



推進者の広場

KINTÔ

8-16-547

労働省婦人局
平成3年4月1日発行

第2号



CONTENTS	シリーズ① 我が社の女子雇用管理 日本食研(株).....2
	こんなケースは均等法上問題となります
	昇進において男女で異なる取扱いをした例.....6
	セク・ハラにご用心!8
	中小企業でも半数が四年制大卒女子を採用
	各都道府県主要企業における
	四年制大卒女子採用実績調べ.....10
	均等法 Q and A12

シリーズ① 我が社の女子雇用管理

男女平等で楽しく働くことが できる経営理念のもとに

日本食研㈱ 常務取締役

田村 省三



一、前置き

当社は、資本金一億九六〇〇万円、売上高は一九七億円（平成二年）、取扱商品数四〇〇〇、従業員数は男性八三〇名、女性二九〇名です。女性の中には営業が六名おり、役職者としては、取締役が一名、監査役が一名、課長が一名、係長が二名、主任が一名います。

ここで我が社の経営理念と均等法について述べる理由は、二つあると思います。

一つは、私どもの製品を利用しますと簡単に美味しいものが作れますので、家事負担を負う女性がそのぶん時間が節約でき、仕事や勉強ができ、結果として男女雇用機会均等法の理念の実現に役立つからではないかと思えます。

もう一つは、男性八三〇名中、営業担当の五一〇名、研究担当の七〇名、製造担当のうち約一〇〇名、計六八〇名が日頃の仕事の関係上料理を上手にすることができ、将来家庭責任を負うことができる可能性があるからではないかと思えます。

二、本論

まず、経営理念ですが、社長は常々社員の

会社、社員の喜ぶ会社を作ろうと申しています。みんな楽しく仕事ができなければ成功はないということです。そのためには、平等な職場でないといけません。企業の担当者としては、どう具体化すればよいかということですが、当社で行っていることについて紹介します。

1 お茶

当社では、社長以外の来客に対しては、どんな偉い人でもお茶を出しません。灰皿も出しません。灰皿については、禁煙会社ですから当然ですが、お茶については、男女区別なく活躍してもらわなければならないという会社の内情から発足したものです。お茶汲みを女性のみにしてもらうと、だんだん女性の自覚、仕事に対する意欲をそぎ取っていく気がしたためです。

むずかしい研究会や指導も必要ですが、側面からの運動も必要ではないかと思えます。

2 掃除

これも、男女、上下の区別なく担当を決めてやっています。「自分の家、職場・地域は、自分の手で掃除しよう。掃除もできないで仕事ができるはずがない」という発想からそうしているわけです。



日本食研(株)本社全景 愛媛県今治市

3 名刺

当社では、女性にも名刺を作っています。研究部の女性については、入社と同時に顔写真入りの名刺を全員に、その他の部門については、本人から申し出があるか、会社が必要と認めれば名刺を作ります。男女雇用機会均等法ができる以前からそうしています。そうする必要があったわけです。当社は創業以来一九年の若い会社ですので、男とか女とかいわずに活躍してもらう必要があったわけです。このようなことで、女性にも名刺を持たせており、名刺を上手に使うてもらいたい、会社の発展に資する人になってもらうつもりです。そ

こで、当社の女性社員が名刺を差し出した際は、「女だてらにえらそうな」というような顔をしないで受け取ってもらいたいと思います。

4 出張・社外研修・社内旅行・海外旅行

出張や社外研修は必要に応じて、担当の者に男女の区別なく参加させています。旅行などは、山中湖にログハウスの別荘とグアムに保養所を持っているので、小遣いまで渡して男女、正社員、パートの区別なく参加してもらっています。

