



推進者の広場

KINTÔ

GAa1 8-19 1055

労働省女性局

労働省婦人局

平成8年5月1日発行

第12号



CONTENTS

特集「女性労働者座談会」

テーマ 「私のヤル気が企業のパワー」 2

シリーズ⑩わが社の女子雇用管理◆三井石油化学工業(株) 7

◆(株)インテック 9

「女性のみ」又は「女性待遇」の措置についての考え方について 11

—男女雇用機会均等問題研究会報告の概要— 11

均等法10年目の女子雇用 女性と仕事の未来館 14

—館内 概要— 14

均等法Q&A 20

第11回男女雇用機会均等法 20



行の頃に社会人になった関係もあり、均等法の浸透に大変関心を持っております。

転勤・配置転換

坂本 水上さんは、札幌で一三年間勤務された後に、本社へ転勤をするようになった時は、どのような思いでしたでしょうか。

水上 地方採用でもあり、入社時、本社で働くなどとは思っていませんでした。ただ信販業に非常に興味を持って入りましたので、入社した時、「十年は頑張っただけで働いてみよう」と考えておりました。そこで十年でこの会社の仕事を入口から出口まで全部覚えなければならぬと、二年おきにいろいろなセクションの仕事を、希望してやらせてもらいました。女子のローテーションというのはマイナーなイメージが何となくありましたので、私自身、先頭を走るものが率先して部署を変って仕事をし、いいイメージに作りかえなければという気持ちがありました。私の支店では、少なくともマイナーなイメージは、拭払できなかったのではないかと思います。



(株)オリエントコーポレーション 水上 由美子さん

七年目で女性で初めて課長になり、その後の人事部面接で「これからは転勤もあり得ますから、そのつもりでいて下さい。」と言われ、覚悟はいたしました。その時の正直な気持ちとしては、東京の本社で自分に何ができるか、ということもさることながら、それまで、曲がりなりにも女性の道を開くんだという気持ちでやって来たという自負、それに「転勤は嫌です」ということで、後に続く女子社員の道を閉ざしてしまうのではないか、という気持ちの方が大きかったです。

転勤の発令まで三年、気持ちを整理する時間がありましたので、むしろ期待をもって転勤することができまし

た。今でも、私のターニングポイントには「転勤」だったと思っています。坂本 斉藤さんの配転は、希望してですか。

斉藤 いいえ、希望ではなかったのですが、研究職は、一斗缶を持つこともあるなど、若くないとできない部分があります。体力的に限界を感じていたことから、次のステップを選択しなければならぬ時期でもあったのです。業務部は、研究職経験が生かせることから、早い段階で転勤し長く働き続けたいと考え、応じました。しかし不安もありました。研究所は自分のペースで仕事を進められる部分が多く「組織で働く」という感覚は少ないの



(株)花王 斉藤 則子さん

ですが、いまの職場は部長も課長もいるとといったいわゆる会社組織です。いろいろ嫌な思いや苦勞もしましたが、一つ一つ乗り越えたり納得できるようになるに従い職業人として成長できたことなど、転勤して良かったと思っています。

結婚・子育て

坂本 女性が働き続ける上で乗り越えなければならない結婚や育児についてお聞かせください。

山崎 結婚したのは、当社に入ってから二年目の二六歳の時です。私自身は、ますます仕事に対する意欲も湧いていたのですが、どうも回りで「ああ、この人の会社での寿命はこれまでかなあ」という雰囲気を感じられるんです。肩たたきがあったとか、上司がそうだというのは全くなかったです。悔しくて、意地になって頑張ったところもありますが、結婚六年目の今、やっと「あ、これはもうそろそろ大丈夫かな」という目が変わってきました。女性同僚が辞めていくのを見ていると、会社の危惧も当然だろうと思いま

すが、当社でも育児休業制度も完備し、最近では子供を生んでも勤め続ける人もかなり出てきていますので、私も肩肘を張らずに長く勤めたいと思っています。

水上 当社も営業店で、結婚して二人子供がいる方なども課長補佐にどんな登用されています。そういうのを見ると家庭を持って働いている女性に希望を与えていると思います。また、子供を持って続けている人って凄く頑張りますね。

山崎 そうでないとい一生懸命やっている人の足を引っ張るということもあります。

坂本 斉藤さんは、子供さんが二人いらして、仕事と家庭の両立もなかなか大変だろうと思いますがいかがですか。

斉藤 上の子の時は、当社では、子供を生んでも働き続けるという人は少なかったのですが、私も何がなんでもと構えた気持ちではなかったのですが、入社三、四年めで仕事ものって面白い時期でした。迷っている時に上司が、「これからは女性も辞めないで続けるべきだ。私も勤めている妻を手伝っているよ」と言ってくれた言葉に凄く励

まされて決心しました。反対した人達に対する意地のようなものもあったのですが、その後、後に続く女性がだんだん増え、パイオニア的な気持ちで頑張ってきました。

坂本 そうですね。どうしようと悩んでばかりいるより、頑張れる時に頑張ろうという気持ちで対応すれば、いろいろなことが乗り越えられて、気付いてみると、ここまで来ていた、ということになるのではないのでしょうか。大変だけれど、とにかくできるころまでは頑張ろうと前向きな気持ちでやるのが大切でしょうね。

斉藤 うちは夫婦と子供二人なので職場の人に迷惑をかけることが多くな



日本電子計算機 山崎 早苗さん

るのですが、そのためには、平素頑張って、「どうしても」というときだけお願いするといった日頃の人間関係を大事にするような心がけています。長い人生の何年間だけは、十分に仕事に精力を傾けることができないかもしれないけれど、その後必ず頑張ってみせ

ます、という態度でやっていきたいと思っています。また、地域でバックアップしてもらっている部分もあり、地域の方に「働いているから」ってマインスイメージにならないよう心がけています。去年の育児休業期間は、地域の主婦の方との交流が持て、お互いが理解し合うことができたことも、とても良かったと思います。夫には、積極的な協力は望めませんが、仕事の都合によっては、契約残業（朝、今日は残業するからと家事を頼む）の方法をとるとか、子供のために「行事には必ず出る」「役員もする」などを理解してもらい協力体制を作る努力をしています。

キャリアアップのために

坂本 仕事を続けていくために、また、いろいろな仕事にチャレンジして

いくには、その時々自分の能力を磨いていかなければいけないと思いますが、そのために日頃心がけていることがありますか。

水上 情報の収集です。会社全体の流れとか、会社の中心を見据える感覚を絶えず失わないように、そのための情報収集を心がけています。私などの年代になりますと、次は何をやれと言ってくれませんか、自分でやることを考えないといけない。それをいろいろな情報の中から自分のイメージーションでつくっていくわけです。より多くの情報や会社の中の多くの人とのコミュニケーション、ネットワークから仕事のヒントとか新しい発想が生まれてきますので、こういう繋がりやパイプを大切にしています。

斉藤 仕事で専門職ですとルーティンワークになりがちなのですが、一つの部署だけでは仕事はできないので、関連部署との円滑な関係のためのネットワークは非常に大切だと思います。大変上手な人が女性に多いと思います。また、職場は、その時々を中心となっている部署のバックアップをする部分がほとんどですから、そういう認識を忘れないように心がけています。

坂本 これまでネットワークという
と男性の専売特許のようなところがあ
り、女性はそういうところから外され
て、情報も入ってこない、全体が見え
ないというところがありましたね。

水上 私は、壁にぶつかる度に思い
出して、励みにしていることがありま
す。短大を卒業する時担任の先生が、
当時流行していた「港町ブルース」の
中の一節を引用して「背伸びして見え

るのは、海峡だけじゃないよ」と言わ
れたんですね。好きで入った会社で
も、壁にぶつかることは数え切れない
ほどありました。自分じゃ無理じゃな
いかと落ち込んだり。そんな時、その
言葉を思い出すんです。で、ちょっと
背伸びしてみようか。そうしたら
できちゃったということが多い。そ
して、局面を乗り越えられた、とい
うことが自信の積み重ねになってい
ます。

