

女性活躍推進

日本労働組合総連合会（連合）
ジェンダー平等・多様性推進局



女性の活躍加速化に向けた新たな枠組み

「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－(平成26年6月閣議決定)
—抜粋—

2-2. 女性の活躍推進

(3)新たに講すべき具体的施策

⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する。

具体的には、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討する。

さらに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。これらについて今年度中に結論を得て、国会への法案提出を目指す。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るために、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 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より、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 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こと

基本方針等の策定

- 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女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
 - 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
【参考】状況把握する事項: 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 等
 - 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

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

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 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(任意)。

その他

- 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)。
- 10年間の时限立法。

女性活躍推進法にもとづく取り組みの流れ

<1> 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

①状況把握

職場の女性活躍に関する状況を項目ごとに**把握**。「基礎項目」は必須、「選択項目」は任意。

②課題分析

項目ごとに把握した状況から職場の女性活躍の**課題**を分析。

<2> 行動計画の策定・周知・公表・届出

①行動計画の策定

課題にもとづいた**数値目標**を含めた目標と具体的な**取り組み内容**を記載した**行動計画**を策定。

②行動計画の周知・公表・届出

行動計画を職場の労働者に**周知**し、外部に**公表**。都道府県労働局に策定した旨を**届出**。

<3> 女性の活躍に関する情報公表

①情報公表

求職者のため、職場の女性活躍に関する**情報を公表**。

<4> 優良企業の認定制度

①えるぼし

女性活躍推進の取り組み実施状況が**優良な企業**は
都道府県労働局への申請で厚生労働大臣の**認定**を受けられる。

2026年4月改正のポイント

	改正前		改正後
有効期限の延長	2026年3月31日まで		<u>2036年3月31日までに10年間延長</u>
情報公表の必須項目の	企業規模 301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上の公表義務	男女間賃金差異および <u>女性管理職比率</u> に加えて、2項目以上の公表義務
	101人～ 300人	1項目以上の公表義務	<u>男女間賃金差異</u> および <u>女性管理職比率</u> に加えて、1項目以上の公表義務
事業主行動計画指針の改正	—		男女の性差を踏まえ、特に <u>職場における女性の健康支援の取り組み</u> が行われることが望ましい
えるぼし認定(第1段階)基準の見直し	基準を満たさない「1.採用②」、「2.就業継続」、「3.労働時間等の働き方」および「4.管理職比率①」について2事業年度以上連続して実績が改善している		左に掲げる事項について、 <u>直近の3事業年度の平均値が2年連続して改善していること</u>
プラチナえるぼし認定要件の追加	—		<u>事業主が講じている求職者等に対するセクシャルハラスメント防止にかかる措置の内容を公表</u> していること
えるぼしプラス(仮称)の創設	—		<u>女性の健康支援に関するプラス認定</u> の仕組みの新設

職場における女性の健康支援について

男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康支援の取り組み**が行われることが望ましい旨、事業主行動計画策定指針が改正されました。

取り組み例

○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

- ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
- ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

- ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
- ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークなどの制度の整備）

○健康課題を相談しやすい体制づくり

- ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
- ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

○その他の取組

- ・婦人科検診の受診に対する支援
- ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

取り組みポイント

一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康課題に資する取り組みを盛り込むように求めよう。

情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大。女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられました。（従業員100人以下は努力義務）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異 + 2項目以上	男女間賃金差異 および 女性管理職比率 + 職場の女性の活躍に関する情報について2つに区分された14項目から必ずそれぞれ1項目以上、計4項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異 および 女性管理職比率 + 職場の女性の活躍に関する情報について2つに区分された14項目から1項目以上、計3項目以上を公表

取り組みポイント

- 「男女間賃金の差異」および「女性管理職比率」の情報公表にあたって、要因および課題の分析を行うとともに説明欄を活用し、賃金の差異の要因や改善に向けて取り組む内容の記載を求めよう。（例えば、女性の採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、男女間の賃金格差が前事業年度よりも拡大した等）
- 女性管理職比率の情報公表にあたっては、男女で昇進の機会が均等かどうかをはかるために説明欄に男女別管理職登用比率などの記載を促し、管理職比率の向上に向けて労使で取り組みましょう

※「女性管理職比率」=現在の管理職に占める女性割合、「女性管理職登用比率」=ある年度に管理職に登用された人のうちの女性割合

事業主規模に応じた情報公表項目

- 労働者数が301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」+「女性管理職比率」+①②の各区分ごとにそれぞれ1項目以上を情報公表。**
- 労働者数が101人～300人以下の事業主は、「男女の賃金の差異」+「女性管理職比率」+①②から1項目以上を公表。**

①職業生活に関する機会の提供

- ・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)
- ・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
- ・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
以上からいざれか1項目
- +【義務】男女の賃金の差異(区)
- +【義務】管理職に占める女性労働者の割合

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・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)
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)
以上からいざれか1項目

取り組みポイント
情報をできる限り多く公表し、女性活躍促進と人材確保を！



一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例:職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例:育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

プラチナえるぼし認定の要件追加

事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止にかかる措置の内容を女性活躍推進企業でデータベースに公表していること。

えるぼし認定基準の見直し

認定第1段階目の要件について、基準を満たさない項目につき、「1.採用②」、「2.就業継続」、「3.労働時間等の働き方」および「4.管理職比率①」について、直近の3事業年度の平均値が2年連続して改善していることの追加。

