



推 進 者 の 広 場

KINTÔ

G Aa1 8-12 2058

労働省女性局

労働省婦人局

平成8年11月1日発行

第13号



CONTENTS

婦人少年問題審議会婦人部会の審議状況について 2

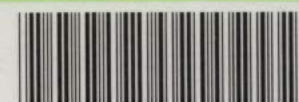
シリーズ⑫わが社の女子雇用管理◆(株)トキメック 8

◆旭化成工業(株) 10

全国の婦人少年室における10年間の男女雇用機会均等業務の

取組について 12

均等法 16



00231518

婦人少年問題審議会婦人部会

における審議状況について

昨年一〇月から、男女の均等な機会及び待遇の確保のあり方並びに労働基準法的女子保護規定について検討を進めてきた婦人少年問題審議会婦人部会（部会長 若菜允子 弁護士）は、今般、同部会におけるこれまでの審議状況について中間的な取りまとめを行い、七月一六日、婦人少年問題審議会（会長 人見康子 慶応義塾大学名誉教授）に報告しました。その内容は、以下のとおりです。

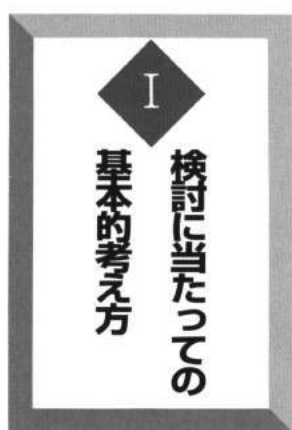
婦人少年問題審議会婦人部会 における審議状況

婦人少年問題審議会婦人部会は、昨年一〇月以降、男女の均等な機会及び待遇の確保並びに労働基準法的女子保護規定について審議を行ってきた。これまで、労使をはじめ各委員から、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女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下「均等法」という。）施行後一〇年の評価と問題点、雇用の分野における男女

の均等取扱いを更に進めるための具体的な方策のあり方について様々な意見が出された。

そこで、当部会では、今後更に審議を深めるに当たって、これまでの議論における論点を整理するとともに、これらの論点について多方面において広く議論が行われることを期待して、下記のように当部会における審議状況について中間的な取りまとめを行い、公表することとした。

記



・均等法が昭和六一年四月に施行されて以来、一〇年が経過した。この間、働く女性を取り巻く我が国の社会・経済環境が変化するなかで、女性の就業の実態も大きく

変わった。

この一〇年間に、女性の雇用者数は大幅に増加し、職域の拡大もみられた。配置・昇進等についても、男女の区別なく能力や適性に応じて取り扱う企業が増えるなど、雇用管理の状況は均等法施行前と比較して進展しており、配置転換や昇進に対する女子労働者自身の意欲も高まっている。女性が職業を持つことについての国民一般の意識の面においても、結婚、出産後も継続して就業する方がよいとする者が男女ともに大幅に増加している。

一方、平成九年四月から週四〇時間労働制に全面的に移行することが予定されているなかで、年間実労働時間も着実に減少しており、育児休業制度や介護休業制度の法制化に代表される職業生活と家庭生活の両立を可能にするための条件整備も進展している。

・均等法制定に当たっての基本的な考え方となった昭和五九年の婦人少年問題審議会建議（以下「昭

和五九年建議」という。)においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための法のあるべき姿を次のように示している。

すなわち、「原則として、企業の募集、採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理における男女差別的取扱いを撤廃し、労働基準法的女子保護規定は母性保護規定を除き解消することが求められる」としつつ、その一方で、「その内容は将来を見通しつつも現状から遊離したものであってはならず、女子労働者の就業実態・職業意識、我が国の雇用慣行、労働時間をはじめとした労働条件等労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備の現状、女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会、経済の現状を十分踏まえたものとすることが必要」としていた。

・ 現行の均等法と労働基準法の女

子保護規定は、このような当時の社会、経済状況を踏まえたものであるが、国際的な観点からみれば、多くの欧米諸国においては、性別による差別的取扱いを禁止する法制が既に整備され、あわせて、母性保護を除く女子保護規定については廃止されているところであり、これらと比較すると、我が国は変則的な法制度を有している状況でもある。

・ 前述のような一〇年間の状況の変化にかんがみれば、一〇年前の社会、経済状況を踏まえた現行の均等法と労働基準法的女子保護規定については、その後の我が国の社会・経済情勢の進展を踏まえ、かつ、国際的な観点にも留意しつつ、昭和五九年建議で示された法のあるべき姿の実現に向けて必要な法的整備を行うべき時期にきていると考える。

Ⅱ 均等法施行後 一〇年間の評価

・ 均等法施行後の一〇年間で、Iでも述べたように女性の雇用者数は顕著に増加した。昭和六十一年には、一、五八四万人だった女性の雇用者数は、平成七年に二、〇四八万人となり、最近一〇年の増加率は三割強にも及んで男性を大きく上回り、雇用者総数に占める女性の割合は四割に達しようとしている。また、平均勤続年数が伸長する中で女性も七、九年(男性一二・九年)となっているほか、勤続年数一〇年以上の者が女性全体の約三割、二〇年以上の者も約一割を占めている。

