (48.9)	2.5 (51.1)
	45～49歳	100.0	1.0 (100.0)	1.0 (61.5)	1.0 (38.5)
	50～54歳	100.0	1.1 (100.0)	1.4 (75.4)	0.8 (24.6)
	55～59歳	100.0	0.9 (100.0)	0.9 (63.2)	0.8 (36.8)
	60～64歳	100.0	1.2 (100.0)	1.5 (66.1)	0.9 (33.9)
	65～69歳	100.0	1.1 (100.0)	0.7 (30.8)	1.6 (69.2)
	70歳以上	100.0	1.4 (100.0)	2.1 (71.4)	0.8 (28.6)

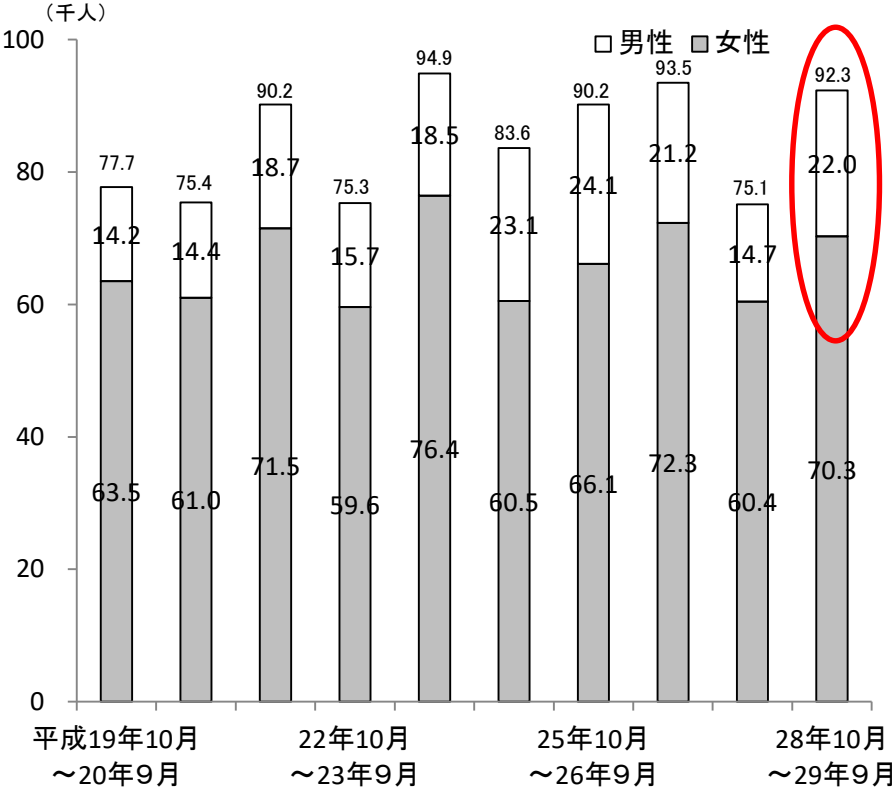
1. 女性の活躍に関する現状

介護離職者の現状

○ 家族の介護・看護を理由とする離職者数は、平成28年10月～平成29年9月において約9.2万人。男性が23.8%、女性が76.2%となっている

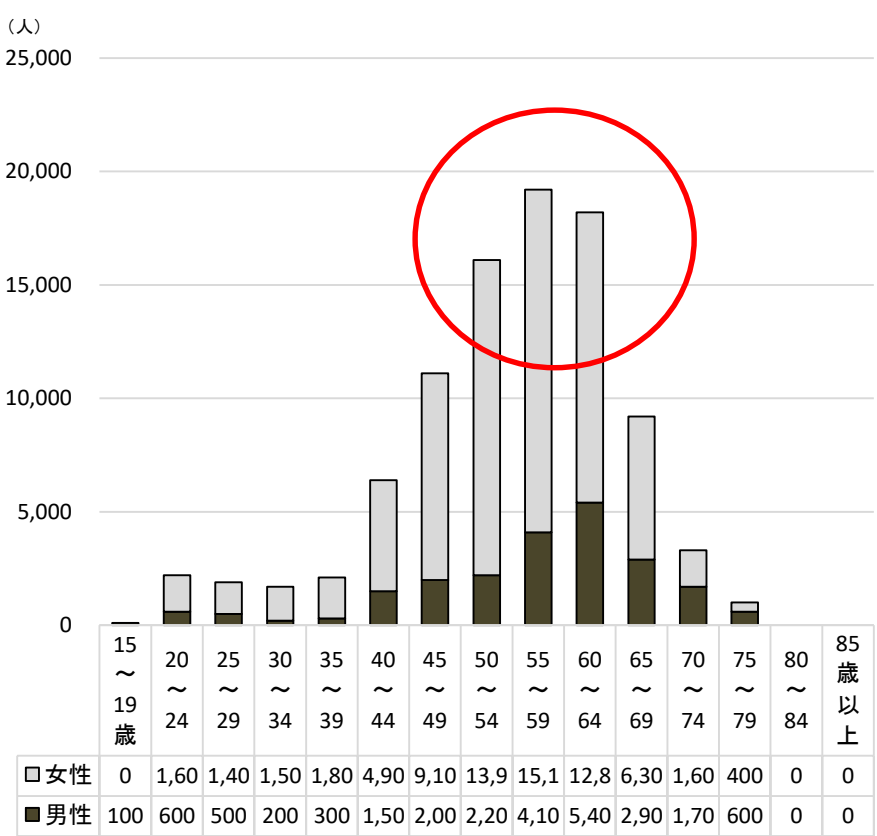
○ 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も14.6%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数(雇用者)の推移



資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成24年、平成29年)

