



推進者の広場

KINTÔ

労働省婦人局
平成6年8月1日発行

第8号



GAA1 8-19 8431

労働省女性局

女性と仕事の未来館

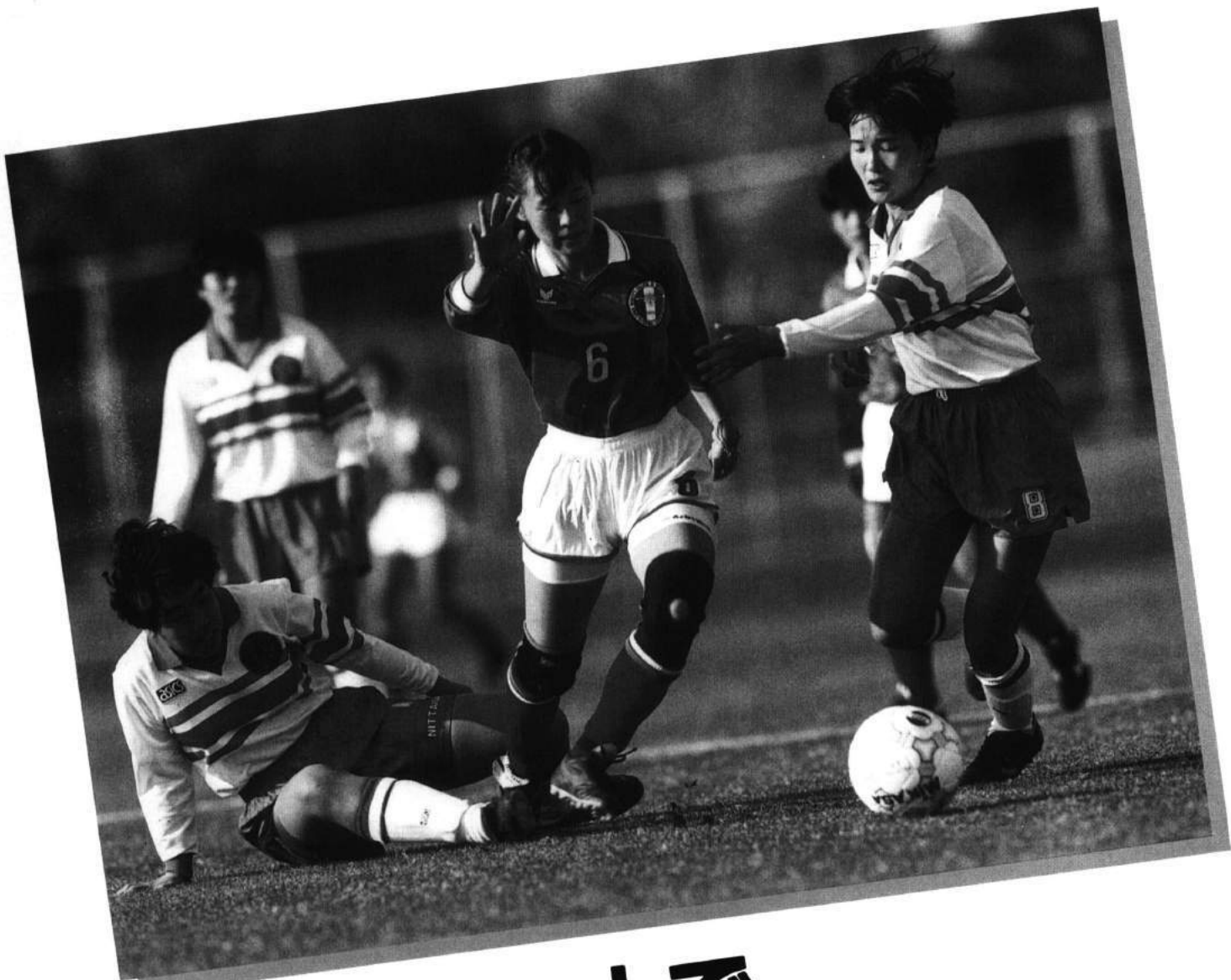


00232210



CONTENTS

男女雇用機会均等法に基づく指針及び女子労働基準規則の一部改正について.....	2
シリーズ⑦我が社の女子雇用管理◆オリックス(株).....	6
◆鳥根電工(株).....	8
女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保等対策.....	10
「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会報告」について.....	11
女子雇用管理アドバイザー制度、女性の働きやすさ診断サービスについて.....	13
総合職女性の就業実態調査結果概要.....	14
均等法 Q&A	



**意欲のシュートで
ゴールを目指せ!
サポーターは均等法**

 **第9回 男女雇用機会均等月間**
期間 平成6年6月1日～30日
主唱  労働省

男女雇用機会均等法に基づく指針及び

女子労働基準規則の一部改正について

I 男女雇用機会均等法に 基づく指針の改正の経緯

男女雇用機会均等法が昭和六一年に施行され、七年が経過した平成五年四月以降、均等法施行後の女子労働者を取り巻く環境の変化を踏まえて、婦人少年問題審議会婦人部会において、男女の均等な機会及び待遇の確保並びに労働基準法の女子保護規定について審議が行われてきました。

審議の過程において、近年の雇用状況等を背景とした女子学生に対する不利益な取扱いに対し、早急に対策を講ずる必要があり、併せて、女子の就業分野の拡大という観点から、労働基準法の女子保護規定の規制緩和を図るとの共通の認識が得られ、

(1) 女子学生の就職等に関し、採用手

続等における男女均等な取扱いを確保するとの観点から、男女雇用機会均等法に基づく指針を改正し、採用手続における女子に対する不利益な取扱いや、採用予定人数を男女別に定めた募集・採用について新たに規定を設けるとともに、これと併せて、婚姻したこと等を理由とする配置・昇進に当たっての女子に対する取扱いについて、指針において明確化すること。

(2) 労働基準法の女子保護規定につい

て、女子労働基準規則の改正によって対応が可能な範囲内で、非工業的事業の週単位の時間外労働時間の制限についての一定の緩和を行うとともに、専門的業務等一定の業務について、時間外労働、深夜業等の規制

の解除を行うこと。

について概ね意見の一致をみたことから、労働省において、「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」及び「女子労働基準規則」についての改正案を取りまとめ、関係審議会の審議を経て、平成六年三月一日告示及び公布し、同年四月一日適用及び施行しました（女子労働基準規則の一部については平成七年四月一日施行）。

II 指針及び女子労働基準 規則の改正内容

1 指針について

「2 事業主が講ずるように努めるべき措置」は次のように改正されました（傍線部分は今回追加された規定）。

2 事業主が講ずるように努めるべき措置

(1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。以下(1)において同じ。）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こと。

（排除していると認められる例）

① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとするこ
と。

② 大学卒業等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子

のみとすること。

③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。

④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。

⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。

⑥ 女子を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすること。募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。（限度を設けていると認められる例）

例

① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。

② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区

分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

ハ 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、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

こと。（不利なものとしていると認められる例）

① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができ

る年齢を男子に比して低く設定すること。

② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。

③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。

④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。

⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に

取り扱う旨の表示を行うこと。

二 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。

② 求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

ホ 採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

① 女子についてのみ採用試験を実施すること。

② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。

(2) 配置に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 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こと。

（排除していると認められる例）

① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

ロ 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

（排除していると認められる例）

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除すること。

② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、本社勤務から排除すること。ハ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等

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。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。

② 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。

(3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

イ 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こと。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。

② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととする。

ロ 昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、昇格できないこととする。

② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、一定の水準までしか昇格できないこととする。

ハ 昇進に当たって、出勤率、勤続

年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものではないこと。

(不利なものとしていると認められる例)

① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととする。

② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととする。

③ 男子労働者については婚姻の有無にかかわらず一定の年齢に達している場合に昇格させるが、

女子労働者については既婚者である場合には当該一定の年齢に達した後一定の年数を経なければ昇格できないこととする。

ニ 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こと。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。

② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。

③ 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には既婚者である場合には当該一定の勤続年

数を経たことに加えて上司の推薦がなければ与えないこと。

Ⅲ 女子労働基準規則の改正について 改正の概要は次のとおりです

- (1) 非工業的事業（保健衛生業及び接客娯楽業を除く。）における時間外労働時間の上限が、これまでの四週二十四時間から、平成六年四月一日から平成七年三月三十一日までは四週三十六時間とされました。労働基準法第八条第十三号及び第十四号の事業（保健衛生業及び接客娯楽業）における時間外労働時間の上限は、当面、二週十二時間（現行通り）とされます。
- (2) 時間外労働、深夜業等についての女子保護規定が適用除外される「専用業務従事者」について、次の者が追加されました。
 - ① 弁理士
 - ② 社会保険労務士
 - (3) 女子の深夜業が認められる業務に、次の業務が追加されました。
 - ① 飛行場における旅客（航空運送事業に係るものに限る）の取扱い

の業務

② 航空機の運航管理・運航・整備の業務

③ 新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務

④ 消防の業務

(4) 女子の臨時の坑内労働が認められる業務に、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務が追加されました。

均等法Q&A

Q1

女子の多い職場に男子を採用した場合に、男子の採用人数を明示して行うことは指針に反しますか。

募集・採用を行うに際して、女子の多い職場であることは、それだけでは指針の適用除外に該当しません。当該職場に、深夜業が必要であるとか、危険有害業務であるとかいった女子の就業が制限されている職種があり、そのために男子を一定人数以上確保したいというような場合については適用除外に該当し、指針に反しないことにな

りますが、それ以外の場合については、女子の多い職場であり男子を採用したいということは合理的な理由があるとはいえず、男子の採用人数を明示して募集することは指針2(1)口に反することになります。

Q2

当社では女子の事務員が不足しているため、募集に際し、「一般事務、男子一〇人、女子二〇人募集」と女子の採用予定人数を男子より多くした上で明示し、募集しようと考えていますが、これは指針に反しますか。

男女別の人数の限度を設けることは指針に反するものであり、たとえ女子の募集人数を男子より多く設定していても、人数の限度を設けていることにかわりなく、指針2(1)に反することとなります。

Q3

会社の概要説明の資料を送付するに当たり、当社の社風をより理解してもらうため、女子には女性社員、男子には男性社員の職場で

の体験記等を添えて送付したいと考えていますが、このことは均等法に反しますか。

指針は内容の異なる資料を送付する場合に、それぞれの資料について送付する対象を男子のみとしないことを求ており、男性職員の体験記等を男子のみに送付することは指針2(1)に反することとなります。

ただし、送付する資料の内容を職種ごとに異なるものとする場合は、指針に反することはありません。

Q4

就職に関する説明会の開催を予定していますが、男性に比べ、多数の女子の参加希望者がおり、会場も狭いため、説明会を二回に分け、第一回の対象者を男女、第二回の対象者を女子としたいと考えています。説明会の内容は全く同じものとする予定ですが、このことは均等法に反しますか。

第二回の説明会に参加した女子については、第一回の説明会に参加した男子と比較して実施の時期が遅くなつて

いるので、指針2(1)②で挙げている「求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。」に該当する可能性があります。

複数の説明会を開催する場合は、応募順、職種別又は学部別等で参加者を振り分けるならば、指針に反しません。

なお、指針は、女子が説明会への出席を希望した場合に、事業主がその希望の全てに対応することを求める趣旨ではなく、先着順に、又は一定の専攻分野を対象として資料を送付する等性別以外の一定の基準により一定の範囲の者を対象として説明会を開催することとは指針の対象に含まれません。

我が社の 女子雇用管理

オリックス 株式会社

一、企業概要

- 創 立 一九六四年四月一七日
- 事業内容 金融サービス業
- 資 本 金 二〇、一八〇百万円
- 売 上 高 六四〇、〇〇四百万円
- 本社所在地 東京都港区浜松町
- 社員構成 男性 一、二〇七名
女性 一、二〇五名

二、女性活用のあゆみ

当社での女性社員の活用のあゆみは、一九六九年に初の営業職の女性が誕生したことに始まる。そして、それらの女性が着実に業務実績をあげた結果として一九八二年からは、大卒者は男女にかかわらず全員を総合職として採用することとなり、一九八六年の男女雇用機会均等法の施行を機に、現在の三職種のコースに職種体系を整備した。当社の職種体系は、次のとおりである。

(1) 総合職（全国型）

総合的な能力を発揮し基幹業務を行い、勤務地は国内外の全拠点を対象とする。

(2) 総合職（地域限定型）

基幹業務を行うことは、全国型と全く変わらないが、勤務地は同一地域内である。

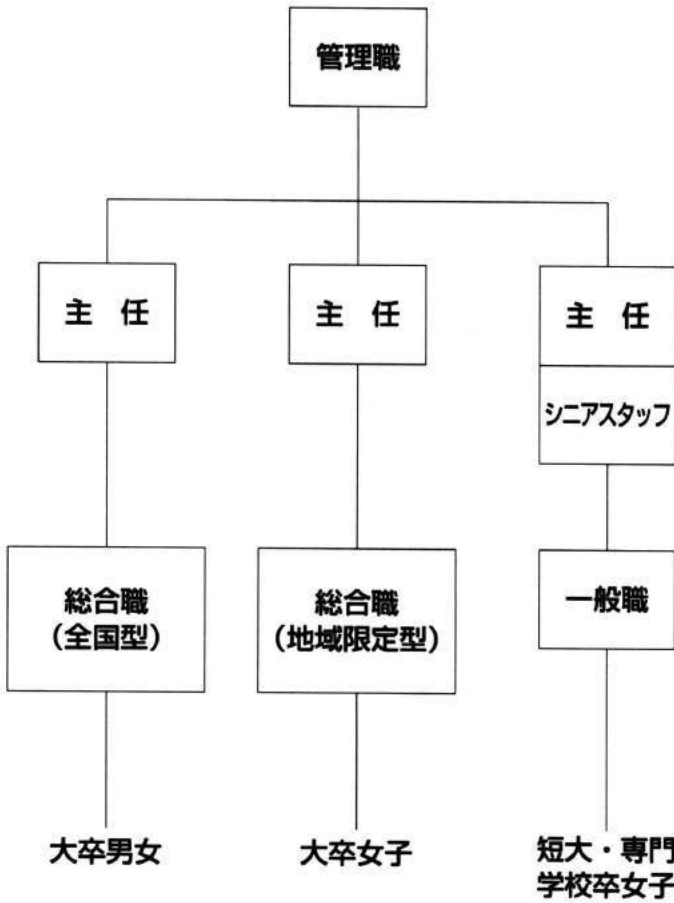
(3) 一般職

総合職の補助職として、特定の事務

業務を行う。

現在、総合職（全国型）では、五七名、総合職（地域限定型）では、四一三名、一般職で六六八名の女性が在職している。

当社の女性活用が比較的成功している背景として、「男女差も個人差のひとつとして捉え、それぞれの特長や能力を活かした業務を期待する」という企業風土と、当社の主力業務である営業職の内容が、提案型の営業であり、顧客のニーズを捉える力と、専門知識を持つ優秀な人材であれば、男女関係な