改正前	改正後
<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表</p> <p>(基準を満たさない項目につき)</p> <p>③ 2年以上連続しての実績改善</p> <p>各項目における「実績改善」の評価の方法</p> <p>① 「1. 採用②」、「2. 就業継続」、「3. 労働時間等の働き方」及び「4. 管理職比率①」については、<u>2事業年度以上連続して実績が改善している必要。</u></p> <p>② 次頁の黄色マーカー「4. 管理職比率②」については、(i)が(ii)より、(ii)が(iii)より改善している必要。 (i) 直近3事業年度(R4～R6)の平均 (ii) (i)の前年度までの3事業年度(R3～R5)の平均 (iii) (i)の前々年度までの3事業年度(R2～R4)の平均</p> <p>※「5. 多様なキャリアコース」は、直近3事業年度のいずれかにおける項目の該当数を評価する基準であるため、①②いずれにも該当しない方法で確認している。</p>	<p>① 1～2項目の基準を満たし、実績を毎年公表</p> <p>② 基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表</p> <p>(基準を満たさない項目につき)</p> <p>③-i 2年以上連続しての実績改善</p> <p>又は</p> <p>③-ii 左の①に掲げる事項について、(1)が(2)より、(2)が(3)より改善していること</p> <p>(1) 直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>(2) 直近の事業年度の前年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>(3) 直近の事業年度の前々年度までの連続する3事業年度の平均値</p> <p>※ 例えば、(1)がR4～R6、(2)がR3～R5、(3)がR2～R4のそれぞれ平均値の場合、(1)の数値が(2)の数値より改善し、(2)の数値が(3)の数値より改善していれば、要件に該当することとする。</p> <p>(注) 当該事項のうち左の②に掲げる事項については、現状でも平均を用いているため、引き続き同じ要件とする。</p>

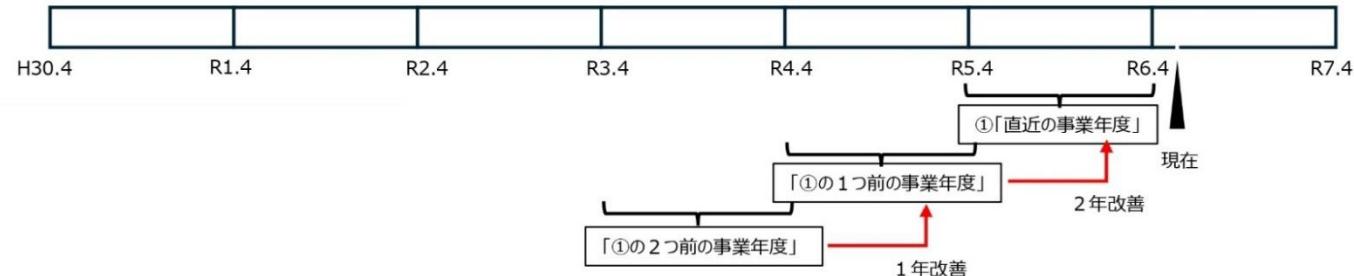
【参考】えるぼし認定評価項目

評価項目	えるぼし	プラチナえるぼし
1.採用	<p>①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、または</p> <p>②直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、①正社員の基幹的な雇用管理区分の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること。</p> <p>○女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の平均勤続年数の7割以上(雇用管理区分ごと)または →8割</p>	えるぼし同様
2.継続就業	<p>○10年前(その前後)に採用された女性労働者が継続雇用されている割合が、男性の継続雇用割合の8割以上(雇用管理区分ごと) →9割</p> <p>※現行のえるぼし認定の継続就業の基準値を算出できない一般事業主においては、直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が、産業ごとの平均値以上であること。</p>	
3.労働時間	<p>○労働者の法定時間外・休日労働時間の合計時間数の平均が、各月45時間未満(雇用管理区分ごと)</p>	えるぼし同様
4.管理職比率	<p>①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、または ②「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」÷「同様の男性労働者の割合」が8割以上であること</p>	<p>●管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の1.5倍以上であること ただし、1.5倍後の数値が、 ➡15%以下である場合は、15%以上であること ➡40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率が8割以上であること</p>
5.多様なキャリアコース	<p>①大企業は下記より2項目以上、中小企業は1項目以上の実績を有すること。 ※大企業で、非正社員がいる場合は必ずAを含む</p> <p>A 女性非正社員から正社員への転換(派遣雇入れ) B 一般職→総合職など女性労働者のキャリアアップに資する転換 C 再雇用制度(過去の在籍者を正社員として採用) D おおむね30歳以上の女性の正社員採用</p>	えるぼし同様
情報公表	<p>①その実績を厚生労働省のウェブサイトで公表していること</p>	<p>●情報公表項目のうち8項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること</p> <p>●行動計画に定められた目標を達成したこと ●雇用管理区分ごとの「男女の賃金の差異」の状況について把握したこと ●男女雇用機会均等推進者および職業家庭両立支援者を選任していること</p>
その他		

