

# 女性の地位



情報 No.35

## 主 要 内 容

- 1 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」について
- 2 労働省女性行政関係の組織名の変更について
- 3 男女雇用機会均等法第26条に基づく省令案要綱及び同法第27条第2項に基づく指針案（妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に係る措置関係）についての婦人少年問題審議会からの答申について
- 4 「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」について  
—— 女性労働者の能力発揮促進に関する研究会検討結果 ——
- 5 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会の開催について
- 6 「パートタイム労働に係る調査研究会報告」について
- 7 「女性起業家の現状と施策の方向」について
- 8 「第3回 仕事と家庭を考える月間」の実施について
- 9 フレーズ 2020テレフォン事業実施地域の拡大について
- 10 第41回国連婦人の地位委員会について

1997年9月  
労働省婦人局



「婦人連関」(21世紀の女性の地位向上)のシンボルマーク

ウーマン(Woman)の「W」をモチーフに女性の姿とオーバーラップさせて優しさ、温かさ、素晴らしさを表現した。

上部に伸びるシャープなラインは女性の地位向上を力強くアピールする。

左のブルーは海と空(冷静な判断力)、右の緑は大地(継続する力、歴史)、中央の赤はエネルギーを表す。

安部政秀 45歳 デザイナー 熊本県

# 目 次

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」について .....                                         | 1  |
| 2 労働省女性行政関係の組織名の変更について .....                                                                        | 17 |
| 3 男女雇用機会均等法第26条に基づく省令案要綱及び同法第27条第2項に基づく指針案（妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に係る措置関係）についての婦人少年問題審議会からの答申について ..... | 17 |
| 4 「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」について<br>—— 女性労働者の能力発揮促進に関する研究会検討結果 —— .....                      | 22 |
| 5 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会の開催について .....                                                         | 27 |
| 6 「パートタイム労働に係る調査研究会報告」について .....                                                                    | 29 |
| 7 「女性起業家の現状と施策の方向」について .....                                                                        | 33 |
| 8 「第3回 仕事と家庭を考える月間」の実施について .....                                                                    | 38 |
| 9 <sup>フレ-フレ-!</sup> 2020テレフォン事業実施地域の拡大について .....                                                   | 40 |
| 10 第41回国連婦人の地位委員会について .....                                                                         | 41 |

# 1 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」について

## 1 背 景

男女雇用機会均等法が施行されて10年が経過した。この間、女性の雇用者数の大幅な増加、勤続年数の伸び、職域の拡大がみられ、女性の就業に関する国民一般の意識や企業の取組も大きく変化している。

しかしながら、女子学生の就職問題にみられるように、雇用の分野において女性が男性と均等な取扱いを受けていない事例が依然として見受けられ、近年、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態にある。

働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子供を産むことができる環境をつくることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化の一層の進展の中で、今後引き続き我が国経済社会の活力を維持していくためにも、極めて重要な課題となっている。

## 2 経 緯

労働省では、このような課題に適切に対処するため、平成7年10月より婦人少年問題審議会において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の在り方について御審議いただいていたが、昨年12月17日、同審議会から「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について」と題する全会一致の建議をいただき、この建議に沿って「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案要綱」を作成し、関係審議会に諮問し、答申を受けた上、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案」として、本年2月7日、第140回通常国会に提出した。

同法律案は、5月6日の衆議院・本会議での趣旨説明・質疑を皮切りに、衆議院・労働委員会での4日間の質疑、参議院・本会議での趣旨説明・質疑、参議院・労働委員会での3日間の質疑及び事業所視察と精力的な審議の末、6月11日に可決成立し、同月18日に平成9年法律第92号として公布された。(資料1参照)

なお、衆参両院の委員会での採決に当たっては、附帯決議がなされた。(資料2参照)

## 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律のあらまし

今般の改正は、

- ・ 働く女性が性により差別されことなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること、
- ・ 働く女性が安心して子どもを産むことができる環境をつくること、
- ・ 男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること、

を目指し、総合的に労働省所管の法律の整備を図ったものである。

改正の具体的なポイントは次表のとおりである。

## 改 正 の ポ イ ン ト

### 1 男女雇用機会均等法

| 事 項                       |                   | 改 正 法             | 現 行 法           | 施 行 期 日          |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| 差 別 の 禁 止                 | 募 集 ・ 採 用         | 禁 止               | 努 力 義 務         | 平 成 11 年 4 月 1 日 |
|                           | 配 置 ・ 昇 進         | 禁 止               | 努 力 義 務         |                  |
|                           | 教 育 訓 練           | 禁 止               | 一 部 禁 止         |                  |
|                           | 福 利 厚 生           | 一 部 禁 止           | 一 部 禁 止         |                  |
|                           | 定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇   | 禁 止               | 禁 止             |                  |
|                           | 女 性 の み ・ 女 性 優 遇 | 原 則 と し て 禁 止     | 適 法             |                  |
| 調 停                       |                   | 一 方 申 請 を 可 と す る | 双 方 の 同 意 が 条 件 | 平 成 10 年 4 月 1 日 |
| 制 裁                       |                   | 企 業 名 の 公 表       | (規 定 な し)       |                  |
| ポ ジ テ ィ ブ ・ ア ク シ ョ ン     |                   | 国 に よ る 援 助       | (規 定 な し)       |                  |
| セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト |                   | 事 業 主 の 配 慮 義 務   | (規 定 な し)       |                  |
| 母 性 健 康 管 理               |                   | 義 務 化             | 努 力 義 務         | 平 成 10 年 4 月 1 日 |

### 2 労働基準法

|                 |           |           |                  |
|-----------------|-----------|-----------|------------------|
| 女子の時間外・休日労働・深夜業 | 規 制 を 解 消 | 就 業 を 規 制 | 平 成 11 年 4 月 1 日 |
| 多胎妊娠における産前休業期間  | 14 週 間    | 10 週 間    | 平 成 10 年 4 月 1 日 |

### 3 育児・介護休業法

|       |                       |           |                  |
|-------|-----------------------|-----------|------------------|
| 深 夜 業 | 育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限 | (規 定 な し) | 平 成 11 年 4 月 1 日 |
|-------|-----------------------|-----------|------------------|

#### 4 労働省設置法

|           |           |           |               |
|-----------|-----------|-----------|---------------|
| 地方支分部局の名称 | 都道府県女性少年室 | 都道府県婦人少年室 | 平成9年<br>10月1日 |
|-----------|-----------|-----------|---------------|

以下、改正後の男女雇用機会均等法等の主な内容について説明する。

なお、説明中の条項は、特段の記載のない限り、改正後の条項となっている。

また、改正前と改正後の男女雇用機会均等法の対比表及び改正後の育児・介護休業法（抜粋）を掲載しているので参考にしていきたい。（資料3参照）

### I 均等法の一部改正

#### 1 題 名

法律の題名を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」から「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」とした。

#### 2 男女雇用機会均等対策基本方針（第4条）

労働大臣は、これまで「女子労働者福祉対策基本方針」を定めていたが、これに代わり、新たに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針「男女雇用機会均等対策基本方針」を定めることとした。

#### 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

##### (1) 女性労働者に対する差別の禁止

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を確固たるものとするため、これまで事業主の努力義務となっていた募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別を禁止することとし、また、教育訓練について差別が禁止される対象の範囲を限定しないこととした。（第5条及び第6条）

これにより、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することが禁止されることになる。

なお、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練について、禁止される差別的取扱いの内容を具体的に明らかにするために、労働大臣は指針を定めることとした。（第10条）

また、これまで認められていた女性のみを募集することや女性のみを配置すること等は、女性の職域を固定化したり男女の職務分離をもたらす等の弊害が認められるため、原則として「女性に対する差別」として新たに禁止することとした。（第9条）

##### (2) ポジティブ・アクション（第20条）

国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置（注：ポジティブ・アクション、男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組）を講じ、又は講じようとする事業主に対し、相談その

他の援助を行うことができる旨の規定が新設された。

イ その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

ロ イの分析に基づき必要となる措置に関する計画の作成

ハ ロの計画で定める措置の実施

ニ イからハまでの措置を実施するために必要な体制の整備

#### 4 実効性を確保するための措置の強化

##### (1) 企業名の公表（第26条）

女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主がその是正を求める勧告に従わない場合には、労働大臣がその旨を公表する制度が創設された。

##### (2) 調停制度の改善等（第13条）

個別紛争の迅速・簡便な解決を図る手段としての調停制度について、これまでは紛争の当事者の双方の同意を条件としたが、当事者の一方からの申請により調停ができるようになったこと等制度が改善された。

#### 5 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

##### (1) セクシュアル・ハラスメント（第21条）

事業主は、職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアル・ハラスメント）を防止するため雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設された。

労働大臣は、事業主が配慮すべき事項についての指針を定めることとした。

##### (2) 妊娠中及び出産後の健康管理

母性保護に関する措置の充実の一環として、これまで事業主の努力義務であった妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置（注：母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じること）が事業主に義務づけられた。（第22条）

労働大臣は、保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が構すべき措置に関して指針を定めることとした。（第23条）

## Ⅱ 労働基準法の一部改正

#### 1 女性の時間外及び休日労働並びに深夜業の規制の解消（旧法第64条の2及び第64条の3削除）

満18歳以上の女性労働者に係る時間外及び休日労働並びに深夜業（注：午後10時から午前5時までの労働）の規制を、女性の職域の拡大を図り、均等な取扱いを一層進める観点から、解消することとした。これにより、女性労働者も深夜業等を行うことが可能になる。

#### 2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長（第65条）

産婦人科医等の専門家の検討結果を踏まえ、多胎妊娠（注：双子以上の妊娠）の場合の産前休業期間を、現行の10週間から14週間に延長することとした。

### Ⅲ 育児・介護休業法の一部改正

育児又は家族介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が創設された。具体的な制度の内容は、次のとおりである。

- (1) 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次のいずれにも該当しないものがその子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならない。（第16条の2第1項）

イ 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ 深夜において、その子を常態として保育することができる同居の家族その他の労働省令で定める者がいる労働者

ハ イ及びロのほか、請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

- (2) (1)による請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければならない。この請求は、何回もすることができる。（第16条の2第2項）

- (3) (1)及び(2)は、要介護状態にある対象家族（注：配偶者、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母）を介護する労働者が当該対象家族を介護するために請求した場合について準用する。（第16条の3）

### Ⅳ 労働省設置法の一部改正

「都道府県婦人少年室」の名称を「都道府県女性少年室」に変更することとした。（第6条）

### Ⅴ 施 行 期 日

平成11年4月1日から施行される。ただし、Ⅳの名称変更に関する規定については、平成9年10月1日から、また、Ⅰの5の(2)及びⅡの2の母性保護に関する規定については、平成10年4月1日から施行される。

