

総合評価書

平成18年2月

政策体系	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	1	働く女性が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること
	I	制度的・実質的に職場において男女均等取扱いが徹底されること
担当部局・課	主管部局・課	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
	関係部局・課	

1 評価対象の設定

評価対象	職場における男女均等取扱いの徹底
評価の契機等	男女雇用機会均等法の施行から20年目に入り、平成9年に改正されてからも10年近くが経過したこと。

2 評価の方法等

評価の観点	男女雇用機会均等法の施行から20年目に入り、平成9年に改正されてからも10年近くが経過したが、どのような成果と課題が明らかになったか。
収集した情報・データ及び各種の評価手法を用いて行った分析・測定の方法	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等の更なる推進については、労働政策審議会雇用均等分科会において平成16年9月以降検討を行ってきた。 同分科会では男女雇用機会均等政策研究会報告書（平成16年6月。概要は別紙1）、女性の坑内労働に係る専門家会合報告書（平成17年7月。概要は別紙2）、母性保護に係る専門家会合報告書（平成17年7月。概要は別紙3）等を分析の資料として、有識者の委員による検討を行ってきた。

3 評価結果等

<p>評価結果 (問題点及び その原因)</p>	<p>1 昭和61年に均等法（当時は「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」）が施行されてから20年目に入り、平成9年に改正されてからも10年近くが経過した。この間、社会一般の意識として、男女の雇用機会均等についての考えは広く当然のこととして受け止められるようになった。</p> <p>企業の雇用管理においても、男女の機会均等についての認識が浸透定着し、その考えに沿って雇用管理の見直しが進展した。特に平成9年改正により、それまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進についても女性に対する差別が禁止され、企業名公表制度が創設されるとともに、労働基準法上の女性保護規制の見直しがなされるなど法律面の整備がなされたことは、企業の雇用管理においても、女性に対する差別の禁止の考えを更に徹底することとなった。</p> <p>平成9年改正では、あわせて、ポジティブ・アクションに係る規定や、セクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上の配慮義務規定、母性健康管理措置の義務規定が設けられ、実質的な均等の実現に向けた幅広い企業の取組を促すことにもなった。</p> <p>2 女性労働者の就業実態をみると、女性の積極化する就業意欲を背景に、女性の雇用者数の増加傾向は引き続いている。近年では男性の伸びを上回って推移した結果、雇用者総数の4割を上回るようになってきており、雇用形態の多様化の中でいわゆる非正規雇用者が多くなっている。また、平均勤続年数も更に伸長し、勤続年数が10年以上の者は、平成15年には35%を超えるまでに至っている。</p> <p>均等法は、正規雇用者、非正規雇用者を問わずに適用対象としているものであるが、こうした非正規雇用者も含め、継続就業を希望する女性が妊娠・出産等を理由とした解雇や退職の強要、不利益な配置転換、パートタイムへの契約内容の変更の強要、雇止め等について、都道府県労働局雇用均等室に相談や個別紛争の解決援助を求める例が増加している状況にある。また、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置についても、非正規雇用者からの相談が多くなってきている。</p> <p>3 採用や配置については、例えば従来女性が少なかった渉外、外商や機械オペレーター等に女性が配置される動きが活発になるなど、部門等によっては進展がみられる。しかし、女性の応募がなかった</p>
----------------------------------	---

等の事情はあるものの、採用面、配置面ともに全体としては目立った変化は見られていない。

一方、新しい動きとして、従前女性が就くことが多かった職種等を中心に男性であることを理由として採用を拒否されたとする相談が目立つようになってきている。また、平成9年に女性のみの時間外・休日労働や深夜業の規制を解消したことは女性の職域拡大に寄与したが、技術職に進出する女性の増加を背景として、その職域拡大の観点から労働基準法上の女性の坑内労働の禁止規定についての見直しを求める声が挙がってきている。

昇進については、管理職に占める女性の割合は係長を中心に上昇が続き、中には役員という高い地位に就いて活躍する女性の姿もみられるようになったが、管理職に占める女性の割合の上昇テンポは緩やかである。

特に大規模企業を除き引き続き導入が進んでいるコース別雇用管理制度について、これを導入している企業においては、管理職に占める女性の割合は相対的に少ない状況にある。また、コース別雇用管理制度を導入している企業の中には均等法の趣旨に沿った運用がなされていない企業もみられる。

4 女性の能力発揮を促進するための積極的な取組であるポジティブ・アクションについては、大企業を中心に取り組む企業割合は上昇しているが、なお全体として大きな広がりを持った動きには至っていない。

5 セクシュアルハラスメントについては平成9年に法律に規定が設けられて以降、企業において防止のための対策が進展したが、都道府県労働局雇用均等室にはセクシュアルハラスメントに関する相談が寄せられており、毎年、女性労働者等からの相談件数の約半数を占める。また、相談事案の中には深刻なものも含まれている。

セクシュアルハラスメントに次いで女性労働者等からの相談件数が多いのが母性健康管理措置についてであり、措置義務に対する認識が不十分なケース等がみられる。

6 均等法の履行確保に係る是正のための行政指導については、近年事案が複雑化している中で、外見上、直ちには差別か否かの判断が難しいケースが現れる中で、差別の疑いがあるものの必要な情報が得られない等のため指導の徹底を図れないケースが存在している。