・ 均等法は、男女平等についての社会の意識の向上に大きな効果を与えてきた。企業においては、均等法上禁止された差別的取扱いを解消するための雇用管理制度の整

備、改善が行われるとともに、実際に女性を積極的に登用しようとする動きもみられる。

その一方で、男女の均等な取扱いについて問題がある事案が依然として見受けられ、近年、厳しい雇用情勢の影響もあって、企業における女性の雇用管理の改善は足踏み状態に陥っているといえる。

・ 募集・採用については、均等法施行前は一般的であったいわゆる男女別求人が減少するなど、男女の均等取扱いが進んだといえる面もある一方、近年の厳しい雇用情勢の下、女子学生の就職に関し、男子学生に比べて均等な機会を与えられない事案が多発し、婦人少年室へ相談が数多く寄せられている状況にある。例えば、女性であることを理由として応募の機会を与えられていない事例、男女を対象とする募集において女性について採用する人数に限度が設けられている事例、女性についてののみ自宅通勤であること等厳しい募集・採用条件が付されている事例、企

業に資料請求しても女性には送付されない事例等が多く見受けられ、婦人少年室の是正指導にに応じない事案も生じている。また、事務職やパートタイム労働者について女性のみ募集を行う等一定の職種・職務について女性のみを対象に募集・採用する場合には、職種や採用区分ごとに労働者を処遇するコース別雇用管理制度の普及ともあいまって、結果的には女性の職域の固定化をもたらすという状況も生じている。

配置・昇進については、従来男性のみを対象とすることが多かった研究・開発職、営業職への配置や転居を伴う配置転換について、男女ともに対象とする企業が大幅に増加するとともに、係長相当職を中心に女性の登用が進んでいる。その一方で、女性の配置の基本的考え方としては、「能力や適性に応じて男性と同様の職務に配置」するとする企業が最も多いものの、ここ数年では「女性の特質・感性を生かせる職務に配置」

するとする企業が増加する傾向がみられる。均等法第一四条に基づき婦人少年室に寄せられる女子労働者からの紛争解決の援助の申立件数は、配置・昇進に関するものが定年・退職・解雇に関するものに次いで多く、均等法第三三条に基づく婦人少年室長の行政指導についても、配置・昇進に関するものが近年増加している状況にある。

新入社員研修等の教育訓練については、ほとんどの企業で男女均等な取扱いとなっており、女性の能力開発に積極的な取組を行う企業も多い。また、福利厚生制度についても、男女とも対象に実施している企業がほとんどであるが、世帯主条項によって結果として女性が制度を利用できない場合がある等の指摘もなされている。

定年・退職・解雇については、男女別定年制の是正等制度面での改善は進んでいるものの、結婚、妊娠、出産、一定の年齢に達したこと等を理由として女性のみを対

象とした退職の強要や勧奨が行われ、退職慣行も残っている等、実態面ではなお問題が認められる。

また、女性の活用に当たっての問題点として、企業は、職業意識や家庭責任など女性の側に大きな要因があると考え、一方、女子労働者は、女性に能力発揮の機会を与えようとし企業姿勢や育成方針に問題があると考ええるなど、両者の認識には乖離がみられる。このようななかで、女性がその能力を十分に発揮できているかどうかを企業自ら点検し、女性の登用を図るなど積極的な取組が進められている。

・企業内における苦情の自主的解決の方法については、上司が相談を受けるとする場合が多く、労使で構成する苦情処理機関に委ねるとする企業はわずかである。また、実際に女子労働者が企業内で苦情を訴える場合も、その方法としては直接上司に訴えるとする者が多い。

このようななかで、全国の婦人

少年室には、年間約二万件に上る相談が寄せられており、均等法第一四条及び第三三条に基づく婦人少年室長の助言、指導、勧告により、紛争の解決あるいは均等法の趣旨に沿った企業の雇用管理の改善が図られている。その一方で、婦人少年室長の行政指導に応じることなく、均等法上禁止された差別的取扱いを維持する企業もなお見受けられる。

均等法第一五条に基づく調停については、一〇年間で一一企業を対象とする一〇三件の申請がなされたが、調停が開始されたのは一企業七件である。調停が開始されなかった理由としては、調停開始前に自主的解決が図られたこと、企業が調停手続の開始に同意しなかったこと、申請内容が調停対象事項に該当しなかった等のため調停の必要がなかったこと等であり、調停という制度自体やその運用のあり方について改善が必要であるとの指摘もなされている。

・以上のように、均等法は、企業

における雇用管理に制度面を中心として大きな影響を与えたものであるが、募集・採用及び配置・昇進をはじめとする雇用管理の各ステージにおける均等取扱いの実現について、法の実効性の確保を含め、未だ課題を残していると言える。

・また、労働基準法の母性保護を除く女子保護規定については、女性の職域の拡大を図り、均等取扱いを一層進める観点から、これまでも一定の規制の緩和がなされているが、その撤廃を求める企業からの要請はより強まっており、また、女子労働者からも、見直しを求める声が上がっている。

なお、母性保護については、少子化の急速な進展、女子労働者があらゆる分野に進出している状況等を踏まえ、より一層の配慮が必要であるとの指摘があるなか、妊娠婦の通院休暇制度や通勤緩和措置等労働基準法の定めを上回る措置については、企業の取組は進んでいない状況にある。

