

ナイス キャッチ！ 私の意欲 会社の期待

——職場で女子雇用管理の自主点検を——

——平成3年度——

労働省婦人局

- P1 ナイス キャッチ！ 私の意欲 会社の期待
- P2 I 企業における女子の積極的活用と戦力化への動き
- P6 II 機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施
- P7 III 女子の積極的活用のための発想転換—Q&A
- P11 IV 男女雇用機会均等法のあらまし
- P17 V 女子労働者に関する労働基準法のあらまし
機会均等推進責任者選任届

ナイス キャッチ! 私の意欲 会社の期待

—職場で女子雇用管理の自主点検を—

男女雇用機会均等法が施行（昭和61年4月1日）されてから5年が経過しました。この間に、多くの企業においては、法の趣旨に沿って女子の能力を見直し、評価する動きがみられ、女子がその意欲と能力を発揮して働くことのできる制度作りがなされてきています。

今後、いっそう女子の活用を進めるには、企業は女子の意欲を、女子は企業の期待を相互にしっかり受けとめた上で、長期的な観点に立った女子の育成等女子が働きやすい環境作りが不可欠となっています。

また、長期的な労働力不足が予想されるなかで企業が発展していくためには、男子を基幹に据えた雇用管理から男女にこだわらず能力・意欲を重視する雇用管理へと、発想の転換をすることが必要となっています。

そこで、労働省では、さらに女子の積極的な活用がなされるよう、それぞれの事業所において機会均等推進責任者の選任をお勧めし、職場で女子の雇用管理の自主点検を行っていただいています。

あなたの事業所でも、機会均等推進責任者を選任し、自主点検を行い、女子が積極的に活用される職場作りに努めてください。

I 企業における女子の積極的活用と戦力化への動き

均等法施行後5年が経過し、この間、各企業では女子の雇用管理制度の改善が進む等法の趣旨は着実に浸透してきています。

まず、雇用管理の入口である募集・採用については、男女の均等取扱いがかなり進んでいます。しかし、技術系の募集については、まだ「男子のみ募集」が見られます。

次に、雇用管理の出口である定年・退職・解雇については、定年年齢を男女同一にするなど制度面での改善は行われていますが、退職勧奨が女子のみに行われるなど一部に実態面での問題点が認められます。

また、男女均等取扱いを実質的に確保するために特に重要な配置・昇進は、募集・採用、定年・退職・解雇と比べて取組みが遅れ、なかなか改善が進みにくい分野ですが、そういった中でも、女子を積極的に活用しようと前向きに取り組んでいる企業も出てきています。

ここでは、均等法の浸透状況と女子の積極的活用への具体的な取組みをみてみましょう。

〈募集・採用〉

この分野については、男女の均等取扱いがかなり進んできています。

しかし、大卒・高卒の技術系では約5割の企業が男子のみ募集を行っています。これらの中には深夜業等法律によって女子の就業が禁止されている業務が含まれているケースもあるものの、まだまだ改善の余地が残されているといえます。

新規学卒者及び中途採用者の募集状況

(%)

募 集 区 分			計	募集した	男女とも 募集した	女子のみ 募 集	男子のみ 募 集	男女とも 募集なし
新 規 学 卒 者	四 年 生 卒 [大学院卒 を含む]	事務・営業系	100.0	30.0 (100.0)	(70.5)	(3.3)	(26.3)	70.0
		技 術 系	100.0	27.8 (100.0)	(47.8)	(2.2)	(50.0)	72.2
	高 校 卒	事務・営業系	100.0	45.9 (100.0)	(63.2)	(28.4)	(8.4)	54.1
		技 術 系	100.0	45.7 (100.0)	(44.9)	(5.2)	(49.9)	54.3
	中 途 採 用 者			100.0	72.9 (100.0)	(67.8)	(11.3)	(20.9)

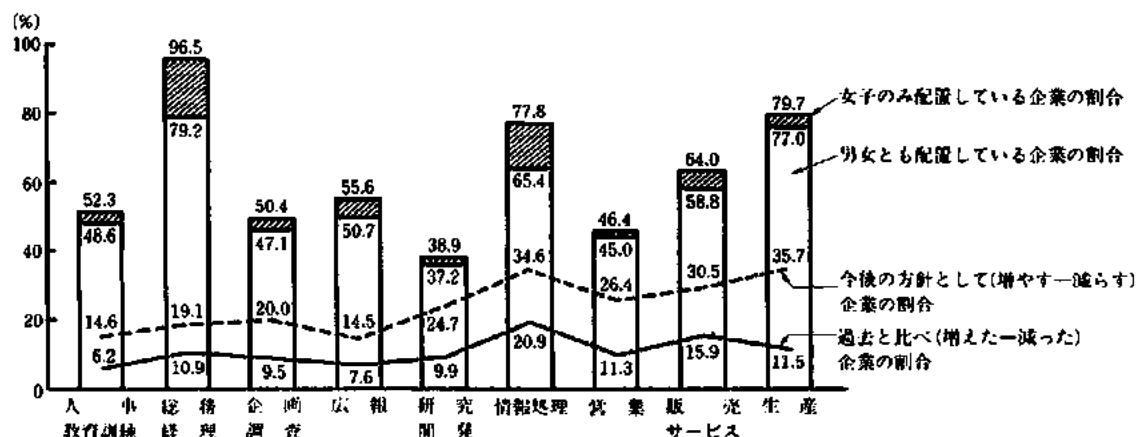
資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