く能力を発揮できる特性を持つことの
二点をあげることができる。

三、女性社員の育成と 処遇

総合職については、全国型・地域限定型を問わず、男女とも入社時より同内容の研修を受け、営業をはじめとするあらゆる部門に配属され基幹業務を行っている。

一般職についても、単なる補助業務にとどまらず、シニアスタッフという独自の資格を設け、事務分野の担当者としてのキャリアアップを図っている。

また、当社では職種転換制度があり、一般職から総合職（全国型・地域限定型）への転換と総合職（地域限定型）から総合職（全国型）への転換が認められ、より広範囲の業務でのキャリアアップを目指すこともできる。実際、この制度の利用者は多く、総合職（地域限定型）の四二名、総合職（全国型）の三八名が職種転換者である。

異動については、基本的に職種別に考えており、総合職（全国型）におい

ては、国内外の全拠点を対象として政策的に異動を行い、様々な業務を経験することにより経営幹部候補としての育成を図っている。また、総合職（地域限定型）と一般職においても、勤務地が限られてはいるが個人の特性と希望を考慮しながら可能な範囲で異動を行い、業務経験の幅を広げるよう努めている。

昇格については、主任までは各職種別の資格としての昇格となるが、管理職からは職種の枠がはずれ、一管理職としての業務遂行を求められる。現在、当社には一人の女性管理職がおり、内訳は副参事（副部长）一名、主事（課長）一名、副主事（課長代理）九名である。また、管理職一歩手前の女性主任は三職種あわせて七六名いる。

四、各種支援制度

当社の人事制度には、前述のほかに各種研修制度・自己申告制度等があるが、特に母性保護や仕事と家庭の両立支援の観点から、次の二つの制度がある。

(1) 出産・育児制度

・産前通院休暇・産前時差勤務
・産前産後休暇
・育児休業・育児時間・育児支援時間
・育児目的の逆職種転換制度 等
利用実績はのべ三二名

(2) 女子社員再雇用制度

（ファミリーメイツ）

当社およびグループ会社を結婚・出産等の理由で退職した女性社員を対象とした登録制の再雇用制度でアルバイトや嘱託社員として勤務するほかに、条件を満たせば正社員として復帰することも可能である。

登録者数は約八〇〇名

五、今後の課題

女性の職業観は多様であり、すべての者に長期勤続を望むことは無理であるが、問題はやる気のある女性をいかに長期にわたり男性とともに戦力として活用するかである。

女性が仕事を続けていく中での大き

な問題はやはり、結婚・出産・育児との両立であろう。これをクリアするためには、周囲の理解と社会基盤の整備が求められるが、特に育児においては、0才児を預かる保育園の少なさや、行政の対応の悪さを嘆く女性社員も少なくない。実際に保育園が見つからず出産後退職せざるを得なくなった者もある。今後の課題の一つとして、育児をしながら仕事を続けようとする女性を企業と社会がいかに支援するかということがある。

もう一つ何よりも重要なのは、女性自身がいかに就業意欲を持ち、努力を続けるかということである。企業側の役割としては、これらの女性のやる気を失わせないようモチベートすることと、必要な制度を整えることであるが、女性自身もこれらの制度等を正しく使い、プロとしての意識を持ち続けることが求められる。

当社においても、様々なケースの該当者が出ており、それらを解決していくことの積み重ねが、真の活用を導くと考えている。

我が社の 女子雇用管理

島根電工 株式会社

一、企業概要

●創 立 昭和三十一年四月一九日

(一九五六年)

●事業内容 電気・管・通信設備工事業

●資本金 二億六千万円

(平成六年六月二〇日現在)

●工事高 一二億二千万円

(グループ四社同右)

●本社所在地 島根県松江市東本町

五一四六一二

●従業員数 男子 三三九人

女子 六二人

(平成六年六月二〇日現在)

二、女性電気工事技能者の導入と育成

女性電気工事技能者 (LE・レディース・エンジニア) 雇用を企画してから

六年の歳月が流れ、すでに今春四期生の入社を迎えている。若年層特に一八才人口の減少は二〇一〇年頃まで続くとされている。設備工事会社の施工

戦力は現状高卒人口を絶対必要とする。

その雇用ができないとするとどうするかと考えたのがこの企画の始まりであった。都会では建設業にもどんどん女性が進出しているが、田舎ではそんな希望者はいらぬものかという社内の批判を乗り越えて実行に踏み切った。準備として求人用会社案内 (毎年作成) に

女性電気工事技能者を登場させた。(このときはモデルを使用) これは大成功であった。次に募集範囲を工業高校六校から公私立を含む四〇数校に拡大、訪問活動を開始。幸い一〇名の応募者がありそのうち八名を内定した。従来から男性社会の企業で、女性雇用についてのはうはうは何一つない。受入体制が問題になった結果、

- ① 三ヵ月間全員合宿研修の実施
- ② ワンルームの女子寮の設置
- ③ 食事を男子寮で一緒にするため寮の全面改装

- ④ 配属事業所の新築・改造 (女子トイレ・更衣室など)

- ⑤ 実習室の設置と指導員の任命
- ⑥ 女性用社服・帽子・安全靴の開発
- ⑦ 女性電気工事技能者指導マニュアルの作成

- ⑧ 処遇は当然賃金を含めすべて男

女同一

などを決めるとともに、女性雇用の先輩である高知の土木建設会社を訪問して指導を受けた。

平成三年四月一日、LEの宣誓のもと入社式を挙行了した。男性社員がうまく受入れてくれるか、精神面と作業に耐えられずに次々と退職し、一人もいなくなってしまうのではないか。始めは全くハレ物に触る気持ちであった。『日常の男女の扱いを一切区別しない』この心境に至るまでにはいささか時間を要した。

実習では握力がなくて、ペンチで電線が切れないとか、ドライバーを反対に回してビスが入らないとか、高所恐怖症で一寸でも高い所は駄目だとか、笑い話に近いようなことも数多くあったが、予想に反して受入れはうまくいった。メリットとして、次のことがあげられる。

- ① 職場や現場が明るく和やかになった。

- ② 女性の職業意識が高揚した。

- ③ 男女間に良いライバル意識ができた。

- ④ 作業現場で他職の人と仲良しになった。

⑤ 男性社員がお洒落になった。
⑥ 男性社員の言葉づかいが良くなった。

⑦ 結婚相手を見つけることができた。
⑧ 年度別採用人員は、平成三年—八名、平成四年—三名、平成五年—七名、平成六年—四名、計二二名その内結婚退職者が三名いるが、一名は子育ての後協力会社の社員として復帰する予定。

電気工事士の資格取得については、一種一名、二種八名が合格、一年生社員四名は只今学科を受験中、残り六名も実技だけが通っていないので今年当たり合格するのではないかと期待している。

なお、そのほか女性雇用では高専電気工学科出身一名を工事監督職（現場代人）として養成中、同じく高専建築科出身一名、国立大法・文・教育学部出身四名（内結婚退職二名）、短大出身一名計四名を設計課CAD要員として養成している。また、国立大教育学部出身一名は営業課に所属、電力会社担当に挑戦、好評を博しながら活躍している。

我が社の新入社員は、三年間に一〇回の研修を受講する（第一回は一週間か

ら三週間、第二回以降は二泊三日）。

まず社会人として、職業人としての基本を徹底的に指導され、ついで技術の基礎を一通り教育される。これは社員である前に、一人前の立派な人間であることを育成の基本と考えているからである。

