

りぼる

さっぽろ



特集

「もっと働きやすく～『改正男女雇用機会均等法』」

インタビュー

さっぽろ ひと つながり
女性労働者の権利確立に向けた取組みについて

もっと働きやすく 『改正男女雇用機会均等法』



秀嶋ゆかり (弁護士)

長崎県出身。早稲田大学法学部卒業。1989年に弁護士登録。東京弁護士会に所属し西東京共同法律事務所勤務。1997年4月に札幌弁護士会に所属を変更し、秀嶋法律事務所を開設。藤女子大学非常勤講師(2001~2003年度)、札幌弁護士会憲法委員会副委員長、札幌弁護士会両性の平等に関する委員会委員、北海道子どもの虐待防止協会運営委員などを務め、活躍されている。

1 はじめに

2度目の改正男女雇用機会均等法(以下「均等法」と言います。)が、今年(2007年)4月から施行されました。

均等法は、1985年に日本政府が国連「あらゆる形態に関する女性差別撤廃条約」を批准するにあたり、働く職場における様々な女性差別を是正するためにつくられ、1986年に施行された法律です。

私は、いわゆる「均等法前」世代です。男子学生には会社案内・説明会のパンフレット等が2箱も届くのに、女子学生には1枚も来ないという時代に大学を卒業したため、この法律ができたことによって、企業や社会が大きく変わることを期待したひとりでした。

2 99年法改正の概要と意義及び課題

しかし、当初の均等法は、「ザル法」とも揶揄されました。すなわち、募集・採用、配置・昇進などについて、女性であることを理由に差別しないよう企業に「努力する義務」を課すのみで、義務違反の制裁もなく、内容的に極めて不十分であることが、制定当初から指摘されていました。また、均等法施行に伴い、企業が「コース別雇用管理制度」といわれる「総合職・全国転勤あり」「一般職・転勤なし」などにコースを区分して募集・採用し、結果として女性は事務職・転勤なしというコース

で採用・配置されるため、昇進・昇格において男性社員と歴然と差が生じるとの問題もありました。

このような批判を踏まえ、均等法は1997年に改正され(施行は1999年)、募集から昇進などのすべての場面で「差別を禁止する」との規定に改められました。

さらに、この時の法改正により、国内法で初めて、セクシュアル・ハラスメント防止のため雇用主が配慮しなければならないとの規定(均等法21条)、均等法に違反した企業名を一定の条件下で公表するなどの「制裁」規定が整備されました。1999年の法施行前後には、多くの企業や自治体等でセクシュアル・ハラスメントに関する研修が行われ、私もあちこちに招かれて話をする機会がありました。1989年に国内初のセクハラ裁判と言われる福岡訴訟が提訴されて10年後に、ようやく法律でセクハラ防止が整備された意義は極めて大きく、企業の中で見過ごされて来た人権侵害が、様々な形で公になることにもつながりました。

均等法の改正とともに、雇用以外の場面でも、1999年には男女共同参画社会基本法が制定され、国や自治体でも男女平等の実質的な実現に向けた取組みが進んできました。(他方で、ジェンダーバッシングと言われるように、男女平等実現に向けた取組みが、誤解や新たな差別を生む逆行現象も起きています。)

しかし、1999年の改正均等法でも、例えば住宅手当を「世帯主」だけに支給する企業の対応など女性を明示しないが実質的に女性差別につながる対応(これらは「間接差別」と表現されます。)

を早期に是正すべきである、さらには男女双方に関する差別禁止法が必要である、などの課題が残されていました。

3 2007年4月1日施行改正均等法の概要

今回の改正では、男女双方に対する差別禁止や間接差別の禁止（一部ですが）について、さらに整備されるにいたりしました。

大きなポイントは以下の点です。

- (1) 男女双方に対する差別を禁止
これまでの均等法は、女性に対する差別の禁止をはかる規定となっていました。今回の改正で、男女を問わず、性による差別を禁止することを明確にしました。均等法から性差別禁止法へと、法律の性格が一步前進したと言えるでしょう。
- (2) 差別禁止の対象をひろげる
今までは、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関する差別が禁止されていましたが、今回これらに加えて、降格、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めに関する差別も禁止の対象となり、また、例えば、営業部門に配置された社員のうち、男性が外勤業務、女性が内勤業務のみなどと「業務を配分」することも、均等法が禁止する配置における差別であるとはっきり規定されるにいたりしました。
- (3) 間接差別の禁止
今回の改正では、①募集・採用にあたり一定の身長・体重・体力を要件とすること、②コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用の際に全国転勤を要件とすること、③昇進にあたり転勤経験を要件とすること、について、間接差別として禁止する規定が新設されました。
- (4) 母性保護の強化
妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇だけでなく、労働基準法の母性保護措置（時間外労働、深夜業の免除など）を求めたことによる退職勧奨、雇止め、パート等への変更などの不利益な取り扱いが禁止されるようになりました。
また、妊娠中や産後1年以内の解雇の場合、解雇理由がこれらの理由にあたらなことを事業主が証明できないかぎり、解雇は無効とする規定が新設されました。
- (5) セクシュアル・ハラスメント対策の強化

