

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