現在、さらに人材育成のため、トータルシステムとしての能力主義人事制度の再構築を進捗中。職能資格制度と職能給の共通処遇軸を中心にして、評価と育成の個別管理と人材を活用する多元管理。この定着により個人の能力向上を目指す。一方、総合情報システムは根本的に再構築して、仕事の合理化（簡素化と効率化）を徹底する。両者の稼働により直接・間接人員とも一人一人の生産性が向上するものと考えて全力を傾注している。

三、今後の課題

就職戦線は売手市場から買手市場へと、再び変化し、社内の一部からは、男性が採用できれば女性是不要との声があがっている。将来の人口構成と女

性の能力を無視した意見であるが、体力と結婚の問題が一番大きく影響しているのも事実である。

今後益々我が職場へも女性がその能力を発揮するため進出してくるであろう。殊更男女の別を考える必要はないと思う。ただ、営業要員とかCAD要員については、まだまだ仕事の与え方をひと工夫するなど有効な活用方法を考える必要があり、工事監督職は一人養成中であるが、人選によつては大いに成果をあげることができるものと思う。

四、LEEの声

最後にLEE一期生の声を申しあげたい。

「私は、建設業全体にもっと多くの女性の現場技能職が誕生したらいいと思っています。普通のOLよりつらく、きつい面はありますが、「無」から「有」を創り出す喜びや感動が味わえることは素晴らしいことです。私の目標は、結婚してもこの仕事を続けて、第一種電気工事士はもちろん電気主任

技術者、消防設備士試験などいろいろな資格試験にチャレンジすることです。一生懸命頑張つて、「夢」の実現を果たしたいと思います」と。

LEE一期生が素直に、明るく育ってくれたお蔭で、後輩も順調に成長している。LEEに幸あれかしと祈っているものである。

女子新規学卒者に対する均等な

就職機会の確保等対策

男女雇用機会均等法が施行されて八年余りが経過し、この間に、多くの企業において女性の雇用管理の改善が進むとともに、女子労働者自身の職業意識の向上や女性の就業に対する社会一般の理解の進展がみられ、均等法は概ね着実に定着してきています。

しかし、女子学生の就職について、男子学生に比べ均等法上問題のある事例が指摘されたことから均等法の指針を改正し、募集・採用における不利益な取り扱いに対して、対策を講じたところです。

併せて、女子新規学卒者に対する均等な就職機会を確保し、女子学生の円滑な就職活動を推進するために、次のような施策を講じています。

機会均等推進責任者をはじめ事業主

及び関係各位におかれては、改正指針やこれらの施策の趣旨を十分ご理解いただき、募集・採用において、女子学生が男子学生と均等な機会が得られるよう、一層のご協力をお願いします。

1 使用者団体への要請

労働省は、五月十日、婦人局長名で日本経営者団体連盟、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、日本経営者団体連盟加盟業種別経営者団体五五団体に對し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、均等法及び改正された指針に沿って女子学生及び生徒に対して男子学生及び生徒と均等な就職機会を与えるよう傘下団体に周知を図るよう要請を行いました。

2 労働大臣、労働政務次官は七月一日～一五日にかけて六事業主団体を訪問し、傘下企業における採用枠の拡大と男女の雇用機会均等の確保について要請を行いました。また、その他にも約九〇の業種別団体に對して、労働大臣名で同趣旨の文書による要請を行いました。加えて八月には、労働大臣が福岡、大阪に出向き地方の事業主団体に同様の要請を行う予定です。

3 特別相談窓口の設置

女子学生が就職活動に当たり、男子学生と均等な機会を得られ、円滑な求職活動を進められるよう、六月から十月まで全国の婦人少年室に女子学生のための特別相談窓口を設置しています。

◇相談受付内容

- ①女子であることを理由として応募の機会が与えられていない事案
- ②女子について募集又は採用する人数の限度が設けられている事案
- ③女子についてののみ自宅通勤であること、浪人・留年していないこと等女子に厳しい募集・採用条件が付されている事案
- ④募集又は採用に係る情報提供が男子に比べ不利に取り扱われている事案
- ⑤採用試験で女子が不利に取り扱われている事案
- ⑥女子は縁故のみでしか採用しない事案
- ⑦その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題である募集・採用に関する事案

◇相談体制

婦人少年室は、女子学生等からの相談に対し、適切なアドバイスを行うとともに相談の結果、均等法に反する事案であると判断される場合には、関係事業主に対し必要な助言、指導または勧告を行っています。

また、相談の内容に応じ、必要な場合には関係機関と連携をとって対処します。

◇相談方法

電話・手紙又は来室による相談

4 事業主に対する指導

各都道府県婦人少年室において、新規学卒者を多く採用している企業等を中心に、集団指導等の方法により募集・採用に当たって、女子学生を不利益に取り扱うことのないよう指導しています。

また、均等法に係る問題があることが明らかな企業に対しては、婦人少年

室が助言、指導又は勧告を行っています。

5 大学等の就職担当者に対する啓発等

大学等の就職担当者に対して、均等法の趣旨の周知及び婦人少年室の対処方針を説明するとともに、就職機会の紹介に当たって、女子学生を不利益に取り扱うことのないよう徹底を図っています。

6 啓発用リーフレットの配布等

事業主向け及び女子学生向けのリーフレット、女子学生就職ガイドブックを作成し、事業主に対しては、集団指導の機会等において、また、女子学生については、大学等を通じて配布しています。

「女子雇用管理とコミュニケーション」

ギャップに関する研究会」について

労働省では、(財)二一世紀職業財団

に委託し、「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する研究会」(座長 成城大学教授 奥山明良氏)を設置し、調査研究を行ってきたが、その結果が平成五年一〇月に取りまと

められた。

労働省では、この報告書の提言を踏

まえ、セクシュアル・ハラスメントの定義、企業が予防対策を講ずることの重要性について、全国の婦人少年室を中心に啓発を行っている。

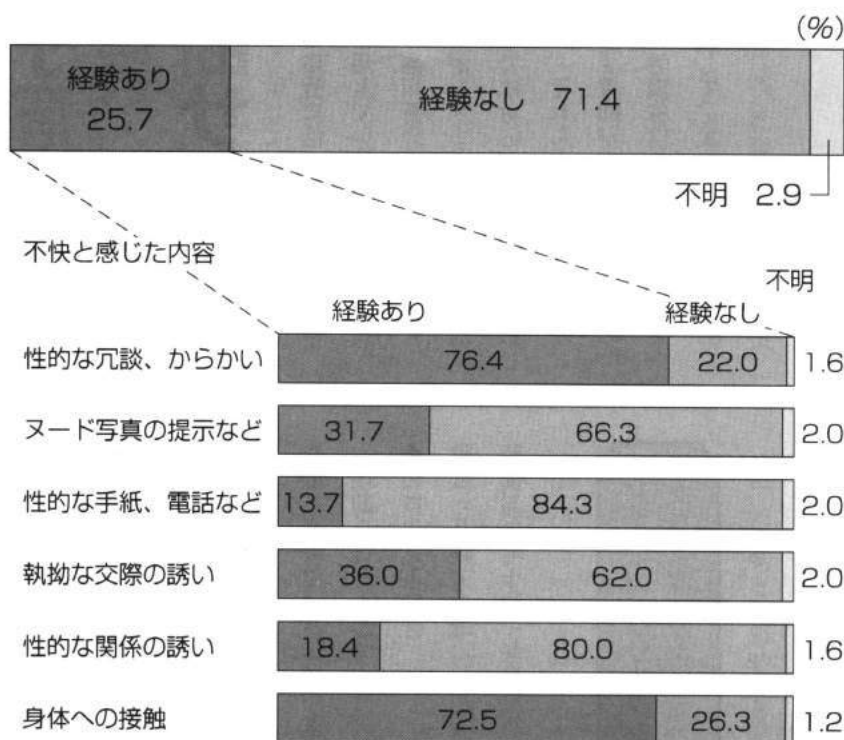
その概要は、次のとおりである。

一 男女の意識及び認識の差から生じる職場の諸問題の状況

研究会の行った調査によると、女性はその四割強が、仕事を行うに当たっ

ての要望として「現場管理職や男子社員を意識啓発」をあげており、また、「雑用や私用をもつばら女性にやらせること」、「容姿や年齢、未・既婚、離婚、妊娠等について話題にすること」等を不満とするものが多い。