今回の改正で、男性に対するセクハラ対策を含め、事業主が雇用管理上必要な措置を講じなければならないと規定され、従来の「配慮義務」から「措置義務」に強化された上、事業主が必要な措置をとらず、行政指導にも応じない場合は、企業名が公表されることになりました。

さらに、セクハラに関する事業主と労働者の紛争について、紛争調停委員会による調停等の制度を利用することが可能となりました。

(6) その他の改正点

それ以外にも、母性健康管理措置の是正指導に応じない場合にも企業名が公表される等、ポジティブ・アクション（例えば、5年以内に職場の管理職における女性比率を〇%まで上げるなど、男女間の格差解消のための積極的取り組み）の推進に関する規定の強化、厚生労働大臣ないし都道府県労働局長が事業主に、均等法の規定にある事項の報告を求めることができるが、事業主が報告せず、または虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料の制裁を受ける規定の新設など、性差別是正に向けて、さらに実効性をはかるための規定が整備されました。

4 今後の課題

均等法は、今回の法改正から5年後に、再度見直すことになっています。

今回の改正で法律に明記された間接差別の禁止は限定されていますが、国会の附帯決議では、間接差別は今回の法整備以外にもあり、裁判所で違法と判断される可能性があることを広く知らせ、雇用機会均等室でも対応するよう努めることが確認されています。

現在もコース別雇用管理制度はありますし、正社員が減ってパート、派遣、契約社員などの「非正規労働者」が増えている中で、男女の賃金格差をなくしていく、男女ともに仕事と家庭生活等との両立がはかれるようにする、など、働き方の男女平等実現に向けた一層の法整備が必要です。

さらに、均等法上の調停制度は、強制力を持って調査する権限や救済命令などを出す権限がないため、実効性が不十分と指摘されています。

このように、課題は少なくありませんが、まずは改正法の内容を知っていただき、それぞれの持ち場で、働く環境を改善するために役立てていただきたいと思います。

情報センターから関連図書のご案内

『Q&A 改正均等法早わかり』



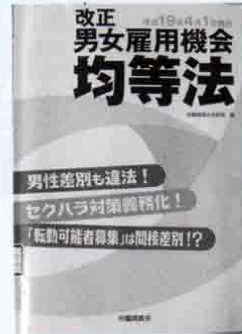
■編著者■
日本経団連労政第二本部

■出版社■
日本経団連出版

■出版年■
2006年

何がどう変わり、どのような対応が必要なのか。法改正のポイント、人事管理の見直し点などを一問一答式でわかりやすく説く。新旧対照表の参考資料収録。

『改正男女雇用機会均等法』



■編者■
労働調査会出版局

■出版社■
労働調査会

■出版年■
2006年

平成19年4月1日施行の改正均等法は、男女双方に対する性差別禁止、間接差別の禁止、セクハラ対策の措置義務化等、制定から2度目の大改正となる。女性の坑内労働が規制緩和された改正労基法と併せ、チャートを用い分かりやすく解説。新旧対照表、指針、通達を全文掲載。

情報センターからのお知らせ

情報センターは、札幌エルプラザ内公共4施設(男女共同参画センター、消費者センター、市民活動サポートセンター、環境プラザ)の図書室です。

情報センターでは、男女共同参画、消費生活、市民活動、環境に関する図書やビデオ等の資料の閲覧や貸出ができます。また、4分野に関する情報をパソコンを使って調べることができます。どうぞご利用ください。

❖ 「読み聞かせ講座 (H19. 6. 4~7. 11 全6回)」 終了しました。

ジェンダーの知識を持って絵本を選び、子どもたちに読み聞かせを行うことの大切さを知る「読み聞かせ講座」を行いました。講座では、童話から読み取れるジェンダーや読み聞かせを行うコツを学び、最終回では子どもたちの前で実際に読み聞かせを行いました。