坂本 チャンスにチャレンジするこ
とが、自分の能力を延ばす大きなきつ
かけになります。私には大任かな、と
思ったときにも決して後退りしないで
チャレンジしてほしい。万一向まいい
かなくても必ず得るものはあるはずだ
と思います。

山崎 私は、基本的なことですが、
どんな仕事をする時も、今までこう
やってきたからとか、やり方が判らな
くなったら、去年のを見ればいいやと
いうのはやめて、その作業をやる根拠
はどこにあるのか、何故そうなるの
か、とか、絶えず原点に立ち返って考
えるようにしています。そのため、法
律も含め、いろいろ勉強することを心
がけています。

こうすれば、女性の 力が生きる

坂本 企業では、程度の差はあるも
の、優秀な女性を活用したい、女子
社員にもっと元気に働いてもらえ
る会社になりたいと考えるところも
確実に増えています。そこで、どう
すれば女性が十分力を出せるのか、
また働きやすい職場になるのか、
ご意見をお願いします。

水上 当社は、女子社員に男子社員
と同じチャンスを与えてくれる企業で
あることは間違いないと思っています。
営業にも沢山女性がおりますし、
回収部門にも、キャリアのある女性を
どんどん登用してきています。今、女
子社員の中でも、やるからには、私は

支店長を目指すんだとはっきり言える
人も増えていきます。実際十年もする
と、かなりの女性支店長が誕生してい
るのではないかと期待しています。数多
くの女性がこんなに生き生きと力一杯
働けるのは、女だからというプレッ
シャーなく自分のやりたい仕事が出来
る、チャンスは常に男女均等で、仕
事も公正に評価される、という企業風
土があるからだと思っています。

坂本 今までの枠にとらわれない
で、力や意欲さえあればだれでもいい
ですよ、というふうに受け入れられる
組織の柔軟性が、ひいては会社の成長
の原動力にもなっていますね。

斉藤 会社経営も女性抜きには考え
られない時代になっていると思いま
す。現代では、女性が働くということ
については、かなり理解が得られるよ
うになりました。でも、結婚して育児
をしてという女性への理解は、まだま
だだと思っています。理解を得るには、女
性自身が子供を生んでも、きちんと復
帰して頑張ることも必要だと思いま
す。企業や社会も既婚女性を十把一絡
に見ないで、意欲や能力のあるものは
積極的に評価していくという姿勢を見
せていただきたいと思っています。

水上 長く勤めているけれど、自分
の能力がどの程度か分からない、勤続
十年の今と二年の頃と大して変わらな
い仕事をやっている女子社員も、実
際にはまだたくさんいます。そういう女
性を生かすには、上司が考え方を変え
チャンスを与えることですね。「まあ、
彼女はああいう感じで働いていくのか
な」という感じで見ないで、一度とに
かくやらせてみるのだと思います。

立場が人を伸ばすという言葉がありま
すが、チャンスを与えれば、違った新
しい能力が、必ず発見できるし、それ
が自信につながって今度は人に言われ
なくとも自分自身で、新しい目標を見
つけて進んでいく。そのとっかかり
を作るのは上司の責任だと思います。
女子社員をどれくらい育成できたか
ということや管理職の評価項目の一つに
するのでもいいと思います。当社では、
育成面接という教育制度があります。

上司と部下が一つの目標をもって、そ
のプロセスを共に歩みながら目標を達
成していく。プロセスの中で、成果と
ともに、意識や目の向け方、ものの考
え方、こういう時はどう考えていくの
かなどを教えていきます。

これから職業人となる女性に

坂本 先輩として、これから就職する女性にひとこと。

水上 面接で「どれくらい勤めたいですか」と聞きますと、「結婚しても長く勤めたい」とほとんど答えますが、実際には短期間で辞めていく人が多い。そこで「結婚までの腰掛け」という人には「腰掛けでも、その間しっかりと腰掛けなさい」、しっかりと腰掛けていれば、職場で学んだものが身について、家庭や社会の貢献につながり自分の人生を豊かにできる、と言いたい。積極的に仕事をやりたいという方には、「自分の目標をきちんと持つてどんどんチャレンジしていく」ということを言いたい。そして、男女雇用機会均等法が施行されて、だんだん女性にも門戸が開かれるようになって、社会の感覚はまだまだ男社会です。そのことを知っておいて、自分がやっていく道を自分なりに掘んでいく努力をなささいと言いたい。

斉藤 今私達が頑張れるのは、先輩たちが、何倍もの努力でつけてくださった道があるため、その道を崩さな

いように。

就職は生活の糧を得るためではあるが、同じ就職するなら面白く、自分プラスになる仕事を選んで欲しい。プラス思考の人は、どんな道も開けていくので、いつも前向きに仕事に向かって欲しい。また人との繋がり是非常重要的。職場の雰囲気やネットワークを大切にして欲しいと思います。

これからの職業人生を

坂本 これからの職業人生への抱負や期待をお聞かせください。

山崎 いろいろな仕事をやっていきたいとは思いますが、当社の場合コンピューターの会社ですので、システムエンジニアが中心で事務系はどちらかというといますとバック部門ということになります。しかし、バック部門がうまく機能していないと会社は大変なことになります。バック部門も沢山の部門に別れておりますので、その一つ一つを確実にマスターしていきたいと考えています。また、社会全体に男社会が厳然と残っている中で、不平等だと不満を言っても良くならないのではないか、不平等でマイナスだったらプ

ラスになるよう、女性自身もまだまだ頑張らなければいけないと思います。

斉藤 従来の雇用管理の見直しや研修も横並び的なものではないようにするなど、会社も今変革の途上にあると思います。社会も大きく変動していますが、どんな社会になっても常に生き生きと生きたいという思いがあります。仕事を辞めるのは簡単ですが、そのあと自分に何が残るか考えてみるとはつきりしない。やっぱり仕事している時は、すごく前向きでいられる。それを大事にしたいと思います。

坂本 均等法は、当時いろいろな議論の末に今の法律ができました。いま、婦人少年問題審議会で、法施行後10年経って、今のままでいいのか、時間外労働や休日労働など、女性にだけ特別に規則をかけることは必要なのか、募集・採用を努力義務という形で規定しているのはどうなのか等の議論をしています。ただ、法律の施行というのは、一つ一つ積み上げられた実績に裏打ちされて社会に根をはっていくものであり、生きた法律になるのか形だけの法律になるのかは、今働いている、これから働こうとしている女性一人一人が、どれだけ職場で力を発揮し

ていけるのかということにかかっていると思います。そういう意味で、今日の三人のお話は大変心強く思いましたし、行政も、女性が働きやすい環境作りに向けて、一層頑張らなければいけないと思った次第です。

今日は、お忙しい中、有難うございました。



我が社の 女子雇用管理

三井石油化学工業 株式会社

企業概要

○設 立 昭和三〇年七月

○事業内容 日本初の総合石油化学。

化学製品、エレクトロニ

クス製品、電子材料、金属

材料などの製造、販売。

○資本金 三二一億円

○売上高 三、〇〇〇億円

○本店所在 千代田区霞ヶ関三二一五

○従業員数 男性 三、二二五人

女性 四五七人

雇用管理の方針

当社の雇用管理の基本方針は、

① 少数精鋭主義

② 高労働条件、高生産性

③ 労使信頼関係

の三本柱であり、労働条件その他社員
の処遇の基準となる職能ランク制度は
下表のとおりです。

・職能ランクは、仕事を遂行していく
上での能力に基づき年功的要素も加味
して設計しています。

・男女にかかわらず職能ランク制が
適用され、同一ランク同一処遇を原則
として、昇格管理、業績・能力評価も
ランクを基準に実施しています。

職 能 資 格 制 度

- ・仕事を遂行していく上での能力、社内階層別教育の基準
- ・労働条件、旅費、慶弔見舞金その他処遇上の基準
- ・全社員を学歴、性別に関係なく、職務遂行能力のレベルに応じてクラス分け。
学歴は、職務遂行能力の“伸び”のスピード（「伸長度合」）と“幅”の広さ（「適用可能範囲」）でグループ分け。

