

5 格差是正の取り組み

Ⅱ. 男女間格差

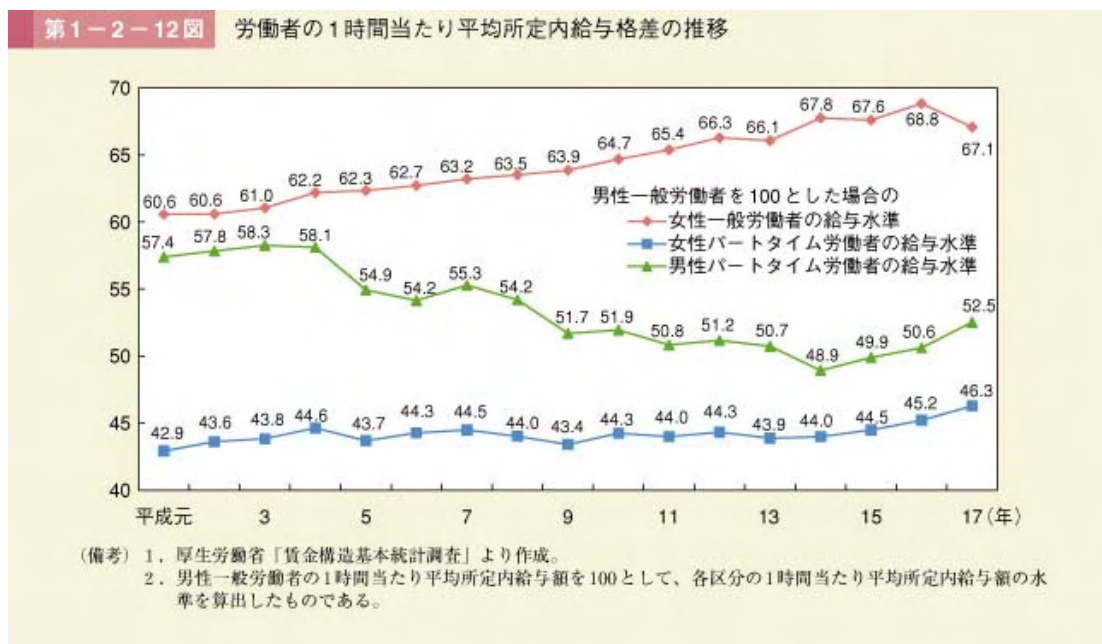
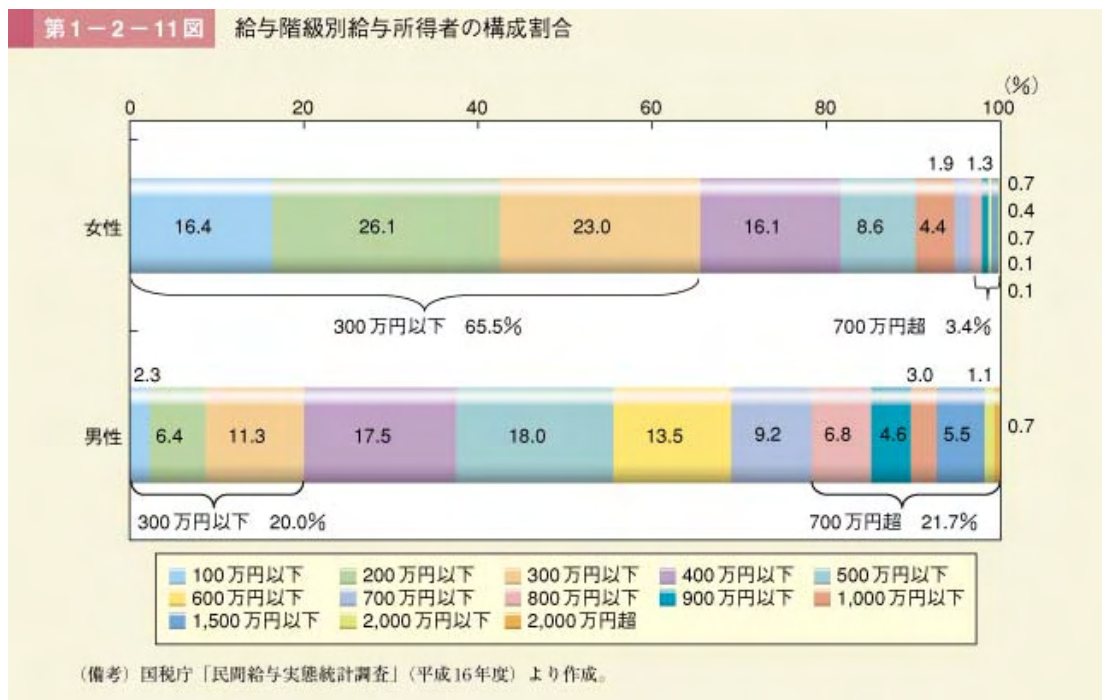
1. 女性労働・男女賃金格差の現状 …………… 5-2-1
2. 男女雇用機会均等法の改正について …………… 5-2-4
3. 賃金格差点検マニュアル（2007年版）…………… 5-2-18
4. ポジティブ・アクション …………… 5-2-19