(注) 新規学卒者については平成2年3月卒業予定者について、中途採用者については平成元年4月1日～同年10月31日までの間についての募集について調査したものである。

＜配 置＞

従来から女子が多く配置されている職務としては、総務、経理等がありますが、最近ではこれらに加え、個々人の適性、意欲に応じた配置がなされるようになってきており、従来男子のみが配置されていた「研究開発」「営業」「企画調査」などの職務にも女子を配置しようとする企業が多くなっています。

配 置 の 状 況



資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

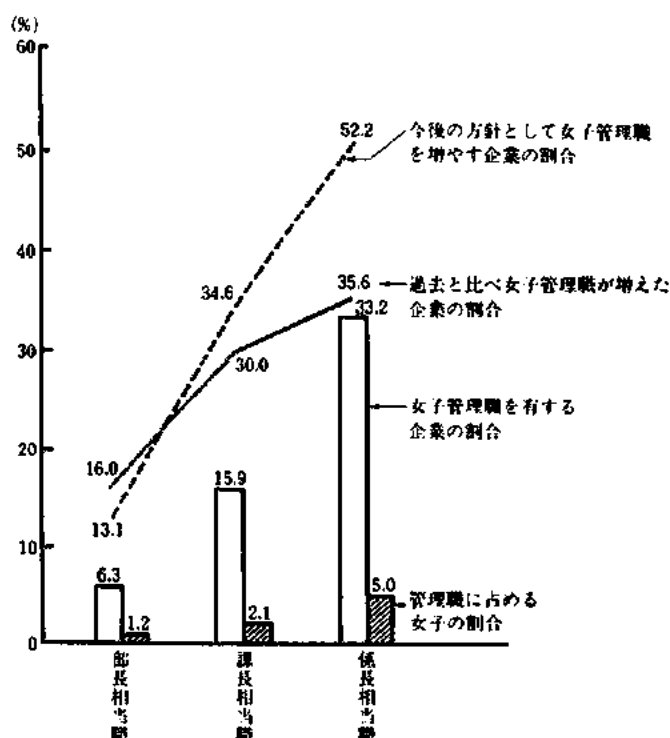
A社では営業ウーマンを活用しています。女子の営業職は取引先に信用されにくいなどの問題がありますが、A社では、営業ウーマンとしての活動が円滑にいくよう、管理職が、女子の営業活動を見守り、女子であるがゆえに経験するトラブルの解決に協力するなど女子が営業ウーマンとして一人立ちするまでの特別な支援体制を工夫しています。

B社では、建設重機のオペレーターに女子を登用しています。採用が決定すると、まずB社の訓練場で最低2週間のトレーニングを積みます。この間に仕事に必要な基礎知識と機械の操作法を身につける仕組みになっています。トレーニング終了後現場に配属されます。初めの2～3か月は、男子のオペレーターがインストラクターとなってマン・ツー・ウーマンで運転技術を指導します。習熟度に応じてひとりで作業する時間を段階的に増やし、最終的に独立できる状態まで実地で育て上げます。

＜女子管理職への登用＞

- ① 女子管理職はまだまだ珍しい存在ですが、初級管理職(係長相当職)への進出が始まっています。また、今後の方針として女子管理職の登用を増やすと考えている企業が多くなっています。

女子管理職の状況



資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

C社では、技能系の女子社員を製造現場のリーダーとなるように育成するために、1年目は簡単な仕事を覚えさせ、2年目は自己研修で技能を向上させたり、サークル活動に参加させてリーダー経験をさせています。そして、この間に全社規模で実施する「技能大会」に女子社員同士で推薦し参加させ、リーダー候補者を養成していき、その後、配置転換を行ったりして、最終的には昇進試験を受けさせ「班長」を目指すようにさせています。

- ② これまで一般的に女子労働者は昇進、昇格に結び付いたキャリア形成の埒外におかれていましたが、女子を管理職に登用するために職歴開発等の環境整備を行っている企業も出てきています。

D社では、女子に対しても毎年人材育成配置プログラムを実施しています。まず5月に全社員に対して所属長によるキャリア・インタビューが行われ、6月にはインタビューに基づき、3～5年先の長期的目標と向こう2年間の異動・昇進の計画がたてられます。このキャリア計画は7～8月にかけて、所属長より上位の管理者により審議、最終決定されます。その後各個人の異動・昇進に関するデータが職種、職位、勤務地、部門別等にコード化され、この計画データに基づき、異動・昇進を行っています。



〈教育訓練の充実強化〉

男女同一の教育訓練に加え、女子の能力の積極的活用という観点から女子の活用のための教育訓練の充実強化を図っている企業も増えています。

E社では、長い間、同じ営業所で同一の業務についていた女子に将来、管理職として登用する場合に必要な対人処理能力や、企画・立案・調整能力を身につけさせるため、1年間、本社又は最寄りの支社に集めて、定期的な集合研修と企画・調整業務の実務研修とを組み合わせた女子社員能力開発研修を行っています。