【参考】えるぼし認定基準（基準を満たさない項目の改善の考え方）

③一 i 「2年以上連續しての実績改善」

①：直近の事業年度（X）年度の実績、（X-1）年度の実績、（X-2）年度の実績で判断するもの



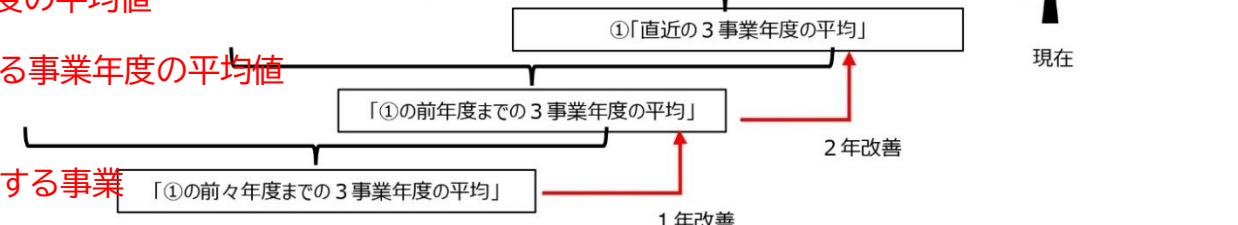
③一 ii 「(1)が(2)より、(2)が(3)より改善している」

②：直近3事業年度（X～X-2）の平均、（X-1）年度から3事業年度（X-1～X-3）の平均、（X-2）年度から3事業年度（X-2～X-4）の平均

(1)直近の事業年度までの連続する事業年度の平均値

(2)直近の事業年度の前年度までの連続する事業年度の平均値

(3)直近の事業年度の前々年度までの連続する事業年度の平均値



えるぼしプラス（仮称）の創設

えるぼし認定制度において、**女性の健康支援に関するプラス認定**の仕組みの新設されました。認定基準は以下のとおり。

(1) 次の①および②の制度を設けていること。

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

② 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務等のうちいずれかの制度。

(2) 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、(1)①および②に掲げる制度の内容とともに労働者に周知していること。

(3) 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取り組みの実施。

(4) 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者（以下「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

※プラチナえるぼしプラス（仮称）認定を受けた事業主は、(1)～(4)のうち、(1)の休暇制度等の内容および(3)の研修その他の労働者の理解を**促進**するための取り組みを公表しなければならない。

事業主行動計画策定～PDCAサイクル

事業主行動計画の流れ

以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

STEP

1

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合*
- 管理職に占める女性の割合
- 男女の平均勤続年数の違い*
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況

*職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP

4

取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、STEP1に戻ります。

PDCA
サイクルだよ!



STEP

3

行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。



行動計画
提出



101人以上の企業は「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の把握・公表が義務

STEP

2

行動計画の策定、社内周知、公表

策定する行動計画に盛り込む事項例*

- 計画の期間
- 数値目標
- 取り組みの内容
(基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します)
- 実施時期
- ※当然、均等法に違反しない内容となります。

情報公表の項目例

- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
- 管理職や役員に占める女性割合
- 男女別育児休業取得率*
- 有給休暇取得率*
- ※項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

●

行動計画の策定について労働組合の立場から
積極的に関与しましょう

➤ 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。

➤ 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。

➤ STEP1と2「男女の賃金の差異」および「女性管理職比率」の把握・公表は、女性活躍を推進するためにとっても有効な指標です。
- 101人以上の企業は義務

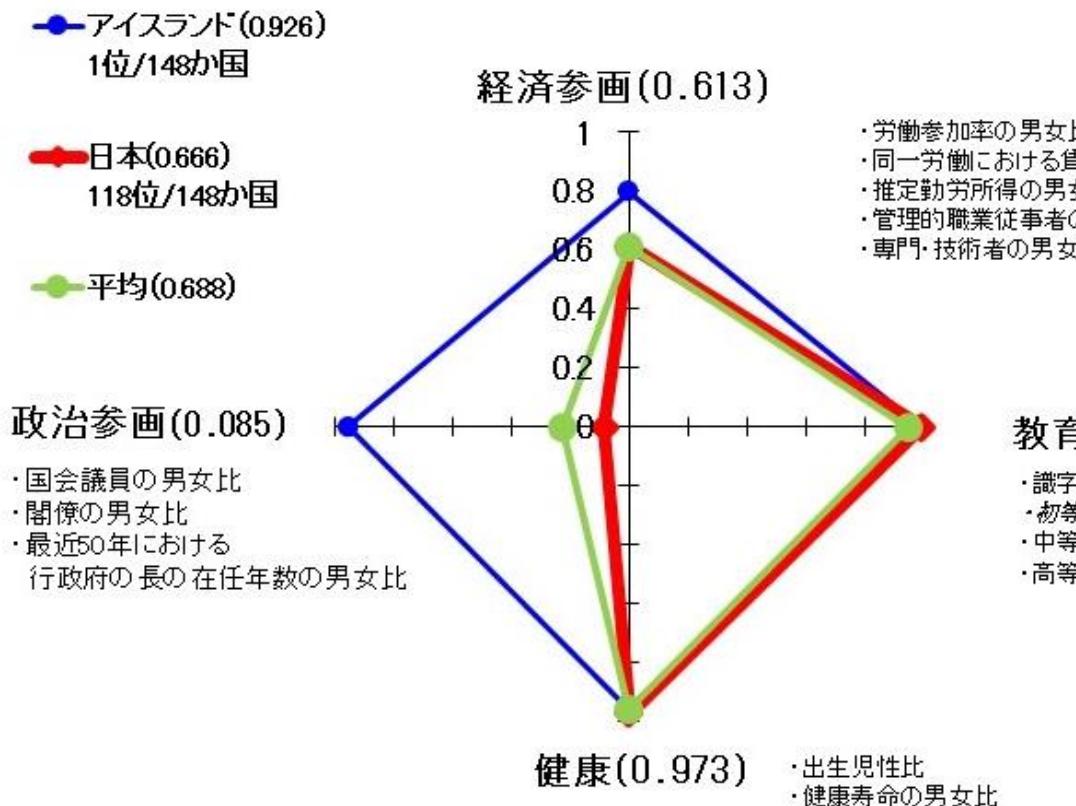
➤ 企業規模に関わらず取り組み、労働組合も積極的に関与しましょう。

➤ 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

參考資料

ジェンダー・ギャップ指数(2025年)

