

女性の地位



情報 No.36

主 要 内 容

- 1 改正男女雇用機会均等法等の平成11年4月施行に関する省令及び指針について
- 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研究会報告について
- 3 短時間労働対策の在り方に関する女性少年問題審議会の建議について
- 4 平成9年版働く女性の実情
- 5 「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」の利用状況（平成9年4～10月分について）
- 6 国の審議会等における女性委員の参画状況調べについて
—— 総理府 ——

1998年4月
労働省女性局



「女性週間」（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

デザイナー 熊本県

目 次

1	改正男女雇用機会均等法等の平成11年4月施行に関する省令及び指針について	1
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研究会報告について	7
3	短時間労働対策の在り方に関する女性少年問題審議会の建議について	18
4	平成9年版働く女性の実情	27
5	「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」の利用状況 (平成9年4～10月分について)	37
6	国の審議会等における女性委員の参画状況調べについて —— 総理府 ——	39

1 改正男女雇用機会均等法等の平成11年4月施行に関する省令及び指針について

改正男女雇用機会均等法等の平成11年4月1日施行に関し、省令・指針が本年3月13日に公布・告示された。以下その概要について説明する。

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	
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

事 項	改 正 法	現 行 法	施 行 期 日
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
-------	-----------------------	-----------	-----------

1 改正法について

男女雇用機会均等法の強化、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消等を盛り込んだ「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」が、平成9年6月11日に成立し、同月18日に公布された。

2 募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針

改正男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各分野について、女性に対する差別を禁止している。

今回の改正では、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止されることになった。

さらに、改正男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練については、禁止される女性に対する差別的取扱いの具体的内容などを明確にするための指針が定められた。

指針の主な内容は次のとおり。

(1) 法に違反する措置

募集・採用、配置・昇進・教育訓練について、それぞれの対象から女性を排除すること、男女で異なる取扱いをすること、対象を女性のみとすることは改正男女雇用機会均等法に違反することとなった。指針においては項目をあげて禁止される措置を整理し、それぞれの項目の具体例を掲げているが、その中の典型的な例としては次のようなものがある。

① 募集・採用

イ 募集・採用の対象から女性を排除すること。

- ・「総合職」「正社員」等の募集・採用で男性のみをその対象とすること。
- ・「営業マン」「ウェイター」等男性を表す職種の名称で募集すること（「営業マン（男女）募集」とする等女性を排除しないことが明らかな場合を除く。）。
- ・「男性歓迎」「男性向きの職種」等の表示をすること。

ロ 募集・採用について男女で異なる取扱いをすること。

- ・「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別の採用予定人数を明示すること。
- ・女性のみ「未婚であること」「自宅通勤者に限ること」を採用条件とすること。
- ・会社案内を男性のみに送付したり、女性に送付する時期を遅らせること。
- ・女性についてのみ採用試験を実施すること。
- ・面接において女性のみ「結婚しても仕事を続けるか」等の質問をすること。

ハ 募集・採用の対象を女性のみとすること。

- ・「一般職」「パート」等の募集・採用の対象を女性のみとすること。
- ・「ウェイトレス」「看護婦」等女性を表す職種の名称で募集すること（「看護婦・士募集」とする等女性のみとしないことが明らかな場合を除く。）。

- ・「女性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

② 配 置

イ 配置の対象から女性を排除すること。

- ・営業職への配置の対象を男性労働者のみとすること。
- ・結婚していることを理由として女性労働者のみ研究職から排除すること。

ロ 配置について男女で異なる取扱いをすること。

- ・配置の前提となる業務検定試験の受験資格を女性労働者に対して与えないこと。

ハ 配置の対象を女性のみとすること。

- ・秘書、受付の配置の対象を女性労働者のみとすること。

ニ 女性のみを対象に不利益な配置転換をすること。

- ・女性労働者のみを合理化のための出向の対象とすること。
- ・結婚している女性労働者のみ、通勤不便な事業場に配置転換すること。

③ 昇 進

イ 昇進の対象から女性を排除すること。

- ・女性労働者に対して役職への昇進の機会を与えないこと。
- ・女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として昇格させないこと。

ロ 昇進について男女で異なる取扱いをすること。

- ・女性労働者についてのみ、一定の役職を経たことを昇進の条件とすること。
- ・昇進試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと。

ハ 昇進の対象を女性のみとすること。

④ 教育訓練

イ 教育訓練の対象から女性を排除すること。

- ・工場実習の対象を男性労働者のみとすること。

ロ 教育訓練について男女で異なる取扱いをすること。

- ・女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすること。
- ・女性労働者の教育訓練のカリキュラムを男性労働者と異なるものとする。

ハ 教育訓練の対象を女性のみとすること。

- ・女性労働者のみに接遇訓練をすること。

(2) 女性労働者に係る措置に関する特例

総合職の募集に当たって女性により多く情報を提供すること、課長候補者訓練を女性のみに行うこと等、女性労働者が相当程度少ない分野において、募集・採用、配置・昇進・教育訓練に関して行う女性のみ・女性優遇の措置は、違法とはならない。相当程度少ないとは全体に占める女性の割合が四割を下回っている状況をいう。

(3) 適用除外

モデル、俳優、警備員、スポーツ選手等男女間で異なる取扱いを行うことについて合理的理由

がある場合は、法に違反することとはならない。

3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針

改正男女雇用機会均等法においては、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければならないこととされ、具体的に配慮しなければならない事項について、指針が定められている。

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

ここでは防止の対象としての職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を示している。

① 「対価型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動に対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るものをいい、その状況は多様だが、典型的な例として、次のようなものがある。

- ・性的関係を要求したが、拒否されたため、女性労働者を解雇すること。
- ・腰や胸に触ったところ、抵抗されたため、不利益な配置転換をすること。

② 「環境型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる女性労働者の意に反する性的な言動により、女性労働者の就業環境が害されるものをいい、その状況は多様だが、典型的な例として、次のようなものがある。

- ・性的な内容の噂を流布され、苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・事務所内にヌードポスターが掲示されており、苦痛に感じて業務に専念できないこと。

(2) 雇用管理上配慮すべき事項

事業主は、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、雇用管理上次の事項について配慮する必要がある。

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクシュアルハラスメント防止の方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をすることについて配慮しなければならない。周知・啓発に当たっては、その効果を高めるためセクシュアルハラスメントが発生する原因や背景についても理解を深めることが重要である。

(例) 社内報等各種広報・啓発資料の配布、服務上の規律を示す文書への記載と配布又は掲示、就業規則への記載、研修・講習等の実施

② 相談・苦情への対応

相談・苦情のための窓口を明確にすること、また、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応することについて配慮をしなければならない。放置をしているとセクシュアルハラスメントが発生するおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、幅広く相談・苦情に対応することが必要である。

イ 相談・苦情処理窓口の明確化

(例) 相談担当者をあらかじめ定めておくこと、苦情処理制度を設けること

ロ 適切かつ柔軟な対応

(例) 人事部門との連携等による円滑な対応、マニュアルに基づく対応

③ 事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生した場合は、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること、その事案に適正に対処することについて配慮をしなければならない。

イ 事実関係の迅速かつ正確な確認

(例) 相談担当者、人事部門、専門の委員会等によるもの

ロ 事案への適正な対処

(例) 事案の内容や状況に応じた雇用管理上の措置、就業規則に基づく措置

(3) その他の留意事項

事業主は、プライバシーの保護や相談・苦情の申出を理由とする不利益取扱いの禁止について留意するとともに、その旨を周知することが必要である。

4 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針

労働基準法の女性に対する深夜業の規制が解消されることに伴い、これまで深夜業が禁止されていた事業、業務等において新たに女性労働者が深夜業に従事することが可能になるが、新たに女性労働者に深夜業をさせようとする事業主は、必要な就業環境の整備に努めることが重要である。このため、深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関し、事業主が講ずべき措置について、次のとおり指針が定められている。指針の主な内容は、以下のとおり。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

事業主は、送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めるものとされている。

また、事業主は、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めるものとされている。

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配置

事業主は、その雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮を行うよう努めるものとされている。

(3) 仮眠室、休養室等の整備

事業主は、労働安全衛生法令の定めるところにより、男性用と女性用に区別して、適当な睡眠又は仮眠の場所を設けなければならない。

なお、事業主は、労働安全衛生法令の定めるところにより、男性用と女性用に区別して便所及び休養室等を設けなければならない。

(4) 健康診断等

事業主は、労働安全衛生法令の定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

また、事業主は、健康診断の結果、当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された場合には、労働安全衛生法の定めるところにより、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、深夜以外の時間帯における就業への転換、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。

なお、事業主は、労働基準法の定めるところにより、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならない。

5 深夜業の制限について

子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が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、深夜業をさせてはならないこととされた（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）。

この制度に関する細則等については省令・指針において定められている。

(1) 深夜業の制限の対象となる労働者の範囲（育児・介護休業法施行規則）

深夜業の制限を請求できるのは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者である。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 保育・介護ができる同居の家族がいる労働者

{	保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就業していないこと ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育・介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。
---	---

- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 深夜業の制限に関する配慮事項（深夜業の制限に関する指針）

深夜業の制限に関し、事業主が配慮すべき事項は以下のとおり。

- ① 深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。
- ② 子の養育又は家族の介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となること。

③ 深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、労働者に対して不利益な取扱いを行わないこと。

(3) その他深夜業の制限に関する請求手続等が、省令において定められている。

6 その他省令・指針で定められた事項

(1) 男女雇用機会均等法施行規則について都道府県女性少年室長の紛争の解決の援助の対象となる措置を定めるなどの改正を行うとともに、女性労働基準規則について所要の規定の整備を行っている。

(2) 女性労働者の時間外労働に関する規制の解消に伴い、事業主が時間外労働に関する制度を見直す場合においては、育児・介護休業法に基づく労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置の一つである所定労働時間を超えて労働させない制度を設ける必要性について検討するよう留意することとされた。(育児・介護休業法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正)。

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研究会報告について

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、平成9年6月に成立した男女雇用機会均等法の改正法において、その防止のための事業主の配慮義務が規定されるとともに、配慮すべき事項について労働大臣が指針を定めることとされた。(指針については、平成10年3月13日に告示された。4頁参照)

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の検討を行うことを目的として、「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」(座長 松田保彦横浜国立大学教授、女性局長参集の研究会)を開催し、検討を行った。概要は以下のとおりである。

(参考 改正男女雇用機会均等法関連条文)

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を定めるものとする。

職場におけるセクシュアルハラスメント調査研究会報告書

概 要

1 職場におけるセクシュアルハラスメントの現状について

- ① どのような事案をセクシュアルハラスメントとして問題と考えるかどうかという点については、企業、男性労働者、女性労働者の間でそれほど大きな認識の差は認められないものの、部分的には、女性労働者の方が問題としてとらえる傾向の強い事項も見られる。

第1表 セクシュアルハラスメントの観点から問題と思うか。

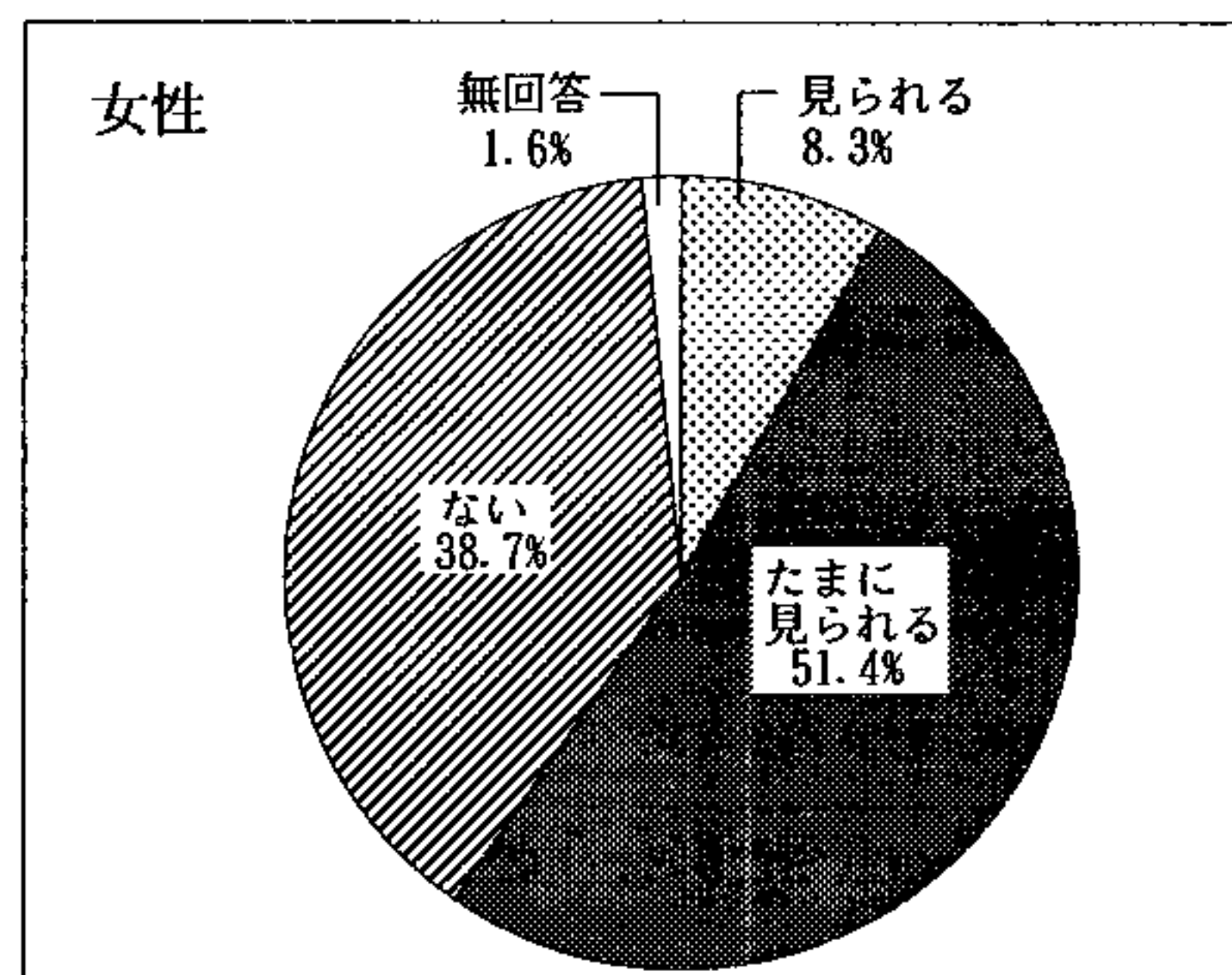
(%)

