

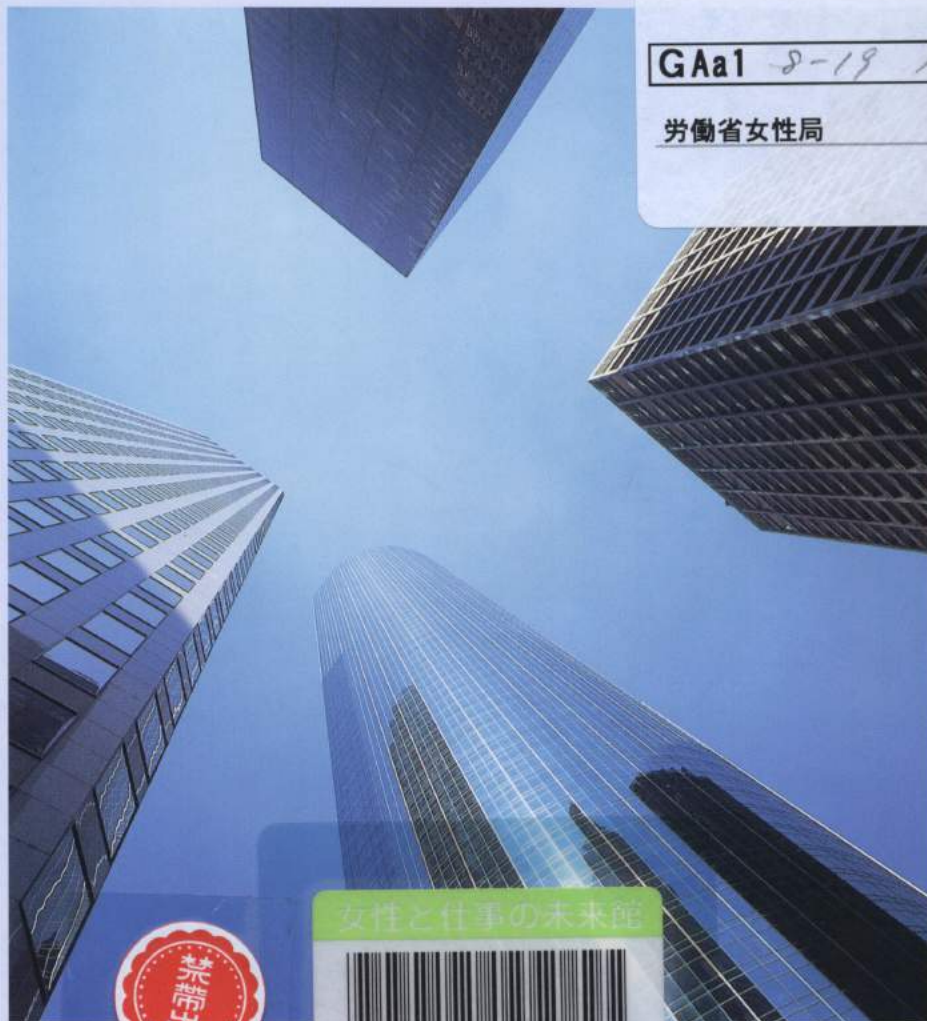


推進者の広場

# KINTÔ

労働省婦人局  
平成7年6月1日発行

第10号



GAa1 8-19 No.39

労働省女性局



女性と仕事の未来館



00232130

## CONTENTS

巻頭言	均等法施行10年目を迎えて	
	(財)21世紀職業財団顧問 赤松 良子 .....	2
男女雇用機会均等法施行前後の動き .....		2
女子労働者インタビュー		
「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力」 <sup>ちから</sup> .....		4
シリーズ⑨我が社の女子雇用管理◆(株)帝国ホテル .....		8
	◆(株)ベネッセコーポレーション .....	10
第10回男女雇用機会均等推進全国会議のご案内 .....		12
ILO第156号条約の批准について .....		12
募集・採用に一層の均等取扱いを		
—女子学生のための「特別相談窓口」から— .....		14
均等法 Q&A .....		15



# 均等法施行10年目を迎えて

(財)21世紀職業財団顧問 赤松 良子

先夜、偶然女性ドライバーのタクシ-

に乗り合わせ、女性の深夜営業が可能になったいきさつを話す機会があった。彼女が「均等を願いながら、規制を外すことに反対するなんて考えられません」と憤慨すら感じさせる調子で去って行った時には、働く女性は、確実に変わったと感じつつ、均等法成立の際、最後まで労使の対立点となった労働者側の「保護も平等も」の主張を思い出していた。

私が、国連日本政府代表部の特命公使の任を終え、婦人少年局長(現婦人局長)に就任した昭和五七年、日本は、臨調による機構改革の大波の真っ只中であつた。当然、婦人差別撤廃条約の批准に向けて、雇用平等法制定のための仕事をするのでと考えて帰国した私に示されたのは「法制化も含め検討する」というペーパーのみ。社会全体の機運も混沌としており、法の名前はおろか、「法制化する」ということも言