Ⅱ 機会均等推進責任者の選任と自主点検の実施

機会均等推進責任者を選任しましょう

- (1) 機会均等推進責任者は、現在（平成2年9月30日）全国で約38,000人選任されています。業種別に見ると、主として、製造業で14,000人、サービス業で8,000人、卸売・小売業、飲食店で6,000人、金融・保険業で4,000人が選任されています。

機会均等推進責任者は、事業所ごと（本社のほかに支社、支店、営業所、工場等がある場合にはそれごと）に選任して下さい。また、機会均等推進責任者は、人事労務管理の方針の決定に携わる部課長以上の方を選任することが望ましく、もし、これらの部課長がおかれていない場合は、支店長、工場長、所長等人事労務管理の方針を決定する方を選任するよう心がけて下さい。

- (2) 機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです。

- ① 次のことに関し、自主点検を行い、必要な措置を検討し、それを実施するとともに、必要に応じ事業主等へ進言、助言を行うこと。

イ、男女雇用機会均等法が要請している雇用における男女の均等な機会と待遇の確保に関すること。

ロ、労働基準法第4条に基づく男女同一賃金の原則に関すること。

ハ、その他、雇用における男女の機会及び待遇の均等並びに女子の積極的活用に関すること。

- ② 男女の機会及び待遇の均等並びに女子の積極的活用に関する関心と理解を事業主及び事業所全体に喚起すること。

- ③ 機会均等推進について婦人少年室との連絡を行うこと。

機会均等推進責任者になられると

- (1) 婦人少年室では、機会均等推進責任者となられた方にその職務を行う上でお役に立つような各種の情報・資料の提供を行うこととしております。（例えば機会均等推進責任者対象の情報誌「プラザ KINTÔ」を年2回お届けします。）
- (2) また、新たに選任された機会均等推進責任者に対しては、婦人少年室で講習会を開催することとしております。さらに、各種会議の御案内等もしております。

あなたの事業所でも、機会均等推進責任者を選任し、末尾の「機会均等推進責任者選任届」を婦人少年室あてお送り下さい。また、変更された場合も同様をお願いします。なお、自主点検表は、各婦人少年室にありますので随時お問合わせ下さい。

Ⅲ 女子の積極的活用のための発想転換—Q&A—

Iにおいて現在企業において行われている女子の積極的な活用の取組み状況を見てきましたが、あなたの会社ではいかがでしょうか。

女子の雇用管理を改善し、女子を積極的に活用するために、次のようなことについて、もう一度考えてみましょう。

Q1 男子社員、男子中間管理職の意識変革がむずかしいと言われますが…

女子を活用したいのだけれども

男子社員の間に女子を軽視するような雰囲気があり、それが障害となって女子の活用ができないということを耳にします。女子を活性化・戦力化することが企業として必要であるという基本理念を各部門の管理職が男子社員に意識的に植え付けていくことが必要です。

また、上司の仕事の与え方次第で女子の育ち方や定着が左右されてしまったり、せっかく女子の活用のためにいろいろな制度が設けられても、上司の考え方により、実際にはうまく活かされていない場合があることなどを考えると、男子管理職に対して、女子についてもその能力や実績に応じて評価するよう徹底させることが、また各種制度の趣旨と内容を十分理解させることが望まれます。

すべての上司の意識変革を直ちに期待することは難しい場合

に、従来女子を就かせていなかったような新しいポストに初めて女子を登用する際には、女子の能力を伸ばしてくれるなど、女子の活用を理解のある上司の下に配属するといった配慮をすることも必要でしょう。

中間管理職と女子労働者との間に意識の隔たりがある

ことも多いと思われます。例えば、女子労働者に対し仕事の与え方等女子の活用のための考え方について調査し、同じ項目を中間管理職にも調査してみます。その結果両者の意識に隔たりがある場合には、その差をなくすために中間管理職に対して女子の活用についての研修をすることも一つの方法でしょう。

Q2 女子は管理職になりたがらないと言われますが……

残業があるから

と、特に家庭責任を負った女子は気にしますが、労働時間の短縮は、時代の流れです。一般社員の女子に対してのみ労働時間について特別な配慮をするのではなく、男子も含めて会社全体の業務の質と効率の向上を図り、残業をしなくてもすむような職場にしましょう。

部下の管理がたいへんだから

という不安を抱くこともあります。しかし、最初は誰でも部下の管理に苦慮するものです。まして、これまで同僚だった女子を管理することは難しく、これまでのように気楽につきあえないと思うこともあるでしょう。女子リーダー制を取り入れて、一般社員のうちからリーダーシップを養うのもひとつの方法です。