		企 業	男	女
対 価 的	部下が交際に応じないので工作中無視した	89.0	84.0	79.5
	部下の女性が交際に応じないため、解雇した	97.2	94.1	92.0
	人事権をちらつかせて部下に性的関係を迫った	98.9	97.3	97.2
	性的関係がないと仕事で協力できないと迫った	98.9	96.0	96.0
	交際中の部下と別れたので、退職勧奨した	91.3	86.5	82.5
	交際中の部下の人事考課をよくした	78.7	76.1	73.4
	出張先で部下の女性に性的関係を迫った	97.6	92.3	94.0
	車の中で部下の手を握った	81.9	72.7	70.2
	商談の際に性的関係を条件にされた	96.9	93.9	96.4
就 業 環 境 上	性的な経験について1回尋ねた	77.7	65.1	58.3
	性的な経験について何回も尋ねた	94.9	87.0	84.6
	女性社員の胸やお尻に一回軽く触った	82.7	76.4	68.8
	女性社員の胸やお尻に毎日のように触った	98.1	94.5	94.7
	昼休み一人社内でも週刊誌のヌード写真を見た	17.3	12.1	11.5
	昼休み同僚と社内で週刊誌のヌード写真を見た	28.4	18.7	15.1
	社内にヌードカレンダーを貼った	63.9	49.9	46.1
	容姿に関することについて誉めた	19.0	15.1	15.6
	容姿や肉体に関することについてあれこれ言う	76.2	64.2	65.4
	服装について「センスがない」等と発言した	38.0	32.2	24.6
	女性社員のプロポーションをじろじろ眺めた	60.9	50.0	57.3
	男性同士、大声で性的な会話をした	63.3	50.3	36.3
	女性社員に下着の色を聞いた	86.4	76.8	67.8
	社内や取引先の社員と異性との仲を噂した	48.3	38.3	37.5
	社内や取引先の社員と性的な噂を意図的に流した	91.1	85.9	80.5
	会社の行事において女子社員に水着を着用させた	64.8	58.3	66.7

		企 業	男	女
性 別 を 理 由	女性社員を「女の子」「おばさん」等と呼んだ	41.8	28.5	30.2
	女性社員のみ私用をさせた	48.4	40.5	35.6
	女性社員のみにお茶くみをさせた	24.7	20.1	18.8
	接待で女性社員にお酌を強要した	69.4	55.9	48.7
	女性のみ残業を免除した	21.7	21.2	19.7
	「女性には仕事を任せられない」と発言した	64.2	55.9	61.3
	「まだ結婚しないのか」と尋ねた	45.9	36.4	36.9
	「子供はまだか」と尋ねた	39.4	30.7	36.2
	「女性は職場の花でよい」という趣旨の発言をした	54.0	39.7	40.2
	「女性は女性らしく」という趣旨の発言した	26.4	18.5	24.9
	面接時に結婚しても働くのかと尋ねた	32.4	20.7	21.8
	面接時に結婚しても働くのかと尋ねた	32.4	20.7	21.8
勤 務 時 間 外	勤務時間終了後、飲酒にしつこく誘った	71.1	60.1	54.4
	懇親会でいやがるのに酒を勧めた	67.5	54.5	47.0
	懇親会の座席を男性上司の隣にするよう強制した	67.8	58.1	56.0
	懇親会で酔って女性社員の身体に触った	90.1	81.0	76.6
	懇親会の後で部下に性的関係を迫った	96.6	93.0	94.2
	社員旅行で女性に浴衣着用を強要した	81.4	74.4	73.9
	社員旅行で、女性社員に裸踊りを見せつけた	76.7	66.7	59.2
	休日に自宅に電話し、何度も交際を迫った	85.0	78.8	81.1
	取引先との懇親会に同席を依頼した	31.0	24.6	22.9
	取引先社員が宴席で女性社員に触るのを見て見ぬ振りをした	75.5	64.6	68.4

- ② 女性労働者の6割が職場におけるセクシュアルハラスメントと思われる行為を、職場において「見られる」又は「たまに見られる」としている。

第1図 職場においてセクシュアルハラスメントが見られるか（女性）



また、「対価的な行為」（第1表参照）をこれまでに受けた女性労働者の8割近くは相手方を「社長」又は「上司」としており、「就業環境上の行為」（第1表参照）についてはその相手方は、

上司が最も多いものの「同僚」も4分の1を占めている。

第2表 セクシュアルハラスメントと思われる行為を受けた相手

(%)

	社 長	上 司	同 僚	取引先・顧客	そ の 他	無 回 答
対 価 的	4.5	69.1	12.7	6.4	5.5	1.8
就 業 環 境 上	3.3	62.1	25.3	2.0	6.4	0.9
性 別 を 理 由	5.8	68.8	14.5	2.7	7.6	0.8
勤 務 時 間 外	4.9	71.1	14.1	2.6	6.3	1.0

- ③ 女性労働者がセクシュアルハラスメントと思わせる行為を受けた際の対応としては「無視した」が過半数に及んでいるが、「本人に抗議した」も3割以上を占めている。

第3表 行為を受けたときの対応 (M. A.)

(%)

	無 視 し た	本 人 に 抗 議 し た	同 僚 に 相 談 し た	従 わ ざ る を 得 な か っ た	上 司 に 相 談 し た	関 関 企 業 内 の 相 談 機 関 に 苦 情 申 込 み し た	労 働 組 合 に 相 談 し た	家 族 に 相 談 し た	そ の 他	無 回 答
女性労働者	56.2	34.7	18.4	16.2	6.4	0.2	0.6	6.1	8.0	5.0

- ④ 職場におけるセクシュアルハラスメントの原因としては、「男性は性的言動を女性が不快に思うことをわかっていない」「男性が女性を職場における対等なパートナーとして見ていない」等男性の意識の問題をあげる者が多い。

第4表 職場におけるセクシュアルハラスメントの原因 (M. A.)

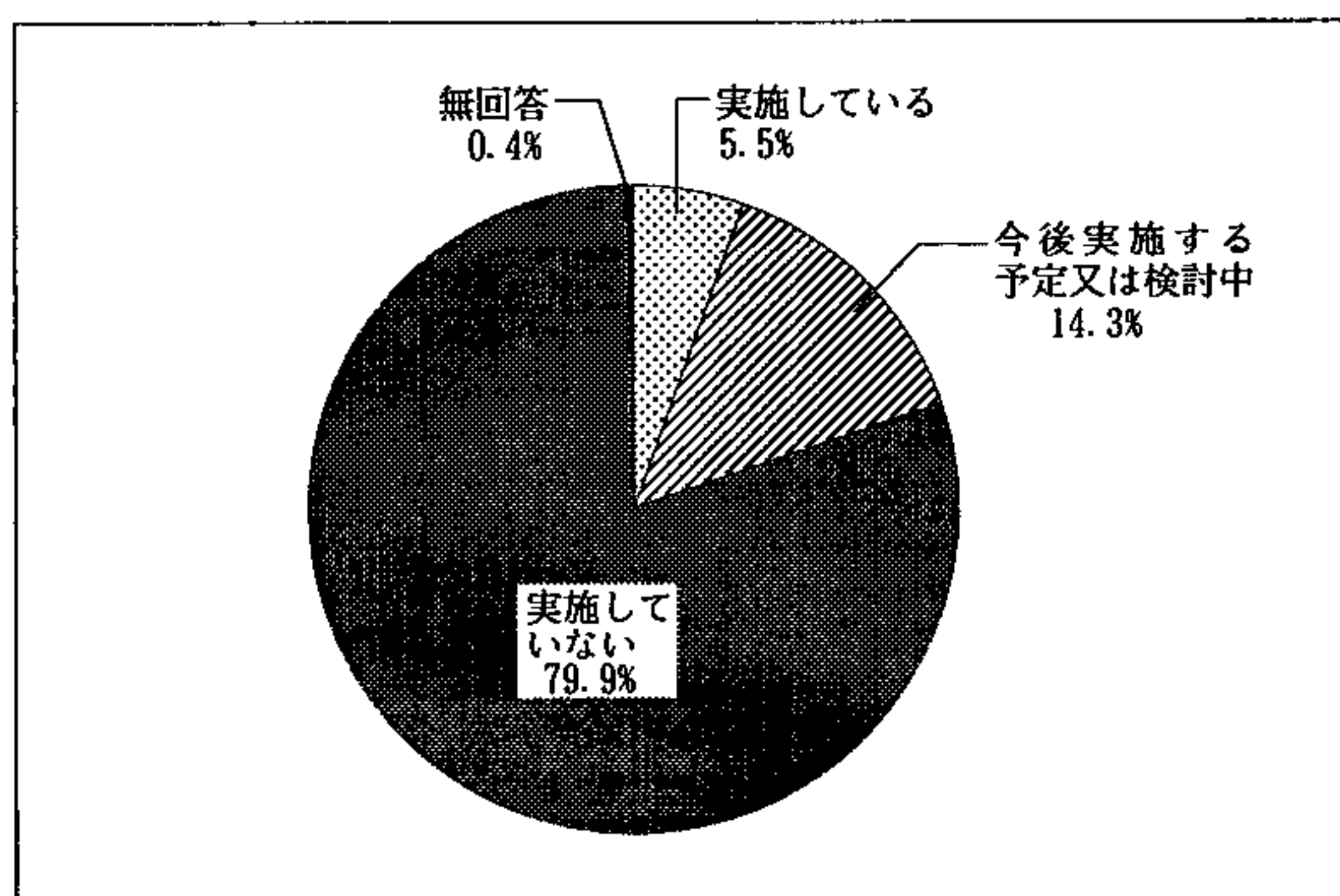
	社風として企業を支える人材と づけて女性を位置 ない	男性が女性を職 場対等なパ ートナーとみ ない	男性は、性的言 動を女性に不快 に思うことがわ かっている	男性が固定的な 男女の役割分担 意識にとらわれ すぎている	男女間の日常の コミュニケーション が不足している	女性自身に職業 人としての自覚 が足りない	女性が毅然とし ていない	一部にモラルの 低い男性がいる ため	無 回 答
企 業	30.3	50.2	53.6	40.5	22.5	21.4	10.2	42.4	0.4
男 性	28.8	45.3	49.0	32.9	22.5	26.2	9.0	49.9	0.2
女 性	36.1	51.5	51.0	32.0	8.1	15.3	9.4	55.1	1.7

- ⑤ 企業の9割、男女労働者の8割が職場におけるセクシュアルハラスメントについて何らかの対応が必要と考えているが、現在、措置を実施している企業（5.5%）及び実施予定又は検討中の企業（14.3%）の割合はあわせて2割程度と少ない。

第5表 セクシュアルハラスメント防止のため企業として何らかの
対応又は取るべきと思うか。
(%)

	思　　う	思　わ　ない	わ　か　ら　ない	無　回　答
企　業	90.2	1.3	8.5	—
男　性	81.4	4.1	14.4	0.1
女　性	81.4	3.4	14.7	0.5

第2図 セクシュアルハラスメント防止措置の実施状況



2 職場におけるセクシュアルハラスメントの概念について

男女雇用機会均等法第21条では職場におけるセクシュアルハラスメントの概念について、「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とその労働条件につき不利益を受けること」（いわゆる対価型）又は「職場において行われる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」（いわゆる環境型）の二類型に分けて規定している。

「職場におけるセクシュアルハラスメント」は、その態様、背景が極めて多様である上に、その適用の判断に当たっては、主観的要素や個別の状況を斟酌する必要がある。

したがって、具体的範囲を明確にするためには、適用上の問題を整理するとともに、具体的事例によって雇用管理上の目標を示すことが必要である。

(1) 概念の内容と適用上の問題点

イ 男女雇用機会均等法第21条の文言の内容

- ・「性的な言動」：性的性質を有する発言、視覚に訴えること、行動等の言動。
- ・「職場」：女性労働者が業務命令に従って業務を遂行する場所。
- ・「労働条件につき不利益を受けること」：

解雇や降格、昇進・昇格の対象からの除外、減給等の不利益が生ずる場合。

- ・「就業環境が害されること」：

意に反する行為により就業環境が不快なものとされ、個人の職業能力の発揮に重大な悪影響が及ぶ等、就業上看過できない程度の不利益や被害が生じること。

ロ 適用上の問題

(イ) 「主観性」

主観性は、「性的な言動」及び「就業環境が害された」か否かを判断する場合の要因となる。

上記事項の判断に当たっては、雇用管理上の問題として、主観性を重視しつつも、防止のための配慮義務の対象として、一定の客観性が必要であり、その客観的判断基準として「平均的な女性の感じ方」を採ることが妥当である。

(ロ) 「被害の発生」

「いわゆる環境型」の職場におけるセクシュアルハラスメントの要件である「就業環境が害された」の内容は、(1)イのとおりであるが、具体的な判断はケース・バイ・ケースの判断となる。ケースによっては、1回でも就業環境が害されたと言いうるもの（強姦、強制猥褻等意に反する身体接触）もあれば、ある程度の継続、繰り返してなりうるもの（性的冗談、ヌードポスターの掲示等）もある。

(ハ) 「いわゆるグレーゾーン」

「女性であるという属性に基づくいやがらせ」は一般的な女性差別の問題として取り上げることが適当な場合がある。他方、こうしたいやがらせに性的要素が加わる場合には、実態的にセクシュアルハラスメントと区別し難い場合や重複している微妙な場合が見られ、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための一定の配慮の対象としてとらえていくことが必要と考えられる。

また、こうしたいやがらせの背後にある性別役割分担意識は、職場におけるセクシュアルハラスメントを生む土壌となっており、これらについても一定の配慮の対象とすることが適当である。

(2) 典 型 例

① 対価型セクシュアルハラスメント

- ・出張の際、上司から性的関係を強要され、拒否をしたら、その後のボーナスの査定を下げられた。
- ・社長が事務所で身体を触ったり、乱暴しようとするので、拒否したら解雇された。

② 環境型セクシュアルハラスメント

- ・営業にいつも一緒に行く男性同僚が、ある日車中で腰や胸に触るなどしたため、その後は営業に行くことが苦痛である。
- ・会社内、得意先などに「性的にふしだらである。」などの噂を流され、職場にいるのがいたたまれない。

(3) 注意すべき事例

「放置すれば就業環境を害するおそれがある事例」や「厳密には均等法上の定義にあたるか微妙な事例」は未然防止の観点から一定の配慮をすべきである。

① 放置すれば就業環境を害するおそれがあり注意すべき事例

- ・時々助成労働者の肩に触ったりする管理職がある。
- ・男性労働者が集まると、時々女性労働者のいる前で性的会話をすることがある。

② 厳密に男女雇用機会均等法上の定義にあたるか微妙であり注意すべき事例

（「職場」ではあるが「性的な言動」の面で微妙な事例）

- ・職場で顔をあわせる度に、「子供はまだか。」と繰り返し尋ねる。

（「性的な言動」であるが「職場」の面で微妙な事例）

- ・部下の女性を勤務時間終了後酒に誘い、性的な要求をする。

（「性的な言動」と「職場」の双方で微妙な事例）

- ・任意参加の歓迎会の酒席において、上司を含めた男性労働者の隣に座ることやデュエットやお酒のお酌を強要する。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントの原因について