介護・看護を理由とする離職者の年齢構成

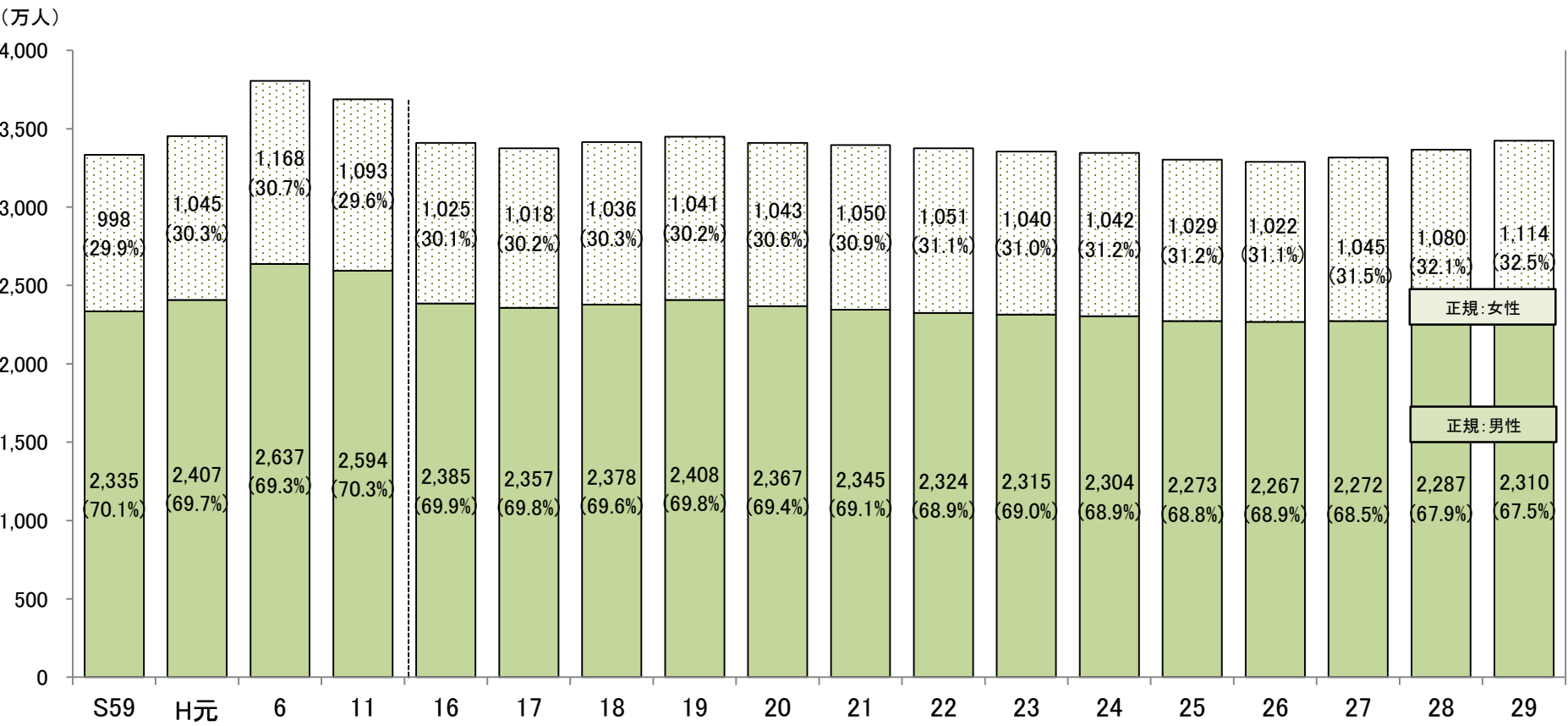


資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成29年)
平成28年10月～平成29年9月の離職者

1. 女性の活躍に関する現状

正規雇用労働者の推移(男女別)

○ 正規雇用労働者に占める女性の割合は、一時的に割合が減少している年もあるが、緩やかな増加傾向にある。



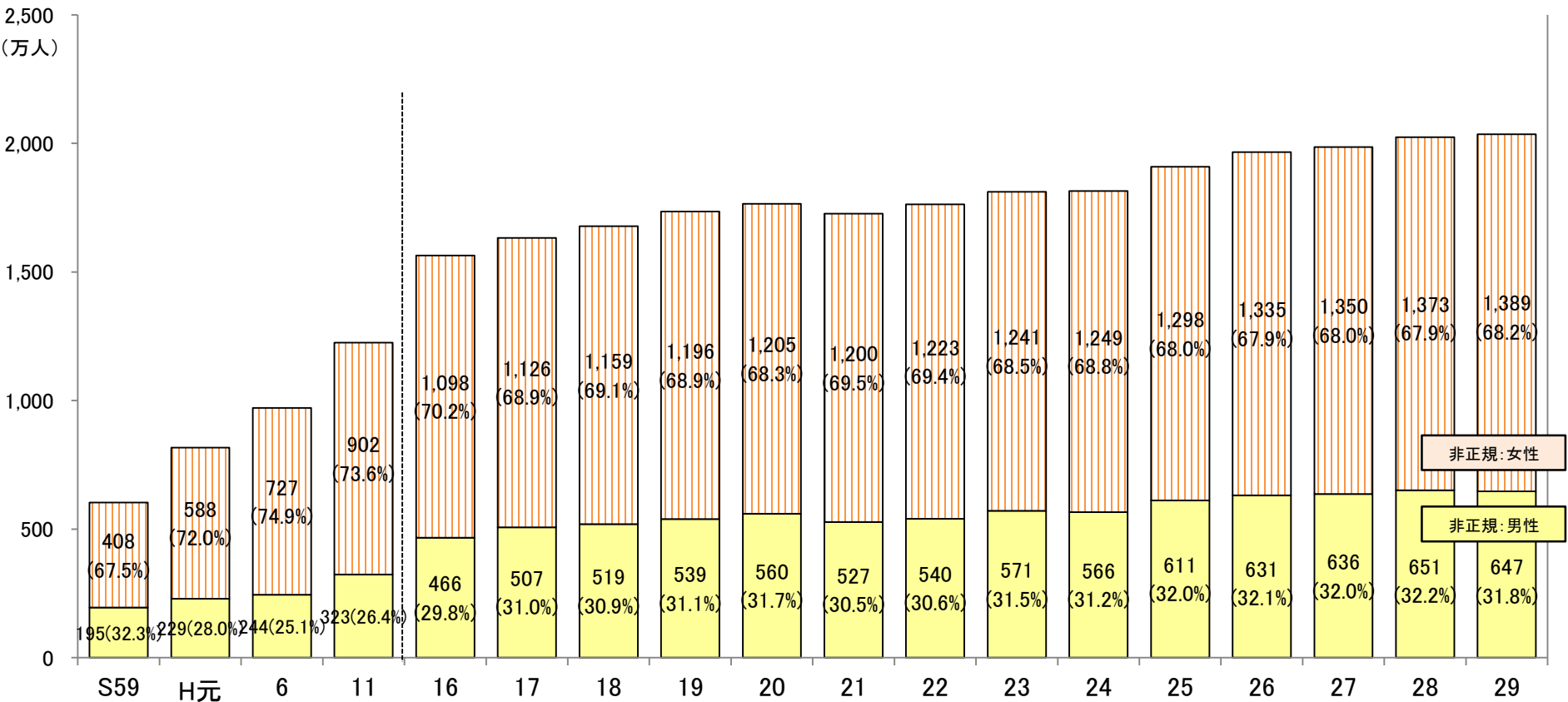
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
- 3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
- 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 7) 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用労働者の推移(男女別)

