

機会均等推進責任者メールマガジン 創刊号(2008.1.9配信)

機会均等推進責任者 様

このたびは、機会均等推進責任者メールマガジン配信のご登録をいただきありがとうございます。これから、原則として、毎月第2水曜日に、厚生労働省からみなさまに雇用管理に関するアドバイスやヒントとなる情報を配信していきます。ポジティブ・アクションやセクシュアルハラスメント等に関する行政情報など、みなさまのお役に立てるコンテンツをお届けしていく予定です。

今回は、本メールマガジン創刊にあたり、みなさまに舛添要一厚生労働大臣からメッセージがございます。

また、昨年4月から施行されている改正男女雇用機会均等法により、職場におけるセクシュアルハラスメントについての措置義務が事業主に課されていますが、セクシュアルハラスメント対策の参考としていただくよう、企業内でのセクシュアルハラスメント解決事例をご紹介します。さらに、男女雇用機会均等法に関するQ&Aや事業主向け各種資料のご紹介などをいたします。どうぞ、ご活用ください。

【本号の内容】

- ☆舛添要一厚生労働大臣からのメッセージ
- ☆企業におけるセクシュアルハラスメント問題解決事例
- ☆男女雇用機会均等法における派遣労働者に関するQ&A
- ☆均等・両立推進企業表彰公募のお知らせ
- ☆男女雇用機会均等法、省令、指針の全文掲載
- ☆事業主向け資料

舛添厚生労働大臣メッセージ



プロフィール

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=7&u=1>

機会均等推進責任者のみなさま、平成20年の新春を迎え、心よりお慶び申し上げます。

みなさまには、日頃の厚生労働行政へのご理解とご協力に心から御礼申し上げますとともに、女

性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組に対し、深く敬意を表します。

さて、今日は、まず、いくつかの数字をお示したいと思います。

アメリカ42.5%、ドイツ37.3%、イギリス34.5%、日本9.9%。これらが何の数字かご存じでしょうか。答えは、管理職に占める女性割合の国際比較です(注)。みなさまが、イメージされていたよりも、諸外国と日本の差は大きいと感じられたのではないのでしょうか。

このように、我が国においては、今なお、雇用の分野における男女の均等な機会が実質的に確保されたとは言い難い状況がみられます。

一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、男性も女性も共に主体的に働き方やキャリアを選択できることが求められています。

こうした現状を踏まえ、厚生労働省といたしましては、昨年末にとりまとめられた『子どもと家族を応援する日本』重点戦略に基づき、仕事と生活の調和の実現に向けた働き方の改革と、多様な保育をはじめとする地域の子育て支援サービスの基盤整備の2つの取組を車の両輪として取り組んでまいります。

また、昨年11月に策定された「男女雇用機会均等対策基本方針」に基づき、実質的な男女雇用機会均等の確保に向け、男女雇用機会均等法の円滑な施行はもとより、企業の自主的取組であるポジティブ・アクションの一層の推進を図り、働き続けることを希望する女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備に努めてまいります。

個々の職場において、公正かつ多様な働き方を実現していくためには、企業における雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠です。そして、そのために、私どもとしてできることとして、ポジティブ・アクションの取組事例や雇用管理上のノウハウの他、労働行政に関連する情報を幅広く、機会均等推進責任者のみなさまに直接お届けすることが有益なのではないかと考え、本メールマガジンを発行することとしました。みなさまの活動に必ずお役立ていただけるものと確信しています。

また、企業にとっても、ポジティブ・アクションを積極的に推進することは、男女を問わず、優秀な人材確保・定着につながり、人材の有効活用や業務の効率化等を通じて、生産性の向上に資することとなると考えられます。

新しい年を迎え、ポジティブ・アクションについてみなさまの企業としてさらに何かできることはないか、今一度、考えてみていただけませんか。みなさまの厚生労働行政に対する一層のご理解とご協力をお願い申し上げ、当メールマガジンの創刊にあたってのご挨拶とさせていただきます。

厚生労働大臣 

(注)ILO “LABORSTA”(2005年)
総務省統計局「労働力調査」(平成18年)

【事例紹介】

平成19年4月1日から施行されている改正男女雇用機会均等法により、職場におけるセクシュアルハラスメントに対する事業主の義務は、「配慮」から「措置」へと強化されました。事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止を行うとともに、問題が発生した場合は、迅速かつ適切に対応できるよう体制を整え、対応ノウハウを蓄積しておく必要があります。ここでは、職場で起きたセクシュアルハラスメントに企業がどのように取り組み、どう対応したのか実例をもとに紹介します。貴社のセクシュアルハラスメント対策の参考に、また、問題が発生した場合の対応の参考にしてください。

◆企業におけるセクシュアルハラスメント問題解決事例

派遣先で起こったセクシュアルハラスメントが派遣元に速やかに報告されなかったケース

被害者:A子 派遣社員(女性・29歳)

加害者:B男 派遣先の正社員(男性・30歳)

1 事件の経緯

<意外な誘い>

A子は、某メーカーの工場に勤務する29歳の派遣社員です。A子は派遣社員としてこの工場に配属されて、ちょうど半年が過ぎたところです。職場の人たち、つまり、派遣先の正社員の人たちとのつき合いもうまくいっており、派遣元である派遣会社も安心してA子を派遣していました。