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの特徴

セクシュアルハラスメントは継続的人間関係が存在している状況の中で生ずるという特徴があり、職場においては、上司や同僚によってなされることが多い。個々の行為を問題とすることは当然であるが、こうしたセクシュアルハラスメントを生じさせている土壌や背景となる職場の人間関係、環境の在り方を考え、問題点を除去することが重要である。

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの原因

イ 企業の雇用管理の在り方

企業自身が雇用管理の面で男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていないという場合が挙げられる。このような企業の女性労働者に対する対応は、男性労働者

働者の意識ないし認識、ひいては行動に影響を与えるとともに、両者があいまってセクシュアルハラスメントを引き起こす環境を形成しているものと見られる。

ロ 女性労働者に対する意識

- 職場におけるセクシュアルハラスメントに共通するのは、女性労働者を対等なパートナーとして見ない意識に加え、性的な関心ないし欲求の対象として見る意識が挙げられ、両者は密接に結びついている。

さらに、両者の意識に基づくハラスメントが画然と分けられない場合や重複している場合も見られる。

- 女性労働者を職場における対等なパートナーとして見ない性的役割分担意識の内容は、「自分の領域を女性に侵害されたくない意識」、「対等な労働力として明確に否定する意識」「女性労働者を軽く見る意識」「無意識の性別役割分担意識」に分けて考えることができる。

4 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための対策について

(1) 対策を考えるに当たっての留意点

セクシュアルハラスメントの防止を考えるに当たっては、厳密な意味でのセクシュアルハラスメントを問題とするだけでなく、放置すれば就業環境を害するおそれがある問題や職場におけるセクシュアルハラスメントに密接に関連した周辺の問題、すなわち「グレーゾーン」の問題も取り上げる必要がある。

(2) 事業主に求められるセクシュアルハラスメント防止のための対策

イ 企業方針の明確化とその周知・啓発を内容とする一般防止対策

(イ) 企業方針の明確化・周知

企業の方針として、セクシュアルハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを周知することが重要である。

その方策としては、社内報等の広報資料への記載、ポスター掲示、パンフレット等の配布、従業員心得や必携、マニュアルへの明記、就業規則等への記載等が考えられる。

(ロ) 管理職・従業員の意識啓発

一般防止対策として企業方針を明確にした啓発・研修の在り方が極めて重要であり、これを効果的に進めるには、以下のようなきめ細かな方法を工夫していくことが必要であろう。

① 実態を踏まえた啓発・研修

各職場での管理職を含めた男性労働者・女性労働者の意識・認識の在り方がどうなっているのか、職場においてセクシュアルハラスメントやこれと関連する状況が生じているのかどうか等その実態を把握し、これに基づき、啓発・研修が行われることが望ましい。

② 対象者に応じた啓発・研修の在り方

新任者、初任管理職等を対象に計画的に実施したり、管理職を含め職階別に実施したりする方法が考えられる。特に管理職が職場におけるセクシュアルハラスメントについて正

しい認識を持ち、職場環境について配慮を行えるようにすることが極めて重要であり、管理職に配慮した内容の研修を開発・工夫していくことが望まれる。

③ 啓発・研修の内容

男性労働者に対しては、職場におけるセクシュアルハラスメントとは何か、何故問題であるかという点、その起こる原因まで掘り下げた認識を、女性労働者に対しては、職場におけるセクシュアルハラスメントを受けた際にはどうすべきかに配慮した研修が重要である。

また、兆候を見逃さないための研修や過去の事例によるケース・スタディを啓発・研修に活かすことも重要である。

ロ 相談・苦情への対応による未然防止対策

未然に防止する観点からも相談・苦情の窓口を明確にし、適切に対応すること、相談内容もあらかじめ厳密に職場におけるセクシュアルハラスメントのみを対象とするのではなく、「放置すれば就業環境を害するおそれがある事例」や「いわゆる「グレーゾーン」の事例」など幅広く対象とすることが必要である。

さらに、相談したことにより不利益な取扱いを受けることがあってはならない。

(イ) 相談・苦情処理窓口の明確化

相談・苦情処理窓口の在り方として、相談担当者を明確にしておくことから苦情処理のための制度を設けることまで様々に考えられる。

可能であれば担当に女性を含めること、窓口は複数とすること、フォローの体制が取られていること、担当の資質向上が図られていること、広く情報が得られること、等が望まれる。

(ロ) 相談・苦情処理への適切な対応

事業所内で性的言動が問題となる場合には、未然に防止する観点から、状況に応じた適切な対応を図ることが求められ、公正な立場での真摯な対応、可能であれば対応の在り方についてあらかじめルール化を図ること、行為者への慎重かつ適切なアプローチが必要である。

ハ 事後の迅速・適切な対応

職場におけるセクシュアルハラスメントが発生した場合、再発防止の観点からも迅速・適切に対応することが不可欠である。

(イ) 相談・苦情処理体制の整備

適切な対応を図るためには、相談・苦情処理体制が設けられていることが大前提であり、ロ(イ)の点が同時にあてはまる。相談に当たって、公正・真摯な対応やプライバシーの保護は当然であるが、さらに、相談結果についての人事担当者等との連絡等のフォローも不可欠である。

(ロ) 迅速な事実確認等初期段階での適切な対応

相談を受けた場合、プライバシーを尊重しつつ迅速に事実を確認し、初期段階での真摯な対応が重要である。

事実確認のポイントとしては迅速な開始、当事者への十分な説明、プライバシーの保護、双方の言い分の十分な聴取、周辺情報の入手、が重要である。必要な場合は、事実確認中でも事案の性質等に応じて、適切な応急措置の実施も考慮されるべきである。

(ハ) 事実に基づく適正な対処等最終段階における処置

公正、適切な処置を行い、最終的な処置について当事者に十分説明することが必要である。

個別事案に対する処置の例としては、当事者を引き離す等の処置、当事者の関係改善のための援助、就業規則に基づく加害者への一定の制裁、労働条件や就業環境上の不利益の回復、被害者のメンタルケア等が考えられる。

また、再発防止のための全体的な処置として、方針の再確認、管理職を対象とした研修の強化等が考えられる。

(3) 労働組合、労働者に求められるセクシュアルハラスメント防止のための方策

労働組合も職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、積極的な役割を果たすことが重要である。とりわけ相談窓口の一端を担う等の役割を果たすことが期待される。

労働者は、事業主の実施する防止措置の趣旨を理解し、協力することが重要である。

男性労働者は、女性労働者が性的言動に対して意思表示がしづらい場合が往々にしてあることを念頭に置くことが望まれる。

女性労働者の側も伝達しづらい状況はあっても、不快に思うことは明確に意思表示することが重要である。

(4) 行政による支援方策等

行政は、男女雇用機会均等法第25条に基づき助言、指導、勧告を適切に行うとともに、女性労働者からの相談受付体制の充実を図り、あわせて事業主が配慮義務を実施するに当たって必要となる事項に関し、情報、資料の提供やその相談に乗る対応が期待される。

体制上制約の多い中小企業も含め取組を効果的に進めるためには、中小企業の利用者団体なども含め、関係する機関が相互に連携協力してこれに当たることが望ましい。

5 指針策定に当たっての提言

(1) 基本的な考え方

○ 職場におけるセクシュアルハラスメントについて、現状では、その内容について一般の理解が必ずしも十分でなく、また防止対策をとっている企業も限られている。したがって、指針においては、雇用管理上、事業主が防止すべき対象としての職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を誤解のないよう明確にすることが必要である。

○ 指針において、防止のため配慮すべき事項を定めるに当たっては実効性に配慮し、必ず配慮されるべき事項を簡潔に明示する一方、その実施方法については、企業の実態に応じて最も適切な措置が講じられるようにすることが適当である。

(2) 防止すべき対象としての職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

防止すべき対象を誤解のないよう明確にするためには、法律に基づく内容を具体的に示すとともに、性的な言動の種類に応じた典型例を示すことが必要である。

(3) 配慮すべき事項の内容

指針に定める事業主の配慮すべき事項は以下3点とし、それを実施するための実施方針は、企業の実態に応じて選択できるよう具体的措置を例示することが適当である。

- ① 企業方針の明確化とその周知・啓発を内容とする一般防止対策
- ② 相談・苦情への対応による未然防止対策
- ③ 再発を防止する観点からの事後の迅速・適切な対応

(4) 配慮すべき事項の実施方法の具体例

- ① 企業方針の明確化とその周知・啓発を内容とする一般防止対策

(具体例)

- ・社内報等各種広報・啓発資料によるもの
- ・従業員心得、必携等従業員の服務上の規律を示す文書の配布又は掲示
- ・就業規則等への記載
- ・研修、講習等の実施（問題発生の原因、背景について理解を深める内容、管理職が適切に対応できる内容面での工夫が望ましい。）

等

- ② 相談・苦情への対応による未然防止対策

相談・苦情処理窓口を明確にするとともに、相談・苦情に対し、厳密に職場におけるセクシュアルハラスメントに限定することなく、内容、状況に応じ適切かつ柔軟に対応することが必要である。

(具体例)

- ・相談・苦情処理窓口の明確化：相談担当者をあらかじめ決めておくこと、苦情処理のための制度を設けること等
- ・適切な対応：人事部門との連携による円滑な対応、相談対応マニュアルの作成及びそれに基づく対応等

- ③ 再発を防止する観点からの事後の迅速・適切な対応

問題が発生した場合、迅速かつ正確な事実確認を行い、適正な対処を行うことが必要である。

- ・事実確認：相談担当者、人事部門、専門の委員会等によるもの
- ・適正な対処：事案の内容・性質に応じ、適宜の人事雇用管理上の対処、就業規則の規定に基づき対処等

なお、事業主が上記3点を実施するに当たっては、当事者のプライバシーの保護や相談・苦情等を申し出た者がそのことを理由に不利益を受けることがないようにすることに特に留意し、周知することが必要である。

3 短時間労働対策の在り方に関する女性少年問題審議会の建議について

女性少年問題審議会（会長代理 小粥義朗中小企業退職金共済事業団理事長）は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律附則第2条に基づき、短時間労働対策について検討を行った結果を平成10年2月20日、以下のとおり、建議として取りまとめた。

労働省においては、この結果を踏まえ、短時間労働者の雇用管理の改善等の推進に向け、適切な方策を検討していくこととしている。

（参考 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律関連条文）

附則第2条

政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の規定の施行の状況を勘案し、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。

女 審 発 第 5 号

平成10年2月20日

大蔵大臣 松 永 光 殿

厚生大臣 小 泉 純一郎 殿

労働大臣 伊 吹 文 明 殿

自治大臣 上 杉 光 弘 殿

女性少年問題審議会

会長代理 小 粥 義 朗

短時間労働対策の在り方について（建議）

女性少年問題審議会は、平成9年9月以来、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律附則第2条に基づき、短時間労働対策について検討を行ってきたが、今般、別紙のとおり結論を取りまとめた。

関係行政機関においては、検討の結果を十分尊重して、短時間労働者の雇用管理の改善等の推進に向けて適切な方策を講ずるよう要望し、建議する。

はじめに

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)は、平成5年6月に成立し、同年12月から施行されている。同法は制定の過程において様々な議論があり、国会修正で加わった附則第2条において「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の規定の施行の状況を勘案し、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。」旨規定しているところである。

この規定を受け、女性少年問題審議会において昨年9月から検討を行ってきた。

今回の見直しに当たっては、パートタイム労働法制定後の状況を十分に踏まえるとともに、将来を展望し、総合的な見地から検討することに努めた。その検討の結果は次のとおりである。

1 パートタイム労働者の現状と問題点

パートタイム労働者数を平成8年における週間就業時間35時間未満の非農林業雇用者数でみると、1,015万人であり、非農林業雇用者全体の約2割を占めるに至っている。

また、パートタイム労働者の就業実態を見ると、勤続年数が伸びる一方、販売・営業職、専門・技術職や役職に就いている者の割合が増加するなど、職種や職務内容において多様化が進んでいる。

意識の面においても、現在の仕事のままで良いとするものの割合が高い中で、主要な仕事を希望したり、技術を活かしたい等積極的な意欲を持つ者が増加している。また、非課税限度額や社会保険の適用最低限で就業調整をする者も増加し、パートタイム労働者の3割強に及んでいる。

さらに、パートタイム労働を選択した理由は、労働者者については都合のよい時間に働きたい、勤務時間を短くしたい等生活上の都合が多いが、なかには仕事の内容に興味を持てたことや正規従業員として働ける会社がないことをあげる者もいる。一方、事業主の側の理由としては、バブル崩壊後の経営状況を背景に、人件費が割安であることを挙げる者が多くなっており、業務の繁閑への対応をあげる者も多い。

パートタイム労働法は、パートタイム労働者について多様な就業意識や就業実態を踏まえた適切な雇用管理がなされていない等の実態を踏まえ、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため制定されたものである。

しかしながら、法施行後の状況を見ると、一部に進展が見られるものの、全体としてなお不十分な点もあり、これらを集約すると以下のような状況となっている。

- (1) パートタイム労働法は施行されて4年を経過しているが、パートタイム労働法及び指針の趣旨・内容を十分理解していなかったり、誤解している事業主がいる等周知・啓発という点で必ずしも十分な状況にはない。特に、パートタイム労働者に対して、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働者保護法令の適用はないかの如き誤った認識や社会保険制度の適用についての誤解、さらには、実質的に法の規定を免れるような例も未だ一部に存在し、このことに起因するトラブルも生じている。

- (2) パートタイム労働法で事業主の努力義務として規定されている雇入れ時における文書による労働条件明示やパートタイム労働者に係る就業規則作成時の意見聴取等の手続き面については、実施する事業所割合は高まっており、法律による一定の効果が認められる。しかし、依然として、雇入れ時の労働条件明示が十分でないことに起因するトラブルは多く、行政機関や短時間労働援助センターの窓口での相談件数は増加している。
- (3) パートタイム労働法においては、パートタイム労働者の労働条件の確保や雇用管理の改善について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮するよう努めることを事業主の責務としている。これに関連して、雇用管理制度のうち、パートタイム労働者の能力活用を図るものとして役職手当制度や昇進・昇給制度、正規従業員への転換制度については進展がみられる。しかしながら、労働条件、雇用管理面の改善は景気の影響もあり、総じて足踏み状態にある。パートタイム労働者の賃金を所定内賃金のマクロ数値でみる限り、正規従業員との開きは横這いからやや拡大の動きが見られる。また、賞与制度実施事業所割合はやや低下し、退職金制度実施事業所割合も低水準にとどまっている。このうち、賃金面での開きについては、就業分野の相違の他、パートタイム労働者において就業調整を行う者が相当数にのぼっていることや勤続に伴う賃金の上昇程度に正規従業員との間で大きな違いがあること等が主な要因となっていると考えられる。また、労働条件、雇用管理全般について、パートタイム労働法に規定されている「就業の実態、通常の労働者との均衡等」を具体的にどのように考慮すべきかが明らかでないことが、対応が進まない大きな原因となっていると見られる。
- (4) パートタイム労働者のうち、雇用期間の定めがある者（以下「有期労働契約の者」という。）の割合は4割弱であり、その契約期間は長期化の傾向にある。また、契約の更新をしない場合において、パートタイム労働法に基づく指針に従い30日前の予告を行う事業所の割合は上昇しているものの、契約を更新する場合の平均更新回数は9.5回にのぼっている。こうした実態から、実際にパートタイム労働者のうち、雇用の安定性を不安・不満に感じている者が少なくなく、短時間労働援助センターにも多くの相談が寄せられている。
- (5) パートタイム労働者のうち、3割強が税金、社会保険料、配偶者手当を考慮し、年収が一定限度額にとどまるよう就業調整を行っており、しかもその割合は上昇している。こうした税制、社会保険制度等の仕組みは、パートタイム労働者の賃金上昇を抑えるとともにその能力向上意欲を失わせることとなり、企業においては計画的人員配置の困難化をもたらし、結果としてパートタイム労働者の評価にも影響し、能力発揮の機会の提供が阻害されるなど、パートタイム労働者の雇用管理改善を図る上で大きな障害となっている。

