

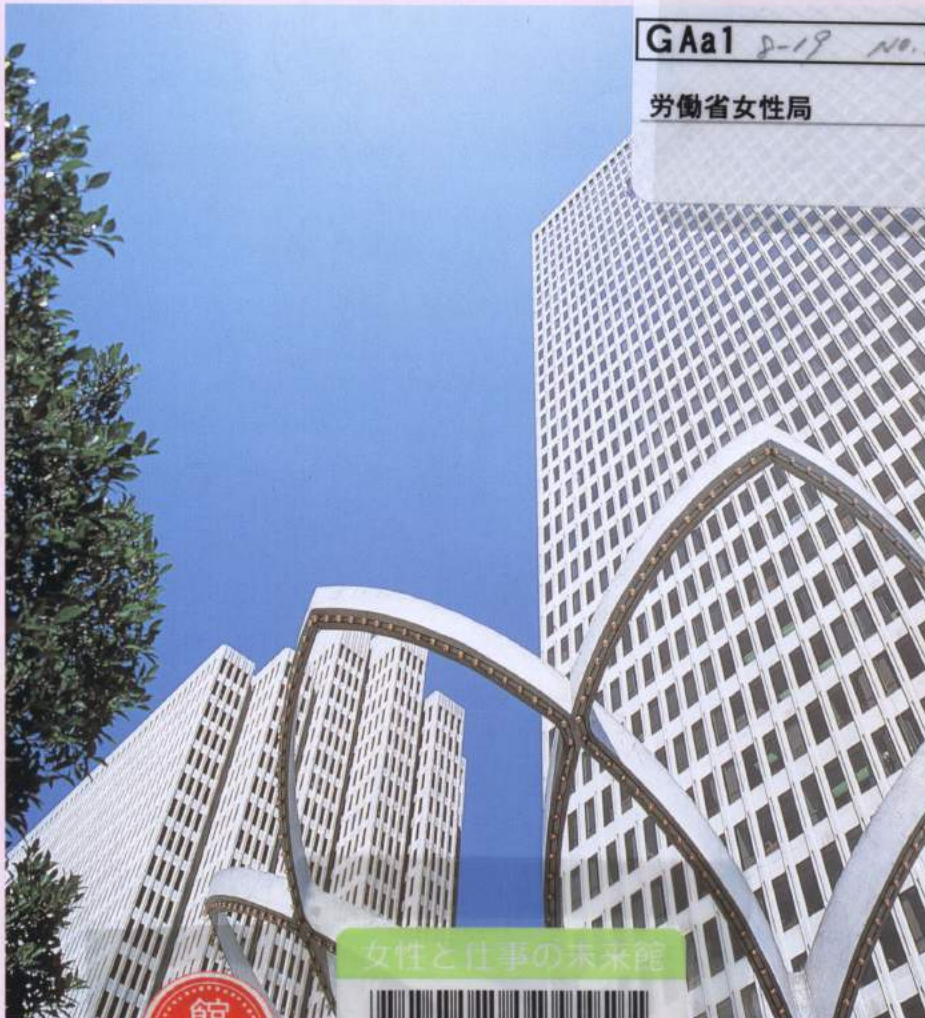
推進者の広場

労働省婦人局
平成7年1月1日発行



KINTÔ

第9号



G Aa1 8-19 No. 93

労働省女性局

女性と仕事の未来館



00232140

CONTENTS

巻頭のごあいさつ

— 機会均等の一層の推進を願って — 婦人局長 松原 亘子 2

座談会「女性の“採用”を考える」 3

シリーズ⑧我が社の女子雇用管理◆(株) INAX 8

◆ヤマト運輸(株) 10

ヨーロッパ(英・独・仏)における機会均等法制 12

女子労働関係判例◆福岡地裁セクシュアル・ハラスメント

損害賠償請求事件について

(平成4年4月16日福岡地裁判決) 13

◆山陽物産(株)賃金請求事件について

(平成6年6月16日東京地裁判決) 14

均等法 Q&A 16



巻頭のごあいさつ

機会均等の一層の 推進を願って

婦人局長 松原巨子

様々の希望を託した平成7年も穏やかに明け、各位におかれては、御清栄にて御精励のことと存じます。

労働省では、本年も、雇用の場の機会均等の推進につとめてまいりますが、その概要を御説明申し上げ、一層の御理解を賜りたいと存じます。

さて、いよいよ21世紀が間近になってまいりましたが、女性の社会進出が進み、男女とも充実した職業生活と家庭生活を営むことができる環境作りや女性はその能力を十分に発揮できる環境の整備は、これまでも増して重要な課題となっております。

本年は男女雇用機会均等法施行10年目を迎えることから、これを契機に法の趣旨が一層社会に広く浸透するよう、施策の推進に努めてまいることとしております。

この10年の間、男女を問わない求人の増加、女性の職域の拡大、女性管理職の増加、男女別雇用管理を改善した企業が多数みられ、女子労働者自身の職業意識や女性を積極的に活用していこうとする社会の機運も高まってきております。女性の能力を積極的に引き出すような具体

的な雇用管理上の工夫も広くみられるようになってきました。

しかしながら、その一方で依然として均等法の趣旨に沿わない雇用管理もみられます。とりわけ、一昨年来、景気停滞の影響もあって、新規学卒女子の就職問題が深刻で、男子に比べ女子学生が就職活動において不利に取り扱われる例がみられたところです。