えない状況であつた。

雇用の場の男女平等は、昭和五三年の労働基準法研究会報告や男女平等問題専門家会議、また、国際婦人年、国連婦人の一〇年の盛り上がりの中で、はつきりと方向は示されていたにもかかわらず、「社会を構成している男と女のあり方」のプリンスプルを変えるという大問題の中で、一億総評論家の体をなし、それが、法案作成の前提となる婦人少年問題審議会の審議の背景となつて、労使による激しい攻防が行われた。まだ、記憶に新しいところであり、詳筆は避けるが、労使双方の立法化への合意は得られたものの、女子保護規定について使用者側の「全面廃止」と労働者側の「緩和反対」の主張がそれである。

女子差別撤廃条約の批准ということから、五十一婦人団体のバックアップはあつたものの法制化を進めるための辛酸は、実質的には、現松原婦人局長

## 男女雇用機会均等法 施行前後の動き

- (昭和54年)・国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択
- (56)・男女別定年制に無効判決(最高裁)
- (59)・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促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案を国会に提出
- (60)・国籍法・戸籍法改正施行・男女雇用機会均等法(以下「均等法」)成立公布
- ・国連「女子差別撤廃条約批准」
- (61)・均等法及び改正労働基準法施行
- ・都道府県婦人少年室に機会均等調停委員会を設置
- (63)・労働基準法の一部を改正する法律施行
- (週法定労働時間を四〇時間に向けて短縮することを明確化)
- (平成元年)・均等法施行規則及び女子労働基準規則の改正(福利厚生措置に独自要素を追加、深夜業が可能な業

(当時法制化準備担当の企画官)等をはじめとする婦人少年局の「弧軍奮闘」ともいえる凄まじいものであった。また、法制化のためには、手順のための専門的な能力も重要で、そのためのスタッフの苦労も並大抵ではなかったことをしみじみと思ひ出す。

審議会においては、労・使委員もさることながら、公益委員の方々は、難航する審議のなかで、あらゆる方法で歩み寄りを試みられたが、結局一本化はならず、異例の「三論併記」の建議となった。しかし、とにもかくにもそれによって、均等法制定に向けて大きな一歩が踏み出され、その後も紆余曲折を経つつも、昭和六〇年五月、均等法は成立した。

一〇年経ても、男と女のあり方に対する社会の意識は、大きく進展していないと感じる現在、当時、女子差別撤廃条約を必ず批准させねばという強い決意をもって臨み、成立させることができたことは、その反対の場合を想定する時、意義は大きかったと思わざるを得ない。

今、法律の成果はと聞かれると、先ずは「たてまえの変化はおこった」と答えることができる。あの当時、企業

で当然と思われていた「男は重要な戦力、女は補助」といった意識は「そうはいえないのだ」という意識に、大きく転換された。

女子労働者の評価は、様々と受け止めている。しかし、法制定当時から言っているとおり、何事も自分自身で広げていかねば、法律だけで世の中全部が変わるわけではない。法施行後、自分で自分の生き方を選び、自分自分の世界や能力を広げていった女性を多く知っている。「平等」であってはじめて自分も活かされるが、一方で常に弱者的な考えから前進しないならば、本当の「平等」を掴むこともできないことを理解する必要がある。

昭和六一年施行の男女雇用機会均等法は、雇用の場の均等確保のファーストステップであった。それから一〇年を経る今、長らく婦人の地位向上、わけても働く婦人の地位向上にかかわってきたものの集大成として、法を成立させることができた幸せを改めて感じているが、これがさらにセカンドステップへと発展するならば、これに勝る喜びはなく、また、まさにその機であると考えている。

務の追加)

( 3 ) ・育児休業法成立

・防衛大学校生の女子の受験制限解除、国家公務員採用試験における女子の受験制限皆無に

・「コース別雇用管理の望ましいあり方」策定

・育児休業法施行

( 4 ) ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行

・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の報告

( 6 ) ・均等法に基づく指針及び女子労働基準規則改正

(募集・採用、配置・昇進に当たっての措置の追加、時間外労働の緩和・深夜業が可能な業務の追加等)

・初の調停開始決定

( 7 ) ・介護休業制度等の法的整備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案を国会に提出

・ILO第一五六号条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」批准へ



# 「均等法 10年

# 活かしていますか 女性の能力」

ちから

- ㈱岩田屋本店第1事業部販売第1部長 (管理職) | **平島 和子** (入社34年目)
- 山一證券債権トレーディング部第1課 (ポンドトレーダー) | **桑山 美香** (入社4年目)
- 安田火災海上保険㈱札幌支店札幌中央支社 (総合職) | **藤沢 教子** (入社3年目)
- 秋田内陸縦貫鉄道㈱運輸部運転区運転係 (運転士) | **吉田 与子** (入社5年目)
- 動力炉・核燃料開発事業団東濃科学センター 地層科学的研究員 (動燃技術者) | **石島 文代** (入社5年目)
- ㈱ゼネコス (現場監督) | **杉原 輝美** (入社3年目)
- 日本航空㈱整備本部羽田整備工場機体整備部 第3機体システム整備課 (航空機整備士) | **土谷真理子** (入社3年目)