性に関する不快な経験の有無



資料出所 (財) 21世紀職業財団「女子雇用管理とコミュニケーション・ギャップに関する調査」

また、同調査によると、女性の四人に一人が性に関する不快な経験（過去二年間）があるとしている。その内容は、「性的な冗談、からかいや質問をされた」、「身体に触られた」が多い。

二 セクシュアル・ハラスメントの概念

セクシュアル・ハラスメントも、男女の認識及び意識の差から生ずる女性

の就業意欲の低下や能力発揮の阻害を引き起こす言動に含まれると考えられるが、セクシュアル・ハラスメントの概念については、現在、我が国において確定したものはなく、場合によっては無限定に拡張されることもあり、企業における組織的対応を困難にしていることから、研究会では、諸外国の状況も勘案しつつ我が国の状況から見て、こういったことをセクシュアル・ハラ

スメントと認識することが適当か、概念の整理を行った。

セクシュアル・ハラスメントとは相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を上で一定の不利を与えたり、またはそれを繰り返すことによって、就業環境を著しく悪化させること

三 女性の就業意欲の低下や能力発揮の阻害を引き起こす言動の生じる要因

セクシュアル・ハラスメントを含め女性の就業意欲の低下や能力発揮の阻害を引き起こす言動を生じる要因としては、男性が女性の職業に対する意識やその変化を的確に認識せず、女性を対等なパートナーとしてみていないこと、男女間のコミュニケーションが不足したり、その方法が不適切であるため、相手方の意を的確に把握できないこと、経営者自身が女性を企業を支える貴重な人材として位置付けず、又はその方針が管理職や同僚男性に十分浸透していないことなどがあげられる。

四 問題解決に向けての提言

(一) 企業は、女性を企業を支える貴重な人材として位置付け、それを管理職男性社員に徹底する必要がある。また、女性の悩みや意見、要望を十分に把握し対応するための体制を整備することが望まれる。

特に、セクシュアル・ハラスメントについては、予防が何よりも重要との認識を持ち、基本方針の策定、研修の実施など、積極的な要望対策や、問題が生じた場合の相談や苦情処理システムについて検討することが望ましい。

(二) 男性は女性を対等なパートナーとして受け入れるとともに、セクシュアル・ハラスメントについての十分な認識と理解を持つことが期待される。

女性も、セクシュアル・ハラスメントに当たる行為を不決と思う場合は、明確な意思表示を行い、毅然とした態度をとることが必要である。

労働省では、この報告書の内容をわかりやすく映像化した研修用ビデオ「あなたと私 対等なパートナー—セクシュアル・ハラスメントを起こさないために—」を作成し、婦人少年室で貸し出しを行っている。(財)21世紀職業財団では五、〇〇〇円で頒布。

女子雇用管理アドバイザー 制度、女性の働きやすさ 診断サービスについて

均等法の趣旨に沿って女子労働者を積極的に活用していくため、企業は女子労働者の雇用管理を見直し、改善していく必要があります。しかし、個別の企業のみでは対応が困難な場合がありますので、それらの企業の自主的な努力に対して援助が必要です。

そこで、労働省は(財)二一世紀職業財団に委託して、次のような事業を行っています。

女子雇用管理アドバイザー制度

「女子雇用管理アドバイザー」は、企業の実態に則した女性の雇用管理改善に関する諸問題の解決を、企業の要請に応じてお手伝いする制度です。

募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職などについての男女の均等な取り扱いや女性の積極的活用のための諸問題の解決に、豊富な

知識と経験で、具体的、実助的な助言

・援助を行うものです。

◆相談申込み受付

曜日 月曜～金曜

時間 午前10時～午後5時

女子活用コンサルタント制度 女性の働きやすさ診断サービス

女子労働者の雇用管理に関する専門

知識のある「女子活用コンサルタント」

を下記九つの地方事務所に数名ずつ配

置し、女子の雇用管理に関するノウハウ

を必要としている中小企業の要請に

応じて派遣し、「女性の働きやすさ診

断サービス」を行います。これは、女

性の働きやすさ診断指標（企業用、中

間管理職用、女子労働者用の三種類の

チェックリスト）を用い、十分野にわ

たって個別企業の雇用管理制度や実態、

中間管理職の意識、女性労働者の職業

意識を把握し、この結果に基づき診断マニュアルを用い、雇用管理改善のための具体的な助言やフォローアップを行うものです。

◆診断申込み方法

・地方事務所に備えつけの「申込み用紙」による

・常時受付

両制度とも利用料は無料です。是非

ご利用下さい。

◆相談等のお申し込みは以下の財団本部又は財団各地方事務所へ◆

連絡先		女子雇用管理 アドバイザー	女子活用 コンサルタント
財団法人 21世紀職業財団 [本部]	〒102 東京都千代田区二番町9-8 中労基協ビル2F 電話 03-5276-3691		
北海道	〒060 札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F 電話 011-707-6198	○	○
宮城	〒980 仙台市青葉区本町3-1-15 宮城県漁船保険組合ビル5F 電話 022-214-2020	○	
埼玉	〒336 浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業(株)2F 電話 048-824-7001		○
千葉	〒260 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館7F 電話 043-225-2020	○	
東京	〒102 東京都千代田区二番町9-8 中労基協ビル2F 電話 03-5276-3665	○	○
神奈川	〒244 横浜市戸塚区上倉田町449-1 県中小企業労働研修センター2F 電話 045-871-2127		○
新潟	〒950 新潟市万代4丁目1-11 太陽生命新潟ビル5F 電話 025-243-2020	○	
愛知	〒450 名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23F 電話 052-586-7222	○	○
大阪	〒541 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル5F 電話 06-262-2151	○	○
兵庫	〒651 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル7F 電話 078-272-3055		○
広島	〒730 広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル2F 電話 082-224-2001	○	○
福岡	〒812 福岡市博多区博多駅東1-17-1 福岡県福岡東総合庁舎5F 電話 092-431-7701	○	○

能力が発揮できていると感じている

総合職女性 は 約八割

——「総合職女性の就業実態調査」結果概要——

この調査は、総合職女性の意識・実態を把握することを目的として、労働省が（財）二一世紀職業財団に委託して、通信調査の方法により、平成五年九月から一〇月にかけて実施したものです。調査対象は、コース別雇用管理を行っている事業所三六〇社の総合職の女性（基幹的業務を担う者）一、八〇〇名で、そのうち七四四名から有効回答（回答率四一・三％）を得、集計しました。