Ⅲ 具体的な 方策の検討

上記の基本的な考え方及び均等法施行後一〇年間の評価を踏ま

え、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を真に実効あるものとし、女性がその意欲と能力に応じてその持てる能力を十分に発揮することができる社会を実現するために、我が国の現状に照らしてどのような方策を講ずるべきか、総合的な検討を行った。

なお、均等法にかかる検討に当たっては、使用者委員から、均等推進のために今求められていることは、募集・採用及び配置・昇進の部分であり、今後の検討の対象をこの点に絞るべきであるとの意見が出された。

1 雇用の分野における男女の 均等取扱いの促進について

労働者委員からは、①現行の努力義務規定については禁止規定化が当然であり、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の全ステージにおける差別的取扱いについて包括的に禁止すべきである、②禁止規定化だけでは実効性を確保する上で不十分であるから、罰則や企業名の公表などの制裁措置も検討すべきであるとの意見が出された。一方、使用者委員からは、①まずは現行均等法の普及を徹底することが必要であり、そのための方策について考えるべきである、②募集・採用及び配置・昇進にかかる均等取扱いを更に進めるための方策については、経営権の制限との関係や現時点での男女の就業実態、職業意識の差等に留意しながら、議論を深めていくべきであるとの意見が出された。

また、労働者委員からは、一定

の職種・職務について女性のみを募集、配置することは均等法に反しないとする現行の取扱いが、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらしていることから、この片面性を解消し、男女平等の法的枠組みを整備する方向で検討すべきであるとの意見が出された。

これに対し、使用者委員からは、まずは現行法の枠組みの下で女性に対して男性と均等な取扱いを行うことを推進するための有効策を考えるべきであつて、片面性については実態的な解消策を検討すべきであるとの意見が出された。

また、労働者委員からは、①コース別雇用管理制度、世帯主条項等実態として女性にのみ不利益をもたらす間接差別についても、規制すべきである、②女性の積極的な活用等について企業が自主的に取り組むことを促進するため、ポジティブ・アクションについても法律上位置づけるべきである（いわゆる「クオータ制」を求めるものではない）、③婚姻上の地

位や家族状況を理由とする差別について規制すべきであるとの意見が出された。

これらの議論に対し、公益委員からは、①性別による差別的取扱いに合理性がないことについて、社会的なコンセンサス、法意識は形成されていることから、昭和五十九年建議の実現に向けて前進するための真摯な検討を行うべきである、②国際的水準に照らして国内法制を考えていく視点が必要である等の発言があった。

2 法の実効性を高める方策について

(1) 企業内における紛争の自主的解決について

労働者委員から、労使で構成する苦情処理機関の設置を義務づけるべきであるとの意見が出されたが、使用者委員からは、企業内の苦情は自主的に解決するのが基本であり、企業が自主的に取り組む多様な方策について、その内容を充実していく必要があるとの意見

が出された。

(2) 機会均等調停委員会について

労働者委員からは、①調停は当事者一方の申請で開始できるようにすべきである、②調停申請を理由とする不利益取扱いを禁止すべきである、③機会均等調停委員会とは行政から独立した機関とし、労使の代表を入れて紛争解決に当たらせるとともに、調査権限を付与し、差別的有無について認定をして救済命令を出すことができることとすべきであるとの意見が出された。一方、使用者委員からは、①調停はその性格上両者が歩み寄るのが原則であるから、その開始に双方が同意しないと機能せず、また、機会均等調停委員会に調査権限や救済命令の権限を付与することは適当ではない、②均等法上の調停は集団的な紛争ではなく個別紛争を扱うものであることから、公正中立な第三者に判断させるべきである、③調停制度について言われている問題は運用で改善できる部分も多いと考えられる

との意見が出された。

(3) 行政措置について

労働者委員から、均等法の実効性担保の手段としては現行の婦人少年室長の勧告等の行政措置では不十分であることから、是正命令や企業名の公表などの権限も規定するとともに、婦人少年室の体制を強化すべきであるとの意見が出されたが、使用者委員からは、法の実効性を担保する方策としては、現行の枠組みを維持しながら、行政指導の運用面について検討すべきであるとの意見が出された。

これらの議論に対し、公益委員から、実効性担保の手段としては現行の制度では不十分であり、何らかの措置を検討すべきであるとの発言があった。

3 女子保護規定について

雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域拡大をより推進する観点から、時間外・休日労働、深夜業にかかる労働基準法の女子保護規定については、その解消を目指す方向で今後議論していくこととなった。

この解消に向けた議論に関し、労働者委員から、男性の長時間労働の実情を踏まえ、男女がともにバランスのとれた職業生活と家庭生活を送ることができるようになるため、①時間外・休日労働、深夜業について新たに男女共通の規制を設けることが必要であり、深夜業についてはより慎重に検討していくべきである、②ILO第一五六号条約の趣旨を踏まえ、家族的責任を有する労働者の時間外労働等に対する保護措置を講ずるべきであるとの意見が出された。また、使用者委員からは、①そもそも時間外・休日労働、深夜業にかかる労働基準法の女子保護規定の撤廃は均等推進の前提条件である、②時間外・休日労働の水準の問題については、他の審議会の場において労働時間法制全体の中で議論すべきものであるとの意見が