ある日、同じフロアに勤めるB男から「ちょっと仕事のことで話があるんだけど、明日はヒマ？」との誘いを受けました。B男はこのメーカーの正社員。年齢は近いものの、どちらかと言うと無口なタイプで、A子はあまり話したことがありませんでした。

「ヒマはヒマですけど、何ですか？」

A子がたずねると、大したことはないがここでは話しにくいと言います。「仕事のことで話がある」と言われ、気になったA子は、翌日、待ち合わせの場所まで自分の車で行き、そこからB男の車に同乗して出かけました。車は町へ向かうわけではなく、逆に人けのなさそうな方へと進んで行きました。A子は「きっと話がしやすいところへ行こうとしているんだ」と勝手に解釈していました。「同じ職場なのだし、まずいことはしないに決まっている」と思い込んでいたのです。

<油断大敵>

しかし、いざ、車が停車してみると、そこは人けのない山間の資材置き場でした。ここで何を話すのだろうと思った瞬間、B男が覆いかぶさってきました。A子は思いもしなかった行動に驚き、力いっぱい抵抗しました。A子は悲鳴をあげ続け、そのうち極度の緊張から気分が悪くなってしまいました。それに気づいたB男は乱暴をやめ、体調が戻るのを待ってから、A子の車の置いてある駐車場まで送り届けました。

結果的に、身体的には大きな被害はなかったものの、まったく警戒していなかった相手からの性的暴力だけに、A子は多大なショックを受けました。週明けに職場に行くと、何もなかったかのように働くB男の姿が見えるだけで、気分が悪くなりました。

事件から1週間後、A子は悩んだ末、とうとう派遣先である工場の上司に相談しました。上司はす

ぐにB男を呼んできて、話し合いの仲介をしてくれましたが、B男からその場で謝罪があると、それで解決したことにしようと言い出しました。

A子は納得いかず、今度はその上司よりさらに上司である、管理責任者へ相談しました。ここでようやく、A子を雇用している派遣元に通報、A子が派遣先に相談してから、すでに10日以上が経過していました。

<このケースのポイント>

- ・人けのないところに連れ込みわいせつ行為をした。
- ・被害者は派遣元ではなく、派遣先に相談した。
- ・相談を受けた派遣先の上司は、加害者の謝罪をもって解決しようとした。
- ・派遣先は被害者からの報告を10日以上も派遣元に通報しなかった。

2 企業サイドの対応

派遣先から通報を受けた派遣元の責任者は、それから数日経過してから派遣元本社へ通報しました。この件を本社が知ったのは、すでに事件から25日も経過してからでした。本社は、事件を知るとすぐ女性の担当者2人を派遣し、A子の相談に乗るよう指示しました。その頃、A子は心労で会社を休職していましたので、今後のための相談役が必要と判断したのです。

*

A子「派遣先に相談し、B男から謝罪があったが、誠意は感じられなかった」

「派遣先からは、もみ消すような対応をされた。“無視していれば忘れる。慰謝料を取りたいのか”などと言われた」

*

このような経緯から、派遣先への信頼が失われたかと思われましたが、当人が「体調が回復したら早く以前の職場に復帰したい」と希望していることから、現状どおりの復帰を目指すことになりました。

3 派遣元本社の対応

派遣元本社のセクシュアルハラスメント防止対策委員会では、まず派遣元とその本社への通報があまりに遅かったこと、そのために被害者擁護に遅れが生じたことが問題に挙げられました。いくら派遣先で起きたことであっても、被害者が派遣元の社員である以上、普通に考えればまず先に派遣元に相談したはずで、それをしなかったと言うことは、派遣元と被害者の間に「信頼のおける雇用管理」が成立していなかったとも言えます。委員会からの報告について、派遣元はそれを謙虚に反省するとともに、派遣先に対して

(1)労働者派遣契約に違反して派遣元への速やかな報告がなされなかったこと

(2)被害者への対応がたつたなかったこと

の2点を厳重に申し入れ、クライアントであってもしかるべき対応を取るよう通達しました。また、派遣元の責任者に対しては、派遣元本社の上司が「日常の雇用管理が欠落しているため被害者から直接の訴えがなく、就業者や派遣先から蚊帳の外に置かれ、結果として雇用責任を果たせず、危機管理にも欠ける」として、厳重に注意をしました。

4 事件の結果

派遣元はA子に、B男への今後の対応についての支援を申し出ましたが、A子の希望で第三者(A子の友人)を交えた当人同士の示談が成立、和解となりました。その後A子は職場復帰し、同じフロアで働くB男には派遣元からの人事異動要請に応じて懲戒処分と人事異動がなされました。

5 再発防止策

今回の件では、派遣元は対応の遅れとつたなさを真摯に反省し、幹部会議で今回の事例を詳細に周知することにしました。加えて

- (1)たとえクライアント等立場の強い相手に対しても毅然とした態度で臨むこと
- (2)このような情報は隠ぺいすることなく、すべてを速やかにトップまで報告すること
- (3)日常の社員管理を徹底すること