また、男子の部下に対しては、女子も男子も同じく戦力であることを十分理解させるようふだんから意識啓発をすることが必要です。

新しく管理職になる人には、人間関係や仕事の指示の仕方についての研修を十分行うことが必要であることは言うまでもありません。

最初から新しい管理職に過度に期待をしてプレッシャーを感じさせることのないよう、会社が配慮することも望まれます。

現在の仕事に満足しているし、責任が重くなるから

ということもよく聞かれますが、ひとつの仕事だけでなく、他の責任ある仕事につくことによって、職業人として一層成長できることを十分理解させましょう。

また、一般社員のうちから、会社が女子にも期待していることを意識啓発していき、一人前の社員として責任の重い仕事もこなしていけるよう教育訓練していくことが必要です。



Q3 女子は配置転換や転勤を嫌がると言われますが……

何年もなじんだ職場を移るのは

誰だって不安を感じるものです。まして、自分が第1号であったりするとますます不安は募ります。

従来、女子の配置転換は欠員を補うための横すべりの異動に終始していたのではありませんか。職場は変わっても同じ職階、仕事であれば、馴れた職場を動きたくないと考えるのは人情です。昇進、昇格を伴わないまでも、異動によって仕事の面白さを教えることが、異動を前向きに受け止めさせる上で重要なことではないでしょうか。



職場の中で異動に抵抗を抱かない風土

を作ることが大切です。そのためにもし若いうちから、必要に応じてある程度定期的に、いろいろな部門をローテーションさせ、新しい仕事に対する柔軟性、適応性を養っていくことが必要でしょう。

中・高年女子の活性化の方策として異動を行う場合は、まずモデルとなるようなケースを設定し、徐々に範囲を広げていくことです。実際に取組んだ企業では予想外の成功を収めている例もあるのです。くれぐれも、女子は誰でも異動を嫌がるといった偏見を持つのはやめましょう。

配置転換は能力開発に役立つ

ことを女子に認識させることが必要です。いろいろな仕事を経験することが一人前の会社員として不可欠であり、また、昇進、昇格のステップとして重要なことを女子にも知らせましょう。

もちろん、受験期の子供がいる、寝たきりの親がいる

といった家族状況にある人に対して、一時的に転勤等についての配慮をお願いしたいのは、男女を問わず言うまでもないことです。

Q4 女性同士の間で摩擦が生じることがあると言われますが……

女子を登用しない理由として

能力のある女子をリーダーや管理職に登用しようとする、他の女子との間に摩擦が生じ、登用された女子が仕事がやりづらくなるからということがよく言われます。登用のルールが明確でないと不平不満がでやすいものです。客観的な登用基準を設け、それにより運用すれば不公平感を持たれることもなく、かえって意欲ある女子のモラル・アップにもつながります。誰もが納得できるような登用の仕方をルール化することが必要でしょう。

女子を同一の部署に長く配属していると

その部署に新しく配属された女子との間に摩擦を生じ、人間関係がうまくいかない場合があります。仕事に精通させることは必要ですが、特定の部署に長く配置しないで、男子と同じように積極的に配置転換を行い、女子の能力開発・計画的な育成を図ることにより、職場の風通しをよくすることが必要です。その結果、仕事の効率も上がり、人間関係もスムーズにいくことが多いものです。

コース別雇用管理制度を導入すると

「総合職」の女子と「一般職」の女子との間でコースが異なっているにもかかわらず、一時的に同じ仕事をさせたり、コース分けの基準が不明確であるような場合などに軋轢が生じることがあります。

「総合職」「一般職」のコースの違いを明確にし、双方に理解させることが必要です。

また、本人に選択する機会がなくて「一般職」となった女子、あるいはしばらく「一般職」であったが「総合職」になりたいと希望するような女子に対しては、「総合職」へチャレンジできるような機会を設けることも必要でしょう。

男女を問わず、個々人の意欲と能力に応じた適切な処遇をすることが、社員のモラル・アップにもつながり、ひいては企業の発展にもつながることになると思います。

Ⅳ 男女雇用機会均等法のあらまし

① 男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための措置

(1) 募集及び採用(男女雇用機会均等法第7条関係)

事業主は、労働者の募集及び採用に当たっては、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければなりません。

(努力目標—指針の内容)

募集及び採用や(2)の配置及び昇進については、現時点において事業主が講ずるよう努めるべき当面の具体的な目標を示すものとして、次のように指針が定められています。

- 1 募集又は採用に当たって、募集・採用区分ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、「営業職」「大学卒業者」「正社員」など一定の募集・採用区分において、その募集・採用の対象を男子のみとすることは改善の努力が求められることになります。また、「営業マン」、「ウェイター」など男子を表わす職種の名称を用いるなどの場合にも、例えば「営業マン(男・女)募集」とするなど女子を排除

するものではないことを明確にする場合を除き、改善の努力が求められます。

- 2 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況等の条件をつける場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないう努力することが求められます。

例えば、募集又は採用に当たって、その対象を「男子40歳、女子30歳までの者」としたり、女子についてのみ「未婚者であること」や「自宅から通勤すること」を条件とすることは改善の努力が求められることになります。また、「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の表示をすることも同様に改善の努力が求められます。

(2) 配置及び昇進(男女雇用機会均等法第8条関係)

事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければなりません。

(努力目標—指針の内容)

配置について

- 1 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、営業職への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとしたり、女子を補助的職務のみに配置し、基幹的な職務への配置の対象としないことは、改善の努力が求められます。

- 2 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないことが求められます。

例えば、女子労働者について、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をしたり、一定の年齢以上の女子労働者のみを合理化のための出向の対象とすることは、改善の努力が求められます。