※インタビューは婦人局及び事業所所在地の婦人少年室が担当しました。



(株)岩田屋  
本店第一事業部販売第一部長  
(管理職)  
ひらしま かずこ  
**平島 和子**  
(入社34年目)

私は、両親が呉服関係の仕事をしてきた影響を受けたのか、販売の仕事が好きで、高校卒業とともに地元の百貨店である当社に就職し、三十四年になります。平成五年三月から販売第一部長をしておりますが、これまで経験した多くのことが、何ものにも代え難い財産となっていることに気がきます。

初めて、役職登用への試験を受けたのは、上司の強い勧めによるものですがその上司の方の励ましと指導の元で勉強し、合格。その時の感動は今でも忘れられません。

このチャレンジがなかったら、今の私の姿はなかったかもしれないと思います。

私はいつも、物事をプラス志向で考え、どんな状況でも前向きな姿勢で取り組むことをモットーにしています。

担当売り場での売上げが悪くても、憂鬱な表情をしないので、上司に「君の顔を見ても、売れているのかどうか分からないよ。」と言われることがあります。しかし、そのようなときにこそ、晴れやかな顔で、雰囲気を活気付けることが必要だと思っております。

男女雇用機会均等法の施行や、会社の女子活用の積極的な姿勢など時代の波にも随分後押しされました。

これから続く後輩の方々も、どうぞ自分の力を信じて、また人と人とのつながりを大切にしていただきたいと思います。

山一証券(株)  
債券トレーディング部第1課  
(ボンドトレーダー)

くわやま みか  
**桑山 美香**  
(入社4年目)

ボンドトレーダーは、企業、国、地方自治体などが発行する債券の売買の仲立ちをする仕事で、刻一刻と変化する債券市場の変化を読み取り顧客へ情報提供し、商いを成立させていきます。

現在当社の五五名のボンドトレーダーのうち、八名が女性で、男女の区別を感じさせない働きをしています。私は金融機関など事業法人を担当していますが、やはり嬉しいのは、大きな商いが成立した時や、タイムリーなアドバイスでお客様に喜んでいただけた時です。

専門用語を使つての応対に、最初は生意気に思われたり、「男の人を出してくれ」などと言われたこともありましたが、最近はそのようなことが少なくなりました。女性のトレーダーの仕事が評価された結果だと思っています。

最初はフロアで飛びかう言葉が日本

語に聞こえず、怖いものがありました。しかし周囲に優しい人が多いことを実感しました。今後この世界に入ってくる女性トレーダーに一言いえば、一年位は先輩から学ぶつもりでわからないことはすぐに質問し、どんどん育ってほしいと思います。私自身まだまだ、学ばなければならぬことも多く、日々を前向きに、向上していきたいと思っています。



安田火災海上保険(株)  
札幌支店札幌中央支社  
(総合職)

ふじさわ のりこ  
**藤沢 教子**  
(入社3年目)

これまで当社は、女子の総合職は内勤事務しかありませんでしたが、私が入社した年から、営業職にも女性を配置し活用していこうという方針で、私の総合職同期(平成四年採用)の女性八人のうち六人が営業職に配置されました。

私は、現在支社に配属され、約五〇の代理店への働きかけや支援を担当し、代理店の方たちと一緒に営業活動を行っています。

三年経てば一人前とされていますので、私もこれからは「わからない」が許されない立場となりました。

実際のところ、今は仕事にかまけているといった状態で、帰宅して「人生これで良いのかなあ」と思うこともあります。上司や同僚、代理店の方たちのバックアップもあり、頑張っているところです。

一般的に女性というのは、非常にまじめで一所懸命です。会社の女性も同じで、目標達成に向けて必死という感じなので、私はあまり肩に力を入れられないで、淡々と仕事をこなせていけたらと、このごろ感じるがあります。いろいろな可能性があるのが総合職ですので、今後は営業職以外の仕事もやっていきたいと思っています。



秋田内陸縦貫鉄道(株)  
運輸部運転区運転係  
(運転士)

こ 与 子  
しょう 吉田  
よし だ  
(入社5年目)

専門学校で勉強した会計事務関係の仕事がみつからず、どうにかしなければと思っていった時に「運転士にならな  
いか」とお誘いがありました。職種は  
まったく違っていたのに、なぜかおも  
しろそうだなと思ったのです。

平成六年六月三〇日に甲種内燃車運  
転免許を取得、七月二〇日から運転士  
として独り立ちしました。人の生命を  
預る責任の重さに、今も毎日が緊張の  
連続です。



でも、思わぬ事故があった時などは  
大変ですが、乗客の方から「がんばっ  
てね」とか「ありがとう」と声をかけ  
られるとこの仕事をやってよかった  
と思います。

現在は、日勤の業務で、一日一往復、  
急行電車に勤務して、空いている時間  
は事務的な業務をしています。女性は、  
泊り勤務ができないので、始発前、終  
電後の電車の点検業務などできません  
が、基本的には男性と差別なく仕事を  
しています。