この問題については、均等法に基づく指針と女子労働基準規則を一部改正し、昨年4月より施行しております。指針改正の結果については、先に(財)21世紀職業財団に委託して実施した「新規学卒採用内定等調査」によると、共用求人増加、男子のみ募集の減少等により女子の応募できる企業の割合が増加したことがうかがえました。引き続き、新規学卒女子に対する企業の募集・採用を含め、均等法の趣旨の一層の徹底に向け、集中的な指導を実施してまいります。

機会均等推進責任者各位をはじめ、関係の皆様におかれましても、一層の御理解を賜り行政の円滑な推進に御協力いただきますようお願い申し上げます。私の巻頭の御挨拶といたします。

「女性の“採用”を考える」

出席者／産能短期大学オープンカレッジ校長

東レ(株)人事部長

明治大学就職事務部就職課長

労働省婦人局婦人政策課長(兼司会)

江上節子

森弘宣

寺本寿郎

坂本由紀子

坂本 今日はお忙しい中、ご出席いただきありがとうございます。ご承知のとおり、一昨年来、就職を目指す新規学卒者にとって大変厳しい雇用状況が続いております。特に女子にとっては均等取扱いが十分でない状況もみられ、労働省でも昨年四月、均等法に基づく指針を改正するなど、円滑な就職活動のための施策を展開しております。今年も、男女雇用機会均等法も施行後一〇年目を迎えることもあり、女子学生の就職問題を考えながら職場で機会均等を一層進めるため「女性の“採用”を考える」をテーマにご意見をお聞かせいただきたいと思います。

中企業が採用意欲

坂本 まず、大学の就職の現場ではどう感じになっておられますか。

寺本 女子学生の内定状況は、一番良い時を一〇〇とすると、大手企業だけをみると六割減といったところです。

学生もこの状況を認識していますので、有名企業志向が薄れたこと、営業職を希望するといった女子学生が増えました。

一方、これまで名前も知らなかった菓子製造の中企業が、販売を四大卒女子に変えて成功したということ。今年からは五名ですが全部で五〇名採用するとか、アパレル産業のある中堅企業にも五名内定いただくなどこれまで一社で四人も五人もというのは少なかったのに積極的に就職していくようになりました。

また、女性は「浪人や自宅外通勤は



産能短期大学オープンカレッジ校長 江上節子氏



東レ㈱人事部長 森 弘宣 氏

だめ」といわれると聞きますが、一浪のうえ農業体験をするため一年休学、アルバイトでゼミもサークル活動もできなかつた女子学生が、有名企業に内定をもらった例や、二年遅れの女子学生が、高校時代から好きだつた英語と法律を勉強してきたのを買われ有名電機メーカーの法務部門に採用された例など、まだ部分的ですが女子学生も企業も意識が変わってきていると感じています。



明治大学就職事務部就職課長 寺本 寿郎 氏

このようです。森 全体に企業がスリム化していく中で、現在女子を活用していこうとしている会社は、先を見越して女性の採用を考え、女子の活用や処遇についての基本的な方針がクリアになっているところだと思えます。今年の採用前線を感じたことですが、他の企業でも、女子の能力と活用について評価している会社も増えているということです。去年は、スムーズに採用できましたが今年には優秀な学生については他の企業とバッティングするようになってきたのですね。

江上 今回の女子学生の就職活動が厳しい原因の一つは「辞めないから採れない」「生産性に見合わない人件費が負担だ」といった一般職でしか女性を生かされていない企業の採用抑制が影響していると思います。

枠を設けると、優秀な人材が採れない

寺本 指針の改正で、男女別に採用枠を設けられないことになったのですが、学生も就職担当者も、企業の採用予定がわからないと困るのですが。森 当社では、平成四年からコース別制度を導入し、総合職Ⅰ、Ⅱ、一般職と職掌を分け女子の積極的な採用を行っています。男女にこだわらず本当に優秀な人がほしいわけで、そうなるに男女別の採用予定人数を設けると困るのですね。今年も、女子の面接試験をしていて感じたのですが、能力、意欲共に高い人がたくさんいるということです。「採用担当冥利に尽きる」と



労働省婦人局婦人政策課長 坂本 由紀子 氏

思いました。企業にとっても女子学生にとっても枠を設けるのは問題だと思えます。

江上 目先の問題としては、男女別を明示した方が大学や学生にとってはやりやすいかもしれませんが、長期的にみると、いつまでも男子、女子という固定的な人材観、能力像しか持てない結果につながる。それでは、性別にこだわらない能力主義による人材採用は永久に実現しない。

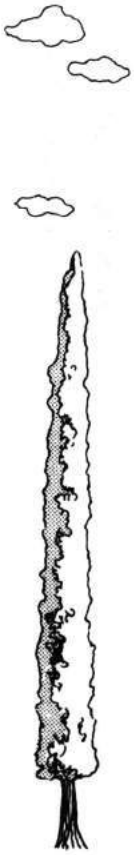


セクハラのはつげは企業に返ってくる

坂本 新聞等でセクハラ面接が騒がれたりしましたが、面接等の実際はどうかだったのでしょうか。

寺本 新聞記事になった会社の人事部長がおわびに大学を回っておられましたが、当学ではセクハラ事例は聞きません。企業の方から、女性はお客様に
なる可能性が大きい
ため、採用しないにしても、企業のイメージが悪くならないようにと気を遣っている
と聞きます。おかしな対応はできないのですね。

