

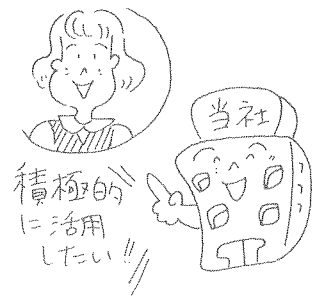
第2 女性労働者の能力活用のポイント

1 女性労働者の能力活用のための発想の転換



女性労働者に対する企業側の考え方

当社では、これまで男性労働者中心に仕事や処遇体系を組み立ててきましたが、これからは、女性労働者の能力も積極的に活用していきたいと考えています。女性労働者の能力発揮を図るうえで、企業として、どのようなスタンスで臨むのが適当でしょうか。



女性雇用二八



男女雇用機会均等法により、募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含みます）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の各分野において、男女双方に対する性別を理由とする差別的取扱いが禁止されています。企業においては、女性、男性といった区別を排除して、労働者の働く意欲や能力、適性に応じた人事管理を進めることが必要です。



女性の能力活用にあたって

これまで女性労働者の能力活用にそ

第2章 女性労働者の能力の活用

れほど積極的ではなかった企業では、女性労働者の能力活用という、何か特別のことをしなければならない、企業にとって負担が大きいと考えがちです。けれども、基本的に、女性と男性の間に、能力や職業適性の面で差異はないというスタンスで考えていけば、ことさら「女性の能力活用」ということを意識する必要はありません。逆説的にいえば、「女性の能力活用」をあまりに意識しすぎると、女性の能力活用は進まないのかもしれませんが。

つまり、女性の能力活用にあたっては、まず女性、男性といった区別を排

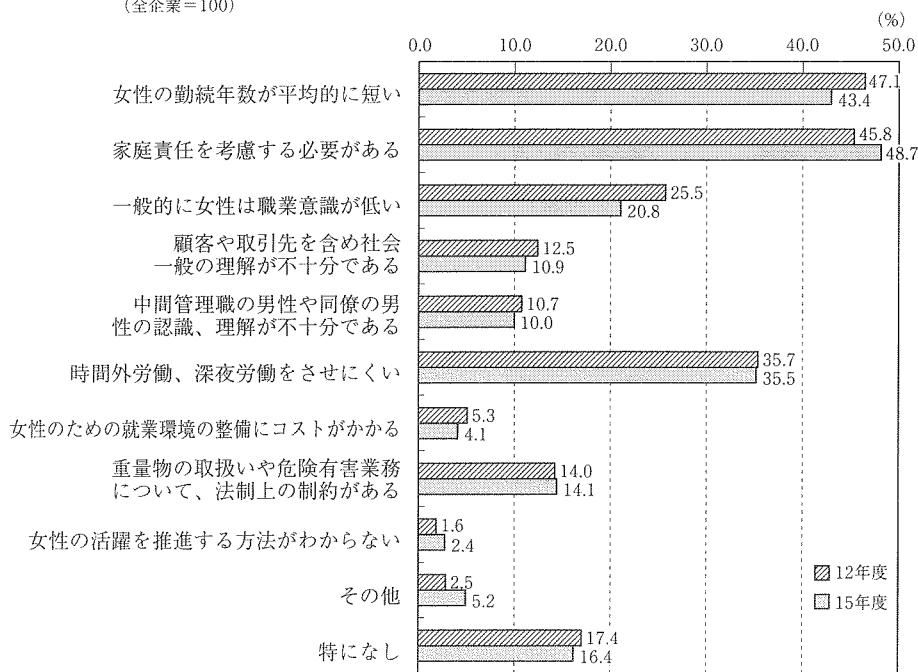
除して、労働者の働く意欲や能力、適性に着目して人事管理を実施するということが重要です。

女性の能力活用上の問題点

女性、男性の区別を排除するとはいっても、女性の能力活用というときに企業が問題だと感じている点もいくつかあります。厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査」により女性の活用にあたっての問題点をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」をあげる企業が最も多く、「女性の勤続年数が

女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合（MA）

（全企業=100）



資料：厚生労働省「平成15年度女性雇用管理基本調査」

平均的に短い」「時間外労働、深夜業をさせにくい」と続いています。現実には結婚や出産で退職する女性もいますが、女性の勤続年数は年々伸びています。

悪循環を断ち切るために

けれども、女性はすぐ辞めてしまうので能力活用をするのは無理と企業が考えて、女性活用に前向きに取り組まないため、その結果、多くの女性労働者が仕事の楽しさを理解しないままに辞めてしまうという悪循環が形成されてきたことも事実なのです。女性の勤続年数や職業意識の問題を女性活用が進まない原因ととらえては、いつまでたってもこの悪循環を断ち切ることはできません。よくいわれる鶏と卵の関係で、不毛な議論となってしまいます。