○ 非正規雇用労働者に占める女性の割合は、平成6年度や平成11年度に一時的に割合が増加している年もあるが、7割程度で推移している。



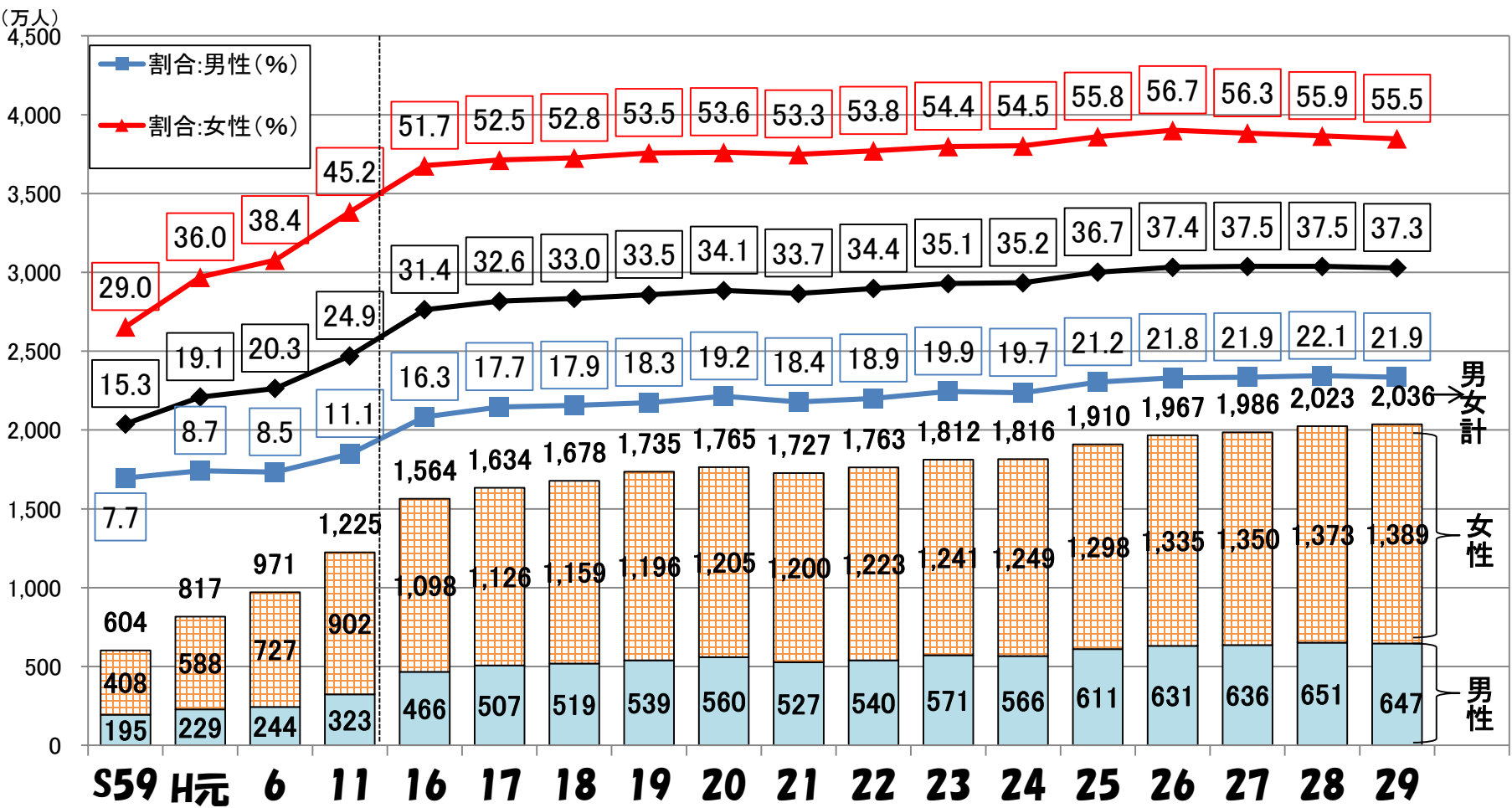
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
7) 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用労働者の推移(男女別)

- 非正規雇用労働者の人数は、男女とも近年では横ばいである。
- 非正規雇用労働者の割合は、直近1年を見れば減少しており、平成29年には女性で約56%、男性で約22%となっている。



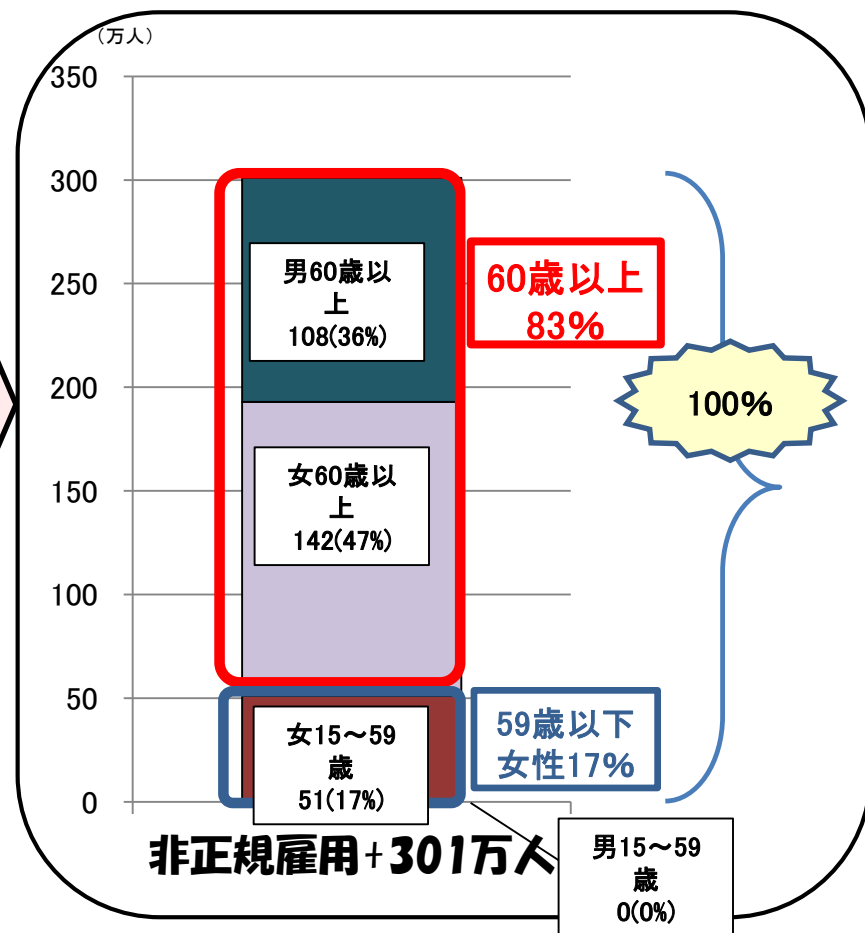
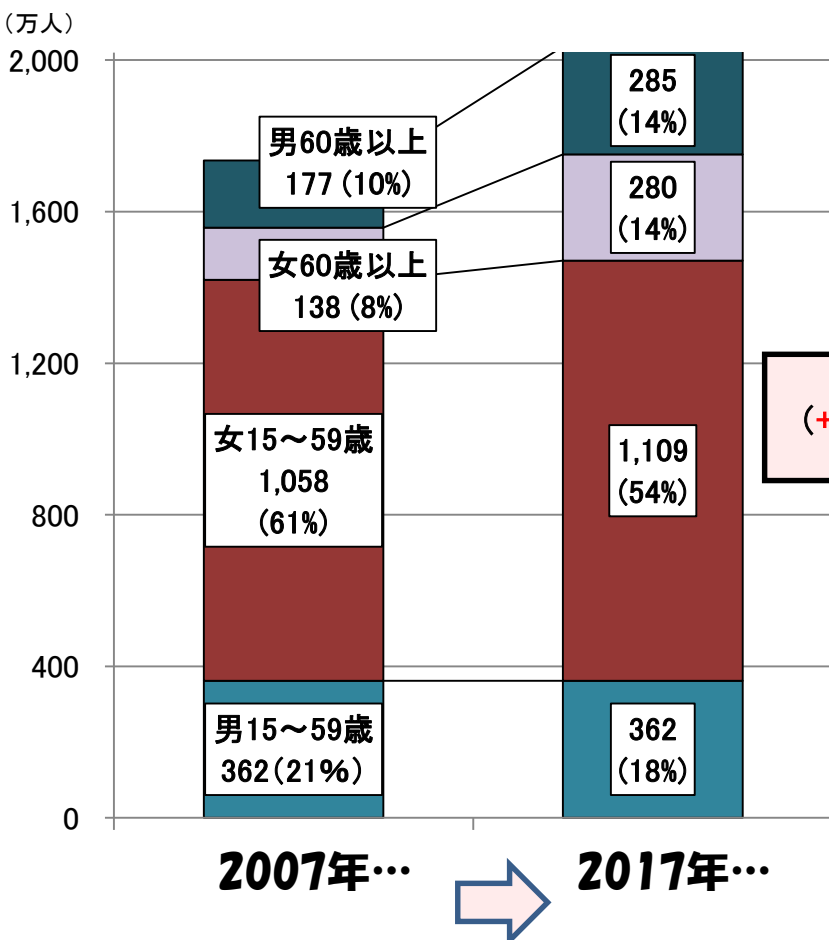
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成22年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
2) 平成23年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
4) 割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用増加の要因【2007年→2017年(10年間)】①

