

職場の男女均等に関する
相談窓口

	電話	受付時間 (年末年始を除く)
中央区立女性センター ブーケ21		
「ブーケ21」女性相談	03(5543)0653 (要予約)	(予約受付時間)9時~21時
東京都労働相談情報センター		
電話相談 (東京都ろうどう110番)	0570(00)6110	月~金 9時~20時 土 9時~17時 (祝日を除く)
来所相談(飯田橋)	03(3265)6110 (要予約)	月~金 9時~20時 土 9時~17時 (祝日を除く)
国関係機関		
東京労働局雇用均等室 (厚生労働省)	03(3512)1611	月~金 8時30分~17時15分 (祝日を除く)
女性と仕事の未来館	03(5444)4155	火~金 10時~19時30分 土・日 10時~15時30分

女性センター「ブーケ21」ホームページ <http://bouquet21.genki365.net/>
雇用均等や女性の就労関係

TOKYOはたらくネット <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>
東京都の雇用就業に関する総合サイト

女性・男性
ともに活躍できる
職場づくり



メッセージ

監修 浅倉むつ子
(早稲田大学大学院法務研究科教授)

男女がともに活躍できる職場づくりは、企業の将来の発展にとっても不可欠な条件です。女性も昇進試験にチャレンジしてみませんか？ 両立支援の制度を活用して、男性も育児に参加してみませんか？

平成22年10月発行

企画 中央区総務部総務課女性施策推進係
東京都中央区湊一丁目1番1号
中央区立女性センター「ブーケ21」内
Tel 03-5543-0651
刊行物登録番号 22-054

制作 株式会社ぎょうせい

中央区

男女の差別なく、いきいき働いていますか？

はじめに

男女雇用機会均等法施行による1980年代後半以降、女性の社会進出とともに男女共働き世帯が増加し、働きながら育児・介護を行なうことが当たり前ようになってきました。

そうした状況の中で、働くすべての人が職場においてその能力を適正に評価され、十分に発揮できる社会が望まれますが、現実にはいろいろな問題が顕在化しています。

この冊子は、女性も男性も能力を發揮できる職場、そしてだれもが仕事と家庭の両立が可能となる社会の実現に向け作成しました。本書が男女の雇用機会均等について皆さんに考えていただくきっかけになれば幸いです。

平成22年10月
中央区総務部総務課

もくじ

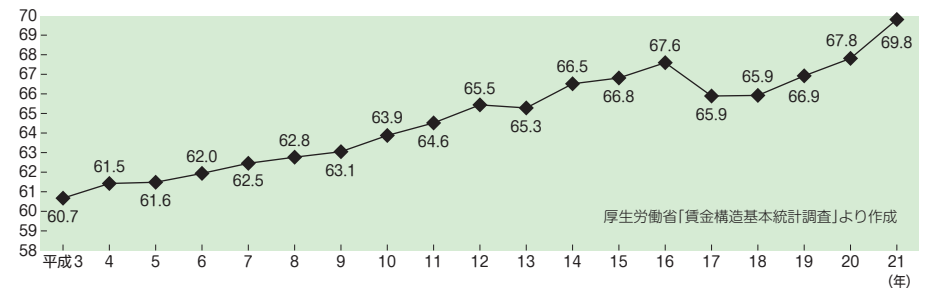
男女の差別なく、いきいき働いていますか？	1
職場でのセクシュアル・ハラスメントは人権侵害です！	4
女性も個性と能力を發揮して働きたい！	8
出産・育児・介護の権利と仕事との両立	10
いきいきと働く権利を守るために	12
均等法Q & A	13
職場の男女均等に関する相談窓口	裏表紙



誰もが個性と能力を發揮し、いきいき働くためには職場の男女平等は欠かせません。

職場の男女平等を目指した男女雇用機会均等法(以下均等法)では、雇用管理のあらゆる場面において性別を理由とする差別を禁止しています。しかしながら、男女の賃金格差をはじめ、募集や採用における女性の不利益な扱い、妊娠・出産を理由とした不当な扱いなど、依然として、不平等な状況がみられます。

男女間所定内給与格差の推移



男女間の賃金格差は縮小傾向にあるものの、依然格差がみられます。平成21年では、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、女性一般労働者の給与水準は69.8となっています。