昇進について

- 1 昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないよう努力することが求められます。

例えば、女子労働者に対して役職への昇進の機会を与えなかったり、昇進の機会を一定の役職(係長、課長等)までに限定したりすることは、改善の努力が求められます。

- 2 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件をつける場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしないうち努力することが求められます。

例えば、男子労働者は勤続5年で全員係長に昇進させるが、女子は勤続10年で昇進させたりすることは、改善の努力が求められます。

- 3 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしないよう努力することが求められます。

例えば、課長に昇進するための受験資格を、女子労働者には与えなかったり、男子労働者は勤続10年以上の者に与えるが、女子労働者は勤続15年以上の者にしか与えないことは、改善の努力が求められます。

適用除外

次のような場合には、(1)の募集・採用及び(2)の配置・昇進において男女異なる取扱いをすることも合理的な理由に基づくものと認められ、指針の適用除外となります。

1 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

(業務の正常な遂行上、男子でなければならないものに限られます。)
(社会通念上、男子に適しているというだけでは該当しません。)

- ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業
- ③ その他宗教上、風紀上等の理由により業務の性質上男子に従事させることが①、②と同程度に必要な職業

2 労働基準法上、女子については、時間外・休日労働、深夜業、坑内労働又は危険有害業務について一定の制限があり、又は禁止されているため、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

「通常の業務を遂行するために」とは、日常の業務遂行の外、あらかじめ確実である繁忙期や将来の人事異動等に対応する場合を含みますが、突発的な事故の発生等予期せざる事態や将来の可能性に備える場合などは含みません。

3 風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合や、勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する宿泊施設以外に宿泊することができず、かつその施設を男女共に利用することができない場合など、特別な事情により、女子に対して男子と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 教育訓練 (男女雇用機会均等法第9条関係)

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはなりません。

(業務の遂行に必要な基礎的な教育訓練の範囲)

男女差別的取扱いが禁止されている基礎的な教育訓練として労働省令で次のようなものが定められています。なお、「基礎的」とは「初歩的」という意味ではありません。

- 1 新入社員を対象として行われる職業に必要な基礎的な能力を付与するための教育訓練
- 2 職務上の地位（業務を遂行するための最小単位の組織の長以上のものをいう。）を同じくする労働者（予定者を含む。）を対象として行われる当該地位にある者として必要な能力を付与するための教育訓練
- 3 対象となる労働者について、職業上の資格、仕事の種類など一定の要件を設けて行われる当該労働者が従事する（予定を含む。）業務の遂行に直接必要な能力を付与するための教育訓練（一般教養的な訓練はこれにあたりません。）

(4) 福利厚生 (男女雇用機会均等法第10条関係)

事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはなりません。

(福利厚生の措置の範囲)

男女差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置の具体的な範囲としては、住宅資金の貸付けのほか、供与の条件が明確で相当程度の経済的価値を有するものが次のように労働省令で定められています。なお、貸金は福利厚生の措置ではありません。貸金については、労働基準法第4条が男女の差別的取扱いを禁止しています。

- 1 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 2 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
〈生命保険料の一部補助、子供の教育のための奨学金の支給等〉
- 3 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
〈財形貯蓄に対する奨励金の支給等〉
- 4 住宅の貸与

従来住宅の貸与から除かれていた独身寮も、労働省令が改正され、平成元年4月1日よりこれに含まれました。この改正により、男子寮のみ所有している事業主は差別解消の措置をとることが求められます。差別解消措置としては、新たに女子

寮を建設すること、男子寮や世帯用宿舎に女子を入居させること、民間アパートを借り上げて女子に貸与すること等が考えられますが、住宅手当の支給は「住宅の貸与」の代替措置とは認められません。

(5) 定年、退職、解雇 (男女雇用機会均等法第11条関係)

事業主は、定年、退職、解雇について、次のような取扱いをしてはなりません。

- ① 労働者が女子であることを理由として、定年及び解雇について男子と差別的取扱いをすること。
- ② 女子労働者について、結婚、妊娠又は出産したことを理由とする退職制度を就業規則などで定めること。
- ③ 女子労働者が結婚、妊娠、出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後に休業したことを理由として解雇すること。

この法律では、男女別定年制、女子労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女子であることを理由とする解雇、女子労働者の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止されます。

したがって、これらの定年制や退職制を定める就業規則や労働協約はその部分については無効となります。

なお、女子が結婚退職する場合に退職金を上積みするいわゆる結婚退職上積制度は、直接本条に抵触するものではありませんが、女子の結婚退職を勧奨する効果をもつ面もあり、本条の趣旨に照らし好ましいこととはいえません。(あらかじめ支給要件が明確な退職金は賃金にあたり、上記のような制度は労働基準法第4条に反することになります。)

② 紛争が生じた場合の救済措置

(1) 苦情の自主的解決 (男女雇用機会均等法第13条関係)

事業主は、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について、女子労働者から均等取扱いに関する苦情の申出を受けたときは、企業内で、苦情処理機関があればそれを活用するなどその自主的な解決に努めなければなりません。

(自主的解決の方法)

企業の自主的解決の方法として、企業内苦情処理機関の活用が例示されていますが、これは現実にはこのような機関で労使間の問題解決を図っている企業が多いことやこのような機関を活用して女子労働者からの苦情を解決することが適当と考えられることによるものです。