2 パートタイム労働対策の在り方についての視点

パートタイム労働者が雇用者全体の約2割を占め、基幹的・恒常的な労働力としての役割を担いつつある状況において、パートタイム労働を労使にとって選択のきく良好な就業形態とすることは、単にパートタイム労働だけの問題ではなく、経済社会全体の大きな課題である。特に、ここ当面は

パートタイム労働者数は需給両面の要因から増加が続くことが見込まれているが、これらパートタイム労働者の能力発揮がなければ、人材の枯渇を招き、生産性の向上、経済の発展にも重大な影響を与えかねない。

こうした観点から、上記「1」でみたようなパートタイム労働の現状と問題点を踏まえ、今後のパートタイム労働の在り方を展望すると、特に次の点を基本的視点として対策を講じていくべきである。

第1に、パートタイム労働は、本来、通常の労働者に比べて労働時間が短い就業形態を意味するものであり、労働時間が短いことを除いては労働条件の高低や雇用の安定性とは無関係な就業形態として労使が都合に応じて選択でき、かつパートタイム労働者の能力発揮ができるような就業形態としていくことが必要である。

第2に、パートタイム労働の実態を踏まえると、今後、パートタイム労働を上記のような就業形態としていくためには、雇用管理上の中心的な課題として、

- ① 労働条件をめぐるトラブルの防止
- ② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保
- ③ パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保
- ④ パートタイム労働者のうち、特に有期労働契約の者について、希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保

を図ることが重要である。

第3に、上記の課題、特に通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保や就業実態に応じた合理的な雇用管理の徹底を図るに当たっては、労働市場におけるパートタイム労働者と通常の労働者等他の就業形態との関係・影響を考慮しつつ進めることが必要である。このためには、法律に基づく対策の推進と並んで、処遇・労働条件の確保や雇用管理のあり方に関して、パートタイム労働者を適正に位置づけていくことについて労使による具体的なルール作りが不可欠である。

第4に、パートタイム労働者を第1で述べたような就業形態にしていくためには、法律、税制及び社会保険の適用について、労働時間が短いことに鑑み合理的であると考えられるものを除き、可能な限り通常の労働者と等しくしていくことが必要である。特に就業調整の問題については、制度の在り方がパートタイム労働者の働き方に影響を与えることのないよう、企業の手当制度を含め、抜本的な制度の見直しを行う必要がある。

3 課題に対する対応等

今般のパートタイム労働法附則第2条に基づく見直しについては、「1」で述べたようなパートタイム労働に係る問題点を中心に対応すべきことを検討してきた。その過程において、労働者側委員からはパートタイム労働法については、国際的な基準を考慮し、雇入れ時における労働条件明示、通常の労働者との均等原則等について法律改正が必要との意見が示され、これに対し使用者側委員

からは法律の周知徹底等による定着が重要であり、法律、指針とも改正の必要はないとの意見が示されたが、上記の視点に照らし、現時点において下記のとおり新たな対応が必要であることを確認した。

議論の中心となったのは、上記「2」であげた①から④の課題であり、それぞれについて次のような対応が必要と考える。

① 労働条件をめぐるトラブルの防止

この点については、特に、パートタイム労働をめぐるトラブルの多くが雇入れ時における労働条件の明示ないしその方法が不十分であることに起因していることに鑑み、労働条件を明示した文書の交付を法律により義務づけるべきである。

② 通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保の問題については、「通常の労働者との均衡を考慮した」処遇・労働条件について、具体的にどのような指標（モノサシ）で「均衡を考慮」すればよいのかの結論には至らなかった。この点については、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項にわたるため、別途労使も含めた新たな検討の場を設けるべきである。

③ パートタイム労働の多様化に対応したキャリア形成及びそれに伴う能力開発などの就業実態に応じた合理的な雇用管理の確保

この点については「就業実態に応じた合理的な雇用管理」とは具体的にどのようなものかという点について、法の実効性を高めるため、早急に内容を示す必要がある。

④ パートタイム労働者のうち、特に有期労働契約の者について希望、就業実態に応じた雇用の安定の確保

この点については、パートタイム労働者に固有の問題ではなく、有期契約の労働者に共通の課題であることから、基本的に有期契約労働者についての扱いに従うべきである。

こうした考えに基づいて、下記に示すとおり、今般の見直しに当たっては、必要な法的措置を講ずるほか、法の実効性を一層高めるための具体的方策についての検討に早急に取り組む等、パートタイム労働法の一層の定着・徹底を図ることが適当であると判断した。

記

1 パートタイム労働法及び指針の周知・啓発の徹底

パートタイム労働法施行後ほぼ4年を経過しているものの、周知・啓発という点では、全体として必ずしも十分な状況になく、この点で、行政、短時間労働援助センターはもちろんのこと、労使も含め特段の努力が必要である。

特に、パートタイム労働者について、一部に労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の関係法規の適用がないかのごときの誤解や社会保険制度の適用についての誤解があるとの指摘があり、かかる誤解に基づきトラブルも発生している状況にある。こうした誤解の解消のための関連法規の

周知徹底も含め、パートタイム労働法及び指針に基づく指導の徹底がより一層図られるよう、関係行政機関の連携の強化や、周知・啓発の方法に工夫を加えることが必要である。また、現行指針においては、年次有給休暇や健康診断、育児休業等に係るパートタイム労働者の法律上の扱いについて、わかりづらいつの指摘もあり、こうした点も含め、指針の規定ぶりを見直す必要がある。

2 雇入れ時における労働条件の文書による明示等

雇入れ時に雇入れ通知書を交付している事業所割合はなお24.6%にとどまっており、労働条件が不明確であるために雇入れ後にトラブルとなるケースがあとを絶たない。パートタイム労働についてのトラブルの多くがこのことに起因していることから、まず、こうした点について法律で義務づけを行う必要がある。

ただし、この点については、去る1月26日の中央労働基準審議会における「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」についての答申において、使用者が労働契約締結に際し、命令で定める方法により労働者に対して明示しなければならない事項として賃金に関する事項以外に新たに労働条件に係る主要な事項を明示することが義務づけられる点については、おおむね妥当とされており、今後、法律案の動向を見守るのが適当である。

また、パートタイム労働者に係る事項の就業規則を作成・変更する際の手続きにおいてパートタイム労働者の意見を聴取する事業所割合は高まっているものの、パートタイム労働法第7条に従い、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴取する事業所割合は2割を下回っている。このため、パートタイム労働者固有の労働条件の変更に伴うトラブルの防止に資する見地からも、パートタイム労働者の過半数を代表する者の選出手続きを適正なものとするため指針に所要の手当をすることにより、パートタイム労働者の意見聴取の在り方の改善を図ることが重要である。

なお、就業規則については、10人万規模事業場はその作成の義務づけはなされていないが、これら事業場においても就業規則の普及促進が図られることは重要であり、労働条件の変更に伴うトラブルの防止にも資するものと考えらる。

3 通常の労働者との均衡又は均等を考慮した処遇・労働条件の確保

通常の労働者との均衡を考慮した処遇・労働条件の確保は、パートタイム労働法における重要な原則であるが、具体的にどのように「通常の労働者との均衡」を考えるかについての指標（モノサシ）が形成されておらず、具体的な取組につなぐににくいという問題がある。これについては、異なる賃金形態間の比較や職務の異同に係る評価が必要になる等技術的・専門的事項を整理した上で取り組む必要がある。したがって、労使が比較の物差しづくり及び処遇の均衡又は均等に取り組みやすくするため、行政として情報提供等一定の支援が必要であり、このため労使も含め、技術的・専門的な検討の場を設けることがこの原則を実効あるものにするために必要である。

4 就業実態を考慮した合理的な雇用管理の確保

近年、パートタイム労働が極めて多様化している中で、パートタイム労働者の労働条件の確保やキャリア形成及びそれに伴う能力開発等の雇用管理を進めるためには、就業実態に応じたきめ細かな対応が不可欠となっている。パートタイム労働法においても、こうした考え方は示されているものの、就業実態に応じてどのように対応すべきかが明らかでないため、きめ細かな雇用管理は進んでいない状況である。特に、今後キャリア形成及びそれに伴う能力開発を進めていくためには、就業実態に応じた雇用管理改善の在り方を具体的に示すことが求められる。

このため、パートタイム労働者の多様化等の就業実態を十分踏まえ、これを適切に反映したきめ細かな雇用管理の考え方を示し、事業主の合理的な雇用管理の改善に向けた取組を具体的に促すことが必要である。

5 雇用の安定の確保

パートタイム労働者のうち、有期労働契約の者は4割程度であるが、その平均更新回数は9.5回にのぼっており、有期労働契約の更新が繰り返された場合、希望と実態に応じた雇用の安定を図ることが問題となっている。もっとも、こうした有期労働契約に係る雇用の安定の問題は、本来、有期労働契約という雇用形態固有の問題であり、パートタイム労働者の場合は、実態的にこうした契約形態の者がかなり存在するため問題となっているという事情がある。したがって、この問題については、有期労働契約の更新が繰り返される場合、一般的にどのような法的取扱いがなされるべきかという判断に待たざるを得ず、当面、有期労働契約のパートタイム労働者について、指針の趣旨の徹底により雇用の安定を図るべきものと考えられる。

また、有期労働契約の場合の問題以外にも、パートタイム労働者については、通常の労働者に比べ安易に解雇されることがあるため、解雇に係る法的な情報提供の他、解雇により労働関係が終了した場合には、退職労働者に対し、その理由の明示がなされることが適当である。この点に関しては、「2」であげた雇入れ時における労働条件明示同様、「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」において、労働者が退職の場合において使用者に証明書を請求できる事項として、退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）を追加するものとされており、この規定についても、中央労働基準審議会において、おおむね妥当とされていることから、当面、法律案の動向を見守るとともに必要に応じ、退職事由の書面交付がパートタイム労働者に適用されることが十分理解されるよう、指針に規定する等の対応が必要である。

6 その他の雇用管理改善に係る事項等

(1) 正規従業員への応募機会の付与

正規従業員への応募機会の付与については、正規従業員への転換制度の導入は大きく進展しているものの、実際の適用の例は多くは見られず、当該制度の活用促進を図るためには、通常の労働者の募集の際の情報提供が事業所内で適切に行われることが重要と考えられる。このため、通

常の労働者の募集を行う場合であって、同種の業務に従事するパートタイム労働者がいるときは、当該募集に係る情報の周知を行うことについて、新たに指針に規定することが適当である。

(2) 相談苦情等への対応に係る事業所内の体制整備

最近、パートタイム労働者の雇用者のなかに占めるウエイトが高まり、かつ多様化が進展している中で、労働条件をめぐる様々なトラブルが発生しがちであることから、事業所内でその相談、苦情に対応することによりトラブルの予防を行うことが重要になっている。

現在、パートタイム労働者を10人以上雇用する事業所には、短時間雇用管理者の選任が促されているが、その職務内容にパートタイム労働者の相談に応ずる職務が含まれていながら、そこで働くパートタイム労働者にその氏名が必ずしも周知されておらず、実際上の相談につながらない状況になっている。このため、新たに指針において、短時間雇用管理者の職務内容を明確にするとともに、その氏名の周知について規定し、その徹底を図ることが重要である。

(3) 行政的対応

パートタイム労働者の多くは時間的制約のため、狭い地域労働市場の中で勤務先が選択され、労働条件も地域の労働市場に大きく影響を受けている。こうしたことから、パートバンク、パートサテライト等による労働力需給調整機能の強化、地域の労働市場のきめ細かな情報提供等地域の労働市場の機能を高めることが重要である。

また、パートタイム労働法に基づき、短時間労働援助センターにおいては各種援助・相談を行うこととされているが、上記「3」を踏まえつつ具体的にパートタイム労働者の処遇の改善に取り組む企業に対し、専門的なアドバイスを行うアドバイザーの積極的な活用が推進されるべきである。

さらに、パートタイム労働法においては、職業訓練の実施への配慮等についても盛り込まれているところであるが、パートタイム労働者の処遇改善には、教育訓練の果たす役割は大きく、パートタイム労働者向けの教育訓練の機会の確保を図っていくことが重要であり、その対策を検討する必要がある。

この他、パートタイム労働法及び指針の施行機関は女性少年室、都道府県労働基準局・労働基準監督署、公共職業安定所等複数の機関にまたがっているため、これらの機関の担当業務について周知徹底を図る必要がある。また、短時間労働援助センターを含め、関係機関間の連携を図りつつ、パートタイム労働法及び指針のより効果的な施行に努める必要がある。

(4) そ の 他

以上あげてきた点の他、通常の労働者と同じかこれを上回る所定労働時間でありながら、通常の労働者と処遇等において異なる取扱いがなされている者についての問題についても指摘がなされたが、短時間労働者であるが故に生じている問題ではなく、今後の課題である。

7 パートタイム労働の就業に影響を及ぼしている税、社会保険制度等

就業調整については、先に示したように、企業、労働者、社会全体にとって様々な点で大きなひ

ずみをもたらしている。

平成5年の婦人少年問題審議会の建議においても就業調整の問題解決に向け、関係する制度の検討の必要性が指摘されているところであるが、今や、この問題は、パートタイム労働者の雇用管理の改善にとって避けて通れない大きな問題となっており、その解決は急務である。

そのためには、平成5年の婦人少年問題審議会建議が指摘しているように、単に就業調整の基準となる一定額の引き上げではなく、税制、社会保険制度、配偶者手当全体の見直しが必要である。これらの制度については制度の在り方自体の検討の中での対応となろうが、今後の我が国経済社会の推移等を踏まえれば、就業に応じて納税し、また、社会保険の被保険者として保険料も支払う、という原則に立ち、極力制度を世帯単位から個人単位に切り替えていく方向が望ましく、個々の制度の撤廃も含めた抜本的な見直しが必要と考える。