講座の雰囲気はいつも和気あいあいとしていて、読み聞かせの経験のある方も初めての方も楽しく受講していただけたようです。今後も家庭や地域、学校などで、子どもたちにたくさんの絵本を読んでくださることと思います。ご参加ありがとうございました。



❖ 情報センター (札幌エルプラザ1階)

開館時間 9:00~20:00 (貸出・受付 9:00~19:45)

※情報センター閉館時(20:00~22:00及び図書整理日(毎月最終日曜日))の返却は情報センター入り口に設置しております返却ボックスをご利用ください。視聴覚資料(ビデオ・DVD)等は、総合案内までお持ちください。

☎011-728-1223

<http://www.danjyo.sl-plaza.jp/jyouhou>

男女共同参画センターのボランティア活動紹介

札幌市男女共同参画センターでは、4つのボランティア活動を行っています。

ボランティア活動に必要な知識を学ぶ事を目的に「ボランティア講座」を実施し、新メンバーを募集しました。現在活動しているメンバーが、講座の中で、男女共同参画センターでのボランティア活動について紹介しました。

「私たちこんな活動をしています」

クリッピングボランティア

施設の利用者や市民に男女共同参画の重要性を伝えるため、男女共同参画に関する新聞記事を切り抜いて、館内に掲示しています。講座では、実際に切り抜いた新聞記事を紹介し、新聞から情報を選び取ることの重要性や、作業のおもしろさを紹介しました。



広報紙ボランティア

男女共同参画の意識を伝えることや、札幌市男女共同参画センターの施設の周知を目的とする広報紙「ピリカループ」を作成しています。講座では、広報紙「ピリカループ」の名前の由来や作成の工程を説明し、広報紙を作る楽しさと取材などのさまざまなエピソードをおりませながら、紹介しました。



学習支援ボランティア

男女共同参画センターの趣旨や男女共同参画に関する知識を学び、主催講座の受講者に向けて情報提供を行っています。講座では、ワークショップをとおして男女共同参画社会をめざす意義を伝えました。



子育てサポートボランティア

男女共同参画センター主催講座の受講者の託児や子育て支援活動「親子サロン」を行っています。講座では、実際に託児を行っている様子を紹介し、活動中のメンバーからの体験談を踏まえ、子育て支援の重要性について伝えました。



さっぽろ ひと つながり

このコーナーでは、さまざまな分野で男女共同参画社会の実現を目指して取り組んでいる「人」や「団体」を紹介します。今回は、職場における性差別撤廃と女性労働者の権利確立に取り組んでいる<北海道ウイメンズ・ユニオン>執行委員長の小山洋子さんにお話を伺いました。



小山洋子さん
(北海道ウイメンズ・ユニオン執行委員長)

<北海道ウイメンズ・ユニオン>は、北海道に5支部(札幌・旭川・函館・室蘭・北見)をおく個人加盟の労働組合で、女性労働者の労働相談活動など、労働問題解決に向けて執行部13名、組合員約60名で活動している団体です。

① 設立のきっかけを教えてください。

1993年4月に「女のスペース・おん(女性のための人権ネットワーク事務所)」を設立し、そこにDV(ドメスティック・バイオレンス)や離婚の相談のほか、女性の労働に関する相談が多くありました。女性の労働問題を解決するためには、企業と交渉する労働組合が必要であることから、9月に女性のための個人加盟の組合「さっぽろウイメンズ・ユニオン」を設立しました。2001年に「女のスペース・おん」が全道各地に設立したのをきっかけに、全道組織として「北海道ウイメンズ・ユニオン」を設立し、各地5支部で連携を取り活動をしています。

② 組合員になるための条件や加入方法を教えてください。

どなたでも個人で加盟ができます。勤める会社に組合があってもなくても加盟でき、重複して加盟することもできます。また、在職中でも失業中でも加盟することができます。特に、会社の組合は、セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)など一人の女性労働者の問題では動かない場合があります。そのため、女性労働者のための個人加盟の労働組合で問題解決を目指す必要があります。

③ 労働相談を受けていると伺いましたが、どのような方法で受けていますか。また相談件数について教えてください。

基本的に面談で直接お話をお伺いしています。問題解決を望む場合は、組合に加盟して一緒に解決へ向かっています。相談件数は2006年5月~2007年4月までの1年間で、問題解決まで取り組んだものが20件、電話での問い合わせ等は10件で、その大部分は札幌支部で受けています。