## (資料1)

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための  
労働省関係法律の整備に関する法律」成立までの経緯

| 年 月 日             | 事 項                                                                                                    |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 平成7年10月25日        | 婦人少年問題審議会婦人部会において「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のあり方について」検討開始                                                |
| 平成8年7月16日         | 「婦人少年問題審議会婦人部会の審議状況について」(中間的取りまとめ)を発表                                                                  |
| 12月17日            | 婦人少年問題審議会が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備について」建議                                                     |
| 平成9年1月14日<br>～23日 | 関係審議会(婦人少年問題審議会、中央労働基準審議会、中央職業安定審議会、中央職業能力開発審議会)に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案要綱」を諮問 |
| 1月27日             | 関係審議会から法律案要綱に対する答申                                                                                     |
| 2月7日              | 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案」を閣議決定、国会提出(閣法第29号)                                     |
| 5月6日              | 衆議院・本会議(趣旨説明、質疑)                                                                                       |
| 5月7日              | 衆議院・労働委員会(提案理由説明、質疑)                                                                                   |
| 5月9日              | 衆議院・労働委員会(質疑)                                                                                          |
| 5月14日             | 衆議院・労働委員会(参考人質疑)                                                                                       |
| 5月16日             | 衆議院・労働委員会(質疑、討論、採決)                                                                                    |
| 5月20日             | 衆議院・本会議(採決)                                                                                            |
| 5月26日             | 参議院・本会議(趣旨説明、質疑)                                                                                       |
| 5月27日             | 参議院・労働委員会(提案理由説明)                                                                                      |
| 5月29日             | 参議院・労働委員会(質疑)                                                                                          |
| 6月3日              | 参議院・労働委員会(参考人質疑)                                                                                       |
| 6月5日              | 参議院・労働委員会(視察)                                                                                          |
| 6月10日             | 参議院・労働委員会(質疑、討論、採決)                                                                                    |
| 6月11日             | 参議院・本会議(採決)                                                                                            |
| 6月18日             | 公布(法律第92号)                                                                                             |

(資料2)

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための  
労働省関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

衆議院労働委員会

平成9年5月16日

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

- 1 男女双方に対する差別を禁止するいわゆる「性差別禁止法」の実現を目指すこと。また、いわゆる「間接差別」については、何が差別的取扱いであるかについて引き続き検討すること。
- 2 中央労働基準審議会における時間外・休日労働の在り方についての検討に際しては、女子保護規定の解消により、家庭責任を有する女性労働者が被ることとなる職業生活や労働条件の急激な変化を緩和するための適切な措置について、労使の意見を十分に尊重しつつ、検討が行われるように努めること。
- 3 家族的責任を有する男女労働者の時間外・休日労働については、その事情を配慮するよう事業主に対し指導等の措置を講ずること。
- 4 時間外労働の抑制について労使の認識を高めるよう努めつつ、中央労働基準審議会における時間外・休日労働の在り方についての検討に際しては、時間外労働協定の適正化指針の実効性を高めるための方策等について、労使の意見を十分尊重しつつ、検討が行われるように努めること。
- 5 国際公約ともいうべき年間総実労働1800時間の早期達成に向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。
- 6 事業主が新たに女性労働者に深夜業をさせようとする場合は、労使間で十分な協議を行うとともに、深夜業に就業することに伴う個々の労働者の負担を軽減するための就業環境の整備に努めるよう指導を強化すること。
- 7 法の実効性を高めるために、「助言・指導・勧告」について明確な基準を定めるとともに、調停制度については、法の趣旨が十分活かされるよう積極的な活用を図ること。
- 8 ポジティブ・アクションの促進のための対策やセクシュアル・ハラスメント規定の実効確保に向けた行政指導を強化すること。
- 9 労働基準法の趣旨にのっとり、男女の賃金格差をもたらしている原因を分析し、速やかな改善方法の検討を行うこと。
- 10 少子・高齢化の進展を踏まえ、看護休暇など職業生活と家庭生活の両立支援対策を充実強化すること。
- 11 均等法の円滑な施行を図るため、都道府県女性少年室の充実強化を図ること。
- 12 政府は、この法律の施行後適当な時期に、この法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための  
労働省関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

参議院労働委員会

平成9年6月10日

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

- 1 男女双方に対する差別を禁止するいわゆる「性差別禁止法」の実現を目指すこと。また、「間接差別」について何が差別的取扱いであるかを、引き続き検討すること。
- 2 時間外労働の抑制について労使の認識を高めるよう努めつつ、中央労働基準審議会における時間外・休日労働等の在り方についての検討に際しては、諸外国の例など参考となる情報を提供し、時間外労働協定の適正化指針の実効性を高めるための方策等について、平成11年4月から改正均等法が施行されることに留意し、速やかに実施されよう、労使の意見を十分尊重しつつ、検討が行われるように努めること。
- 3 国際公約ともいふべき年間総実労働1800時間の早期達成に向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。
- 4 中央労働基準審議会における時間外・休日労働等の在り方についての検討に際しては、女子保護規定の解消により、家庭責任を有する女性労働者が被ることとなる職業生活や労働条件の急激な変化を緩和するための適切な措置について、労使の意見を十分に尊重しつつ、検討が行われるように努めること。
- 5 家族的責任を有する男女労働者の時間外・休日労働及び深夜業については、その事情を配慮するよう事業主に対し指導等の措置を講ずるとともに、事業主が配慮すべき事情について、参考となる情報を十分に提供するよう努めること。
- 6 事業主が新たに女性労働者に深夜業をさせようとする場合は、労使間で十分な協議を行うとともに、深夜業に就業することに伴う個々の労働者の負担を軽減するための就業環境の整備に努めるよう指導を強化すること。
- 7 深夜業が労働者の健康及び家庭・社会生活に及ぼす影響について調査研究を進め、その実体把握に努めること。
- 8 法の実効性を高めるために、都道府県女性少年室長の「助言・指導・勧告」について明確な基準を定めるとともに、調停制度及び公表制度については、法の趣旨が十分生かされるよう積極的な活用を図ること。
- 9 あらゆる分野の労働者に関するポジティブ・アクションの促進のための対策を強化するとともに、セクシュアル・ハラスメントに関しては、その原因を分析することにより実効性ある指針を策定し、行政指導を強化すること。
- 10 労働基準法の趣旨にのっとり、男女の賃金格差をもたらしている原因を分析し、速やかな改善方法の検討を行うこと。
- 11 少子・高齢化の進展を踏まえ、看護休暇、保育・介護施策など職業生活と家庭生活の両立支援対

策を充実強化すること。

12 均等法の円滑な施行を図るため、都道府県女性少年室の充実強化を図ること。

13 「パート労働法」及び指針の実効ある見直しを速やかに行うこと。

14 この法律の施行後適当な時期に、この法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。右決議する。

(資料 3)

現行男女雇用機会均等法及び改正後の男女雇用機会均等法対比表

| 現 行 男 女 雇 用 機 会 均 等 法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 改正後（平成11年4月1日）の男女雇用機会均等法                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律</p> <p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条―第6条）</p> <p>第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進</p> <p>第1節 事業主の講ずる措置等（第7条―第15条）</p> <p>第2節 機会均等調停委員会（第16条―第21条）</p> <p>第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等（第22条―第31条）</p> <p>第4章 雑則（第32条―第35条）</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則</p> <p>（目的）</p> <p>第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、女子労働者について、職業能力の開発及び向上並びに職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もつて女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。</p> <p>（基本的理念）</p> <p>第2条 女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の生育について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることがなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営</p> | <p>雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律</p> <p>目次</p> <p>第1章 総則（第1条―第4条）</p> <p>第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保</p> <p>第1節 女性労働者に対する差別の禁止等（第5条―第13条）</p> <p>第2節 機会均等調停委員会（第14条―第19条）</p> <p>第3節 事業主の講ずる措置に対する国の援助（第20条）</p> <p>第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置（第21条―第23条）</p> <p>第4章 雑則（第24条―第28条）</p> <p>附則</p> <p>第1章 総則</p> <p>（目的）</p> <p>第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。</p> <p>（基本的理念）</p> <p>第2条 この法律においては、女性労働者が性別により差別されることがなく、かつ、母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。</p> |

み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようになることをその本旨とする。

第3条 女子労働者は、労働に従事する者としての自覚の下に、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

(関係者の責務)

第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前2条に規定する基本的理念に従って、女子労働者の福祉を増進するように努めなければならない。

(啓発活動)

第5条 国及び地方公共団体は、女子労働者の福祉について国民の関心と理解を深め、かつ、女子労働者の労働に従事する者としての意識を高めるとともに、特に、女子労働者の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(女子労働者福祉対策基本方針)

第6条 労働大臣は、女子労働者の福祉に関する施策の基本となるべき方針(以下「女子労働者福祉対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 女子労働者福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 女子労働者の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項
- 二 女子労働者の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 女子労働者福祉対策基本方針は、女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、女子労働者福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、女子労働者福祉対策基本方針の変更について準用する。

## 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進

### 第1節 事業主の講ずる措置等

(募集及び採用)

第7条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女子

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(啓発活動)

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第4条 労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針(以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 女性労働者の職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、女性労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

### 第1節 女性労働者に対する差別の禁止等

(募集及び採用)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性

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らない。

（配置及び昇進）

第8条 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らない。

（教育訓練）

第9条 事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するためのものとして労働省令で定める教育訓練について、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らない。

（福利厚生）

第10条 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であつて労働省令で定めるものについて、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らない。

（定年、退職及び解雇）

第11条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、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らない。

2 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女子労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

（指針）

第12条 労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため必要があると認めるときは、第7条及び第8条に定める事項に関し、事業主が講ずるよう努めるべき措置についての指針（次項において「指針」という。）を定めることができる。

2 第6条第3項から第5項までの規定は指針の策定について、同条第4項及び第5項の規定は指針の変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（苦情の自主的解決）

第13条 事業主は、第8条から第11条までの規定に定める事項に関し、女子労働者から苦情の申出を受けたときは、

に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

（配置、昇進及び教育訓練）

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（福利厚生）

第7条 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であつて労働省令で定めるものについて、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（定年、退職及び解雇）

第8条 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

3 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたことを理由として、解雇してはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第9条 第5条から前条までの規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（指針）

第10条 労働大臣は、第5条及び第6条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（苦情の自主的解決）

第11条 事業主は、第6条から第8条までの規定に定める事項に関し、女性労働者から苦情の申出を受けたときは、

苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の援助）

第14条 都道府県婦人少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女子労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

（調停の委任）

第15条 都道府県婦人少年室長は、前条に規定する紛争（第7条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるとき（関係当事者の一方から調停の申請があつた場合にあつては、他の関係当事者が調停を行うことを同意したときに限る。）は、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

第2節 機会均等調停委員会

（設置）

第16条 都道府県婦人少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条の調停（以下この節において「調停」という。）を行う機関とする。

（組織）

第17条 委員会は、委員3人をもつて組織する。

（第2項 略）

（調停）

第18条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県婦人少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第19条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受託を勧告することができる。