運転士希望の後輩がいますが、一度  
その目標を掲げた以上、ちよつとやっ  
て大変だからと諦めるのではなく、精  
一杯努力してから結論を出してほしい  
と思っています。

最近、結婚しましたが、出産しても  
双方の両親にも協力してもらって、体力  
が続く限りこの仕事を続けたいと思っ  
ています。

動力炉・核燃料開発事業団  
東濃科学センター  
地層科学研究員  
(動燃技術者)

ふみよ 文代  
いしじま 石島  
(入社3年目)

就職して三年目、当初から岐阜県土

岐市の日本最大のウラン鉱床・東濃鉱  
山で地表から地下深くまで様々な方向  
に岩盤を掘削し、そのときの地層の状  
態や地下水の流れ具合等の地質環境の  
研究に携わっています。ようやく地下  
一、〇〇〇mの探査ができる機器も開  
発されたところですが、データの集析  
が大切な仕事になっています。

コンピューター化によりこれらのデー  
タの多くは地上で把握できるようにな  
りましたが、半月に一度程度は地下一  
三〇mにある坑内での作業が不可欠で  
す。女性研究員は坑内に入れなかった  
のですが、女子労働基準規則の改正に  
より昨年から入坑できるようになり、

更衣室、トイレ等も整備され、仕事も  
労働条件も男性と同じになりました。  
職場の男女の均等に関していえば、女  
性だからできないとは言われたくない  
点がちがうかもしれません。坑内労働  
についていえば、鉱山は人間が作った  
ものだから中での作業は予測がつまま  
す。むしろ周囲に何も無いフィールド  
調査の方がたいへんだと思います。研  
究の仕事はグループとして成果を挙げ  
ていくものなので、自分一人という  
のではないですが、研究員として何ら

かの成果を出さなきゃならないことが  
プレッシャーになります。研究成果に  
ついての不安や後輩が入ったときはこ  
この職場の女性の研究員の先頭にいる  
ので指導もしなければならぬという  
思いもあります。

待遇や働く環境も民間より条件がよ  
いと思いますし、結婚したり子供が産  
まれてもずっと続けていきたいと思っ  
ています。それが可能な職場であり、  
後輩に対する責任もあると思うからで  
す。せっかく道をつけてもらったので、  
それをこわさないようにしたい。そし  
て、後にもっと女性が続いてくれると  
良いと思います。



(株)ゼネコス  
(現場監督)

すぎはら てるみ  
**杉原 輝美**  
(入社2年目)



私は、高校生の頃から、技術を身につけて仕事をするのが夢でした。そのため、建築関係の短大へ進学しました。

現在の会社は自分で開拓しました。会社訪問の時、入社したら現場監督をしてもらうことになるかと説明がありました。

今は、先輩と一緒に現場に行き、工期に合うよう確認するのが主な仕事です。

最近小さな現場へは一人で出かけています。

現場での仕事は、事務所で設定する仕事より実地で学べるため勉強になるし、いろいろな人達に会えることが魅力です。

仕事が進まない等辛いことがあります。周りの先輩たちや上司に支えられている毎日です。

上司に頼らず早く一人前になるようがんばることが、私の課題です。

建築分野でも現場監督や塗装などで女性が働くようになっていますが、もつと多くの働く場で女性が活躍するようになれば良いと思います。

日本航空(株)  
整備本部羽田整備工場機体整備部  
第3機体システム整備課  
(航空機整備士)

つちやまりこ  
**土谷真理子**  
(入社3年目)



小さい頃から飛行機が好きだったことと、高校三年生の時におきた航空機事故が、航空機整備士を目指したきっかけです。

離着陸の時に出るフラップという部分が特に気に入っていて、面接で「フラップの整備をしたい」と言ったため、面接官みんなに笑われてしまいました。

このフラップは、機体全体からみたら小さいのですが、実際は八メートル位の非常に大きな物だったので。

現在は格納庫の中で、一〇名のチームで機体整備を行っています。垂直尾翼などは二〇メートル位の高さがあり、階段で上に昇ってから道具が足りなかったりすると、何往復か昇り降りするわけです。作業中取り扱う物の中には二〇〜三〇キロの重さの物もありますから、まさに「力仕事」です。普段は全く男女ということを意識しませんが、周囲の男性が気を遣って、重い工具入れを持ってくれるので助かります。力がないのが悩みで、体力をつけるために、通勤の時などは歩くようにしています。

まだ一人で整備ができる資格は持っていませんので、一等航空整備士の資格を早く取得し、本格的に整備ができるようになりたいと思っています。

好きな飛行機に触れ、整備することができ、私にとっては最高の職場です。自分で整備した飛行機で旅行した時は大変感激しました。

男性でも女性でも、体力的にきつい仕事ですが、できるだけ働き続けたいと思います。

# 我が社の 女子雇用管理

株式会社 帝国ホテル

## 一、企業概要

- 開業 一八九〇年（明治二三年）
- 事業内容 ホテル業
- 資本金 一四億八、五〇〇万円
- 売上高 四八三億三、九〇〇万円  
（平成五年度）
- 所在地 東京都千代田区内幸町一  
一—一
- 社員構成 男性 一、五八二名  
女性 四三六名

