

女性の地位



情報 No.33

主 要 内 容

- 1 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
- 2 女子学生等に対する均等な就職機会の確保等についての使用者団体への要請について
- 3 女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の設置について
- 4 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（昭和61年度～平成7年度）
- 5 母性健康管理指導基準の改正について
- 6 「第2回 仕事と家庭を考える月間」の実施について
- 7 ^{フレックシ-}2020テレフォン事業実施地域の拡大について
- 8 国の審議会等における女性の参画状況調べについて — 総理府 —
- 9 第40回国連婦人の地位委員会について
- 10 第83回ILO総会における家内労働に関する討議について（第2次討議）

1996年9月
労働省婦人局



「婦人週間」(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 45歳 デザイナー 熊本県

目 次

1 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	1
2 女子学生等に対する均等な就職機会の確保等についての使用者団体への要請 について	9
3 女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の設置について	12
4 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 (昭和61年度～平成7年度)	14
5 母性健康管理指導基準の改正について	18
6 「第2回 仕事と家庭を考える月間」の実施について	22
7 ^{フリーフレ-} 2020テレフォン事業実施地域の拡大について	24
8 国の審議会等における女性の参画状況調べについて－総理府－	27
9 第40回国連婦人の地位委員会について	32
10 第83回ILO総会における家内労働に関する討議について（第2次討議）	36

1 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10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、別添のとおり、婦人少年問題審議会（会長 人見康子 慶應義塾大学名誉教授）に報告した。

同部会においては、これまで、男女雇用機会均等法施行後10年の評価と問題点、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ており、本報告は、同部会において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したものである。これらの論点に対して多方面から建設的な意見が寄せられることを期待するものである。

なお、本報告に対する意見は、婦人少年問題審議会婦人部会の事務局である労働省婦人局婦人政策課あての郵便によるほか、同課に設置した専用ファックスでも受け付けている（締切り：平成8年9月30日（ファックスでの受付は平成8年8月1日より）／1テーマにつきA4たて・横書き・1枚／個人の場合は性別、年齢、職業を、団体の場合は団体名を付記すること）。

[専用FAX] 03-3593-8433 (平成8年8月1日～9月30日)

[郵便] 〒100 東京都千代田区霞が関1-2-2

労働省婦人局婦人政策課 婦人部会事務局 あて

(別添)

平成8年7月16日

婦人少年問題審議会会長

人 見 康 子 殿

婦人少年問題審議会

婦人部会長 若 菜 允 子

婦人少年問題審議会婦人部会における審議状況（報告）

婦人少年問題審議会婦人部会は、平成7年10月25日以来、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してきたが、今般、別紙のとおり審議状況について中間的な取りまとめを行ったので報告する。

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10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10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

Ⅰ 検討に当たっての基本的考え方

- 均等法が昭和61年4月に施行されて以来、10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10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9年4月から週40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59年の婦人少年問題審議会建議（以下「昭和59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必要がある」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10年間の状況の変化にかんがみれば、10年間の社会、経済状況を踏まえた現行の均等法と労働基準法の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59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10年間の評価

- 均等法施行後の10年間で、1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61年には1,584万人だった女性の雇用者数は、平成7年に2,048万人となり、最近10年の増加率は3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4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7.9年（男性12.9年）となっているほか、勤続年数10年以上の者が女性全体の約3割、20年以上の者も約1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14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33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ない企業の姿勢や育成方針に問題があると考えするなど、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も進められている。

- 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ケースが多く、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2万件に上る相談が寄せられており、均等法第14条及び第33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15条に基づく調停については、10年間で11企業を対象とする103件の申請がなされたが、調停が開始されたのは1企業7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、妊産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

上記の基本的考え方及び均等法施行後10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、女性は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職実態、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って、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「クォータ制」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も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59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、差別の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点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するため、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156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、妊産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、その影響が妊産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

セクシュアル・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、セクシュアル・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。

2 女子学生等に対する均等な就職機会の確保等についての使用者団体への要請について

(1) 女子学生等に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請について

引き続き景気停滞の中であって新卒者の就職環境は厳しい状況となっている。特に、女子学生については、男子学生に比べ募集・採用において不利に扱われるなど、男女雇用機会均等法上問題のある企業もみられるところである。

このため、労働省は、4月1日、婦人局長名で日本経営者団体連盟会長等に対し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、均等法及び指針を遵守し女子学生・生徒に対して男子学生・生徒と均等な就職機会を与えるよう傘下団体に周知を図るよう文書により要請した。

要 請 先 日本経営者団体連盟
 日本商工会議所
 全国中小企業団体中央会
 各種業界団体（103団体）

要 請 文

女子学生等に対する均等な就職機会の確保について

平素から、働く女性に関する施策の推進につきまして御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、男女雇用機会均等法が施行されてから10年が経過し、この間、男女雇用機会均等法に対する事業主の理解もあり、女性の採用や就業分野は拡大するとともに管理職や専門職として活躍する女性が増加するなど、男女雇用機会均等法は概ね着実に定着してまいりました。

しかしながら、引き続き景気停滞の中であって、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や、募集又は採用に係る情報提供について男性に比べ不利に取り扱われている事案、女性に厳しい募集採用条件をつけている事案など女子学生が男子学生と比べ募集・採用手続きにおいて不利に取り扱われているという男女雇用機会均等法に照らし問題のある企業もみられるところです。

このため労働省では、男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の周知に努めるとともに、本年も全国の婦人少年室に「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」を設置し、集中的に相談を受け付けることとしております。

昨年も貴団体に対し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法及び指針に沿って、女子学生・生徒に男子学生・生徒と均等な機会を与えるよう、その周知徹底方

御協力をお願いしたところですが、本年度におきましても、傘下団体及び企業に対し再度この趣旨を周知徹底していただきますようよろしく御協力をお願い申し上げます。

(2) 女子学生等に対する均等な就職機会の確保及び未就職卒業者を含む新卒者の採用枠の拡大
についての労働大臣による主要経済団体への直接要請について

来春新卒者の就職については、採用拡大の動きもみられるものの、依然として予断を許さない状況にある。さらに、昨年度の厳しい就職状況を反映した多数の未就職卒業者の早期就職の実現が望まれるところである。

こうした状況の改善を図るため、労働大臣自らが事業主団体に対し女子学生等に対する均等な就職機会の確保、未就職卒業者を含む新卒者の採用枠の拡大について、直接要請を行った。