こんな経験ありませんか？

募集・採用

- 集団面接で女性だけが結婚の予定を聞かれた。
- 男性が一般事務に応募したら女性を採用したいと断られた。



配置・教育訓練

- 女性は営業をさせてもらえない。
- 受講対象者が男性に限定される研修がある。



福利厚生

- 女性社員は結婚したら社宅入居の対象者から排除される。

雇用形態の変更

- 妊娠中、医師の指導で勤務時間の短縮を願い出たらパート社員への変更を勧められた。



退職の奨励・解雇

- 育児休業の請求をしたら上司に退職を勧められた。
- 経営の合理化に伴う解雇の際、男性と女性で対象を選別する基準が違う。

これらの事例は全て、均等法に違反します！

均等法は男女ともその対象です。労働者は、女性も男性も会社から性別による差別を受けることはありません。

募集・採用、昇進等、性別を理由とする差別の禁止 (均等法第5条・第6条)

均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に男女双方に対する差別的取り扱いをすることは禁止されています。

間接差別の禁止(均等法第7条)

均等法では、次の3つは、合理的理由がない場合、間接差別として禁止されています。

- 「身長、体重、体力」を要件として募集・採用をすること
- 「転居を伴う転勤に応じること」を要件として総合職の募集・採用をすること
- 「転勤の経験があること」を昇進の要件とすること

婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止(均等法第9条)

均等法では、次の3つが禁止されています。

- 女性労働者の婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め(妊娠等した場合には退職する旨を就業規則などに定めること)
- 婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- 妊娠したこと等、厚生労働省令で定められている事由を理由に、女性労働者に対して不利益な取り扱いをすること

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠・出産等が理由でないことを証明しない限り、無効とされています。

職場でのセクシュアル・ハラスメントは 人権侵害です！

職場のセクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)は、労働者の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、能力発揮を妨げるものです。また、企業にとっても職場の秩序を乱し、業務を阻害し、社会的評価にも影響を与える問題です。

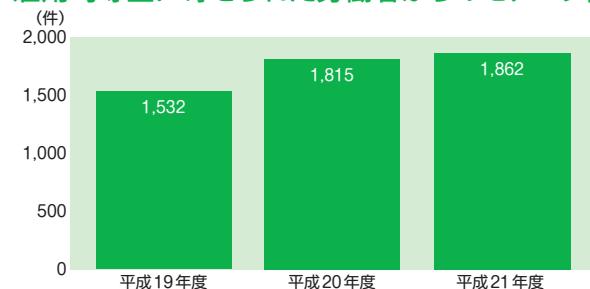
被害者の多くは女性ですが、近年は、男性労働者に対するセクハラもみられます。セクハラは、いったん発生すると、被害者が深く傷つき退職せざるを得なくなったり、企業も使用者責任を問われて、多大な損失を被ることが多く、未然の防止策が大切となります。

そのため、均等法では職場におけるセクハラの対象を男女労働者とし、防止のための雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務づけています。

職場でセクハラが起きると……

- 被害者の心身に深刻な影響を及ぼします。
- 従業員のやる気を失わせ、生産性が低下します。
- 対外的にイメージが悪くなります。
- 事業主と加害者に賠償責任が生じます。

雇用均等室に寄せられた労働者からのセクハラ相談件数



会社の窓口で相談がないからといって社内でセクハラが起きていないとは限りません。東京労働局雇用均等室に寄せられる労働者からの相談件数は増加する傾向にあります。

「東京労働局における男女雇用機会均等法の施行状況」(平成21年度)より作成

職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止(均等法第11条)

事業主は職場におけるセクハラ対策として、雇用管理上必要な次の9つの措置を講じなければなりません。

●雇用管理上の措置●

- ①職場におけるセクハラを許さない旨を雇用管理上の方針として明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ②セクハラの実行者については厳正に対処する旨の方針と対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ③相談窓口を設置すること。
- ④相談窓口の担当者が、相談の内容や状況に適切に対応できるようにし、また広く相談に対応すること。
- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も)。
- ⑧相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ⑨相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

事業主は正社員、パート社員、派遣社員など、雇用形態に関係なく、男女労働者のセクハラに関する相談に対応する義務があります。また、派遣元のみならず、派遣先の事業主にも適用されます。

事業主に対する制裁

- 事業主が措置義務違反の是正に応じない場合には企業名が公表されます。
- 事業主が勧告に応じない、または虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料に処せられます。