④ 労働相談はどのような内容のものが多いのでしょうか。

相談内容は、セクハラや不当解雇、いじめ・嫌がらせ・パワハラ(パワー・ハラスメント)、労働条件の改善等で、中でもセクハラ問題が多く6~7割を占めています。女性労働者の問題は、セクハラを拒否した結果、いじめや嫌がらせ、パワハラに発展するなど、セクハラと複数の問題が混在しているのが特徴です。セクハラは、性暴力・犯罪であるにもかかわらず、加害者が非を認めない、さらには被害者側にも非があるのではないかなどと被害者が二次被害にあうこともあります。また、団体交渉で決着せず裁判に訴えるなど、解決までには長時間を要し、被害を受けた本人にとって非常に負担になります。職場でこのような扱いがなされないよう、社会的な問題としていかなければなりません。

⑤ 職場内で女性労働者が性差別を受けている状況を改善するためにはどうすればよいとお考えですか。

職場において男性が女性を対等に見ておらず、共に働くパートナーとしてではなく、性的対象と見ていることが大きな問題です。男女平等であるということを職場内で浸透させる必要があります。この仕事は女性、この分野は男性などという作られた女性観・男性観を払拭していかないと男女平等の職場は実現されないと思います。

⑥ 均等法が改正されましたが、今回の改正法の課題は何だと思われますか。

セクハラ対策の強化、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止が盛り込まれたことは評価すべき点です。しかし、妊娠・出産を機に7割の女性労働者が退職していたり、多くの女性労働者が深刻なセクハラ・パワハラ被害を受けて退職に追い込まれている現状があります。また、「間接差別の禁止」の内容がきわめて不十分で女性が大半を占めるパート等の非正規雇用者に対する差別待遇や劣悪な労働条件は温存されたままになっています。制度上は整備されつつありますが、実態が伴っていないのが現状です。5年毎の法の見直しに向けて事例をあげながら改善するよう働きかけることが必要です。

⑦ 男女ともに働きやすい社会を実現するためには、どうすればよいとお考えですか。

性別役割分担意識から来る、女性は家庭、男性は仕事という概念が払拭されておらず、女性労働者は仕事と家事、育児の両方を担い、男性労働者は仕事のみ、というのが実態です。家庭と仕事は男女平等に責任のあるものですから、男性に照準を合わせ女性も同等に働くのではなく、男性も家事・育児ができる働き方に変える必要があるでしょう。もちろん結婚する・しない、子どもを産む・産まないはそれぞれの自由です。男女ともに家庭も仕事も担える多様な生き方が認められる社会の実現が重要だと考えます。

⑧ 今後の展望を教えてください。

均等法改正に併せて女性労働者の声を伝えるための全国のネットワーク活動等を通して、今年1月に働く女性の全国センターが設立されました。今後の均等法改正に向けて、国会や省庁など政策決定の場へ実情を伝える必要があります。また、企業の抜け道ができない法律をつくらなければなりません。実態としてある性差別をなくしていくための男女雇用平等法の実現に向けて力のある団体として育っていくことが今後の課題であり展望でもあります。

数字で見る男女共同参画

セクハラを受けた経験がある（札幌市）

10人に1人

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）について、「自分が直接経験したことがある」と回答した男女の割合は12.2%です。働く現場において、10人に1人か2人が被害を受けた経験があることになります。また、男女別にみると、セクハラを経験した割合は女性18.3%、男性1.0%であり、被害を受けているのは圧倒的に女性が多いことがわかります（表1）。

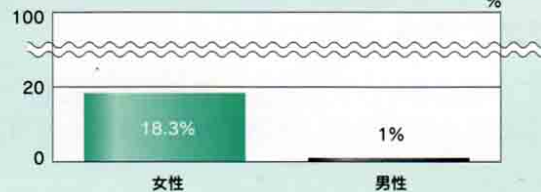
さらに、札幌市内の企業でのセクハラに関する社内状況の調査では、5.1%が「問題になり社内に対応したことがある」、7.4%が「社内であわさを聞いたことがある」と回答しており、企業全体の12.5%でセクハラがあった可能性があることがわかります（表2）。

しかし、セクハラ防止に向けた取組みでは、指針を定める、周知・啓発する、社員教育を行う、相談窓口を設けるなど具体的に取組みを実施している企業は、全体の20%程度と低い割合になっています。また、これらの実施について、半数近くが今後も未定であると回答しており、セクハラ防止に向けて十分に対策がとられていないのが現状です（表3）。