		大 卒 (Ⅰ)	高 卒 (Ⅱ) (試験合格者)	高 卒 (Ⅲ)	職位との関係
		最短昇格年数	同 左	同 左	
管 理 職	主幹 1 級	年	年	3年 8 8 6 6 3 3	部 長 次 長 部長代理
	◇ 2 級	3	3		
	◇ 3 級	3	3		
	主任 1 級	5	5		課 長 課長代理 係 長
	◇ 2 級	3	3		
	◇ 3 級	3	3		
組 合 員	主 事	3	3	3年 8 8 6 6 3 3	係 長
	係員 1 級	2	4		
	◇ 2 級	2	4		
	◇ 3 級	2	3		
	◇ 4 級	2	2		
	◇ 5 級		3		
	◇ 6 級		3		
管理職までの年数		11	22	37	
実際の年数(最短期)		11	24~25		

- (注) 1. 最短昇格年数は制度規定上の年数で実際の年数とは必ずしも一致しない。
2. 高卒は係員4級1年経過後、Ⅲ→Ⅱへのグループ転換試験（「職能転換」）を受け、合格するとⅡグループに抜く。その後、Ⅱ→Ⅰへのグループ転換も同様の方法によって可能。（これまで21人がⅠグループに転換）
3. 女子 大卒 研究職及びこれに準ずる職能：大卒男子と同じ。
一般事務職に必要な職能：高卒女子の過年度卒業
高卒 高卒男子と同じ。

例えば、研究職の採用の大学院卒

は、表の中の大卒（Ⅰ）のグループで
係員3級にランク付けとなります。昇
格もそのグループで実施されます。

高卒についても、男女区別なく、ラ
ンク管理しています。採用も全国の工
業高校から各校一、二人推薦を頂いて
おり、男女別としておりません。

・職能グループの転換も制度化されて
おり、女性社員で職能転換にチャレン
ジする者も増えています。転換者の一

割強は女性が占め、女性だけみ

ると、合格率は受験者の四割強となつて
います。やる気と実力があれば、だれ
にでも可能性があります。

・女性管理者は現在三名ですが、今後
年々増える見込みです。

支援制度

女性が仕事を続ける上で、負担とな
る基本部分をサポートする制度があり

ます。

① 育児休業制度

産前・産後休暇に加え、子が満一歳になるまで、本人の申出により取得可能。

これまでの本制度の取得者は、延べ三十三人。中には二度取得した者も四人います。

② フレックスタイム制度

勤務時間は原則的に各人の自主管理としています。

③ 失効年次有給休暇の活用

限度以上の繰り越し年次有給休暇については、最大四十四日まで積み立てることができ、満三歳までの育児等の限られた事由に対して休暇取得可能としています。

女性社員の活用

女性の具体的な活躍例を幾つか紹介します。

・試験・測定部門、特許部門では、早い時期から女性を活用してきました。現在は半数以上が女性であり、業務推進上不可欠な存在となっており、管理者もおります。

・男性の職場と見られていた現場、石



油化学プラントの運転員（シフトクルー）に、平成四年以降今日まで工業高校出身の女性約十人を配属しました。危険物を扱う等の懸念はありましたが、本人達の現場への配属希望が強く、プラントのFA化が進み作業環境も整ってきたので、樹脂プラントについて二年間の準備・試行期間を経て平成六年より四人の女性を定員として男性に代わり配員しました。

勤務形態は、現在、労働基準法上、深夜勤務は無理なので、変則の交替勤務※としています。

※一番 七時～一五時

二番 一四時～二二時三〇分（通

常一五時～二三時）

三番（深夜勤務）なし

本人達の労働意欲も極めて高く、「一人前の運転員になるために三番勤務を何とかやらせてくれないか」との希望が強く出されています。職場の管理者からの要請もありますが、労働基準法の壁により如何ともし難いのが現状です。

・研究部門でも男性研究者に伍し、最先端の研究開発業務に従事しています。新しいものを生み出すには、いろいろな考えを結集していく必要があります。そのため、女性の知恵も当然必要となります。

当社で最初の育児休業取得者は研究部門の女性でした。彼女は、サイエンスの進歩が極めて早い中での休職のプランクを乗り越える、育児しながら研究をする等、多くの物理的制約の中で密度の高い仕事をしており、働く女性のバイオニアとして他の女性を勇気づけています。

今後の課題

女性については、結婚や出産が大きな壁となるのが現実です。当社では、結婚後も引続き働く女性が増えてきていますが、やる気・実力はあるもの

の、やむなく退職する場合もあり、これまで培ってきた知識・技術・ノウハウを使わず無にするのは、本人・会社いずれにとっても損失と考えられます。

制度や施設といったハード面、職場や家族の理解といったソフト面の両面においてクリヤーして初めて女性がいきいきと仕事する環境が整い、後は本人自身の問題となるのでしょうか。これは、一企業で解決できるものではありません。

特に女性のシフトクルーについては、技術的にも、体力的にも何も問題ないのですが、本格的採用には前述のとおり労働基準法の壁がたちはだかっています。石油化学プラントの運転に女性が深夜勤務するのは、一、二番勤務が可能である以上、何ら問題ないと考えます。真の男女の雇用の機会均等を実現するために、一日も早い法の見直しを切望するものです。

女性の活用は、まだ道半ばではありますが、より一層の活力のある三井石化のためにも環境整備、女性の意欲向上に役立つ施策を地道に進めていきたいと思っています。

我が社の 女子雇用管理

株式会社 インテック

企業概要

○創 立 昭和三十九年一月
○事業内容

総合情報サービス業

情報サービス事業

ソフトウェア開発事業

情報システム事業

高度情報通信事業

○資本金 一八二億円

○売上高 五七〇億円

○本社所在地 富山県富山市牛島新町

五一五

○社員構成 男性 二、〇五二名

女性 九五四名

経営理念

当社は、総合情報サービス企業として、「人材と技術の蓄積」「お客さまと信用の蓄積」「資本の蓄積」を図ることによって、高品質のすぐれた商品とサービスを提供し、お客さまの発展と人々の豊かな生活と文化の向上に貢献することを、経営理念としています。

また、インテックという社名は、次のような意味が込められています。

Interlink with Clients (お客さまとの相互信頼)

Information Technology (情報技術)

International Tele-Communication

(国際情報通信)

Integrated Technology (システム技術)

術)

Intellectual Echelon (創造的知的集団)

女子雇用の 基本方針

当社は、昭和三十九年に富山市に「富山計算センター」として設立されました。計算センターは、お客さまのデータをコンピュータに入力し、計算処理を行い、帳票等に出力し、それをお客さまに納品する一連の情報処理を業務としています。

このような業務の特性上、データを入力する、いわゆる「キーパンチャー」が会社には不可欠でした。キーパンチャーの入力効率や正確さは、会社の業績に大きな影響を持っていました。また、キーパンチャーはほとんどが女子社員です。そのため、当社は創立当初から、男女平等の処遇を行ってきました。

当社では「一般職」「総合職」を区

分した採用は行っていない。全員が「総合職」として男女区別なく採用され、職場に配属されています。また、男女同一賃金をはじめ昇格、昇給に男女の格差はありません。

女子社員の 活躍舞台

計算センター設立から、事業の中心は情報処理からソフトウェア開発へとシフトして来ました。現在、女性社員の六〇%がソフトウェア開発を行うプログラマーやシステムエンジニアとして活躍しています。ソフトウェアの開発は、通常数名から数百名によるプロジェクトとして行うもので、能力、キャリアでプロジェクトリーダーが決められ、女性リーダーが数多くいます。これは、きめ細やかな注意力、忍耐強さといった女性の特性が、ソフトウェア開発に向いているからです。