【年齢別・性別】 増加分は、60歳以上の男女(83%)と59歳以下の女性(17%)の非正規増。



出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」長期時系列表10

注：1)2007年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計の数値。

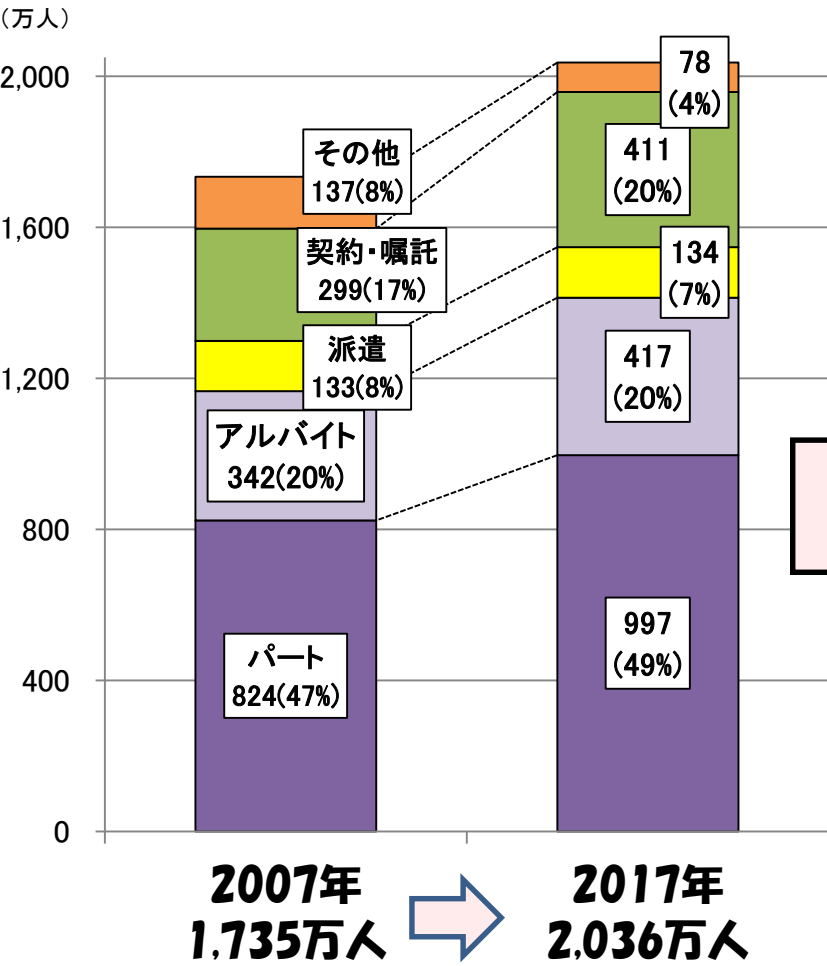
2)グラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢別に対する割合。

3)増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の301万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

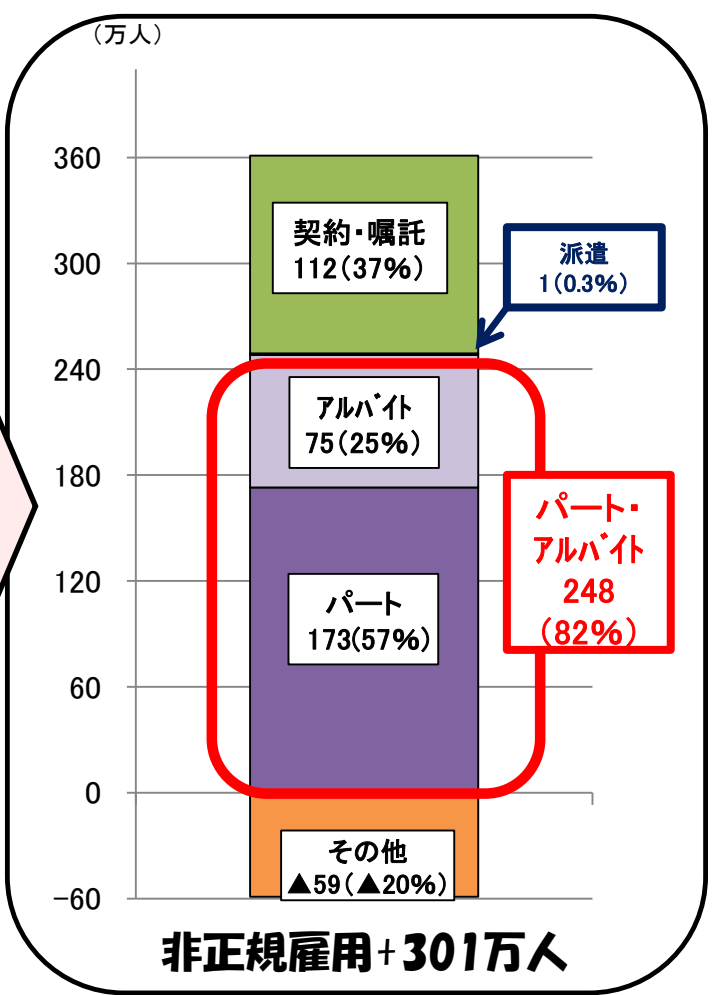
1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用増加の要因【2007年→2017年(10年間)】②