〔日 程・要請先〕 平成8年6月14日 日本経営者団体連盟

〃 全国中小企業団体中央会

6月18日 日本商工会議所

6月24日 関西経営者協会

要 請 文

拝啓

日頃から、労働行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

我が国経済の最近の動向をみると、景気は緩やかながら回復の動きが続いています。しかしながら、雇用情勢においては一部に改善の兆しがみられるものの依然厳しい状況が続いています。こうした中であって、産業界の皆様が雇用の維持に向けて真摯に取り組まれていることについて深く敬意を表します。

ここ数年来の景気低迷は、新規学卒者の就職機会に大きく影響を及ぼし、求人の減少や就職の内定の遅れといった厳しい就職環境をもたらしてきたところです。とりわけ、女子学生については、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や、男女別の採用予定人数を明示している事案、説明会等に関する情報提供や年齢、通勤の状況等の募集・採用条件などについて男子学生に比べ不利に取り扱われている事案など、男女雇用機会均等法に照らし問題のある事例が、残念ながら数多くみられるところです。

すでに男女の均等な就職機会の確保については種々御配慮いただいていると存じますが、なお一層、男女雇用機会均等法及び指針の周知徹底に努めていただき、募集・採用における男女の均等取扱いが確保されるよう、よろしくお願い申し上げます。また、募集・採用に当

たりましては、出身学校による区別を設けることなく、広く応募の機会が確保されるよう御配慮賜りたいと存じます。

来春新卒者の就職については、採用予定者数を前年と比べて「増加」させるところが「減少」させるところを上回る状況もみられてはおりますが、いわゆる団塊の世代の2世層が大量に大学を卒業する時期に相当することもあり、また、中長期的に若年者の減少が見込まれる中で、企業の体質強化のためにも将来を担う若い人材の確保に向け、今一度採用枠の拡大について御検討いただき、新卒者の期待に応えていただけますよう是非とも御協力をお願いいたします。

さらに、昨年度の厳しい就職状況を反映し、今春は未就職のまま学校を卒業せざるを得なかった方が多数にのぼっております。各企業において、新卒者のみならず就職決定に至らず卒業した方に対しても、新卒者と同様、十分な機会が確保されるよう、御配慮賜りたいと存じます。

労働省としては、男女の均等な就職機会の確保のため、婦人少年室における女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の設置、男女の均等取扱いに関する大学及び大学生からの実態把握や企業に対する個別指導、女子学生の職業選択の幅を広げるための意識啓発等を行っております。また、新卒者や未就職卒業者に対し、きめ細かな情報提供、就職面接会の積極的な開催、未就職卒業者職場体験プログラムの実施等を行っております。これらを通じ、本年度も新規学卒者等の円滑な就職の支援に、産業界の皆様と力を合わせて、全力で取り組んでいく決意です。

貴団体におかれましては、私どもの要請に何卒深い御理解を賜り、傘下団体及び企業にこの趣旨を徹底していただきたく、御協力をお願い申し上げます。

敬 具

平成 8 年 6 月

労働大臣
永井孝信

3 女子学生の就職問題に関する特別相談窓口の設置について

労働省では、昨年に引き続き女子学生の円滑な就職に関し、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）及び同法に基づく指針に反する事案に対応するため、問題のある企業等に対して助言、指導を行うことにより、女子学生の円滑な就職活動に資することを目的として、「女子学生の就職問題に関する特別相談窓口」を設置している。

(1) 設 置 主 体

各都道府県婦人少年室

(2) 受け付ける相談の内容

女子学生の就職に関する問題のうち、下記イ～への事案

- イ 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
- ロ 女性について募集又は採用する人数の限度が設けられている事案
- ハ 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
- ニ 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
- ホ 採用試験で女性が不利に取り扱われる事案
- ヘ その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題である募集・採用に関する事案

(3) 相 談 体 制

- イ 婦人少年室職員が常時この間に対応出来るように相談コーナーを設けるとともに、大学、関係機関等の要請に応じ、各種の会合等へ婦人少年室職員が出向き相談に当たる。

また、大学、専門学校等へのポスターの掲示や広報媒体の協力を得て、広く「特別相談窓口」の周知を行うとともにその利用を勧奨する。

- ロ 婦人少年室は、女子学生等からの相談に対し、適切なアドバイスを行うとともに、相談内容が均等法に違反する事案であると判断される場合には、関係事業主に対し必要な助言、指導又は勧告を行う。

また、相談の内容に応じ、必要な場合には関係機関との連携のもとに問題解決を図る。

(4) 相 談 方 法

電話、来室又は書面（手紙、FAX、その他）等による相談

(5) 窓口設置機関

6月～10月。ただし、左の時期を過ぎても、相談は適宜受け付けるものとする。

4 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（昭和61年度～平成7年度）

1 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10,000件前後で推移してきたが、平成6年度から女子学生からの相談が多く寄せられ、現在では20,000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。

(%、件)

	61年度	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度	4年度
7条関係(募 集 ・ 採 用)	17.0	13.7	14.1	24.0	29.5	30.0	20.1
8条関係(配 置 ・ 昇 進)	6.1	10.4	8.5	5.8	8.1	11.7	25.3
9条関係(教 育 訓 練)	3.6	5.4	5.6	2.0	1.8	2.7	3.7
10条関係(福 利 厚 生)	4.1	5.9	6.6	2.2	2.1	2.6	3.9
11条関係(定年・退職・解雇)	32.8	33.5	34.3	44.3	40.4	34.9	18.8
そ の 他	36.4	31.1	30.9	21.7	18.2	18.0	28.1
計	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

	5年度	6年度	7年度	計	件 数
7条関係(募 集 ・ 採 用)	28.9	48.1	55.8	(32.3)	37,238
8条関係(配 置 ・ 昇 進)	10.6	8.9	6.4	(9.8)	11,280
9条関係(教 育 訓 練)	4.3	3.2	2.4	(3.3)	3,781
10条関係(福 利 厚 生)	4.5	3.3	2.6	(3.6)	4,107
11条関係(定年・退職・解雇)	17.3	11.3	8.1	(24.8)	28,548
そ の 他	34.4	25.2	24.7	(26.3)	30,291
計	100.0	100.0	100.0	(100.0)	
年 度 別 件 数	9,451	19,740	18,553		115,245

