

# パワー アップ！ 女性の能力<sup>ちから</sup> 企業の未来

## ——職場で女子雇用管理の自主点検を——

——平成4年度——

### 労働省婦人局

- P1 パワー アップ！ 女性の能力<sup>ちから</sup> 企業の未来
- P2 I 企業における女子活用の現状と今後
- 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
- P16 V コース別雇用管理の望ましいあり方
- P17 VI 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

# パワーアップ！ 女性の能力<sup>ちから</sup> 企業の未来

## — 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7年目を迎えました。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づくりがなされてきています。また、本年4月からは育児休業等に関する法律が施行されるなど働きやすい職場環境の整備も進んできています。しかし、一方、企業における女子雇用管理の改善が形式的なものにとどまり実態面での男女の均等取扱いが確保されていないといった問題もみられます。

長期的な労働力不足が予想される中では、男女にこだわらず、意欲・能力を重視する雇用管理が求められており、なかでも女子が能力を十分に発揮できる環境整備を図っていくことがこれからの企業の発展のカギとなっていくでしょう。

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、自主的に職場における女子雇用管理の進捗状況を点検し、雇用管理の改善を進めていただいております。

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

# I 企業における女子活用の現状と今後

平成3年度の女子雇用者は、1,918万人、全雇用者に占める割合は38.3%と引き続き上昇し、今日、女子労働者は我が国経済社会の発展に大きな役割を果たしています。

そのような中、均等法施行後6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。

ここでは、均等法の浸透状況と女子の積極的活用について考えてみましょう。

## ＜女子雇用管理の変化＞

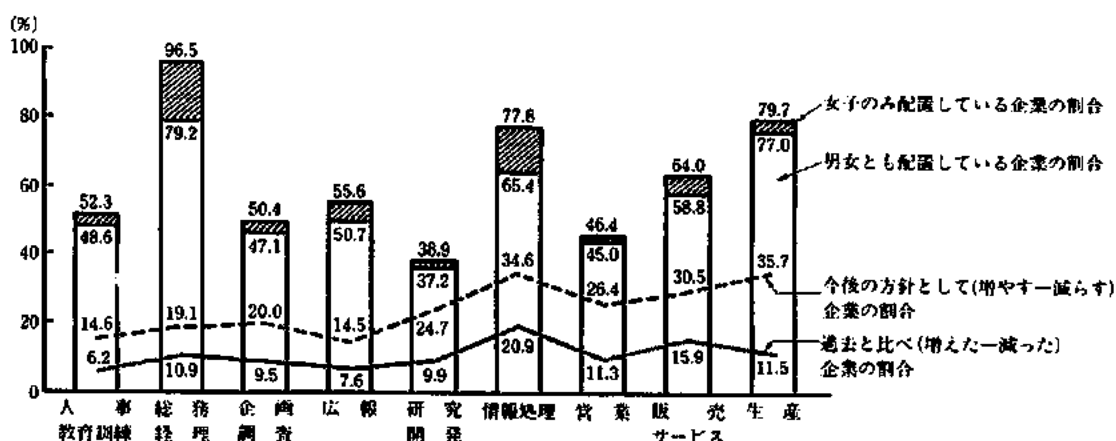
まず、雇用管理の入口である募集・採用については、男女の均等取扱いがかなり進んでいます。しかし、技術系の募集については、まだ「男子のみ募集」が見られます。

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・解雇と比べて対応が遅れ、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、女子の配置が広がり、また女子の管理職も増えたとする企業が多くなる等、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。

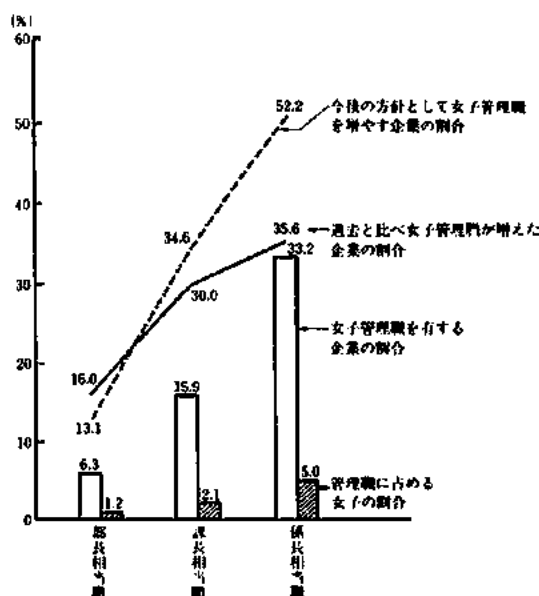
さらに、今後の方針としても女子の配置を広げよう、女子管理職を増やそうと考えている企業が多くなっています。

