４　女性活躍推進法に基づく取組を進めたいが…

Q　我が社の優秀な女性社員から、この度婚約したという報告がありました。結婚・出産等を経ても是非働き続けてもらいたいと思っています。また、これから積極的に女性社員も多数採用していきたいと考えています。そのために、我が社も女性活躍推進法の取組を進めていきたいのですが、何をしていけばいいのでしょうか。

A　女性活躍推進法では、会社に対し①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する状況の情報の公表を行うことを義務付けています。各会社によって女性活躍の状況は様々ですから、上記①から④のステップを経て、自社の状況に合った取組を進めていくことになります。

解　説

１　法律制定の背景

女性活躍推進法が2015年8月28日に成立し、2016年4月1日から全面施行されました。日本では少子高齢化の進行に伴い労働力不足が懸念されており、また消費市場におけるニーズの多様化やグローバル化に対応するためには社員の多様性を確保することが不可欠です。それにもかかわらず、いまだ日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあることから、同法は女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために制定されました。

２　女性活躍推進法に基づき会社が実施すべき事項

(1)　行動計画の策定等

女性活躍推進法に基づき、301人以上の社員を常時雇用する会社は、下記の①から④のステップを順に行う必要があります（常時雇用する社員が300人以下の会社については努力義務です。）。

①　女性の活躍に関する状況把握、課題分析

まず、必ず把握すべき項目である下記の「基礎項目」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令2①一～四）の状況把握を行い、課題分析します。

【基礎項目】

・採用した社員に占める女性社員の割合
・男女の平均勤続年数の差異
・社員の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
・管理職に占める女性社員の割合

その結果、当該会社にとって課題であると判断された事項については、必要に応じて把握する項目である「選択項目」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令2①五～二十五）を活用の上、さらにその課題分析を行います。

②　行動計画の策定、社内周知、公表

次に、①の結果を前提に、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定します。厚生労働省ホームページの女性活躍推進法特集ページにある「一般事業主行動計画策定支援ツール」を活用することによって、各社の実情に合った課題・取組内容の参考例を見ることができます。

策定した行動計画は全ての社員に周知します。書面で配布したり、電子メールで送付したり、事業所の見やすい場所への掲示、企業内ネットワークへの掲載等の方法があります。

また、外部への公表も行います。自社のホームページへの掲載や、

厚生労働省ホームページ内の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載等の方法があります。

③　行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

行動計画を策定したら、当該一般事業主の住所（法人にあっては、主たる事務所の所在地）を管轄する労働局に届け出ます。

④　女性の活躍に関する状況の情報の公表

最後に、情報公表項目（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令19①）の中から、一つ以上選択して、その情報を公表します。自社のホームページへの掲載や、厚生労働省ホームページ内の「女性の活躍推進企業データベース」への掲載等の方法があります。

(2)　PDCAサイクルの確立

上記①から④のステップを経たら、定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価し、その結果をまたその後の取組や計画に反映させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立させましょう。

取組状況に応じて、行動計画を変更したり、新たに策定することも可能です。④の情報公表はおおむね年1回以上更新しましょう。

３　女性活躍推進に関する認定「えるぼし」

行動計画の策定・策定した旨の届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。同認定を取得することで、認定マークを商品や広告に付して、女性活躍推進企業であることをPRし、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等の効果が期待できます。

専門家のアドバイス

トップや人事担当者、又は当該女性社員のみで策定した行動計画では、現場の実態に合っていなかったり、周囲の理解が得られなかったりして、取組が進みにくいケースが多く見受けられます。

女性活躍の推進は、トップのリーダーシップのもと、社内のコンセンサスを得ながら、実態に合った取組を行うことがポイントとなります。

まず、社内認識の実態を把握するために、経営層、管理職層、若手層、女性層等グループごとに、女性活躍推進に関してヒアリングを行いましょう。女性の活躍推進の必要性を全社的に理解・共有するためには、他社の好事例を示したり、社外から講師を招いて研修を行うこと等が考えられます。

その上で、社内で女性活躍推進の阻害要因になっているものは何か、それを取り除くためには何が必要かといったことについても、経営層、管理職層、若手層、女性層等、グループごとにヒアリングしていきましょう。

ヒアリングでは、「制度は整っているが運用しにくい」、「キャリアや評価が休業により分断されてしまっている」、「評価が時間あたりの成果になっていない」、「女性の活用の仕方がわからない」等、様々な意見が得られるでしょう。このようなヒアリング結果を得てから、課題分析に入り、対応する会社の行動計画を策定します。

このように会社の実態に即して策定した行動計画は、女性活躍推進の取組の必要性を発信し、進捗を管理し、その推進の成果を評価するために、非常に有用となります。

（里内友貴子）

25　どんな行為がマタハラにあたる？

Q　当社では、これまで、セクハラ・パワハラについては、研修を定期的に行ってきました。昨今、マスコミ報道などで、「マタハラ」という言葉をよく耳にします。そこで、当社でも、マタハラについても事例集を作り、研修を実施して、周知徹底を図りたいと考えています。そこで、どのような行為が「マタハラ」にあたるのか具体的な事例を教えてください。

A　マタハラとは、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」のことをいいます。平成29年1月に運用が開始された「マタハラ指針」（平成28年厚生労働省告示312号）や、平成29年10月に運用が開始された「両立指針」（平成21年厚生労働省告示509号）に記載された、マタハラの2類型である「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」の内容を参考に、具体的でわかりやすいNG集を作成するのがよいでしょう。

解　説

1　「制度等の利用への嫌がらせ型」の具体例

「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、以下に掲げる制度や措置の利用に関する言動により、就業環境が害される類型をいいます。

【男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置】
①　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
②　坑内作業の就業制限及び危険有害業務の就業制限
③　産前休業