江上 でも、今のところはまだ問題にはなっていませんが、これから競争も激しくなり企業も経営の厳しい時代になると、このような問題も起こってくる
と思いますので、今後は予防のための方策も必要になると思います。



女子活用の二極分化

坂本 女子の活用については、女子の能力を評価し積極活用できる企業と、いつまでも補助的職務に位置付けている企業とに二極分化しているようすが。

江上 これからも企業は、男女の枠にとられず人的資源として能力中心に整備していく企業と、反対に専門性や能力中心に職務を再編成できず、一般事務女性に限りなく勤続年数が長くなって賃金コストばかり負担になるといった企業に明確に分かれていくと思います。エンドユーザーに近い業界は、比較的個人の実績が出やすいので女性の活用が進むと思いますが、取引金額も大きく、営業構造、職業風土も伝統的な鉄鋼や機械といったような業界は、女子の活用に相当な年数、時間がかかると思います。

女子活用の

キーポイント

坂本 女子の活用が進む企業とそうでない企業とのちがいはどこに起因するのでしょうか。

森 当社で一番女性活用に積極的なのはトップです。当社の職掌は、総合職Ⅰは将来の幹部候補生と位置付け転勤もあります。総合職Ⅱは事業所限定の総合職、そして一般職とありますが、トップが総合職Ⅰに女性をもっと採れたいのです。女性は当初四名、次の年七名、昨年二八名、今年は二三名のうち四〇名内定しました。

採用した女子の活用についても、いろいろ工夫しています。従来総合職Ⅰは入社後一か月の集合教育ですぐ各職場に配置していたのですが、今年からは、全国の工場に一年間配置することになりました。男女同じ仕事をし、工場での女性の評価も非常に高い。ただこれまで工場に女子大卒の配属はなかつ

たので、寮や社宅に改造したり、マンションを借り上げたりしました。

二一世紀に優位に立つ会社、評価される会社というのは、女子や高齢者をいかに活用するにかかっていると思います。

ネックは中間管理職

森 女性の活用のポイントは、ラインのマネージャーの意識です。特に実際に社員を使う課長層です。やはり男子が良いと言うのです。そこで「管理職の評価システム」を変えました。女子活用度の項目を入れたり、又人事調査の項目に「女子活用について実践している内容」を入れるなどしました。結果、随分管理職の意識も変わりました。

江上 ある銀行でも、女性は遅くまで使えないから困るとかクレームを付けてくる支店長に、配属した女性の新総合職をいかに育成したかをその人の評価点にするというバックして管理

職の意識改革をしています。
坂本 均等活用の意識に地域差はありますか。

森 地方も含め工場の幹部にはじめは戸惑いがありました。どういう仕事を与えるのか長期勤続するのかと疑問に思うわけです。ところが実際に配置した結果は、周囲に対し良い影響を与え活性化につながると評価しています。

工場幹部にも、配属された職場で二年とか三年で辞めたらその管理職の指導が問われますよといっています。女子も男子と全く同じように本社スタッフや営業、国際舞台と幅広く活用していく予定です。

六年めが分かかれめ

森 ただ、女性が期待に込めてくれるかどうかはこれからです。勤続も五年までは九〇%残りますが六年以上になると落ちていきます。女子総合職はまだ四年目ですので、この人達がどの

位残るかをみていきたいと思っています。もちろん今のうちから長期勤続のための対応は考えていきますが。

女性自身の職業意識の改革に向けて

江上 今年の動きでいえば、相変わらず女子大生の志向は大企業、一般事務というのが圧倒的で、自分が仕事の能力として何ができるか、何がしたいかということが明確に積み上げられていない。大卒女子の採用拡大は、経済の成長に負うところも大きく、女性自身の努力や大学の就職部や教師の指導もまだ本格的ではないように思います。専攻分野の選択も含め、社会や産業界の需要と結び付くもの、また職業観を確立していくような指導が大学においても必要だと思っています。
坂本 大学ではそういう問題にどう取り組んでいらっしゃるんですか。
寺本 大学によっては、就職指導をカリキュラムに入れるとか、産業講座、

業界別研究などを行っているところもあります。

遅くとも四、五月には企業の方やOBなどから情報を聞く機会が必要なのですが、今の就職協定の関係で、七月以降でなければできないことになっていくものですから、もうその時では間に合わないということがネックとしてあります。また大学によってはキャンパスに二ヶ月に一回は企業のOBを招いて先生とも接触し研究教育の中にもフィードバックし、就職にもつなげるという上手な方法を取っているところもあります。

江上 男子についても幹部候補生として必要とする人材の量は減っていきますし、今後男女とも営業職、専門技術職をはじめ現業にも配置していくといったマーケットメカニズムが働いていくと思います。大企業中心の大卒女子就職チャネルは限界にきており、中小企業に向けて新しいチャネル開発が進められなければなりません。中小企業に飛び込んでいく女子の努力が必要だと思っています。
坂本 そういう意味では、早いうちか