また、プログラマーやシステムエンジニアの他、特に女性に向いていると思われる、今後の活躍舞台として注目しているのは次のとおりです。

・お客さまの教育（インストラクター）

・マニュアル等納品ドキュメント作成

・お客さま問い合わせ対応窓口

各種支援制度

当社においては、男女を区別なく処遇するというのが、女子雇用における一番の特徴ですが、加えて、男女社員により働きやすい環境を提供するために、次の制度を運用しています。

(1)育児休業

出産後、子が満一歳六カ月に達する日まで休業可能。

(2)短時間勤務

満一歳六カ月に達しない子と同居し養育する者は、子が満一歳六カ月に達するまでの間、一日につき一時間以内の勤務時間の短縮が可能。

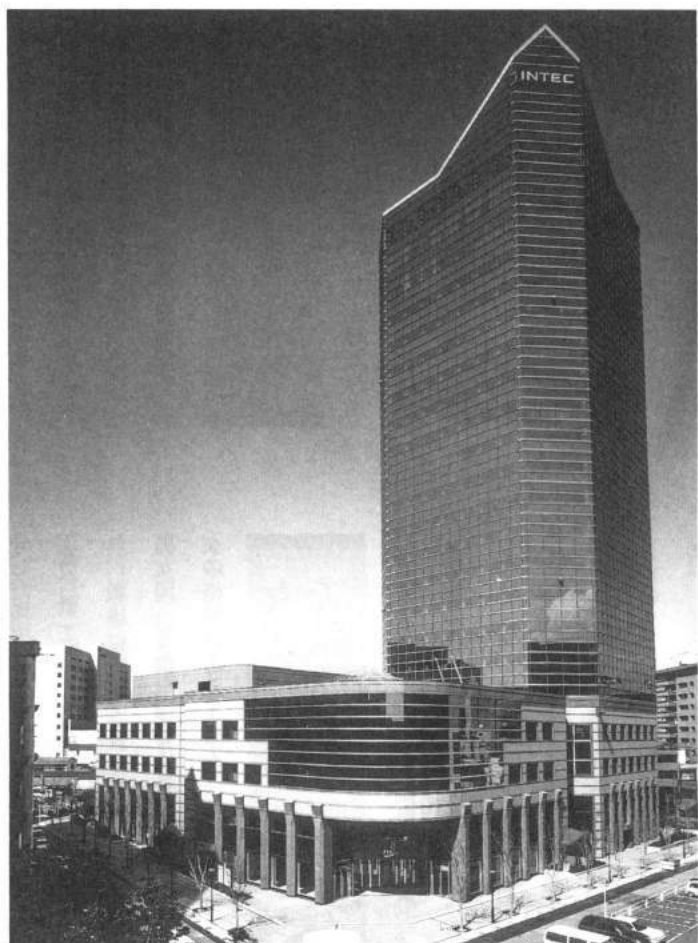
(3)育児のための特別休暇

満一歳六カ月に達しない子と同居し養育する者は、子が満一歳六カ月に達するまでの間、一カ月に二日を限度とした特別休暇を取得することが可能。

今後の課題

当社においては首都圏勤務者を中心に、出産を契機に女子社員が退職するケースが多く見受けられます。これは、

首都圏の通勤および育児の事情を反映したものだと考えられますが、継続雇用を促進するためのより一層の仕組みが必要と考えています。また、ソフトウェア開発は、技術的には在宅での作業も可能であるため、運用上の仕組みを検討するなどして、将来は在宅勤務が可能となるよう方策を検討していきたいと思っています。



「女性のみ」又は「女性優遇」の措置 についての考え方について

—男女雇用機会均等問題研究会報告の概要—

現在企業でとられている「一般職女性のみ募集」等の女性のみを対象とした措置は、その目的や内容によつては女性の就業分野を固定化するなど、均等法の趣旨に照らし問題のある場合も見受けられる。本研究会ではその実態と今後の取扱いの方向について検討を行った。

労働省としては、この研究会報告を受け、「女性のみ」を対象とする措置については①解消すべき措置と②望ましい措置があることについて周知啓発を行い、企業が「女性のみ」を対象とする措置について見直し、その改善に向けて自主的な取組を促すこととしている。さらに、女性の能力発揮のための望ましい「女性のみ」の措置についてガイドラインを作成することを予定している。

1 研究会の目的

男女雇用機会均等法は、事業主が女性のみを対象として講ずる措置には関与しないと解されてきたが、このような女性のみを対象とする措置の中には、女性の就業分野の固定化につなが

り、同法の目的・理念に照らし問題となるものもみられる。このため、当研究会においては、これらの措置の実態及び今後の取扱いの方向について検討したものである。

2 「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の実態と問題点

1 総論

募集・採用に当たり、補助的定型的業務であること又は女性の特性が活かせるという理由で「女性のみ」を対象とする措置を講じている企業が多い。

これは補助的定型的業務は女性に対応することが適当などという一種の先入観に基づくものであり、個々の労働者の意欲・能力に応じた雇用管理の促進の観点からは好ましくないといえる。

一方では、これまでの処遇上の違いから生じた事実上の格差を是正するために講ずる女性のみを対象とする措置は、真に男女の均等を確保する上ではむしろ望ましいといえる。

2 具体的措置の検討

(1) 募集・採用

募集・採用は雇用のスタートであり、女性を補助的定型的業務など一定の職域に固定化するような女性のみを対象とする募集・採用の措置は、女性には補助的定型的業務が適当であるなどとする社会通念の固定化にもつながり、女性全体の地位向上を阻害するものである。

一方、女性のみに対する措置であつても、これまで男性が大部分であつた職種に、女性の応募を特に奨励し、適切な選考により意欲・能力のある女性を採用するなどの暫定的な取扱いが、女性の能力発揮という観点からは望ましい。

(2) 配置・昇進

補助的定型的業務などに女性のみを配置することは、上記募集・採用と同様の問題がある。

転居を伴う配置転換についての女性のみへの配慮については、かえつて女性が職業生活における多様な経験を積むことを妨げ、女性の能力の有効発揮を抑制したり、女性が家庭責任の多くを負担することの固定化

につながると思われる。

(3) 教育訓練

女性のみを対象とする接遇訓練のように女性が特定の役割を果たすことを前提として行われるものは、女性の職域を固定化することにつながる。

一方、女性のみに対する教育訓練の中には、これまでの女性に対する事実上の格差を是正するために暫定的に行われるキャッチ・アップ訓練のようなものもある。

(4) 福利厚生

女性であることを理由に、女性にのみ制服着用を強制することは、女性に対する一種の先入観に基づくものであり、女性は制服着用が適当との社会通念の固定化にもつながる。

一方、女性のみに休憩室を設置すること等は、女性の能力発揮等の観点からは特に問題となるものではない。

(5) その他の労働条件

産前産後休業手当などの女性のみに生じる事由に対する手当を除いて、女性のみを対象とする手当は性による賃金差別を禁ずる労働基準法第4条に抵触するおそれがある。

か、特に結婚退職時の祝金の女性のみへの支給については、結婚退職を事実上勧奨することにもつながる。

女性に対してのみ労働基準法に定める基準以上に労働時間等を制限することは、女性の就業機会を制約し、その能力発揮を阻害することとなる場合もある。

3 「女性のみ」又は「女性優遇」の措置についての考え方

「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、個々の女性の能力の有効な発揮及び女性全体の地位向上という2つの観点から以下のように分類できる。

A 解消されるべき「女性のみ」又は「女性優遇」の措置

女性一般に対する社会通念や平均的な女性の就業実態を前提とした措置で、女性の能力の有効発揮・地位向上の観点から適切とはいえない次のようなもの。

① 補助的定型的業務や雇用が不安定な職種等に女性を固定化する効果をもたらす措置。

② 女性の特性・感性等個々の女性の能力・適性に着目せず、女性に対する先入観に基づいて行われる措置

③ 家庭責任は女性が負っているものであることを前提とした措置
(③については措置を講ずる場合の本来のあるべき方向としては、女性のみではなく男女双方を対象に、個々の労働者の家庭責任の事情を踏まえて行うべきである。)