その他人事労務担当者による相談などが自主的

解決の方法として考えられますが、各企業の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて最も適切な方法で行われることが期待されています。

この苦情の自主的解決は、本法第14条、第15条に規定している都道府県婦人少年室長の紛争解決の援助や機会均等調停委員会による調停に先立って必ず行わなければならないものではありません。

(2) 婦人少年室長による紛争解決の援助 (男女雇用機会均等法第14条関係)

男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項について、女子労働者と事業主の間で紛争がおり、その解決についていずれか一方の当事者から援助を求められた場合には、都道府県婦人少年室長は、必要な助言、指導又は勧告をすることにより、その紛争の解決を援助することができます。

(援助の対象となる紛争の範囲)

援助を求めることができる紛争の具体的範囲は、男女の差別的取扱いが禁止されている一定の教育訓練、一定の福利厚生及び定年・退職・解雇につ

いての紛争と、指針において定められた募集・採用及び配置・昇進についてです。

(婦人少年室長の援助)

婦人少年室長は、援助を求められた場合には両当事者から事情をよく聴取し、必要なときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争の解決の援助をします。

この援助は、私法上の紛争である女子労働者と事業主間の紛争解決を、両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とする行政サービスであり、両当事者以外の申し立てや職権で行われることはありません。

また、婦人少年室長の援助は、あくまで両当事者の話し合いによる円満な解決を促すためのものであり、事業主の措置の適否を判定したり、当事者の責任を追求しようとするものではありません。

なお、女子労働者がこのような紛争解決の援助や次に述べる調停を申請したことを理由として、事業主が労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないことは言うまでもありません。

(3) 機会均等調停委員会による調停 (男女雇用機会均等法第15～21条関係)

配置、昇進、教育訓練、福利厚生及び定年・退職・解雇についての紛争のうち一定のものについては、女子労働者及び事業主の双方が申請した場合、又はいずれか一方が申請し、他方が同意した場合には、都道府県婦人少年室長が必要と認めたときには、機会均等調停委員会による調停を受けることができます。

(調停の申請)

調停の申請は、(2)で述べた婦人少年室長の紛争解決の対象となる紛争(募集・採用についての紛争を除く。)について行うことができます。申請を行おうとする者は、紛争の当事者である女子労働者の所属する事業場を管轄する婦人少年室長に調停を申請することが必要です。

婦人少年室長が紛争解決のため必要があると認めた場合、調停が開始されます。

③ 女子労働者の就業に関する援助の措置等

男女雇用機会均等法は、女子が現実には家事、育児等の家庭責任をより重く負っており、そのことが女子の就業のあり方に大きく影響を及ぼしている状況にあることから、女子の就業を援助するための施策等を第3章で規定しています。

具体的には、下記のほか職業指導等(第22条)、職業能力の開発及び向上の促進(第23条)、妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮(第26条・第27条)等です。

(1)再雇用特別措置の普及等(男女雇用機会均等法第25条関係)

事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

(再雇用特別措置)

退職の際に、将来その就業が可能となったときに退職した事業の事業主に再び雇用されることの希望を申し出ていた女子について、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置です。

(女子再雇用促進給付金)

一定の要件を満たした制度により再雇用を行った事業主については、「女子再雇用促進給付金」が支給されます。

支給額は、再雇用者1人当たり、中小企業30万円、大企業20万円です。

(2)育児休業の普及等(男女雇用機会均等法第28条関係)

事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければなりません。

(育児休業)

事業主が、乳児又は幼児を有する女子労働者の申出により、その女子労働者が育児のため一定期間休業することを認める措置です。

平成3年3月、男女労働者が子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができることを事業主に義務づける「育児休業等に関する法律案」が国会に提出されました。

同法案によれば、施行は平成4年4月1日となっていますが、平成3年度においては、同法の施行に向けての地ならしとして、育児休業奨励金の支給等により制度の導入促進を図ることとしています。

(育児休業奨励金)

育児休業制度の普及を図るために、一定の要件を満たした制度を導入した事業主については、「育児休業奨励金」が支給されます。

支給額は、

○育児休業を導入し、最初の育児休業者が生じた場合

1企業当たり

中小企業 初年次 60万円/2年次 40万円

大企業 初年次 45万円/2年次 35万円

○3人目以降の育児休業者が生じた場合

育児休業者1人当たり 中小企業 20万円

大企業 15万円

(特定職種育児休業利用助成給付金)

病院、診療所等を経営する事業主が、看護婦、助産婦等に対して育児休業の利用を容易にするための措置を講じた場合に支給されます。

支給額は、休業した女子労働者1人1か月当たり、8,700円です。

V 女子労働者に関する労働基準法のあらまし

(1) 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条関係）

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなりません。

（女子であることを理由とした差別的取扱い）

「女子であることを理由として」とは、労働者が女子であることをのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数

が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

なお、「差別的取扱いをする」とは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含みます。

(2) 時間外労働、休日労働の規制（労働基準法第64条の2関係）

使用者は、満18歳以上の女子を

- ① 工業的事業に従事するものについては、「1週6時間」、「1年150時間」を超えて時間外労働をさせ、又は休日労働をさせてはなりません。
- ② 非工業的事業に従事するものについては、命令で定められた範囲を超えて時間外労働又は休日労働をさせてはなりません。
- ③ 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者については、上記の規制は適用されません。