5 格差是正の取り組み

II. 男女間格差

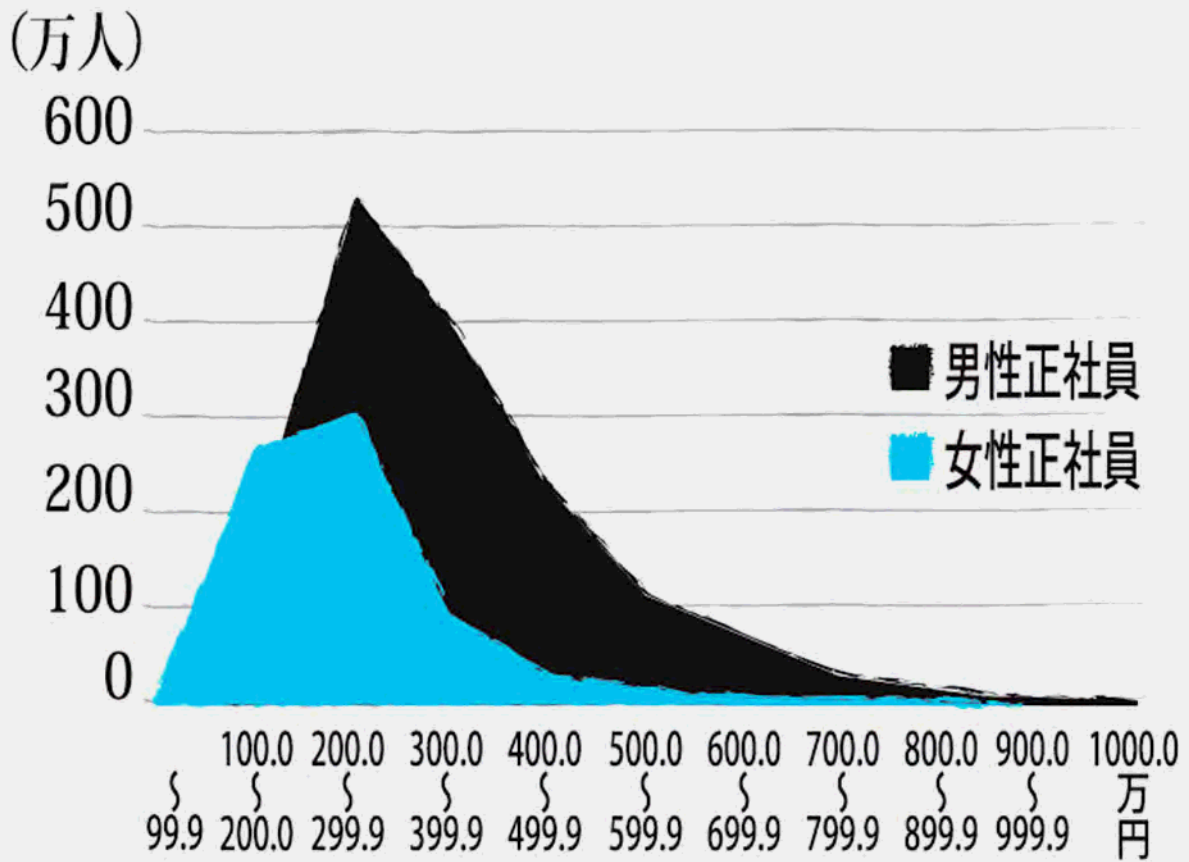
1. 女性労働・男女賃金格差の現状

女性労働・男女賃金格差の現状（厚生労働省データ 他）



平成18年版 男女共同参画白書より

正社員でも、男女の大きな隔りがある

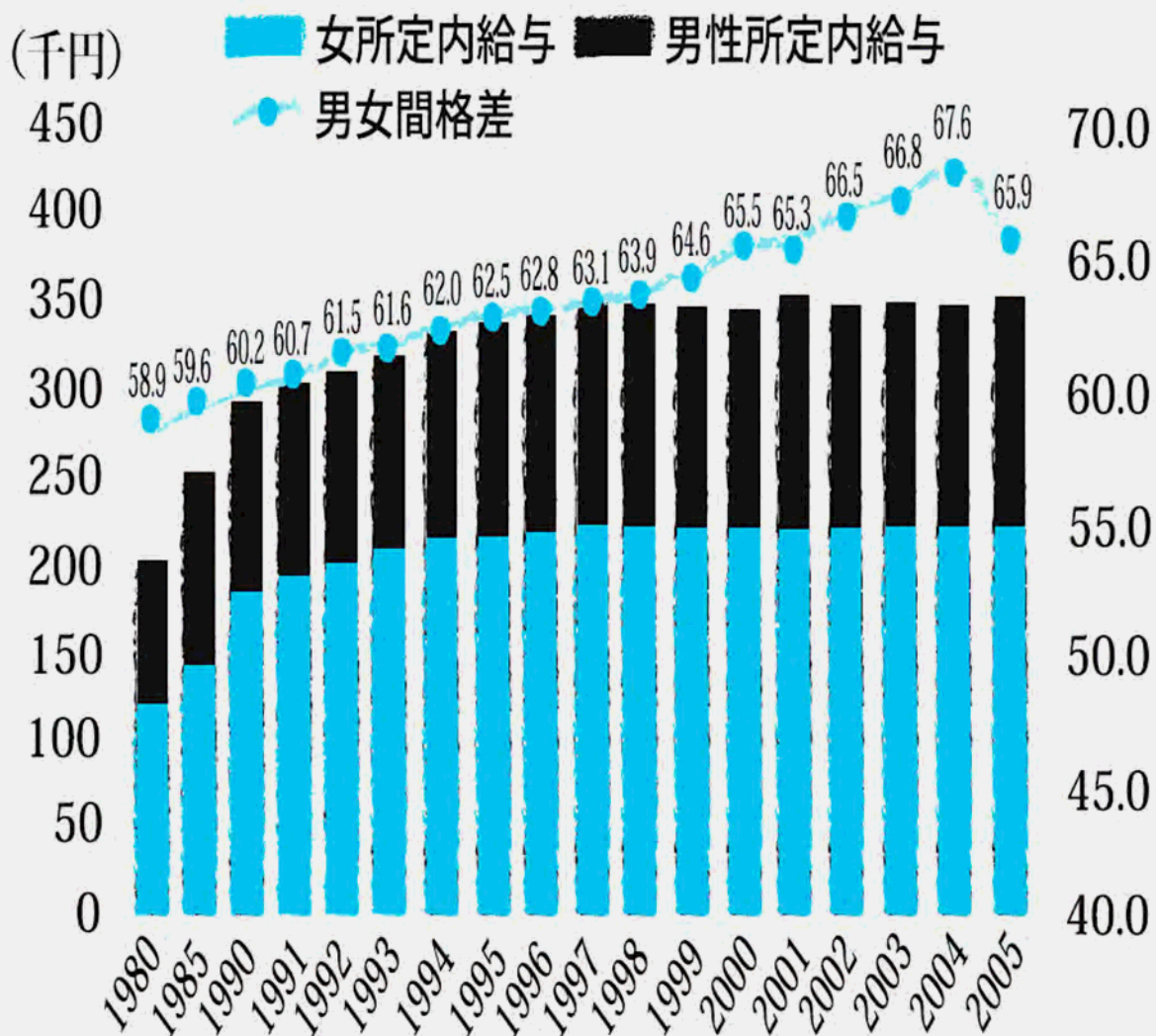


【男女・雇用形態別賃金分布(月額)】

資料出所:厚生労働省2005「賃金構造基本統計調査」より作成

■ 出所:連合作成「Let's Start action2007 春季生活闘争」より

女性の賃金は男性の65.9%



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

■ 出所：連合作成「Let's Start action2007 春季生活闘争」より

2. 男女雇用機会均等法の改正について

改正男女雇用機会均等法のポイント

平成19年4月1日 改正男女雇用機会均等法スタート

～改正法に沿った雇用管理のため、今一度点検を～

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。そうした中であって、以前にも増して、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が重要な課題となっています。

このような状況の中、男女雇用機会均等の更なる推進のために、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」（平成18年法律第82号）（以下「改正法」という。）が成立し、改正法に基づく省令、指針等と併せて、平成19年4月1日から施行されます。

各企業におかれては、改正法に沿った雇用管理がなされるよう、今一度点検していただき、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に努めてください。

目次

改正のポイント	1
改正の概要	3
(参考)	
① 男女雇用機会均等法改正前後対照表	14
② 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の施行に伴う関係省令の整備に関する省令改正前後対照表	22
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)	30
④ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)	60

○労働局雇用均等室所在地一覧

厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）

改正のポイント

◆男女雇用機会均等法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
性別を理由とする差別の禁止	女性に対する差別的取扱いの禁止	<u>男女双方</u> に対する差別的取扱いの禁止
	募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について禁止	募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、 <u>職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新</u>