出された。

4 母性保護について

労働者委員から、少子社会の下、女性が妊娠、出産後も働き続けることができる環境の整備が不可欠であり、①母性健康管理についても法律上事業主の責務として位置づけるべきである、②産前産後休業の期間を延長するとともに、妊娠婦にかかる通勤緩和措置等や労働基準法上の制度の利用にかかる不利益取扱いの禁止についても規定すべきであるとの意見が出された。一方、使用者委員からは、①母性保護の問題は個人差が大きいことから、一律に規制すべきでなく、現行規定の下で職場環境の整備、意識の醸成等を中心に進めるべきである、②通勤緩和措置については、フレックスタイム制、時差通勤等現行の労働時間制度を柔軟に活用することにより実態的に進めていくことが適当であるとの意見が出された。

これらの議論に対し、公益委員から、女子保護規定を撤廃した場合に、その影響が妊娠婦にまで及ぶことのないよう一層の配慮が必要であるとともに、医学的検討が必要な事項については、専門家による検討を速やかに行うべきであるとの発言があった。

5 その他

セクシユアル・ハラスメントについて、労働者委員から、雇用の面で不利益をもたらすものについては禁止し、その発生を防止する措置を講ずることを規定すべきであるとの意見が出されたが、使用者委員からは、セクシユアル・ハラスメントは民事上の不法行為として捉えるべき問題であり、男女の均等取扱いの促進とは異質なものであるとの意見が出された。

また、労働者委員から、増加するパートタイム労働者の労働条件や女子労働者の賃金水準をめぐって多くの問題が依然としてあるこ

とから、これらの問題についても改めて検討すべきであるとの意見が出された。これに対し、使用者委員から、これらの事項は均等取扱いに関する検討にはなじまないものであるとの意見が出された。

婦人少年問題審議会委員名簿

会長 人見 康子

(慶応義塾大学名誉教授・明海大学教授)

婦人部会

学識経験者

渥美 雅子

(弁護士)

小粥 義朗

(中小企業退職金共済事業団理事)

安枝 英紳

(同志社大学教授)

若菜 允子

(弁護士)

労働者代表

熊崎 清子

(日本労働組合総連合会副事務局)

高島 順子

(日本労働組合総連合会女性局長)

片岡千鶴子

(レジャー・サービス連合書記次長)

使用者代表

荒川 春

(日本経営者団体連盟労務法制部長)

伊藤 和夫

(オーデリック株式会社代表取締役社長)

橋本 一美

(全国中小企業団体中央会労働部長)

勤労青年少年部会

学識経験者

老川 祥一

(読売新聞社編集局次長)

坂口 順治

(立教大学教授)

田中 祥子

(津田塾大学教授)

労働者代表

加藤 敏幸

(日本労働組合総連合会総合組織局組織調整局長)

相馬 末一

(ゼンキン連合書記長)

藤田 稔

(日本食品関連産業労働組合連合会書記長)

使用者代表

大塚きよ子

(トヨタ自動車株式会社トヨタ会館部次長)

茅野 亮

(株すかいらく代表取締役社長)

深澤 和章

(東京都中小企業団体中央会常任理事)

我が社の 女子雇用管理

株式会社 トキメック

企業概要

○創立 明治二九年五月一日

○事業内容 船舶用機器、油圧機器、

航空機器、計測機器、

環境システム機器等の製

造及び販売

○資本金 七二億円

○売上高 四八六億円

○本社 東京都大田区南蒲田二一

一六

○社員構成 男性 一、七八九名

女性 二五六名

(平成八年八月三十一日現在)

当社は六年前に「東京計器」という社名から、現社名の「トキメック」に変えました。

経営理念

当社の経営理念は「人間の感覚をエレクトロニクス技術で製品化していくことを核として社会に貢献する」ことにあります。

今年には創業百周年を迎え、「トキメック

クルネッサンス」と称した新改革を推進しています。これは、これからの事業領域を「社会資本整備関連領域」「防衛産業関連領域」「情報通信産業関

連領域」に再編成し、経営戦略の「総合力」「効率性」「機動性」に基づいて安価で品質の良いオリジナリティのある商品を開発し、市場に提供していく



ことにあります。

女性雇用の基本方針

当社は能力主義をベースにした人事制度を実施し、特に「総合職」「一般職」と区分したコース別雇用管理は導入していません。

全員が同一の賃金テーブル（初任給も男女同額）および昇給、昇格制度を適用しています。

属人的な要素は排除し、誰もが自らの能力の開発に努め、業績の向上に結びつく成果をあげれば、同じように処遇することを基本としています。

女性社員の活躍舞台

女性社員は技術職、営業職、事務職、生産の直接および間接部門まで、広範な分野で働いています。

女性の新しい活躍の場として、平成四年から、矢板工場資材部門に女性バイヤーを配置しました。それまで製造部門の組立、検査に従事していた女性ですが、やる気は相当なもので、自己

