



VOL.43 winter

2004年1月15日



編集 / 釜石市総務企画部企画課青少年女性室

〒026-8686 釜石市只越町3-9-13

TEL 0193-22-2111(内線135)

FAX 0193-22-6120

URL ; <http://www.city.kamaishi.iwate.jp/>

E-Mail ; kikaku@city.kamaishi.iwate.jp

特集「みんなが働きやすい職場ですか？」
さんかくニュース「男女共同参画プランかま
いし21について協議」
インフォメーション

みんなが働きやすい職場ですか？

平成 14 年度の市の意識調査では、男性の 68%、女性の 73% が「職場における男女の平等観」について、「男性のほうが優遇されている」あるいは「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答しています。一方、「平等」と答えたのは、男性が 18%、女性が 9% という結果でした。

改正男女雇用機会均等法のもとでは、女性労働者への差別的取扱は禁止され、職場での配置、昇進などの差別はもちろん、求人広告などで男女別の募集を告知することも禁止されています。

法律上は、「男の仕事」「女の仕事」といった仕事の境界がなくなり、女性も男性も均等な機会が与えられることになっていますが、個人の意欲や能力を十分生かせる職場環境づくりを進めるのは、事業主をはじめとした、職場を構成している一人一人だということを忘れないようにしたいものです。

男女雇用機会均等法（以下、均等法）で事業主の義務となっている主な項目で確認しましょう。



募集・採用の機会均等、配置・昇進・教育訓練に関する差別禁止（均等法第 5 条・6 条）

禁止例



- 「正社員」などの募集・採用で男性のみをその対象とすること
- 女性のみ「未婚であること」「自宅通勤者に限ること」を採用条件とすること
- 面接において女性のみ「結婚しても仕事を続けるか」などの質問をすること
- 秘書、受付などの配置の対象を女性労働者のみとすること
- 女性労働者については一定の役職までしか昇進させないこととすること
- 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること



福利厚生・定年・退職解雇における差別禁止（均等法第 7 条・8 条）

禁止例

- 住宅資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸し付けにおける男女差別
- 住宅の貸与（独身寮を含む）における男女差別
- 男女別定年制
- 女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制
- 女性労働者の結婚・出産・及び産前産後休業の取得を理由とする解雇



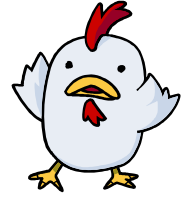


「女性のみ」「女性優遇」は原則として禁止（均等法第9条）

職場で、この仕事は女性向き・女性特有の感性があるというように、女性を一くりにした考え方で採用や配置が決められていませんか？働く女性の適性や能力、仕事への意識は千差万別です。

女性はこういうもの、という先入観から女性の職域を固定化してしまったり、女性の能力を十分に生かすことができません。また、「男の仕事」「女の仕事」というように男女の職務が分離してしまい、女性に対する差別効果をもたらすことにもなるという観点で、禁止されているものです。

ただし、雇用の場で男女労働者間に生じている、事実上の格差を是正することを目的として行う措置は違法ではありません。

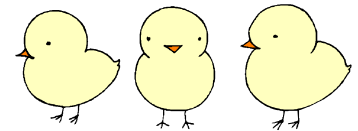


妊娠中及び出産後の健康管理についての配慮義務（均等法第22条～23条）

働く女性たちが仕事を続けながら、母性を保護し、安心して出産できるよう、事業主には妊娠中及び出産後における女性労働者の健康管理について、次のようなことが義務づけられました。

母子保健法による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保すること

女性労働者が保健指導や健康診査に基づく指導事項を守ることができるように、必要な措置を講じること



知っていますか？「ファミリーフレンドリー企業」

「ファミリーフレンドリー企業」とは、仕事と育児・介護とが両立できるようなさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業です。

これまでに県内でファミリーフレンドリー企業表彰の「岩手労働局長賞」を受賞した企業は、東北住電装株式会社(99年度)、岩手東芝エレクトロニクス株式会社(2000年度)、株式会社川徳(01年度)、東北日本電気株式会社(02年度)です。今年度受賞した、株式会社システムベースの表彰理由は、次の3つでした。