## 二、ホテル業と女性

明治二三年開業以来現在まで一〇五  
年間、今の日比谷の地で当社は営業を  
続けてまいりました。

接客業というお客様に対するサービ  
スが最も重要である特性からか、開業  
の昔から女性が男女の区別なく働く事  
の出来る業種であるといえます。

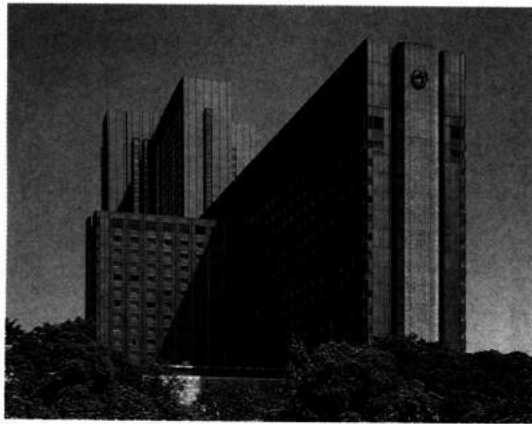
お客様へのサービスは、男女の区別  
なく期待されることは同一で、「お客  
様にとっての最上のサービス」である  
はずです。

我々ホテルマンは常にその期待に応  
えることが仕事です。

会社からの期待も、女性だからこの  
程度でよいということは一切ありませ  
ん。お客様と向かい合ったときには、  
その人がお客様にとっての帝国ホテル  
となるからです。

以上の様に、期待も同じ、仕事も同  
じ、労働条件も同じ、ということであ  
る。当社では開業当時から男女同一の賃金  
です。

しかし、男女の区別なく働くとい  
うことは、ある一面から見れば女性にと  
てきついなところがある職場であるとも  
言えます。



## 三、ホテル勤務の特徴

勤務形態の面からみると、ホテルは

三六五日、二四時間常にお客様をお待  
ちしております。朝出勤の早い勤務、  
夜遅くまでの勤務、宿泊の伴う勤務等  
々、不規則な勤務シフトを色々組み合  
わせ、一週間、一ヶ月の勤務が決まる  
わけです。

カレンダーの赤い日が必ず休日とな  
るわけではなく、普通の会社勤めの方  
の生活パターンとは大きく違って来ま  
す。この勤務形態も男女ともに適用さ  
れることはいうまでもありません。

こうした勤務形態は既婚の女性にとっ  
てその配偶者の十分な理解がないかぎ  
り現実の問題としてこなすことは難し  
い場合があります。また、育児をしな  
がらの勤務も同じことが言えます。

もちろん、ホテルも会社ですから、  
事務業務が全然ないとは言えませんが、  
その数は社員全体の一割以下です。で  
すから勤務シフトがこなせないという  
人全員にシフトをはずした、土日休日  
といった配慮はしきれない現実があり  
ます。

## 四、当社の現状

女性社員数 四三六名

既婚者数 七〇名（一六・一％）



三〇歳以上 九八名  
平均年齢 二七・三歳  
平均勤続 七・一年  
管理職数 一四名  
福利関連制度

育児休業制度 これまでの利用者

一七名

育児短時間勤務制度 利用者 二名

介護休業制度 現在利用者なし

## 五、女性活用の問題点

女性が働き続ける上での夫や家族の理解の問題とともに、当社では前述したように、同一の期待、同一の仕事との観点から、営業部への女性の配置等も実施しておりますが、まだまだ女性営業マンに対する世間一般の風当たりは強く、女性の営業担当が一番初めにぶつかる壁である「何だ、帝国は女性が来たのか」というような社会の意識に苦戦している場面があります。

このような場合、次に訪問する際上司が同行したり、折りにふれ理解いたなく努力をしていますが、日本の社会は、女性であるということだけで本人の努力ではどうしようもないハンディが付いてまわることは否めません。



しかし、営業に配属をはじめて数年たち、現在では実力が認められて顧客の皆様にも徐々にご理解をいただけるようになりました。

昇格に付いても男女同一の基準はあるのですが、前述の様な限界のためか、ある一定の能力の伸び、広がりを持つ前に退職ということになり会社では期待しているのですが、管理職までいく勤続を積む女性は残念ながら少ないのが実体です。現在、三二〇名中女性の管理職は一四名という状況です。

しかし、均等な機会を与えるという

方針から、関連会社への出向も男、女という基準ではなく必要な能力をもつ者という観点から実施、来年、平成八年三月開業予定の帝国ホテル大阪に転勤するという女性も出てきました。独身者だけでなく、既婚者も二名単身赴任の予定です。

また、今までの職域にあきたらず深夜勤務に挑戦するフロントの女性、一〇〇年以上も男性だけの職場であった調理場の中に飛び込む女性等のあたらしい挑戦者がこのところ出てきています。

