

一般事業主行動計画策定にあたっての留意点

行動計画の内容は男女雇用機会均等法に違反していませんか？

- 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法(均等法)に違反しない内容**にしなければなりません。

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、**雇用管理区分ごとにみて「女性が4割を下回っている」**場合など（下記例参照）、**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、男女労働者をともに対象とした取組とする必要があります。

雇用管理区分(例)

		労働者数	
		男性	女性
正社員	営業職	18	1
	事務職	3	10
	技術職	8	0
契約社員	事務職	0	6
	販売職	2	12
パートタイマー	販売職	0	35
アルバイト	販売職	3	24



→ 女性が4割を下回っている区分

→ 女性が4割を下回っている区分

Q&A

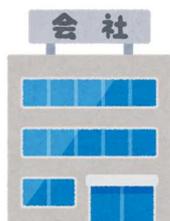
【A社の(例)】

当社は、

「管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる」
ことを目標として設定しました。



目標：管理職に占める女性労働者の割合を80%以上にする。



当社の現状について

- 正社員における女性労働者の割合：8割以上
- 各雇用管理区分ごとの女性労働者の割合：6割以上
- 女性の管理職割合：約5割

問

当社としては、
目標の達成に向けて、次の①②の取組を行うことを検討していますが、
このような取組は均等法違反となりますか？

- 【取組】①女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する。
②昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる。

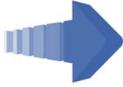


うーん
違反に
なるのか

答

①の取組は、**均等法に違反します。**

1つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりません。貴社の場合は既に女性の管理職割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。



女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。



これも
違反に
なるのか

答

②の取組は、**均等法に違反します。**

既に各雇用管理区分において、女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取扱うことは均等法に違反します。



女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男性が昇進しやすい基準になっていないかどうかを検証し、男女公正な昇進基準となっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。