- 1 高い育児休業取得率
男性管理職の育児休業の取得実績もある など
- 2 制度を利用しやすい環境づくり
 - ・ 昇給の決定や退職金の算定に当たって、一定期間休業を取得しても中長期的には差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われている
 - ・ 休業者には職場復帰を容易にするため社内報を送付したり、復職時には教育訓練を行ったりしている
 - ・ 復職後の配置は原職復帰としている など
- 3 仕事と家庭を両立しやすい企業風土
 - ・ 妊娠、出産、育児を理由に退職した労働者を再雇用している。
 - ・ 職場参観や社内運動会を実施しているなど、家族の職場理解を促し、仕事と家庭のしやすい企業風土を持っている など



セクシュアル・ハラスメント防止についての配慮義務 (均等法第 21 条)

セクシュアル・ハラスメントは「いかにして発生を防ぐか」が重要なポイントであり、法律において、事業主は、具体的には次のような措置を講ずる必要があることが規定されています。

セクシュアル・ハラスメント防止の方針を明確化し、従業員に対しての周知・啓発を行うこと

相談・苦情のための窓口を設置し、相談・苦情に対応すること
セクシュアル・ハラスメントが発生したときは、迅速かつ適切な対応を図ること。



セクシュアル・ハラスメント(以下、セクハラ)とは、「**相手の意に反した、性的な性質の行動を行い**、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって**就業環境を著しく悪化させること**」(厚生労働省)です。

都道府県労働局雇用均等室に寄せられた、職場におけるセクハラに関する相談件数は、平成 13 年度で 7,633 件(うち女性労働者等 5,925 件)と、2 年連続で女性からの相談件数が増加しています。

また、セクハラ裁判では、**個人の問題にとどまらず、使用者責任が厳しく問われる判決**が出ており、事業所にとっても、**職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与える問題**です。

なお、均等法第 21 条には「女性労働者の就業環境が害されることのないよう」とありますが、男性に対するセクハラ防止について検討する必要がないということではありません。



釜石市役所では、平成 11 年に「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」及び「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規定」を定めていますが、「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項」の中で、セクシュアル・ハラスメントになりうる言動として、次のような例を掲げています。

- ・スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ・「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること
- ・身体に不必要に接触すること
- ・女性であるというだけで職場のお茶くみ、掃除、私用等を強要すること
- ・酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

あなたはどのように思いますか？

セクシュアル・ハラスメント認識度チェックシート（一般社員用）

	質問	解答
1	社内・外の人との会話の中で女性社員を「うちの女の子」と呼ぶ（セクシュアル・ハラスメントになると 思う 思わない）	女性を補助的な労働力とみでの言動はセクシュアル・ハラスメントになる可能性が高いといえます。女性社員を人間として対等であり、仕事上の大切なパートナーであると認識することが大切です。
2	交際を申し込んだが、女性に断られたので「性的にふしだらである」との噂を流す（セクシュアル・ハラスメントになると 思う 思わない）	意図的に噂を流布することで女性は不快に思うでしょう。セクシュアル・ハラスメントの典型といえます。個人的恨みをこのような形で表すのは潔くないことです。
3	上司が女性の部下に「いつ結婚するか」「いつ子どもを産む予定か」などと聞く。（セクシュアル・ハラスメントになると 思う 思わない）	親切心や親心で尋ねたとしても個人のプライバシーに関することは尋ねない方が良くといえます。女性を一人前の社員として扱わない、いわゆるジェンダーハラスメントはセクシュアル・ハラスメントに転化する可能性が高いといえます。
4	デートに誘うなどの男女個人間のことはセクシュアル・ハラスメントとは直接関係がないと思う。（そう思う・思わない）	個人間のことは直接関係はありませんが、女性が嫌がっているのに何度もしょっちゅう誘うとセクシュアル・ハラスメントになります。
5	多少の性的な冗談・からかいは、笑って受け流すくらいの度量が女性にほしい。（そう思う・思わない）	冗談であっても相手が傷つくことがあります。全員の女性に笑って受け流せというのは男性側の論理であり、このような男性優位の企業のあり方がセクシュアル・ハラスメントを起こしやすいと認識することが必要です。
6	ミニスカートで出社する女性は、自らセクシュアル・ハラスメントを招いているといえる。（そう思う・思わない）	女性に責任を転嫁しようとする考えです。ミニスカートを着用しているからといってその女性に対するセクシュアル・ハラスメントが許されることにはなりません。
7	飲み会でデュエットを頼んだら付き合ってくれるのが当然であると思う。（そう思う・思わない）	セクシュアル・ハラスメントの判断は相手がどう思うかです。歌が嫌いな人も、あなたと歌いたくない人もいます。当然と考えるのではなく日頃からその相手ときちんとコミュニケーションをしておくことが重要です。
8	肩をたたいたり「ちゃん」と呼ぶのは親しさの表現だと思う。（そう思う・思わない）	男性社員にも同様にしていますか。女性を一人前の戦力・パートナーと認めているとはいえないと考えます。触ることもセクシュアル・ハラスメントになる可能性が高いといえます。
9	男性の猥談は職場の息抜きだからとやかく言われたくない。（そう思う・思わない）	職場は社員全員がその能力を最大限に発揮できるように活気に満ちた明るいものとする努力が求められます。男性だけのものでないことをきちんと認識しましょう。職場での猥談は品性の点でいかがかと思いますが。
10	セクシュアル・ハラスメントに敏感になりすぎると日常のコミュニケーションがぎすぎすしたものになると思う。（そう思う・思わない）	相手が不快に思う行動は、コミュニケーションにはなりません。相手を思いやる気持ちを持って本当のコミュニケーションに努力することです。