配 置 の 状 況



資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

## 女子管理職の状況



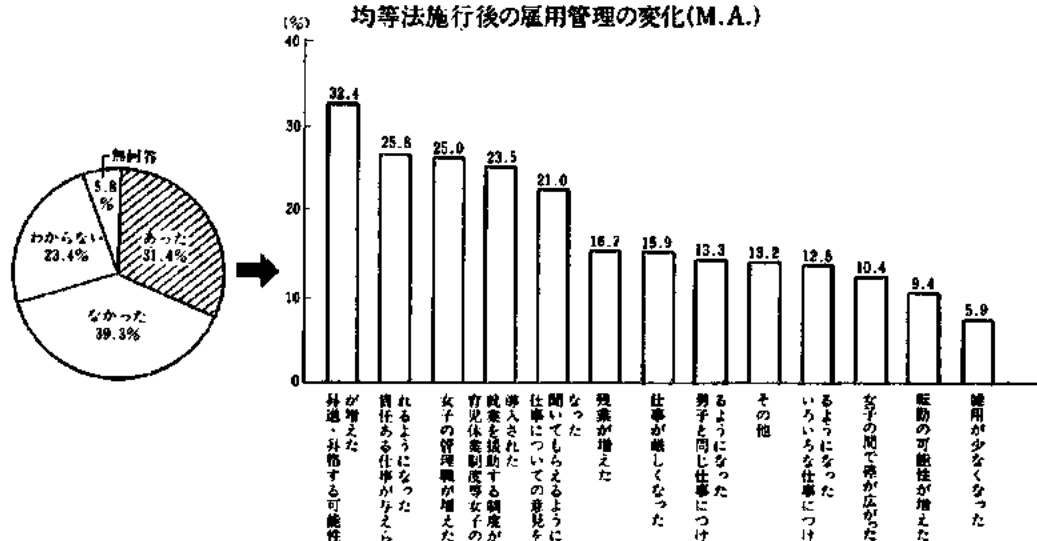
資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

## 〈女子も積極的評価〉

こうした企業の雇用管理面の変化を女子労働者はどう受け止めているのでしょうか。

女子労働者のうち、均等法施行後の事業所内で女子の雇用管理に変化が「あった」とする者は約3割、その内容は「昇進・昇格する可能性が増えた」「責任ある仕事が与えられるようになった」「女子の管理職が増えた」とプラス面を挙げる者が多くなっており、女子労働者からみても、女子の雇用管理の改善が進んできているようです。

均等法施行後の雇用管理の変化(M.A.)

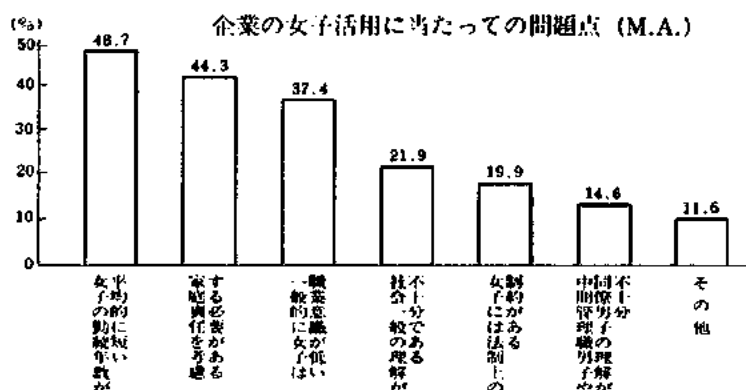


資料出所：平成2年度「女子労働者労働実態調査」

## ＜女子活用にあたっての問題点＞

このように女子の雇用管理改善が進んできたといっても、企業が女子を活用するうえで問題も残っており、企業としては、「女子の勤続年数が短い」「家庭責任を考慮する必要がある」「一般的に女子は職業意識が低い」などを問題点として挙げています。

また、一方女子労働者側は、「家庭と仕事と両立が難しい」「一般的に女子は職業意識が低い」「経営者の考え方が固定的である」「管理職・同僚男子の理解が不十分である」「女子の勤続年数が平均的に短い」を挙げています。