ら中学や高校時代から自分の職業選択について考えていくことを援助していくことが大事だと思います。

寺本 今、情報産業がどの大学のどの学部に入ればどの会社に入れるというデータを進学指導に使っています。それはどうかと思いますが大学の学部を選ぶときは、将来の職業を考えて選ぶことはある程度必要ですね。

江上 アメリカではインターンシップ・プログラムというのがあり、在学期間中に企業に一月とか二か月研修に行き、それが単位の要素として認められます。日本も大学や高校の段階で企業、福祉、農業等も含め実社会の経験が単位として認定されるようなプログラムを教育カリキュラム全体の中で考えるべきだと思います。

「女子大生一般」では評価されない時代

寺本 男性、女性という区別でなく、個人としての能力で評価して欲しいも

のです。それにしても、今は事務職にこだわっているのは駄目ですね。

江上 企業の需要が高いのは、女子については、研究開発職ですね。技術系でも、システムエンジニアの段階から、次の段階のプロジェクトリダーとなるマネージメント能力のあるシステムエンジニア、コンピュータでもより高度な内容を扱う専門家が求められている。もう一つは、国際化の中で国際性を持ち、専門能力を発揮したいという希望を明確に持っている人が求められている。すでに大学には、帰国子女とか留学生など一割くらいいますので過去の女子大生というイメージからだいぶ変わってきていると思います。

森 企業が仕事を与えたり配置を決める際に大切なことは、一人一人の能力を見極めるということなのです。最近の例では、研究部門の室長や所長に専門の面接をしてもらいました。その結果男子に比べ遜色がないと高く評価された女子もあり、実際に採用の段階に加わってもらっていると現場に配置してから仕事を与えやすいし、きめ細かい管理もしてもらえることにつなが

ります。また、文化系の女子採用の基準に「営業」に使える人ということを重視し、スタッフとしてしか使えないというような人は避けることにしました。

江上 これまで大卒女子は比較的横並びで均一の人材というふうに企業も、大学もまた女性自身も考えていたわけですが、これからは高い専門性を持った女性が必要が高く、一般的な部分は厳しいという、男子と同じピラミッド型になると思います。

森 女子も特色がないと就職しにくい時代になってくるでしょうね。

活躍する女性のモデルを育てる

森 女子学生の方も自分の能力が生かせる会社かどうかよくみていますね。

例えば女性の先輩の仕事が高く評価されているかどうかといった質問をよく受けます。企業も女子を評価し活用しているという現場を持たないと相手に

してくれない。先輩に良い例があると後輩にも伝達されスムーズに仕事に入ってもらえる。

江上 継続性が大切ということですね。好、不況に極端に左右される女性の採用ではなく長期的に少しずつ女性を生かすルール、モデルを作っていく努力を企業に望みます。

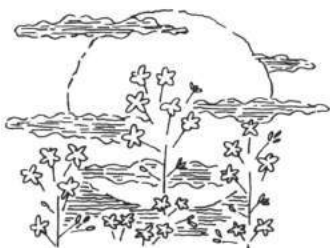
坂本 これからの企業発展に女性の活用が不可欠でありますから、これまで女性を使っていなかった、例えば営業部門などで女性が働きやすいような仕事のやり方を工夫するといった努力や家庭生活と仕事を両立できる制度を充実するなどの企業側の準備も必要だと思います。

江上 実際に女子を営業職につけ、仕事の方法を工夫するなどの企業努力もこの七、八年活発になり、今年四月の育児休業法の完全実施といった法的な環境も整ってきたといえると思います。ただ女性活用のためのプログラムを職場で積み上げなければなりませんので時間がかかると思います。また女子学生は例えば営業職に抵抗感があるというよりも食わずぎらいなところ

がありますので、それをうまくクリアするような情報をどんどん出してあげて、たくさん活躍する女性を作っていくことが大切だと思います。

坂本 企業の中で存分に能力を発揮している女性のモデルをたくさん作っていただき、そのノウハウを参考に多くの企業で更に事例を重ねていただくことが地道な努力を行政も応援していただくと思います。

今日はどうもありがとうございます。



我が社の 女子雇用管理

株式会社 INAX

一、企業概要

●創 立 大正一三年

●事業内容 建材および住宅設備機

●器の総合メーカー

●資 本 金 四八五億円

●売 上 高 二、七二五億円

(一九九四、一〇)

●本社所在地 愛知県常滑市鯉江本町五一

●本部所在地 東京都新宿区西新宿一―六一

●新宿エルタワー二二階

●従業員数 七、〇四〇名

(男 四、四四〇名

女 二、六〇〇名)