女性の能力活用を他社に先駆けて進めてきた企業では、それゆえに優秀な女性が集まり、女性の能力発揮が図られています。女性の能力活用を出発点に据えて、職業意識はその後からついてくるもの、ぐらいの発想の転換が必要ではないでしょうか。

男女を分けない雇用管理の実践

女性労働者の能力発揮を図るうえで

重要なことは、「女性」「男性」という枠組みで活用を考えるべきではないという点です。女性労働力が男性労働力と異なる点があるとすれば、女性が家庭責任をより重く担ってきたという、これまでの社会システムの中で形づくられた差といえるでしょう。「男性は仕事、女性は家庭」という伝統的な性別役割分業が、女性の能力活用を図るうえでネックになってきたことは否定できません。けれどもこれは、男女差ではなく、男女の役割の差なのです。役割というのは、時代によって変化します。働く女性が増え、共働き家庭が増えてきている中で、男女の伝統的な役割分担が薄れてきています。夫が働き、妻が家にいるという夫婦像が一般的な時代には、仕事と家庭責任に一線を画することも合理的ではありましたが、共働きがごく普通の形になった今、家庭責任をもつ労働者への配慮という視点が、女性のみならず男性にとっても重要な対応となっているのです。

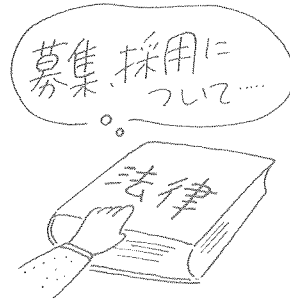
男・女という区分为、人事管理上1つの有効性をもっていた時代は終わりました。これからは、1人ひとりの労働者の意欲や能力、適性を見極めて人事管理を進めることが必要になってくるというスタンスで、女性の能力発揮を進めていく必要があるのです。

第1 募集・採用



男女雇用機会均等法に定める募集・採用

当社では、数年ぶりに従業員を採用することになり、男性を若干名採用したいと思っています。ところが、採用にあたって男性のみの募集や、説明会の開催は男女平等に反すると指摘をうけてしまいました。法律では、従業員の募集や採用についてどのように定められているのでしょうか。



女性雇用二八



募集・採用は、労働者にとっては職業への入口であり、職業生活を決定づける重要な段階です。この時点で男

女に異なる管理がなされるとしたら、職場における男女の雇用機会均等の実現は困難なものとなります。このため、男女雇用機会均等法では、募集・採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

募集・採用における均等取扱い

男女雇用機会均等法5条は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定め、事業

二五四



主に募集・採用における男女の均等取扱いの義務を課しています。

この場合の「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自らまたは他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいいます。

なお、労働者派遣法に規定する労働者派遣のうち、いわゆる登録型派遣を行う事業主が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為およびこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は、募集に該当するとされています。

また、「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含むものとされています。

募集・採用における禁止事項

募集・採用について、禁止されている差別を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（以下「指針」といいます。）が定められています。

その内容は、以下のとおりです。



- (1) 募集または採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含みます。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含みます。）について、募集または採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集または採用にあたって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除きます。）、または「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。

- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるにあたって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- (2) 募集または採用にあたっての条件を男女で異なるものとする。
(異なるものとしていると認められる例)
募集または採用にあたって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、またはこれらの条件を満たす者を優先すること。
- (3) 採用選考において、能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
- ① 募集または採用にあたって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。
- (4) 募集または採用にあたって男女のいずれかを優先すること。
(男女のいずれかを優先していると認められる例)
- ① 採用選考にあたって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。または、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。
- (5) 求人の内容の説明等募集または採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
(異なる取扱いをしていると認められる例)
- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、または資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するにあたって、その対象を男女のいずれかのみとし、または説明会を実施する時期を男女で異

なるものとする。

法違反とならない場合

法違反とならない場合については、次のようなものが示されています。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①および②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

(2) 労基法61条1項、64条の2もしくは64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

間接差別の禁止

平成18年の男女雇用機会均等法の改正により、平成19年4月1日からは、性別以外の事由を要件とする措置でも、①募集・採用にあたり、労働者の身長、体重または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・採用にあたり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすることについては、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合には間接差別として禁止されることとなりました。



第3章 女性労働者の労務管理

〈参考となる法令など〉

男女雇用機会均等法 5条、7条

男女雇用機会均等則 2条

職安法 4条

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平18・10・11厚労告614）