ただ、問題もあります。女性から理由、テーマ等をつけて、研修参加希望の稟議が上がってきます。会社も研究分野能力からみて適当と認め参加してもらうわけですが、研修から帰り、テーマにも取り組み、そろそろ儲けの種の一つでも見つかったかなと思うころ、ヒョッコリ私の前に立ちます。「どうしたのか？」という「結婚で辞めます」ということです。まさか、「研修代返せ」と言うわけにもいきません。「おめでとう」と言いますが、何とも割り切れないものが残ります。これが一週間程度の研修なら、割り切れない程度ですみませんが、今後企業として、女性にもがんばってもらうというところで長期教育訓練のコースをつくり、募集し採用し教育した女性が一年もたたないうちに突然結婚で辞めますと

言ってきたとすると大きな損失であり、女性の雇用継続が一つの課題となっています。

5 営業ウーマン

当社では、平成二年から女性営業担当を採用することとし、六人が営業員として活躍しています。まだ実績というほどのものはないのですが、配属に当っては可能な限り同一地域内で一営業所に二名を配属しました。ただ初めての経験ですから、担当営業所長にはいろいろ注意しています。例えば、

(1)目標設定は男子と同一にしろ。但し業務用の二〇キロのタレの罐の持ち運びだけ別にして。

(2)一カ月に一度くらい、近くの営業所から女性の営業担当が集まって情報交換をしてもえ。

(3)仕事の流れが、男性の流れになっている。そのままの流れに女性を入れると、バランスがとれない。靴でも女性にあったものを使え。

(4)できるだけほめろ。日本食研の男性は若いために恥ずかしさが先に立ってほめないといいことがあってはいけなないので、ほめるようやかましく言っています。

(5)同行営業で顧客とのやり取りの楽しさを教えろ。

(6)社内報や営業ニュースに登場してもらえ。

(7)不振の原因を直接指摘しないで、本人に気付かせるようにしろ。上司が指摘して命令すると反発を買うだけで、よい結果に結びつかないからです。

(8)女性ならではの仕事を与え、忙しくさせるようにしろ。特に女性は忙しく働いていると、仕事のきつかけをつかみ、意欲を取り戻すことが多いからです。

(9)「辞めたい」という危険信号を事前に察知しろ。女性の場合、いったん言い出したら、どんなに引き留めても無駄なのでその前に察知する。

などの指導をしています。試行錯誤を重ねながら定着させたいと思っています。

6 社内結婚恋愛神社

平成二年五月一四日、本社新工場屋上エレベーターホールにて、社内結婚恋愛神社なる世にも珍しい神社の落慶供養が行われました。社長は「社内結婚も増えて、現在三七組のカップルが誕生している。これを機に、氏子の皆さんの夫婦としての絆が一層深まり社内結婚を目指す人が神社につめかけ、結果結ばれて幸せな結婚生活を送り、そして社員が、会社で永却に栄えれば」と述べています。

しかし、ほとんどの女性は子供ができた時点で退社しています。会社としては育児休業制度など女子労働者の就業援助措置について

制度化していませんが、社内結婚恋愛神社ができたほですから、ケースバイケースで十分対応できると思います。今後は、必要に応じて検討しなければならぬ、と思っています。

7 女性の役職者について

当社の役職者については最初に述べましたが、それぞれ、活躍をしています。女性の役職者は均等法以前からいたわけで、その必要性があり、また女性が役職に値する仕事をしてくれたからです。女性は有能です。大いに期待し、仕事をしてもらえば、企業にとってプラスになること請け合いです。

ただ、仕事を命ずる場合、女性に限らず男性も同様ですが、命ずる前によく考えて「できません」とか、「とうてい不可能です」という返事をさせないことです。言い訳上手な人がいます。その人の話を聞いてみると理路整然としており、「もつともだ」とうなずきたくなります。しかし、それは大概の場合、やりたくないための言い訳にすぎないことが多いのです。特に優秀な人ほど、これに陥りやすいのです。なぜなら優秀な人はやることの難しさがまず頭に浮び、やる前から「これは無理だ」と判断してしまいがちだからです。〇〇〇という理由からこれはできませんということ認めておきますと、本人が成功体験をする機会を失い、だんだん力を失ってしま