二、女性総合職、 採用とその後

当社では、

①扱っている商品が女性に関わりの深いものが多いため職場で女性の感性を生かすことが重要であること

②将来労働人口の変化により女性の社会進出が増加していくと思われること

③優秀な人材であれば採用基準として国籍や性別を問わないこと

等を背景に、比較的早い時期から女性社員の活用に取り組んでいます。

女性総合職は、一九八二年に第一期生が二名、理系新卒で入社しました。

以後、導入期(一九八三―八六)は毎年平均二名、均等法施行以後バブル期を含めて(一九八七―九二)は平均一

六名前後であり、現在は総合職採用数の約一〇%が女性です。

現在の女性総合職の在籍数は一一九名で、女性社員数の四・六%、全社員

数の一・七%を占めています。職種としては、大きくわけて、技術職、企画

職、営業職があり、基礎研究、デザイン、開発、情報システム、人事、広報、

営業など多岐分野で活躍しています。

また、各職種間での異動および全国各地への転動も行われています。

資格職層では、社員職層(一般社員

クラス)一〇二名、基幹職層(係長、

課長クラス)一七名であり、マネージ

ヤーとしての活躍も始まっています。

また、当社社長の考えの「女性の活用のない企業に未来はない」を実現するために、女性の能力発揮を本物にする努力を続け、定着への環境作りを行っています。最近では、女性総合職全員に社内アンケートを行い、現状の問題点の把握と分析を行いました。この分析結果により、上司などマネージャークラスの意識変革の必要性がでてきたため、啓蒙を進める企画をしています。なお、転職、帰省などによる退社は、男性総合職と比べて差はありません。しかし、結婚、出産、育児による退社分(女性総合職の退社の約半分)だけ男性総合職より退社率が高くなっています。

三、女性総合職、社 内制度の活用状況

①教育・研修

入社後の教育・研修は、男女とも同じ機会が与えられます。研究職の

女性総合職が海外留学制度を使用して留学し、期待通りの成果を収めて帰国した例も出ています。

②寮・社宅

総合職の場合は男女とも寮が準備されます。社宅については、世帯主など条件を満たせば、男女を問わず準備されます。

③転勤

個々の事情により転勤が難しくなった人のために、一九九二年勤務地限定総合職制度を作りました。男女とも適用対象ですが、現在、男性の適用者はありません。女性総合職二九名が適用を受けており、その理由として、結婚が多く挙げられています。

④出産・育児

出産、育児と仕事の両立を助けるために、男女ともに、育児休業規定（産休後一年間）と育児短時間勤務規定（一日二時間の時短が可能・子供が満三才未満まで）があります。今のところ、利用者はすべて女性で、利用状況は以下の通りです。

これら制度の利用には、夫婦の努力だけでなく、周囲の理解、保育園が

身近にあるか、両親が近くにいないか、仕事上、顧客や対外折衝相手があるか、などが重要なポイントです。

	育児休業	育児短時間勤務
利用者数	81名	10名
うち女性総合職数	15名	5名

四、今後の課題

当社のアンケートの分析で、女性総合職にとって結婚と育児が最も負荷のかかる事項として出ています。

まず結婚については、配偶者の勤務地に左右されることが多く、前述の勤務地限定総合職制度が効を奏していま

す。

次に育児については、同じく前述の育児休業規定と育児短時間勤務規定で対応しています。しかし、女性総合職として業務の中堅となる頃に育児が重なる場合が多く、制度を使って定時、または早く帰宅するには周辺の理解（社内外）と協力が必要になっていきます。今後は、育児による業務遂行への影響をどう考えるか、子供が満三才を過ぎてからの育児と仕事の両立をどう支援するか、再雇用制度の検討、なども必要となっていくことと思われます。いずれも企業の努力とともに、プロ意識の強い女性総合職の幹部社員が誕生し、他の女性総合職の目標ができることが、さらに女性総合職が定着していく上で大きな推進力になると考えられます。

我が社の 女子雇用管理

ヤマト運輸 株式会社

一、企業概要

- 創 立 大正八年一月
- 事業内容 宅急便、引越を中心とした市民生活関連輸送業

業

- 資 本 金 六四八億円
- 売 上 高 五、〇六七億円

- 本社所在地 東京都中央区銀座二一

一六一〇

- 事業所数 一、八三四か所

- 社員構成 男性 四二、六八一名

女性 一三、〇九八名

二、経営理念と人事運用の基本

当社は「全員経営」と「お客様第一主義」の二つの経営理念を基本に事業を推進しています。社員が自主的、自律的に経営者の立場になってお客様へのサービスを行っていくことです。

消費者物流を中心とする当社は、さまざまな点でお客様のニーズを取り入れる必要があります。社員一人ひとりがお客様にとっての最良のサービスを考え、提供することを目標に育成型の人事運用を行っています。

昔から運輸業は男性社会というイメージが定着していますが、当社の場合も例外に漏れず七五年前までは女性の比率が一〜二%にしかすぎませんでした。しかし、宅急便を商品化した七

三、女子社員の概要

六年以降から荷物の小口化、仕分け作業の自動化を推進し、女性が男性同様に働ける職場環境を築き上げてきました。新卒、中途採用を積極的に行ってきた結果、現在では女性社員の比率が二二三%になっています。

サービスであり、集配時のお客様との交流の中で女性特有の感覚を活かすことができます。

◎女性引越バイザー在籍数 三三三名

引越の見積りからアフターケアに至るまでの行程を「バイザー」と呼ぶ女性社員が担当し、きめ細かなサービスを提供しています。

乗務担当やバイザーといった女性以外には、営業、企画などの事務管理やコンピュータ処理などの後方支援を行う者、全社員の接遇研修のインストラクターを担当する女性社員がいます。接遇インストラクターの主な役割は

