

よくあるご質問(Q&A)

Q1 「常時雇用する労働者が101人以上」にはパートなどの非正社員は入るのですか。

A1

「常時雇用する労働者」は雇用契約の形態に関わらず、事実上期間の定めなく雇用されている以下の労働者が該当します。

いかに該当する労働者数が101人以上かどうか確認してください。

- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q2 日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者や学生アルバイトは、「常時雇用する労働者」に入るのですか。

A2

法は、日本国内にある事業所のみ適用されるものである(属地主義である)ため、国外にある日本の企業の支店、出張所等や、日本企業の国外の現地法人の事業所には、法の適用はされず、したがって、日本の企業の国外にある事業所等において雇用される労働者は、「常時雇用する労働者」に入りません。

さらに、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のもの(昼間学生)については、日常生活の大半は学生として生活し、社会的には学生としての取扱いを受けるのが通常であることにかんがみ、原則として、企業規模の判断基準である「常時雇用される労働者」にカウントされないこととされます。

Q3 「常時雇用する労働者」のカウントについて、在籍出向者は出向元・出向先、いずれの労働者に含まれるのでしょうか。

また、賃金は出向元から当該労働者に支払われる形ですが、その分は出向先から出向元へ「負担金」という名目で別途支払っている場合はどうですか。

A3

「常時雇用する労働者」のカウントについて、出向中の従業員は、原則としてその従業員が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する従業員として取り扱います。

また、「負担金」等の作業を行っている場合であっても、その労働者に対して現に「賃金」として支払いをしている事業主の「常時雇用する労働者」として扱います。

上記の「負担金」の取扱いについては、通常、負担金等の流れについて、把握が困難であることを踏まえたものです。

そのため、事業主が、主たる賃金に該当する負担金を支払っていることが証明できる場合については、負担金を支払う事業主の「常時雇用する労働者」として取扱うこととして差し支えありません。

Q4 すでに女性は十分に活躍している事業主や、女性がほとんどいない事業主でも行動計画を策定する必要があるのでしょうか。

A4

常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主においては、例外なく策定等が義務付けられます。既に女性が十分活躍している事業主においても、状況把握、課題分析を行っていただき、実情に応じて現状よりも一歩進める取組や、現在の高い水準を維持していくための取組などをご検討ください。

また、女性がほとんどいない事業主においては女性の採用を拡大するなどの取組から始めることが考えられます。

Q5 女性正社員のみを対象とした取組を行えばよいのでしょうか。

A5

この法律は、全ての女性の職業生活における活躍推進をはかる内容となっており、女性正社員のみが対象というわけではなく、非正規雇用の女性や、さらには男女を通じた働き方の改革なども含まれています。

状況把握の結果、男性を含めた働き方(長時間労働など)や非正社員について課題があった場合には、女性正社員のみならず、男性も含めた働き方の改革や、非正社員に対する取組を盛り込むことをご検討ください。

Q6 女性を優遇することを取組内容としてもよいのでしょうか。

A6

行動計画の内容は、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す。募集、採用、配置、昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性が4割を下回っている)雇用管理区分であるなど、一定の場合以外は、法違反として禁止されています。

女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者ともに対象とした取組を実施することにより、数値目標の達成を目指しましょう。

Q7 雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに把握しなければならないのでしょうか。

A7

基礎項目(必ず把握する項目)で雇用管理区分ごととされている項目については、全ての雇用管理区分について把握しなければなりません。

選択項目(必要に応じて把握する項目)については、把握するか否かも含めて任意であることから、雇用管理区分ごとに把握すべきとされた選択項目を雇用管理区分ごとで把握していない場合も、法に基づく状況把握をしたこととはならないものの、法律上違反となるものではありません。

このため、選択項目については、派遣労働者も含め、どの雇用管理区分までを把握するか、また、どの雇用管理区分をまとめて把握のかなどは、各事業主の実情に応じて判断いただいても法律上違反とはならないものです。

Q8 状況把握の基礎項目である「採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)」について、中途採用についても対象に含めるのでしょうか。

A8

中途採用についても、対象に含める必要があります。

Q9 基礎項目である「各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況」については、対象となる労働者の範囲はどうなりますか。(育児・介護短時間勤務者や短時間正社員は含まれますか。)