1. 属性等

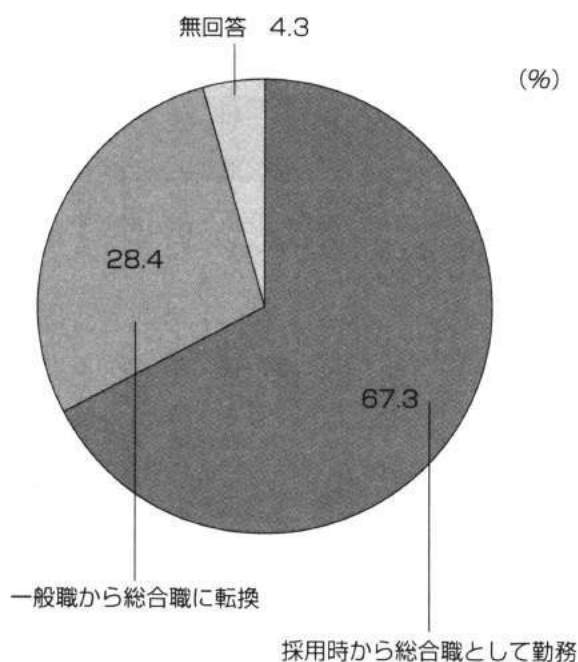
年齢は、二五～二九歳までの者が四六・九％で最も多く、二四歳以下の者

二一・八％と合わせると、二九歳以下が約七割を占めています。また、勤続年数は、一～二年の者が三一・〇％で最も多く、次いで、三～四年の者が二三・八％、五～九年の者が二三・五％を占めています。全体的には、五年未満の者と五年以上の者が約半数ずつになっています。

総合職として働く経緯については、採用時から総合職として勤務する者は六七・三％、一般職から総合職に転換した者は二八・四％です（第1図）。

職務内容は、「営業」が二一・九％と最も多く、次いで、「人事・教育訓練」（一一・三％）、「企画」（一〇・九％）、「研究開発」（一〇・二％）

第1図 総合職として働く経緯

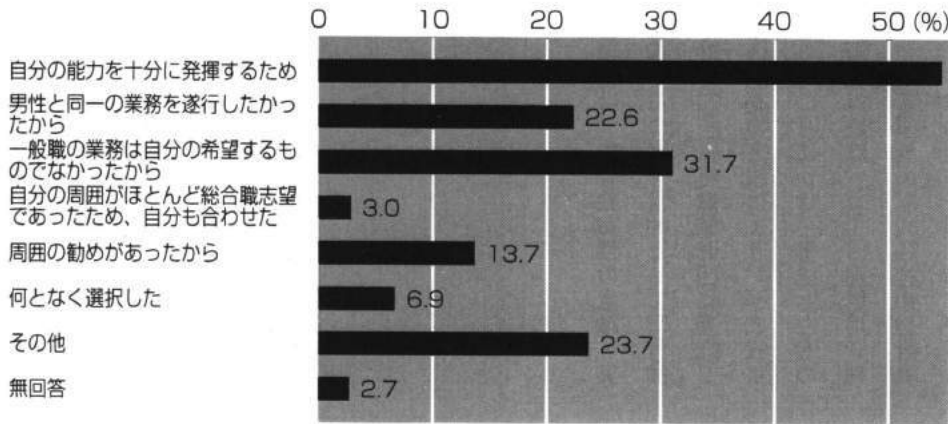


が、各々一割台、その他の職務が一割未満となつていますが、職務内容については広がりが見られます。

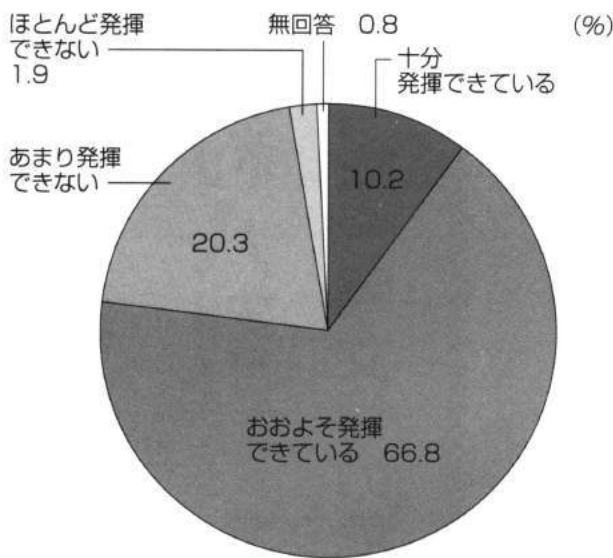
2. 総合職を選択した理由

総合職を選択した理由については、「自分の能力を十分に発揮するため」

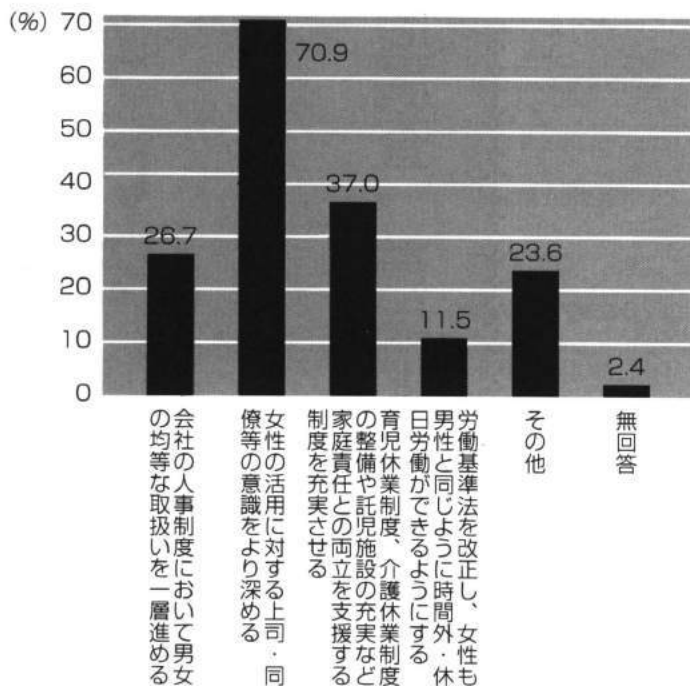
第2図 総合職を選択した理由 (M. A.)



第3図 能力発揮の状況



第4図 能力発揮に必要な改善策 (M. A.)
(能力発揮ができないと感じている者(22.2%)=100)



3. 能力発揮の状況と能力発揮に必要な改善策

能力発揮の状況については、「十分発揮できている」と「おおよそ発揮できている」を合わせ、八割近くの総合

が五六・九%と半数を超え、「一般職の業務は、自分の希望するものではなかったから」が三一・七%、「男性と同一の業務を遂行したかったから」が二二・六%とそれに続いています(第2図)。

職女性が能力を発揮できていると感じています(第3図)。

一方、能力を発揮できないと感じる者は二割強となっていますが、これらの者については、より能力を発揮するための改善策として、「女性の活用に対する上司・同僚等の意識をより深める」とする者が七割を超え最も多く(七〇・九%)、「育児休業制度、介護休業制度の整備や託児施設の充実など、家庭責任との両立を支援する制度を充実させる」(三七・〇%)、「会社の人事制度において男女の均等な取

扱いを一層進める」(二六・七%)が続いています(第4図)。

これを勤続年数別にみると、勤続年数が長くなるほど能力を発揮できていると感じている者が多くなり、勤続五年以上の者で八割を超えています。一方、勤続五年未満の者では、能力を発揮できないと感じている者が相対的に多くなっています。