	女性に対するポジティブ・アクション※は法違反とならない <small>〔 ※男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組 〕</small>	
間接差別の禁止	規定なし	厚生労働省令で定める措置については合理的な理由がない限り禁止
妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等	婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止	
	婚姻を理由とする解雇を禁止	
	妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇を禁止	<u>妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止</u> 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
セクシュアルハラスメントの防止	女性労働者を対象とする事業主の雇用管理上の配慮義務	<u>男女労働者を対象とする事業主の雇用管理上の措置義務</u>
	規定なし	調停などの紛争解決援助の対象にセクシュアルハラスメントを追加
	規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメントを追加

事 項		改 正 前	改 正 後	
母性健康管理			事業主の措置義務（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるための必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置の実施）	
		規定なし	苦情の自主的解決、調停などの紛争解決援助の対象に母性健康管理措置を追加	
		規定なし	是正指導に応じない場合の企業名公表制度の対象に母性健康管理措置を追加	
ポジティブ・アクションに対する国の援助		①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 を行う事業主に対する相談その他の援助	①労働者の配置等の状況の分析 ②分析に基づく計画の作成 ③計画で定める措置の実施 ④実施体制の整備 ⑤取組状況の外部への開示 を行う事業主に対する相談その他の援助	
実効性の確保	調停	（時効の中断）	規定なし	調停が打ち切られた場合、訴えを提起したときは、時効を調停の申請時に遡って中断
		（訴訟手続きの中止）	規定なし	当事者が調停による解決が適当としたときは、受訴裁判所は訴訟手続きを中止できる
	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告	厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告		
	過料	規定なし		報告徴収の規定に違反した場合、20万円以下の過料

◆労働基準法◆

事 項	改 正 前	改 正 後
女性の坑内労働	臨時の必要のため坑内で行われる業務を除き原則禁止	妊産婦が行う坑内業務及び厚生労働省令で定める一部の業務（作業員の業務）を除き解禁