- ①接遇研修の企画、運営、講師
- ②サービス向上を目的とした全社的なキャンペーンの企画の運営担当
- ③店舗巡回によるサービスの推進などが挙げられます。

全国の主要支店毎に平均二〜四名が任命、養成され、入社二〜三年目以降の大卒社員を多く登用し、現在全国で二七四名が活躍しています。

その他の分野では、国際、美術品輸

◎乗務担当の女性社員 九七七名

宅急便という商品は生活に密着した

送といった部門で女性社員が語学力を活かし、海外の現地法人やお客様との折衝といった重要な仕事を担当しています。

女性の海外勤務経験者 三名

四、配属・育成

女性社員の配属は男性と同様にさまざまなセクションにまたがり、当社の独自の研修を通じて育成が行われています。担当職務によって参加する研修は異なりますが、現在、女性が多数参加している研修は次の通りです。

接遇研修、接遇インストラクター養成研修、QC（品質管理）リーダー育成研修、OA研修、安全研修、通関士講座、階層別研修

その他、海外現法での実務と各自で決定したテーマ研究を六ヶ月間行うOOTS（OVERSEAS TRAINING SYSTEM）研修には過去一〇名の女性社員が参加し、国際感覚を幅広く養っています。

多くの女性社員がさまざまな分野で活躍できる様、育成・教育に関しては会社として支援を行っており、今後の飛躍に期待しています。

女性管理職人数 四七名

五、各種支援制度

働きやすい環境を整えるために三つの制度を運用しています。

(1)育児休業制度

出産休暇後、子が一歳に達する前日まで休業可能。

(2)育児短時間勤務制度

小学校入学前の子と同居し、養育する者は一日、四時間または六時間の短時間勤務が可能。

(3)再雇用制度

離職期間一五年以内に再雇用が可能（勤続三年以上が条件）

六、今後の課題

当社が今後一層の女性活用を推進するには、運輸業の基本である第一線の営業所の責任者（営業所長）へ登用するための長期的な取り組みが必要です。

現在の女性営業所長 二名

女性社員がより幅広い視野を持って果敢にチャレンジすることが求められると同時に、男性管理職の意識改革を図ることが今後の課題となります。

また、労働時間短縮などの環境面の整備を推進し、女性がより働き易い職場を作ることが、女性の就業意識向上とお客様へのより良いサービスの提供につながると考えております。

ヨーロッパ(英・独・仏)における機会均等法制

労働省婦人局婦人政策課 木原亜紀生

ヨーロッパにおける男女雇用機会均等法制について調査するため、昨年九月上旬、イギリス、フランス及びドイツの三カ国を訪問する機会を得ました。そこで、この三カ国の法制の概要をここに御紹介いたします。

1、イギリス

イギリスでは、一九七五年に性差別禁止法が施行され、雇用の分野に関しては、募集・採用、昇進・配転・訓練、解雇等に関する性差別及び既婚者差別が禁止されている。同法では、直接差別に加え間接差別(性別に関係なく正当といえず、一方の性に不利益をもたらすような条件の適用)についても明記している。また、性差別禁止法等に基づき訴えたことを理由とする不利益取扱、差別的広告(Notice)のように性別を意味する職名を用いることも基本的に禁止されている。差別的指示等も禁止されている。

なお、妊娠・出産に関する女性の特

別な取扱いや男性(女性)たることが職務に関し真正の職業上の資格である場合(性差別禁止法の中に職務の性格が列挙されており、具体的には、俳優、男子更衣室の従業員等が該当する。)の募集等が適用除外とされている。また、ある仕事につき、女性(男性)が皆無か比較的少数の場合に、その仕事に関し、一方の性にのみ訓練において便宜を図ることや、応募を奨励することは認められている。

雇用に関する違法な差別に関する不服申立ては労働審判所に対して行うが、まず、助言・調停・仲裁サービスでの調停が行われ、調停が不調に終わった場合に審判が行われる。審判により申立てに根拠があると認められた場合は、①権利確認命令、②賠償金支払命令、③差別行為による影響の除去・削減勧告が発せられる。

性差別均等法に基づき、差別廃止のための活動、男女間の一般的機会均等の促進、性差別禁止法等の施行監視等を任務とする機会均等委員会(EOC)が設置されている。EOCは政府から独立した機関であり、差別除去のため

の行為準則の作成、永続的差別についての裁判所への差止命令等の申請、公式調査の実施及びそれに基づく差別停止通告の発出等の権限を有する。

2、ドイツ

ドイツでは、一九八〇年の職場における男女均等接遇法による民法改正により、性別が職務の不可避の前提である場合を除き、雇用契約の締結、昇進、解雇等における性差別が禁止され、採用・昇進に関して法違反の差別が行われた場合には、法違反がないと信頼したことから被る損害につき使用者が損害賠償義務を負うこととされた。募集についても努力義務として規定された。

このような民法の規定は、一九九四年九月から施行された第二男女同権法により改正され、募集が義務規定となり、損害賠償についても月給の三か月分までの請求が認められることとなった。

なお、第二男女同権法は、①上記の民法改正のほか、②女性雇用促進計画

の策定等を含む連邦行政機関における女性の活用促進に関する新法の制定（注・連邦行政機関を対象としたものであり、民間には適用されない）、③職場における性的いやがらせの阻止を使用者に義務づけること等を内容とする新法の制定、④公的な各種委員会の構成員の女性比率を高めることを目的とし、連邦行政機関が推薦権を有する場合には男女同数を推薦すること等を内容とする新法の制定（注・委員会構成員の一定の男女比率を義務づけるものではない。）を主たる内容とするものである。