均等法における職場のセクハラとは？

労働者の意に反する性的言動により、解雇、昇格、減給などの不利益を受けたり、仕事がしづらくなるなどの就労環境を悪化させる行為をいいます。「意に反する」とは、相手の望まない不快な言動で、不快かどうかについては相手(被害者)の気持ち判断基準となります。

●均等法上の「職場」とは…

労働者が、業務を遂行する場所です。
通常勤務を行う場所以外に、以下の場所などが含まれます。

- 取引先のオフィス
 - 顧客の自宅
 - 打ち合わせのための飲食店
 - 接待の席
 - 出張先
 - 営業車中
 - 取材先
 - ……など
- その他、アフターファイブの宴会も業務の延長とされます。

●「性的言動」とは…

性的な内容の発言及び性的な行動を指します。

- 性的な冗談・からかい
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 性的うわさの流布
- ノード写真を見せる
- 身体への不必要な接触
- 性的関係の強要
- ……など

なぜ、職場のセクハラは起きる？

職場は男女がともにいきいき働ける場でなくてはなりません。女性へのセクハラが多いのは、女性を対等な労働者とみなしていない意識があるからです。そのため、女性を軽くみたり、性的な対象とみても許されるのではないかという意識が働き、それが性的言動となってしまふのです。

最近では上司からの嫌がらせなど、職場内の力関係による「パワー・ハラスメント」も起きており、男性被害が増える傾向にあります。

●セクハラは「対価型」と「環境型」の2つがあります。

対価型

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇等の不利益を受ける。



- 職場で上司から性的な関係を要求されたが、拒否したため解雇された。
- 職場で上司の性的言動に抗議したら、降格させられた。

環境型

労働者の意に反する性的な言動により就業環境が不快なものとなり、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じる。



- 職場で上司が肩・腰などにたびたび触ったため、苦痛を感じて仕事に集中できない。
- 職場で「性的にふしだらである」などのうわさを流されたため、出勤しづらくなった。

被害にあったら

●拒絶する

相手にはっきり拒絶の意思を示し、その行為がセクハラであることを伝えます。

●会社の窓口や雇用均等室に相談する

一人で解決しようとせず、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めます。会社で対応してもらえない場合や、外に相談したい場合は、東京労働局雇用均等室(P12および裏表紙参照)に相談しましょう。

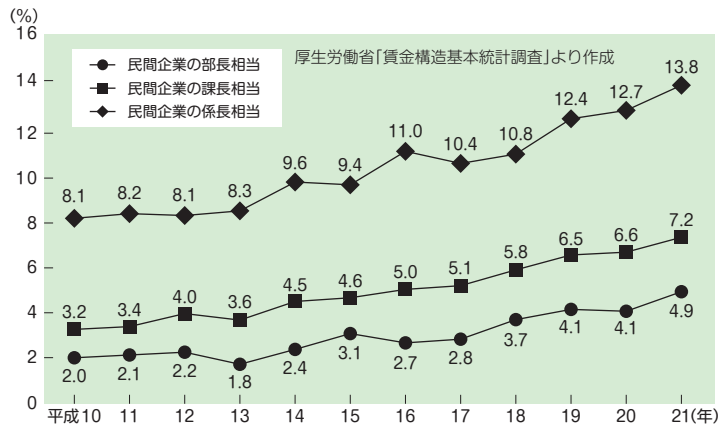
●記録を取る

日時、場所、相手の言動とあなたの対応、目撃者など、被害にあったときの記録を残しておきましょう。

女性も個性と能力を発揮して働きたい！

働く女性は年々増加し、勤続年数も伸びているにもかかわらず、女性の管理職となると、まだ少ないのが現状です。女性管理職の割合は諸外国と比べても低く、国際的評価(例えば、ジェンダー・エンパワーメント指数)も低いものとなっています。

管理職に占める女性の割合の推移



女性管理職の割合が最も高いのが係長相当職の13.8%で、課長相当職では7.2%、部長相当職では4.9%と極めて低くなっています。

女性労働者に係る措置に関する特例(均等法第8条)