改正の概要

◆男女雇用機会均等法◆

■性差別禁止の範囲の拡大

○男女双方に対する差別の禁止

現行法においては、「女性に対する差別」を禁止していましたが、近年男性であることを理由とする差別に係る相談が寄せられていることや、諸外国においても男女双方に対する差別を禁止することが一般的であることを踏まえ、改正法では、男女双方に対する差別を禁止することとしました。

また、これに伴い、紛争解決の手続きについても新たに男性が対象となることとなります。

【例えば】

- 一定の職種（いわゆる総合職、一般職等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる正社員、パートタイム労働者等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること など

○差別禁止の対象の明確化・追加

現行法においては、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇について差別的取扱いを禁止していますが、これらの雇用ステージ以外での差別事案が顕在化していることから、改正法では、以下の事項について、差別禁止の対象を明確化・追加することとしました。具体的内容については、指針で示しています。

【明確化・追加されるもの】

- ・配置に係る業務の配分及び権限の付与
- ・降格
- ・職種の変更
- ・雇用形態の変更
- ・退職の勧奨
- ・労働契約の更新

●配置に係る業務の配分及び権限の付与

「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれません。

また、「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するに当たって必要な権限を委任することをいいます。

【例えば】

- 営業部門において、男性労働者には外勤業務に従事させることとするが、女性労働者については当該業務から排除し、内勤業務のみに従事させること
- 男性労働者には一定金額まで自己の責任で買い付けできる権限を与えるが、女性労働者には当該金額よりも低い金額までの権限しか与えないこと など

●降格

「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うことをいい、昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれます。

【例えば】

- 一定の役職を廃止するに際して、当該役職に就いていた男性労働者については同格の役職に配置転換をするが、女性労働者については降格させること
- 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 など

●職種の変更・雇用形態の変更

「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、「総合職」・「一般職」の別などがあります。

また、「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等により分類されるものであり、いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」、「契約社員」などがあります。

【例えば】

- 「一般職」から「総合職」への職種の変更の基準を満たす労働者の中から男女のいずれかを優先して職種の変更の対象とすること
- 有期契約労働者から正社員への雇用形態の変更のための試験の合格基準を男女で異なるものとするなど

●退職の勧奨

「退職の勧奨」とは、雇用する労働者に対し退職を促すことをいいます。

【例えば】

- 女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職優遇制度の利用を働きかけること
- 経営合理化に伴い退職勧奨を実施するに当たり、人事考課を考慮する場合において、男性労働者については最低の評価がなされている者のみ退職の勧奨の対象とするが、女性労働者については特に優秀という評価がなされている者以外は退職の勧奨の対象とすること など

●労働契約の更新

「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に際して、従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結することをいいます。

【例えば】

- 経営の合理化に際して、男性労働者のみを、労働契約の更新の対象とし、女性労働者については、労働契約の更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと など

○間接差別の禁止

間接差別とは

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 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ものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

をいいます

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しなくて済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、改正法では、「事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、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、業務の遂行上特に必要である場合、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」旨の規定を新たに設け、**厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。**

【厚生労働省令で定める措置①】

労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- イ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ロ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業^{※1}において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ハ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

※1 「通常の作業において筋力を要さない場合」…日常業務遂行において筋力を要しない場合をいい、突発的な事故の発生等予期せざる事態が生じた場合に筋力を要する場合は、通常の作業において筋力を要するとは認められません。

【厚生労働省令で定める措置②】

コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- 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^{※2}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^{※3}、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

※2 「計画等」…必ずしも書面になっている必要はなく、取締役会での決定や、企業の代表が定めた方針等も含まれますが、ある程度の具体性があることが必要であり、不確実な将来の予測などは含まれません。

※3 「組織運営上」…処遇のためのポストの確保をする必要性がある場合や、不正行為の防止のために異動を行う必要性がある場合などが含まれます。

【厚生労働省令で定める措置③】

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

【合理的な理由がない場合として考えられる例】

- 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

(注)

なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

雇用管理に際しては、募集・採用、配置・昇進などに当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

■妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

○妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由（母性健康管理措置等）による解雇その他不利益取扱いの禁止

現行法においては、女性労働者の妊娠・出産又は産前産後休業を取得したことを理由とする解雇を禁止しています。

しかしながら、女性労働者の妊娠・出産に関しては、解雇のみならず、退職の強要や、正社員からパートタイム労働者への身分変更の強要など解雇以外の不利益取扱いの事案が増加している現状にあります。

このため、改正法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇の禁止に加え、厚生労働省令で定める妊娠中の時差通勤など均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止することとしました。

【厚生労働省令で定める事項】

- イ 妊娠したこと
 - ロ 出産したこと
 - ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと
 - ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
 - ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
 - ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
 - ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
 - チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
 - リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと
- ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

【不利益な取扱いと考えられる例】

- イ 解雇すること
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命ずること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

【例えば】

- 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間（以下「不就労期間」という。）分を超えて不支給とすること
- 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

【例えば】

- 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと
- 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと など

- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと

【例えば】

- 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと など

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

【例えば】

- 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

○妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

現行法においては、既に禁止されている妊娠・出産等を理由とする解雇について、労働者が復職を求めようとするれば裁判に訴えざるを得ず、解雇の理由を立証することは負担が大きいものでした。このため、改正法では、妊娠中又は産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とすることとしました。