ものが該当します。

(3)　制度等を利用したことにより嫌がらせをするもの

短時間勤務の制度利用に関して、上司や同僚が、「周りのことを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている場合が該当します。言葉によるものだけではなく、必要な仕事上の情報を与えなかったり、会議に参加させないなどの嫌がらせをすることも該当します。

２　「状態への嫌がらせ型」の具体例

「状態への嫌がらせ型」とは、以下の事由に関する言動により、就業環境が害される類型をいいます。

①　妊娠したこと
②　出産したこと
③　坑内業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、又はこれらの業務に従事しなかったこと
④　産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業したこと
⑤　妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により労務の提供ができないこと、できなかったこと、労働能率が低下したこと

上記の事由に対応する典型的なNG言動は、以下のとおりです。

(1)　解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性社員が上司に妊娠を報告したところ、「早めにやめてもらうしかない」と言われた等、1回の言動であっても、解雇やその他不利益な取扱いを示唆する場合には、マタハラに該当します。

(2)　妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの

上司や同僚が、女性社員に対し、「妊婦には仕事を任せられない」等

39　性同一性障害の診断を受けた女性社員からの要望への対応は？

Q　当社（製造メーカー）の営業担当の女性社員Ａが、「性同一性障害」の診断を受けました。女性社員Ａがある日、「来月から会社では、男性名を使いたい。トイレも制服も更衣室も男性用を使いたい。」と要望してきました。どのように対応したらよいでしょうか。

A　女性社員Ａの要望が、トイレや更衣室の使用といった他の社員にも影響のある範囲に及びますので、女性社員Ａの性別変更の段階（性別適合手術を受けているのか、戸籍の変更も行ったのか）をヒアリングしてから具体的対処を検討しましょう。これらの情報は、女性社員Ａの名誉やプライバシーに大きく関わる事柄ですので、業務上必要な範囲の情報に限定して、ヒアリングを行いましょう。ヒアリング後の個人情報の取扱いには厳重な注意が必要です。

また、ヒアリング内容に応じ、トイレや更衣室の使用方法や制服着用について、女性社員Ａと職務上関わりのある他の社員や取引先への説明をするために、女性社員Ａと協議すべきです。

そして、周囲の理解を得ながら、女性社員Ａが働きやすい環境を徐々に整えられるようにしましょう。

解　説

1　社内での性的少数者に対する理解と配慮

LGBTは、一般に「性的少数者」を総称する言葉として使用されますが、一口に、LGBTといっても、この分類の中には、「性的指向」に

アリングする必要があります。このヒアリングは、女性社員Ａの名誉やプライバシーに大きく関わるものですので、労務管理上必要な情報に限って、ヒアリング内容の守秘も徹底した上で、慎重に行いましょう。

その上で、「女性社員Ａが、どのような要望を持っているのか？」、「女性社員Ａの要望を受け入れた場合に、周囲にどのような影響があるのか？」、「周囲が疑問に思った場合、会社としてはどのような説明をするのか？」等を話し合って、具体的な解決策を検討していく必要があります。

なお、本問では、女性社員Ａの要望が、トイレや更衣室の使用にまで及んでいることから、性別の変更や手術の有無といった点もヒアリングせざるを得ないと思われます。しかし、単に「女性名」を通称として使用したいというだけの要望であれば、性別の変更や手術の有無にまで踏み込んでヒアリングをする必要はないと考えられます。女性社員Ａの具体的な要望に即して、ヒアリング内容もプライバシーを過度に侵害しないように配慮しましょう。

専門家のアドバイス

１　トイレや更衣室使用への対応方法

もし、女性社員Ａの「性別適合手術」や「性別変更手続」が、いまだとられていない段階であれば、女性社員が男子トイレや男性用更衣室を使うと、他の男性社員の大きな混乱を招くおそれがあります。

他方で、「性同一性障害」のある女性社員が、女子トイレや女性用更衣室を使い続けなければならない精神的負担も大きいでしょうから、しばらくの間は、「多目的トイレ」を活用したり、更衣室については空き部屋やパーテーションのような区切りを利用したりして、なるべく双方への配慮をし、周囲の理解を得ながら、徐々に環境を整えていく必要があるでしょう。

での「ジェンダー」に対する考え方を検討し直し、あわせて、セクハラ研修のあり方を見直す時期が来ていると考えます。

コラム　性同一性障害を理由とした懲戒処分の禁止

本問の事例と類似の事案に、Ｓ社懲戒解雇事件（東京地決平14・6・20労判830・13）があります。これは、出版社Ｓに勤務していた性同一性障害の男性（36歳）が「女装を理由に解雇されたのは不当」と主張して、地位保全を求め、仮処分を申し立てたものです。東京地裁は、元社員の申立てを認め、解雇を無効とする決定をしました。男性は、性同一性障害の診断を受けた後、平成13年には家庭裁判所で女性名への改名を認められました。平成14年1月、配置転換を内示された際、女性の服装で勤務することや女性用トイレの使用などを求めました。会社側はこれを認めず、女性の服装で出勤した元社員を服務命令違反などで懲戒解雇にしました。決定では、「女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあった」とした上で、時間がたてば違和感や嫌悪感も、緩和される余地があり、取引先や顧客が抱く違和感や嫌悪感については、業務遂行上著しい支障をきたすおそれがあると認めるに足りる的確な疎明はないと判断しました。

これは「女装」の事案ですが、「性同一性障害」であること自体を理由に、懲戒処分を課すということができないことは言うまでもありません。なお、平成28年のセクハラ指針改正の際のパブリックコメントの意見に対する厚生労働省の回答においても「LGBTであることを理由とした解雇等は、労働関係法令上問題となる」旨記載されています。

（山浦美紀）