- 日本は148か国中**118位**(2024年は118位)。**政治は世界最低**クラス、**経済(賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比など)**も下位に属している。



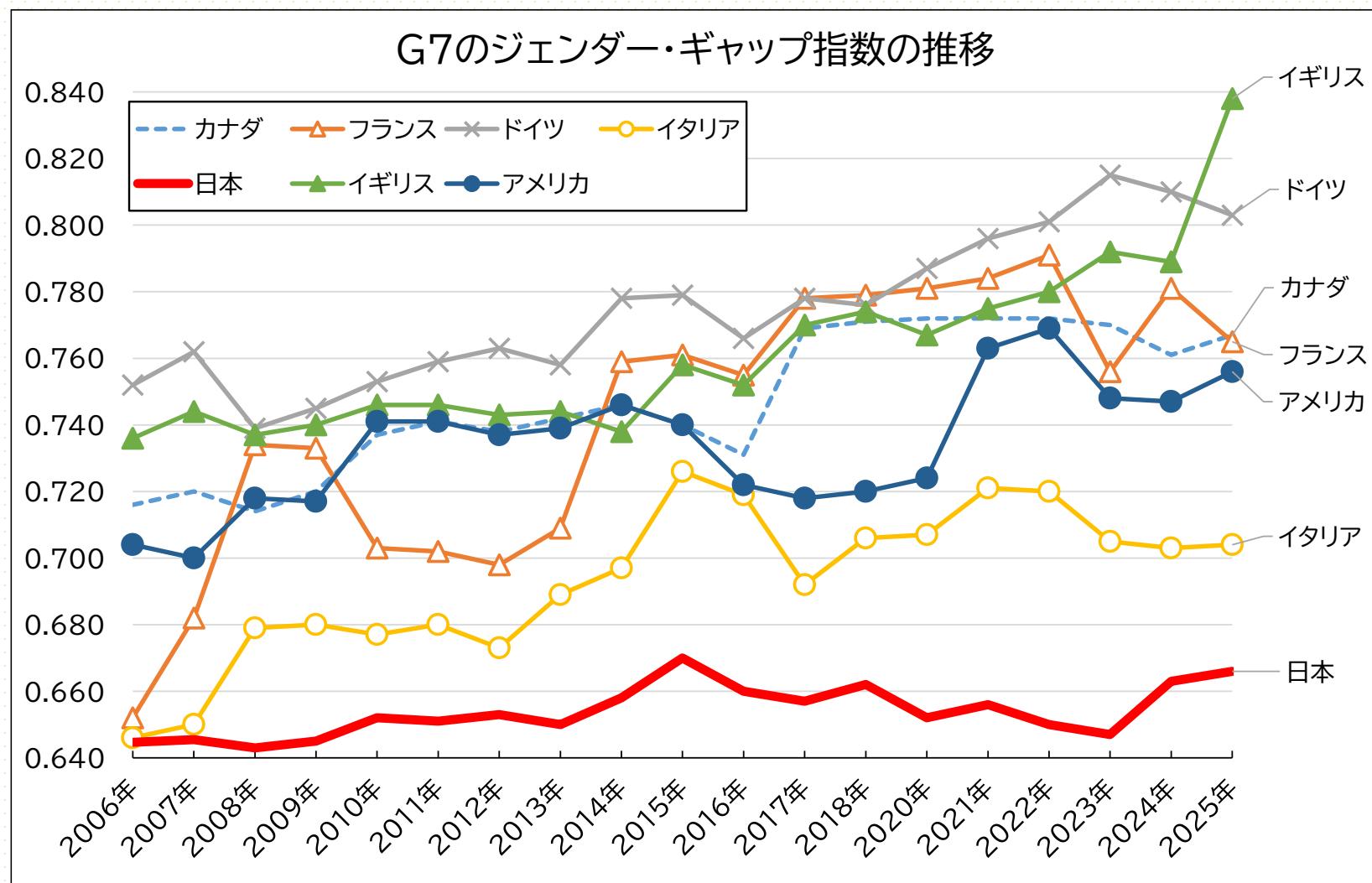
(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
 3. 分野別の順位: **経済(112位)**、教育(66位)、健康(50位)、**政治(125位)**