ます。

私の体験ですが、ある町で寮用地を探せと命ぜられました。二度ほど現地に行き、そこそあらゆる手段を使って土地を探してみましたが、見つかりません。そこで、できない理由を四枚も五枚ものレポートに書いて社長に提出しますと、社長はレポートも見ずに、「土地が必要だから探してほしい」の一点張りです。二回ほど同じことをしましたが、二度とも全く無視されました。

このあたりになると私も少々頭にきております。社長がそこまで言うなら意地でも探して見せるぞということで、日曜日に地図を広げて見ているうち、ふと「この町にはないが隣の村ならあるかもしれない」ということに気がつきました。最初、ある町に探せということですので、それにこだわっていたわけですが、どう探してもしょうがないのなら隣の村でもよからうということで探しますと土地がありました。

この経験をしてから、私も「それは出来ません」という調査結果報告は無視することとしております。責任者としてはよく考えて命じたわけですから、「それは出来ません」という報告を了承するくらいなら、最初から命じないほうがましです。部下のためにも、「出来ません」という報告を認めず、苦勞させて成功体験を得させれば、それが自信となつて、

色々なことに対応できるようになります。

もっと極端な例はどこかに営業所を出す場合、新任の所長に「下桁X番の電話番号を取れ！」と命ずるわけです。本当は何でもよいのです。必ずといっていいほど「とれません」という返事があります。すると、「NTTに行ってお願いでいい」と言うわけです。お願いしたくらいで、希望の下桁X番の電話番号が取れるはずがありません。また「取れません」という返事があります。そこで、また突き離すわけです。何度か繰り返しているうちに新任所長も色々工夫をして、少しずつ下桁X番に近づいていきます。最後は、「ドゲザしてでもとってこい」と命ずるわけです。ここまでになりますと念力が不思議と出るのか、ほとんどの所長が下桁X番の電話番号に到達します。そして、下桁X番の電話番号が取れた時の新任所長の喜びようといったらありません。しばらく間がたつと、新任所長は「問題から逃げず正面から取り組み、何でも出来るのだ」ということに気がきます。成功体験をするわけです。

これが、その後に続く仕事に大変役立ちます。女性役職者の場合、「それは無理です」という返事になることが多いように感じておりますが、それでは、自分自身で得ることのできる成功体験の機会を失い、さらに上の役職につく機会をも失うこととなるように感じます。

逃げ腰でなく、必ずやってやるぞということの一つのことに集中していますと、念力が生まれます。勢いが生まれます。そして勝ち続け成功し続けることができます。

以上が、「皆で楽しく」の経営理念の具体化の一例です。

どんな女性の管理職をつくって下さい。人は、万一能力がなくても、それなりの地位につけばそれなりの成長をし、それなりの仕事をすることは可能です。

私としては、「人事は自分がやるのだ」と思ってもらいたいと思っています。人がやってくれると思ったら大間違いだということですから。女性なるが故を以って差別するのは、問題ですが、自分が努力し自分自身のレベルアップをしない限り、だれも大事なポストは任してくるはずがありません。

三、終わりに

労働省職業安定局の雇用政策研究会から出された「最近の労働力需給の変化に対応して当面取り組むべき雇用対策の重点」の中の「女子の働きやすい環境の整備」という項目の中に次のように述べられています。

女子の職業に対する考え方も変化しており、「育児終了後再び職業を持ちたい」「結婚、出産の後も仕事を続けたい」とする者が増加

しており、全体としては職業を生涯のものと考える意識が高まっている。これとともに、職業生活の中でその能力を有効に発揮したいと望む女子が増加している。男女雇用機会均等法の施行後、募集、定年などの制度面を中心に企業における雇用管理の改善が進んでおり、法の趣旨はかなり浸透して来ているが、配置、昇進などの処遇を中心に事実上の均等を獲得することが今後の課題となっており、女子労働者とその意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していく必要がある。また、家事労働が相当程度軽減されてきたとはいえ、なお家庭責任の多くを女子が担っている現状においては、女子が男子と共に、育児、介護といった家庭責任と就業の調和を図りつつ、働きやすい環境を整備することが重要である。さらに、最近の人口不足感の広がり、中長期的には生産年齢人口の減少が見込まれる中で、就業希望を有する女子の意欲と能力が生かされずにいることは経済社会にとっても大いなる損失である。