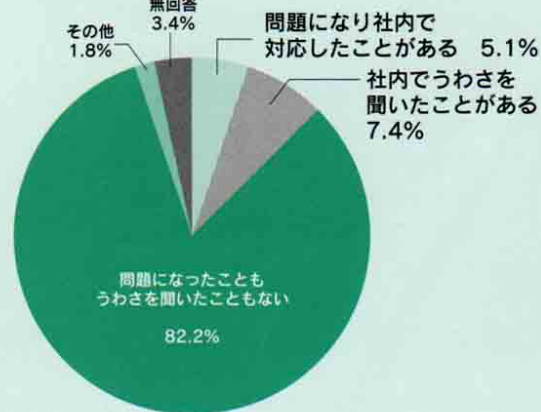
働く現場において、男女は対等なパートナーです。私たち一人ひとりがセクハラは人権侵害であるという意識を持ち、セクハラ根絶に向けてより一層取り組むことが必要ではないでしょうか。

参考：『平成18年度 男女共同参画に関する市民意識調査報告書』（札幌市）
『男女共同参画に関する企業の意識調査報告書』（札幌市、平成17年）

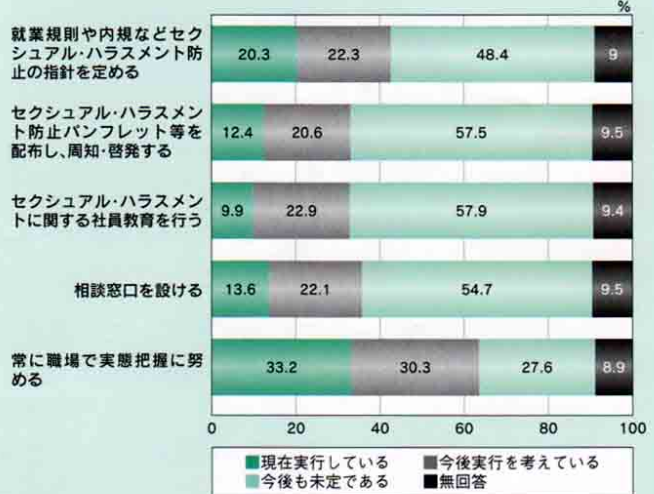
【表1】セクシュアル・ハラスメントを受けた経験がある



【表2】セクシュアル・ハラスメントに関する社内状況



【表3】セクシュアル・ハラスメントに対する防止に向けた取組み



札幌市男女共同参画センター相談窓口のご案内

新たな一歩を踏み出すきっかけとしてご利用ください。相談は無料です。

| 相談窓口の種類 | 実施時間及び曜日 | 相談受付電話番号 |
|---------|--|--------------------------------|
| 女性のための | 総合相談 火 15:00~17:00 (第2火 18:00~20:00) 木 10:00~12:00 土 10:00~12:00 | 728-1225 (面接・電話) |
| | 法律相談 金 13:00~15:00(要予約) (第2金 18:00~20:00) | 予約電話 728-1255 (面接/一人30分) |
| | 心とからだ相談 火 14:00~16:00(要予約) (第1・2・3火 精神科医、心理士) (第4火 助産師) | 予約電話 728-1255 (面接/一人50分) |
| | 仕事の悩み相談 水 (第1・3・5水 13:00~17:00) (第2・4水 16:00~20:00) | 728-1227 (面接・電話) |
| 男女の人権相談 | 月 10:00~12:00 | 728-1226 (面接・電話) |

気になる☆言葉

セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）とは、上司・同僚・取引先・顧客などからの性的な言動や嫌がらせをいいます。具体的には、性的な冗談やからかい、噂を流す・食事などへの執拗な誘い・性的な事実関係を尋ねる・性的関係の強要・不必要な身体への接触・わいせつな図画の配布などです。また、職場でセクハラを拒否することで、解雇・降格・配置転換・減給などを受けたら、職場環境が悪化し、不快になり、業務に専念できなくなることもあります。

セクハラは男女を問わず被害者にも加害者にもなります。被害を受けたら、決して我慢することなく、拒絶の意志を相手に示すことが大切です。一人ひとりがセクハラについて正しく理解し、自らの意識や言動を見直す必要があります。また、職場全体で、セクハラを軽く見ず、見逃さないよう努め、男女がともにいきいきと働ける環境を整備することが重要ではないでしょうか。