順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

出所:内閣府HP

ジェンダー・ギャップ指数の推移

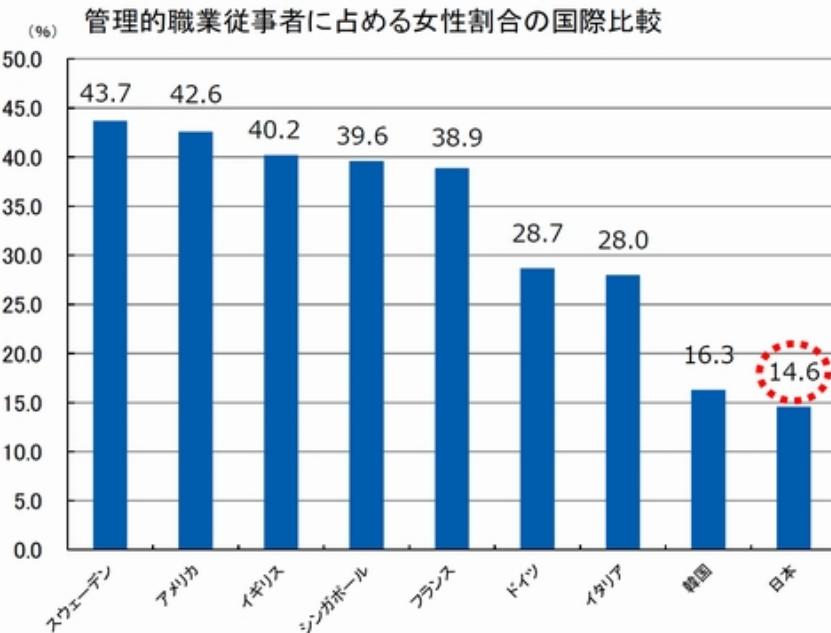
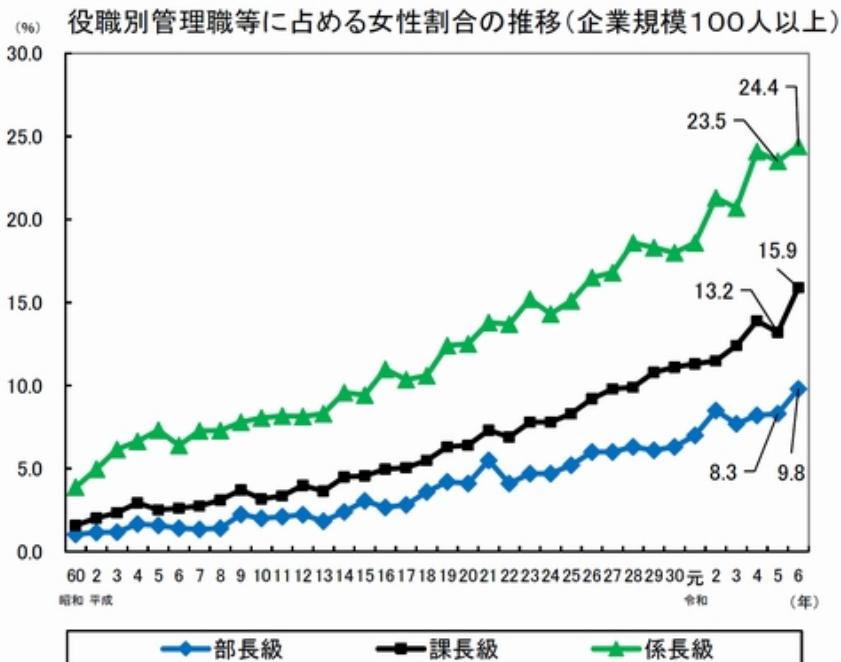
- 日本のジェンダー・ギャップ指数は横ばいが続いている。



出所:世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」

管理職などに占める女性の割合

- 日本の「管理職などに占める女性の割合」は上昇傾向にあるが、**国際的に見ると依然として低い水準。**



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」
いずれも2023年値

注 1) 日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

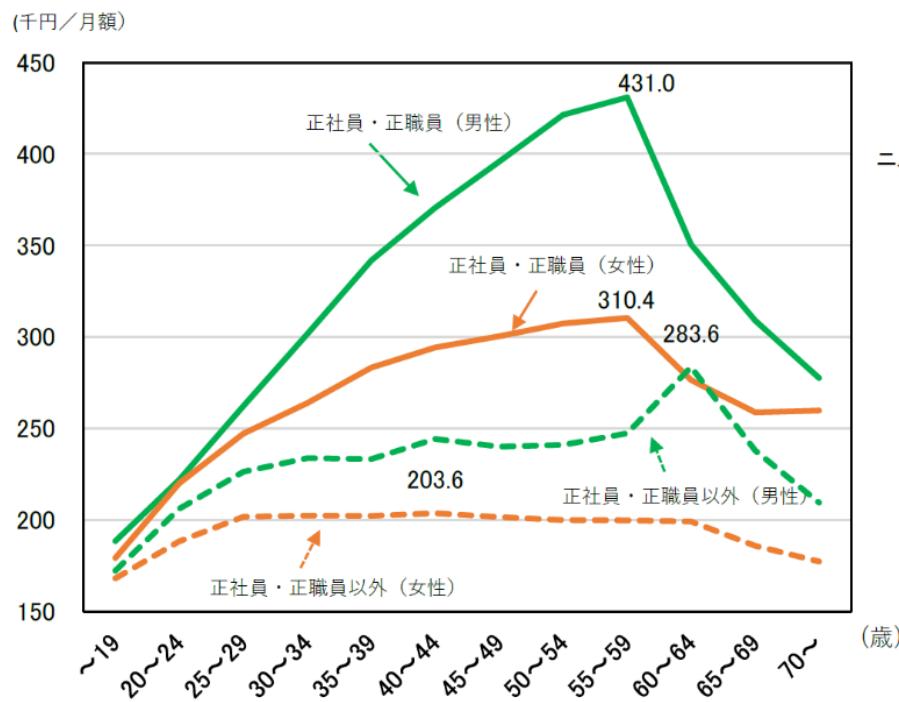
- 注 1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
注 2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注 3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
注 4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遷及推計値を用いている。