まさに、そのとおりだと思います。どうすれば人材が集まるか。抜本的には、外にPRする前に「内部の人々に良い職場を提供し充分な手当を与えて喜んでもらえるようにする」ことが必要だと思います。女子については、配置、昇進などの処遇を中心に事実上の均等を確保することが必要だと思います。

婦人少年室が取扱った男女雇用機会均等関係紛争解決事例

――昇進において――

男女で異なる取扱いをした例――

端緒

A社に勤務する女子労働者Bが次のような相談で来室した。

- (1) 平成二年四月の人事異動で主事の男子C、D、Eの三名が主査に昇格し、Bは七月に主任主事に昇進した。

A社では主事↓(主任主事)↓主査↓係長↓課長と昇進する。主査に昇進した男子三名はBより勤続年数が短く、仕事の内容にも差がなかった。特に、Eについては、平成二年三月末までは同じ係の主事として同等の仕事をしていた。

- (2) 主任主事は全員女性であり、男子は主事から主任主事を経ないで主査に昇進してい

る。主任主事の制度は、女子を主査にしないで留めおくためのものだと思う。

- (3) 昇進にあたっては試験制度もなく、これは女子であるが故の差別であると思われる。自分を主査として昇進させてほしいので均等法第一五条に基づく調停の申請をしたい。

婦人少年室の調査及び指導

- (1) 婦人少年室がA社から事情を聴いたところ、次のような説明があった。

①昇進制度について

イ、昇進に際しては、試験は実施していない。毎年一月・二月に昇進選考のための評価を実施している。

ロ、主任主事の制度は、主事の処遇改善のため導入したものであり、四月一日現在で勤続一年経過した者で、健康状態、勤務状態が普通であれば、主任主事になる。

主任主事で行きどまりではなく、主査としての能力を評価されれば、昇進する。但し、これまでは例がない。

ハ、主査への昇進基準は明文化したものではないが、①相当な勤続年数に達していること(勤続10年以上)②ポストの有無③ポストへの適性の三点である。

主査への昇進選考は適性評価の結果を元に検討するが、評価が同列の場合に学歴、勤務年数、年齢という要素を考慮する。

②女子労働者Bとの紛争の経緯について

イ、Bは主査の昇進選考の対象となったが、評価の結果、適性がないと判断した。なお、勤続一年の要件を満たしたので、主任主事とした。

ロ、四月まで主事として同じ係にいたBとEは、仕事の内容がかなり違っていた。Bの仕事は、さほど困難な仕事ではないが、Eの仕事は徹夜もあるような大変な仕事であった。

- (2) 婦人少年室は、Bの上司であるF課長、G係長から事情を聞いたところ、以下のよ

うな説明があった。

①F、G両名とも、Bの日頃の仕事ぶりを評価しており、主査としての適性もEに比べて劣るということはないと述べた。

②なお、Fは、以前に総務課長として人事を担当していた時(昭和四八年～五六年)には個人別に点数をつけるような評価表は用いてなかったと述べた。

(3) さらに、婦人少年室は、A社を訪問し、個人別評価表を閲覧したが、資料は真新しく、最近作成された疑いもあった。

(4) これまでの事情聴取及び調査の結果から、婦人少年室では次のように判断した。

①A社の主査への昇進は、男子については、基本的には年齢で、これに簡易な評価を加味して行われていると認められる。

②Bについては、平成二年の時点で四〇歳であり、男子の昇進最高年齢を超えており、また、同年齢の男子と比較して能力が著しく劣るということもないのにもかかわらず昇進させなかったのは、女子であるという理由によるものと思われ、法第八条の指針に抵触する疑いがある。