【雇用形態別】 増加分のうち、パート・アルバイトが8割。派遣はわずか1%未満。



増加分
(+301万人)
の内訳

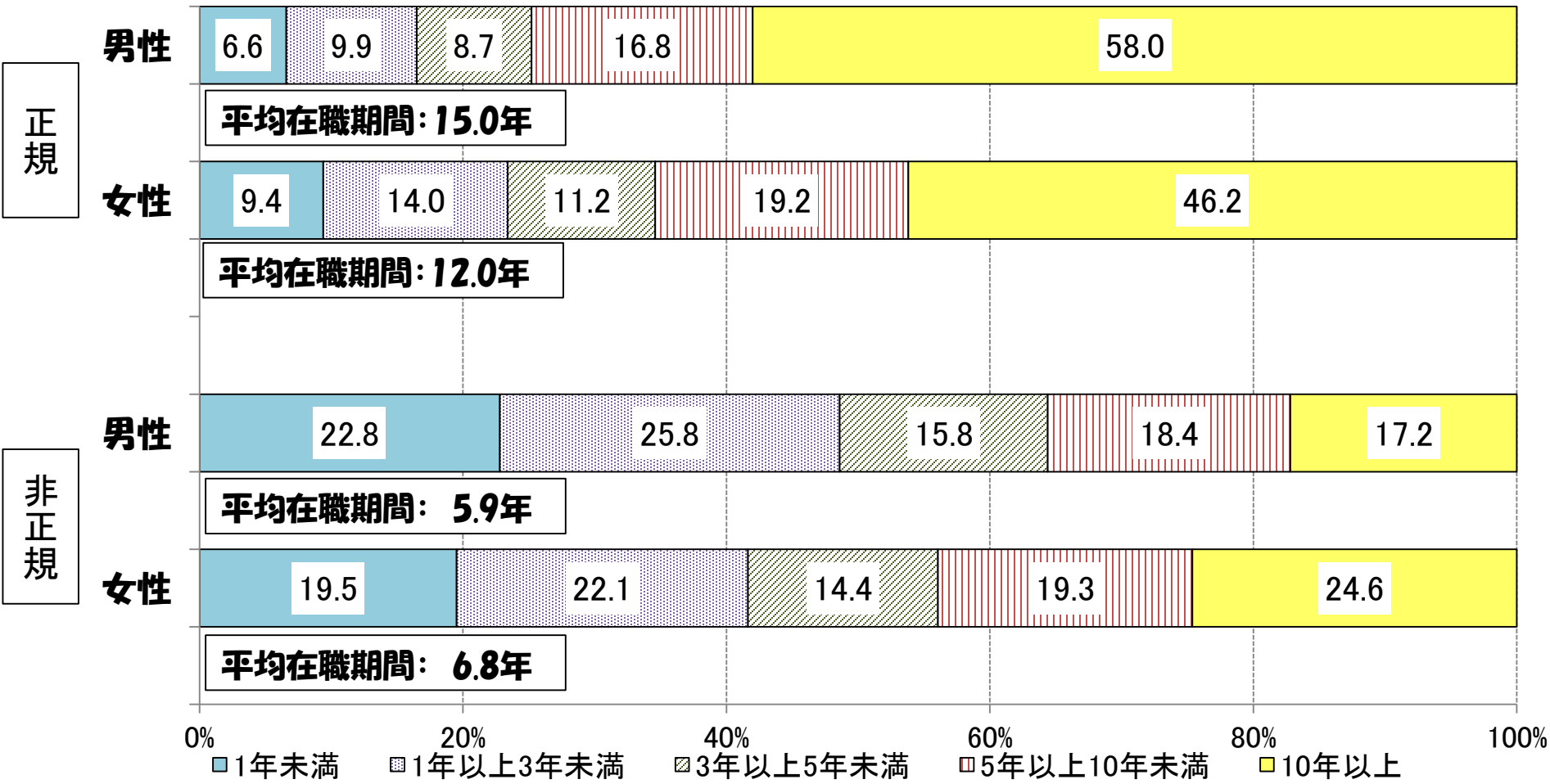


出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」長期時系列表10
注：1) 2007年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値。
2) グラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各雇用形態別に対する割合。
3) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の301万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

1. 女性の活躍に関する現状

正規・非正規の在職期間別の割合(男女別)(平成29年平均)

- 正規雇用労働者では、在職期間が10年以上の者が男性で5割を超えている。
- 非正規雇用労働者では、在職期間が3年未満の者が男女共に4割を超えている。



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年平均)第Ⅱ-15表
(注)1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
2)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3)割合は、正規・非正規雇用労働者に占める在職期間年数別の割合。

2. 女性活躍推進法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)の概要(民間事業主関係部分)

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務／中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ☞ 状況把握の基礎項目(省令で規定:必ず把握しなければならないもの)
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目(省令で規定)についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

- ☞ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ☞ 情報公表の項目(省令で規定)
 - 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

ー行動計画策定指針(告示)ー

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
 - ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
 - ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
- 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶施行3年後の見直し。
- ▶10年間の時限立法。

2. 女性活躍推進法について

* 太字下線は基礎項目

(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	状況把握項目	情報公表項目
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(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	・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)
配置・育成・教育訓練	・男女別の配置の状況(区) ・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(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)	
継続就業・働き方改革	・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・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) ・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(区)	・男女の平均継続勤務年数の差異 ・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)
	・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 ・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 ・雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間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)	・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・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
評価・登用	・管理職に占める女性労働者の割合 ・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)	・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合
職場風土・性別役割分担意識	・セクシュアルハラスメント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) ・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 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
取組の結果を図るための指標	・男女の賃金の差異(区)	

2. 女性活躍推進法について

女性活躍推進法に基づく認定制度

- 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。
- 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。

認定の段階

※ 法施行前からの実績の推移を含めることが可能

1段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準のうち 1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組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、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準のうち 3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組を実施し、その取組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、2年以上連続してその実績が改善していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目 	● 次ページに掲げる5つの基準の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトに毎年公表していること。 ● 下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。

- ★【別紙】に掲げる基準以外のその他の基準
- 事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
 - 定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者の周知をしたこと。
 - 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。

2. 女性活躍推進法について

認定制度の基準

評価項目	基準値（実績値）
①採用	男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度（※）であること （※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率（女性の応募者数÷女性の採用者数）」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率（男性の応募者数÷男性の採用者数）」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと）
②継続就業	i) 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること 又は ii) 「10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
③労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
④管理職比率	i) 管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること （※産業大分類を基本に、過去3年間の平均値を毎年改訂。） 又は ii) 直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
⑤多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上（非正社員がいる場合は必ずAを含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

注）雇用管理区分ごとに算出する場合において、属する労働者数が全労働者数のおおむね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して差し支えないこと（雇用形態が異なる場合を除く。）。

2. 女性活躍推進法について

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
※プラチナくるみん認定を受けた企業は、一般事業主行動計画の策定義務が免除される。
また、育児休業の取得状況等を毎年公表しなくてはならない。
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（平成30年6月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 2,938社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 211社

【目標：平成32年までにくるみん企業3,000社】
 ・少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）
 ・第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月27日閣議決定）
 ・まち・ひと・しごと総合戦略2017改訂版KPI（平成29年12月29日閣議決定）

くるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
 育児休業＋育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
 育児休業＋育児目的休暇 30%以上