第20条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の援助）

第12条 都道府県女性少年室長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する事業主の措置で労働省令で定めるものについての女性労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の紛争に関し、関係当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該関係当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、女性労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（調停の委任）

第13条 都道府県女性少年室長は、前条第1項に規定する紛争（第5条に定める事項についての紛争を除く。）について、関係当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、女性労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第2節 機会均等調停委員会

（設置）

第14条 都道府県女性少年室に、機会均等調停委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、前条第1項の調停（以下この節において「調停」という。）を行う機関とする。

（組織）

第15条 委員会は、委員3人をもつて組織する。

（第2項 略）

（調停）

第16条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県女性少年室の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第17条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受託を勧告することができる。

第18条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(労働省令への委任)

第21条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。

### 第3章 女子労働者の就業に関する援助の措置等

(職業指導等)

第22条 職業安定機関は、女子労働者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、女子労働者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づく適切な職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。

(職業能力の開発及び向上の促進)

第23条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、女子労働者が職業能力の開発及び向上を図ることを促進し、かつ、女子労働者に対しその機会が均等に確保されるようにするため、女子労働者その他関係者に対して職業能力の開

(労働省令への委任)

第19条 この節に定めるもののほか、委員会及び調停の手続に関し必要な事項は、労働省令で定める。

### 第3節 事業主の講ずる措置に対する国の援助

第20条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する女性労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前3号の措置を実施するために必要な体制の整備

### 第3章 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置 (職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮)

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう雇用管理上必要な配慮をしなければならない。

- 2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が配慮すべき事項についての指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

発及び向上に関する啓もう宣伝を行うとともに、職業訓練施設の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### 第24条及び第25条 削除

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第26条 事業主は、その雇用する女子労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるよう配慮をするよう努めなければならない。

第27条 事業主は、その雇用する女子労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

#### 第28条 削除

(相談、講習等)

第29条 国及び地方公共団体は、女子労働者に対して、労働に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

#### 第30条及び第31条 削除

### 第4章 雑則

(調査等)

第32条 労働大臣は、女子労働者の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

(第2項及び第3項 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第33条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第22条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第23条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### 第4章 雑則

(調査等)

第24条 労働大臣は、女性労働者の職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

(第2項及び第3項 略)

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第25条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県女性少年室長に委任することができる。

(公表)

第26条 労働大臣は、第5条から第8条までの規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わな

(船員に関する特例)

第34条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第6条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項及び第12条第2項において準用する場合を含む。)、第12条第1項並びに前2条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項(同条第6項及び第12条第2項において準用する場合を含む。)中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第9条、第10条、第14条及び前条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第11条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第14条、第15条及び前条第2項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第15条中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第15条の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第2章第2節の規定は、適用しない。

(第3項 略)

4 第19条から第21条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第19条及び第20条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第21条中「この節」とあるのは「第34条第3項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第35条 第2章及び第33条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関して、適用しない。

かつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第27条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第21条第3項及び第23条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第21条第2項、第23条第2項並びに前3条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第21条第3項及び第23条第3項において準用する場合を含む。)中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第7条、第12条第1項、第22条及び第25条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第8条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項若しくは第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項若しくは第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第12条第1項、第13条第1項及び第25条第2項中「都道府県女性少年室長」とあるのは「地方運輸局長(海運監理部長を含む。)」と、第13条第1項中「機会均等調停委員会に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第13条第1項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、第2章第2節の規定は、適用しない。

(第3項 略)

4 第17条から第19条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第17条及び第18条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第19条中「この節」とあるのは「第27条第3項」と、「委員会」とあるのは「合議体」と、「労働省令」とあるのは「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第28条 第2章、第25条及び第26条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第3章の規定は、一般職の国家公務員(国営企業労働関係法(昭和23年法律第257号)第2条第2号の職員を除く。)、裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律299号)の適用を受ける裁判所職員、国会職員法(昭和22年法律第85号)の適用を受ける国会職員及び自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

(参考)育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(抜粋)

目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
- 第2章 育児休業（第5条－第10条）
- 第3章 介護休業（第11条－第16条）
- 第3章の2 深夜業の制限（第16条の2・第16条の3）
- 第4章 事業主が講ずべき措置（第17条－第22条）
- 第5章 対象労働者等に対する支援措置
  - 第1節 国等による援助（第23条－第27条）
  - 第2節 指定法人（第28条－第44条）
- 第6章 雑則（第45条－第58条）
- 附則

(略)

第3章の2 深夜業の制限

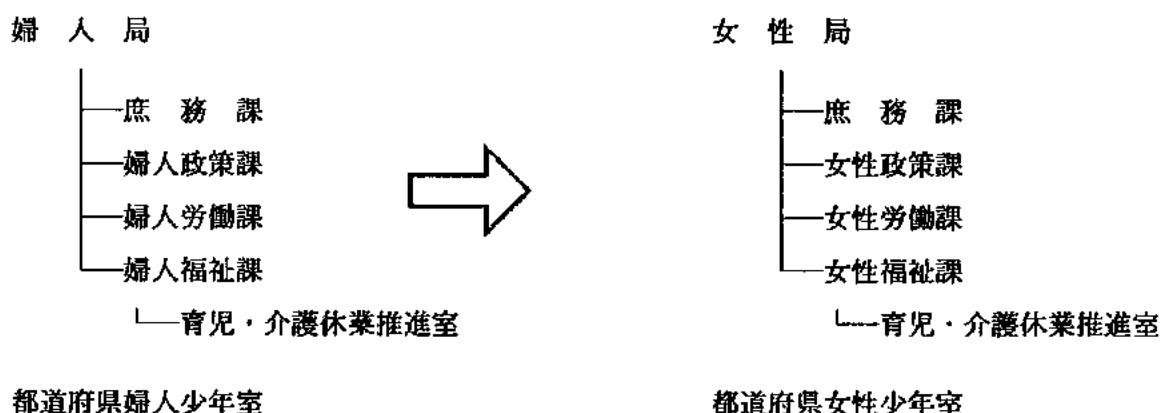
第16条の2 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く。以下この章、第19条及び第20条において同じ。）であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
  - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
  - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
  - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の3 前条（第4項第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

## 2 労働省女性行政関係の組織名の変更について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律の一部の施行期日を定める政令（平成9年政令第292号）及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の一部の施行に伴う関係政令の整理等に関する政令（平成9年政令第293号）が平成9年9月25日に公布され、これにより、同年10月1日以後、労働省の女性行政関係の組織名は次のとおり変更される。



## 3 男女雇用機会均等法第26条に基づく省令案要綱及び同法第27条第2項に基づく指針案（妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に係る措置関係）についての婦人少年問題審議会からの答申について

男女雇用機会均等法第26条に基づく省令案要綱及び同法第27条第2項に基づく指針案（妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に係る措置関係）について、婦人少年問題審議会に対し、平成9年9月2日付けで労働大臣から諮問され、省令案及び指針案について答申が行われた（概要は別紙のとおり）。

労働省としては、同答申を受け、速やかに省令及び指針を制定し、妊娠中及び出産後の女性労働者

の健康管理に関する措置が適切に実施されるよう来年4月1日の男女雇用機会均等法第26条及び第27条の施行に向け、この省令及び指針の内容の周知・啓発を図っていくこととしている。

別紙

男女雇用機会均等法第26条に基づく省令案及び同法第27条に基づく指針案（妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に係る措置関係）の概要について

第26条 事業主は、労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

〔法第26条に基づく省令案〕

- 省令案においては、現行の母性健康管理指導基準に従い、事業主の責務として、その雇用する女性労働者が次のような妊娠週数の区分に応じた回数、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならないものとしている。

(1) 産前の場合

妊娠23週まで ..... 4週に1回

妊娠24週から35週まで ..... 2週に1回

妊娠36週から出産まで ..... 1週に1回

但し、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、必要な時間を確保することができるようにすること。

(2) 産後（1年以内）の場合

医師等が指示するところにより、必要な時間を確保することができるようにすること。

第27条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

〔法第27条第2項に基づく指針に関する告示案〕

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」

1 事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

(1) 妊娠中の通勤緩和について

- ・医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合――→指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、女性労働者から通勤緩和の申出があった場合――→担当の医師等との連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置について

- ・医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合——→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、女性労働者から休憩に関する措置について申出があった場合——→担当の医師等との連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置について

- ・医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合——→指導に基づき、作業の制限、休業等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合——→担当の医師等との連絡をとり、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

## 2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化

——→事業主は、母性健康管理指導事項連絡カード（別記様式）の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

## 別記様式

(表)  
母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名 \_\_\_\_\_ 印

下記1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

## 1 氏名等

|     |  |      |   |       |       |
|-----|--|------|---|-------|-------|
| 氏 名 |  | 妊娠週数 | 週 | 出産予定日 | 年 月 日 |
|-----|--|------|---|-------|-------|

## 2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

| 症 状 等                           |                   |     | 指 導 項 目 | 標 準 措 置                                   |
|---------------------------------|-------------------|-----|---------|-------------------------------------------|
| つわり                             | 症状が著しい場合          |     |         | 勤務時間の短縮                                   |
| 妊娠悪阻                            |                   |     |         | 休業（入院加療）                                  |
| 妊娠貧血                            | Hb9g/dl以上11g/dl未満 |     |         | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 | Hb9g/dl未満         |     |         | 休業（自宅療養）                                  |
| 子宮内胎児発育遅延                       |                   | 軽 症 |         | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 |                   | 重 症 |         | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫流産（妊娠22週未満）                   |                   |     |         | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 切迫早産（妊娠22週以後）                   |                   |     |         | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |
| 妊娠中毒症                           | 浮腫                | 軽 症 |         | 負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 |
|                                 |                   | 重 症 |         | 休業（入院加療）                                  |
|                                 | 蛋白尿               | 軽 症 |         | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                 |                   | 重 症 |         | 休業（入院加療）                                  |
|                                 | 高血圧               | 軽 症 |         | 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮      |
|                                 |                   | 重 症 |         | 休業（入院加療）                                  |
| 妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合） |                   | 軽 症 |         | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮                      |
|                                 |                   | 重 症 |         | 休業（自宅療養又は入院加療）                            |

(裏)

| 症 状 等                     |       |          | 指 導 項 目 | 標 準 措 置                                                           |
|---------------------------|-------|----------|---------|-------------------------------------------------------------------|
| 妊娠中にか<br>かりやすい<br>病気      | 静 脈 瘤 | 症状が著しい場合 |         | 長時間の立作業、同一姿勢を強制され                                                 |
|                           | 痔     | 症状が著しい場合 |         | る作業の制限又は横になったの休憩                                                  |
|                           | 腰 痛 症 | 症状が著しい場合 |         | 長時間の立ち作業、腰に負担のかかる<br>作業、同一姿勢を強制される作業の制<br>限                       |
|                           | 腕 肘 炎 | 軽 症      |         | 負担の大きい作業、長時間作業場所を<br>離れることのできない作業、寒い場所<br>での作業の制限                 |
|                           |       | 重 症      |         | 休業（入院加療）                                                          |
| 多胎妊娠（                  胎） |       |          |         | 必要に応じ、負担の大きい作業の制限<br>又は勤務時間の短縮<br>多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、<br>特に慎重な管理が必要 |
| 産後回復不全                    |       | 軽 症      |         | 負担の大きい作業の制限又は勤務時間<br>の短縮                                          |
|                           |       | 重 症      |         | 休業（自宅療養）                                                          |