2 個別紛争解決の援助及び制度改善指導

上記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の制度改善を目的とした助言、指導等を行ってきており、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14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、両当事者から事情をよく聴取し、必要なときは調査を行い、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し立ては、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伴い、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。

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 昇進に関する紛争事案

<きっかけ>

A社に勤務する勤続19年、41歳の女子労働者が来室し「当社では、職階がFからAまでの級に分かれており、採用時に男子はE級、女子はF級に格付されていた。2年前に資格試験制度が設けられ女子もE級になれることとなったが、そのためには3回の資格試験を合格する必要がある、均等取扱いの制度とは考えられない。その結果、同期入社の男子と比べると賃金に大きな差がある。1年以内にE級になれるよう援助して欲しい」と申し出があった。

<婦人少年室の調査と指導>

婦人少年室が事情聴取したところ、A社は、「①コース別（総合職、一般職）制度を取っており、総合職は深夜業もあり、業務内容も異なる。そのため総合職は全員男子である。②賃金表はコース別で、コースによって差がつくのは当然である。男女で差を付けているわけではない。」と主張した。

そこで婦人少年室では、①コース分けの合理性、②雇用管理全般における均等取扱いの状況をみることとし、資料の提出を要請。A社側は2ヶ月後、「①コース別雇用管理制度を明文化したものはない、②業務内容を細かく示せる資料がない。」旨の回答をしてきた。そこで婦人少年室は、A社に、各職務、ランクの男女社員各11名の1ヶ月間の業務内容を細かく記録してもらうことを要請し了解を得た。その内容をA社の人事担当者とともに分析した結果、男女でコースを規定する合理性はほとんど認められず、この格付けによって、男女で昇格、登用に大きな差が出る結果となっていることが判明した。

婦人少年室では、合理的な雇用管理制度の確立及びそれに基づく当該女子の再格付を行うことを指導。

<結 果>

1年3ヶ月後、A社は、新人事制度（コース別を見直し、業務と職階の関係を明らかにし、コース間の転換制度も導入）を確立。従業員全員の新たな格付けがなされた。その結果、申請人はE級bに、その他の女子11名もE級に昇格した。

(2) 制度改善指導（法第33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11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、最近はその件数が減少してきた。

他方、近年の厳しい雇用管理の下で、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6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4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3年10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。

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	108	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

《婦人少年室による制度改善指導事案》

事例 女子の応募受付拒否事案

＜きっかけ＞

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」といわれた。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」の一点張りであったので、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、場合によっては、均等法7条に抵触する恐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6回程度主催される催し物の準備業務等で、通常業務とは言えないものであったことから、女子を排除する正当事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ことであったため、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、申し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2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2名、男子3名が内定した。

5 母性健康管理指導基準の改正について

近年、女性の職場進出が進み、勤続年数が長期化する中で、妊娠中、出産後も働き続ける女性が増加しており、働く女性が妊娠期間中及び出産後も健康を維持しつつ安心して働くことができるような環境整備が重要になっている。男女雇用機会均等法の中では「妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置」について規定が設けられているが、労働省ではこれを受けて、妊娠中及び出産後の母性の健康管理対策として、次のような指導基準を定め、その推進を図っている。

このうち別表「妊娠中の症状等に対する措置」部分については、最近の医学的知見の進展と、女性労働者の間で治療の必要な妊娠中毒症、切迫流産等が多く発生している等の状況を踏まえ、医師等専門家の協力を得て見直しを行い、平成8年4月から改正された。

妊娠中及び出産後の健康状態は個人差も大きく、また、仕事の内容や労働時間、家庭生活の状況も様々であるため、実態に応じ、この指導基準に基づいた適切な制度や配慮が講じられていることが望まれる。

妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理上必要な措置（指導基準）

(1) 健康診査等の受診のための時間の確保について

妊娠中及び出産後の女性労働者が母子保健法の規定による健康診査又は保健指導の受診のために要する時間について、必要な措置を講ずること。その回数については、原則として同法に基づく「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領（昭和41年10月21日付け発第688号）」に沿い次の基準によること。ただし、医師等が特に必要と認める場合には、その指示された回数によること。

- イ 妊娠27週（第7月）までは4週間に1回
- ロ 妊娠28週（第8月）から35週（第9月）までは2週間に1回
- ハ 妊娠36週（第10月）以後分娩（出産）までは1週間に1回
- ロ 産後1ヶ月頃に1回

☆ 女性労働者は、医療施設の診療時間が勤務時間と一致しているため、妊娠中の定期検診を受けることが困難である。このため、異常の早期発見、早期治療が阻害されることのないよう、少なくとも上記の厚生省の定めた回数については、通院のための時間を確保することが望まれる。

(2) 妊娠中の通勤緩和について

妊娠中の女性労働者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母性又は胎児の健康保持に支障を及ぼすと認められる場合には、そのために必要とされる限度で勤務時間の変更等を行うこと。

☆ 労働者の通勤時間が長くなる一方で、交通機関の混雑も著しくなっている。通勤時の苦痛が、つわり、流産等に悪影響を与えることも考えられるため、ラッシュアワーをさけて通勤できるよう時差出勤、勤務時間の短縮などの配慮が望まれる。

(3) 妊娠中の休憩時間等の措置について

妊娠中の女性労働者については、必要に応じ補食時間を設ける等休憩時間の長さ、休憩の回数等休憩に関し適宜の措置を講ずること。

また、妊娠中の女性労働者が有効に利用することができる休憩のための設備（できるだけ臥床することができるもの）を設けること。

☆ 妊娠初期では、つわりや流産の発生をさけるため、適宜の休憩が望まれる。妊娠後期は、異常発生の危険性が高まる時期であるため、労働の負担軽減が必要である。また、妊娠中は、バランスのとれた適切な食生活が必要であるため、休憩時間の長さや回数等適宜の措置を講ずるようにし、また、有効に利用できる休憩設備（できるだけ横になって休むことができるもの）を設けることが望まれる。

(4) 妊娠中及び出産後における症状等に対する措置について

妊娠、出産に伴って生ずる各種の症状等については医師等の具体的な指導に基づいて所要の措置を講ずること。

なお、各種の症状等に対応する措置については別表のとおりであること。

☆ 妊娠中につわり、悪阻、貧血、妊娠中毒症等の症状を示した女性労働者には、勤務時間の短縮や休業その他の措置が必要となる。具体的には、診察を行った医師等の指示によるが、指示が具体的でない場合には、別表の基準に準じた措置を講ずることが望まれる。