出所：厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

男女間賃金格差

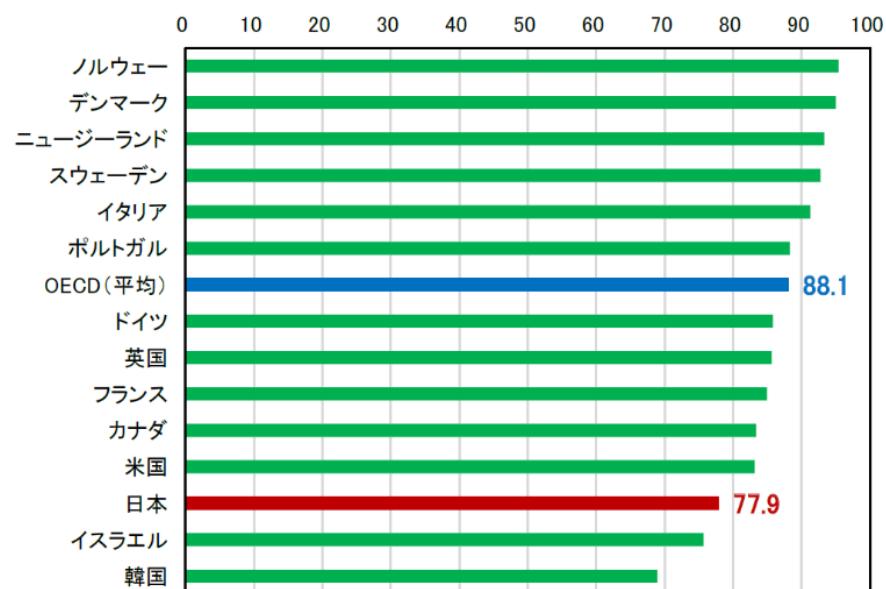
- 正社員、正社員以外ともに男女間に賃金格差。**OECD諸国と比較**して、日本の男女間賃金格差は大きい。

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



（厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成）

給与額の男女間格差（国際比較）

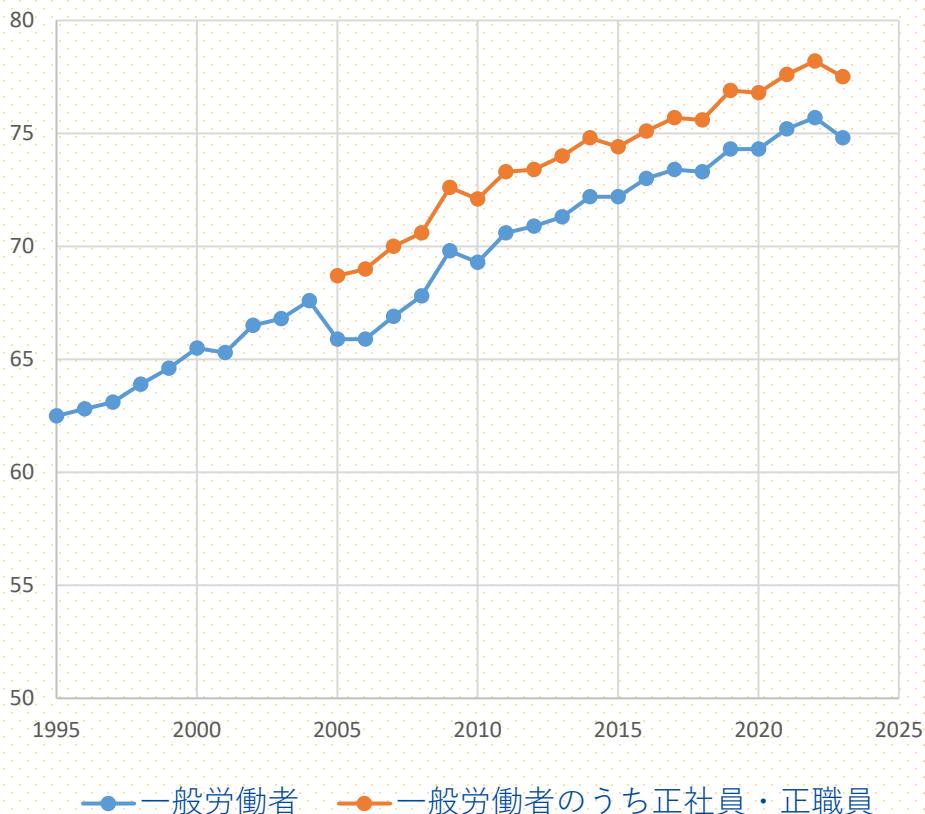


- OECD "OECD Stat"より作成。
- ここで男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
- イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和2（2020）年、それ以外の国は令和3（2021）年の数字。

男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は縮小傾向。格差の要因で最も大きいのは、役職（管理職などの比率）、次いで勤続年数。