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

|  |
|--|
|  |
|--|

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定  
期間に○を付けてください。）

|                         |  |
|-------------------------|--|
| 1週間（ 月 日～ 月 日）          |  |
| 2週間（ 月 日～ 月 日）          |  |
| 4週間（ 月 日～ 月 日）          |  |
| その他（                  ） |  |

4 その他の指導事項（措置が必要である場  
合は○を付けてください。）

|              |  |
|--------------|--|
| 妊娠中の通勤緩和の措置  |  |
| 妊娠中の休憩に関する措置 |  |

〔記入上の注意〕

- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

### 指 導 事 項 を 守 る た め の 措 置 申 請 書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成    年    月    日

所属 \_\_\_\_\_  
氏名 \_\_\_\_\_ 印

事 業 主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

## 4 「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」について

——女性労働者の能力発揮促進に関する研究会検討結果——

女性労働者が男性と均等な取扱いを受け、その能力を十分発揮して充実した職業生活を送ることができるようにするためには、男女雇用機会均等法に基づき企業において均等な制度が確保されることに加え、過去の経緯から雇用の場において男女労働者の間に事実上生じている差を解消するため、企業が女性の能力発揮を一層促進し、その活用を図る積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行っていくことが重要である。

労働省では、平成8年4月から「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」（座長 奥山明良成城大学法学部教授）において、ポジティブ・アクションの促進方策について検討をお願いしていたところであるが、その検討結果が平成9年3月に「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」及びワークシート（省略）としてとりまとめられた。

労働省としては、トップセミナー、地域における業種別使用者会議の開催等により、ポジティブ・アクションの活動を援助する際に本研究会でとりまとめられたガイドラインとワークシートの活用を促しているところである。

### 女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組に関するガイドライン

#### はじめに

##### 〔取組の視点〕

女性と男性が社会のあらゆる分野に対等なパートナーとして積極的に参画できる社会を作ることが、我が国にとって将来を決定する大きな課題となっている。雇用の場においても、女性労働者が男性と均等な取扱いを受け、その能力を十分発揮して充実した職業生活を送ることができるようにすることが重要である。そのためには、まず、企業において男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法等が遵守されなければならない。しかしながら、これらの法の遵守だけで女性が職場においてその能力を十分に発揮できるとは限らない。社会に根ざす固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行・通念から生じる差が存在し、企業においても過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行も存在している。このような雇用の場における事実上の差を解消するためには、企業が法に基づき差別的取扱いを撤廃することに加え、さらに、女性の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行うことが必要である。

##### 〔21世紀に向けての企業経営〕

来たるべき21世紀に向けての経済社会環境の変化への的確な対応は、業種や規模を問わず、すべての企業経営にとって最も重要かつ不可欠な課題となっている。特に、少子・高齢化、経済のサービス化・ソフト化、情報通信の高度化、長期雇用システムの変化、就業意識の多様化など様々な状況の変

化が想定される中で、真に女性の能力を活用できるか否かは、企業の競争力、業績に大きな影響を与える要因になると考えられる。こうした状況の中で、女性の能力の活用は今後最も重要な企業戦略の一つとなっていくものと考えられ、女性の能力発揮を促進し、その有効な活用を図るため積極的な取組を行うことは、企業経営の観点からも効果的である。

#### 〔ガイドラインの性格〕

本ガイドラインは、以上のような観点から、企業が女性の能力発揮の促進のための雇用管理の改善へ積極的に取り組んでいく上で参考となる考え方及び具体的取組方法の例を示すものである。その具体的な取組については、各企業での個々の検討に委ねられるものであり、達成すべき女性比率等を固定的・画一的に定め強制すること等の結果の平等を求められるものではない。

本ガイドラインを参考に各企業ができることから積極的に取り組むことを期待する。

### ガイドラインの構成

ガイドラインは、次の構成から成る。

- 1 現状の分析と問題点の発見
- 2 具体的取組計画の作成
- 3 具体的取組の実施
- 4 具体的取組の成果の点検と見直し
- 5 積極的取組を行うための体制の整備とコンセンサスづくり

#### 1 現状の分析と問題点の発見

企業において女性の能力発揮を促進していくためには、まず、女性労働者が現在どのように活用されているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することが重要である。その場合ワークシートを活用しながら、企業の規模や雇用管理の状況によって工夫をすると効果的である。

また、ワークシートと併せて、次の（例）を参考に様々な方法を組み合わせ、広く問題点の発見に努めることが望ましい。

- （例）・アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッション等による労働者の意識、意見の聴取・把握
- ・各部門の人事責任者からの聴取
  - ・労働組合を通じての意見の収集

## ワークシートの概要

### I データによる状況把握

- 1 従業員構成等の概要
- 2 部門別の従業員構成
- 3 資格等級・役職等級別の従業員構成

### II 雇用管理のステージ別点検

- 1 募集・採用
  - ・応募・採用の状況
  - ・男女比に大きなアンバランスがある場合、募集方法、採用条件、選考方法について点検
- 2 配置・昇進
  - ・男女比に大きなアンバランスがある部門やグループ（職種、職掌・コース等）がある場合、その原因の分析
  - ・一定以上の年齢（又は勤続年数）の女性がいるにもかかわらず、女性の管理職、役職者が少ない場合、その理由についての分析
- 3 育成・教育訓練
  - ・日常業務を通じての育成や教育訓練の状況についての分析
- 4 継続就業
  - ・新規学卒採用者の勤続年数別継続就業率の比較
  - ・女性の継続就業率が低い場合、退職原因の分析及び職業生活と家庭生活の両立支援制度の整備状況の点検

### III 職場環境・風土

- 1 職場の雰囲気、慣習、社員の日常的行動についての点検
- 2 セクシュアル・ハラスメントに関する問題の発見

## 2 具体的取組計画の作成

### (1) 目標の設定及び具体的取組策の策定

1の分析に基づき、女性労働者の能力発揮促進のための具体的取組計画を作成する。

具体的取組計画の作成に当たっては、現実に応じた具体的な目標を設定し、それに沿って、発見された問題の解決に効果的な具体的取組策を検討し、策定する。

この場合の企業の取組については、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱うもの」と、「男女両方を対象とするもの」とに分けて考えることができる。

「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、従来の取扱い等により女性の現実に生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うものである。

「男女両方を対象として行う取組」は、男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるものである。

### (2) 期間の設定

具体的取組計画においては、目標を達成するための具体的取組を実施する目安となる期間を設定することが効果的である。

また、中間評価時点や定期的点検時点を設定し、目標達成のための必要なフォローアップを行うことが望ましい。

(3) 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

具体的取組を検討していくに当たっては、労働者、とりわけ女性労働者の意見や要望を聴取して実質的かつ効果的な計画の立案を行うことが望ましい。

(4) 具体的取組計画の例

具体的取組計画の策定に当たっては、以下の例が参考となる。各企業の状況に応じた目標を設定し、具体的取組を検討していく必要がある。

目標１：女性の採用拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性の比率が少ない職種において、女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討

(イ)求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させたり、文面において女性の活躍を期待していることを明記

(ロ)求人情報の提供先の再検討（レディスハローワーク、女性誌等女性向けメディアの活用等）

(ハ)求人先学校の見直し（女性の多い学部、大学等を含める）

② 男女両方を対象とする取組

イ 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が事実上満たしにくい場合、その条件の必要性や妥当性について検討

ロ 選考方法の改善

(イ)選考に当たって、男女の固定的役割分担意識をなくすための役員、面接・選考担当者への研修

(ロ)男女の中立的な選考のための面接マニュアルや面接における質問事項等の作成、見直し

(ハ)不採用理由の記録、分析

(ニ)面接・選考担当者に女性を登用

ハ 働きやすい職場環境の整備

ニ 職場生活と家庭生活との両立支援制度の充実

目標２：女性の職域拡大

〔具体的取組〕

① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組

イ 女性がいない、又は少ない職種、職域への女性の配置のために必要な教育訓練の実施

② 男女両方を対象とする取組

イ 建設業、製造業等の作業における体力面での個人差を補う器具、設備等の導入

ロ ロッカー設備、休憩室、トイレ等の職場環境の整備（特に女性が少ない職場へ女性を配置する場合）

ハ 女性を初めて受け入れる、又は受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施

ニ 日常業務を通じての社員の育成と的確な指導

ホ 幅広い職業能力を育成できるような配置や配置転換の実施

ヘ 自発的な知識・技術の習得のための援助の実施

- ト OJTの充実
- チ 自己申告制度の導入、活用

### 目標3：女性管理職の増加

#### 〔具体的取組〕

- ① 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組
  - イ 女性の管理職候補者を対象とする研修の実施
  - ロ 昇進・昇格試験を受験するように奨励
  - ハ いわゆる総合職等への転換の奨励、支援
- ② 男女両方を対象とする取組
  - イ 昇進・昇格基準の明確化、透明化
  - ロ 所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面接の実施
  - ハ コース別雇用管理制度における柔軟なコース間転換制度の設定、実施、見直し

### 目標4：女性の勤続年数の伸長（職業生活と家庭生活との両立）

#### 〔具体的取組〕

- ① 男女両方を対象とする取組
  - イ 育児・介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入
    - (イ) 1年を越える育児休業制度
    - (ロ) 1歳以上の未就学児を養育する労働者に対する短時間勤務制度、フレックスタイム制度等
    - (ハ) 3ヶ月（対象家族1人につき1回）を超える介護休業制度
    - (ニ) 家族を介護する労働者に対する短時間勤務制度等
    - (ホ) 育児・介護費用の助成
  - ロ 看護休暇制度の導入
  - ハ 配置転換に際しての家族的責任を負う労働者への配慮
  - ニ 労働時間短縮の取組

### 目標5：職場環境・風土の改善

#### 〔具体的取組〕

- ① 男女両方を対象とする取組
  - イ 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し
  - ロ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施
  - ハ セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組

## 3 具体的取組の実施

計画に基づき、具体的取組を実施する。

## 4 具体的取組の成果の点検と見直し

### (1) 取組の成果の点検及び評価

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行っていくことが望ましい。その際、実施成果について社内に公表していくことが、具体的取組を推進するに当たり効果的である。