(5) 婦人少年室は本件に関し、調停を開始できると判断、A社に調停開始の同意を求めた。A社はBとの紛争を自主的に解決したので、しばらく待ってほしい旨回答したので、婦人少年室はA社に対し、Bの納得

するような形で紛争解決の案を1週間以内に示すよう要請した。

結果

A社は、平成三年の四月には具体的にポストもできそうなので、Bを主査にすることを約束した。

Bはこれを了承し、調停申請を取り下げた。以上、本件が解決するまでに約二か月を要した。

男女雇用機会均等法では、第八条において「事業主は、労働者の配置及び昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければならない。」と定めています。また、その指針において、「昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと」と定めています。

上記の事例は、法第八条及び昇進に関する指針に抵触する疑いがあることから、婦人少年室が調停を開始できると判断したものです。調停開始以前に事業主が自主的に紛争解決の努力を行い、結果として、紛争は解決しました。

配置、昇進その他労働者の処遇を適正に実

施するためには、人事考課が公正に実施される必要があります。人事考課のやり方としてはいろいろ考えられるでしょうが、できるだけ人事考課を実施する者の主観が入らないように工夫することが必要です。昇進にあたって、紛争が生じた場合には、それが人事考課を公正に実施した結果であるならば、無用の問題を引き起こさないように労働者によく説明すべきです。一般に女子は劣るというような漠然とした理由であるならば、性別にとわれないで一労働者として公正に評価することが求められます。

A社の昇進経路

主事→(主任主事)→主査→係長→課長

平成2年4月

平成2年7月

{C(勤続12年)
D(勤続13年)
E(勤続14年)}

B(勤続19年)主事から主任主事に昇進

主事から主査に昇進

・主査への昇進基準 {①相当な勤続年数(10年以上)
②ポストの有無
③ポストへの適性

・主任主事への昇進基準 {①勤続19年以上
②健康状態、勤務状態が普通である者

セク・ハラにご用心

——最近のセクシャル・ハラスメント 関連事件から——

『セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）』は、最近マスコミでも取り上げられ、話題になっていますが、訴訟の場においても関係事件が目につくようになりました。

まず、セクシャル・ハラスメントの典型例としては、上司がその立場を利用して個人として性的いやがらせや性的侵害を行うといった態様のもので、福岡の事件は、『セクシャル・ハラスメント訴訟』としてマスコミに大きく取り上げられました。それ以来、女性自身の『セクシャル・ハラスメント』に対する意識が高くなってきたことが窺え、福島でも訴訟が起きました。

前記二例は現在も係争中ですが、判決が出た事件では、静岡地裁沼津支部で一一〇万円、東京地裁で三〇〇万円の損害賠償金が認められています。もともとこの二事例は、犯罪として成立するのではないかと思われるほどの事件ではありますが、社会や女性の意識の高まりとともに、従来男性が行っていた性的な軽口や冗談でも度を越せば、損害賠償請求訴訟の対象となり得るかもしれません。

それでは、この社会的風潮の中で企業は今、何を行えばよいでしょうか。

アメリカでは、セクシャル・ハラスメントは違法な性差別として加害者個人だけでなく、企業側も責任が問われますが、日本ではそのような形で企業側の責任は認められて

いません。しかし、会社の顔である取締役や社員によるそのような行動を個々人の問題として放置しておけば、企業にとって一番大切な「信用を失う」ことにもなります。また、職場環境が悪いという評判がたつたりすると、人材不足の今日にあつては、企業イメージの低下、ひいては採用困難に陥って、良い人材を採れなくなったりさえます。更に、現在在職中の優秀な女子労働者までもが離職して、会社は重要な活力を失うというような事態にまで発展しかねません。

このような企業損害を防ぐためには、従来の日本の職場にありがちな性的な行為や軽口は、職場の女性に不快な感情を与えることがあると認識し、職場の女性に対する発言や行動が無意識のうちに性的不快感を与えるものになっていないか、権力に任せた人権侵害になつていないかという意識を呼び起こさなければなりません。そのためには、職場の女性を性的な対象と見ず、一個の人格をもった同僚、部下であるという意識をもたせるよう、繰り返し啓発や研修を行っていくことが肝要です。