このことは女性の職域を広げる努力を会社だけでなく、女性たちそれぞれが積極的に考え始めているといえます。またホテルというところ、特に接客の最前線では経験が長いということは貴重なことで接客そのものに幅と深みを与えます。マニュアルで表現出来ない臨機応変な対応、これは長い経験によつて培われます。ですから能力の陳腐化ということもありません。

女性も働きつづけ接客のプロフェッショナルというところまでは経験をつんで活躍してもらいたいと常に会社は期待しています。

結婚しても勤められる会社、子供が

出来ても勤められる会社、年を取っても勤められる会社、すこしおかしな表現ですが老若男女が世間一般と同様にいる会社。ホテルのお客様は千差万別です。ですから受け入れる我々も千差万別でありたいと当社は考えます。

このことを少しでも応援できるようにと、育児休業、介護休業などの制度も導入しております。

当社において独身の女性は男性と同じ基盤の上で働いていると言えますが、外に出るとまだまだ違う環境があり、既婚者にとつての環境は更に厳しいと言えます。

つまり、世の中の男性の女性が仕事をすることへの理解、単に自分の配偶者が働くということだけでなく、営業部員の例でも判るように世間一般の女性を見る目が同等の仕事相手、パートナー、ライバルとして認識する、また、一私企業だけが負担するには重たすぎる保育所等の社会基盤の整備等が出て来た時に始めて、当社が女性にとつて理想の基盤ができたと言えると思っております。

# 我が社の 女子雇用管理

株式会社 ベネッセコーポレーション

## 一、企業概要

- 創業 昭和三〇年一月二八日
- 事業内容 進研ゼミ（会員数三〇〇万人）、進研模試（受験者数四三四万人）、出版、キャリア開発事業、海外研修事業、チャイルドケア事業など

- 資本金 九三億円
- 売上高 一、四九二億円
- 本社所在地 岡山市南方三―七―一七
- 社員構成 女性 七八五名  
男性 六七七名

（平成七年四月一日現在）

## 二、女性活用の歩み

当社は、平成七年四月一日に社名変更をして、株式会社ベネッセコーポレーションとなりました。旧社名は、株式会社福武書店、通信教育の「進研ゼミ」、中高生向けの「進研模試」、そして、マタニティ育児雑誌の「たまごクラブ」「ひよこクラブ」の会社と言えます。お分かりいただけるかと思えます。

このように基幹事業の内容が、教育

分野中心の編集業務であるため、男女の区別ない採用を「男女雇用機会均等法施行」以前より行っております。また、仕事にも、処遇にも男女差がないことから、毎年、全国より女子学生の応募が多数あります。

（平成七年度入社 女性四〇名、男性七一名）

### ■昇給・昇格

男女同一賃金はもちろん、昇給・昇格についても、男女差はありません。

当社には女性管理職は多数おり、一事

業部のトップである所属長にも、三名の女性が就任しています。また、兄弟会社の社長となった女性社員もいます。役員には、まだ女性はいませんが、そのうちに選任されるものと思われれます。

### ■育成

「自分のキャリアは自分で築く」ことを当社では社員に強く求めています。昇格時を節目として、これまでのキャリアを振り返り、次にやりたい仕事やこれからのキャリア開発計画を考えるきっかけとなる「キャリアアップ研修」



や、自主的に能力開発のプログラムを選択できる制度を会社が用意していません。女性社員の場合、キャリアアップとライフプラン設計は常に同時に考えねばならないものと位置づけられます。

### ■配属・転勤

「女性社員の配属はどのようにされていますか」とよく他社の人事部の方からご質問をいただきます。これについては、「特に何も考慮していません」とお答えをしております。性差を見て配属するのではなく、個人個人の適性・能力を見て配属を行っているため、男性同様に営業職になる場合もありますし、転勤もあります。結婚している女性社員が、転勤命令で一人で赴任をするケースも少なくありません。

## 三、各種支援制度

女性の勤続支援制度として、「育児休業法施行」以前の平成二年から、「リターンコース制度」（育児休職制度＋再雇用制度をミックスした内容で三年間の登録ができる）、「育児時間短縮勤務制度」、「時差出勤制度」を設けています。

早くからこれらの制度を作った背景

として、社員構成上、女性社員からの声が多くあったこととともに、女性のライフサイクルに応じて継続的・安定的に職場を保障し続けることによって、勤続年数を長くし、安定的な労働力を社内に供給することが目的としてありました。

成果としては、数字では、  
・女性社員の平均勤続年数は制度導入時からこの五年間で、三年三ヶ月↓五年二ヶ月と長くなったこと、

・「リターンコース制度」利用者は、のべ登録数三〇九名、のべ復職者九四名であり、復職者の多くが育児をしながら現場の戦力となって活躍しており、当社でキャリアを積んでいこうと考える女性社員にとっては大きな安心感、