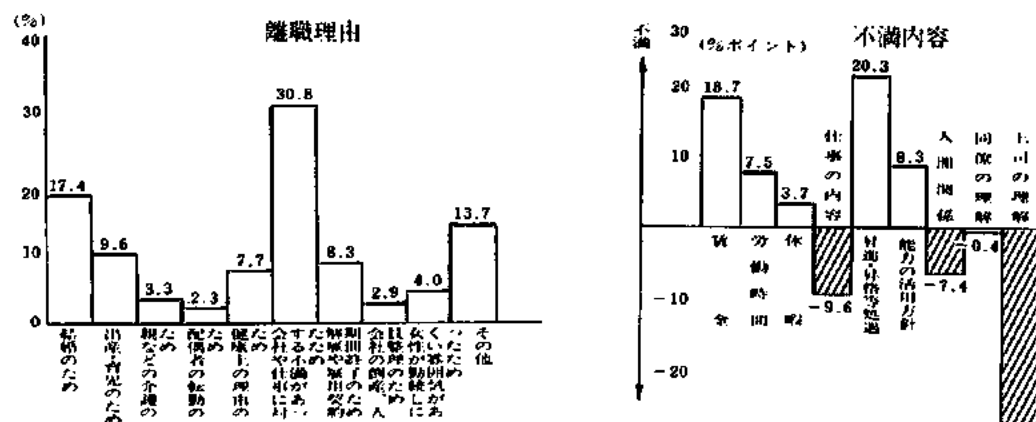
資料出所：平成元年度「女子雇用管理基本調査」

## ＜女子の離職理由＞

企業は女子活用の最大のネックとして勤続年数の短さを挙げていますが、これは必ずしも女子の側だけの問題ではないようです。

女子の離職理由で最も多いのは、「会社や仕事に対する不満があったため」で次に「結婚のため」「出産・育児のため」が続いています。

「会社や仕事に対する不満」とは、「昇格・昇進などの処遇」に対する不満が最も大きく、労働条件面もさることながら、女子労働者の活用方針や処遇など、企業の女子労働者に対する雇用管理のあり方に対する不満がかなり大きくなっています。



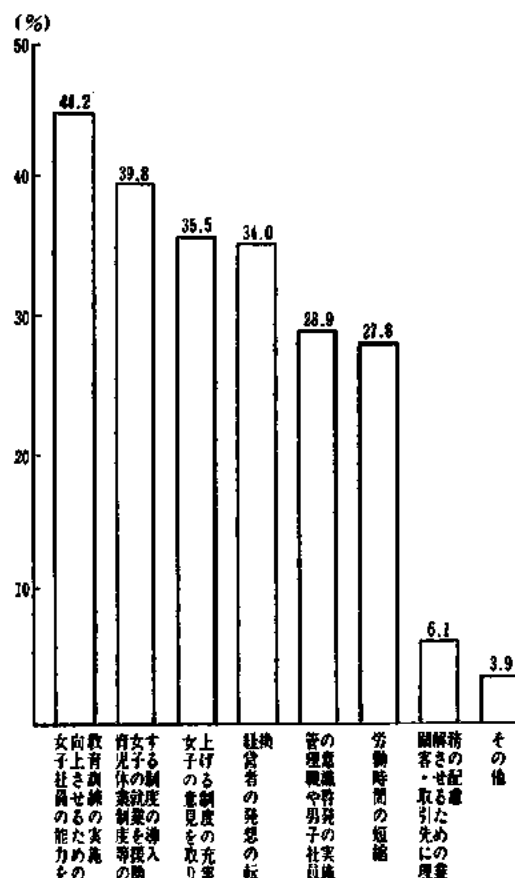
資料出所：(財)女性職業財団「女子労働者の離職に関する実態調査」

### 〈女子労働者が企業に望むこと〉

職場における男女の均等取扱い推進のために女子労働者が企業に望むことは、「女子社員の能力を向上させるための教育訓練の実施」が最も多く、次いで「育児休業制度等の女子の就業を援助する制度の導入」「女子の意見を取り上げる制度の充実」「経営者の発想の転換」の順になっています。

女子労働者は企業に対して職業能力の向上と家庭と職業生活との両立のための環境づくりを望んでいます。

均等取扱い推進のための女子の企業に対する希望(M.A.)