啓発や研修に加え、もしセクシャル・ハラスメントが職場で起こった場合は、企業としてはこれに厳正に対処する姿勢が必要です。静岡地裁の自宅待機命令無効確認等請求事件判決では、派遣社員との不倫行為が原因で二年間の自宅待機を命じたとしても、業務上の

セク・ハラ



必要があれば労務指揮権に基づく業務命令として違法ではないと判示しています。セクシャル・ハラスメントに対し厳しく対処する方針を企業が明確に打ち出すことは、セクシャル・ハラスメントの予防にもつながります。

このような啓発活動、職場環境の整備を行い、よりよい雇用管理を目指して下さい。

事件名	裁判所	年月日	被告	判 旨 な ど	結 果
損害賠償請求事件	福岡地裁	平1.8.5 (提訴)	会社と加害者たる上司	職場の上司から性的な中傷を受けた上、退職を強要されたことに対し、慰謝料等総額367万円の損害賠償を求め、提訴した。	現在係争中。
損害賠償請求事件	福島地裁郡山支部	平2.7.3 (提訴)	会社と加害者たる上司	上司から性的侵害を受けた為精神的・肉体的損害を受け、働く権利も奪われ、夫の権利も侵害されたとして女性とその夫が慰謝料等総額926万円の損害賠償を求め、提訴した。	現在係争中。
損害賠償請求事件	静岡地裁沼津支部	平2.12.20 (判決)	加害者たる上司	上司の男性に性的いやがらせをされ、精神的損害を受け、退職せざるをえなくなったとして慰謝料など総額600万円の損害賠償を求め、提訴した。	原告勝訴。 110万円認容
損害賠償請求事件	東京地裁	平3.1.30 (判決)	加害者たる上司	会長にホテルで性的暴行を受けたとして、会長秘書が総額500万円の損害賠償を求め、提訴した。	原告勝訴。会長に300万円認容
自宅待機命令無効確認等請求事件	静岡地裁	平2.3.23 (判決)	会社	派遣社員との不倫を理由に、2年間にわたって自宅待機を命じられたセールスマンが、会社に対し、自宅待機命令は無効として、300万円の慰謝料請求とそれに続く転勤命令の効力を争い、提訴した。	原告敗訴。

中小企業でも半数が四年制大卒女子を採用

各都道府県主要企業における四年制大卒女子 採用実績調べの結果について

労働省婦人局婦人政策課

1 調査の概要

本調査は、学生の就職活動及び企業の採用活動が活発化する時期をとらえ、募集・採用における男女雇用機会均等法の定着状況を把握し、広報啓発指導の参考とするため、昭和六十一年四月、同六十三年四月及び平成二年四月の四年制大学卒業者の採用実績並びに平成三年三月四年制大学卒業予定者に対する求人状況を、各都道府県の主要企業を対象として各都道府県婦人少年室を通じて平成二年五月に把握したものである。

調査対象は、全国一、一八四企業である。

2 調査結果の概要

(1) 大企業では八割強、中小企業でも約半数が四年制大卒女子を採用

四年制大卒女子を採用する企業の割合は、昭和六十一年の五二・八%、同六十三年の六三・二%、平成二年の六六・四%へと年々増加傾向を示している（第一図）。

女子採用企業の割合を産業別に見ると、すべての産業で増加傾向を示している。

なお、平成二年四月の女子採用企業の割合は建設業を除くすべての産業で六割から七割

となっているのに対し、建設業では、一番低く五三・六%となっている。

企業規模別では、すべての規模区分で女子採用企業の割合は増加傾向にある。平成二年四月の割合は、一、〇〇〇人以上規模では八四・八%、三〇〇人以上九九九人以下の規模では五一・六%、二九九人以下では四七・七%と規模が小さくなるにしたがって低くなっている（第一図）。