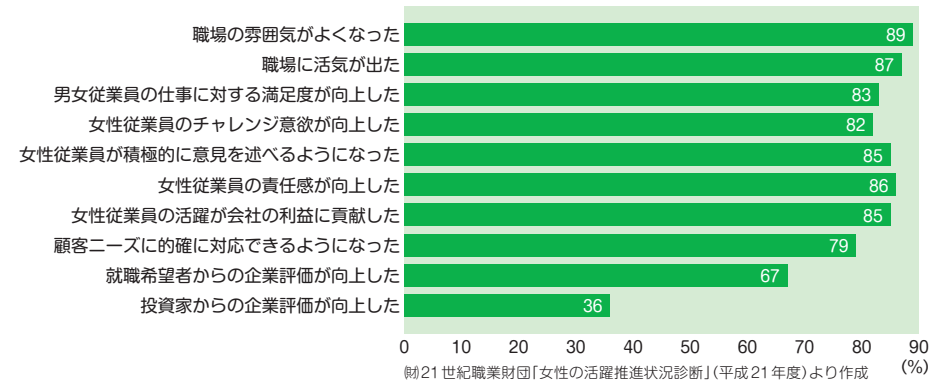
職場に事実上生じている男女間の格差(女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回る)を是正することによって男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために行われる、「女性のみを対象とする」または「女性を有利に取り扱う」措置は、法違反とはなりません。

ポジティブ・アクションの取組

ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にとっても「職場環境の向上」「従業員意識の向上」「業績・評価の向上」など様々なメリットがあります。

なお、この取組には「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と仕事と家庭の両立支援のための制度の実施等「男女両方を対象とする取組」があります。

ポジティブ・アクションの効果



ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)

日本 57位 (109か国中、2009年)

女性が積極的に経済および政治、意思決定にどれくらい参画できているかを評価したもので、「所得」「専門職、管理職に占める女性割合」「国会議員に占める女性割合」等から算出されます。1位スウェーデン、2位ノルウェーです。

女性も活躍できる職場にしていくためには、管理職の登用や職域の拡大、教育訓練など、事実上生じている男女間の格差を解消するための積極的な取組(ポジティブ・アクション)が求められます。こうした取組を行うために、均等法では女性労働者に対する特例措置を定めています。

[取組例]

- 女性の採用拡大のために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施
- 女性の職域拡大のために、候補者の中から女性を優先して配置
- 女性管理職を増やすために、昇進・昇格試験の受験を女性に奨励

出産・育児・介護の権利と仕事との両立

女性が働き続けるためには、母性の保護や健康管理に配慮できる職場環境が求められます。均等法では、妊娠中や出産後の健康管理に関する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

母性健康管理(均等法第12条・第13条)

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守れるよう必要な措置を講じなければなりません。

●妊産婦のための保健指導・健康診査

(妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週以後出産までは1週間に1回のほか、産後1年以内の健康診査)

●妊娠中・出産後に医師から指導を受けた際の勤務の軽減

(通勤緩和／休憩／勤務時間、業務の軽減など)

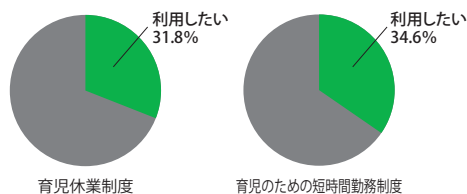
男女が共に子育てしながら働くために

共働き家庭が増えているなか、仕事と家庭の両立は男女共通の課題です。男性の育児休業取得率はわずか1.72%(平成21年)です。女性だけでなく男性も育児や介護を担いながら働くことのできる職場環境を目指し、改正育児・介護休業法が施行(平成22年6月30日)されましたが、より実効性のあるものにしていくためには、男性も取得しやすい職場風土を築いていくことが大切です。



両立支援制度の利用意向

育児休業や育児のための短時間勤務制度を利用したい男性はともに3割を超えています。しかし、実際の男性の取得率とは開きがあります。



厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」(平成20年)より作成

改正育児・介護休業法(平成22年6月30日施行)

※常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日施行

●改正の主なポイント●

1 子育て期間中の働き方の見直し

●短時間勤務制度の義務化

事業主は、3歳までの子を養育する労働者に対し、短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければならない。