## (2) 取組計画の見直し

十分な成果が得られていない取組については、その原因を究明の上、必要があれば、体制の見直しを含め、計画の見直しを行っていくことが重要である。

## 5 積極的取組を行うための体制の整備とコンセンサスづくり

### (1) 経営トップの理解と関与

女性の活用、能力発揮促進のための積極的取組には、企業全体で取り組むことに意味がある。そのためにも、経営の最高幹部クラスがその必要性を十分理解し、その決断の下に実施していくことが望ましい。

### (2) 実行機関の確立と必要な権限の委譲

実行機関は、全社的規模で情報を収集、分析し、また、全社的に具体的取組を実施していくよう求めていくこととなる。このため、実行機関は、経営の最高機関から必要な権限が委譲され、職務として取組を行うことが効果的である。

また、実行機関は、単に人事担当部局のみに任されるのではなく、全社的な取組となるように構成され、女性が参画していることが望ましい。

### (3) 取締役会等の経営陣の意思決定と社内でのコンセンサスづくり

具体的取組計画を作成し、実施していくことについては、取締役会等の最高意思決定機関で合意を得るとともに、その具体的取組を経営計画の中に盛り込むなど、企業全体の取組としての位置づけを明確にすることが重要である。

また、必要に応じて取組の方針や内容を全社的に知らせることが、社内のコンセンサス形成に有効である。

## 5 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会の開催について

職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、近年、婦人少年室の相談件数が急増しており、このほど成立した男女雇用機会均等法等の改正法において、その防止のための事業主の配慮義務が規定され、労働大臣が指針を定めることとされた。

このため、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関し、実態を把握し、指針に盛り込むべき事項について検討を行うことを目的として労使学識経験者からなる調査研究会を発足させた。

### 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会開催要綱

#### 1 趣 旨

近年、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る婦人少年室の相談件数は急増しており、

内容的にも悪質なものが見られる等早急な対応が求められている。

また、改正男女雇用機会均等法において、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するための事業主の配慮義務を規定しており、労働大臣は事業主が配慮すべき事項についての指針を定めることとしている。

このため、我が国における職場におけるセクシュアル・ハラスメントの実態を把握し、上記指針に盛り込むべき事項を検討することを目的に本調査研究会を発足させる。

## 2 構成等

- (1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会（以下「研究会」という。）は婦人局長が、学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
- (3) 研究会の座長は、構成員が互選する。

## 3 研究事項

- (1) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために配慮すべき事項についての指針に盛り込むべき内容の検討
- (2) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査及び実態把握
- (3) 外国の法制及び実態の整理
- (4) その他、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに係る事項

## 4 運営

研究会の庶務は、婦人局婦人労働課で処理する。

職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会参集者名簿

|                 | 氏 名      | 所 属                                 |
|-----------------|----------|-------------------------------------|
| 学識<br>経験者<br>4名 | 奥 山 明 良  | 成城大学法学部教授                           |
|                 | 木 村 陽 子  | 奈良女子大学生生活環境学部助教授                    |
|                 | 野 原 蓉 子  | 日本産業カウンセリングセンター理事長                  |
|                 | ◎松 田 保 彦 | 横浜国立大学大学院国際経済法学研究科教授                |
| 労働者<br>4名       | 池 田 芳 江  | 日本教職員組合女性部長                         |
|                 | 大 福 真由美  | 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会労働政策・女性政策担当局長 |
|                 | 菅 井 加津子  | 情報産業労働組合連合会中央執行委員                   |
|                 | 芳 野 友 子  | 日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長・女性局長          |
| 使用者<br>4名       | 小 川 泰 一  | 東電工業㈱相談役                            |
|                 | 黒 澤 久    | ㈱黒澤化工代表取締役社長                        |
|                 | 篠 木 利史子  | 東京ケータリング㈱代表取締役社長                    |
|                 | 渡 辺 繁 信  | 東映㈱常務取締役                            |

◎：座長（50音順敬称略）

## 6 「パートタイム労働に係る調査研究会報告」について

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が施行されてから3年が経過したが、同法附則第2条は、施行後3年の検討について規定している。

このため、労働省では、パートタイム労働法施行後の状況を中心として調査を行うとともに、パートタイム労働に係る問題点を整理するために学識経験者による「パートタイム労働に係る調査研究会」（座長 高梨昌信州大学名誉教授）を開催し、平成8年10月から検討をお願いしていたところであるが、平成9年8月にその検討結果がとりまとめられた。その概要は以下のとおりである。

労働省としては、この報告書を踏まえ、平成9年9月以降婦人少年問題審議会においてパートタイム労働法及び指針の見直しについて法改正を行うか否かも含め、具体的な検討を行っていただくこととしている。

### 報告書のポイント

#### 1 パートタイム労働法施行後の状況

- パートタイム労働者数は1,000万人を超え、雇用者の約2割に到達。役職につくものが増加する反面、就業調整をする者も増加するなど多様化の傾向。
- 法施行後の特徴は以下のとおり。（別添1参照）
  - ・文書による労働条件明示等の手続面は進展。しかし、一方で労働条件等をめぐる相談件数は増加傾向。
  - ・昇進・昇給制度や役職手当制度等パートタイム労働者の能力活用を図る制度面も進展。
  - ・他方、景気の影響もあり、賃金面を中心に雇用管理の改善の度合いは足踏み状態。

#### 2 パートタイム労働をめぐる課題と今後の対応

- パートタイム労働に係る構造的特質を踏まえた対応の方向性

##### 【内部労働市場－外部労働市場の区分の希薄化に対応した雇用管理の改善】

- ・パートタイム労働問題の背景には、正規従業員を対象とする長期雇用を前提とした内部労働市場と、地域労働市場の影響を受けるパートタイム労働者等を対象とした外部労働市場の違いが存在。しかし、内部労働市場で柔軟な働き方が進むなどの変化がみられる中、パートタイム労働者についてキャリア形成・教育訓練等積極的な雇用管理改善を行うことにより、正規従業員の処遇に近づける可能性が高まっている。

##### 【地域労働市場の整備】

- ・労働条件が地域労働市場の影響を受けやすい、というパートタイム労働者の特質を踏まえ、労働力需給調整機能、能力開発の充実、必要な情報提供等地域労働市場の整備が必要。

##### 【労使によるルールづくり】

- ・労働組合の組織率が低く、かつ、正規従業員が中心の労働組合のため、パートタイム労働者の問題が労使間で取り上げられることが少ない。しかしパートタイム労働者の問題は正規従業員の処遇とも密接に関連し、問題解決には、政策的対応のみならず労使によるルールづくりも必

要。

○ パートタイム労働をめぐる課題と今後の対応

【労働条件の明示等の徹底】

- ・労働条件の明示、明確化は雇用管理の前提であり、労働条件の書面交付や就業規則の作成等の手続の徹底が重要。

【雇用管理の改善】

- ・パートタイム労働者の処遇・労働条件の改善には、今後、就業実態に応じたキャリア形成・教育訓練の果たす役割が重要。
- ・パートタイム労働者については、その就業実態の多様性に応じ、タイプごとに合理的な雇用管理の改善を図ることが重要。
- ・特に、長期勤続者を中心に、正規従業員との均衡を考慮した雇用管理の見直しが必要（キャリア形成・教育訓練、退職金・年金の適用等）。
- ・パートタイム労働者の処遇と正規従業員の処遇を均等にするという均等原則の導入については、我が国の職種・賃金システムに応じた比較の基準づくりや正規従業員の処遇・労働条件への影響等の問題点について整理が必要。労使による合意形成も重要。
- ・雇止めについては、1年以上勤続した場合の30日前予告の徹底が重要。

【就業調整問題】

- ・パートタイム労働に影響を与えている税制、社会保険、配偶者手当制度（パートタイム労働者の能力発揮、事業主の人員管理面の対応等の問題の他、賃金格差の一因でもある。）については、個人のライフスタイルの選択に対する中立性の観点から、個々の制度の撤廃も含めた見直しが必要。

3 パートタイム労働者の就業実態に応じた雇用管理に係るタイプ分け

- パートタイム労働者については、その意識・就業実態の多様性に応じ、きめ細かな雇用管理を進めていくことが効果的。
- そのためには、勤続期間、労働時間、職務内容に応じたタイプ分けを行うことが適当。
- それぞれのタイプに応じ、キャリア形成・教育訓練、正規従業員との処遇・労働条件の均衡、退職金・年金等の適用を考えていくことが望まれる。

☆短期勤続のパートタイム労働者（1年未満の短期雇用）

☆長期勤続のパートタイム労働者（期間の定めがない者及び短期期間契約の更新により1年以上勤続している者）

- ・短時間労働・定型的職務のパートタイム労働者
- ・長時間労働・定型的職務のパートタイム労働者
- ・短時間労働・専門職型職務のパートタイム労働者
- ・長時間労働・専門職型職務のパートタイム労働者
- ・短時間労働・キャリアアップを志向するパートタイム労働者
- ・長時間労働・キャリアアップを志向するパートタイム労働者

○ パートタイム労働に係る調査研究会メンバー

今 田 幸 子 日本労働研究機構副統括研究員

毛 塚 勝 利 専修大学法学部教授

佐 藤 博 樹 東京大学社会科学研究所教授

諏 訪 康 雄 法政大学社会学部教授

◎ 高 梨 昌 信州大学名誉教授

土 田 道 夫 獨協大学法学部教授

樋 口 美 雄 慶應義塾大学商学部教授

(◎は座長、50音順、敬称略)

パートタイム労働法施行後の状況等（別添）

【パートタイム労働法施行後の状況】

1 労働条件明示等手続き面は進展

(1) 雇入通知書の交付実施事業所割合（平成2年→平成7年）

16.1% → 24.6%

(2) 就業規則の作成・変更時におけるパートタイム労働者からの意見聴取実施事業所割合  
（平成2年→平成7年）

30.0% → 62.5%

2 パートタイム労働者の能力活用を図る制度は進展

(1) 役職手当制度実施事業所割合（平成2年→平成7年）

3.6% → 6.8%

(2) 昇進・昇給制度実施事業所割合（平成2年→平成7年）

5.6% → 14.8%

(3) 正社員への転換制度実施事業所割合（平成2年→平成7年）

10.7% → 46.1%

※ 役職に就くパートタイム労働者の割合（平成2年→平成7年）

3.3% → 4.6%

3 景気の影響もあり、賃金面を中心に雇用管理の改善度合いは足踏み状態

(1) 所定内賃金の正規従業員を100とした場合のパートタイム労働者の値

（平成2年 → 5年 → 7年）

男 性 57.8 → 54.9 → 55.3

女 性 72.0 → 70.1 → 70.4

(2) 賞与制度実施事業所割合（平成2年→平成7年）

60.5% → 56.4%

(3) 退職金制度実施事業所割合（平成7年）

9.0% （注）平成2年には相当するデータがない。

【パートタイム労働をめぐる意識面の変化】

1 労働者の側の意識

(1) 現在働いている理由

(%)

| 区 分             | 計     |       | 男 性   |       | 女 性   |       |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    |
| 計               | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 生活を維持するため       | 33.8  | 33.0  | 46.3  | 46.9  | 30.2  | 29.7  |
| 家計の足しにするため      | 53.5  | 59.0  | 31.0  | 35.6  | 60.1  | 64.7  |
| 資格・技能を活かすため     | 6.1   | 5.0   | 7.2   | 8.8   | 5.8   | 4.1   |
| 以前の就業経験を活かすため   | 6.8   | 6.1   | 9.0   | 7.8   | 6.2   | 5.7   |
| 生きがい・社会参加のため    | 21.3  | 25.5  | 16.6  | 23.5  | 22.6  | 26.0  |
| 余暇時間を利用するため     | 27.0  | 35.4  | 26.5  | 32.8  | 27.2  | 36.1  |
| 子供に手がかからなくなったから | 21.9  | 27.2  | 2.5   | 1.5   | 27.6  | 33.4  |
| そ の 他           | 8.6   | 13.6  | 15.6  | 24.5  | 6.6   | 10.9  |