(2) 四年制大卒女子の採用人数に占める割合は年々増加傾向にあるが、産業間にはばらつきが見られる

全体の採用人数に占める女子の割合は、昭和六十一年一八・一%、昭和六十三年二〇・九%、平成二年二一・三%と増加傾向にある。また昭和六十一年、昭和六十三年、平成二年を通じ女子の採用人数の割合の高かった産業は、運輸・通信業（昭和六十一年二一・三%、昭和六十三年二五・三%、平成二年二五・四%、以下同様）、卸売・小売業、飲食店（二三・六%、二三・三%、二七・〇%）、金融・保険業、不動産業（一八・五%、二五・六%、二六・一%）、サービス業（二七・五%、二八・八%、三〇・二%）であり、約三割弱となっている。

また、次に建設業（二七・八%、一七・九%、一六・七%）、製造業（二五・九%、一六・四%、一七・〇%）では二割弱となっている。

一方、女子の採用人数の割合の低かった産

業は、電気・ガス・熱供給・水道業（六・四％、八・七％、八・四％）であった。

企業規模別では、二九九人以下の規模で女子の採用人数の割合が高く（一七・六％、二一・三％、二六・〇％）、三〇〇人以上九九九人以下の規模では（一一・五％、一四・一％、一五・八％）と低くなっている。

(3) 女子の採用割合が「〇％」の企業は年々減少している

女子採用割合別に企業の分布を見ると、女子の採用割合が「〇％」である企業は年々減少しており（四七・二％、三六・八％、三三・六％）、逆に女子の採用割合が「二〇％以上」となっている企業が増加する傾向を示している（二三・二％、三〇・八％、三二・九％）（第二図）。

産業別に見ると、すべての産業において女子採用割合が「〇％」の企業の割合は減少傾向を示しており、女子採用割合は高い方にシフトしている（第二表）。

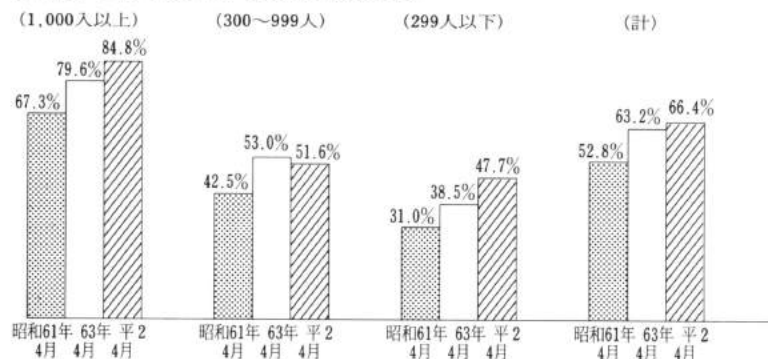
企業規模別にみると、いずれの規模区分でも女子の採用割合が「〇％」である企業の割合は減少傾向を示し、徐々に女子採用割合の高い方へシフトしている（第二図）。

3 まとめ

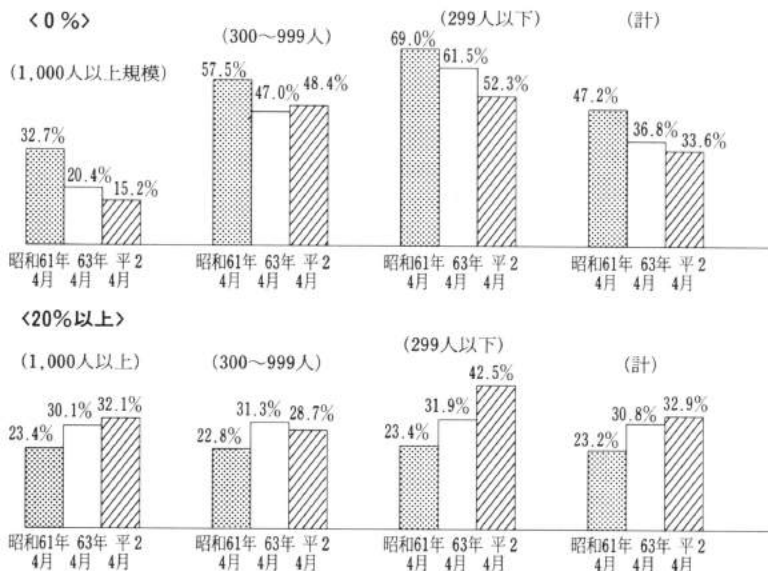
四年制大卒女子採用企業の割合、四年制大卒女子の採用人数の割合は、全体として年々増加する傾向にある。しかし、産業間にばらつきがみられ、一部の産業においては、四大卒女子の採用が伸び悩んでいる。