また、就業調整を招いている企業の配偶者手当制度についても、こうした見直しにあわせて、その在り方について労使による抜本的な見直しが必要である。

関係行政機関においては、この問題が来るべき少子高齢化社会を乗り切る上でも重要な課題であることにも留意しつつ、可能な限り速やかに検討を進めることが必要である。

なお、雇用保険制度については、就業調整の問題とはなっていないが、パートタイム労働者に対する適用の在り方について、引き続き検討していくことが必要である。

参 集 者 名 簿

	氏 名	所 属
学 識 経 験 者 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 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 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）

4 平成9年版働く女性の実情

労働省女性局では、毎年、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として紹介している。

今年は、「Ⅰ 平成8年の働く女性の状況」で平成8年における働く女性の実情とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立のための課題」では、近年、少子・高齢化の加速及び核家族化等勤労者家族を取り巻く状況が変化していることから、少子・高齢化、核家族化の進展について実態を整理し、育児や家族介護を担う労働者やこのような労働者を雇用する企業の現状を踏まえつつ、今後の職業生活と家庭生活との両立のための施策の在り方について考察した。

〈概 要〉

Ⅰ 平成8年の働く女性の状況

平成8年の労働経済面では、年央には完全失業率が過去最高になる等雇用情勢は厳しい状況で推移した。

働く女性の状況については、労働力率の伸びの鈍化、完全失業率の上昇等雇用情勢は厳しい状況で推移したが、新規求人の増加幅の拡大、雇用者数の増加幅の拡大等の改善の動きもみられた。

1 就業、雇用の状況

(1) 労働力人口

平成8年の女性の労働力人口（就業者＋完全失業者）は、2,719万人で、前年に比べ18万人増加（前年比0.7%増）で、前年（7年 7万人、0.3%増）より増加数、増加率ともに拡大した。しかし、労働力率は、50.0%と前年と同率にとどまった。

年齢階級別の女性の労働力率をみると、20～24歳で0.3%ポイント減、60～64歳で0.7%ポイント減と若年層と高年齢層で低下している一方、M字の底である30～34歳層が1.1%ポイント増（10年間で4.8%ポイント増）と、上昇幅が比較的大きかった。

(2) 非労働力人口

女性の非労働力人口は2,712万人と前年に比べ14万人増加した。特に家事専業者の増加数25万人のうち、65歳以上の家事専業者が、22万人と増加が大きい。

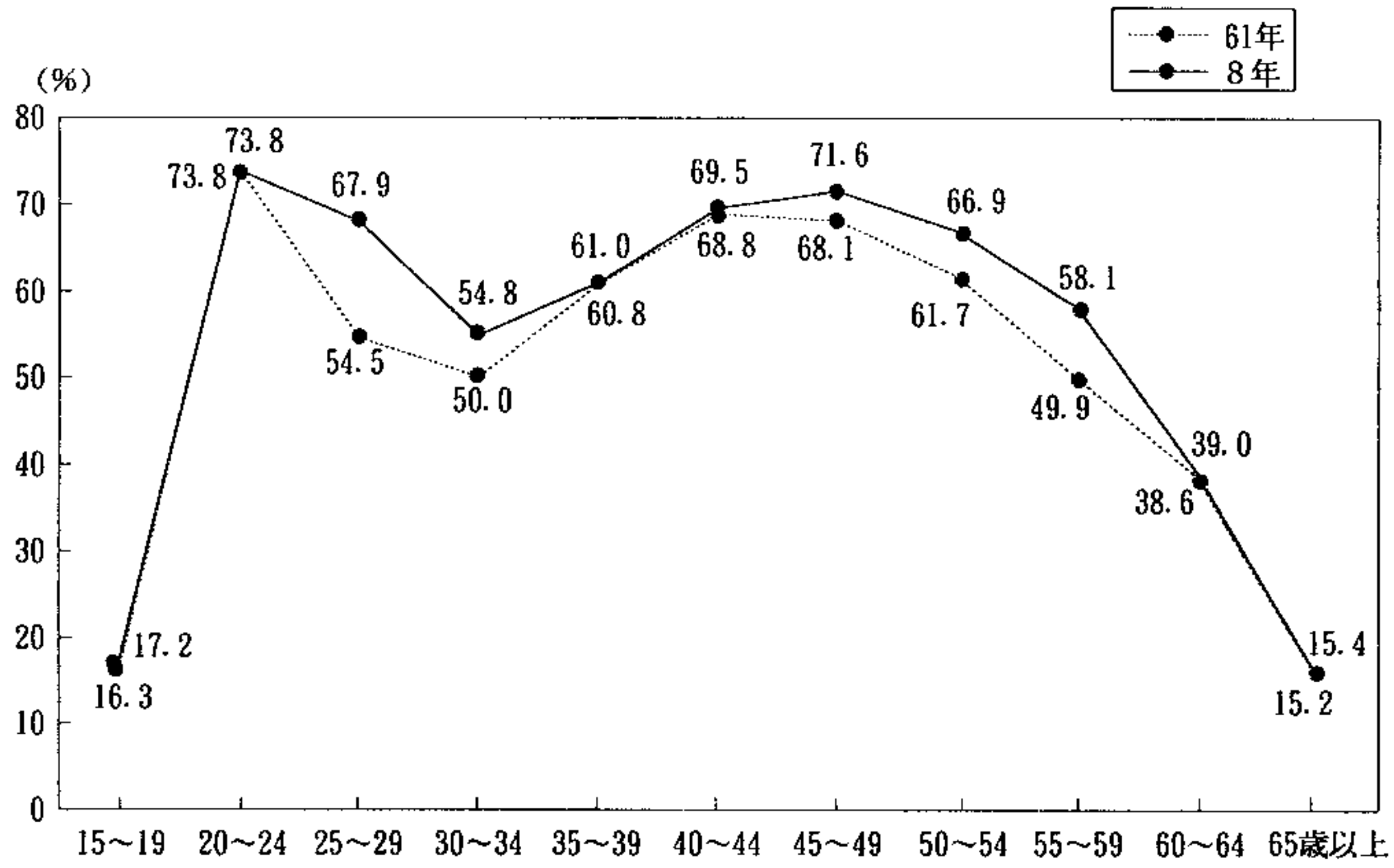
(3) 就業者

女性の就業者数は、前年に比べ、8年は13万人増加した。自営業者及び家族従業者の減少が続く一方、雇用者は増加を続けている。

(4) 完全失業者

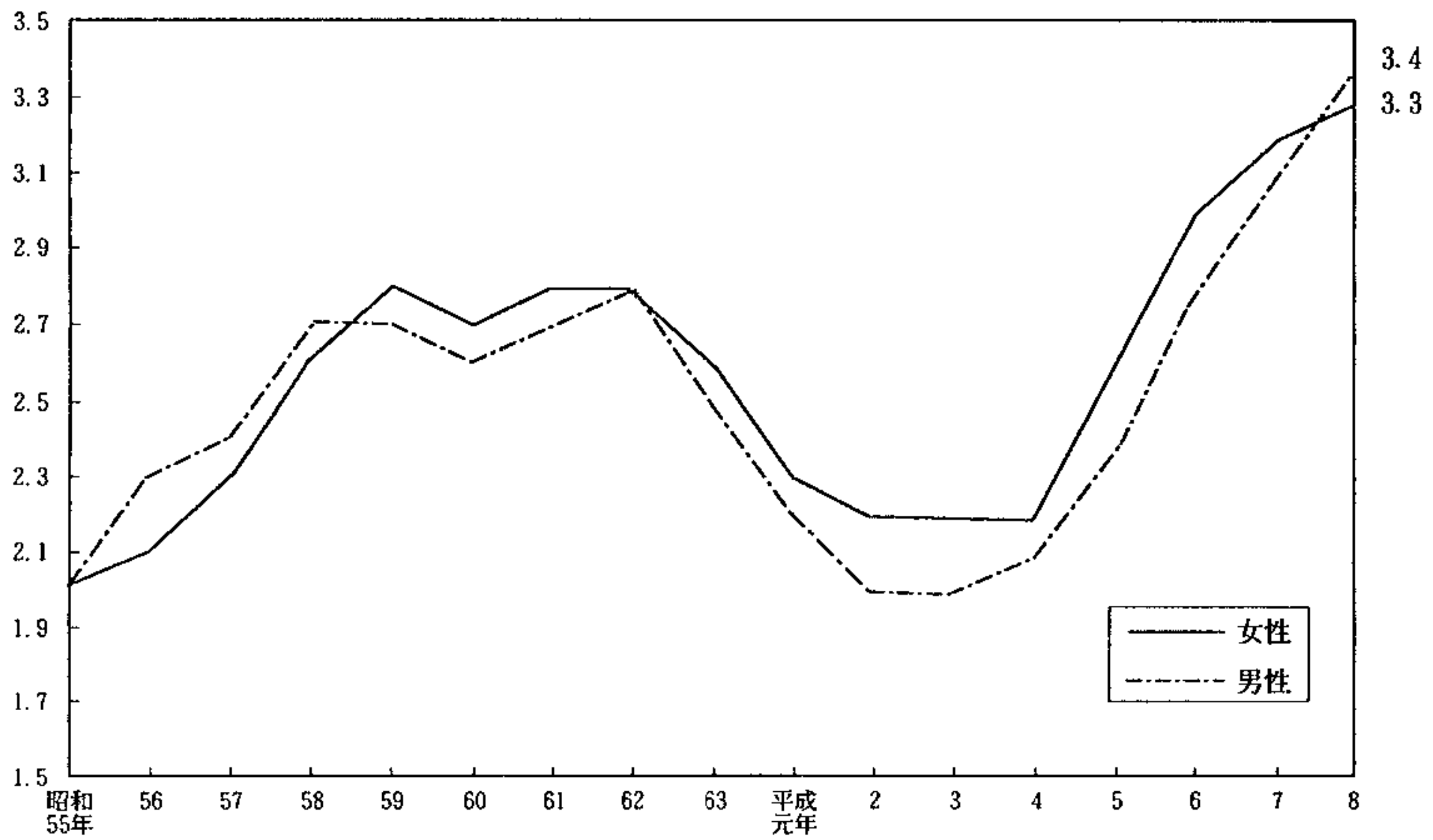
女性の完全失業者は91万人で前年比4万人増となった。完全失業率は15～19歳層、20～29歳層の若年層を中心に上昇し、全体では3.3%（男性3.4%）と前年より0.1%ポイント上昇し、過去最高水準を示した。

年齢階級別女性の労働力率



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

完全失業率の推移



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

(5) 雇用者

雇用者数は5,322万人、うち女性は2,084万人で前年に比べ36万人増加（前年比1.8%増）し、増加幅が6年ぶりに拡大した。また、雇用者総数に占める女性の割合も、39.2%と、前年に比べ0.3%ポイント上昇した。

産業別には、サービス業での増加率が顕著であり、前年と比較して、25万人増加（同3.6%増）したが、金融・保険業、不動産業は平成4年以降横ばいであったのが、8年は前年より4万人減少（同3.3%減）した。

企業規模別では、前年に比べ1～29人規模、30～99人規模でそれぞれ13万人増加（前年比1.8%増、3.8%増）、100～499人規模で11万人（同3.2%増）と増加したが、500人以上規模では5万人減少（同1.2%減）している。この傾向は男性についても同様であり、景気回復のテンポが緩やかな中で、大企業のリストラなどの動きが顕著であることが窺われる結果となっている。

2 労働市場の状況

(1) 求人・求職状況

平成8年の新規求人倍率は、1.19倍（7年1.06倍）、有効求人倍率は0.70倍（同0.63倍）とそれぞれ6年ぶり、5年ぶりに上昇に転じ、労働力需給にやや改善の動きがみられた。パートタイム労働者を除く一般労働市場の動きをみると、新規求人数は月平均で40万6,770人で前年に比べ9.5%増と昨年の伸び率を大幅に上回った。一方、新規求職者数は、月平均38万329万人で、5年ぶりに減少し、その結果、新規求人倍率は1.70倍（7年0.97倍）と、再び1倍台に回復した。

パートタイム労働市場では、新規求人数は前年に比べ20.7%増と前年の増加幅（14.2%増）に比べ、大幅に拡大した。新規求職者は、前年より3.7%増加であったが、新規求人数の増加幅が大きいため、新規求人倍率は1.92倍と前年より0.27ポイント上昇した。

(2) 新規学卒者の就職状況

平成9年3月の女性の新規学卒就職者数に占める大卒の割合（27.8%）は上昇したが、短大卒の割合は、昨年に引き続き低下している。

女性の高等学校卒業者の就職率は21.3%（8年21.9%）と、進学率の上昇に伴い年々低下しているが、女性の短期大学卒業者の就職率は68.9%（前年66.5%）と前年に比べ2.4%ポイント上昇し、また、女性の大学卒業者の就職率は、64.9%（前年63.5%）となり前年に比べ、1.4%ポイント増と6年ぶりに増加に転じた。

このように、女性の短期大学卒業人や大学卒業者の就職状況は改善の兆しがみられた。

3 労働条件の状況

女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、22万1,300円（前年比1.7%増）で、伸び率は前年と同程度であったが、対前年上昇率は、男性（同1.3%増）に比べ、女性の方が高かった。