期待感の背景となる制度となったことが言えます。

近年の「育児休業法」施行により、短期間で復職する女性社員の増えたこと、また、男性社員にも制度を拡大するため、前述「リターンコース制度」の仕切りなおしを行い、この四月より「育児休職制度」と「再雇用制度」として再スタートさせました。ここでの特徴は、法定の育児休業期間を超えても、保育園の託児開始時期の四月まで休職延長を認めること、「再雇用制度」は男女とも登録ができることです。これで、当社の制度において、男女差が全くなくなり、社員にとってもわかりやすいものになりました。

## 四、今後の課題

育児休職者の代替要員確保が、大きな問題となっています。余分な人員を抱えておりませんので、休職者が出たからと言って直ぐに補充を行うことはできません。そこで、フルタイム勤務が可能なOGを一時、再雇用して、「産休先生」の様に来てもらえないか、また、買い手市場の新卒採用を年一回ではなく、年数回行うことができないかと検討をしています。今後は、介護休職者についても、代替要員が問題となってくるだろうと思われまます。

結婚・出産・育児・介護と、女性の場合、いくら男女同一の賃金であり、各種休職制度が整っていても、様々な事情で、男性と同じようには仕事ができなくなるケースがあります。このように本人のやる気があるのにまわりの環境が整わない女性社員に対しても、ベネッセグループでの多様な雇用機会を設けていくことも課題であります。

# 第一〇回男女雇用機会均等 推進全国会議のご案内

労働省では、男女雇用機会均等法の施行された昭和六一年から、六月を「男女雇用機会均等月間」と定め、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等について、労使を始め社会一般の認識と理解を深めるための活動を全国的に実施しています。この月間の中央行事として「男女雇用機会均等推進全国会議」を開催していますが、今年も次のとおり開催いたします。

## テーマ 均等法 一〇年

活かしていますか

女性の能力

主催 労働省（財）二一世紀職業財団  
日時 平成七年六月一五日（木）  
一三・三〇一六・三〇

会場 ヤマハホール（東京都中央区

銀座七―九―一四）

☎〇三―三五七二―三三三九

内容 ○基調講演

「社会が変わる・企業が変わる」

日本アイ・ピー・エム(株)会長

椎名 武雄

○シンポジウム

コーディネーター

・産能大学経営情報学部助

教授

江上 節子

パネリスト

・(株)西友消費者室長

石川 純子

・ソニー(株)生産技術部門

開発部FAコントローラ

課係長

田子 万佐子

・(株)富士銀行上席調査役

渡辺 淳子

〈問合わせ先〉

◇労働省婦人局婦人政策課

東京都千代田区霞が関一―二―二

☎〇三―三五九三―二二二一

内線五六二九

◇最寄りの婦人少年室

# ILO第一五六号条約の 批准について

平成七年三月一七日の衆議院本会議において、また平成七年四月一四日の参議院本会議において、ILO第一五六号条約の批准承認案件がそれぞれ全会一致で可決され、同条約の批准について国会の承認を得るところとなった。

同条約は、国際労働機関（ILO）

が昭和五六年六月の第六七回総会において採択したものであり、育児・介護等の家族的責任を有する労働者が差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任とを両立することができるようにすることを目的としたものである。我が国においては、「育児休業等に関する法律」が制定されるなど家族的責任を有する労働者のための環境整備が進められ、さらに、本条約の趣旨に則した介護休業の法制化等を含む「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案」を今国会に提出しているなど、より一層の環境整備が図られつつあり、今般、本条約を批准することとしたものである。

なお、今後早い時期に同条約を批准することになるが、我が国についての

発効は、ILO事務局への批准登録の一年後となる。現在同条約の批准国は、ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、ポルトガル、スペイン、フランス、オーストラリア等二二か国となっている。

以下、本条約を抜粋する。

家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第一五六号）

〔前文略〕

## 第一条

1 この条約は、被扶養者である子に對し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動への準備、参加若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制限されるものについて、適用する。

2 この条約は、介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に對し責任を有する男女労働者であつて、当該責任により経済活動への準備、参加若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制限される



るものについても、適用する。

3 この条約の適用上、「被扶養者である子」及び「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」とは、各国において第九条に規定する方法のいずれかにおいて定められる者をいう。

4 1及び2に規定する労働者は、以下「家族的責任を有する労働者」という。

### 第二条

この条約は、経済活動のすべての部門について及びすべての種類の労働者について適用する。

### 第三条

1 男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、各加盟国は、家族的責任を有する者であつて職業に従事しているもの又は職業に従事することを希望するものが、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする。

2 1の規定の適用上、「差別」とは、一九五八年の差別（雇用及び職業）

条約の第一条及び第五条に規定する雇用及び職業における差別をいう。

### 第四条

男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

(a) 家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること。

(b) 雇用条件及び社会保障において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

### 第五条

更に、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

(a) 地域社会の計画において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

(b) 保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービス（公的なものであるか私的なものであるかを問わない。）を發展させ又は促進すること。

### 第六条

各国の権限のある機関及び団体は、

男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとる。

### 第七条

家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員としてとどまり及び家族的責任によつて就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにするため、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置（職業指導及び職業訓練の分野における措置等）をとる。

### 第八条

家族的責任それ自体は、雇用の終了の妥当な理由とはならない。

### 第九条

この条約は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であつて国内事情を考慮に入れた適当なものにより、適用することができる。