(別 表)

1 妊娠中の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
つ わ り	妊娠初期に現われる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。一般に妊娠12週（第4月）頃に自然に消滅するが多い。	悪臭がする、換気が悪い、高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限 体重が1週間に2kg前後減少する場合、尿中ケトン体が陽性の場合、妊娠12週を過ぎても症状が軽快せずに残る場合 勤務時間の短縮
妊 娠 悪 阻	つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液・血液等を混じた嘔吐が激しく全身の栄養状態が悪化する。脳症状（頭痛、軽い意識障害、めまいなど）や肝機能障害が現れる場合がある。	1週間に3～4kgの体重減少のある場合、尿中ケトン体が（2+）以上を示す場合、脳症状や肝機能障害（GOT、GPTが100 IU/dl以上）を示す場合 休 業（入院加療）
妊 娠 貧 血	妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。	血色素量9g/dl以上11g/dl未満の場合 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 血色素量9g/dl未満の場合 休 業（自宅療養）
子 宮 内 胎 児 発 育 遅 延	子宮内において胎児の発育が遅れている状態。	胎児の推定体重が正常の発育曲線の正常限界より小さい場合 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
切 迫 流 産 （妊娠22週未満）	流産しかかっている状態。出血、褐色のおりもの、下腹部の痛み、下腹部の張りが徴候となる。	休 業（自宅療養又は入院加療） ……注）1
切 迫 早 産 （妊娠22週以降）	早産しかかっている状態。出血、下腹部の痛み、下腹部の張り（周期的又は持続するもので、安静にしても治らないもの）、破水感、自覚する胎動の減少などが徴候となる。	休 業（自宅療養又は入院加療） ……注）1
浮 腫 （むくみ） ……注）2	起床時などに、下肢、上肢、顔面などに次のようなむくみが認められ、かつ1週間に500g以上の体重増加がある場合。妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。 下肢：すねのあたりを指を押すと陥没する。 上肢：手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。 顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。	軽症（浮腫が全身に及ばない）の場合 負担の大きい作業、長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（浮腫が全身に及ぶ）の場合 休 業（入院加療）
蛋 白 尿 ……注）2	尿中に蛋白が現れるもので、ペーパーテストにより検査する場合は連続して2回以上陽性の場合を、24時間尿で定量した場合は、30mg/dl以上を、蛋白尿陽性という。	軽症（30mg/dl以上200mg/dl未満）の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（200mg/dl以上）の場合 休 業（入院加療）

高 血 圧 ……注) 2	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどが生ずることもあるが、自覚されないことも多いので、定期健診時、職場、家庭等で血圧を測定することが必要である。高血圧が認められたら数時間安静後再検して確認する。	軽度（最高血圧140mmHg以上160mmHg未満又は最低血圧90mmHg以上110mmHg未満）の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（最高血圧160mmHg以上又は最低血圧110mmHg以上の）場合 休 業（入院加療）
妊 娠 前 から 持っている病気	妊娠により症状の悪化が見られるもの ……注) 3	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
妊 娠 中 に かかり易い病気		
静脈瘤	下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
痔	外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出血。	
腰痛症	子宮の増大、重心の前方移動、ホルモンの影響等により生ずる腰部の痛み。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、腰に負担のかかる作業又は同一姿勢を強制される作業の制限
膀胱炎	細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。	症状が著しい場合 負担の大きい作業、長時間拘束される作業又は寒い場所での作業の制限 高熱を伴った腎盂・膀胱炎の場合 休 業（入院加療）
多 胎 妊 娠	複数の胎児が同時に子宮内に存在する状態。切迫流産や子宮内胎児発育遅延を起こしやすい。	双胎の場合 妊娠26週以降、必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 三胎以上の場合 特に慎重な管理を必要とする ……注) 4

2 産後の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
回 復 不 全	産後長期にわたって全身状態の回復が不良なもの。	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養）

注) 1 前回流産したことがある場合はより慎重な管理が必要である。

注) 2 妊娠20週以降に浮腫、蛋白尿、高血圧の症状のうちいずれか1つ以上の症状が出たものを「妊娠中毒症」といい、母体および胎児・新生児にいろいろな悪影響を及ぼすので、早期発見、早期治療が大切である。

注) 3 例えば心臓病、心臓病、高血圧、糖尿病、ぜんそく、膠原病、甲状腺疾患など、妊娠により症状が悪化する恐れがある。

注) 4 双胎の平均分娩週数は妊娠36週であり、三胎以上はより早い。その10週前からの慎重な管理は、切迫流産や子宮内胎児発育遅延の予防にとって重要である。

6 「第2回仕事と家庭を考える月間」の実施について

1 趣 旨

少子・高齢化、核家族化等が進む中で、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営むためには、仕事と育児や家族の介護とを両立させつつ、その能力や経験を活かすことのできる環境を整備することが、極めて重要となっている。

このため、介護休業制度の法制化及び育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置の実施等を盛り込んだ「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が平成7年6月に成立し、育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置、委託募集の特例に関する規定等については、同年10月から施行されている。

また、介護休業や介護のための勤務時間短縮等の措置に関する規定等については、平成11年4月から施行されるが、事業主は、その施行前においても可能な限り速やかに、改正後の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）」の規定の例による介護休業の制度及び勤務時間の短縮等の措置を設けるよう努めなければならないものとされている。

そこで、労働省では、平成7年度より毎年10月を「仕事と家庭を考える月間」と定め、仕事と家庭との両立について社会一般の理解を深めることとしている。

特に、本年度は、拡充を行った「介護休業制度導入奨励金」の活用等により、法の規定の例による介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の早期導入の一層の促進を図ることに重点を置いて全国的な活動を展開することとする。

さらに育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とする事業（以下「両立支援事業」という。）についても、併せてその周知と活用の促進を図ることとする。

また、育児休業については、法律の規定が全事業所に適用されてから2年目に当たることから、育児休業制度等の定着を促進し、適切な運用の確保を図ることとする。

2 目 標

- ・法に基づく介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置の早期導入の促進
- ・両立支援事業の周知と活用の促進
- ・育児休業制度等の定着促進