女性の新規学卒就職者の初任給は大卒事務系で0.4%の減少に転じたほか、中卒を除く新卒就職者の初任給は、依然低い上昇率となっている。

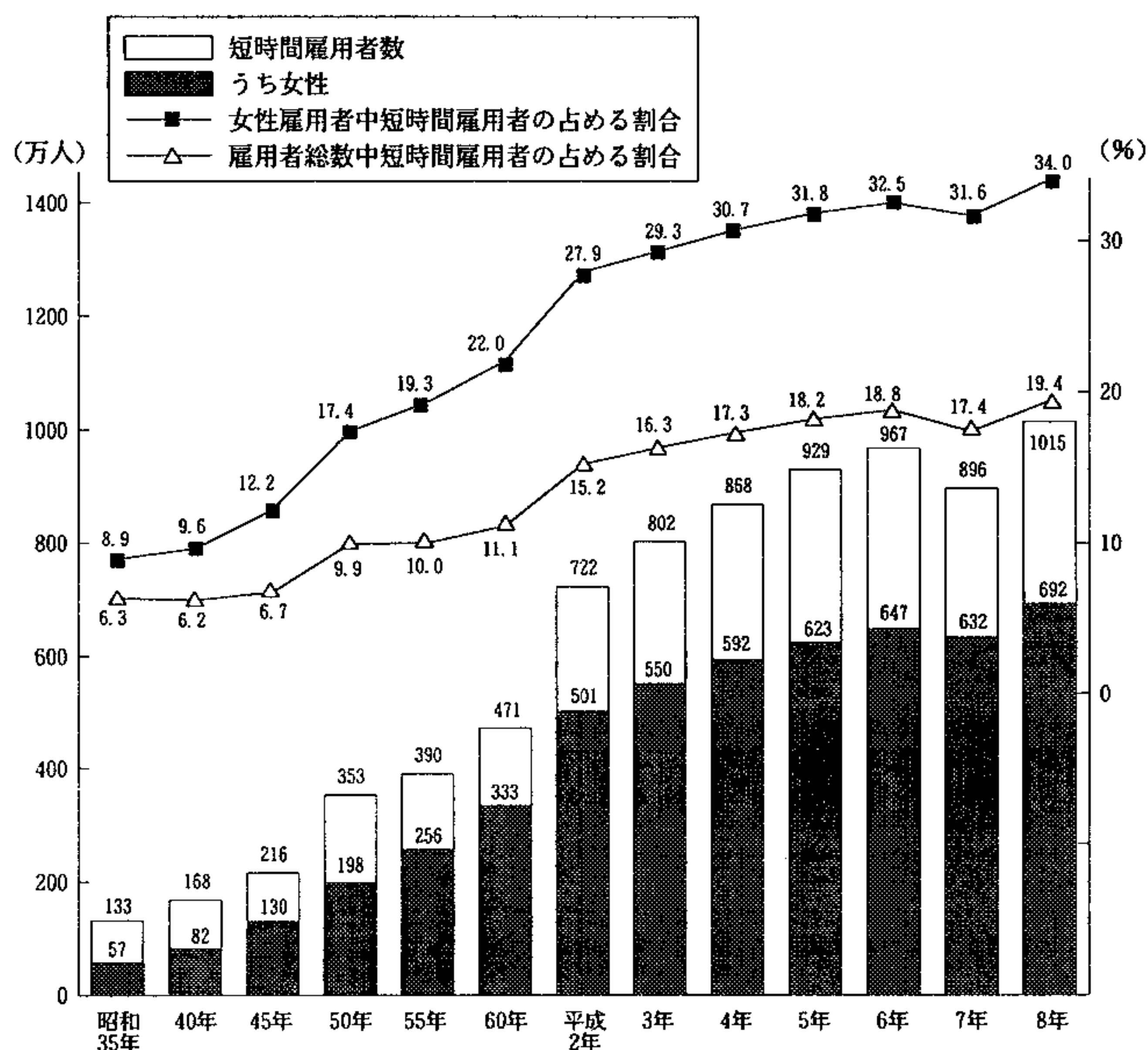
また、労働時間は、女性の常用労働者1人平均月間総実労働時間が143.5時間と前年より0.5時間の増加となった。

4 パートタイム労働者の状況

女性の短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の非農林業）は692万人（短時間雇用者総数の68.2%）で、前年に比べ60万人増加（前年比9.5%増）と大幅に増加した。また、女性の非農林業雇用者に占める短時間雇用者の割合は34.0%（前年31.6%）と2.4%ポイント上昇した。

女性のパートタイム労働者の平均勤続年数は、5.0年で昨年と同じであった。産業別には、製造業が6.4年と最も長くなっている。女性のパートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は870円で、前年に比べ1.9%上昇した。

短時間雇用者数の推移（非農林）



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注）「短時間雇用者」：調査対象週において就業時間が35時間未満であった者

Ⅱ 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(1) 少子・高齢化の進行

平成8年の我が国の合計特殊出生率は1.43であり、史上最低を記録した平成7年の1.42から横這い状態にある。このような出生率の低下は、先進諸国に共通の現象である。出生率の低下の要因として、未婚率の上昇が考えられる。

出生率の低下もあり、高齢化の一層の加速が見込まれている。

(2) 家庭の変化

一世帯当たりの平均人員が減少し、三世代同居世帯が減少している。共働き世帯の増加や離婚の増加がみられる。

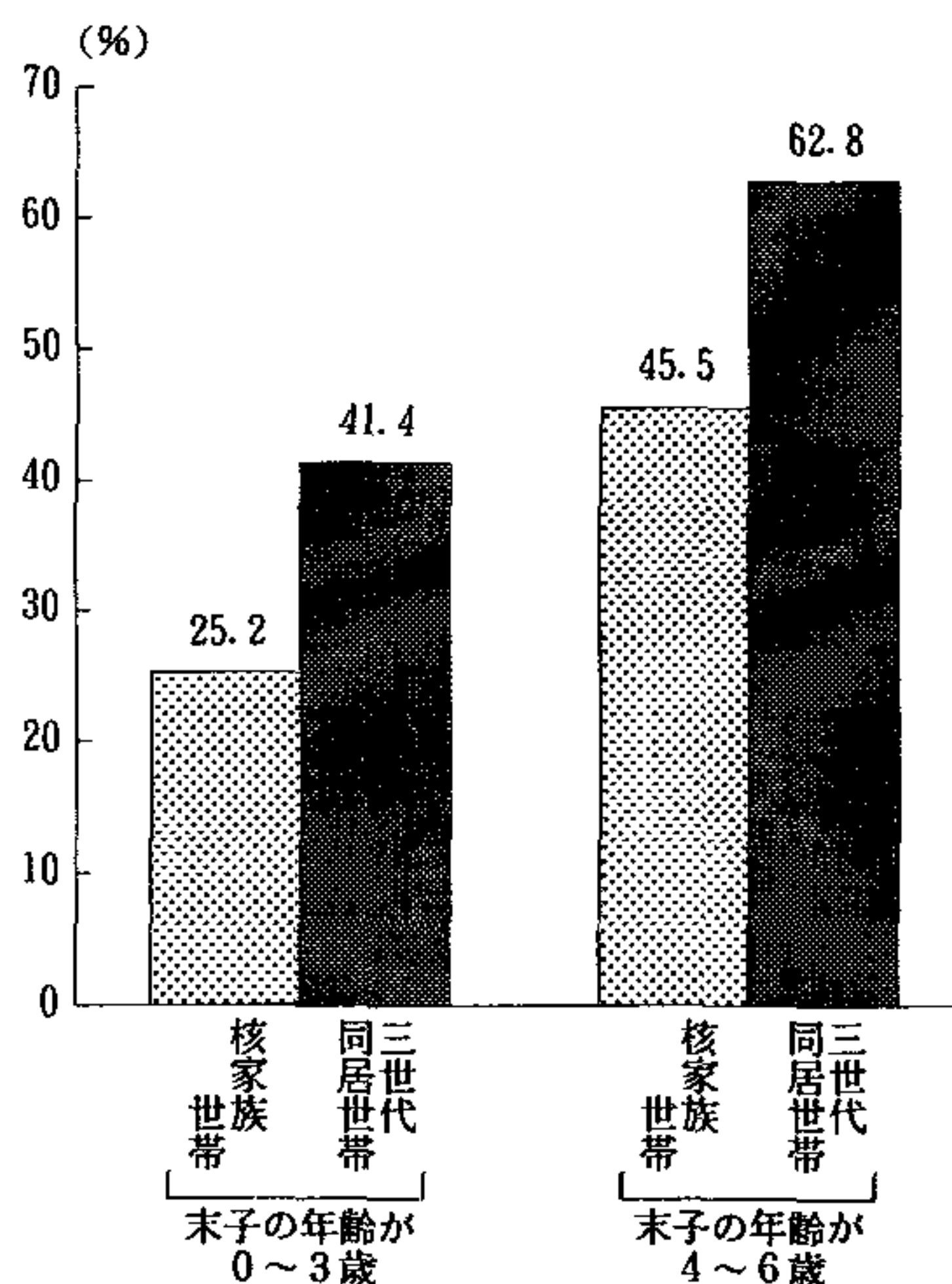
また、家庭の機能について、「子供中心」「子育て」から「夫婦中心」「心の安らぎ」と考える者の割合が増えている。

2 職業生活と家庭生活との両立をめぐる労働者の実情

(1) 育児期の女性の就業

三世代同居の場合に、妻が就業している世帯の割合が高くなっている。これは夫婦以外にも育児の援助を行う者が同居していることで、出産後も女性が働きながら子供を育てることを容易にしていると考えられる。

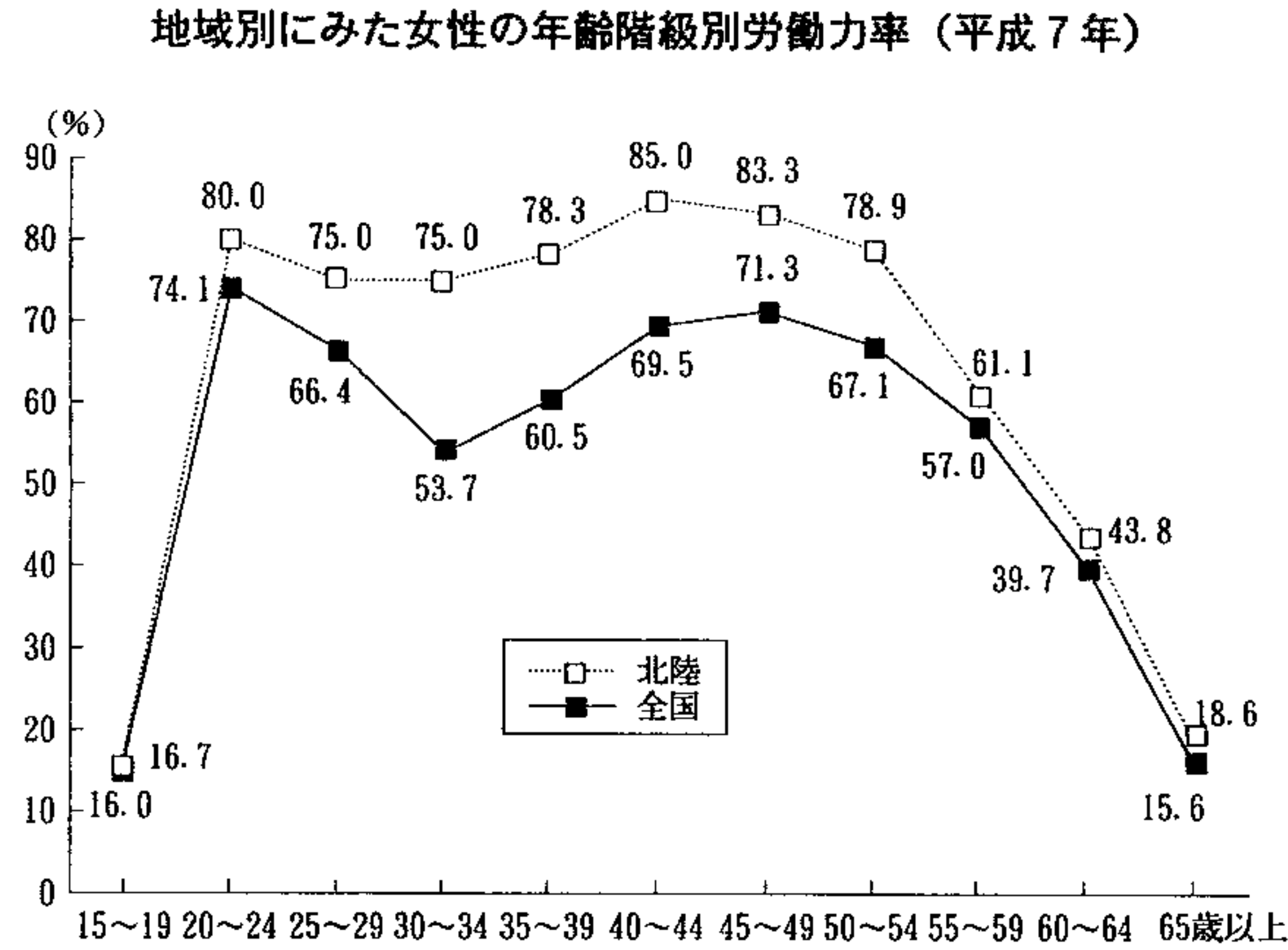
末子の年齢及び世帯類型別妻の就業状態



資料出所：総務庁「労働力調査特別調査」（平成9年2月）

(2) 地域別にみた女性の年齢別労働力率

地域別に女性の年齢別労働力率をみると、一般にM字型カーブを描いているが、その形は地域によってかなり異なっている。特に北陸地域は、育児期も労働力率が高く、年齢別労働力率のカーブは、ほぼ台形となっている。



資料出所：総務庁「労働力調査」
(注) 北陸地域に含まれるものは、新潟県、富山県、石川県、福井県である。

(3) 性別役割分担意識の変化、男性の家庭生活への関与

「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識から、「男も女も働き、家庭（生活）を担う」ライフスタイルへ意識は変化しつつある。

しかし、実際の男性の家庭生活への関与は極めて少ない。

共働きか否か別夫と妻の生活時間～夫婦と子供の世帯～
(週全体の1日平均)

(時間、分)

	共働き世帯				夫が有業で妻が無業の世帯			
	平成3年		平成8年		平成3年		平成8年	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
家事関連時間	0.19	4.39	0.20	4.33	0.25	7.42	0.27	7.30