3、フランス

フランスでは、一九七五年の刑法改正により採用拒否又は解雇に関する性別差別が禁止され、その後一九八三年には男女職業平等法による労働法典の改正により、募集、採用、配転、解雇等

職業上の男女間の差別待遇が広く禁止された。

なお、妊娠・出産関係等労働法典に特別の規定がある場合及び性別が決定的な条件であるとデクレで定められた職種（俳優、ファッションモデル、写真のモデル）は適用除外となっている。また、労働法典では、事実上の不平等を是正するために女性のみにとられる暫定的措置の実施を妨げるものではないとされている。

また、平等違反で提訴したことを理由にした労働者の解雇は無効となり、労働者には復職が認められる。

労働法典中の均等待遇規定の施行は労働監督官によって行われ、民事的な救済については特別の機関はなく、通常の手続きによることになる。

労働法典中の性別差別に違反したものは刑罰（禁固・罰金）が規定されているが、使用者の行為を考慮した刑の免除等も規定されている。行政担当者説明によると、刑罰が設けられているのは差別の防止や正が主目的であるとのことであり、禁固刑が科せられたケースはほとんどないようである。

女子労働関係判例

労働省婦人局婦人労働課

福岡地裁

セクシュアル・ハラスメント

損害賠償請求事件

（平成四年四月一六日 福岡地裁判決）

一 事実の概要

A（独身女性）は、D社に入社し、雑誌の編集等の仕事を任せられるようになった。他方、Bは編集長であった

E専務に対し、Aの異性関係が業務に支障をもたらしたという趣旨の報告をしたりした他、従業員や取引先の者に対し、Aの異性関係が乱れているとの話をし、さらに、A本人に対しても、嫌がらせを行うなどした。

が、当時営業活動に労力を注ぐ必要があったために編集業務におけるAの役割が増大し、また、業務の重要部分にかかわれないなどから疎外感を持つようになった。かかる状況のもとで、Bは、D社の従業員や外部の関係者に対し、「Aは結構遊んでいる。」、AとC係長とが「怪しい仲にある」などの趣旨の噂を流したりした。

E専務は、両者の対立によりD社の業務の運営に支障が生じたことから、同社代表者Fとの話し合い、両者間の任意の調整が成立する見込みがないと判断すると、最終的にはいずれかを退社させる方針で臨み、まずAを呼び、Bとの話し合いがつかなければ退職してもらうしかない旨話したところ、Aは退職の意思を表明した。他方、Bに対する措置は、三日間の自宅謹慎と賞与の減額であった。

その後、業務の運営はE専務とBを中心に行われるようになったが、Bは、

二 判決の概要

一 BがD社の職場またはD社の社外ではあるが職務に関連する場において、Aまたは職場の関係者に対し、Aの個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行い、Aを職場に居づらくさせる状況を作り出し、しかも、この状況の出現について意図していたか、または少なくとも予見していた場合には、それは、Aの人格を損なうその感情を侵害し、Aにとって働きやすい職場環境の中で働く利益を害するものであるから、BはAに対して不法行為責任を負うと解すべきである。

二 Bの一連の行動は、D社内関係者に対してAの性向を非難し、また、D社の内外の関係者に対し原告の異性関係者の個人名を具体的に挙げて噂するなどして、Aに対する評価を低下させた行為であつて、直接Aに対してその私生活のあり方をやゆする行為と併せて、いずれも異性関係等のAの個人的な生活をめぐるもので、働く女性としてのAの評価を低下させる行為であ

り、しかも、上司であるE専務に真実であるかのように報告することによつて、最終的にはAを退職せしめる結果にまで及んでいる。これらは、Aの意思に反してその名誉感情その他の人格権を害するものであり、また、Aの職場環境を悪化させる原因を構成するものともなったものである。Bはこれらの結果を予見しえたといえるから、Aに対して不法行為責任を負い、また、Bの行為はD社の事業の執行につき行われたものと認められるから、D社は不法行為責任を負う。

三 使用者は、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来たす事由が発生することを防ぎ、またはこれに適切に対応して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務を負い、被用者を選任監督する者がこの注意事項を怠つた場合には、この立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も不法行為責任を負うことがあると解すべきである。

四 E専務及びF代表者は、Aの上司

として、その職場環境を良好に調整すべき義務を負う立場にあつたところ、両者の確執を認識しつつも、職場環境調整の方途を探り、最悪の事態の発生を極力回避する方向で努力することに十分でないところがあつた。また、C専務は、Aの退社により問題の解決を図るとの心情でこの処理に臨んだものと推測されてもやむを得ない。そうすると、E専務らの行為は、職場環境を調整する義務を怠り、主として女性

女子労働関係判例

労働省婦人局婦人政策課

山陽物産(株) 賃金請求事件について

(平成六年六月二六日 東京地裁判決)