3 期 間

平成8年10月1日～10月31日

4 主 唱

労 働 省

5 協 賛

財21世紀職業財団、雇用促進事業団

6 協力を依頼する機関、団体

報道機関、関係行政機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

(1) 報道機関等を通じての広報活動

各種広報手段を活用し、法の趣旨及び内容について周知を図る。

(2) 介護休業制度等早期導入のための計画的取組の推進

法に基づく介護休業制度及び介護のための勤務時間の短縮等の措置の早期導入を促進するため、集団説明会や事業所における制度導入に当たっての個別相談、指導を計画的に実施するとともに「介護休業制度導入奨励金」の積極的活用を促す。

(3) 両立支援事業の周知及び活用の促進

事業主、労働者等を対象とする各種両立支援事業について、周知を図るとともに、その活用を促す。

(4) 育児休業制度等の定着促進

育児休業制度等の定着を促進し、適切な運用の確保を図る。

8 問合わせ先

◆ 労働省婦人局婦人福祉課

☎ 03-3502-6586

◆ 最寄りの都道府県婦人少年室

7 フレーフレー！ 2020テレフォン事業実施地域の拡大について

高齢化の進展、核家族化等に伴い、育児や介護は労働者が働き続ける上で大きな問題となっており、育児、介護等を行う労働者が職業生活と家庭生活を両立することのできる環境整備が求められているところである。

このため、労働者が育児、介護等に関する各種サービスを必要に応じ受けられるよう、これらに関する相談を受け付けるとともに、地域における具体的情報を電話等により提供する「フレーフレー・テレフォン事業（育児、介護等を行う労働者のための相談援助事業）」を、財団法人21世紀職業財団地方事業所において実施しているところである。

フレーフレー・テレフォンは、既設の15事務所に加え、7月1日から、新たに福島、茨城、長野、岐阜、岡山、愛媛において情報提供を開始し、全国21事務所で本事業を展開している。

《情報の内容》

育児・・・認可・無認可保育所等保育施設、保育ママ、ベビーシッター、学童保育
 介護・・・民間ホームヘルパー、老人病院、老人ホーム、介護用品、高齢者向け福祉サービス
 家事・・・家政婦紹介所、家事代行サービス

《利用日・時間》

月曜日～金曜日（祝日を除く） 9：30～16：30

《各フレーフレー・テレフォン問い合わせ先》

☆新 設

福島県内	☎0245-24-2020	東京都内	☎03-3258-2020
茨城県内	☎029-226-2020	神奈川県内	☎045-871-2020
長野県内	☎026-232-2020	新潟県内	☎025-243-2020
岐阜県内	☎058-248-2020	静岡県内	☎054-255-2020
岡山県内	☎086-227-2020	愛知県内	☎052-541-2020
愛媛県内	☎089-934-2020	京都府内	☎075-213-2020

☆既 設

北海道内	☎011-707-2020	近畿圏内	☎06-946-2020
宮城県内	☎022-214-2020	兵庫県内	☎078-794-2020
埼玉県内	☎048-834-2020	広島県内	☎082-224-2020
千葉県内	☎043-225-2020	福岡県内	☎092-414-2020
		熊本県内	☎096-324-2020

《情報提供料》

無 料

平成7年度の利用状況

フレ・フレ-1

2020年2月に寄せられた相談は2万件、育児関連情報の提供が全体の6割

平成7年度のフレ・フレ・テレフォンの利用状況をみると、22,187件の問い合わせがあった。その内容をみると、育児に関する問い合わせが全体の6割を超え、介護に関する問い合わせは、約1割となっている（図1）。

年代別の利用状況をみると、育児関連の情報の割合が高いことを反映して、30歳未満、30歳代がそれぞれ約4割を占めている（図2）。

図1 情報提供の内容

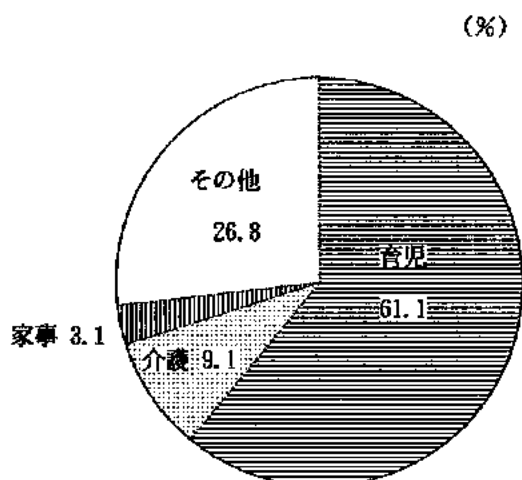
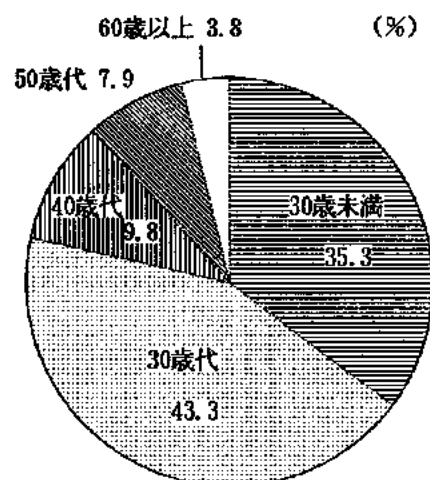


図2 年代別利用者の状況



（注1）平成7年度開設6事務所については、7月以降のもの。

（注2）年代別利用者の状況は、把握できたものについてのみ集計。

フレイフレ！
2020 テレフォンに寄せられた相談から

《育児関係》

☎ 産休明けの来月に職場復帰をする。午前8時から午後6時まで子供を預かってほしいが、すぐに入所できる保育施設を教えてほしい。
(20歳代・女性)

☎ 1歳未満の子供を預かる乳児保育及び6時までの保育を実施し、途中入所が可能な認可保育所があればそれを、ない場合は無認可保育所を、さらに時間外のみのベビーシッター会社や民間の家庭保育等を案内。

☎ 土・日に仕事があるので、土・日も保育をしているところを教えてほしい。
(20歳代・女性)

☎ 認可保育所では土曜日の保育は実施しているので、認可保育所の利用を案内し、日曜日については、無認可保育所やベビーシッター会社、民間の家庭保育等を案内。

☎ 転居するので、転居先の保育所を教えてほしい。
(30歳代・女性)

☎ 転勤先のフレイフレ・テレフォンを案内するとともに、保育所に4月に入所させる場合は受付締切りとの関係から、早めに対処するようアドバイス。

☎ 県外の子供夫婦から孫が病気になるたびに呼び出される。病気のときに預かってもらえるところはないか。
(60歳代・女性)