国内の男女間賃金格差の推移



出所：厚生労働省「雇用環境・均等分科会」資料

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

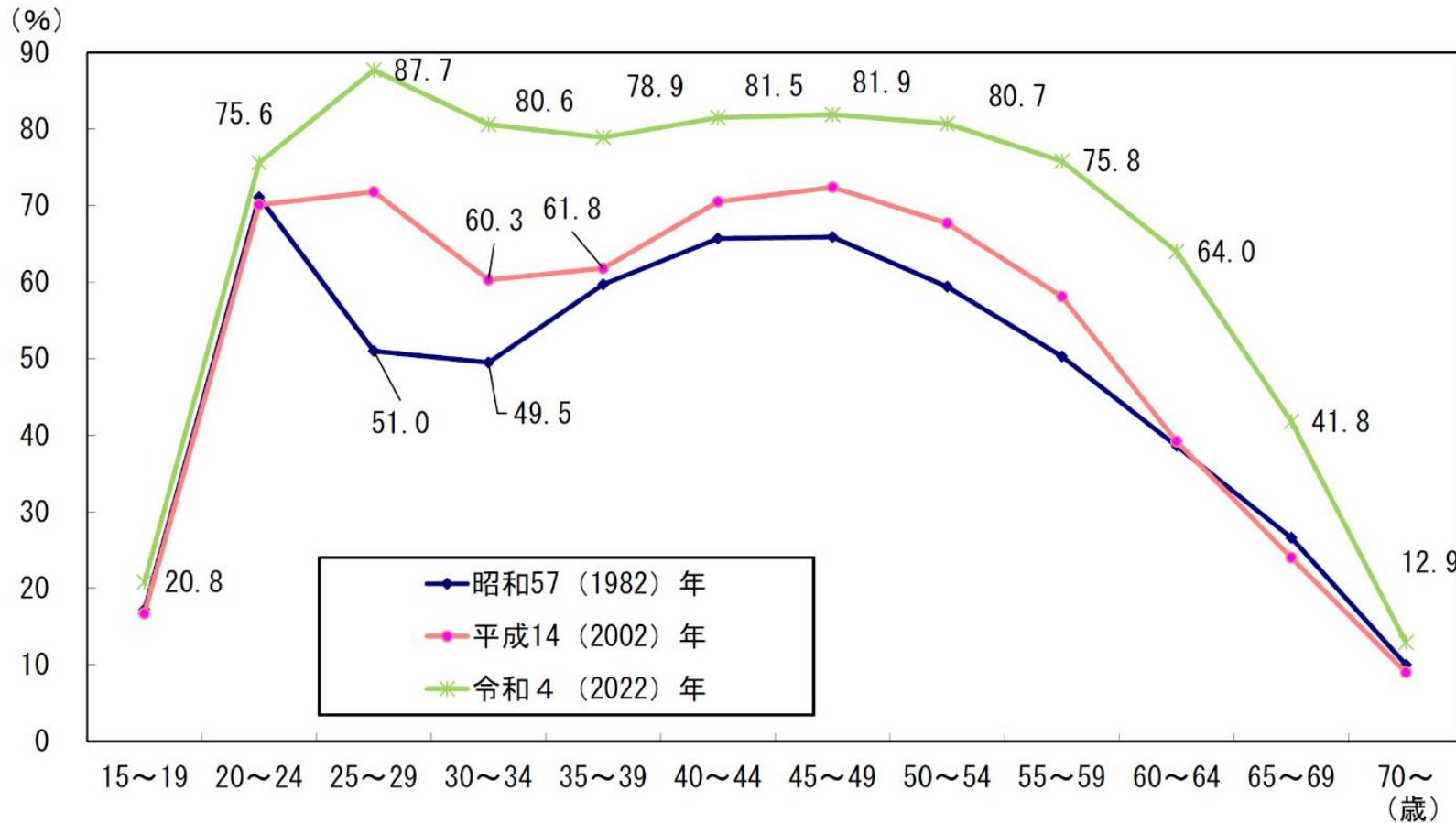
調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (調整前(原数值)) ①	男女間格差 (調整後) ②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