■セクシュアルハラスメント対策

現行法においては、職場における女性に対するセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上必要な配慮をするよう、事業主に義務付けていますが、一部の事業主には、配慮さえすればよく、具体的な措置を講じる必要がないというように、事業主の責務に対する認識が不足している場合が見られていたところです。このため、改正法では、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けることとしました。また、近年、男性に対するセクシュアルハラスメント事案が見られるようになってきていることから、男性に対するセクシュアルハラスメントについてもその保護の対象とすることとしました。

さらに、調停など紛争解決援助及び企業名公表の制度について、セクシュアルハラスメントについても対象とするとともに、調停手続において、関係当事者に加えてセクシュアルハラスメントの行為者に対し、出頭を求め、意見を聴くことができることとしました。

【事業主が講ずべき措置の内容】

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(例えば)

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び併せ、労働者に周知・啓発すること など

□ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

(例えば)

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること など

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

イ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めること

(例えば)

相談に対応する担当者をあらかじめ定めること など

□ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること

(例えば)

相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること など

③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(例えば)

相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること など

□ イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害を受けた労働者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと

(例えば)

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること など

ハ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること

(例えば)

職場におけるセクシュアルハラスメントがあつてはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること など

④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置
イ 職場におけるセクシュアルハラスメント

に係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること

(例えば)

相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする事 など

ロ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(例えば)

就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること など

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務となっています。

こうした措置が講じられず是正指導にも応じない場合企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

(注)

この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

■ポジティブ・アクション

現行法においては、企業が男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）を目的として、

- ① 女性労働者の配置等の状況の分析
- ② 分析に基づく改善計画の作成
- ③ 計画に定める措置の実施
- ④ 実施体制の整備

を行う場合に、国が相談その他の援助を行うこととしていますが、改正法では、これに加え、事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合にも、国の援助の対象とすることとしました。

■その他

○調停を利用しやすくするための制度の整備

【時効の中断】・・・時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、改正法では調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けることとしました。

【訴訟手続きの中止】・・・いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定を設けることとしました。

○過料の創設

現行法においては、厚生労働大臣は、法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求めることができることとしていますが、改正法では、報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対し、20万円以下の過料を科すこととしました。

◆労働基準法◆

■女性の坑内労働

現行法においては、トンネルや鉱山の坑内における女性の労働は原則として禁止していますが、施工技術の進歩、法規制の充実等に伴い、安全衛生水準が向上しており、また、女性技術者等から、坑内工事の管理・監督業務等に従事できるよう、規制緩和の要望がなされていることから、今回の改正では、女性の坑内労働の原則禁止を改め、妊婦及び産婦（申し出た者に限る。）が行う業務並びに厚生労働省令で定める以下の業務を除き、女性も坑内労働が行えるようになります。

【厚生労働省令で定める就業を制限される業務】

- 1 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務
- 2 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- 3 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- 4 すり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

■施行日 平成19年4月1日

ご相談は労働局雇用均等室まで！

雇用均等室は、厚生労働省の男女の均等取扱いなどの雇用均等施策を推進する最前線として、各労働局内におかれています。

男女雇用機会均等法に関する主な仕事は

- ① 法律の周知・徹底
- ② 法律に基づく事業主に対する指導
- ③ 労働者、女子学生、事業主の方々からの法律や、法律に関する相談の受付
- ④ 説明会、セミナー等の開催
- ⑤ 法律に基づく、女性労働者と事業主の間の紛争の解決援助

< 援助の内容 >

労働局長による援助

労働局長は、当事者（女性労働者、事業主）双方から事情を聴き、紛争解決に必要な助言、指導、勧告を行います。

機会均等調停会議による調停

機会均等調停会議において、調停委員は当事者双方から事情を聴き、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に受諾を勧告します。

機会均等調停会議は、労働問題の専門家により構成され、男女均等問題を取り扱っています。

職場での男女均等取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理のほか、育児・介護休業法、パートタイム労働法についても、専門の職員が対応いたしますので、どなたでもお気軽にお問い合わせ、ご相談、困りごとについてご連絡ください。

3. 賃金格差点検マニュアル（2007年版）

格差の原因はなんだろう？

あなたの職場もチェックしてみましょう。

■□■□■□■□ 男女の賃金格差点検マニュアル ■□■□■□■□

	ある・ない
ステップ1 労働基準法違反、均等法違反はないか	
① 新卒初任給の男女差はないか	
② 年齢給・職能給等の男女別賃金表になっていないか	
③ 賃上げ配分時の同一年齢・等級の男女別配分はないか	
④ 月給制・日給制などが男女別支払い方法になっていないか	
ステップ2 家族関連の諸手当に見えない格差はないか	
〈扶養手当〉	
① 扶養認定の手続きに男女の違いはないか	
〈家族手当〉	
② 支給条件に男女の違いはないか	
③ 世帯主など女性に不利な支給要件はないか	
④ 必要書類が男性より女性に多く求められるなど不利な認定手続きはないか	
〈住宅手当〉	
⑤ 支給条件に男女の違いはないか	
⑥ 世帯主など女性に不利な支給要件はないか	
⑦ 必要書類が男性より女性に多く求められるなど不利な認定手続きはないか	
⑧ 金額の男女差はないか	
〈社宅・寮などの施設利用〉	
⑨ 女性に不利な利用条件はないか	
⑩ 女性に不利な認定手続きはないか	
〈住宅・教育資金の融資・補助制度〉	
⑪ 女性に不利な利用条件はないか	
⑫ 女性に不利な認定手続きはないか	
ステップ3 事実上の賃金格差(間接差別)につながる区分の偏りはないか	
① 全国転勤社員・地域限定社員など勤務地選択制度で性による偏りはないか	
② 総合職、一般職、専門技術職などの区分に性の偏りはないか	
③ 管理的職業従事者に性の偏りはないか	
④ 正社員、派遣社員、契約社員、パート社員など、雇用形態に性の偏りはないか	