☎ 居住先のフレイフレ・テレフォンを案内しているが、病児保育を実施する施設はまだ少ないことから、ベビーシッター会社、家政婦、民間の家庭保育を案内するとともに、病気の時のみでなく、健康な時にもお願いするようアドバイス。

《介護関係》

☎ 87歳の痴呆で入院していた父が退院するが、自宅で介護するため、デイサービスや入浴サービスを利用したいので、どこにあるのか教えてほしい。
(50歳代・女性)

☎ 市（区）町村の担当窓口及び在宅介護支援センターを案内するとともに、入浴サービスなどを早急に希望する、又は回数を多くしたいという場合には、民間の在宅介護会社等を案内。

☎ 83歳の母が日中1人となることから、簡単な介護や家事をしてくれる人を探している。
(40歳代・男性)

☎ 市（区）町村の担当窓口及び在宅介護支援センターを案内するとともに、公的なホームヘルパーは1週間の利用回数や時間に制限があることから、住民参加型団体（ボランティアグループ）やシルバー人材センター、家政婦紹介所（ケアワーカー）等を案内。

8 国の審議会等における女性の参画状況調べについて ― 総理府 ―

総理府は平成8年3月31日現在における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 平成3年5月に策定された「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定)に基づき、国の審議会等における女性委員の割合についておよそ平成7年度までに15%とすることを目指してきた。

今般、目標期限である平成8年3月31日現在における、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、調査を行ったところ、結果は次のとおりであり、目標を達成した(表1)。

- (1) 国の審議会等委員4,511人のうち、女性は699人で、女性委員の占める比率は15.5%(平成7年9月30日現在14.1%)であった(表1)。
- (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の比率は88.3%(平成7年9月30日現在84.5%)である(表1)。

表1 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%	5436人	133人	2.4%
55年 6月 1日	199	92	46.2%	4504人	186人	4.1%
60年 3月31日	206	114	55.3%	4664人	255人	5.5%
63年 3月31日	203	123	60.6%	4509人	297人	6.6%
元年 3月31日	203	121	59.6%	4511人	304人	6.7%
2年 3月31日	204	141	69.1%	4559人	359人	7.9%
3年 3月31日	203	154	75.9%	4434人	398人	9.0%
4年 3月31日	200	156	78.0%	4497人	432人	9.6%
5年 3月31日	203	164	80.8%	4560人	472人	10.4%
6年 3月31日	200	163	81.5%	4478人	507人	11.3%
7年 3月31日	203	174	85.7%	4496人	589人	13.1%
7年 9月30日	207	175	84.5%	4484人	631人	14.1%
8年 3月31日	205	181	88.3%	4511人	699人	15.5%

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) 女性委員の比率が15%以上の審議会等は、以下の117である。今回初めて15%以上となつた審議会等は、24であつた（○印を付した審議会）。

春 売 対 策 審 議 会	中 央 更 生 保 護 審 査 会
税 制 調 査 会	○民 事 行 政 審 議 会
対 外 経 済 協 力 審 議 会	矯 正 保 護 審 議 会
○海 岸 開 発 審 議 会	外 務 人 事 審 議 会
男 女 共 同 参 画 審 議 会	海 外 移 住 審 議 会
動 物 保 護 審 議 会	関 税 率 審 議 会
国 会 等 移 転 調 査 会	関 税 等 不 服 審 査 会
行 政 改 革 委 員 会	○た ば こ 事 業 等 審 査 会
○臨 時 大 深 度 地 下 利 用 調 査 会	○証 券 取 引 審 議 会
青 少 年 問 題 審 査 会	○企 業 会 計 審 議 会
自 衛 隊 離 職 者 就 職 審 議 会	金 融 制 度 調 査 会
防 衛 施 設 中 央 審 議 会	自 動 車 損 害 賠 償 責 任 保 險 審 議 会
経 済 審 議 会	保 險 審 議 会
国 民 生 活 審 議 会	証 券 取 引 等 監 視 委 員 会
国 民 生 活 安 定 審 議 会	中 央 酒 類 審 議 会
技 術 士 審 議 会	中 央 教 育 審 議 会
航 空 ・ 電 子 等 技 術 審 議 会	教 育 職 員 養 成 審 議 会
資 源 調 査 会	生 涯 学 習 審 議 会
中 央 環 境 審 議 会	保 健 体 育 審 議 会
自 然 環 境 保 全 審 議 会	大 学 審 議 会
瀬 戸 内 海 環 境 保 全 審 議 会	著 作 権 審 議 会
水 資 源 開 発 審 議 会	人 口 問 題 審 議 会
土 地 政 策 審 議 会	厚 生 統 計 協 議 会
奄 美 諸 島 振 興 開 発 審 議 会	医 療 関 係 者 審 議 会
小 笠 原 諸 島 振 興 開 発 審 議 会	公 衆 衛 生 審 議 会
原 子 爆 弾 被 爆 者 医 療 審 議 会	割 賦 販 売 審 議 会
老 人 保 健 福 祉 審 議 会	計 量 行 政 審 議 会
生 活 環 境 審 議 会	伝 統 的 工 芸 品 産 業 審 議 会
中 央 環 境 衛 生 適 正 化 審 議 会	鉱 業 審 議 会
食 品 衛 生 調 査 会	○電 気 事 業 審 議 会

中央社会福祉審議会
身体障害者福祉審議会
中央児童福祉審議会
農林水産統計観測審議会
農林漁業保険審査会
○農業資材審議会
蚕糸業振興審議会
果樹農業振興審議会
畜産振興審議会
○獣医事審議会
○食品流通審議会
農林物資規格調査会
米価審議会
中央森林審議会
沿岸漁業等振興審議会
中央漁業調整審議会
○輸出検査及びデザイン奨励審議会
産業構造審議会
製品安全及び家庭用品品質表示審議会
工場立地及び工業用水審議会
大規模小売店舗審議会
○高圧ガス及び火薬類保安審議会
○化学審議会
情報処理振興審議会
航空機工業審議会
車両競技審議会
繊維産業審議会
産業技術審議会
商品取引所審議会