の3点を確認。職場の末端の管理者まで浸透するよう周知をしました。

▼One Point Advice

派遣先で働く社員には、派遣前にしっかりと、自社のセクシュアルハラスメントに関する規定や相談体制、窓口担当者の紹介などを理解させてから送り出す必要があります。

.....
(財)21世紀職業財団発行

『13のケースから学ぶ職場でのセクシュアルハラスメント問題解決事例集』より

- ◆派遣労働者に対しては、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も職場におけるセクシュアルハラスメント措置を講じなければなりません。

【Q&A】

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、均等法に定められた妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置についての規定が適用されます。具体的なケースにどのように適用されるのか、Q&A形式でご紹介します。

- Q 派遣労働者が切迫流産で2週間の休業が必要との医師の指示があり、派遣契約に定められた役務の提供ができない場合には、派遣先が派遣元事業主に対して、派遣労働者の交替を求めたり、当該派遣労働者の派遣を拒むことはできますか。

また、医師の指示事項どおりに休業させることや、当該派遣労働者が働ける状態になった場合、別の派遣先を紹介する等の対応は派遣先、派遣元のどちらが行いますか。

- A1 「役務の提供ができない」とは、単に、妊娠、出産等により従来よりも労働能率が低下したと言うだけでなく、それが派遣契約に定められた役務の提供ができない程度に至ることが必要ですが、派遣労働者が切迫流産で2週間の休業が必要となった場合は、通常労務の提供ができないと考えられますので、派遣先が派遣元に対し、当該派遣労働者の交替を求めたり、その派

遣を拒むことは均等法違反とはなりません。

- A2 この場合、医師の指導事項を守るため必要な措置については、派遣元が講じる義務を負います。なお、医師の指示内容が軽微であり、それを実施しても派遣契約に定められた役務の提供ができるような場合には、派遣就労を継続した上で、労働者派遣法第47条の2に基づき必要な措置を派遣先が講じる義務を負うこととなります。

当該派遣労働者が医師の指導した期間を終了して、役務の提供ができる状態になったにもかかわらず、派遣元が当該派遣労働者に休業を強要した場合、「不利益な自宅待機を命ずること」に該当し、均等法違反となり、他の派遣先に派遣した場合は、「不利益な配置の変更」に該当するかどうか判断されることとなります。

<参 照>

□男女雇用機会均等法第9条第3項

事業主は、雇用する女性労働者が妊娠、出産、労働基準法に基づく産前休業を請求したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

□労働者派遣法第47条の2

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、均等法第9条第3項の規定を適用する。

【お知らせ】

ぜひ、ご応募ください！

★★ 均等・両立推進企業表彰 ★★

ポジティブ・アクションを推進している企業、ファミリー・フレンドリーな企業を表彰します！

□表彰の候補となるのはこんな企業です

- ・ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいる
- ・ポジティブ・アクションの取組として「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職拡大」又は「職場環境・職場風土の改善」について取り組んでいる 等々

□応募期間は平成20年1月1日～3月31日です。

応募用紙は、厚生労働省ホームページよりダウンロードするか、都道府県労働局雇用均等室にて入手し、都道府県労働局雇用均等室に郵送又はFAXにてお送りください。

□選考結果は、都道府県労働局雇用均等室からお知らせします。

厚生労働大臣賞については厚生労働大臣より、都道府県労働局長賞は各都道府県労働局長より、平成20年10月にそれぞれ表彰状の授与等を行う予定です。

□平成19年度に表彰された企業

- ・厚生労働大臣賞 ファミリー・フレンドリー企業部門
<厚生労働大臣優良賞>

生活協同組合おかやまコープ(岡山県岡山市)
・都道府県労働局長賞(優良賞・奨励賞)
均等推進企業部門 18企業
ファミリー・フレンドリー企業部門 5企業

平成19年度「均等・両立推進企業表彰」受賞企業はこちら

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=8&u=1>

詳しい表彰基準などはこちら

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=17&u=1>

【法令等】

厚生労働省ホームページに全文が掲載されています。

- ◆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に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=9&u=1>

- ◆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に関する法律施行規則

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=10&u=1>

- ◆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

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=11&u=1>

- ◆事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=12&u=1>

- ◆男女雇用機会均等対策基本方針

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=13&u=1>

【事業主向け資料】

ダウンロードして利用していただくことができます。

厚生労働省ホームページPDFファイル

- ◆Do! ポジティブ・アクション

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=14&u=1>

- ◆セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=15&u=1>

- ◆平成20年度 均等・両立推進企業表彰

<http://blue.tricorn.net/mhlw/j.x?v=16&u=1>

◆バックナンバーの閲覧、メールマガジンの登録・変更・解除・パスワード再発行は以下のURLから行ってください。

<https://filsp.jp/mhlw/>

バックナンバーページへのログインは、以下のユーザ名とパスワードをご入力ください。

ユーザ名:kintou

パスワード:kintou

☆等幅フォントでごらんください。

☆このメールマガジンの内容を許可なく転載することを禁じます。



発行:厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課均等業務指導室