なお、女子採用割合が「〇％」である企業

第1図 四年制大卒女子採用企業の割合



第2図 四年制大卒女子採用割合が0%の企業の割合及び20%以上の企業の割合



は年々減少しているものの、平成二年においても、四大卒を採用する企業のうち、約三分の一の企業が四大卒女子を採用していない。また、一部には、「大卒は男子のみ募集」とするなど男女雇用機会均等法に反するとみられる企業もあるので、今後、婦人少年室を通じて法の周知徹底及び改善指導を図っていくこととしている。

均等法 QandA

Q 男女別定年制は即時是正しないといけないか

我が社には男子58歳、女子55歳の男女別定年制があります。A婦人少年室からは、即時男女別定年制を是正するよう指導を受けましたが、先にB公共職業安定所より、60歳定年延長指導を受け、平成5年までに男女とも60歳とする計画書をB公共職業安定所に提出しましたので、男女別定年制を即時是正する必要はないと思うのですが、どうでしょうか。

A 男女雇用機会均等法では、第11条で「事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女子であることを理由として、男子と差別的取扱いをしてはならない。」と定めています。

「定年」とは、労働者が一定年齢に達したことを雇用関係の終了事由とする制度をいうものであり、定年についての差別的取扱いとは、差別的な定年制度をとっていること又は当該制度に基づき労働者を退職させることをいうものです。

男性管理職研修ビデオの御案内

女性社員の能力を生かす
お気づきですか、女性社員の胸のうち
(23分)

このビデオは、労働省が(財)女性職業財団に委託して男性管理職研修用教材として開発したものです。制作は(財)NHK放送研修センターで、NHK松平定知アナウンサーをキャスターとして女性の本音に迫るとともに女性活用の先進企業を取り上げています。

社内研修、男性管理職向けセミナー等では非御利用下さい。

《問い合わせ先》 各都道府県婦人少年室
(財)女性職業財団
TEL 03-3595-3291

従って、貴社において、就業規制等に男子58歳、女子55歳の定年年齢を定めていることは、定年について女子を男子に比して不利益に取扱っており、均等法第11条にいう、定年についての男女差別的取扱いに該当します。

このため、貴社は直ちに男女別定年制を是正する必要があります。

公共職業安定所における定年延長指導は、高年齢者の雇用確保の観点から、高年齢者雇用安定法に基づき60歳定年を達成するため、男女を問わず定年が60歳を下回らないよう指導を行っているもので、公共職業安定所が計画書を受理したからといって、貴社の制度が均等法違反を免れるものではありません。

計画書が、男女別定年制を内容とするものである場合には、公共職業安定所は内容を是正するよう指導することとなっております。

いずれにしても、貴社が男女別定年制を定めている場合には、計画書の内容にかかわらず、婦人少年室の指導対象となります。

なお、平成2年5月に出された(財)放射線影響研究所地位確認等請求事件における最高裁判例では、男女別定年制の段階的是正は公序良俗に反し無効であるとされています。

編 集 後 記

機会均等推進責任者の情報誌、プラザ KINTO第2号をお届けします。企業の雇用管理事例として、日本食研(株)の常務取締役役に執筆をお願いしました。自社の雇用管理事例を掲載したいと希望される方はどしどし原稿をお寄せ下さい。

労働省婦人局婦人政策課

〒100 千代田区霞が関1-2-2

Tel 03-3593-1211(内線)5628