B 望ましい「女性のみ」又は「女性優遇」の措置

従来の取扱いにより女性に現実的に生じた格差について、それを是正する目的で一時的に行われる措置で、実効ある男女の機会均等、女性の能力の有効発揮等の観点から望ましいもの。

① これまでに生じている事実上の格差を是正するための女性のみを対象とする訓練の実施

② 男性が大部分であった職場の求人について、女性に対して応募を奨励する措置

③ 女性の能力の有効発揮に関する計画の策定等の総合的な取組の措置

C そもそも関与する必要のない「女性のみ」又は「女性優遇」の措置

一定の性であることの合理的必要性が認められる場合の措置や、そもそも法の範疇外であり、労使に委ねられるべきもの。

① 女優や女子寮の管理人についての女性のみの募集・採用

② 女性のみが生じる事由に対する女性のみへの手当の支給等の措置

D その他

管理職昇進に当たって女性についてのみ要件の軽減が行われている場合等、Bに分類される「望ましい措置」にとどまらず女性を特別に優先する措置であって、意欲と能力に応じた等しい取扱いという観点からは本来はAの「解消されるべき措置」に位置づけることが適当であるものがある。しかしながら、これらの措置が女性に対する従来の社会通念を積極的に否定するものであり、女性が男性に比べ能力を発揮する機会に恵まれていない等の現状にかんがみれば、当面は解消すべきとまでは言い難い。

4 今後の対策

1 今後の対策の基本的な方向

(1) 法制度に関する検討

本来、雇用の全ステージにおいて性による差別は許されるべきものではなく、我が国においても欧米諸国と同様に、男女双方に対する差別的取扱いを禁止する法制とすることが求められる。併せて機会均等を実効あるものとするため、過去の処遇に起因する格差を是正するための暫定的な措置を例外的に許容する法制度とすることが追求されるべきである。

そのほか、法理論上は不徹底なものではあるが、現行法の枠組みを前提に、格差是正のための望ましい措置を講ずる旨明らかにするような手法も有効と考えられる。

このため、均等の実効ある確保のためにあるべき法体系や必要な方策、女子保護規定の解消への道すじ等についての社会的コンセンサスの早期形成が強く望まれる。

(2) 解釈上・指導上の対応

解釈上の対応としては、法制定当初は法の趣旨に反する「女性のみ」の措置が想定されていなかったことから、現在の解釈の不備を補充するため、法の趣旨に照らして許容される「女性のみ」の措置と許容されない「女性のみ」の措置があるとの解釈を示す方法がある。この場合、それぞれの判断基準をより詳細に検討する必要がある。

指導上の対応としては、女性のみを対象とする措置の効果について法の目的・理念を踏まえた周知啓発を行い、企業の自主的取組を促進することが重要である。

なお、女性のみを対象とする措置が見直された場合、男性の参入による競争の激化等一時的に女性に不利な利益が生じる可能性もあるが、意欲と能力に応じた均等な取扱いを求める法の趣旨を徹底させることが結果的には女性の職域の拡大、能力の有効発揮につながるものであることについて、社会の理解を求めることが必要である。

2 当面の具体的な施策

行政における当面の対応としては、

企業の自主的取組を促進し、解消されるべき「女性のみ」の措置や格差是正のための望ましい「女性のみ」の措置についての周知啓発を図ることが必要である。特に、各企業における女性の能力の有効発揮のための取組を進めるため、ガイドラインの策定、企業の自主的取組に対する支援等を講ずることが望まれる。

企業においては、単に「女性のみ」又は「女性優遇」の措置の見直し等を行うにとどまらず、女性の能力の有効

発揮や地位の向上という法の趣旨を踏まえた総合的な取組を行うことが適当である。

男女雇用機会均等問題研究会委員名簿

江上 節子（産能大学経営情報学部

助教授）

大森 真紀（立教大学経済学部教授）

奥山 明良（成城大学法学部教授）

樋口 美雄（慶応義塾大学商学部教

授）

（座長）安枝 英紳（同志社大学法学

部教授）

（五十音順）

第11回 男女雇用機会均等月間
期間／平成8年6月1日～30日

私のヤル気が企業のパワー

||||均等法 活かして広がる企業の未来||||

三陽 労働省／婦人少年室

均等法施行 10 年目の女子雇用管理の状況

—「平成 7 年度女子雇用管理基本調査」結果概要—

この調査は、男女雇用機会均等法施行十年目の企業の女性の活用状況を把握することを目的として、平成七年十月現在で実施したものです。

I 募集・採用について

1. 新規学卒者の学歴別募集状況

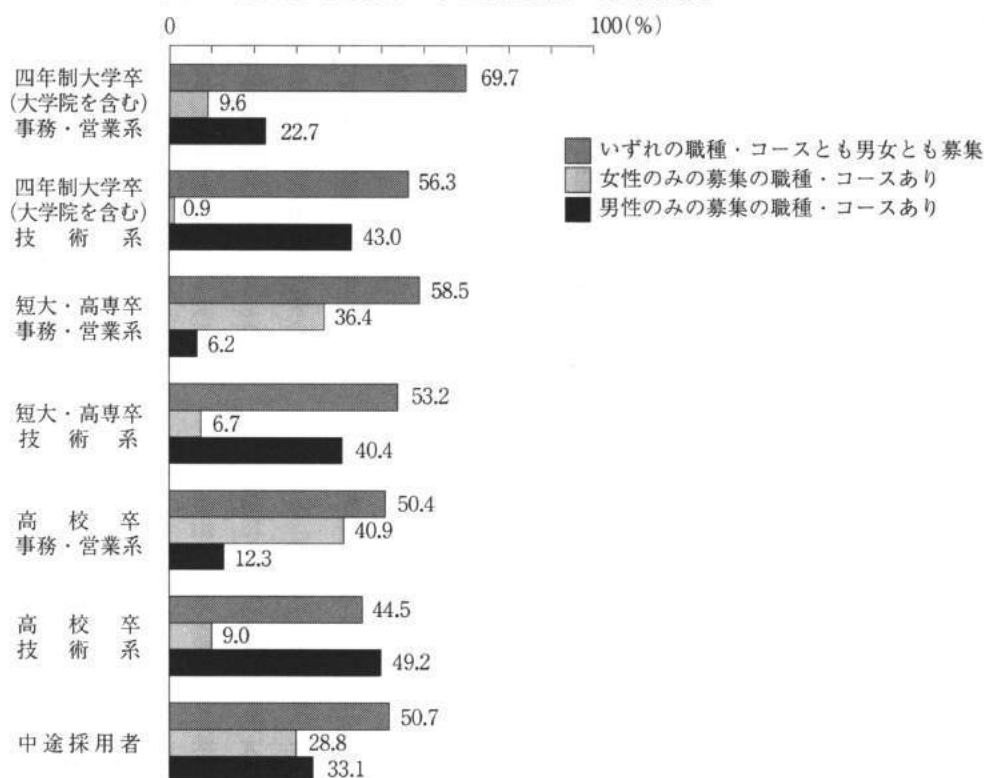
新規学卒者（平成七年三月卒業予定の四年制大学卒及び短大・高専卒、高校卒の事務・営業系、技術系）を募集した企業は、八三・一％で、高校卒の技術系を除き、いずれの募集区分でも「いずれの職種・コースとも男女とも募集」した企業が最も多くなっています。