（資料出所：財団法人 21 世紀職業財団）



紛争が生じた場合の救済措置 (均等法第 11 条 ~ 13 条)



➡ 苦情の自主解決

事業主は、配置昇進及び教育訓練について (第 6 条) 福利厚生について (第 7 条) 定年、退職及び解雇 (第 8 条) について、女性労働者から苦情の申し出を受けたとき、企業内苦情処理機関などを活用して、自主的に解決を図るよう努めなければなりません。

苦情処理機関の他には、人事労務担当者による相談等、各事業所の労使関係、人事・労務管理の実態に応じて、最も適切な方法で行われることが期待されています。

➡ 労働局長による紛争の解決の援助と調停制度

都道府県労働局長は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇に関する措置で、女性労働者と事業主の一方又は双方から、紛争の解決について援助を求められた場合は、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の解決の援助をします。

また、募集・採用、セクシュアル・ハラスメント及びポジティブ・アクション以外の紛争については、女性労働者と事業主の一方又は双方から調停を申請することもできます。調停は、公正、中立な第三者機関「機会均等調停委員会」が行うこととなっています。

なお、事業主は、女性労働者が労働局長に紛争の解決の援助を求めたこと又は調停の申請をしたことを理由にして、当該労働者に対して解雇又は不利益な取扱いをしてはならない旨が規定されています。「不利益な取扱い」とは、配置転換、転勤、降格、減給、昇格停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否等が挙げられます。

相談はこちら！

都道府県労働局雇用均等室では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定範囲の福利厚生及び定年・退職・解雇、セクシャルハラスメントなど、職場におけるトラブルについての相談を受け付けています。岩手県内では、「岩手労働局雇用均等室」が窓口です。

【相談例】

- ・産前産後休業後、職場に復帰したら転勤を内示された。
- ・結婚したことを会社に報告したら解雇された。
- ・育児休業を取らせてもらえない。
- ・会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえない。

岩手労働局雇用均等室

所在地 盛岡市内丸 7 - 2 5

盛岡合同庁舎 1 号館 1F

電話 019-604-3010 (直通)

FAX 019-604-1535



男女共同参画プランかまいし21について協議 釜石市男女共同参画協議会委員と関係者が意見交換

釜石市の男女共同参画プランは平成10年度に策定され、4つの基本目標をもとに各分野で事業を推進してきました。

平成11年度以降、男女共同参画社会基本法の制定、岩手県男女共同参画推進条例の施行など、男女が性別により一律に差別・固定化されることなく、個性と能力が発揮できる社会を目指して、国、地方自治体、企業等がどのように取り組むべきかが審議され、国、県レベルで法制化されてきました。

市としても、毎年計画の進行状況を確認するとともに、平成14年度には市民の皆さんのご協力をいただきながら意識調査を実施し、男女平等意識などについて実態を把握してきました。

これらの流れを受けて、当市のプランに男女共同参画社会基本法及び岩手県男女共同参画推進条例の理念を取り入れるとともに、より具体的で分かりやすい計画推進のために、今年9月から関係者の皆さんの意見をいただきながら、庁内各分野の担当課と共に内容の見直し作業を進めています。