○工業所有権審議会
○中小企業近代化審議会
○中小企業安定審議会
○中小企業分野等調整審議会
○運輸政策審議会
○運輸技術審議会
海上安全船員教育審議会
○航空審議会
観光政策審議会
○気象審議会
郵政審議会
簡易生命保険審査会
○電波監理審議会
電気通信技術審議会
雇用審議会
労働者災害補償保険審議会
中小企業退職金共済審議会
勤労者財産形成審議会
婦人少年問題審議会
中央家内労働審議会
障害者雇用審議会
都市計画中央審議会
住宅宅地審議会
建築審議会
中央建築士審議会
○道路審議会
地方公務員共済組合審議会
○消防審議会

(4) 省庁別に見ると、今回審議会が2つ以上ある省庁で、平成7年9月30日現在と比べて女性委員の割合が2ポイント以上増加したのは、法務省(2.0ポイント)、通商産業省(4.2ポイント)、運輸省(4.5%ポイント)、自治省(3.8%ポイント)の4省庁である。また、女性委員の割合が新たに15%以上を占めることとなったのは大蔵省、農林水産省、通産省、運輸省、建設省の5省庁である。(表2)

表2 各省庁別審議会等委員の数

(平成8年3月31日現在)

省 庁 名	審 議 会 数		委 員 数		職 務 指 定		団 体 推 薦	
	総 数	女性有	総 数	女 性	総 数	女 性	総 数	女 性
総 理 府	24	18	404	55(13.6)	116	2	28	2
総理府で庶務を担当	9	8	151	34(22.5)	14	1	16	1
他省庁で庶務を担当	15	10	253	21(8.3)	102	1	12	1
総 務 庁	4	3	68	7(10.3)	20	0		
北海道開発庁	1	1	20	2(10.0)	10	0		
防 衛 庁	3	2	34	4(11.8)	14	0		
経 済 企 画 庁	3	3	69	13(18.8)				
科 学 技 術 庁	4	4	86	15(17.4)	11	0		
環 境 庁	5	3	170	27(15.9)				
沖 縄 開 発 庁	1	1	30	2(6.7)	19	0		
国 土 庁	6	5	120	17(14.2)	21	0	7	1
法 務 省	7	4	108	15(13.9)	20	0	9	1
外 務 省	2	2	25	4(16.0)	2	0		
大 蔵 省	18	16	294	46(15.6)	26	0	42	0
文 部 省	13	12	375	59(15.7)	27	2	67	4
厚 生 省	22	20	665	101(15.2)	64	1	130(146)	16
農 林 水 産 省	20	20	492	77(15.7)	9	0	72	4
通 商 産 業 省	32	31	763	127(16.6)	129	5	187	16
運 輸 省	10	8	246	40(16.3)	15	0	71	0
郵 政 省	5	5	82	14(17.1)	4	0		
労 働 省	13	12	242	40(16.5)			146	0
建 設 省	9	9	189	30(15.9)	16	1	21(24)	1
自 治 省	3	2	29	4(13.8)	6	2	3	0
合 計	205	181	4511	699(15.5)	529	13	783(802)	55

団体推薦の括弧内は、職務指定を兼ねている者を含んだ数値である。

- (5) 委員の種類別女性の参画状況をみると、職務指定2.5%、団体推薦7.0%、その他19.7%となっており（表3）、職務指定及び団体推薦による委員の中での女性の割合が依然低い。

表3 委員の種類別女性委員の参画状況

（平成8年3月31日現在）

	計	職務指定	団体推薦	その他
委員総数（A）	4,511人	529人	783人	3,199人
女性委員（B）	699人	13人	55人	631人
女性比率（B/A）	15.5%	2.5%	7.0%	19.7%

- 2 男女共同参画推進本部は、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改定）における具体的目標を達成したことを踏まえ、今般、新たな目標を本部決定し、今後とも、女性委員の登用に一層努めることとした。

国の審議会等における女性委員の登用の促進について

平成8年5月21日

男女共同参画推進本部決定

標記については、「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」において、1995年までに指導的地位に就く女性の割合を少なくとも30%にまで増やすというナイロビ将来戦略勧告をも踏まえ、西暦2000年における審議会等の女性委員の割合の飛躍的な上昇を目指すこととし（基本的施策）、具体的には平成7年度末までに女性委員の割合を総体として15%とする（具体的施策）との目標を掲げその実現に努めてきた。今般、この具体的目標を達成したことを踏まえ、今後は、国際的な目標である30%をおよそ10年程度の間に達成するよう引き続き努力を傾注するものとし、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%を達成するよう鋭意努めるものとする。

9 第40回 国連婦人の地位委員会について

第40回婦人の地位委員会は第4回世界女性会議のフォローアップを中心議題とした。

1 開催期間

1996年3月11日～3月22日

2 開催地

ニューヨーク（国連本部）

3 出席者

婦人の地位委員会メンバー国：45か国

（日本は同委員会メンバー国であり、有馬真喜子代表他が出席した）

4 会議役員

議長：バハマ

副議長：ブルガリア、ノルウェー、チュニジア

ラポルトゥール：タイ

5 議 題

(1) 役員選挙

(2) 議題採択及びその他組織事項

(3) 第4回世界女性会議のフォローアップ

イ 婦人の地位委員会の権限、作業方法及び複数年計画

ロ 国連機構内の各機関の主流化の見直し

(イ) 女性の地位向上のための機構全体にわたる中期計画案1996年－2001年

(ロ) 1998年－2001年中期計画案

(ハ) 国連事務局における女性の地位向上

(ニ) 女性の人権の主流化

(ホ) 女性移住労働者を含む女性に対する暴力

(ヘ) パレスチナ女性

ハ 重大問題領域の戦略目標及び行動の実施

- (イ) 貧困
- (ロ) 女性とメディア
- (ハ) 男女の責任分担を含む児童及び被扶養者の世話
- (4) 女性の地位に関する通報
- (5) 女子差別撤廃条約の選択議定書案の起草
- (6) 第41回婦人の地位委員会の仮議題
- (7) 第40回婦人の地位委員会の報告採択

6 第4回世界女性会議のフォローアップについて

(1) 重大問題領域の戦略目標及び行動の実施

「貧困」、「女性とメディア」、「男女の責任分担を含む児童及び被扶養者の世話」に関する審議において、各国が如何により効率的に行動綱領の実施を達成できるかその方途を探索することを主眼として、専門家、国連機関及び政府間の対話を中心とした審議形式を試験的に導入した。各国際機関、各国政府のとった措置の成功例等が紹介され、各国が「行動綱領」を実施する上で有益な情報を交換する場となった。その結果、