しかし、「男性のみの募集の職種・コースあり」とする企業が、技術系で多く、いずれの学歴区分でも四割を超えています（図 1）。

2. 新規学卒者の学歴別採用状況

平成七年四月に新規学卒者を採用した企業についてみると、いずれの学歴

図 1 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

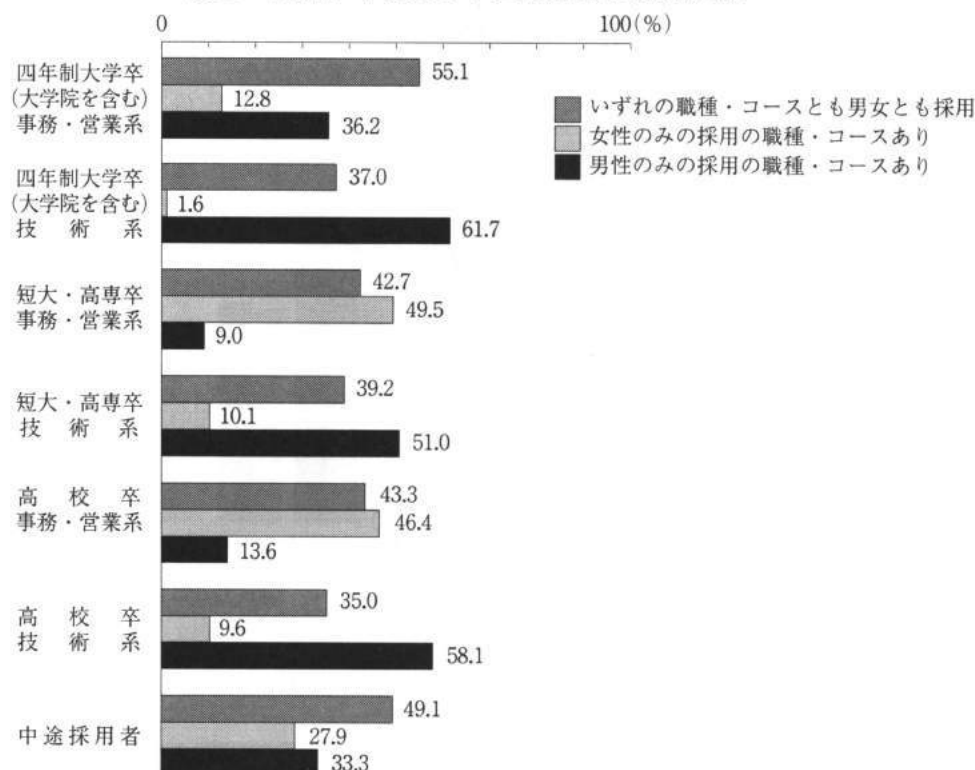


注) 「女性のみの募集の職種・コースあり」と「男性のみの募集の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

区分においても、技術系では「男性のみの採用の職種・コースあり」が多くなっています。事務系では、四年制大卒で「いずれの職種・コースとも男

女とも採用」が、また、短大・高専卒及び高校卒では、「女性のみの採用の職種・コースあり」が多くなっています（図2）。

図2 新規学卒者及び中途採用者の採用状況



注) 「女性のみの採用の職種・コースあり」と「男性のみの採用の職種・コースあり」とは複数回答の場合がある。

図3 男女間の採用方針の差異 (M.A)

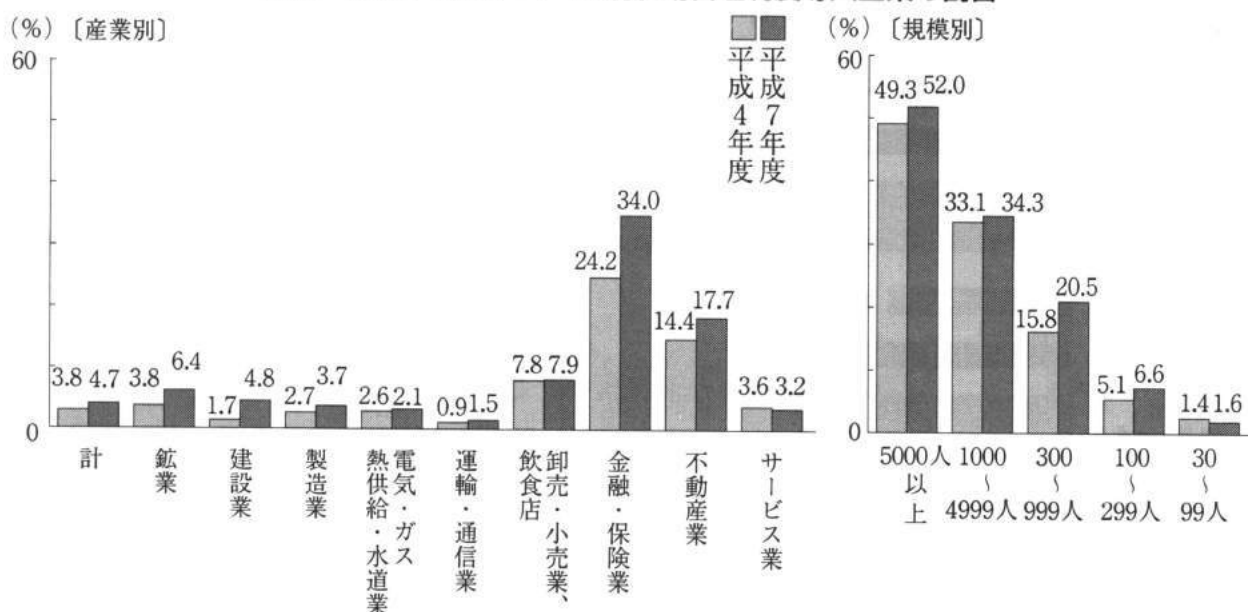


男女とも採用を行った企業で、「採用方針に男女で差がある」とする企業

3. 男女間の採用方針の差異について

は、一二・七%で、差異の内容は、「女性は自宅通勤者のみ採用、又は自宅通勤者を優先」(四六・九%)が最も多くなっています(図3)。

図4 産業、規模、コース別雇用管理制度導入企業の割合



Ⅱコース別雇用管理制度の導入状況と募集・採用状況

1. コース別雇用管理制度の導入状況

コース別雇用管理制度を導入している企業は、四・七％（平成四年度三・八％）で、産業別では、金融・保険業が、規模別では五、〇〇人以上が最も多くなっています。

また、コースの転換が可能な「コース転換制度あり」の企業は、六四・三％となっています（図4）。

2. 募集・採用状況

コース別雇用管理制度を導入している企業の新規学卒者の募集状況は、いわゆる「総合職」では、男女とも募集ありとする企業が七八・五％に対し、男女とも採用ありとする企業は、採用あり企業（六二・七％）の二七・六％となっています（図5、6）。

図5 コース別雇用管理制度導入企業の募集状況

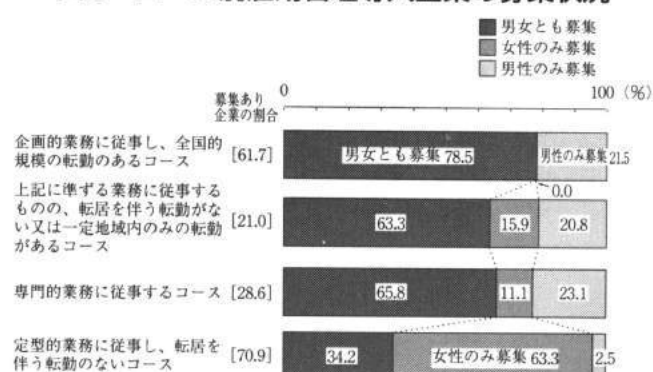
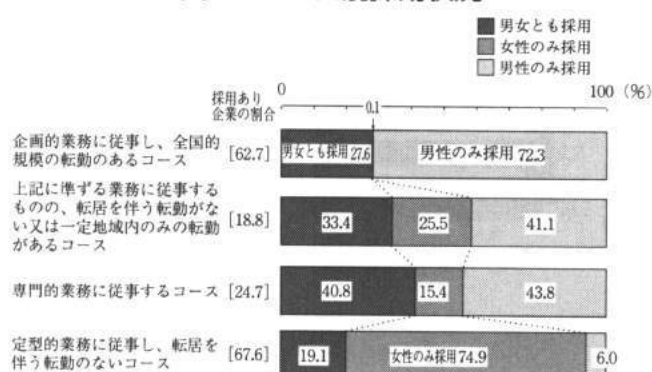