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金の加算

2. 女性活躍推進法について



認定基準一覧①



くるみん認定

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

プラチナくるみん認定

- 1～4 くるみん認定基準1～4と同一。

5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<従業員300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改訂くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

2. 女性活躍推進法について

認定基準一覧②



くるみん認定

プラチナくるみん認定

6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。

8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。

① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

9. 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

※ 必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

10. 法およ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

※ 「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。

・ 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表

・ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告

・ 労働保険料未納

・ 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし

・ 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反

・ 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等

6・7・8 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。

9. 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。

10. 計画期間において、

① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上

② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

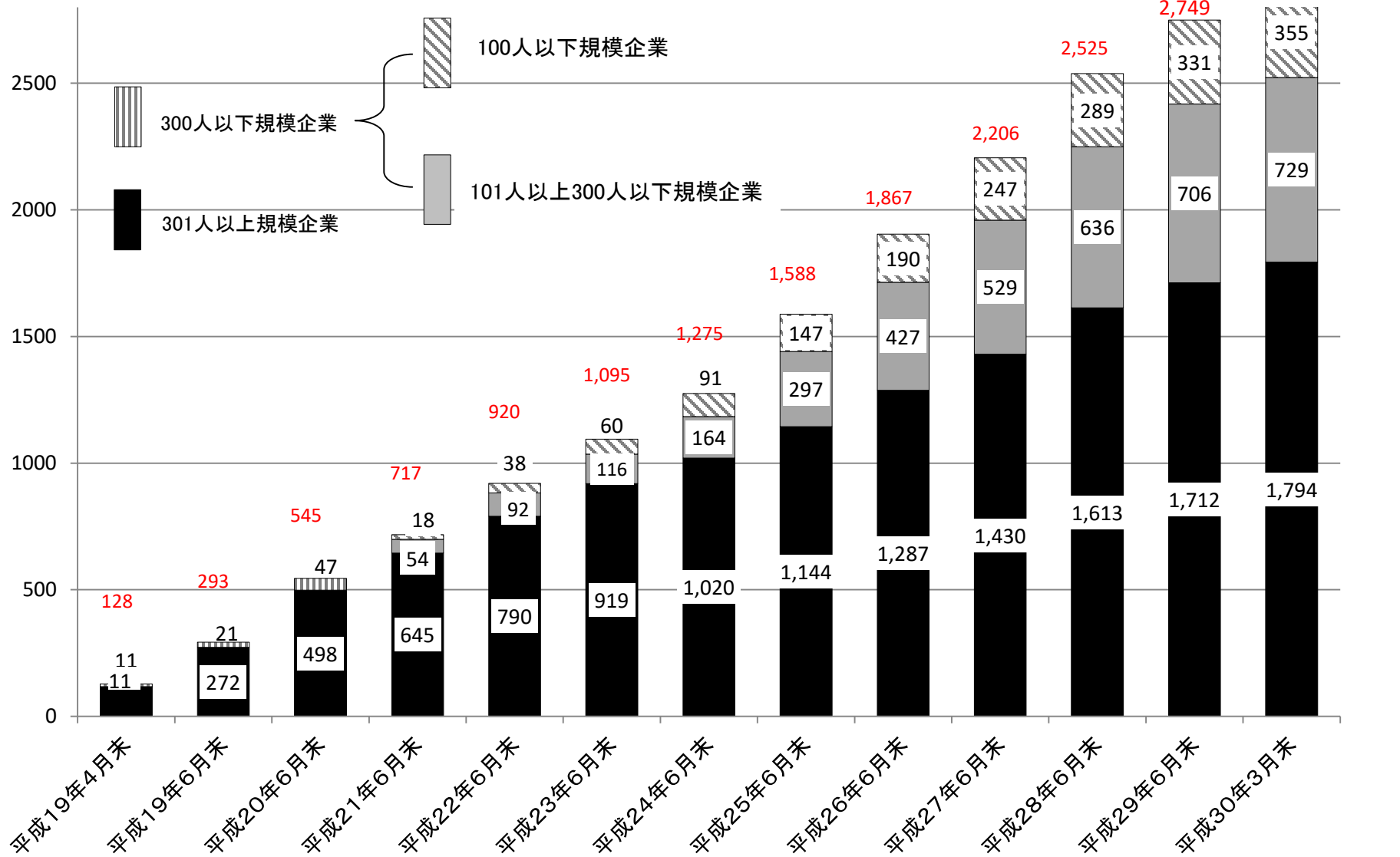
上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。

11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。

12. 改正くるみん認定基準10と同一。

2. 女性活躍推進法について

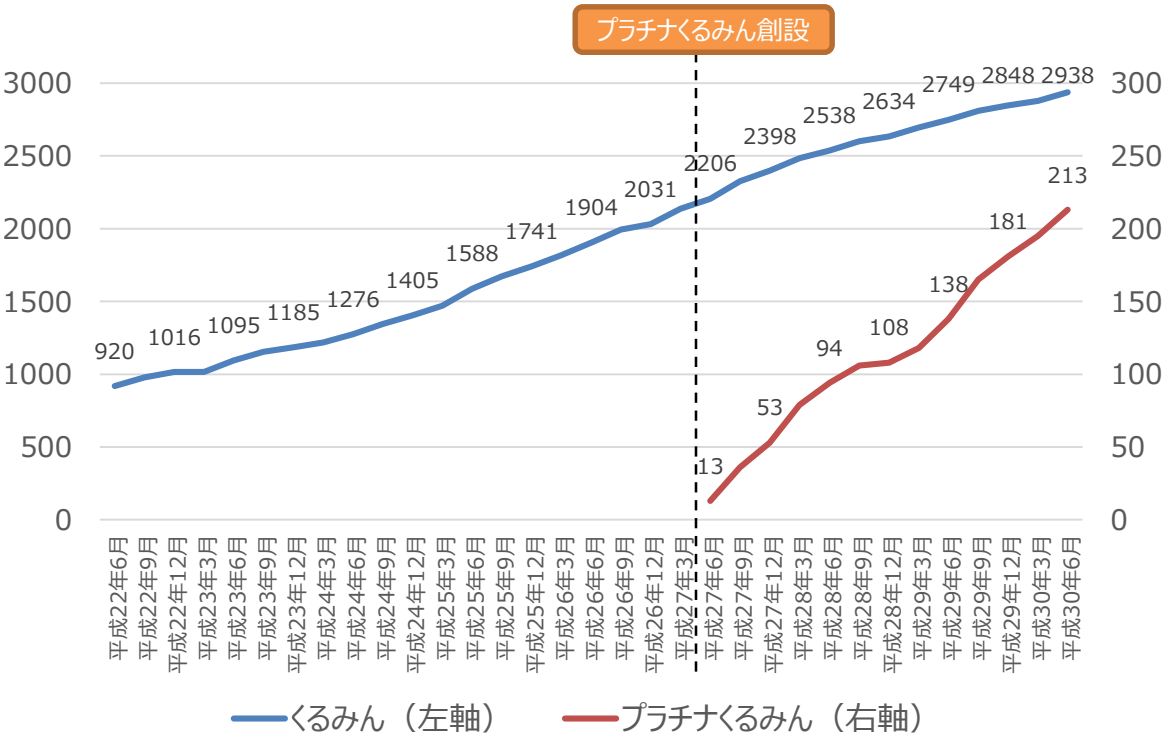
次世代法のくるみん認定企業数の推移



(資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

2. 女性活躍推進法について

プラチナくるみん認定企業数



出典：厚生労働省雇用環境・均等局
職業生活両立課調べ

企業規模別

従業員数	認定企業数
301人以上	174
101～300人	31
100人以下	8

※平成30年6月末時点

業種別

業種	認定企業数	業種	認定企業数
金融、保険業	61	運輸業、郵便業	2
製造業	61	不動産業、物品賃貸業	2
卸売業、小売業	25	宿泊業、飲食サービス業	1
情報通信業	25	電気・ガス・熱供給・水道業	1
医療、福祉	18	教育、学習支援業	1
サービス業（他に分類されないもの）	11	建設業	1
学術研究、専門・技術サービス業	3	その他	1