(2) パートタイム労働を選択した理由

(%)

| 区 分                    | 計     |       | 男 性   |       | 女 性   |       |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    |
| 計                      | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 自分の都合のよい時間に働きたいから      | 55.0  | 63.9  | 52.4  | 60.4  | 55.8  | 64.8  |
| 勤務時間・日数を短くしたいから        | 24.0  | 31.7  | 10.8  | 21.1  | 27.9  | 34.3  |
| 賃金・待遇がよいから             | 9.3   | 10.6  | 14.5  | 14.0  | 7.7   | 9.8   |
| 仕事の内容に興味をもてたから         | 19.6  | 18.3  | 24.8  | 24.9  | 18.0  | 16.6  |
| すぐ辞められるから              | 8.4   | 13.7  | 10.1  | 15.4  | 7.8   | 13.3  |
| 正社員として働ける会社がないから       | 13.7  | 13.4  | 11.9  | 12.0  | 14.3  | 13.8  |
| 家事・育児の事情で正社員として働けないから  | 15.4  | 19.6  | 0.5   | 1.1   | 19.8  | 24.1  |
| 病人・老人等の介護で正社員として働けないから | 1.7   | 2.0   | 0.5   | 0.5   | 2.0   | 2.3   |
| 体力的に正社員として働けないから       | 5.9   | 9.2   | 6.2   | 7.9   | 5.9   | 9.5   |
| 友人・知人がパート等で働いているから     | 6.9   | 10.9  | 7.2   | 11.0  | 6.8   | 10.8  |
| そ の 他                  | 10.7  | 16.2  | 18.9  | 24.9  | 8.3   | 14.1  |

(3) 就労調整の対応別の労働者割合

(%)

| 区 分             | 計     |       | 男 性   |       | 女 性   |       |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                 | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    |
| 計               | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 就労調整を考慮する       | 31.6  | 26.4  | 11.3  | 9.9   | 37.6  | 30.4  |
| 最初から計画的に働く      | 19.9  | 15.2  | 8.2   | 5.9   | 23.4  | 17.5  |
| 超えそうになったら調整する   | 11.7  | 11.2  | 3.1   | 4.0   | 14.2  | 12.9  |
| 限度を超えない         | 18.5  | 26.1  | 17.9  | 21.0  | 18.6  | 27.3  |
| 関係なく働く          | 27.8  | 24.2  | 35.4  | 29.1  | 25.6  | 23.0  |
| 特に考えていない（わからない） | 22.1  | 23.3  | 35.4  | 40.0  | 18.2  | 19.3  |

(注) 「最初から計画的に働く」とは、「最初から年収が非課税限度額を超えないように計画的に働く」を指す。  
「超えそうになったら調整する」とは、「年収が非課税限度額を超えそうになったら休みを取るなどして調整する」を指す。  
「限度を超えない」とは、「年収が非課税限度額を超えることはない」を指す。  
「関係なく働く」とは、「年収が非課税限度額を超えても関係なく働く」を指す。

#### (4) 今後の希望する仕事

(%)

| 区 分                            | 計     |       | 男 性   |       | 女 性   |       |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    | 7年    | 2年    |
| 計                              | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 単純・補助的な仕事でなく主要な仕事をしたい          | 7.4   | 6.3   | 9.3   | 5.2   | 6.9   | 6.6   |
| 教育を受けるなどして、技術・技能、資格を活かした仕事がしたい | 13.9  | 6.3   | 11.8  | 8.2   | 14.6  | 5.8   |
| 係長、主任・班長等もっと責任のある仕事がしたい        | 1.3   | 0.9   | 3.6   | 2.1   | 0.7   | 0.6   |
| もう少し責任の軽い仕事をしたい                | 3.3   | *     | 2.0   | *     | 3.7   | *     |
| 今と同じ仕事がしたい                     | 41.5  | 53.9  | 40.5  | 48.8  | 41.7  | 55.1  |
| わからない                          | 32.6  | 31.7  | 32.8  | 38.0  | 32.5  | 30.2  |

注) \* は平成2年調査時には当該選択肢が設けられていなかったもの

## 2 事業主の側の意識

パートタイム労働者の雇用理由

(%)

| 区 分                  | 7年    | 2年    |
|----------------------|-------|-------|
| 計                    | 100.0 | 100.0 |
| 業務が増加したから            | 29.8  | 39.6  |
| 学卒等一般の正社員の確保が困難だから   | 10.7  | 26.3  |
| 人が集めやすいから            | 19.9  | 25.7  |
| 年末等一時的な繁忙に対処するため     | 9.3   | 5.3   |
| 1日の忙しい時間帯に対処するため     | 37.3  | 36.4  |
| 経験・知識・技能のある人を採用したいから | 13.2  | 9.9   |
| 簡単な仕事内容だから           | 35.7  | 33.9  |
| 人件費が割安だから            | 38.3  | 21.0  |
| 仕事量が減ったときに雇用調整が容易だから | 12.4  | 6.4   |
| 定年社員の再雇用・勤務延長策として    | 4.4   | 4.2   |
| 退職した女子正社員の再雇用に役立つから  | 5.8   | 4.3   |
| そ の 他                | 9.0   | 8.6   |

資料出所：労働省「パートタイム労働者総合実態調査」

## 7 「女性起業家の現状と施策の方向」について

サービス経済化や少子・高齢化の一層の進展、価値感の多様化等を背景に、女性が生活者としての視点や発想で新たな事業・サービスを創造・提供することが社会のニーズに合うようになっている。一方、女性の就業意識も変化し、女性自身が仕事を通して自己実現したいとする欲求が高まる中、起業を希望する女性は確実に増加しつつある。

しかし、男性と比較すると女性の場合、事業アイデアはあるものの、会社設立に必要な知識や手続

きに疎い、事業経営に役立つ職業経験に乏しい等の理由から、起業、事業経営の様々な場面で困難に直面する場合が少なくない。また、育児等により職業生活を中断した後に再就労の一つとして起業を選択する女性については、ブランクが起業、事業経営に当たって困難をもたらす面もある。

このような状況を踏まえ、労働省では、「女性起業家の支援に関する研究会」（座長 佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）を開催し、女性起業家の実態を把握した上で、女性起業家を支援するために必要な方策について検討をお願いしてきたところであるが、平成9年3月に、その検討結果が「女性起業家の現状と施策の方向」としてまとめられた。その概要は次のとおりである。

## I 女性起業家の概況

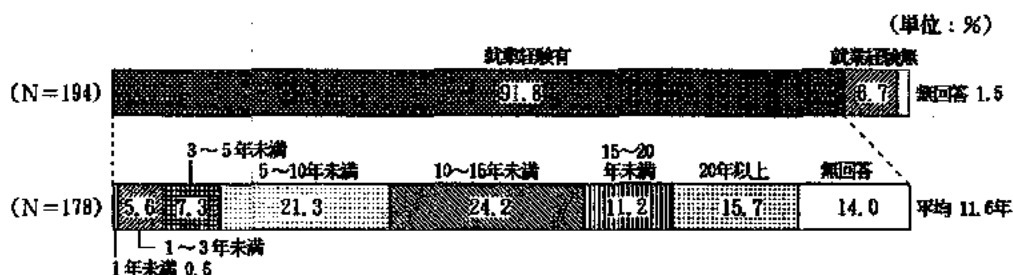
研究会では、事業を起こすことを希望する女性のニーズや実際に起業した女性が遭遇している問題点、必要としている支援策等を把握することを目的に、女性起業家等が構成員となっているグループ・団体の会員572人を対象に女性起業家アンケートを実施したが、調査結果は次のとおりである。有効回答率は36.5%。

### 1 開業前の就業状況

#### (1) 開業前の就業経験の有無、就業年数

開業前に就業経験のある者は91.8%とほとんどを占めており、平均就業年数は11.6年。現在の事業と同じ分野での就業経験のある者は57.3%。

図1 開業前の就業経験の有無、就業年数



#### (2) 開業直前の就業状況

正規従業員が43.3%と最も多く、専業主婦（13.4%）、学生（2.6%）は少ない。

### 2 開業の経緯

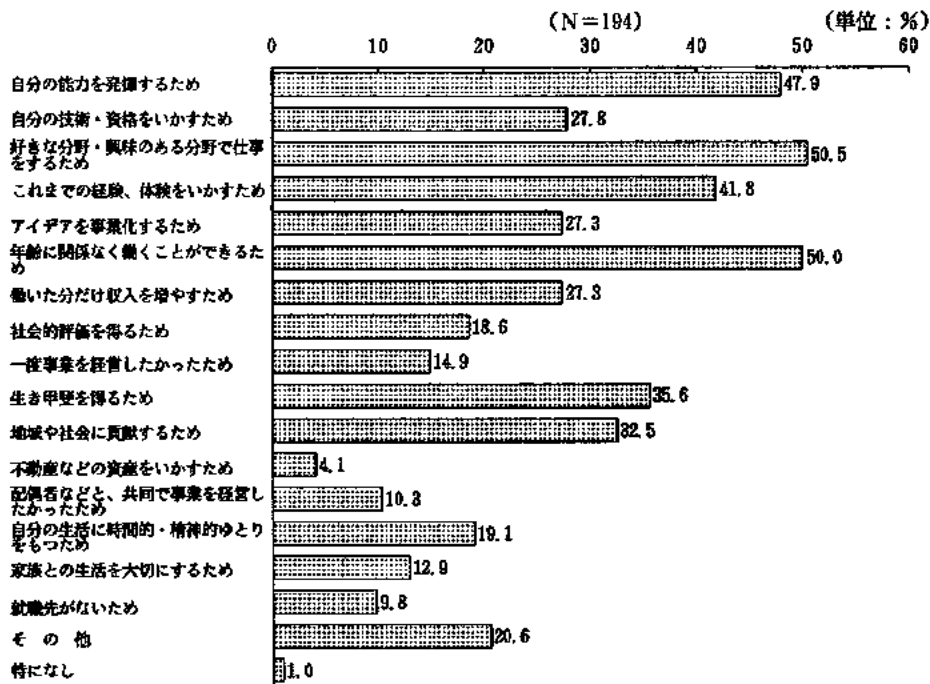
#### (1) 事業を始めようと考えだした年齢

「30～34歳」（22.2%）が最も多く、平均年齢は34.5歳。

#### (2) 開業の動機

「好きな分野・興味のある分野で仕事をするため」（50.5%）、「年齢に関係なく働くことができるため」（50.0%）、「自分の能力を発揮するため」（47.9%）の順に多い。

図2 開業の動機(M.A.)