図6 コース別採用状況



Ⅲ 配置・昇進について

1. 職種別配置状況について

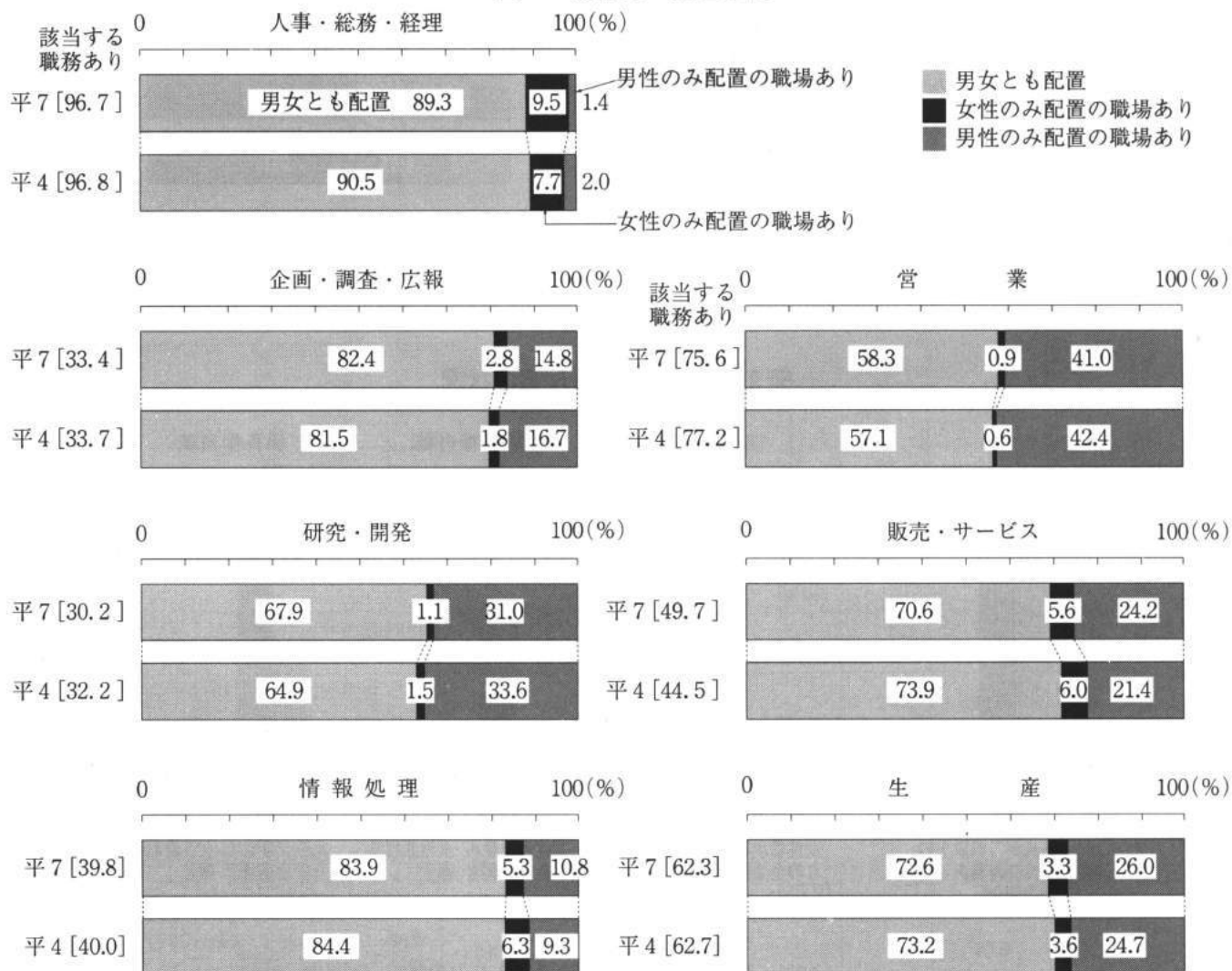
各職務とも、「いずれの職場にも男女とも配置」しているとする企業が最も多く、「人事・総務・経理」（八九・三％）で最も高い割合になっています。

一方「男性のみ配置の職場がある」とする企業の割合が高いのは、「営業」（四一・〇％）となっています（図7）。

2. 配置転換の方針

事業所内配置転換や転居を伴わない事業所間配置転換は、「男女とも対象」とする企業が大部分を占めています。これに対して転居を伴う事業所間配置転換や海外への配置転換は「男性のみ対象」とする企業が多くなっています。が、「男女とも対象」とする企業もそれぞれ、三八・六％、四二・五％あり、平成四年度に比べると、それぞれ一五・二％、一一・八％増加しています（図8）。

図7 職務別の配置状況



IV 女性の活用について

係長以上の女性の管理職を有する企業の割合は五八・五％で、そのうち、部長相当職を有する企業が四・三％、課長相当職を有する企業が三〇・六％、係長相当職を有する企業は七二・一％となっています（図9）。

3. 昇進について

係長以上の女性の管理職を有する企

1. 女性の活用にあつた問題点

女性の活用にあつた問題点をみてみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」を上げる企業が最も多く、次いで「家庭責任を考慮する必要」、「女性の職業意識の低さ」となっています。また、「法制上の制約」を挙げる企業もあります（図10）。

図8 配置転換の方針

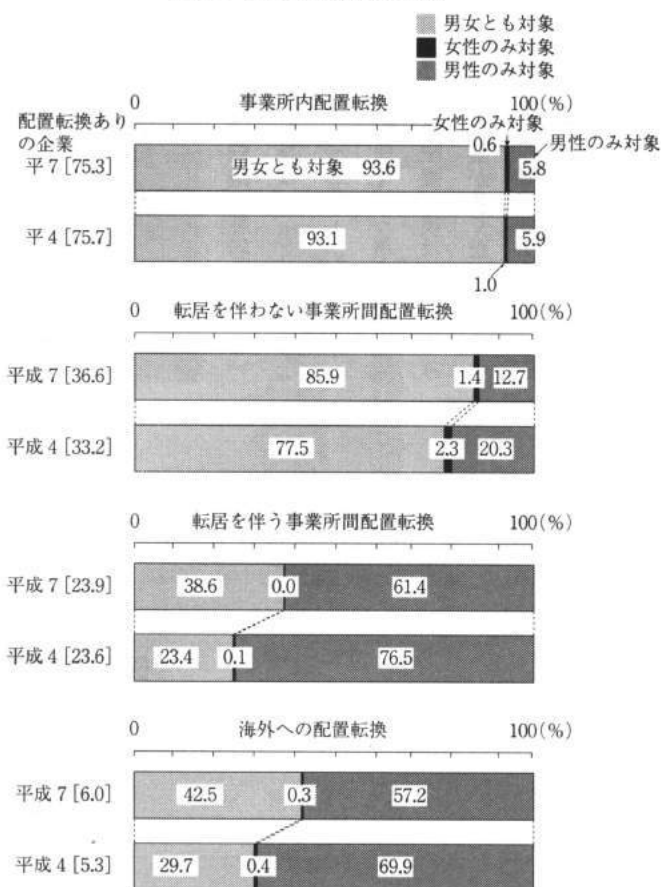
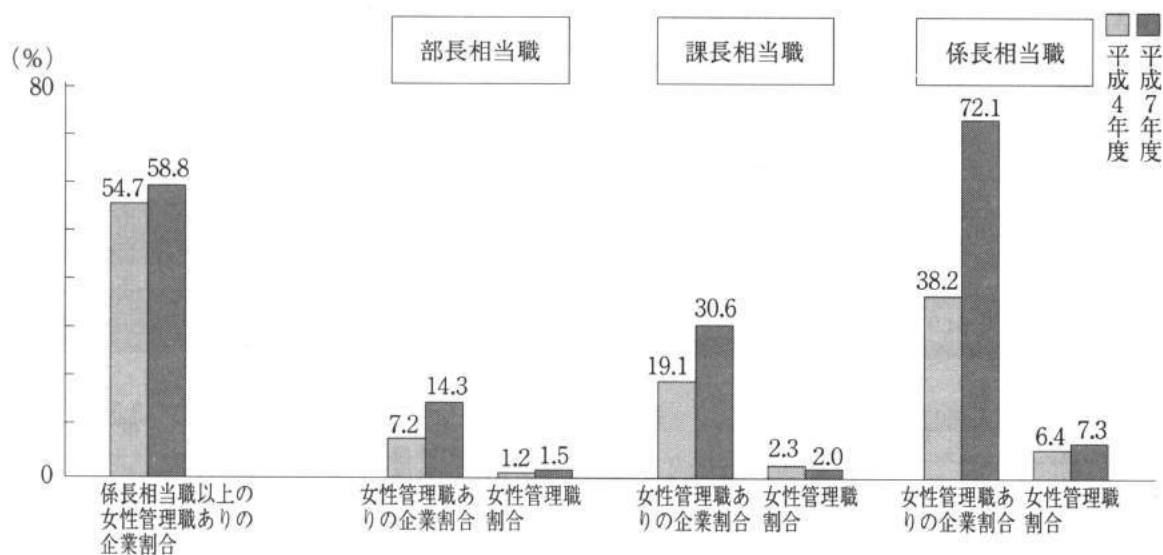