※使用者が、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせ、又は法定休日を超えて休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条の協定の締結と届出が必要です。

（事業ごとの規制内容）

18歳以上の女子については、事業ごとに、以下の規制が適用になります。

	労働基準法第8条	事業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年間	
工業事業的	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸業、貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号、第7号	農林水産業等	規制なし		
	第8号～第12号 第15号～第17号	販売業、金融・保険業、教育研究の事業、焼却・清掃の事業等	4週 24時間	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業、旅館、飲食店、接客・娯楽業	2週 12時間		禁止

（注1 ただし決算のために必要な業務については2週12時間）

※時間外労働・休日労働の規制の適用は、事業場単位で行われます。即ち、同一の会社においても、本社、工場、営業所等の事業場ごとにそれぞれの事業の種類に応じて異なる規制が適用されることになります。同一事業場で働く労働者に対しては、決算のために必要な業務の場合を除き、業務の種類にかかわらず、同一の規制が適用されます。

(労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者の範囲)

命令でその範囲は、

業務を遂行するための最小単位の組織の長である者又は職務上の地位がその者より上位にある者で、労働者の業務の遂行を指揮命令するもの

広い範囲とされています。

具体的には、部下を1名以上有し、その組織内の業務の遂行を把握し、部下に対して仕事の割振り、仕事の進め方などを指揮命令する立場の者をさし、単に同等の地位にある労働者の中の連絡役、世話役等として命令の伝達を行うようなものは含まれません。なお、その判断に当たっては、単に名称のみにとらわれるのではなく、実態により判断することになります。

と定められており、労働基準法第41条の「監督若しくは管理の地位にある者」とは別の判断基準によるものですが、この「管理監督者」を含むより

(専門的な知識又は技術を必要とする業務に従事する者の範囲)

専門的な知識又は技術を必要とする者として次の者が定められています。

- | | | | | |
|--|---------|----------|---------|---------|
| 1 公認会計士 | 2 医 師 | 3 歯科医師 | 4 獣 医 師 | 5 弁 護 士 |
| 6 一級建築士 | 7 薬 剤 師 | 8 不動産鑑定士 | | |
| 9 研究施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者(いわゆる研究員) | | | | |
| 10 情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する者(いわゆるシステム・エンジニア) | | | | |
| 11 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者(いわゆる新聞記者、編集者) | | | | |
| 12 放送番組の制作のための取材又は編集の業務に従事する者(いわゆる報道記者) | | | | |
| 13 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者(いわゆるデザイナー) | | | | |
| 14 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者 | | | | |

なお1～8までの国家資格職種については、その資格を有している者がすべて対象になるのではなく、その資格に基づいて当該資格を必要とする業務を実際に行っている者が対象となります。

(3) 深夜業の規制 (労働基準法第64条の3関係)

使用者は、満18歳以上の女子を午後10時から午前5時までの間において使用してはなりません。次の者については、この限りではありません。

- ① 保健・衛生の事業、接客娯楽の事業、電話の事業等に従事する者
- ② 女子の健康及び福祉に有害でない業務で命令で定めるものに従事する者
- ③ 労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者で、命令で定めるものに該当する者
- ④ 品質が急速に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等で、その性質上深夜業が必要とされるものとして命令で定める業務に従事する者(1日の労働時間が通常の労働者より短いものとして命令で定める時間以内である者に限る。)
- ⑤ 一定の事業に従事し、深夜業をすることを使用者に申し出、かつ使用者が行政官庁の承認を受けた者

(女子の健康及び福祉に有害でない業務の範囲)

健康及び福祉に有害でない業務として深夜業の規制が解除されているものは、航空機に乗り組むスチュアードスの業務、女子寄宿舎の管理人の業務、映画の撮影の業務、放送番組の制作の業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務及び郵政事務Bの業務の7つです。

これらのうち、旅行者に同行して行う旅程管理業務と郵政事務Bの業務については、昭和63年11月1日の省令の改正により、平成元年4月1日から深夜業の禁止が解除されたものです。

旅行者に同行して行う旅程管理業務とは、いわゆる添乗員の業務のことであり、単なるバスガイドは含まれません。郵政事務Bの業務とは、国家公務員採用区分の一つである郵政事務Bで採用された者が行う郵便物の区分、運搬等の業務です。郵政事務Bの採用者は、交替制勤務を行うことが予定されているために、従来、受験資格は男子に限定されていましたが、今回の改正を踏まえて人事院規則の改正が行われ、女子にも門戸が開放されました。

(労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者又は専門的な知識若しくは技術を必要とする業務に従事する者の範囲)

その範囲は(2)時間外労働、休日労働で述べたところと同じです。したがって、これらの者については、時間外労働、休日労働のみならず深夜業についても規制が解除されています。

(業務の性質上深夜業が必要とされる業務の範囲)