●所定外労働(残業)の免除の義務化

3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除される。

●子の看護休暇の拡充

小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる。

2 父親も子育てができる働き方の実現

●パパ・ママ育休プラス

父母がともに育児休業を取得する場合、休業可能期間を子が1歳2か月に達するまで延長できる。

※父の育児休業期間の上限は1年間、母は産後休業期間と育児休業を合わせて1年間。

●産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

配偶者の出産後8週間以内の期間に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても再度取得ができる。

●労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

配偶者が専業主婦(夫)や育児休暇中である場合を含め、すべての労働者が育児休業を取得できる。

3 仕事と介護の両立

●介護のための短期休暇の設置

要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の休暇が取得できる。

4 実効性の確保

●都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を創設。

●勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告をした企業に対する過料制度を創設。

いきいきと働く 権利を守るために

東京労働局雇用均等室では、労働者と会社との間で男女均等扱い、育児・介護休業やパートタイム労働者の雇用管理についてトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

援助には、「労働局長による援助」または「紛争調停委員会(弁護士や大学教授等の専門家)による調停」があります。

トラブル解決の仕組み

●簡単な手続きで行政機関に解決してもらいたい

東京労働局長による援助(助言・指導・勧告)

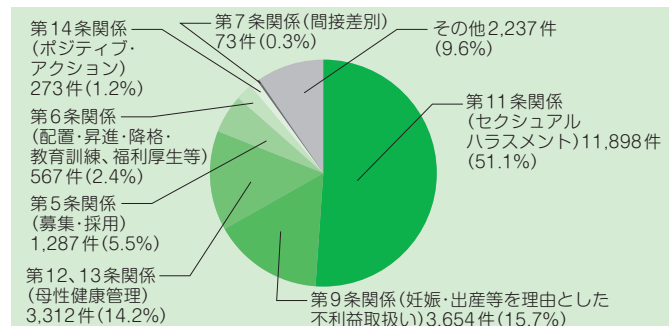
- ➔ 雇用均等室に援助を申し出る(来局、電話、手紙)
- ➔ 雇用均等室が労働者と会社双方から話を聞く
- ➔ 問題解決に必要な助言などの援助を行う

●公正、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい

機会均等調停会議(均等法)／両立支援調停会議(育児介護法)／均等待遇調停会議(パート法)

- ➔ 雇用均等室に調停申請書を提出する
- ➔ 調停委員が労働者と会社双方から話を聞く
- ➔ 調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に勧める。

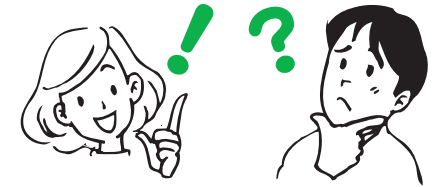
均等法に関する相談内容の内訳



全国の労働局に寄せられた内容を見ると、セクハラに関するものが最も多く、11,898件と相談件数の過半数を占めています。

厚生労働省「平成21年度男女雇用機会均等法の施行状況」より作成

均等法 Q & A



Q: パートタイム労働でも均等法は適用されますか?

A: 均等法は、正社員・パート・アルバイト・派遣などを問わず適用されます。

Q: 採用面接で「子どもが生まれたらどうするのか」と聞かれました。性差別にあたるのではないのでしょうか。

A: 男性にしない質問をするなど、男女で異なる採用選考をすることは均等法に違反します。「女性には大変な仕事なので採用は難しい」「女性の採用は終わりました」なども、均等法に違反する募集・採用の可能性があります。

Q: 女性も営業職に就いていますが、男性のみに顧客の新規開拓を行う権限が与えられています。性差別にあたるのではないのでしょうか。

A: 男女が差別なく配置されていても、権限の付与にあたって男女で異なる取扱いをすることは均等法に違反します。

Q: 妻と共働きです。自分も育児休業を取りたいと会社に申請したところ「仕事が忙しいのに、なぜ、男性が取る必要があるのか」と受け付けてもらえず、撤回しないと、解雇をほのめかされました。

A: 男女を問わず育児休業の申出を拒否すること、また育児休業を理由とする解雇は、育児・介護休業法により禁止されています。

Q: 派遣先の社員からセクハラを受け、派遣元に相談したところ「うまくやってくれ」と言われました。対策を講じてもらえないのでしょうか。

A: 均等法では、派遣元・派遣先を問わず事業主はセクハラ防止策を講じ、相談を寄せられた場合には適切に対応することが定められています。もし、どちらにも相談に応じてもらえないときは、東京労働局雇用均等室に相談してください。