A9

状況把握の対象となる労働者は、下記に掲げる者以外の労働者です。

- ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)
- ② 労働基準法第41条の管理監督者等

そのため、育児・介護短時間勤務者や短時間正社員も含まれます。

Q10 「係長級」、「管理職」とはそれぞれどのような者を指しますか。

Q10

「係長級」とは、「課長級」(下記参照)より下位の役職であって、①事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は②同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者を指します。

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計をいいます。

「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指します。

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係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)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「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

Q10 補足

- 「課長級」であるか否かについては、まず名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件(①)に該当するか否かを判断します。
- その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事業所において、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「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)(②)に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断していただいて差し支えありません。

Q11 数値目標では、女性管理職割合についての数値目標を定めなくてはならないなどの定めはあるのでしょうか。

A11

事業主における状況把握、課題分析の結果を踏まえ、課題を解決するための数値目標を設定していただくこととなります。

課題分析の結果に対応した数値目標であればよく、この数値目標でなくてはならないという定めはありません。

Q12 「数値を用いた定量的な目標」とは、どのような目標ですか。

A12

「数値を用いた定量的な目標」とは、実数を用いるもの、割合を用いるもの、倍数を用いるものなど数値を用いるものであればいずれでも構いません。

(例)

- 年までに女性管理職数を●人以上とする
- 年までに女性採用比率を●%以上とする
- 年までに女性の●年以内の退職率を●%以下とする
- 年までに時間外労働を●年から●%削減する
- 年までに一般職から総合職への転換実績について現状の●倍とする
- 年までに管理職登用の条件となる●●研修の女性の受講者を●人とする等

なお、行動計画に数値目標を記載するに当たっては、現状値の記載は必ずしも必要ありません。

Q13 行動計画の労働者への周知について、事業所への備え付けでもよいですか。

A13

事業所への備え付けによって労働者へ行動計画の周知を行う場合は、労働者に対し備え付けの場所が十分に周知されており、かつ、労働者にとって手に取りやすい場所(例えば、休憩コーナー等)に備え付けるなど、労働者が容易に行動計画を随時確認できる方法が適当です。

Q14 情報公表は、省令で規定されている項目を全て公表しなければなりませんか。また、雇用管理区分ごととされている項目については、全て雇用管理区分ごとに公表しなければなりませんか。

A14

情報公表については、省令で規定されている項目の中から、事業主が選択した項目を公表すればよく、全ての項目を公表しなければならないものではありません。

その上で、雇用管理区分ごととされている項目を1つだけ選択した場合は、その選択した項目につき、全ての雇用管理区分について公表しなければなりません(派遣労働者が含まれている項目は、派遣労働者も含む)。

一方で、複数の項目を選択し、その中に雇用管理区分ごとの情報公表が求められていない項目を含む場合はこの限りでなく、また含まない場合もいずれか1つ以上の雇用管理区分ごととされている項目について全ての雇用管理区分について公表されていれば、法律上違反とはなりません。

Q15 公表する情報は、どの時点の数値でしょうか。

A15

情報公表は、おおむね年1回以上、その時点に得られる最新の数値(特段の事情のない限り、古くとも公表時点の事業年度を含む過去3事業年度の状況に関する数値)であることが求められます。

Q16 女性の活躍に関する情報公表と行動計画の公表は同じではないのですか。

A16

「女性の活躍に関する情報公表」とは、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報で省令で定めるもののうち、事業主が適切と考えるものを公表いただくものであり、行動計画そのものを公表する「行動計画の公表」とは、別の取組です。

Q17 行動計画の届出先はどこですか。

A17

行動計画を策定・変更したら、郵送、持参、若しくは電子申請により、当該一般事業主の住所（法人にあっては、主たる事業所の所在地）を管轄する都道府県労働局に届け出てください。

併せて、行動計画の労働者への周知、外部への公表も忘れずに行ってください。



[女性活躍推進法特集ページ](#)



お示しました内容以外にも、女性活躍推進法特集ページ内の
質疑応答集『状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について』
にて掲載されておりますので、ご参照ください。