28

※平成30年6月末時点

2. 女性活躍推進法について

次世代育成支援対策推進法の概要

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

一般事業主行動計画の策定・届出

①一般事業主行動計画(企業等)

- ・大企業(301人以上)：義務
- ・中小企業(101人以上)：義務(23年4月～)
- ・中小企業(100人以下)：努力義務
- 一定の基準を満たした企業を認定(くるみん認定)
- さらに、認定企業のうちより高い水準の取組を行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)

②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

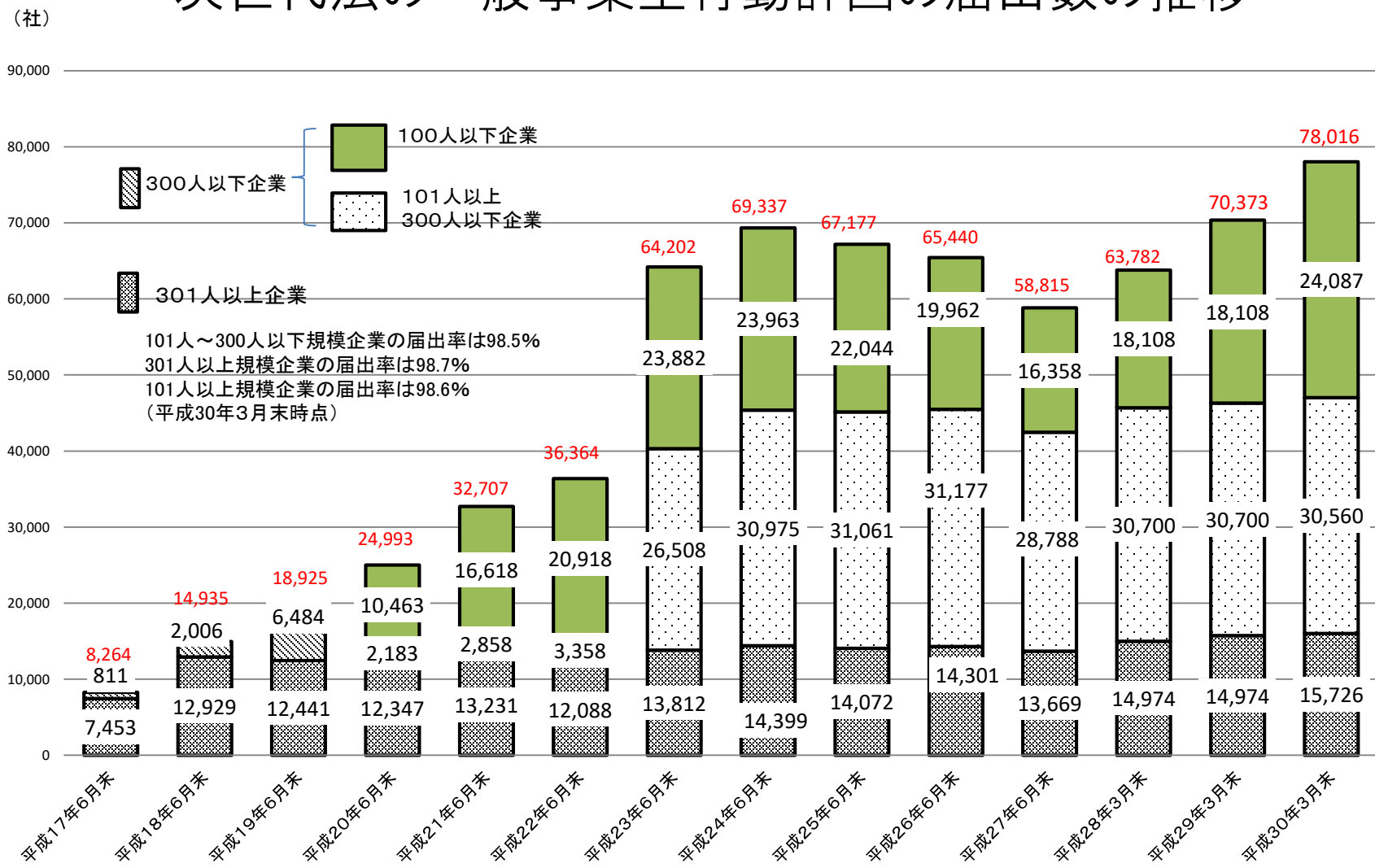
次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施



2. 女性活躍推進法について

次世代法の一般事業主行動計画の届出数の推移



※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業  の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化
(資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

3. 男女雇用機会均等法について

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について①

◎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)

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

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

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

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

○ 「妊娠、出産」は女性特有の問題であり、比較すべき男性が存在しないことから、男女雇用機会均等法第5条、第6条に規定する性差別禁止とは別に、女性労働者に対する妊娠、出産等を理由とする退職の定め、解雇その他の不利益取扱いの禁止が第9条第1項、第3項及び第4項で規定されている。

○ 一方で、「婚姻」は、妊娠、出産とは異なり、男性にも起こりうる事由であるが、①同法制定当時は女性結婚退職制(いわゆる「寿退職」)が広く行われており、これが性差別の象徴的な制度であったことから、特にこれを禁止する必要があったこと、②同法制定の契機となった女子差別撤廃条約中に「婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を禁止すること」との規定があり、これを担保する必要があったことから、特に女性労働者に対する婚姻を理由とする退職の定め及び解雇の禁止が第9条第1項及び第2項に規定された。

○ 女性労働者(又は男性労働者)のみに対して、婚姻したことを理由として不利益な取扱いが行われた場合には、第6条違反となりうる。 ※ なお、有利に取り扱う場合も同条違反となりうる

3. 男女雇用機会均等法について

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について②

◎ 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18年厚生労働省告示第614号)

第2 直接差別

3 配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)(法第6条第1号関係)

(2) 配置に関し、一の雇用管理区分において、例えば、次に掲げる措置を講ずることは、法第6条第1号により禁止されるものである。ただし、14の(1)のポジティブ・アクションを講ずる場合については、この限りではない。

□ 一定の職務への配置に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、企画立案業務を内容とする職務への配置の対象から排除すること。