プランの見直しにあたっては、1月20日まで素案に関する意見を広く募集しています。詳しくはインフォメーションをご覧ください。

これまでの経過



< 12月の協議会 >



- 9月9日：男女共同参画推進協議会 及び男女共同参画推進会議小委員会（庁内関係課）の合同会議を開催
岩手県の条例及びプランの研修
- 10月3日：協議会委員・小委員会・事務局で「もりおか女性センター」を訪問、女性センターの事業について研修
- 10月～3回：男女共同参画推進会議小委員会で協議、調整により原案作成
- 12月3日：男女共同参画推進会議で原案提示
- 12月10日：男女共同参画推進協議会へ原案提示及び新プランに関する意見交換会開催

釜石市の男女共同参画プランの推進結果はどうなっている？

現在のプランでは、基本目標「社会のあらゆる分野への男女共同参画の促進」の具体的な内容の一つとして、「政策・方針決定の場への女性の参画」の推進があります。

これは、男女共同参画基本法の理念にも合っているもので、男女がともに個性と能力を発揮し、責任を分かち合うという意味で、継続的に取り組む必要があります。

そこで、釜石市が設置している各種審議会等における女性委員の比率でみると、これまでのプランでは、「平成12年度までに女性委員の比率を30%」とすることになってはいますが、平成12年度時点で20.7%、平成15年度に調査した結果では、26.8%という状況になっています。

「新男女共同参画プラン」(原案)について ご意見をお待ちしています

このプランは行政以外にも各職場、地域、家庭、学校なども視野に入れたものとなっていることから、広く様々な立場から意見を受けながら今年度中にまとめる予定です。

いただいたご意見につきましては、釜石市男女共同参画推進協議会及び釜石市男女共同参画推進会議において公表し、新プラン策定の参考とさせていただきます。

ご意見については、郵送、FAX、Eメールで受け付けていますので、住所・氏名・電話番号を記入の上、市企画課青少年女性室へお送りください。

なお、プラン原案については釜石市のホームページに掲載しているほか、1月5日(月)から1月20日(火)まで、市企画課、市出張所、釜石公民館、栗橋公民館及び働く婦人の家で閲覧できますので、ぜひご覧になって多くのご意見をお寄せくださるよう、よろしくお願ひします。

郵送先 : 〒026-8686 釜石市役所総務企画部企画課内
FAX 番号 : 0193-22-6120
e-mail : kikaku@city.kamaishi.iwate.jp



ひととき。

新年早々、住友電工の女性差別訴訟で和解というニュースが飛び込んできました。

働きながら差別の実態を訴えることはとても勇気のいることだったでしょう。「同じ高卒、同じ事務職で入社し勤続30年。男性達は教育研修を受け仕事の幅も広がった。やりがいや職場での位置付けに大きな差がある」といいます。入社以来「女だから」と研修機会さえも閉ざされていた原告やその同僚に、和解勧告によって、求めてもいなかった役職がつかえました。仕事や環境はきつくなることが予想されます。でも、彼女達のひた向きの姿は、後に続くものたちの目標になるでしょう。「がんばって」と応援せずにはいられません。(T)

テレビドラマの一場で、会社の中である男性社員の妻が妊娠したことを同僚が知って、男性社員に「奥さんに負担をかけないように、大変な仕事を誰かに変わってもらおうか。」と言葉をかけていたことに、仕事柄反応してしまいました。現実には甘いものじゃない、としかられそうですが、こんな一言があるかないかで雰囲気は違いますね。

職場のセクハラは、起きてからの原状回復が極めて困難であるにも関わらず、相談件数から分かるように、組織としてそれが容認されてきたという事実はなかなか直視されず、いまだに個人間の問題と受け取られがちです。見なかったふり、知らんぷりがそのときも将来にも、必ずしも良いとは限らないということ、職場以外にも分かってほしいな、と感じさせられます。(B)

生涯学習まちづくり出前講座 をご利用ください

この講座は、一方的に話を聞くだけでなく、ビデオや本、チェックシートなどを使いながら「男女共同参画」について気軽に学ぶことができる内容となっています。

簡単な作業を取り入れたプログラムもできますので、ご相談ください。

講座メニュー

「男女共同参画ってなあに」

申込先

市教育委員会社会教育課

Tel 22-8835

貸し出しビデオのご案内

当室では、ご希望の方に男女共同参画に関するビデオを無料で貸し出します。どうぞお気軽にご連絡・ご利用ください。

= 主なテーマ =

男女共同参画基本法

地域で子育て

家庭教育

職場のセクシュアルハラスメント

ドメスティックバイオレンス