4. 女性が不利に扱われている事項

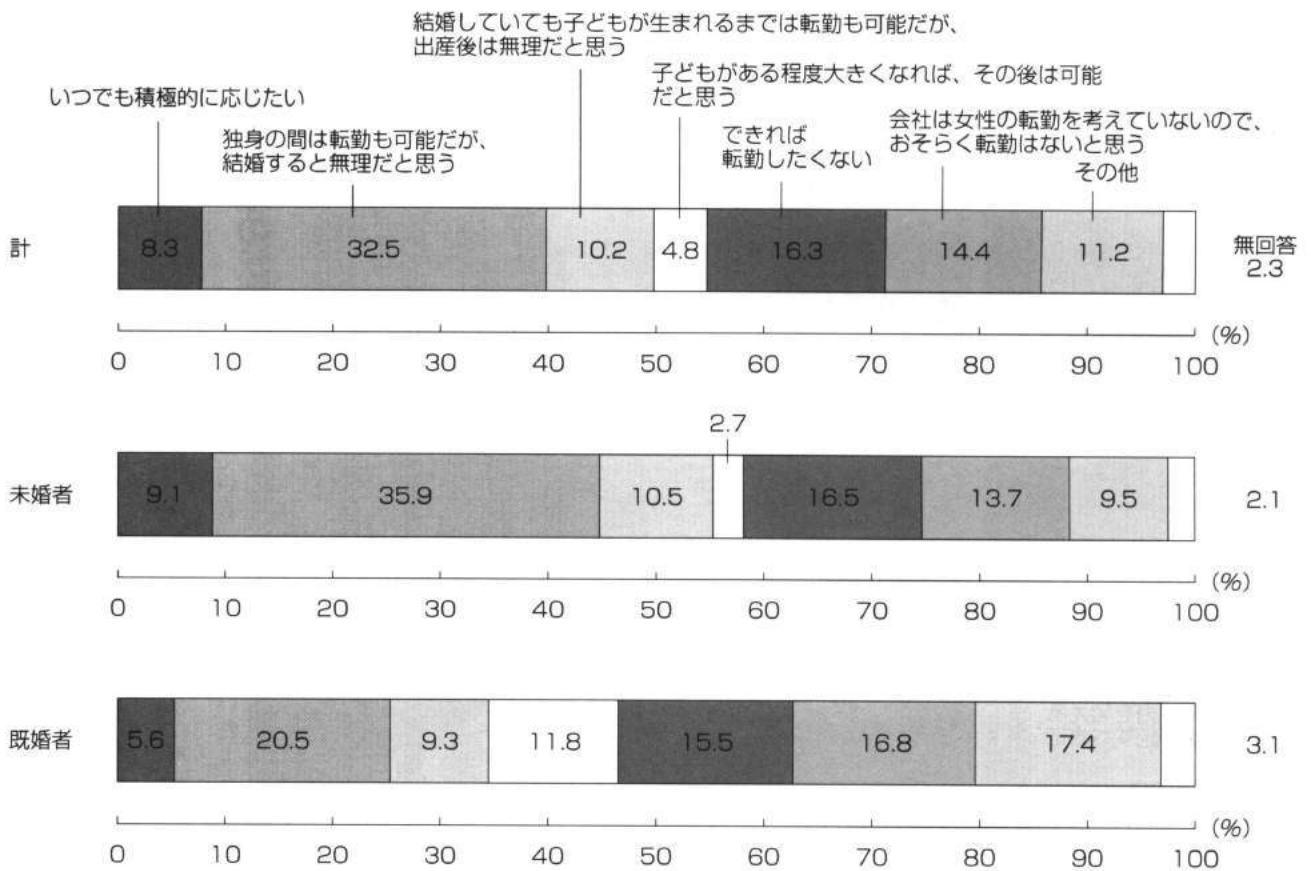
会社で女性が不利に扱われていると感じることがある者は全体の六割（六〇・一％）で、その内容については、「募集・採用」が四五・二％で最も多く、「昇進・昇格」、「配置」もそれぞれ三五・八％、三〇・四％と三割を超えています。

5. 仕事の満足度

現在の仕事について、「満足している」（五二・八％）と「かなり満足している」（九・七％）を合わせ六割以上の者が満足していると感じており、（六二・五％）、勤続年数が長くなるほど、仕事に満足している者の割合が高くなっています。満足している内容は、「責任ある仕事を与えられ、やりがいを感じている」（六六・五％）が最も多く、続いて「職務内容が自分に合っている」（五八・九％）、「職場の人間関係が良好である」（五四・二％）も五割を超えています。

一方、「やや不満がある」（三一・五％）と「かなり不満がある」（五・

第5図 転職についての考え方



6. 配置転換の状況

四％）を合わせ、仕事に不満を感じている者は三六・八％となっています。その内容は、「職務内容が自分に合わない」（二八・一％）、「責任ある仕事を与えられず、やりがいを感じられない」（二四・一％）、「将来の昇進・昇格の展望が持てない」（二三・四％）がそれぞれ二割台となっています。

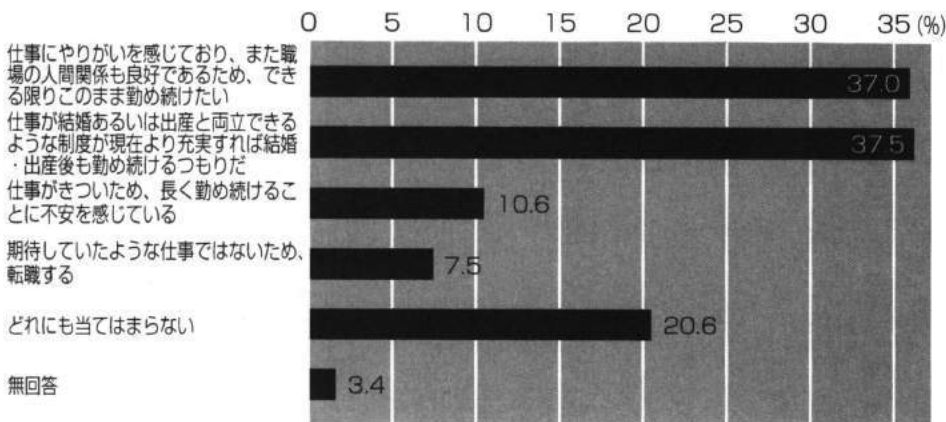
「仕事の内容が異なる配置転換」を経験した者は約四割（三九・五％）であり、また、「仕事の内容が同一の配置転換」を経験した者が二割弱（一八・一％）います。