### 第十条

1 この条約は、国内事情を考慮に入れ、必要な場合には段階的に適用す

ることができる。ただし、実施のためにとられる措置は、いかなる場合にも第一条1に規定するすべての労働者について適用する。

2 この条約を批准する加盟国は、1に規定する段階的な適用を行う意図を有する場合には、国際労働機関憲章第二十二條の規定に従つて提出するこの条約の適用に関する第一回の報告において、当該段階的な適用の対象となる事項を記載し、その後の報告において、この条約を当該事項につきどの程度に実施しているか又は実施しようとしているかを記載する。

### 第十一条

使用者団体及び労働者団体は、国内事情及び国内慣行に適する方法により、この条約を実施するための措置の立案及び適用に当たつて参加する権利を有する。  
〔以下略〕

# 募集・採用に一層の均等取扱いを —女子学生のための「特別相談窓口」から—

## 労働省婦人局婦人政策課

今年もまもなく新規学卒者の就職活動が始まります。労働省では、女子学生が、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）上問題となるような不利な取扱いを受けることなく、男子同様に円滑な就職活動が進められるよう、さまざまな施策を講じていますが、その一つとして、昨年六月から十月の間、全国の婦人少年室で「女子新規学卒者のための就職問題に関する特別相談窓口」を開設し、就職活動での男女の均等取扱い問題の相談に当たりました。

その結果、次のような均等法や同法に基づく指針に照らして問題のある相談がありました。

婦人少年室では、早速企業を訪問し事情を聴取するとともに、均等法に照らして問題のある場合は、助言・指導を行い改善を図りましたが、企業においては、今年度の求人に当たってはこうしたことのないよう、事例等を参考に、男女の均等取扱いに十分配慮することが望まれます。

○相談件数 六、一六一件

### うち均等法や指針関係の事項

四、八二件

#### ○相談内容

女子であることを理由として応募の機会を与えていない事案 (四〇・二%)

例・男子のみ募集

・〇〇職は男子のみ募集

・女子〇〇職は採用しない

・女子は受付けない

などといわれた（などの扱いがあった）。

・会社説明会で「今年は女子はとらないから」と帰らされた

女子について、募集・採用する人数の限度が設けられている事案 (二二・九%)

例・男子〇名、女子〇名募集

・男子優先なので女子は若干しか採用しないといわれた

・男子の選考終了後、女子が選考された

女子についてのみ、厳しい募集・採用条件が付されている事案 (二三・一%)

例・女子は、自宅通勤者に限る

・女子は地元のものに限る

・女子は、浪人・留年者は除く

・女子は縁故採用のみ

などといわれた（などの扱いがあった）。

募集・採用に係る情報提供が男子に比べて不利に取り扱われている事案 (二七・四%)

例・会社案内、説明会資料を請求しても、女子には送られてこない

・会社案内、説明会案内が男子よりかなり遅く送られてきた

採用試験で女子が不利に取り扱われている事案 (二一・六%)

・女子のみ筆記試験が行われた

・男子は面接だけだったが、女子は学科試験もあった

その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題のある事案

・女子はほとんど出産退職ですよと暗に承知しておくようにいわれた

・結婚・妊娠すると止めて欲しいといわれた。女子は四、五年すると止めて欲しいといわれた

・結婚退職を約束しないと採用しないといわれた

# 均等法 Q&A

**Q** 当社では、既婚女性や子どもを有している女性には、営業の職務は無理であると考えており、これらの女性については男性と異なり一律に営業の職務には配置しないようにしています。このような取扱いは、均等法上問題があるでしょうか。

**A** 労働者の待遇にとって、配置や昇進は重要なものであり、男女雇用機会均等法第8条は、「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。」と定めています。すなわち、個々人の意欲と能力に応じて等しい取扱いをすることが求められており、女子一般に対する社会通念や平均的な就業実態等を理由に男女異なる取扱いをすることは、同条に反することとなります。

配置における男女均等な取扱いに関して事業主の努力を促進するため、具体的な努力目標を定めた指針においても、「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。」（指針2(2)ロ）とされています。

したがって、既婚女性や子どもを有している女性について一括りにしてとらえ、個々の女性の意欲、能力、家庭事情等を考慮することなく、おそらく営業の職務に配置することは不相当であろうとの先入観に基づき、男性

の場合とは異なり営業の職務への配置対象からこうした女性を一律に排除することは、まさに同指針に抵触するものです。

今後は、既婚女性についても、子どもを有している女性についても、このような合理的理由のない不利益取扱いを是正し、男性と同様に個々の女性の意欲・能力に応じて、営業の職務への配置対象とすることが求められます。

なお、配置について事業主に対して講ずるよう努める措置として同指針が定めている内容は、上記のほか次のとおりです。

「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。」（指針2(2)イ）  
「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。」（指針2(2)ハ）

## 編集後記

特集 女子労働者インタビュー「均等法 10年 活かしていますか 女性の能力」いかがでしたでしょうか。

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5629）