☆「ある」の場合は、その理由等具体事例を書き上げ是正の検討課題としてとりあげましょう。

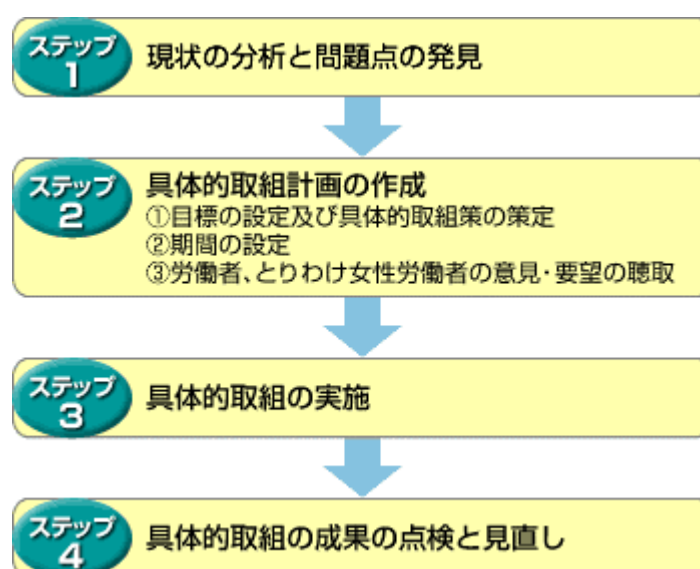
4. ポジティブ・アクション

女性の能力発揮促進のための積極的な取組(ポジティブ・アクション)とは

働く女性が充実した職業生活をおくるためには、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法などが遵守されなければなりません。

しかしながら、これらの法の遵守だけでは女性が職場においてその能力を十分発揮できるとは限りません。社会に根ざす固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行や通念から生ずる格差が存在し、企業においても同様に、過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行が存在しています。このような雇用の場における事実上の格差を解消するための積極的な取組をポジティブ・アクションといいます。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



取組の事例

目標1) 女性の採用拡大

- ・ 職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めていく
- ・ 男女均等な選考ルールを採用担当者に徹底させるための研修を実施する
- ・ 女性の応募・採用が少ない職種の求人方法を再検討する
- ・ 全国転勤等女性が事実上満たしにくい募集・採用条件を見直し、不必要なものについて廃止する。

目標 2) 女性の職域拡大

- ・ 女性がいなく、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練を実施する
- ・ 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等を導入したり、作業方法を再検討する
- ・ 女性がいなく職種に初めて女性を配置する場合は、疎外感や孤独感を持たせないよう複数人を配置する
- ・ 女性を初めて受け入れる、または受入れ経験の乏しい管理職に対する研修を実施する

目標 3) 女性管理職の増加

- ・ 女性がいなく、又は少ない一定の役職への昇進・昇格試験を受験するように女性に対して奨励する
- ・ 女性の管理職候補者を対象とする研修を実施する
- ・ 昇進・昇格基準の明確化、透明化を図る
- ・ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施する

目標 4) 女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活の両立）

- ・ 育児・介護休業法で義務づけられた制度を上回る両立支援措置を導入する
- ・ 配置転換に際して、小学生以下の子を持つ労働者には転居を伴う異動をさせない等家庭的責任を負う労働者への配慮を行う