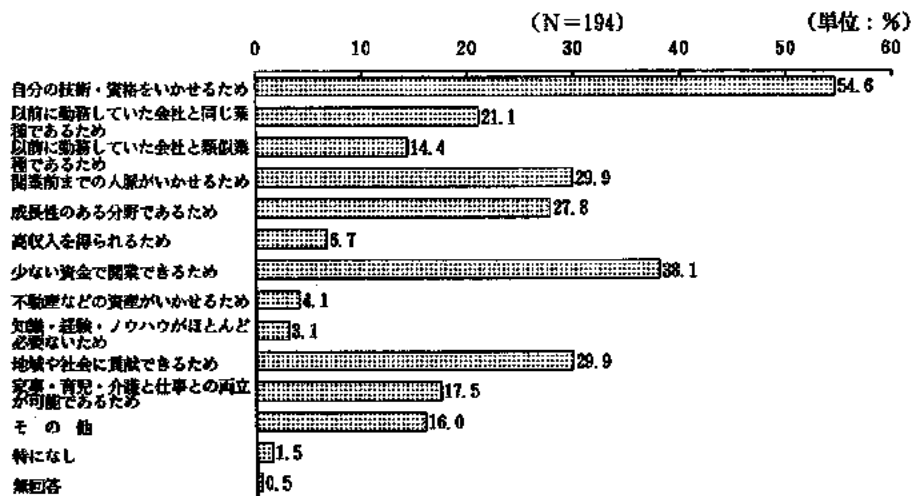
注) 複数回答のため合計は100を超える。

### (3) 事業分野とその選択理由

事業分野としては、対事業所サービス業 (34.4%)、対個人サービス業 (19.1%)、小売業 (14.4%) の順に多く、サービス業は全体の53.5%。

その選択理由としては、「自分の技術・資格をいかせるため」(54.6%)、「少ない資本で開業できるため」(38.1%)、「開業前までの人脈がいかせるため」(29.9%)、「地域や社会に貢献できるため」(29.9%)、「成長性のある分野であるため」(27.8%) の順に多い。

図3 事業分野の選択理由(M.A.)

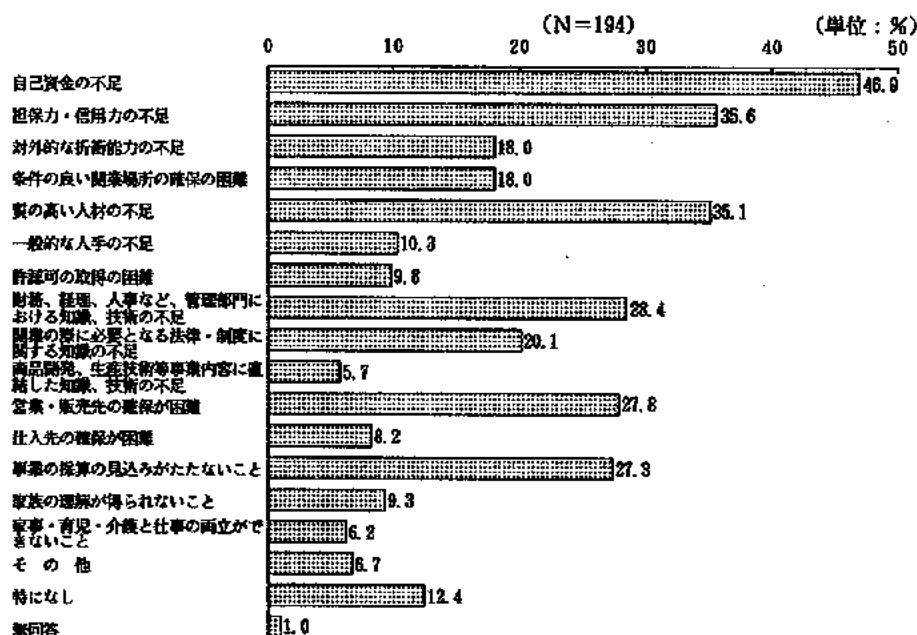


注) 複数回答のため合計は100を超える。

### 3 開業に至るまでに発生した問題

「自己資金の不足」(46.9%)、「担保力・信用力の不足」(35.6%)、「質の高い人材の不足」(35.1%)、「財務、経理、人事など、管理部門における知識、技術の不足」(28.4%)、「営業・販売先の確保が困難」(27.8%)、「事業の採算の見込みがたたないこと」(27.3%)の順に多い。

図4 開業に至るまでに発生した問題 (M.A.)



注) 複数回答のため合計は100を超える。

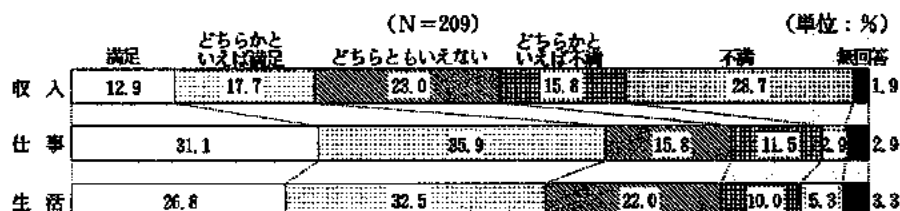
### 4 開業、事業経営に際して、女性であるがゆえに不利であると感じたことの有無

「あった」とする者が44.5%、「なかった」とする者が49.3%。

### 5 現在の収入、仕事、生活に対する満足度

収入面では「不満」(28.7%)とする者が最も多いが、仕事面では「どちらかといえば満足」(35.9%)、「満足」(31.1%)と合わせて67.0%が、生活面でも「どちらかといえば満足」(32.5%)、「満足」(26.8%)と合わせて59.3%が満足と答え、満足度は比較的高い。

図5 現在の収入、仕事、生活に対する満足度



### 6 事業規模、従業員規模別事業展開の方向性

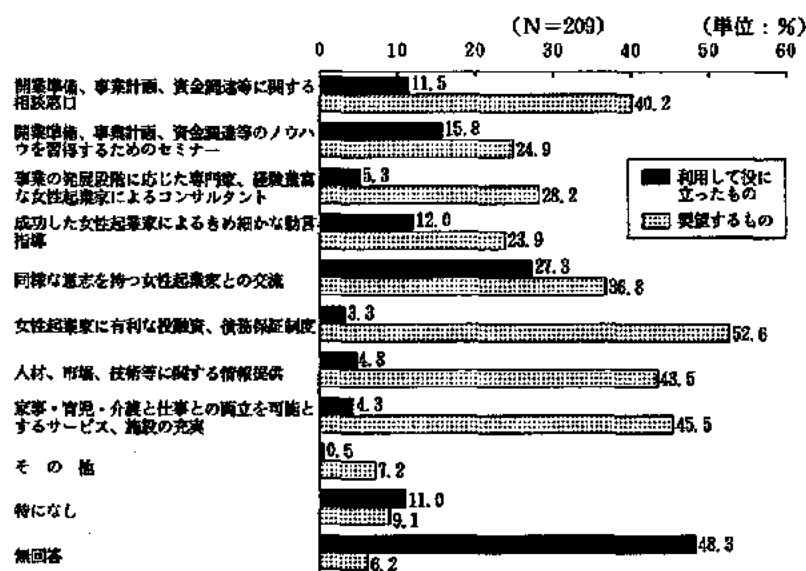
事業規模、従業員規模のいずれも「拡大」方向とする者が、それぞれ67.9%、58.9%と多い。

## 7 要望する女性起業家支援

利用して役に立ったものとしては、「同様な意志を持つ女性起業家との交流」が27.3%と最も多い。

要望するものとしては、「女性起業家に有利な投融資、債務保証制度」(52.6%)、「家事・育児・介護と仕事との両立を可能とするサービス、施設の充実」(45.5%)、「人材、市場、技術等に関する情報提供」(43.5%)、「開業準備、事業計画、資金調達等に関する相談窓口」(40.2%)、「同様な意志を持つ女性起業家との交流」(36.8%)が多くなっている。

図6 利用して役に立ったもの、要望するもの別女性起業家支援事業（M.A.）



注) 複数回答のため合計は100を超える。

## II 女性起業家支援策の方向

アンケート調査結果などを踏まえると、国や地方公共団体のみならず、民間企業・団体をも含め各機関の連携の下、意欲ある女性起業家や起業を希望する女性を支援するための方策を早急に検討し、整備し、充実していくことが期待されており、研究会では以下のとおり女性起業家を支援するための方策について示している。

### 1 情報提供、相談窓口の設置等情報機能の充実

起業、事業経営に当たっては、金融、税務、労務等様々な情報が必要となるため、各機関が保有する専門情報を平成10年度に開館が予定されている労働省の「女性の歴史と未来館」(仮称)においても各機関との有機的連携の下に利用できるよう検討し、多くの女性に提供するための仕組みを整備する必要がある。

また、情報は専門家のアドバイスも受けながら活用されることが望ましく、金融、税務、労務等各分野の専門家による個別相談も併行して実施されるとより効果的である。

## 2 知識・技術の修得機会の充実

女性起業家や起業を希望する女性に対し、起業、事業経営に関連する知識・技術・ノウハウを修得できる実践的な講習の実施が求められるが、その場合、各地の女性センター等の活用が効果的である。

## 3 投融資・債務保証制度への円滑なアクセスの確保

女性起業家は金融機関をほとんど利用せず、自己資金又は身内、友人から集めた小額の資金の範囲で起業しているが、事実上、金融機関から融資等を受けにくい状況にもあるといえる。

しかし、女性においても金融関連情報に疎い、融資等を受けることのできる事業計画を適切に作成できないとするものもあり、自ら融資等を受けにくくする要因を作っていることも考慮し、女性起業家支援を整備する必要がある。

## 4 (女性) 起業家との交流機会の提供

交流の場は、女性起業家が人脈を形成するための絶好の機会である。ここで得られたつながりは、事業経営上、重要な役割を果たすこともあるだろう。

特に、女性起業家は経営者としてモデルとなる女性が身近に少なく、先輩起業家との出会いを求めている。

また、経営者は孤独だといわれているが、こうした機会を活用することにより、メンターとなる起業家との出会いも期待できる。

このように、女性起業家が出会い、情報交換し、事業経営上の力の源となるような開かれた交流の機会が、多くの女性起業家に与えられる必要がある。

# 8 「第3回 仕事と家庭を考える月間」の実施について

## 1 趣 旨

少子・高齢化、核家族化等が進む中で、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが、極めて重要となっている。