「転居を伴う事業所間の配置転換」を経験した者は一割（九・九％）ですが、「転居を伴わない事業所間の配置転換」を経験した者は二割弱（二二・〇％）となっています。

7. 転職についての考え方

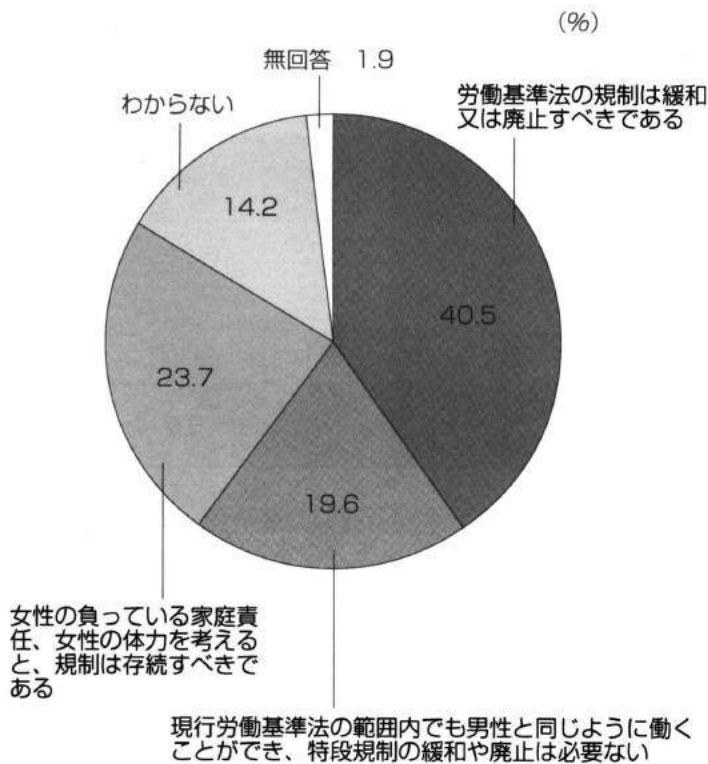
転職（転居を伴う事業所間配置転換）について、「いつでも積極的に応じたい」（八・三％）、「独身の間は転職も可能だが、結婚すると無理だと

第6図 就業継続希望の状況 (M. A.)



思う」(三二・五%)、「結婚していても子どもが生まれるまでは転職も可能だが、出産後は無理だと思う」(一〇・二%)、「子どもがある程度大きくなれば、その後は可能だと思う」(四・八%)を合わせ、転職は可能であると考えている者は六割近くなっています。一方、「できれば転職したく

第7図 労働基準法の制限について



ない」は一六・三%、「会社は女性の転職を考えていないので、おそらく転職はないと思う」は一四・四%となっています(第5図)。

8. 就業継続希望の状況

就業継続希望の状況については、「仕事にやりがいを感じており、また職場の人間関係も良好であるため、できる限りこのまま勤め続けたい」(三七・〇%)、「仕事が結婚あるいは

は出産と両立できるような制度が現在より充実すれば、結婚・出産後も勤め続けるつもりだ」(三七・五%)が約四割と多く、一方、「仕事がついたため、長く勤め続けることに不安を感じている」、「期待していたような仕事ではないため、転職する」はそれぞれ一〇・六%、七・五%となっています(第6図)。

9. 労働基準法の女性の時間外労働、休日労働、深夜業に関する制限について

労働基準法の女性の時間外労働、休日労働、深夜業に関する制限については、「労働基準法の規制は緩和又は廃止すべきである」と考えている者は四割(四〇・五%)で最も多く、次いで、「女性の負っている家庭責任、女性の体力を考えると、規制は存続すべきである」が二三・七%、「現行労働基準法の範囲内でも男性と同じように働くことができ、特段規制の緩和や廃止は必要ない」が一九・六%となっています(第7図)。

平成7年4月1日からすべての事業所に 育児休業法が適用されます

育児休業法の施行(平成4年4月1日)により、事業主は、原則として要件を満たした労働者が育児休業の申出をした場合、これを拒むことが出来ないことになりました。

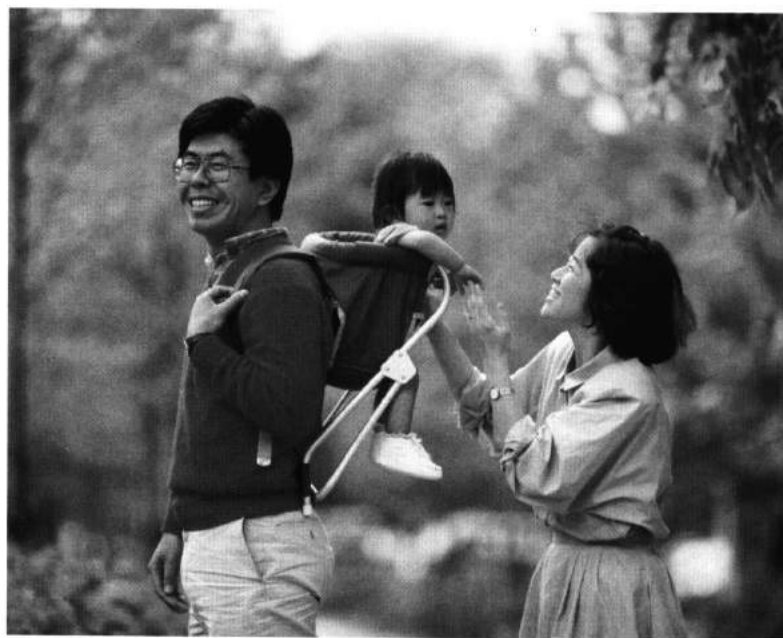
30人以下の労働者を雇用する事業所については、現在、育児休業法の育児休業に関する規定の適用が猶予されていますが、平成6年度は適用猶予の最終年度に当たり、平成7年3月31日までにすべての事業所において、就業規則が育児休業法に沿ったものであるように整備していただく必要があります。

特定中小企業事業主育児休業奨励金

をご利用ください

☆ 30人以下の労働者を雇用する事業所が、法の適用猶予期間内(平成7年3月31日まで)に育児休業制度を設け、実際に労働者に育児休業を与えた場合には、

70万円が支給されます。



巡回相談の実施

☆ 婦人少年室では、都道府県内全域にわたり巡回相談を実施します。

☆ 専門の相談員が会場に出向いて、事業主のみなさんが抱えている育児休業制度等を導入するに当たっての諸問題にお答えします。

均等法 Q&A

Q 当社には世帯用の社宅の他、独身者用の男子寮がありますが、女子については、女子寮としての建物がなく、また、入寮希望者も少ないため、自宅外通勤の者に対して住宅費を補助しています。このことは均等法に違反するでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第10条では、事業主に対し、住宅資金の貸付けその他労働省令で定める福利厚生措置について男女の差別的取扱いを禁じています。

「労働省令で定める福利厚生措置」とは、

- 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
- ③ 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④ 住宅の貸与

であり（均等法施行規則第2条）、①から③の具体例としては、

- ① 転勤、物資購入、子弟の入学、冠婚葬祭、災害、傷病等に対し行われる資金の貸付け
- ② 私的保険制度の補助、奨学金の支給等
- ③ 勤労者財産形成促進法に基づく勤労者財産形成貯蓄に対する奨励金の支給、住宅ローンの利子補給、社内預金に対する利子、持株援助制度における奨励金の支給等

があります。

また、「差別的取扱い」とは、合理的な理由がなく、社会通念上許容される限度を超えて、一方に対し他方と比較して不利益な取扱いをすることをいいます（昭61年3月20日 婦発第68号、職発第112号、能発第54号）。

当該事例では女子寮がなく、独身者である女子の入寮希望者が入寮できない状態にあります。また、住宅手当の支給は、上記④の「住宅の貸与」の措置にはあらず、住宅の貸与の代替措置として認められるものではありません（昭63年11月15日 婦発第244号）。したがって、このような状態は、独身者に対する住宅の貸与において、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いると考えられ、男子寮や世帯用住宅に女子独身者を入居させるようにする、女子寮の建設または住宅の借上げにより、女子独身者にも住宅を貸与する等、差別解消のための措置を講じなければなりません。

編集後記

今期号は均等法の指針の改正を中心に編集しました。皆様からのご意見・ご感想をお待ちしています。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

中央合同庁舎第5号館

☎03-3593-1211（内線5628）