(注) 1「調整前(原数值)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

女性の年齢階級別労働力率

- M字カーブの底は以前よりも浅くなり、年齢階級が上昇している。

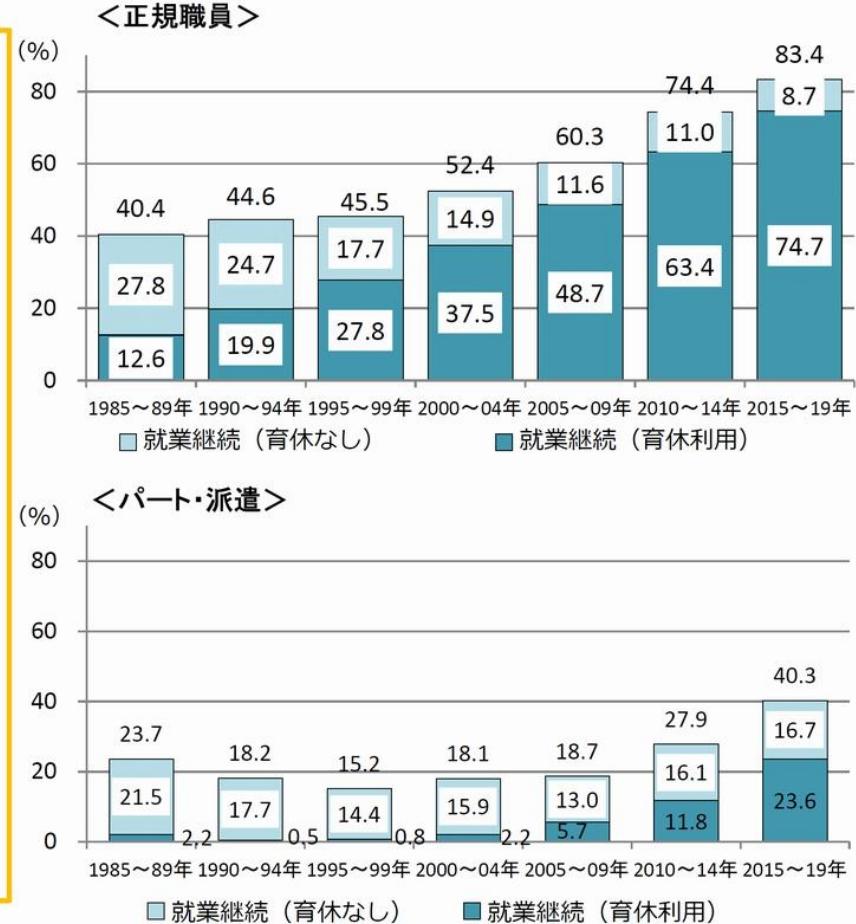
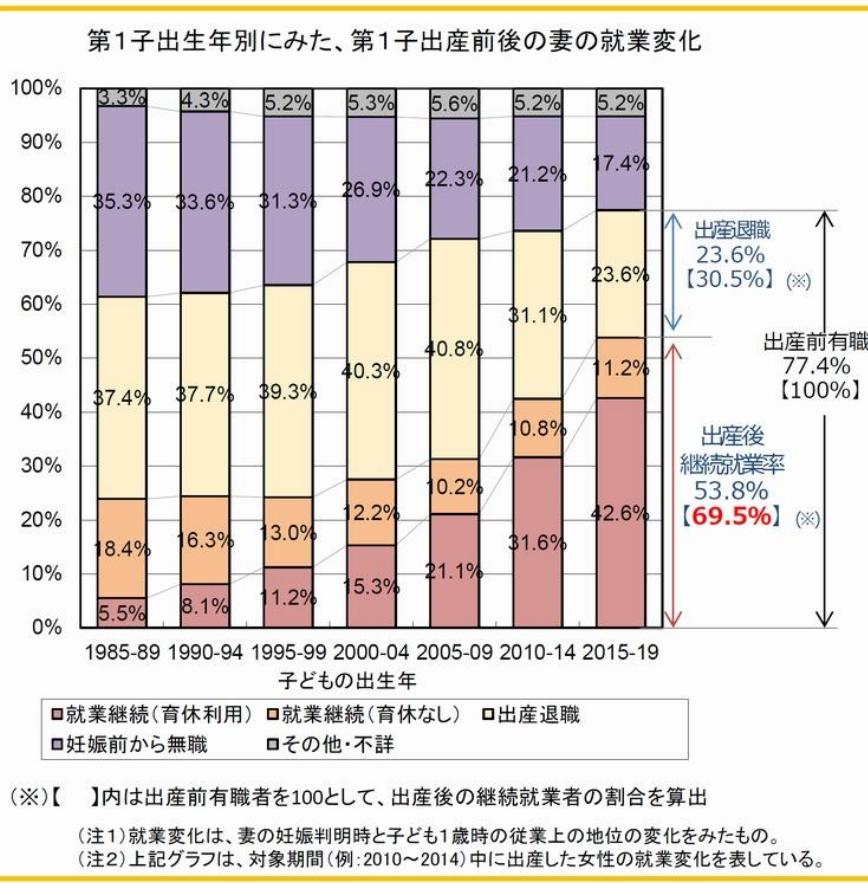


(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

出所：内閣府「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」提言、データ集

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続。正規職員は育児休業による就業継続が進んでいる。パート・派遣は近年上昇傾向にあるが低水準。



出所:厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

間接差別：AGCグリーンテック事件

【事件の概要】

- 一般職(7名のうち6名が女性)に当初月3,000円、後に15,000円の住宅手当を支給
- 総合職(34名のうち1名が女性)に社宅制度を適用し、家賃の原則8割を会社が負担

【原告】

総合職と一般職の男女比からみて女性は社宅制度から排除され、間接差別にあたる

【判決(東京地方裁判所)】

事実上男性のみに適用される福利厚生で、女性に相当程度の不利益を与えていてことには合理的理由はない

→こうした運用を続けることは男女雇用機会均等法の「間接差別」に該当するとして、家賃補助の差額のほか、女性に精神的苦痛が生じたとして慰謝料の支払いを命じる

(出典) WEB労政時報 (2024年5月13日)、日経新聞 (2024年6月24日) より作成

(2006年6月14日衆議院厚生労働委員会附帯決議抜粋)

二 間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し、厚生労働省の決定後においても、法律施行の五年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。

(参考) 「間接差別」とは

男女雇用機会均等法

【第7条(抜粋)】(性別以外の事由を要件とする措置)

「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」

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

東京地裁判決は3類型に含まれない「福利厚生」についても、間接差別と判断

男女雇用機会均等法施行規則(厚生労働省令)

【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)

1. 労働者の募集又は採用に関する措置であって、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

2. 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、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

3. 労働者の昇進に関する措置であって、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

男女間賃金格差の構造

男女間賃金格差

幹部社員などへの
登用の遅れ

意思決定過程に
女性の関与不足

任される業務に差

非正規雇用を選択

生活と仕事の**両立困難**

長時間労働を前提とした**働き方**、
アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担**意識**