の研鑽に努め、バイヤーとしての確かな目と責任感あふれる仕事ぶりは、社内・外から高い評価を受けています。いきいきと頑張る先輩を見て、バイヤーに挑戦する女性が増え、現在四名が七名の男性バイヤーとともに、活躍しています。

また、技術職の新人女性社員は、栃木の三工場で六ヶ月間「工場実習」を体験します。モノ造りの原点は工場にありとの観点から男女一緒になって取り組んでいます。工場実習修了後は技術者、研究者として専門性を磨き、技術の向上、新製品の開発に取り組んでいます。

女性バイヤー（矢板工場）



各種支援制度

①育児休業制度（平成四年四月導入）

育児休業……子が満一才に達するまで。

短時間勤務……一日二回各々一時間を限度。

（今までの利用状況）

育児休業……一八名

短時間勤務……一九名

②妊娠休暇……母性健康管理支援策として、妊娠中（産前までの六ヶ月）の通院、つわりで月に二―三日の妊娠休暇を与える。

③サポート社員制度（平成七年四月）

優秀な女子の人材を確保するために結婚出産等の理由で退職した女子をサポート社員として登録し、必要のつど一般契約社員として再雇用する。

今後の課題

女性社員の能力をどう引き出し、活用していくかは女性側の問題もありま

すが、むしろ女性を使う側の意識、対応の方が大きな問題になっています。

特に若い世代では男女平等が当たり前で育っています。専門知識もさることながら、職業意識をしつかりもった女性が増えています。

女性だから補助業務もしくは単純業務を担当させればよいという意識でいては本人の労働意欲は無論、業績の向上も望めません。

これまで女性は、豊かな感性、几帳面さ、粘り強さが身上のように考えられてきましたが、現在では、業務遂行に必要な様々な能力を持つ女性が、たくさん輩出されるようになりました。もちろん、豊かな感性等を持つ女性がいれば活用することは大切ですが、むしろこうした女性の特性というものにこだわらず、一人一人の能力を的確に見、育て、活躍の場を与えることが、より広範でかつ有効な能力発揮を促すことにつながると考えます。

我が社では徐々に女性の活用は進んできましたが、まだ十分とは言えません。まず、使用者が意識を転換し、女性一人一人の可能性を広げることのできる雇用管理に努め、女性の積極的活用に一層取り組んでいきたいと考えています。

我が社の 女子雇用管理

旭化成工業 株式会社

企業概要

○設立 昭和六年五月

○事業内容 総合化学メーカー

繊維、石油化学、樹脂、
化成品、建材、住宅、医
薬、医療、樹脂製品、電
子材料、LSI、食品、
酒、機能製品 他

○資本金 一、〇三四億円

○売上高 一〇、一九四億円

○本社所在地 東京都千代田区有楽町一

一・二 日比谷三井ビル

○社員構成 合計 一五、六八三名

男性 一三、七三八名

女性 一、九四五名

(平成八年八月一五日現在)

企業理念

旭化成は「人と地球の未来をみつめ
「くらし」と「いのち」のテクノロ
ジーで二一世紀の幸せをつくる企業」
であることをモットーに、①人と社会
への調和と貢献、②地球環境への調和、

女性社員の活用

③新たな価値の創造を当社の企業活動
の使命であると考えています。今年度、
「WING 21(ウイング21)」と名付け
た中長期の経営計画をこの理念に基づ
いて策定いたしました。この計画に沿
い、長期的観点からの新しい事業構築
と、マネジメントの革新を現在積極的
に推進しています。

旭化成では昭和五五年以降、女性の
職域の拡大に力をいれてきました。当
初は、勤務地を限定した職域への配属
を主としていましたが、昭和六三年以



降は、男性と同処遇かつ勤務地を限定
しない全国型の職域へも、積極的に女
性を配属しています。現在では全国型
の職域で勤務する女性は二〇〇名を超
え、このうち約五〇名は、平成三年か
らスタートした女性総合職採用により
入社しています。新卒の女性総合職の
採用数および採用比率は毎年増加して
おり、平成八年四月には全体の採用数
一〇八名の二二パーセントにあたる一
三名が女性です。

もともと総合職の女性の活躍の場は
研究開発・特許分野が中心で、現在で
も約半数の一〇〇名がこの分野の仕事
に携わっていますが、年々その職域は
多方面に広がっており、繊維・食品・
サランラップといった女性になじみの
ある分野はもちろん、従来男性社員の
配属先とされてきた医薬・LSI・石
油化学・樹脂製品といった分野の営業
でも女性が活躍をはじめています。

また、分野を問わず、業務の必要性、
本人の育成の観点から、地区をまたが
る転勤、配転を実施しており、海外を
含めた大学や研究機関への派遣も行っ
ています。

雇用管理体系

従来、旭化成はコース別の雇用管理を実施していましたが、現在段階的に実施している人事制度改定の一環として、今年の一月より、この雇用管理の体系を見直すことになりました。

主な変更点は勤務地の選択による社員のコース分けをなくしたこと、つまり従来女性社員のみが在籍していた、勤務地限定を前提とした職域区分をなくしたことです。この変更により社員は各人の適性や能力等でグルーピングされることになり、同じグループに在籍