このため、介護休業制度の法制化及び育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置の実施等を盛り込んだ「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が平成7年6月に成立し、育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置、委託募集の特例に関する規定等については、同年10月から施行されている。

また、介護休業や介護のための勤務時間の短縮等の措置に関する規定等については、平成11年4月から施行されるが、事業主は、その施行前においても可能な限り速やかに、改正後の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）」の規定の例

による介護休業の制度及び勤務時間の短縮等の措置を設けるよう努めなければならないものとされている。

そこで、労働省では、平成7年度より毎年10月を「仕事と家庭を考える月間」と定め、仕事と家庭との両立について社会一般の理解を深めることとしており、第3回仕事と家庭を考える月間は、次の目標の下に全国的に特別活動を実施する。

## 2 目 標

- ・法に基づく介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の早期導入の促進
- ・育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度についての周知
- ・育児・介護雇用安定助成金をはじめとする両立支援事業の周知と活用の促進
- ・育児休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の定着促進

## 3 期 間

平成9年10月1日～10月31日

## 4 主 唱

労働省

## 5 協 賛

勤21世紀職業財団、雇用促進事業団

## 6 協力を依頼する機関、団体

報道機関、関係行政機関、使用者団体、労働団体、その他

## 7 実施事項

- (1) 報道機関等を通じての広報活動を実施すること。
- (2) 「介護休業制度導入奨励金（育児・介護雇用安定助成金）」及び「介護勤務時間短縮等奨励金（育児・介護雇用安定助成金）」の積極的活用により、介護休業制度及び介護のための勤務時間の短縮等の措置の早期導入を促すこと。
- (3) 育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度（平成11年4月1日施行）についての周知を図ること。
- (4) 従来の助成金制度を統合し内容の拡充を行った「育児・介護雇用安定助成金」をはじめ、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とする両立支援事業の周知と活用を促すこと。
- (5) 育児休業制度及び育児のための勤務時間の短縮等の措置の定着を促すこと。

## 9 フレーフレー！ 2020 テレフォン事業実施地域の拡大について

少子・高齢化の進展、核家族化等に伴い、育児や介護は労働者が働き続ける上で大きな問題となっており、育児、介護等を行う労働者が職業生活と家庭生活を両立することのできる環境整備が求められているところである。

このため、労働者が育児、介護等に関する各種サービスを必要に応じ受けられるよう、これらに関する相談を受け付けるとともに、地域における具体的情報を電話等により提供する「フレーフレー・テレフォン事業（育児、介護等を行う労働者のための相談援助事業）」を、財団法人21世紀職業財団地方事業所において実施しているところである。

フレーフレー・テレフォンは、既設の21事務所に加え、平成8年7月1日から、新たに栃木、群馬、富山、鹿児島において情報提供を開始し、全国25事務所で本事業を展開している。

### 《情報の内容》

育児……認可・無認可保育所等保育施設、保育ママ、ベビーシッター、学童保育

介護……民間ホームヘルパー、老人病院、老人ホーム、介護用品、高齢者向け福祉サービス

家事……家政婦紹介所、家事代行サービス

### 《利用日・時間》

月曜日～金曜日（祝日を除く） 9：30～16：30

### 《各フレーフレー・テレフォン問い合わせ先》

|      |         |               |         |               |
|------|---------|---------------|---------|---------------|
| ☆新 設 | 栃 木 県 内 | ☎028-625-2020 | 新 潟 県 内 | ☎025-243-2020 |
|      | 群 馬 県 内 | ☎027-231-2020 | 長 野 県 内 | ☎026-232-2020 |
|      | 富 山 県 内 | ☎0764-44-2020 | 岐 阜 県 内 | ☎058-248-2020 |
|      | 鹿児島県内   | ☎099-259-2020 | 静岡県内    | ☎054-255-2020 |
|      |         |               | 愛知県内    | ☎052-541-2020 |
| ☆既 設 | 北海道内    | ☎011-707-2020 | 京都府内    | ☎075-213-2020 |
|      | 宮城県内    | ☎022-214-2020 | 近畿圏内    | ☎06-946-2020  |
|      | 福島県内    | ☎0245-24-2020 | 兵庫県内    | ☎078-794-2020 |
|      | 茨城県内    | ☎029-226-2020 | 岡山県内    | ☎086-227-2020 |
|      | 埼玉県内    | ☎048-834-2020 | 広島県内    | ☎082-224-2020 |
|      | 千葉県内    | ☎043-225-2020 | 愛媛県内    | ☎089-934-2020 |
|      | 東京都内    | ☎03-3258-2020 | 福岡県内    | ☎092-414-2020 |
|      | 神奈川県内   | ☎045-871-2020 | 熊本県内    | ☎096-324-2020 |

### 《情報提供料》

無 料

## 平成8年度の利用状況

フリーフリー

2020 テレフォンに寄せられた相談は5万5千件、育児関連情報の提供が全体の7割

平成8年度のフリーフリー・テレフォンの利用状況をみると、54,921件の問い合わせがあった。

その内容をみると、育児に関する問い合わせが全体の7割を超え、介護に関する問い合わせは、約1割となっている（図1）。

年代別の利用状況をみると、育児関連の情報の割合が高いことを反映して、30歳未満、30歳代がそれぞれ約4割を占めている（図2）。

図1 情報提供の内容

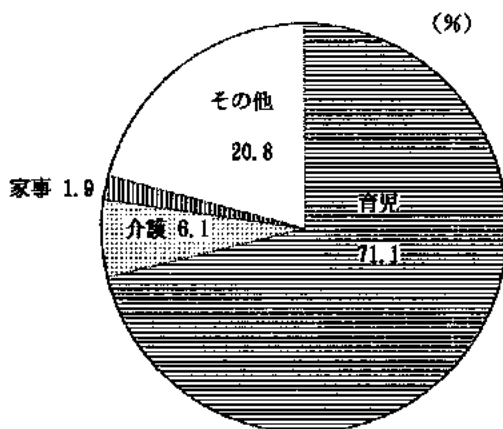
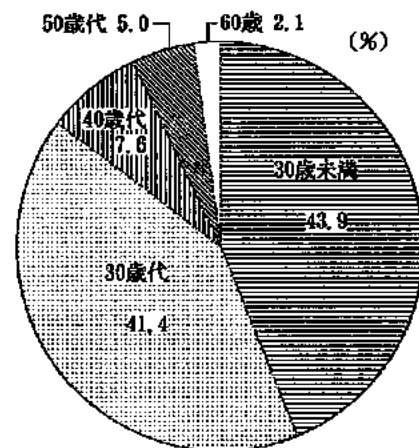


図2 年代別利用者の状況



(注1) 平成8年度開設4事務所については、7月以降のもの。

(注2) 年代別利用者の状況は、把握できたものについてのみ集計。

## 10 第41回国連婦人の地位委員会について

第41回婦人の地位委員会は、会議冒頭、コフィ・アナン事務総長の出席を得て、婦人の地位委員会50周年記念式典が行われた。今回の委員会の主要な議題は前回に引き続き、第4回世界女性会議のフォローアップと、女子差別撤廃条約選択議定書についてであり、会議最終日に決議が採択された。

### 1 開催期間

1996年3月10日～3月21日

### 2 開催場所

ニューヨーク（国連本部）

### 3 出席者

婦人の地位委員会メンバー国：45ヵ国

（日本は同委員会メンバーであり、有馬真喜子代表他が出席した）

#### 4 会議役員

議長：バハマ

副議長：ブルガリア、ノルウェー、チュニジア

報告者：タイ

#### 5 議 題

(1) 役員選出

(2) 議題及びその他の組織事項の採択

(3) 第4回世界女性会議のフォローアップ

イ 国連システムにおけるジェンダーの視点の主流化

ロ 重大問題領域の戦略目標及び行動の実施

(イ) 女性と環境

(ロ) 権力及び意思決定における女性

(ハ) 女性と経済

(ニ) 女性の教育と訓練

(4) 女性の地位に関する通報

(5) 女子差別撤廃条約選択議定書起草作業を含む女子差別撤廃条約

(6) 第42回婦人の地位委員会の仮議題

(7) 第41回婦人の地位委員会の報告採択

#### 6 第4回世界女性会議のフォローアップについて

・前回に引き続き、第4回世界女性会議で採択された行動綱領のフォローアップが行われた。重大問題領域の戦略目標及び行動の実施の議題のもと、「女性と環境」、「権力及び意思決定における女性」、「女性と経済」、「女性の教育と訓練」に関して、委員会の審議結果をとりまとめた合意結論が作成された。

#### 7 女子差別撤廃条約選択議定書起草部会について

個人通報に関する選択議定書の起草部会が前回に引き続き行われた。部会における一般討論の概要は以下のとおりである。

①既存のシステムとの重複、本条約に含まれる権利の侵害が審査可能であるか否かの問題等が未解決であるとの指摘があった。

②選択議定書が起草される場合は、より多くの国々が受け入れられるような内容にすべきであるという意見があった。

③国際法の諸原則に基づいて起草されるべきであるとの意見があった。

その後、非公式会合協議の形式で審議が行われ、前文を除く本文すべての第一次読会を終了した。作業部会は各国の修正を盛り込んだ第一次修正案を採択した。

## 8 採択された決議等（参考参照）

参 考

## 第41回婦人の地位委員会主要採択決議

| 議題 | 決 議 案 略 称                       | 主 提 案 国                       | 表決結果                     | 我が国の対応 |
|----|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------|
| 3  | 武力紛争下で人質・監禁された女性と子供の救済（L.5）     | アゼルバイジャン                      | コンセンサス                   |        |
|    | 高齢女性、人権及び開発（L.6）                | タンザニア（G77+中国）<br>〈実質はドミニカ共和国〉 | コンセンサス                   | 共同提案国  |
|    | パレスチナ女性（L.7）                    | タンザニア（G77+中国）                 | 賛成：39<br>反対：1（米）<br>棄権：3 | 賛成     |
|    | 女性移住労働者に対する暴力（L.10）             | フィリピン                         | コンセンサス                   |        |
|    | 女性と女兒の売買（L.11）                  | フィリピン                         | コンセンサス                   |        |
|    | 国連システムの政策・計画へのジェンダー視点の主流化（L.14） | 議長提案<br>（実質はCANZ）             | コンセンサス                   |        |
|    | 重大問題領域に関する合意結論（L.19）            | 議長提案                          | コンセンサス                   |        |
| 5  | 女子差別撤廃条約選択議定書作業部会のマンデートの更新（L.8） | 作業部会議長提案                      | コンセンサス                   |        |