ト 配置転換に当たって、男女で異なる取扱いをすること。

③ 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤が不便な事業場に配置転換すること。

4 昇進(法第6条第1号関係)

□ 一定の役職への昇進に当たっての条件を男女で異なるものとする。

① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、昇格できない、又は一定の役職までしか昇進できないものとする。

5 降格(法第6条第1号関係)

□ 降格に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、降格の対象とすること。

6 教育訓練(法第6条第1号関係)

□ 教育訓練を行うに当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと又は子を有していることを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から排除すること。³²

3. 男女雇用機会均等法について

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について③

◎ 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18年厚生労働省告示第614号)

第2 直接差別

7 福利厚生(法第6条第2号・均等則第1条各号関係)

□ 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

8 職種の変更(法第6条第3号関係)

□ 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。

9 雇用形態の変更(法第6条第3号関係)

□ 雇用形態の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

① 女性労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更の対象から排除すること。

ホ 雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

② 女性労働者についてのみ、一定の年齢に達したこと、婚姻又は子を有していることを理由として、正社員から賃金その他の労働条件が劣るパートタイム労働者への雇用形態の変更の勧奨の対象とすること。

3. 男女雇用機会均等法について

間接差別として考えられる例として男女雇用機会均等政策研究会報告書(平成16年6月取りまとめ)で示されたもの

(1) 募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 従事する職務の遂行に当たって一定の身長・体重又は体力を必要とする等、職務関連性があること
- ・ 他の方法によって身長・体重・体力を補うことが困難である、又は機械を購入する等の、より一方の性に不利とならない他の方法を採用すると使用者に過大な負担を生じること 等

(2) 総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 全国に支店・支社等がある場合であって、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての職務能力の育成・確保に必要であること
- ・ 組織運営上全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要である等業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、またそのことが労働者に周知されていること 等

(3) 募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 実際に従事する職務の遂行に当たって一定以上の学歴の者が有すると期待される教養・知識や特定の学部で修得される専門知識を必要とする等の職務関連性があること
- ・ 他の方法によってこれらの教養・知識を有しているか否かを判断することが困難である、又はより一方の性に不利とならない他の方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(4) 昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特殊性の経験等を必要とすること
- ・ 当該企業において人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合であって、組織運営上、転居を伴う転勤を経験した者に対して、一定の処遇を与えることにより、企業内のモラルを維持することが必要である等の業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、また、そのことが労働者に周知されていること 等

(5) 福利厚生適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主(又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること)を要件としたことにより、福利厚生適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 原資に制約があることから、福利厚生適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上合理的であること
- ・ より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

(6) 処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること 等 (※総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様。)

(7) 福利厚生適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外したことにより、福利厚生適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 人材活用の仕組みや運用、労働者の定着への期待などが実質的に異なること
- ・ 原資に制約があり、当該福利厚生適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上、合理的であり、より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

3. 男女雇用機会均等法について

今後の男女雇用機会均等対策について(建議)＜抄＞ 平成17年12月27日

- 3 間接差別については、外見上は性中立的な基準等であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与える基準等を定めるもの（以下「対象基準等」という。）について、職務との関連性がある等合理性・正当性が認められる場合でなければ、均等法が直接差別を禁止している各雇用ステージについて対象基準等に基づく取扱いをしてはならない旨を法律の中に盛り込むことが適当である。この場合、対象基準等としては、「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・採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経験要件」を定めることとともに、今後、これ以外の基準等に係る判例の動向等を見つつ、必要に応じて対象基準等の見直しができるような法的仕組みとすることが適当である。

対象基準等が職務との関連性を有するか等の合理性・正当性の判断に当たっては、予測可能性を高めるため、判断の参考となる考え方を指針で示すことが適当である。この場合、例えば「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」については、支店、支社がない、又はその計画等もないにもかかわらず、総合職の採用基準に全国転勤が可能なことを掲げることは合理的な基準とは考えられないものである。

3. 男女雇用機会均等法について

間接差別規定における転勤要件

均等法第7条

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

均等則第2条

(実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置)

第二条 法第七条の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。

- 一 労働者の募集又は採用に関する措置であつて、労働者の身長、体重又は体力に関する事由を要件とするもの
- 二 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に係る措置であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの
- 三 労働者の昇進に関する措置であつて、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの

性差別指針第3の3(2)及び4(2)

3 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第2号関係）
(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ロ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ハ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

4 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること（法第7条・均等則第2条第3号関係）

(2) 合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

(合理的な理由がないと認められる例)

- イ 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ロ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

3. 男女雇用機会均等法について

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(抄)

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、次に掲げることに留意することが必要である。

(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)～(4) (略)

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) (略)
- (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。
(略)

(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) (略)
- (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。

3. 男女雇用機会均等法について

女性活躍推進法の状況把握項目等に関する男女間賃金格差の議論について

第157回雇用均等分科会（平成27年9月7日）での意見

当該分科会では、事務局から示した一般事業主行動計画の状況把握項目の論点（案）をもとに、考えられる状況把握項目について議論が行われた。

【労側委員】

賃金の件ですが、ここ（注）には記載がない。前回もかなり述べさせていただきました。国会の修正で、女性の個性と能力の発揮が明記された趣旨から考えれば、賃金格差が入ることは必要だと思っています。また、各指標が仮に良くなったとしても、最終的な女性活躍の指標である賃金格差が縮小していなければ、何らかの問題があるかということで、見落としもあるかと思います。雇用管理区分ごとに把握するということで、是非とも入れていただきたいと思います。

（注）事務局の示した任意項目案

【使側委員】

今の賃金のところについてです。基本的に賃金自体は男女で異なるような取扱いをしていないということが大前提の中で、多分御指摘のところは、その中で実態があるかどうかということだと思います。今回の法律の中で、状況把握をした上で、課題を分析してやっていく中で、結果として出てくるということであれば、初めから賃金の差がというよりも、それを取り組んでいけば、もし差があっても是正されていくという方向にあると思います。結局この中でどの内容を、それぞれ行っていくかという中においては、数字が独り歩きするようなものというのは、できるだけ誤解のないように取り扱ったほうがいいのではないかと思います。

【公益委員】

賃金格差は、採用から始まっているいろいろな雇用管理の中で、女性が置かれた位置付けを示す最終的な結果指標になると思います。そういう意味で委員がおっしゃるように、それぞれの所の取組の課題を解決していけば、最終的に賃金格差は縮まっていくのではないかということで、賃金格差を取るかどうかという議論はあり得るのですけれども、全体として2年後、3年後に、トータルで女性の活躍がうちの会社では進んだのかを見ようとするときに、1つの有効な指標であると思います。任意項目として必要だと考える事業主の方が取るのは重要な指標なのではないかと思います。

その上で情報公表の項目として入れるのは、企業の方の抵抗があると思うので、それは状況把握の任意項目にとどめておき、そこは必要と考える事業主の皆さんが取っていただく項目として推奨していく位置付けにするのがいいのではないか。国会でも、これは相当議論になっている、検討したけれども入れないと。積極的な理由も余りなさそうな気がするのですが、私は入れる価値があると思っています。