する男女間の処遇における区別はなくなります（グループの定義「表1」）。

女性社員への支援施策

満一歳に満たない子どもを持つ社員への支援策として「育児休職制度」「育児短時間制度」があります。毎年

全体で約三〇人、総合職（表1新人事制度ではGR3）で約一五人の女性がこういった制度を利用し、育児をしながら勤務を続け、キャリアアップを図っています。

また、結婚や出産を機に退職した女性も、旭化成グループの一つである「旭化成アミダス」に、派遣社員として登録をし、仕事に復帰できるしくみがあります。現在数多くのOGが各人のライフスタイルにあわせて、派遣社員として活躍しています。

今後の課題

〈管理職への登用〉

当社における女性の職域拡大は進んでいますが、管理職に占める女性

表1 雇用管理体系・各グループの定義

	定 義
GR1	1 次のすべてを備える者、または将来備えることが期待できる者 (1) 日常的な課題を解決できる経験的知識、技術・技能 (2) 現象を分析して問題を把握する能力 (3) 積極的な姿勢で、改善に結びつく課題を設定し、実行できる能力 2 主として、製造系、事務・企画系における基幹的業務を遂行する者、およびこれを前提として育成される者
GR2	1-1 次のすべてを備える者、または将来備えることが期待できる者 (1) 中期的な課題を解決できる専門知識、技術 (2) 問題の本質を現象面から解明できる能力 (3) 広い視野をもち、改革に結びつく課題を設定し、実行できる能力 1-2 専門性を発揮し、高い成果をあげている者 2 主として、特定の系や部門における専門的業務を遂行する者、およびこれを前提として育成される者
GR3	1-1 次のすべてを備える者、または将来備えることが期待できる者 (1) 中長期的な課題を解決できる体系的専門知識、技術 (2) 問題の本質を理論的に究明できる能力 (3) 将来を展望し、自ら創造的に課題を設定し、実行できる能力 1-2 高い専門性を発揮し、抜群の成果をあげている者 2 専門的業務を遂行する者、または将来管理的業務を遂行することが期待される者、およびこれらを前提として育成される者

の割合はまだ少なく、現在、課長職以上は五名、係長職が二三名です。しかし、来年には係長職以上の女性の数が五〇名を超えると予測されます。人事部では平成五年の四月に設立されたEO（イコールオポチュニティ）推進室を中心として、女性の職域拡大、女性管理職の登用と育成のサポートを図っていますが、こういった活動を通じて女性の管理職の比率を高める努力を



していくことにより、従来男性が中心となってきた職場風土に新しい風をおくり、より一層、女性の活躍の場を広げていきたいと考えています。

〈雇用形態の多様化〉

女性の場合、育児や配偶者の転勤といった局面で仕事を続けるかやめるかの選択をせまられるケースが多くみられます。こういった局面において、各人がそれぞれのライフサイクルや志向にあった雇用のスタイルを選択し、旭化成グループの中でいきいきと仕事を続け、それぞれがより高い成果をあげることができるよう環境をつくっていくことが、今後は必要になってくると思われます。そのためには、雇用形態や雇用機会の多様化の検討が重要課題であると考えています。

全国の婦人少年室における10年間の 男女雇用機会均等業務の取組について

一 相 談

男女雇用機会均等法施行以来、女子労働者、事業主等から全国の婦人少年室に対して法に関する相談や問い合わせが多数寄せられており、室ではこれら相談者に対し、法令や指針の内容について詳しい説明を行うとともに、紛争等の解決方法や女子の雇用管理改善についてのアドバイスを行っている。

相談件数は、年間一万件前後で推移してきたが、平成六年度から女子学生からの相談が多く寄せられ、現在では、二万件近くとなっている。相談内容は、法施行当初、男女別定年制に関するものが多かったが、最近では、募集・採用に関するものが著しく増加している。(表1)

二 個別紛争解決の援助 及び制度改善指導

前述の相談等を契機として、各婦人少年室は、個別紛争解決の援助や企業

表1 相談件数の推移

(%, 件)

	61年度	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	計	件数
7条関係 (募集・採用)	17.0	13.7	14.1	24.0	29.5	30.0	20.1	28.9	48.1	55.8	(32.3)	37,238
8条関係 (配置・昇進)	6.1	10.4	8.5	5.8	8.1	11.7	25.3	10.6	8.9	6.4	(9.8)	11,280
9条関係 (教育訓練)	3.6	5.4	5.6	2.0	1.8	2.7	3.7	4.3	3.2	2.4	(3.3)	3,781
10条関係 (福利厚生)	4.1	5.9	6.6	2.2	2.1	2.6	3.9	4.5	3.3	2.6	(3.6)	4,107
11条関係 (定年・退職 ・解雇)	32.8	33.5	34.3	44.3	40.4	34.9	18.8	17.3	11.3	8.1	(24.8)	28,548
その他	36.4	31.1	30.9	21.7	18.2	18.0	28.1	34.4	25.2	24.7	(26.3)	30,291
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(100.0)	
年度別件数	9,458	7,225	9,130	10,970	10,912	9,458	10,348	9,451	19,740	18,553		115,245