- ・「貧困」に関しては、コスタ・リカ（G77）の決議案を基に議長より「第4回世界女性会議フォローアップ：重大問題領域における戦略目標及び行動の実施：貧困」に関する決議案が提案され、本会議に提出された。
- ・「女性とメディア」に関しては、以下の構成からなる合意結論がとりまとめられた。
 - ① 表現の自由を含む女性の人権の尊重とメディア
 - ② 自己規制、任意ガイドライン、市民社会への対応
 - ③ メディア教育の重要な役割
 - ④ より良い環境作り
 - ⑤ 女性とグローバル・コミュニケーション
- ・「男女の責任分担を含む児童及び被扶養者の世話」に関しては、以下の構成からなる合意結論がとりまとめられた。
 - ① 変化の認識
 - ② 家族的責任における男性の役割の増加
 - ③ 慣行、固定的観念の変化
 - ④ 法的制度の改正
 - ⑤ 家族への支援施策の策定、推進及び男女の仕事と家族生活との両立促進
 - ⑥ 研究、情報交換の推進

⑦ 国際協力を通じての変化の促進

(2) 婦人の地位委員会における1997年以降の第4回世界女性会議フォローアップの予定

1997年 女性の教育と訓練 (行動綱領第4章B)

女性と経済 (同 F)

権力及び意思決定過程における女性 (同 G)

女性と環境 (同 K)

1998年 女性に対する暴力 (同 D)

女性と武力紛争 (同 E)

女性の人権 (同 I)

女児 (同 L)

1999年 女性と健康 (同 C)

女性と地位向上のための制度的な仕組み (同 H)

行動綱領の実施に関する総合的見直しと評価への着手

2000年 行動綱領の実施に関する5年間の総合的見直しと評価

7 女子差別撤廃条約選択議定書作業部会

女子差別撤廃条約の選択議定書の検討については、既にウィーン国際人権会議及び北京女性会議において本件を検討する旨の勧告が出されており、同議定書の検討作業に疑問を有する国も、積極的に同作業に参加した。しかし同時に、各国より、同起草作業は法技術的側面から多くの疑問を抱えていることが指摘された。

作業部会は、今回の会合が初めての政府間での協議であったこともあり、各国間の意見交換、専門家よりの意見の聴取を踏まえ、明年の第41回会期内に設ける作業部会に審議を継続させることとなった(ただし、明年作業部会を開催するためには第51回国連総会において財政面についての承認が必要である)。

8 採択された決議等

(1) 第40回婦人の地位委員会主要採択決議 13本(参考参照)

(2) 合意結論

イ 女性とメディアに関する合意結論

ロ 男女の責任分担を含む児童及び被扶養者の世話に関する合意結論

(参考)

第40回 婦人の地位委員会主要採択決議

議題	決議案略称	主提案国	表決結果	我が国の対応
3	武力紛争下で人質・監禁された女性と子供の救済 (L. 1)	アゼルバイジャン他	コンセンサス	
	中東和平プロセスへの女性の統合 (L. 3)	米	賛成：27 反対：2 (イラン、リビア) 棄権：11	賛成
	女性の人権の主流化 (L. 4)	豪州、加、ノルウェー (実質は加)	コンセンサス	共同提案国
	女性と女兒の売買 (L. 5)	フィリピン他	コンセンサス	
	INSTRAW (L. 6)	コスタ・リカ (G77+中国： 実質はドミニカ共和国)	コンセンサス	
	移住女性労働者に対する暴力 (L. 7)	フィリピン他	コンセンサス	
	女性とメディア (L. 8)	コスタ・リカ (G77+中国： 実質はアルジェリア)	コンセンサス	
	パレスチナ女性 (L. 9)	コスタ・リカ (G77+中国)	賛成：36 反対：1 (米) 棄権：7	賛成
	第4回世界女性会議フォローアップ：行動綱領の実施の作業方法 (L. 12)	作業部会議長提案	コンセンサス	
	第4回世界女性会議フォローアップ (L. 13)	作業部会議長提案	コンセンサス	
	貧困 (L. 14)	コスタ・リカ (G77+中国)	コンセンサス	
5	女性の地位向上のためのシステムワイド中期計画1996-2001 (L. 15)	イタリア (EU)	コンセンサス	
	女子差別撤廃条約選択議定書の検討 (L. 11)	作業部会議長提案	コンセンサス	

10 第83回 I L O 総会における家内労働に関する討議について(第2次討議)

I L O 第83回総会は、6月4日から20日までスイス・ジュネーブにおいて開催され、家内労働に関する条約及び家内労働に関する勧告を採択した。

家内労働委員会における日本からの出席者

- ・労働者婦人局婦人労働課長 荒 竜夫
- ・在連合王国大使館一等書記官 勝田 智明

使用者側：日本経営者団体連盟政策委員 鈴木 俊男

全国中小企業団体中央会労働部長 橋本 一美

労働者側：日本労働組合総連合会総合労働局賃金対策局次長 沖田 信夫

日本労働組合総連合会総合国際局国際政策局部長 塩田 正行

1 条約及び勧告の採択

I L O 総会最終日の本会議において、家内労働に関する条約については、賛成246票、反対14票、棄権152票により、また、家内労働に関する勧告については、賛成303票、反対4票、棄権111票によりそれぞれ採択された。なお、我が国の政府及び労働者側は双方に賛成し、使用者側は双方に棄権した。

2 家内労働に関する条約の概要

- (1) 自宅等で使用者等から割り当てられた労働を使用者のために行う家内労働者について、家内労働者とその他の賃金労働者の間の平等待遇をできる限り促進するため、家内労働に関する国内政策を立案、実施すること（第1条～第4条）
- (2) 家内労働に関する国内政策は、法令等によって実施すること（第5条）
- (3) 労働統計が可能な範囲で家内労働を含むよう適当な措置を取ること（第7条）
- (4) 労働における安全及び健康に関する国内法令は、家内労働に適用するとともに、一定の種類の労働等を安全及び健康の理由により家内労働において禁止することができる条件を設定すること（第7条）
- (5) 使用者等の責任は、法令等により決定すること（第8条）
- (6) 監督制度は、家内労働に適用することができる法令の遵守を確保するとともに、これらの法令の違反の場合には、罰則等を規定すること（第9条）

なお、家内労働に関する勧告は、条約を補足し、家内労働の監視、団体権及び団体交渉権、報酬、職業上の安全及び健康、労働時間等について規定するものである。