資料出所：総務庁「社会生活基本調査」(平成8年)
(注) 家事関連時間には、家事、介護・看護、育児及び買い物の行動時間が含まれる。

(4) 仕事と育児との両立で困っていること

仕事と育児との両立で困っていることとしては「病気の時に預かってもらえない」「費用が高い」「時間の融通がきかない」などとなっている。

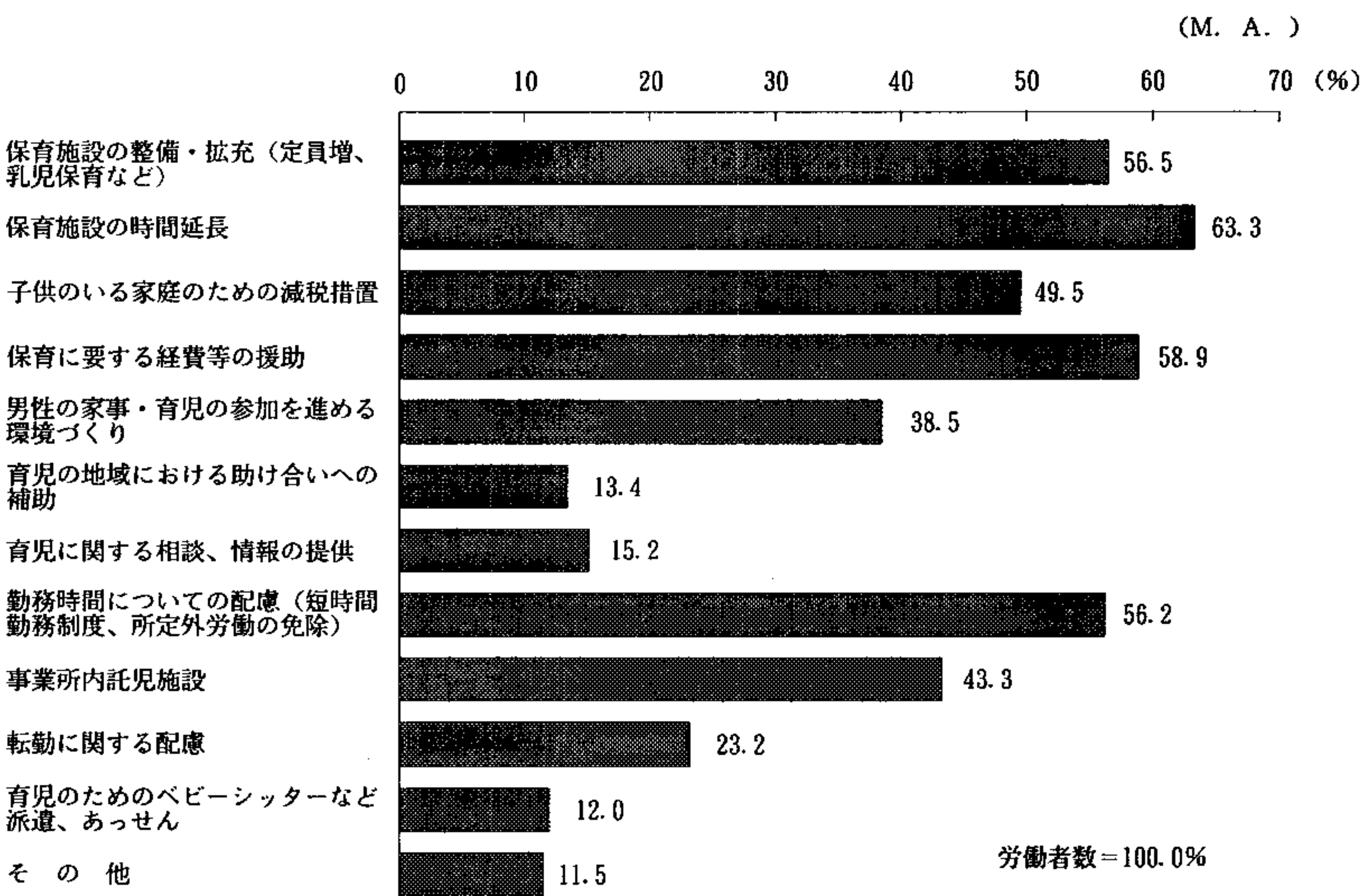
仕事と育児との両立に必要な施策としては、保育サービスについては「保育施設の時間延長、休日保育」「保育に要する経費等の援助」「保育施設の整備・拡充」など、職場環境については「勤務時間についての配慮」「事業所内託児施設」などがあげられている。

(5) 仕事と介護との両立

家族の介護が必要となったときに、仕事の面で何らかの対応をしているのは女性に多く、年次有給休暇や介護休業制度の利用が多い。

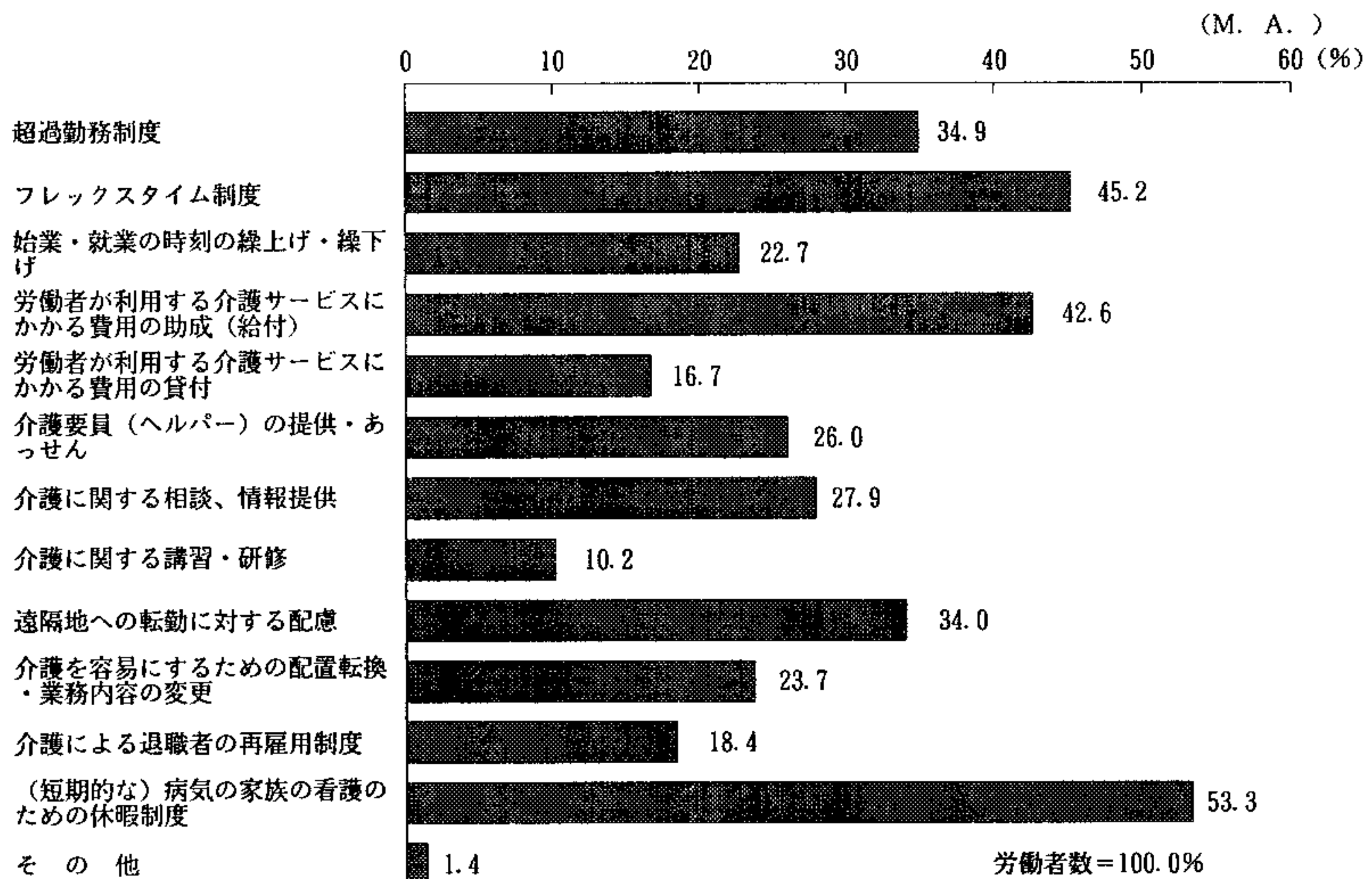
仕事と介護との両立に必要な施策としては、「家庭看護休暇制度」「フレックスタイム制度」「短時間勤務制度」など休暇制度・労働時間に関するものや、「介護費用の助成」「転勤への配慮」などがあげられている。

仕事と育児を両立するために必要と思う対策



資料出所：（財）婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」（平成6年）

介護に関する企業内施策に関するニーズ



資料出所：(財) 婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

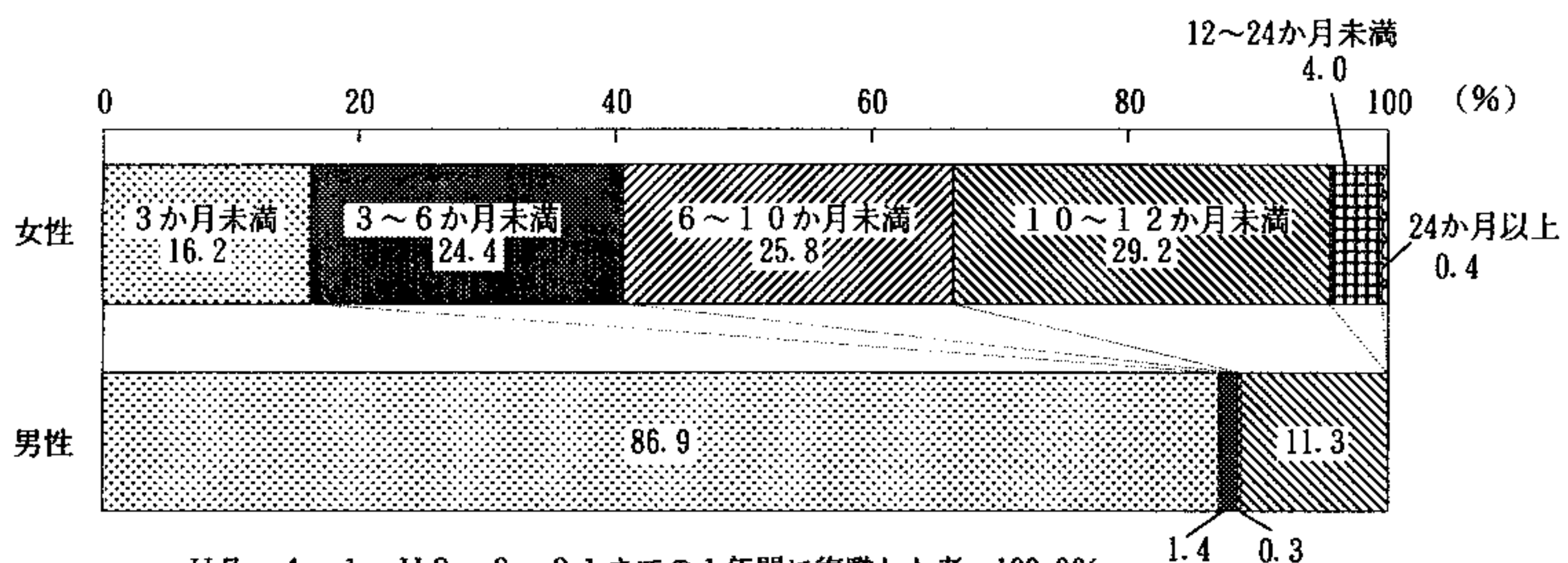
3 職業生活と家庭生活との両立をめぐる企業の実情

(1) 育児休業制度

育児休業制度は、平成7年4月よりすべての事業主の義務となっている。育児休業制度を就業規則等に規定している事業所は60.8%である。

育児休業取得者は、出産した女性の44.5%、妻が出産した男性の0.16%(妻が専業主婦である男性を含む。)であり、全体の約6割が6か月以上休業している。

男女別育児休業取得者の休業期間



H7. 4. 1~H8. 3. 31までの1年間に復職した者=100.0%

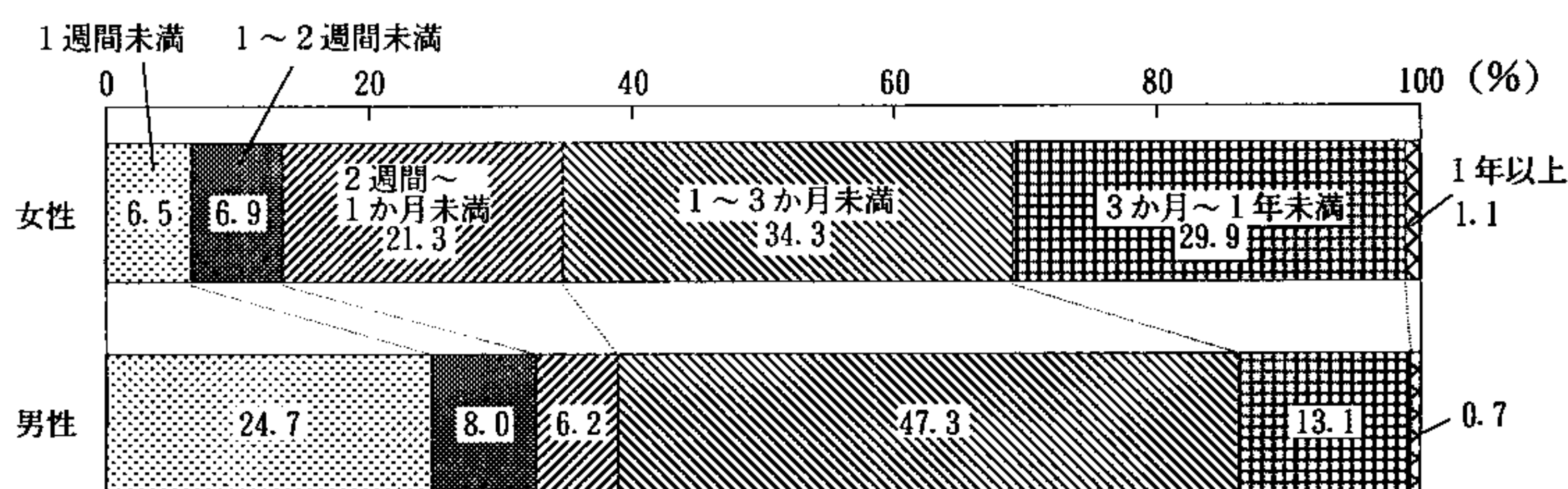
資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

(2) 介護休業制度

介護休業制度は、平成11年4月よりすべての事業主の義務となるが、それまでの間にできるだけ早く制度を導入することが、事業主の努力義務とされている。介護休業制度を導入している事業所は23.2%である。

介護休業取得者の男女比は女性の81.3%、男性18.7%であり、全体の7割強が3か月未満の休業期間となっている。

男女別介護休業取得者の休業期間



H5.4.1～H8.3.31までの3年間に復職した者=100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成8年度）

(3) 勤務時間短縮等の措置

育児のための勤務時間短縮等の措置は、平成7年4月よりすべての事業主の義務となっている。介護のための勤務時間短縮等の措置は、現在は努力義務となっており、平成11年4月よりすべての事業主の義務となる。

育児のための勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は41.2%であり、「短時間勤務制度」60.0%、「所定外労働の免除」48.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」43.7%などとなっている。

介護のための勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は9.2%であり、「短時間勤務制度」81.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」36.3%、「フレックスタイム制度」16.8%などとなっている。

(4) 再雇用制度

再雇用制度がある事業所は20.7%であり、そのうち実際に再雇用された労働者がいた事業所は12.1%である。

(5) 家族看護休暇制度

家族看護休暇制度がある事業所は8.2%であり、そのうち実際に休暇を取得した者がいた事業所は24.1%である。休暇時間は9割弱が1週間未満である。

(6) その他、転勤への配慮など

配偶者がいる労働者のうち、平成7年1年間に転勤になった者は13万人、そのうち単身赴任者は4万人である。

転勤に配慮した雇用管理制度である「限定勤務制度」や「転勤一時免除制度」を実施している企業もあるが、いずれもまだ少数にとどまっている。

4 まとめ

我が国の出生率は低下を続けており、既婚者の出生数は、既婚者が理想と考えている子供の数を下回っている。子供を生む生まないは個人の選択の問題だが、「理想の子供数を生みたくても生めない」状況については、積極的に改善していく必要がある。

また、急速な高齢化の中で、今後、介護を必要とする高齢者の増加が見込まれ、少なくない労働者が家族の介護と仕事との両立の問題に直面することとなる。家族の介護を行いながら働き続けることができる環境の整備が急務である。