の制度改善を目的とした助言、指導等を行ってきたおり、その多くが、紛争の解決あるいは法の趣旨に沿った雇用管理の改善に結びついている。

(1) 個別紛争解決の援助

(法第十四条に基づく助言等)

男女の均等な機会及び待遇に関する一定の事項について、女子労働者と事業主の間で紛争がおこり、その解決についていずれか一方の当事者から援助を求められた場合には、婦人少年室長は、両者から事情をよく聴取し、必要ときは調査を行い、適切に助言、指導又は勧告をして紛争解決の援助を行っている。

女子労働者からの紛争解決の援助の申立ては、法施行当初、男女別定年制に関連した事案が多かったが、男女別定年制の改善にともない、定年制に関連したものは減少している。しかしながら、その後の経済情勢の厳しさを反映して、解雇や退職の強要といった逼迫した事案が多くなっている。また、配置・昇進に関するものも多く、これらの事案は、状況判断に当たって多方

面からの検討が必要であるとともに、両当事者の意思を尊重しつつ、客観的にも納得できる円満な解決を図ることが求められる複雑な事案となっている。(表2)

表2 法第14条に基づく助言等(受理件数)

(件)

	61年度	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	計
7 条関係 (募集・採用)	1	2	9	3	2	0	2	0	1	1	21
8 条関係 (配置・昇進)	4	18	7	3	14	35	5	8	19	6	119
9 条関係 (教育訓練)	0	0	0	0	2	1	0	0	2	0	5
10 条関係 (福利厚生)	0	3	0	0	1	0	2	1	1	0	8
11 条関係 (定年・退職・解雇)	37	43	36	18	23	17	22	22	30	31	279
計	42	66	52	24	42	53	31	31	53	38	432

婦人少年室による個別紛争解決援助の事案

事例一

昇進に関する紛争事案

へきつけけ

C社に勤務するM子が来室し、昇格

に際し女子であることを理由に差別を受けていると思うので、援助して欲しい旨相談。内容は「女子の多い不定期採用者は五三歳で主事二級になる労働協約が適用されず、二〇年以上の勤続者が三級のまま退職している。仕事も全く変わらないのに、三二年勤続し、五五歳である自分は昇格できない。一方、不定期採用でも男性は、勤続二六年で主事二級に昇格している。」というものであった。

婦人少年室の調査と指導

事情聴取で会社は、現在は全く差別はないが、均等法施行以前の差別が残っているための差はある、と説明。資料提出の要請には、「資料で説明してもM子は納得しないだろう」と拒否。根気よく婦人少年室が説得した結果、資料の提供を受け、詳細に検討したところ、昇格の差は男女ともに様々であり、当該M子の主張は、明確には認められなかった。そこで、婦人少年室は、C社に対し昇格の要件をM子に説明し、チャンスを与えるよう助言。

結果

C社の説明により、リーダーシップ能力で他に劣ることを理解したM子は、その後努力し主事二級に昇格する

ことができた。

事例二

妊娠により転換又は退職命令を受けた事案

へきつけ

D社X支店に勤務するN子は、妊娠したため、会社に迷惑をかけないよう、早めに出産休暇と育児休業の取得を願い出た。支店長は、了解の旨回答したが、その後N子は、本社人事部から、現在の勤務先から九〇キロ離れた通勤不可能なY支店への転勤又は、退職をするよう強く命令された。現状での転勤は不可能であり、すでに会社が補充職員を募集していることから、妊娠を理由の解雇を予定していると思えるので救済して欲しい、とN子より婦人少年室に相談があった。

婦人少年室の調査と指導

支店長の来室を要請し事情聴取を行ったが、「本社の意向であり自分では如何ともしがたい」を繰り返すばかりであるところから、本社の人事部長に来室を要請し事情聴取を行った。本

社では「かねがね当人の勤務態度が悪く、退職してもらいたいと考えていた」と妊娠が理由でないことを強調。婦人少年室は、「他に理由があれば、はっきり本人に示すべきであり、今回の措置は適切ではない」と助言する一方本人の勤務態度について支店長ほか、支店の上司から聴取した結果、本社人事部長の指摘する問題はみられないことが判明。婦人少年室は、再度人事部長の来室を要請し、均等法第一条第三項に違反することを指摘、転勤命令等を撤回するとともに、育児休業法についても、法の遵守と理解を指導した。

結果

その結果、N子は育児休業取得後、X支店に復職した。

(2) 制度改善指導

(法第三条に基づく助言等)

制度改善のための行政指導は、当初、相談や関係者等からの情報を端緒として行うものだけであったが、それに加え、現在は、婦人少年室が積極的に企業に出向き、企業における雇用管理を聴取するなかで、問題のあるもの

について助言指導を行っているところである。

施行当初は、法第一条の定年・退職・解雇に関するもの、特に男女別定年制に関する事案が大半であったが、婦人少年室の指導により改善が進み、最近はその件数は減少してきた。

他方、近年の厳しい雇用環境の下で、一部の企業においては、なお、募集・採用において男性のみを対象とするなど、募集・採用に関して問題のある事案が見受けられるとともに、平成六年度より改正された指針の徹底を図ったことから、募集・採用に関するものが多くなっている。