資料出所：平成2年度「女子労働者労働実態調査」

### 〈今後の女子活用について〉

女子の平均勤続年数は男性に比べるとまだまだ短く、その意味では、女子を男性と同様に中長期的な観点で育成・活用していくことを躊躇する企業も多いと思います。しかし、女子雇用者が全体の4割を占め、今後ともその数が増加することが予想される中では、女子は避けるという発想から、女子の能力を最大限に活用しつつ、育児休業制度等女子が働き続けられるような環境整備を図るという方向へと発想を転換していかなければなりません。

これからは、女子に限らずすべての勤労者が家庭生活や個人生活との調和を図りつつ、多様な働きが出来るよう、個人の事情に配慮した人事管理が必要になってきています。これまでの画一的な人事管理から性にこだわらない個々人の意欲、能力及び置かれている状況を考慮したきめ細かな活用を図ることが必要になってくるでしょう。

## 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3年9月30日）全国で約44,000人選任されています。業種別に見ると、主として、製造業で16,000人、サービス業で9,000人、卸売・小売業、飲食店で7,000人、金融・保険業で5,000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ぞれ）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「ブラザ 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において企業における女子活用の現状をみてきましたが、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でも

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、女子の活用に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。



**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号であつ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、馴れた職場を動かたくないと思えるのは人情です。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取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 女子は職業意識が低いと言われますが……

### 女子は職業意識が低いので責任ある仕事は任せられない

ということをよく聞きます。しかしながら、「女子は男子の補助職にしか就かせない」「単純労働ばかりさせる」など女子を一人前に扱わず、女子にだけ職業意識を求めているではありませんか。

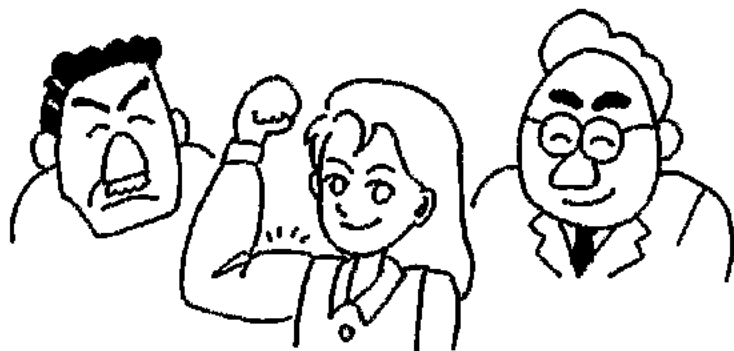
誰でも入社当時は意欲に燃えているものです。ところが、しばらくして自分たちは職場の花程度しか期待されていないことがわかると、やる気も失せていくものです。女子を一人前に扱わない雇用管理が女子の仕事に対する意欲を低下させているといえます。

職業意識は自然発生するものではなく、人からの期待と責任が与えられることによって芽生えてくるものではないでしょうか。

女子の職業意識の低さを嘆くよりも女子にも創意工夫のいる仕事を与えたり、チーフ等責任のある仕事に就くことができるようにすることが必要です。

### 女子の戦力化

雇用者の4割が女子という状況では女子抜きでは、企業が成り立たない時代になろうとしています。年功序列、終身雇用など既存の人事システムが男性中心社会を前提としている限り、家庭責任を負うことが多い女子は男子同様の働き方をするのはなかなか困難です。しかしながら、長期的な人材不足やサービス経済化が進展する時代にあっては「女子の戦力化」こそが企業の発展のための重要なポイントです。そこで家庭生活と職業生活とを両立できるような環境を整えながら、女子の職業意識や職業能力を高めていくことは、企業の活性化にもつながってゆきます。また、「女子を活用している企業」として、企業イメージの向上にもなり、優秀な労働力の確保にも有利です。



## 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る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る女子について、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。

## V コース別雇用管理の望ましいあり方

最近、雇用管理の方法として「総合職」、「一般職」、「新総合職」などのコースを設定するコース別雇用管理を採用する企業も多くみられます。

### コース別雇用管理とは？

企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定してコースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

労働者を意欲、能力、適正等によって評価、処遇するための一つとして本来導入されてきたものです。

しかしながら、コース別雇用管理制度を採用しているものの中には、事実上女子について性別を理由として男子とは異なる雇用管理を行うものなど適当でない例もみられます。そこで、平成3年10月労働省では、コース別雇用管理を導入する場合には性別を基準とせず、意欲、能力、適性等によって評価、処遇するシステムの形態という制度本来の趣旨に沿ってなされるよう、また男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、制度を運用し労働者の能力の活用を図るためにはどのような点に留意すべきかをあわせて「コース別雇用管理の望ましいあり方」としてまとめました。

コース別雇用管理を導入しておられる企業、また導入を具体的に検討しておられる企業はこの内容を参考として望ましい制度づくり、運用を行って下さい。この「コース別雇用管理の望ましいあり方」に関する詳細は、都道府県婦人少年室へお問い合わせ下さい。

## Ⅵ 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まれます。

### (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<br>(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<br>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 たゞ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り振り、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程（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55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。

# 妊娠等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 重荷物を取り扱う業務<br>(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玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉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、鉄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<br>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<br>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<br>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