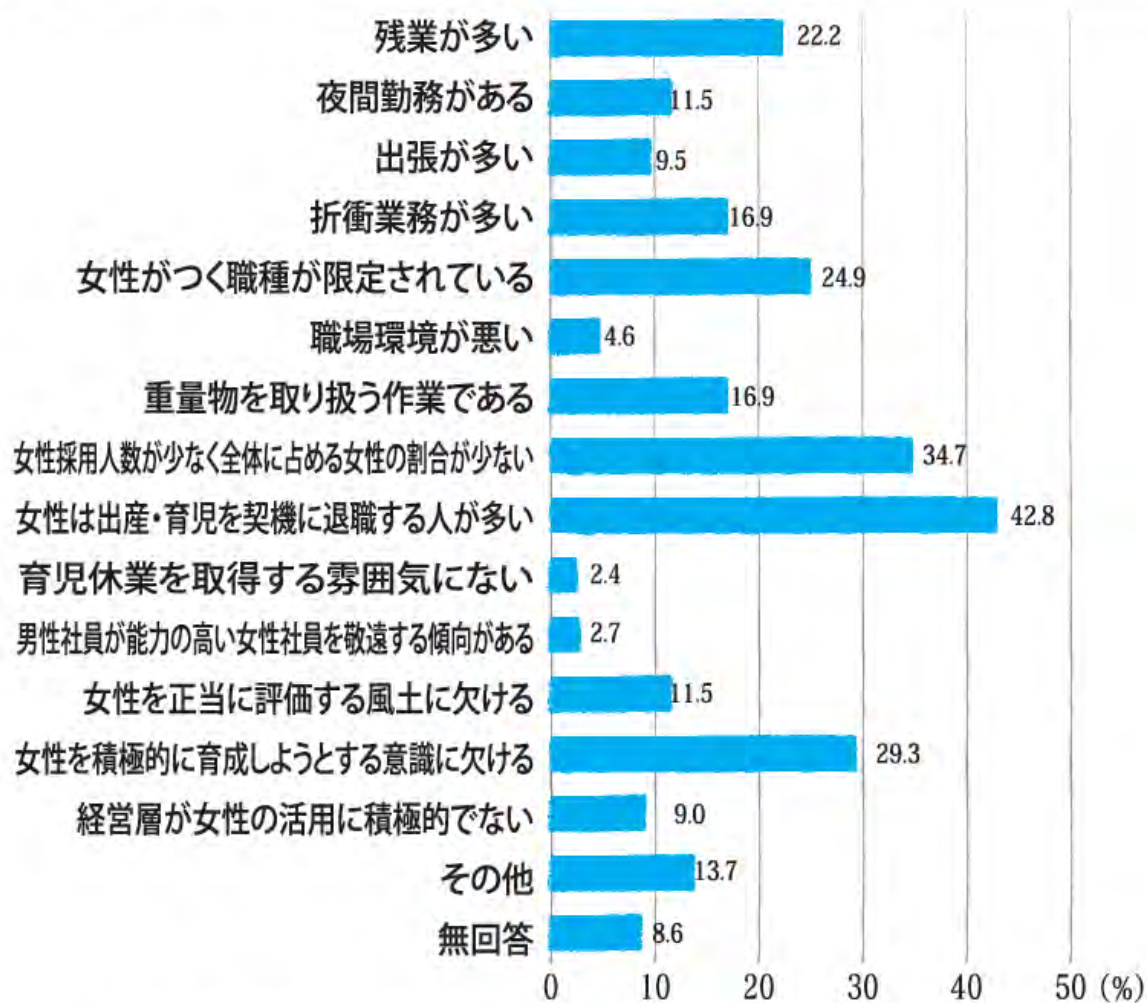
目標 5) 職場環境・風土の改善

- ・ 女性のみが早めに出社して事務所の掃除を行うこと等性別役割分担意識に基づく慣行を見直す
- ・ 「事実上の社内男女格差」を発見し改善するための、女性メンバーも含めたプロジェクトを設置する
- ・ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修を実施する

★ポジティブ・アクションは企業全体で取り組むことに意味があります。

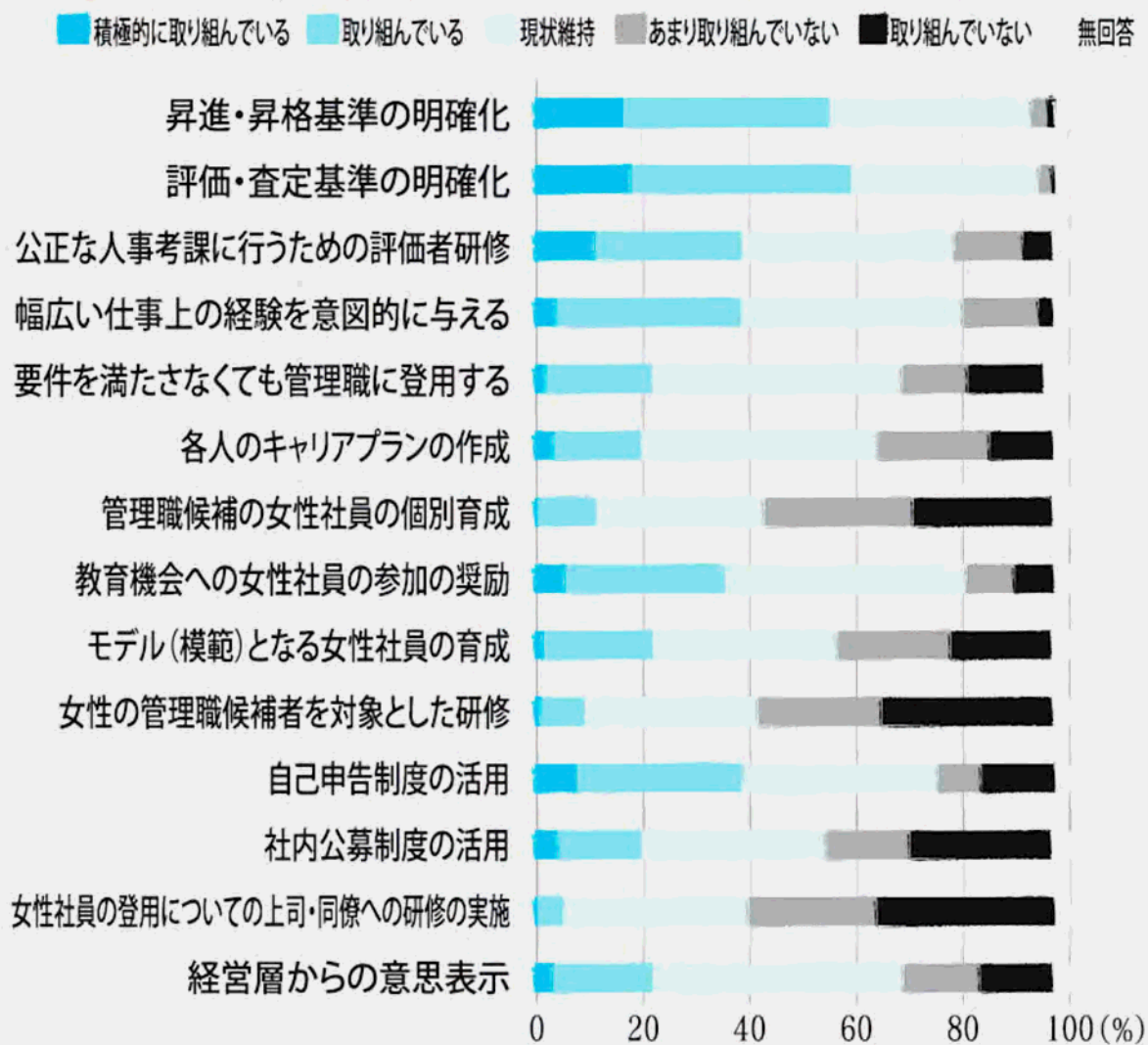
そのためにも経営トップの方々の理解と全社的合意を形成することが大切なポイントになります。