また、コース別雇用管理制度を導入している企業については、平成四年度より制度改善指導の重点対象とし、制度の内容のみならず、運用の実態についても十分聴取し、平成三年一〇月に示した「コース別雇用管理制度の望ましいあり方」に沿って、制度の改善とその適正な運用を指導しているところである。(表3)

婦人少年室による個別紛争解決援助の事案

事例一

女子の応募受付拒否事案

へきつけ

来春四年制大学を卒業予定の女子学生から、婦人少年室に電話相談があった。

相談内容は、F社会福祉施設の職員募集の応募に行ったところ、係員から「労働基準法で規制されている業務があり、女子は受け付けない」と言われた。福祉施設で働くことを希望していたので、しつこく聞いたが「とにかく受け付けない」の一点ばりであったので、何とかしてほしいということであった。

婦人少年室の調査と指導

婦人少年室では早速人事担当者から事情を聴取。人事担当者は、「当該女子の希望した地域福祉活動指導員の業務には、休日出勤、所定外労働、重量物取扱業務がありこれまで女性を配置してこなかった」ということであった。そこで婦人少年室では、地域福祉活動指導員の業務内容のわかる勤務表等の提出を要請。人事担当者は、提出を拒否したため、トップに交渉し、場合に

表3 法第33条に基づく助言等（着手件数）

（件）

	61年度	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	計
7 条 関 係 （募集・採用）	119	159	667	1,616	1,658	1,809	1,339	1,626	2,954	2,563	14,510
8 条 関 係 （配置・昇進）	27	92	105	281	203	153	421	332	350	477	2,441
9 条 関 係 （教育訓練）	16	5	109	35	40	46	89	71	51	47	509
10 条 関 係 （福利厚生）	7	5	39	40	63	70	73	253	94	103	752
11 条 関 係 （定年・退職・解雇）	1,977	3,265	2,361	1,034	389	225	100	73	39	53	9,516
計	2,146	3,526	3,281	3,006	2,353	2,303	2,022	2,355	3,488	3,248	27,728

事例二

住宅資金貸付制度の対象が「妻子あ

よっては均等法第七条に抵触するおそれがあることを説明したところ、資料提出を得た。その結果人事担当者の主張する時間外労働は、年間六回程度主催される催し物の準備業務等で、通常業務とはいえないものであったことから、女子を排除する正当理由に当たらないことを指摘し、女子の応募を受け付けるよう指導。F施設では、方針転換のためには役員会の了承が必要というものであったため、緊急役員会の開催を要請。翌々日開催された役員会で、婦人少年室から説明し了解を得たが、すでに応募を断った女子が数名いたため、申出者のみ受け付けることがその場で問題となった。その結果、試験日が二日後に迫っていたが、代表者がF施設のイメージも配慮して改めて公募、試験日を延長する等を表明した。

〈結 果〉

相談者も受験することができ、最終的に、女子二名、男子三名が内定した。

るもの」とされていた事案

〈きつかけ〉

I社に勤務する女子労働者から、次のような匿名の相談があった。I社では「住宅資金貸付規程」で、対象を「妻子あるもの」と規定しており、寡婦である自分は借りられないものだろうか、という問い合わせであった。

〈婦人少年室の調査と指導〉

婦人少年室はI社を訪問し雇用管理全般について事情聴取。その中で当該規定が均等法第一〇条に違反することが確認され、是正を指導したところI社は、「これまで女性からの申し出はなかった」「女性は、返済能力に問題があるから……」と指導に応じられない意向を示した。その後も婦人少年室は指導を行うとともに、指導書の発出を予定していることをI社に通告し再度是正を指導した。

〈結 果〉

その後、三回目の改善状況の問い合わせで、I社より改善した旨回答を得るとともに、改善規定の写の送付を受けた。また、その一ヶ月後、相談者から住宅資金の貸付を受けた旨の連絡を受けた。

均等法 Q&A

Q 私は、採用のときに、事業主から、「妊娠した場合は退職する」という趣旨の念書を提出させられました。妊娠したことを申し出たところ、この念書に基づき退職するよう事業主に言われました。私は働き続けたいのですが、退職しなければならないのでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第11条第2項は、「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。」と定め、また、同条第3項において、「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。」と定めています。

均等法は、女子労働者について男子労働者と均等な取扱いをするよう求めています。第11条第2項は、女子について、婚姻等を退職理由として予定する定めをすることを禁止しており、男子との比較を要件としていません。これは、女子についてのみ、婚姻を理由とする退職の定めをすることや解雇が行われてきた実情を踏まえて特に措置したものです。

第11条第2項の「予定する定め」とは、女子労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職することをあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいいますが、このほか、労働契約の締結に際し、労働者がいわゆる「念書」を提出する場合も、労



働契約の一部として本項の禁止規定の対象となります。

したがって、御質問のようなケースは、均等法に違反することとなりますので、この念書をもとに退職しなければならないことにはなりません。

詳細や対応については、婦人少年室に御相談下さい。婦人少年室では、女子労働者からの相談を受け、女子労働者と事業主の間の均等取扱いに関する個別紛争の解決の援助や、事業主に対し、男女雇用機会均等法の趣旨に沿った雇用管理改善を目的とした助言等を行っています。

プラザKINTOに対する皆様からのご意見・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）