図9 役職別女性管理職の状況



注) 女性管理職ありの企業割合 = $\frac{\text{当該役職の女性管理職ありの企業数}}{\text{当該役職ありの企業数}} \times 100$

女性管理職割合 = $\frac{\text{当該女性管理職者数}}{\text{当該管理職者総数}} \times 100$

2. 女性活用のための取組

女性の活用のための取組について六・四％の企業で、「女性の能力を有効に活用するための取組が必要」としています。そのための取組としては、

「能力向上のための女性の訓練機会の拡充」をはじめ、意欲と能力のある女性の「積極的採用」や「積極的な配置・昇進」を挙げる企業が多くなっています（表1）。

図10 女性の活用にあたっての問題点（M.A）

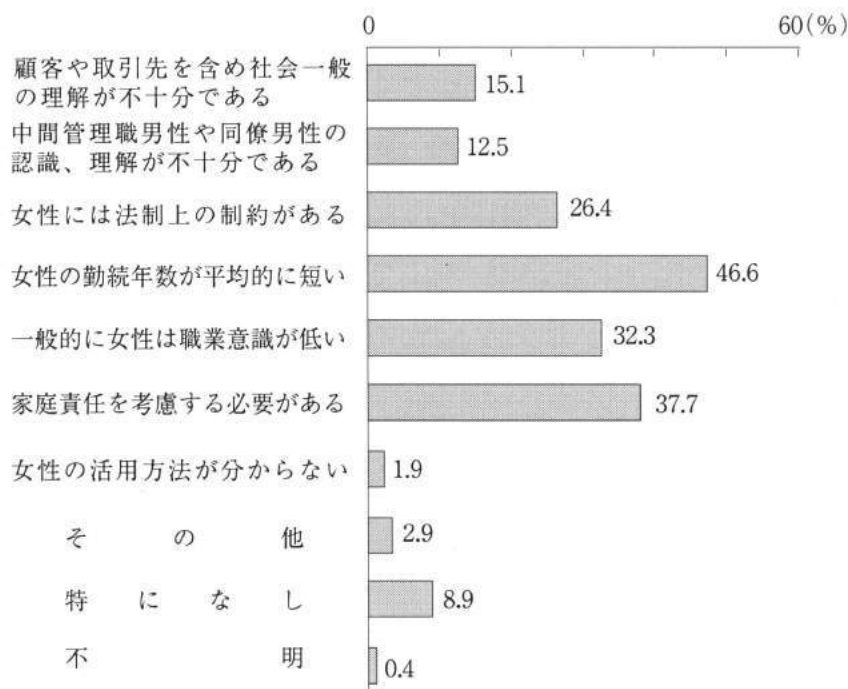


表1 女性の能力のための取組について

(%)

	必要である企業計	実施すべき	実施の有無		実施する必要がない	どちらともいえない	不明
			あり	なし			
計	100.0	66.4			33.2		0.4
女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行う	100.0	47.7 (100.0)	(27.2)	(72.5)	11.5	40.7	0.1
女性活用のための方針を策定する	100.0	41.2 (100.0)	(30.5)	(69.4)	13.2	45.2	0.4
能力向上のための女性の訓練機会を拡充する	100.0	60.9 (100.0)	(46.7)	(53.1)	8.8	30.2	0.2
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用についての啓発を行う	100.0	43.6 (100.0)	(33.2)	(66.3)	14.8	41.4	0.2
女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制を整備する	100.0	29.4 (100.0)	(30.1)	(69.4)	21.6	48.7	0.2
女性がいらないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	100.0	54.7 (100.0)	(53.6)	(45.9)	9.8	35.3	0.2
女性がいらないか又は少ない職務について、意欲と能力のある女性の積極的な配置・昇進を行う	100.0	50.4 (100.0)	(48.1)	(50.9)	8.7	40.9	0.0
コース別雇用管理制度を導入している企業	100.0	88.2	—	—	11.8	—	—

均等法 Q&A

Q 当社は男性専用の寮は保有していますが、女子寮はありません。女性については、手当を一律2万円支給しており、男子寮に入っていない男性社員にも同様の額を支給しております。このような取扱いが均等法上問題があるでしょうか。

A 福利厚生措置は賃金や労働時間とともに労働条件の重要な部分を占めるものであり、企業にとっても労働者にとっても重要な問題です。

男女雇用機会均等法第10条では、「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措置であっ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。」と定めています。

差別的取扱いを禁止する福利厚生措置として、以下のものが定められています。(均等則第2条)

- 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

上記④の住宅の貸与については、男性のみに独身寮を貸与しているにもかかわらず、女性には独身寮を貸与しない場合は、同条に反することになり、差別解消のための措置が必要となります。

具体的には、男子寮や世帯用住宅に女性独身者を入居させるようにすることや、女子寮の建設又は住宅の借上げにより、女性独身者にも住宅を貸与することができるようにすること等が考えられます。

住宅手当の支給は、上記④の措置には当たらないものであり、住宅の貸与の代替措置として認められません。

したがって、ご質問のケースについては、独身寮の入居を希望する女性に対して、女性であることを理由に住宅の貸与を行わない場合、均等法に反することになるので、改める必要があります。

第11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 私のヤル気が企業のパワー！
—均等法 活かして広がる企業の未来—

主催 労働省・第二世紀職業財団
日時 平成八年六月二十五日(火)
一三時三〇分～一六時三〇分
会場 中央合同庁舎第五号館 講堂(二階)
(東京都千代田区霞が関一―二―一)
☎〇三―二五九三―二二二一

内容 ○基調講演
「日本の新しい進路」

キヤノン株式会社代表取締役会長 賀来龍三郎

○シンポジウム
コーディネーター
プロデューサー
残間里江子

パネリスト
・株式会社ヨーカ堂取締役 水越さくえ
・株式会社建築設計事務所代表 妹島 和世

・アメリカンファミリー生命保険会社 神垣 園子
・契約保全部長

《問い合わせ先》
◇労働省婦人局婦人政策課
東京都千代田区霞が関一―二―一
☎〇三―二五九三―二二二一

◇最寄りの婦人少年室
内線 五六二九