一 事案の概要

(一) B社における賃金たる本人給においては、原則として社員の年齢に応じた額を支給することとしていた

であるAの讓歩・犠牲において職場環境を調整しようとした点において不法行為性が認められ、D社はこれについても不法行為責任を負う。

五 慰謝料一五〇万円及び弁護士費用一五万円が認められた(確定)。

六 なお、この判決後、「セクシュアルハラスメント」の語を判決文に使用した事案もみられる(金沢地裁輪島支部平成六年五月二六日判決、係争中)。

非世帯主及び独身の世帯主に対しては例外規定を設け、具体的には以下のような例外的基準を適用していた。

① 非世帯主及び独身の世帯主の従業員にはみなし年齢の本人給を、

家族を有する世帯主の従業員には
実年齢の本人給を支払う。

② 勤務地域を限定して勤務する従業員にはみなし年齢の本人給を、
限定しない従業員には実年齢に
応じた本人給を支払う。

(一) しかしながら、B社は、非世帯主
又は独身の世帯主であっても、男性
従業員に対しては女性と異なり、一
貫して実年齢に応じた本人給を支給
していた。また、男性は全員勤務地
域無限定、女性は全員勤務地域限
定とされている。

(二) B社の女性従業員であるAら三名
(当時四六歳乃至四九歳)は、い
ずれも非世帯主であり、かつ勤務地
域を限定していることを理由に、二
五歳(その後二六歳)相当の本人給
で据え置かれていた。

このため、Aらは、世帯主・非世
帯主の基準及び勤務地限定・無
限定の基準は、いずれも合理性に
欠け、本人給に係る例外規定は
労働基準法第四条に違反するもの
として、これまでの差別的取扱
いに対し、実年齢に応じた本人
給及び本人給に

基づく一時金の支払い等をB社に
求めた。

二 判決の概要

(一) 世帯主・非世帯主の基準について
形式的には男女の別によつて本人
給に差を設けるものではないが、

① 実際には、男性に対しては、非
世帯主又は独身の世帯主であつ
ても、女性とは異なり一貫して実
年齢に応じた本人給を支給してき
ていること

② 当該基準の制定の際に、B社は
あらかじめ、全従業員の住民票を
集約し、当時女性従業員のほとん
どが非世帯主又は独身の世帯主
であること、将来においても多数
において非世帯主又は独身の世帯
主のいずれかであろうことを認識
していたこと

等に照らせば、B社は、住民票上、
女性の大多数が非世帯主又は独
身の世帯主に該当するという社会
的現実及びB社の従業員構成を
認識しながら、当該基準の適用
の結果生じる効

果が、女性従業員に一方的に著
しい不利益となることを容認し
て当該基準を制定したものと推
認でき、本人給が二五歳又は二
六歳で据え置かれる女性従業
員に対し、女子であることとを
理由に賃金を差別したものと
いふことができる。

したがって、当該基準は労働基
準法第四条に反するものであり、
無効である。

(二) 勤務地限定・無限定の基準につ
いて

真に広域配転の可能性があるた
めに勤務地無限定の者に対して
実年齢による本人給を支給する
趣旨で設けられたものではなく、
女性従業員の本人給が男性より
一方的に低く抑えられる結果と
なることを容認して制定され、
実際には、男性従業員は広域
配転をしない従業員も含め全
ての者を勤務地無限定と位置
づけて、実年齢による本人給
を支給するなど、女性従業員に
一方的に著しい不利益となる
ことを容認して運用されてきた
ものである。

したがって、当該基準は労働基
準

法第四条に反するものであり、
無効である。

(三) 以上により、Aらについては、
実年齢に対応した賃金を請求す
る権利があるとして、差額賃金
請求権を容認した。

四 その他

なお、本件については、B社が
控訴しているところである。

均等法 Q&A

Q 当社では従業員の採用に当たり、男女とも募集を行うのですが、事業上の計画、過去の実績及び要員計画の都合上、男女別々に採用予定者数を明示して募集したいと考えていますが、均等法上問題があるでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第7条では、事業主に対し、募集及び採用について男子と均等な機会を与えるように努力することを規定しています。

「均等な機会を与える」とは、女子に対し男子と等しい機会を与え、又は個々人の意欲と能力に応じて等しい取扱いをすることをいう(昭和61年3月20日婦発第68号、職発第112号、能発第54号)ものとされています。

本条では、女子が女子であるということを経験理由として不利益取扱いをされることなく、意欲と能力に応じて機会を与えられることが求められているものです。

具体的には、均等法第12条に基づく事業主が講ずるように努めるべき指針において、女子を募集・採用の対象から排除しないこと等が求められていますが、平成6年4月1日からは、「募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。」(指針2(1)ロ)も具体的に事業主が講ずるように努めるべき措置とされており、その限度を設けていると認められる例として、

- ① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること(指針2(1)ロ①)
- ② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること(指針2(1)ロ②)が挙げられています。

これは、男女別枠の募集・採用は、同一の募集・採用区分における男子と女子について別個の選考基準を設定することにつながり、同一の能力を有する男女がいた場合に、男子であれば採用されるけれども、女子には採用人数に枠があり男子と別個の選考基準が適用されるために採用されないという事態を認めることにつながるためです。

以上のように、男女別枠の募集・採用は個々人の意欲と能力に応じて男女が均等に取り扱われるものではなく、均等法第7条及び指針に反することになりますので改善の必要があります。

編集後記

今回の特集「女性の“採用”を考える」いかがでしたでしょうか。皆様からのご意見・ご感想をお待ちしています。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2

中央合同庁舎第5号館

☎03-3593-1211 (内線5628)