「女性社員の活用及び登用」を妨げている理由 (M.A.)



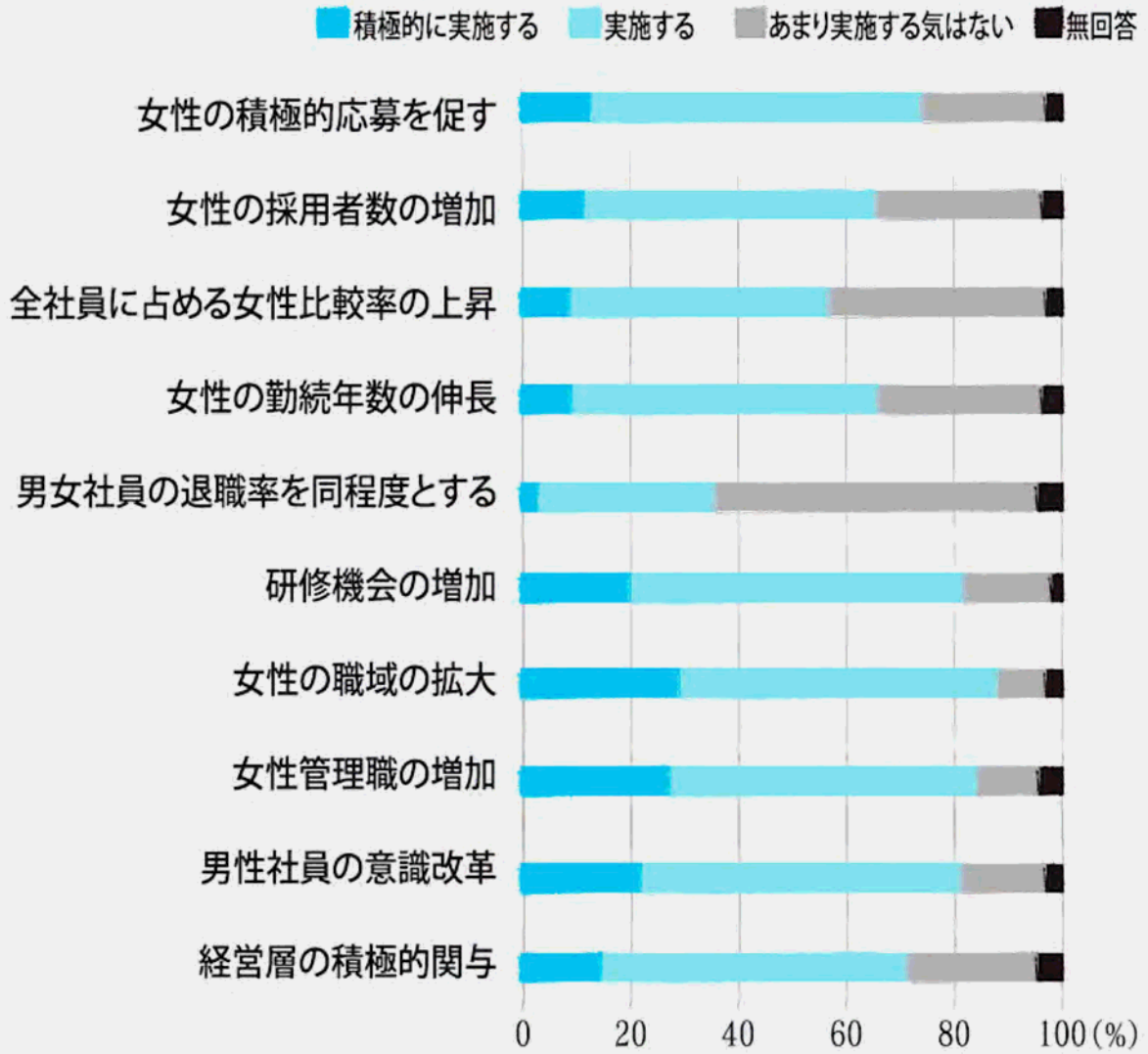
資料出所：(財)21世紀職業財団「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告書」(2005年6月)

女性管理職を増加させるための取り組みの実施状況



資料出所：(財)21世紀職業財団「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告」(2005年6月)

「女性社員の活用及び登用」のための取り組み



資料出所：(財)21世紀職業財団「女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告」(2005年6月)