業務の性質上深夜業が必要とされる業務として以下のものが定められています。

- 1 そう菜、弁当、サンドイッチ、調理パン等の製造の業務
- 2 生めん類の製造の業務
- 3 かまぼこ、ちくわ等の水産練製品の製造の業務
- 4 卸売市場における水産物の仕分け、配列等の業務
- 5 新聞配達業務

(1、2及び3の業務については、缶詰、瓶詰等長期間保存できる場合は除きます。)

深夜業が認められる者は、これらの業務に従事する者のうち、1日の労働時間が6時間以下のものに限られます。6時間のうち深夜業にかかる時間については、当該業務に必要最小限となるよう、配慮することが望まれます。

（本人の申出、行政官庁の承認により深夜業が認められる事業の範囲）

深夜業に従事することを労働者が申し出て、使用者がそれに基づいて行政官庁（労働基準監督署長）の承認を受けて深夜業の規制を解除できる事業は、一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー業）と定められています。

承認を受けようとする使用者は、深夜業承認申

請書に、労働者が深夜業に従事することを使用者に申し出たことや、深夜業に従事することを希望する時間及び期間を明らかにする書面を添えて所轄の労働基準監督署長に提出することが必要です。

なお、承認を受けることができる労働者は自動車運転者に限られます。

（4）その他の女子保護規定（労働基準法第64条の4、第68条関係）

- ① 使用者は、満18歳以上の女子を坑内で労働させてはなりません。臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者（一定の妊産婦を除く。）については、この限りではありません。
- ② 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

（坑内労働）

「臨時の必要のため坑内で行われる業務」とは、通常坑内では行われない業務であって臨時の必要に応じ一時的に坑内で行われるものをいい、このような業務として命令で、坑内で負傷者が出た場合の手当のための医師、看護婦の業務や新聞、テ

レビ等の取材の業務が定められています。

これらの業務に従事する女子であっても、妊娠中の者及びこれらの業務に従事しない旨申し出た産婦（産後1年を経過しない者をいう。）については、坑内労働が禁止されています。

(5) 産前産後休業その他の母性保護措置 (労働基準法第64条の5、第65条、第66条、第67条関係)

- ① 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産する予定の女子が請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。
- ② 使用者は、産後8週間を経過しない女子を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女子が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。
- ③ 使用者は、妊娠中の女子が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。
- ④ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、その者を、1週又は1日の労働時間が法定労働時間を超えることとなる時間について労働させてはなりません。また、使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。
- ⑤ 使用者は、生後満1年に達しない生児を育てる女子が一定の育児時間を請求した場合には、その時間中にその者を使用してはなりません。
- ⑥ 使用者は、妊産婦を、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務に、また、妊産婦以外の女子を、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務に、それぞれ就かせてはなりません。

(産前産後休業の期間)

産前休業期間は、当該女子労働者が請求した場合に就業させてはならない期間であり、産後休業

期間は、原則として当該女子労働者を就業させてはならない期間です。

(妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限及び時間外労働、休日労働、深夜業の禁止等)

妊産婦が請求した場合には、1か月単位の変形労働時間制、3か月単位の変形労働時間制及び1週間単位の非定型的変形労働時間制の適用により1週間又は1日の労働時間が法定労働時間を超え

ることとなる時間について労働させてはならず、また、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

(育児時間)

生後満1年に達しない生児を育てる女子が請求することができる育児時間は、1日2回各々少な

くとも30分です。

(危険有害業務の就業制限)

女子労働者に対する危険有害業務への就業制限として、母性保護の見地から、妊産婦については、その妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限され、これらの業務のうち女子の妊娠、出産

機能に有害な業務については、妊産婦以外の女子についても就業が禁止されています。これらの業務の範囲は、次頁の表のとおりです。

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女子を就かせてはならない業務

△…女子が申し出た場合就かせてはならない業務

○…女子を就かせてもさしつかえない業務

女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容			女子労働基準規則第9条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女子		妊婦	産婦	その他の女子
1号 重量物を取り扱う業務 (別表参照)	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の主掛けの業務(2人以上の者によって行う主掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤(横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。)又はのこ車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤(自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。)に木材を送給する業務	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレス機械、シヤー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
				23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				24号 さく岩機、鉋打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

〈別 表〉

右の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上 満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度につき、妊娠不能の女子、妊娠中でない妊娠可能な女子、妊娠中の女子で異なる規制を設けており、被ばく線量当量測定部位及び測定結果の算定・記録等につき、妊娠可能な女子については異なる扱いがされています。

機会均等推進責任者選任・変更届

年 月 日

婦人少年室長殿

事業所名

所在地

代表者職氏名

主な事業内容

常用労働者数

人

(うち女子

人)

このたび、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更したので報告します。

記

所属部課 役職名	(TEL.)
氏名	(男・女)

切り取り線

機会均等推進責任者選任・変更届

年 月 日

婦人少年室長殿

事業所名

所在地

代表者職氏名

主な事業内容

常用労働者数

人

(うち女子

人)

このたび、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更したので報告します。

記

所属部課 役職名	(TEL.)
氏名	(男・女)

切り取り線

男女雇用機会均等法及び自主点検促進事業に関することについては都道府県婦人少年室に、また、労働基準法に関することについては都道府県労働基準局又は労働基準監督署にお問い合わせください。



男女雇用機会均等法
シンボルマーク