平成9年改正により紛争の当事者の一方からの申請で調停を開始することができるようになった調停制度については、調停開始率が上昇し、都道府県労働局長による個別紛争解決援助等とあいまって紛争の

	<p>解決に一定の役割を果たしているが、必ずしも十分利用されていないのではないかと指摘がなされている。</p>
<p>今後の検討の 方向性</p>	<p>○ 今、我が国は人口減少社会の到来という事態に直面している。こうした変化の中であって、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することは、仕事と育児との両立や、長時間労働の是正など働き方の見直しとともに、以前にも増して重要な課題となっている。しかし、男女の均等取扱いの状況は全体的に改善のテンポが緩やかであり、国際的な場での指摘もなされている。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが近年増加している。</p> <p>こうした状況にかんがみれば、均等法施行20年目となった現在、男女雇用機会均等の確保を徹底するため必要な法的整備を行うべき時期にきていると考える。</p> <p>○ 男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、具体的には下記の項目の取り扱いについて検討する。</p> <p>1 男女雇用機会均等の確保について</p> <p>(1) 男女双方に対する差別の禁止</p> <p>(2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止</p> <p>(3) 間接差別の禁止</p> <p>(4) 差別禁止の内容等</p> <p>(5) ポジティブ・アクションの効果的推進方策</p> <p>(6) セクシュアルハラスメント対策</p> <p>(7) 男女雇用機会均等の実効性の確保</p> <p>2 女性保護、母性保護について</p> <p>(1) 女性の坑内労働</p> <p>(2) 母性保護措置</p>

※ 以下は、原則としてフォローアップ時に記入する。

4 評価結果の反映状況（平成19年3月）

<p>政策への 反映状況</p>	<p>労働政策審議会建議（「今後の男女雇用機会均等対策について」（平成17年12月））の趣旨及び本評価結果を踏まえ、「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及び労働基準法の一部を改正する法律案」を第164回通常国会に提出し、平成18年6月15日に可決・成立した（平成18年6月21日公布、平成19年4月1日施行）。（改正のポイントについては、厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kaiseidanjo/index.html 参照）</p> <p>法案審議においては、改正法附則第5条について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同法の施行後5年経過した場合において、同法の規定について、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとの修正がなされた。 <p>同法では、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 男女双方に対する差別の禁止 ② 間接差別の禁止 ③ 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止 ④ セクシュアルハラスメント対策の強化 ⑤ 調停及び企業名公表制度の対象範囲に、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置を追加すること ⑥ 女性の坑内労働の規制緩和（労働基準法） <p>等を盛り込み、これらにより労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備を図ることとしている。</p> <p>また、平成19年4月の施行に向け、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 間接差別となるおそれがある措置、解雇その他不利益取扱いの禁止の対象となる、妊娠又は出産に関する事由等について定めた省令 ② 性別を理由とする直接差別、間接差別、妊娠・出産等の不利益取扱いについて、事業主が適切に対処するための指針 ③ セクシュアルハラスメントについて事業主が雇用管理上講ずべき措置についての指針 <p>等を定めたところである。</p>
----------------------	--

5 その他（平成19年3月）

	<p>改正男女雇用機会均等法及び労働基準法の施行に際し、男女雇用機会</p>
--	--

<p>評価実施過程において明らかになった課題</p>	<p>均等の更なる推進を図る観点から、次のような課題が上げられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主や労働者に対し、その趣旨及び内容の周知を図るとともに、法の履行確保にあたり、集団指導や計画的な事業主訪問による指導、労働者等からの相談に対する的確な対応に努めるほか、関係機関との連携を図るなど様々な工夫をしながら法の効果的な指導に努めることが必要。 ・ 特に、新たに創設された間接差別の禁止規定については、厚生労働省令で規定するもの以外にも、間接差別は存在しうるものであり、司法判断として、間接差別により違法とされる可能性もあること、厚生労働省令については、機動的に対象事項の追加、見直しを図る考えであることについて、通達に記載をし、これらについて、改正法第7条の内容と併せて、周知を図ることが必要。
<p>外部有識者等の活用状況</p>	<p>男女雇用機会均等の更なる推進のための方策については、男女雇用機会均等政策研究会（平成16年6月まで）、女性の坑内労働に係る専門家会合（平成17年6月まで）、母性保護に係る専門家会合（平成17年6月まで）等を分析の資料とし、労働政策審議会雇用均等分科会において平成16年9月から平成18年2月まで22回にわたり検討が行われた。</p> <p>法案成立後においても、施行に向けた関係省令・指針について同審議会において検討が行われた。</p>
<p>パブリックコメント等を行った場合はその意見</p>	<p>改正男女雇用機会均等法及び労働基準法に係る省令・指針を定めるに当たり、意見募集（パブリックコメント）を行ったところ、省令については197者、指針については311者から意見が寄せられた（パブリックコメントの結果については、インターネットの「電子政府の総合窓口」（http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?ANKEN_TYPE=3）参照）。</p> <p>また、省令については、女性労働基準規則の改正に係る部分について、労働基準法第113条の規定に基づき、公聴会を開催した（公述人の公述要旨については、http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/dl/s0919-9e.pdf参照）。</p>