札幌市男女共同参画センター主催事業のお知らせ

ライフプラン講座

男性に多様なライフスタイルの選択を可能にし、性別役割分担意識にとらわれない生活の自立を支援します。

- ◆実施日時：平成19年10月6日(土)10:00~12:00
10月13日(土)10:00~13:00
10月20日(土)10:00~12:00
料理コース(10月6日・13日)
ファッションコース(10月6日・20日)
両方コースを希望する場合(10月6日・13日・20日)

- ◆対象：男性
- ◆受講料：料理コース／3,100円
ファッションコース／1,600円
両コース受講する場合／3,900円
- ◆定員：各20名

・主催事業には、託児(1歳半以上未就学児)があります。

- ※ 日程・内容などの変更があった場合は「事業チラシ」などでお知らせいたします。
- ※ 講座の詳細は、札幌市男女共同参画センターまでお問合せください。
(TEL728-1255札幌エルプラザ公共4施設事業係までご連絡ください)
お問合せ時間：8:45~20:00

事業が終了しました

H19.5.8~6.19

女性のための再就職準備講座(全14回)

再就職を希望する女性を対象に、再就職に必要な意識啓発とパソコン技術の習得を目的に講義とパソコン講座を開催しました。

講義では、ワークショップを行い、架空の男女それぞれの人生を考えたことにより、女性の人生をみつめることができました。また、人生の中で年齢やその場面ごとのさまざまな自分の役割を考えることで、自分自身の人生を振り返りました。再就職し、活躍している講師の話から、再就職の意識を高め、人との関係づくり、コミュニケーションの大切さを学ぶ機会となりました。参加された方から、講座を受けて「自分を振り返ることができました」「人とのコミュニケーションをとることが楽しくなりました」などの感想をいただきました。パソコン講座は、初歩的なワード操作から、エクセルの表計算・表作成・ラベル作り・グラフ作成など多くの技術を習得しました。参加された方から「今後再就職の際の糧となりそうです」という声をいただきました。

この講座で、自分自身を見つめ、これからの人生を考える良い機会になったのではないのでしょうか。長期間にわたるご参加ありがとうございました。



編集後記

今回は、今年4月に改正された「男女雇用機会均等法」をテーマに特集しました。

男女雇用機会均等法が施行されて20年たち、施行される前から比べると、雇用形態や条件などが改善されて、労働者が働きやすくなってきていることに改めて気づきました。今回インタビューなどの取材をとおして、まだ男女が平等になっていない現状があることを知りました。今後、男女雇用機会均等法の改正をきっかけに、性別によって差別されることのない社会となるといいですね。

お便りお待ちしております

本誌のご感想、主催事業・施設利用に関するご意見をお待ちしています。はがき、封書、FAX等で、住所、氏名、電話番号をご記入のうえ札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぽろ」係までご送付ください。(いただいた個人情報は、札幌市男女共同参画センター「りぶる さっぽろ」の制作の目的以外に無断で利用することや第三者に提供することはありません)

発行月：平成19年7月
発行：札幌市男女共同参画センター
指定管理者：財団法人札幌市青少年女性活動協会
所在地：〒060-0808
札幌市北区北8条西3丁目 札幌エルプラザ内
電話：(011) 728-1255
(札幌エルプラザ公共4施設事業係)
FAX：(011) 728-1229
ホームページ：<http://www.danijo.sl-plaza.jp>

担当者 より

これって変!? トイレの色のなし

今年2月にシンガポールに行ってきました。空港に着いてまず目についたトイレのサイン。男女ともに青色!日本では「青色」といえば「男性トイレ」の表示に使用されていることがほとんどではないでしょうか。男女ともに青色のトイレのサインが気になってシンガポール滞在中トイレの表示を観察してみました。シンガポールのトイレは男女ともに青のサインか同一色の文字の表示が多く、男女で色分けされていたケースは少なかったように思います。某ホテルに行ったとき、女性トイレに間違っって入ってきた男性がいました。中にいる女性を見て、慌てて「あれっ!」と声をあげたその男性は明らかに日本人でした。私たち日本人は、トイレ表示は「赤=女性」「青=男性」だと思い込んでおり、表示をよく見ていないのかもしれない。しかし、私たちが当たり前だと思っている男女で色分けされたトイレ表示は、海外では「当たり前」ではないということです。トイレ表示の「赤=女性」「青=男性」は、本当に適切に必要な色分けなのかと考えさせられる出来事でした。