さらに、「家庭」の姿も変化してきている。育児などの支援が得やすい三世代同居世帯は減少の一途を辿っている。少子・高齢化、核家族化等が進む中で、今後は、これまで三世代同居世帯で行われてきたような、育児、介護を相互の協力で支え合うという仕組みを、社会的な支援システムとして整備し、育児や介護を行う労働者が職業生活と家庭生活とを両立しやすい環境をつくる必要がある。

法制度の整備については、育児休業制度は平成7年度よりすべての事業主の義務となり、介護休業制度は平成11年度よりすべての事業主の義務になる。しかし、中小企業を中心に就業規則の整備が遅れており、制度の普及・定着が急務である。また、休業せずに働き続ける労働者のための勤務時間短縮等の措置も、事業主の義務とされているが、企業の取り組みは休業制度以上に遅れており、一層の普及・定着が急務である。

行政による支援施策については、現在の様々な両立支援施策を充実させていく必要がある。特に、育児の援助を行う者と育児の援助を受けたい者からなる会員組織である「ファミリー・サポート・センター」は、地域に根ざした利用しやすい子育て支援活動としてより一層の発展が期待される。また、保育所について、利用したい者すべてが利用できる体制づくり、延長保育や病児保育など多様なニーズに対応できる体制づくりが急務である。事業所内託児施設の設置や、学童保育の多様かつ柔軟な運営、子育てに伴う家計の負担の軽減も必要である。介護については、介護を必要とする者すべてが介護サービスを受けられるよう、介護サービスの基盤整備が急務である。

さらに、各企業においても、育児・介護休業制度、勤務時間短縮等の措置などの就業規則の整備を迅速に進めるとともに、転勤への配慮など、家族的責任を担う労働者の家庭の事情に配慮した雇用管理制度や福利厚生制度面での工夫が求められている。また、仕事と家庭とを両立しやすい職場の雰囲気づくりも求められている。

最後に、男女がともに家族的責任を担う社会をつくっていくためには、男性の意識をはじめ、社会全体の意識が変わり、男性の家庭参加が一層進むことが必要である。性別役割分担意識は変化しつつあるが、実際の男性の家庭生活への関与は極めて少ない。男女がともに仕事も家庭も充実した生活を送れる社会づくりに、男性をはじめ社会全体で取り組むことが緊急の課題である。

5 「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」の利用状況（平成9年4～10月分）について

－ 相談件数は平成8年に比べ減少 －

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、円滑な就職活動が進められるよう、平成8年に引き続き、平成9年4月から10月までの間、全国47女性少年室において「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」（以下「特別相談窓口」という。）を設置し、募集・採用に関する男女の均等取扱いに関する女子学生等からの相談に応じてきたところである。

特別相談窓口においては、女子学生等に対し適切な助言や情報の提供を行うとともに、相談内容が均等法及び均等法に基づく指針（以下「指針」という。）に照らし問題がある事案については、女性少年室が企業に対し助言・指導を行っている。

平成9年4月1日から10月末日までの間に全国の女性少年室の特別相談窓口に寄せられた相談の状況は以下のとおりである。

なお、全国の女性少年室では、引き続き女子学生等からの相談を受け付け、適切な対応を行っていることとしている。

1 相 談 件 数	計 8,355件
(1) 均等法及び指針に規定する事項に係るもの	7,519件
(2) 均等法及び指針とは関係のないもの	836件

2 今年の特別相談窓口の傾向

- (1) 特別相談窓口の開設期間を5ヵ月から7ヵ月に延長したにもかかわらず、女子学生からの均等取扱い等に関する相談件数は昨年に比べ17.4%減少している。
- (2) 相談内容では、「男性のみ募集」、「男性○名、女性○名」、「女性のみ自宅通勤に限る」等の均等法及び指針に抵触することが明白な形態の差別的取扱いは昨年に比べ減少している。
- (3) 他方で、「会社案内の送付や説明会の開催の時期が男性に比べて遅い」等「募集又は採用に係る情報提供が男性に比べ不利に取り扱われている事案」や、「採用試験で個人面接が男性にはないが女性にのみあった」等の「採用試験で女性が不利に取り扱われている事案」の全体に占める割合は増加している。

3 女性少年室の対応状況

均等法及び指針に規定する事項に係るもの（7,519件）のうち、企業名が把握できたもの

	4,549件
(1) 事情聴取の結果、均等法上問題のなかったもの	514件
(2) 問題があり、指導の結果改善されたもの	2,356件
(3) 調査・指導中	992件
(4) 今後指導予定	687件

4 相 談 内 容

項 目	事 例	件 数 (%)	
		平成9年度 (4月～10月) 計 7,519件 (100.0%)	平成8年度 (6月～10月) 計 8,689件 (100.0%)
女性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	① 技術職、専門職、総合職、幹部候補等について男性のみ募集だった。 ② 男女不問募集だったにもかかわらず説明会で「総合職は男性のみ」と言われた。 ③ 営業職希望で応募したが途中から女性は事務職にまわるように言われた。	2,033件 (27.0%)	2,706件 (31.1%)
女性について募集する人数の限度が設けられている事案	① 営業職で男性5名、女性2名と明記され、女性の採用枠があらかじめ決められていた。 ② まず男性を採用してまだ枠が残っていたら女性の採用を始めると言われた。	1,121件 (14.9%)	1,392件 (16.0%)
女性についてのみ自宅通勤であること、浪人・留年していないこと等女性に厳しい募集・採用条件が付されている事案	① 女性についてのみ「応募できる年齢の上限が低い」、「浪人、留年者が応募できない」、「自宅通勤者に限られる」等の条件があった。 ② 男性は大学卒で可だが女性は大学院卒のみと条件があった。 ③ 製薬会社のMR(医療情報担当者)募集で男性は学部を問わないが女性は薬学部限定されていた。	699件 (9.3%)	1,088件 (12.5%)
募集又は採用に係る情報提供が男性に比べ不利に取り扱われている事案	① 男性と同じ時期に資料請求しても女性には送ってこなかった。 ② 資料が男性には送られてきたのに女性には欲しければ本社まで取りにくるよう言われた。 ③ 資料請求をしたところ、女性には資料のみ、男性には資料とセミナーの案内が届いた。 ④ 男性を対象とした説明会が先に実施されており女性が問い合わせても説明会は未定だった。 ⑤ 説明会の日程を男性が問い合わせたら教えてくれるが女性が何度電話しても教えてくれない。	2,534件 (33.7%)	2,586件 (29.8%)
採用試験で女性が不利に取り扱われている事案	① 個人面接が男性にはないが女性にのみあった。 ② 男性はすぐに面接があったが女性は筆記試験に合格しないと面接してもらえなかった。 ③ 集団面接で男性にばかり質問して女性には質問がなかった。	615件 (8.2%)	424件 (4.9%)
その他均等法及び均等法の趣旨に照らして問題である事案 ・均等法第11条関係	① 「結婚したら女性は退職してもらおう。」と言われた。 ② 「遅くとも第1子を妊娠したらやめてもらおう。」と言われた。	517件 (6.9%)	493件 (5.7%)

6 国の審議会等における女性委員の参画状況調べについて－総理府

総理府は、平成9年9月30日現在の国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行った。調査結果は以下のとおりである。

- 1 国の審議会等における女性委員の割合については、平成8年5月21日に本部決定された「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、国際的な目標である30%をおよそ10年程度の間達成するよう努力を傾注し、当面、平成12年（西暦2000年）度末までのできるだけ早い時期に20%を達成することを目指している。
- 2 国の審議会等（地方支分部局に置かれている審議会等を除く。）における女性の参画状況について、平成9年9月30日現在で調査を行った結果を以下のとおりであった。
 - (1) 国の審議会等委員4,483人のうち、女性は780人で、女性委員の占める割合は17.4%（平成9年3月31日現在16.6%）である。
 - (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の割合は91.8%（平成9年3月31日現在90.9%）である。

審議会等における女性委員の参画状況の推移

	審議会等数 (A)	女性委員を 含む審議会 等数 (B)	女性委員を 含む審議会 等の比率 (B/A)	委 員 数 (C)	女性委員数 (D)	女性委員の 比率 (D/C)
50年1月1日	237	73	30.8%	5,436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2%	4,504人	186人	4.1%
60年3月31日	206	114	55.3%	4,664人	255人	5.5%
63年3月31日	203	123	60.6%	4,509人	297人	6.6%
元年3月31日	203	121	59.6%	4,511人	304人	6.7%
2年3月31日	204	141	69.1%	4,559人	359人	7.9%
3年3月31日	203	154	75.9%	4,434人	398人	9.0%
4年3月31日	200	156	78.0%	4,497人	432人	9.6%
5年3月31日	203	164	80.8%	4,560人	472人	10.4%
6年3月31日	200	163	81.5%	4,478人	507人	11.3%
7年3月31日	203	174	85.7%	4,496人	589人	13.1%
7年9月30日	207	175	84.5%	4,484人	631人	14.1%
8年3月31日	205	181	88.3%	4,511人	699人	15.5%
8年9月30日	207	185	89.4%	4,472人	721人	16.1%
9年3月31日	209	190	90.9%	4,532人	751人	16.6%
9年9月30日	208	191	91.8%	4,483人	780人	17.4%

国家行政組織法第8条に基づく国の審議会等（停止中、人選中のもの及び地方支分部局に置かれているものは除く。）を対象に、総理府が調査した。

(3) 女性委員の割合が20%以上の審議会等は、以下の80（平成9年3月31日現在63）である。

税制調査会	教育職員養成審議会	割賦販売審議会
男女共同参画審議会	文化功労者選考審査会	大規模小売店舗審議会
原子力安全委員会	生涯学習審議会	消費経済審議会
動物保護審議会	大学審議会	高圧ガス及び火薬類保安審議会
行政改革委員会	国語審議会	化学品審議会
青少年問題審議会	著作権審議会	伝統的工芸品産業審議会
公務員制度調査会	文化財保護審議会	石油審議会
自衛隊離職者就職審査会	人口問題審議会	電気事業審議会
防衛施設中央審議会	厚生統計協議会	弁理士審査会
国民生活安定審議会	公衆衛生審議会	中小企業近代化審議会
技術士審議会	原子爆弾被爆者医療審議会	中小企業分野等調整審議会
資源調査会	中央環境衛生適正化審議会	運輸政策審議会
瀬戸内海環境保全審議会	食品衛生調査会	運輸技術審議会
水資源開発審議会	中央社会福祉審議会	航空審議会
中央更生保護審査会	中央障害者施策推進協議会	気象審議会
人権養護推進審議会	中央児童福祉審議会	郵政審議会
外務人事審議会	かんがい排水審議会	電波監理審議会
財政制度審議会	蚕糸業振興審議会	電気通信技術審議会
関税率審議会	果樹農業振興審議会	中小企業退職金共済審議会
たばこ事業等審議会	食品流通審議会	勤労者財産形成審議会
保険審議会	農林物資規格調査会	労働者災害補償保険審議会
自動車損害賠償責任保険審議会	甘味資源審議会	婦人少年問題審議会
証券取引等監視委員会	沿岸漁業等振興審議会	中央家内労働審議会
中央酒類審議会	食料・農業・農村基本問題調査会	住宅宅地審議会
国税審査会	輸出検査及びデザイン奨励審議会	中央建築士審査会
理科教育及び産業教育審議会	産業構造審議会	消防審議会
教育課程審議会	商品取引所審議会	

- (4) 省庁別にみると、審議会が2つ以上ある省庁で、平成9年3月31日現在と比べ女性委員の割合が1%以上増加したのは、総理府（総理府で庶務を担当）（2.1%）、総務庁（4.4%）、環境庁（1.2%）、大蔵省（2.3%）、運輸省（1.2%）、郵政省（1.0%）、労働省（2.5%）、自治省（2.5%）の8省庁である。

各省庁別審議会等委員の数

（平成9年9月30日現在）

省 庁 名	審議会数		委 員 数			職務指定		団体推薦		そ の 他		
	総数	女性有	総数	女性	割合(%)	総数	女性	総数	女性	総数	女性	割合(%)
総理府	25	19	419	62	14.8	89	2	27	2	303	58	19.1
総理府で庶務を担当	10	9	175	40	22.9	14	2	15	1	146	37	25.3
他省庁で庶務を担当	15	10	244	22	9.0	75	0	12	1	157	21	13.4
総務庁	4	4	68	12	17.6	10	0	0	0	58	12	20.7
北海道開発庁	1	1	18	2	11.1	8	0	0	0	10	2	20.0
防衛庁	3	2	35	5	14.3	14	0	1	0	20	5	25.0
経済企画庁	3	3	69	13	18.8	0	0	0	0	69	13	18.8
科学技術庁	4	4	86	15	17.4	11	0	0	0	75	15	20.0
環境庁	5	3	169	29	17.2	0	0	0	0	169	29	17.2
沖縄開発庁	1	1	22	3	13.6	11	0	0	0	11	3	27.3
国土庁	6	6	119	17	14.3	21	0	7	1	91	16	17.6
法務省	7	4	103	15	14.6	27	0	8	1	68	14	20.6
外務省	2	2	25	4	16.0	2	0	0	0	23	4	17.4
大蔵省	18	17	291	53	18.2	37	0	36	2	218	51	23.4
文部省	15	15	444	84	18.9	14	0	83	6	347	78	22.5
厚生省	21	20	627	107	17.1	33	2	118	15	476	90	18.9
農林水産省	20	20	462	79	17.1	9	0	73	4	380	75	19.7
通商産業省	32	32	720	130	18.1	113	11	175	16	432	103	23.8
運輸省	10	8	253	49	19.4	40	0	37	0	176	49	27.8
郵政省	5	5	82	16	19.5	4	0	0	0	78	16	20.5
労働省	13	13	245	47	19.2	0	0	146	17	99	30	30.3
建設省	9	9	186	31	16.7	16	2	21	1	149	28	18.8
自治省	4	3	40	7	17.5	6	2	3	0	31	5	16.1
合 計	208	191	4483	780	17.4	465	19	735	65	3283	696	21.2

- (5) 委員の種類別女性の参画状況をみると、職務指定4.1%、団体推薦8.8%、その他21.2%となっており、職務指定及び団体推薦による委員に占める女性の割合は依然低い。

委員の種類別女性委員の参画状況

（平成9年9月30日現在）

	計	職務指定	団体推薦	そ の 他
委員総数（A）	4 4 8 3 人	4 6 5 人	7 3 5 人	3 2 8 3 人
女性委員（B）	7 8 0 人	1 9 人	6 5 人	6 9 6 人
女性比率（B/A）	1 7 . 4 %	4 . 1 %	8 . 8 %	2 1 . 2 %

- 3 今後とも、国際的な目標である30%の達成を目指し努力を傾注し、とりわけ、当面の目標である平成12年（西暦2000年）度末までのできるだけ早い時期に20%を達成するため、女性委員の登用に一層努める。