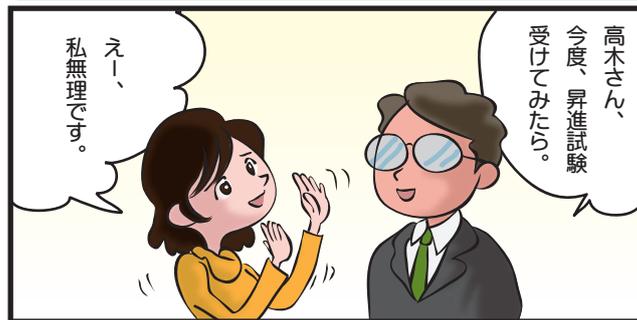
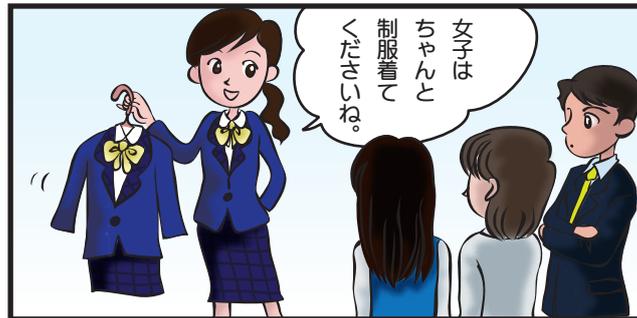


これってジェンダー平等ですか？

職場編 ？

ある職場でのシーンです。
ちょっとヘンだと思いませんか？



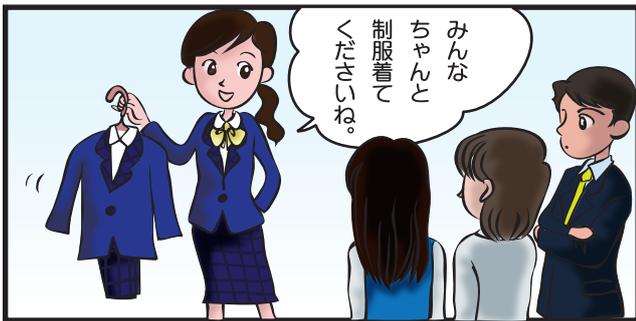
これってジェンダー平等ですか？

職場編 解答例



■男性は力持ち？

職場では、性別は関係ありません。重い荷物を運ぶことが業務内容に含まれていれば男性でも女性でも運ばなければいけませんし、そうでない場合には男性だからというだけの理由で運ばなければいけないということはありません。



■制服問題

仕事の職務上必要であるならば、制服の着用は義務付けられてしかるべきですが、そもそも仕事に性による区別はないはずですから、この発言は、男女雇用機会均等法に抵触する恐れがあります。「受付業務の人は、制服をきてください。」などにすべきです。



■女性は謙虚？それとも消極的？

女性自身が自らの能力を過少評価して、せっかくのチャンスをつぶしている場合があります。謙虚と消極的は違います。^{*1} また、そのようなケースを個人の問題としてではなく、女性全体に対するマイナス評価としてしまっていることもあります。女性自身もジェンダーの縛りから脱し、また、個別のケースを性別で判断することはやめましょう。

*1：2015年10月27日の株式会社光機械製作所 代表取締役社長 西岡慶子さんの講演より



■女性の管理職・役員比率

雇用のチャンスは平等になりつつあるものの、昇進差別は未だにあるようです。女性の職場への参加促進にとどまることなく、女性の職場への参画をすすめる時期にきていると言えましょう。



■育休は女性だけの特権？

育児介護休業は、男性も女性も同様に取得することができます。にも関わらず、男性の取得は未だに少ない現状があります。そこで、2022年からは、育児介護休業法に、産後パパ育休が新設されました。また、妊娠を理由に、退職を求めることは、マタニティハラスメントであり、違法です。妊娠や出産をめぐる不利益や嫌がらせを受けることがあります。厚生労働省はこうした被害を防ぐために、2015年1月、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達を改正しました。

これってジェンダー平等ですか？

職場編 解説

関連する法令やデータから、さらに解説します。

男女雇用機会均等法（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）

職場における性別を理由とする差別を禁止しています。しかし現状を改善することを目的として女性労働者に対して積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を行うことは妨げていません。また職場における性的な言動に起因する問題（セクシュアル・ハラスメント）に関する雇用管理上の措置を、事業主は講ずるべきであると規定しています。

ハラスメント禁止条約（仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約）

ILO（国際労働機関）は創設 100 周年の 2019 年に、ハラスメント禁止条約を採択しました。この条約は「暴力及びハラスメント」について、加盟国に「その存在を一切許容しない一般の環境の醸成を促進する責任がある」ということを注意喚起しています。日本の国内法では、就職活動生が禁止の対象とされていないなど、多くの問題点があります。条約を批准するためには、このような国内法の整備が必要であり、未だ日本は批准に至っていません。

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

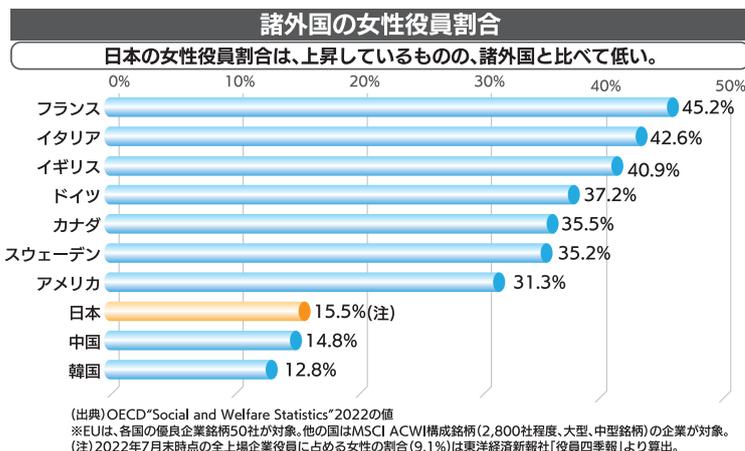
労働者は、原則としてその養育する1歳に満たない子について、育児休業を取得できます。要件に該当する場合には、子が1歳6か月または2歳まで、育児休業を延長することができます。2022年からは、産後パパ育休が新設され、育児休業の分割取得もできるようになりました。さらに有期雇用労働者の育児休業取得の要件も緩和されました（「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は撤廃されました）。また介護休業（対象家族1人につき3回まで、通算93日まで）を取得することができます。子の看護休暇（小学校就学前の子が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）も取得することができます。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性活躍推進法に基づき、国、地方公共団体、常用労働者 101 人以上の一般事業主（民間企業など）は、(1) 職場の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3) 女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（常用労働者 100 人以下の一般事業主は努力義務）。国などは、この法律に基づいて、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）を実施しています。

女性の就業者数の変化・役員割合

日本における女性就業者数は、総務省の労働力調査によると、2012年から2022年までの10年間で約370万人増え、働く女性は珍しい存在ではなくなっています。しかし、グラフで示されているように、日本企業における女性役員の割合は2022年のデータで15.5%と著しく低く、国際的に比較しても韓国・中国に次ぐ低さです。



改訂：2024年4月

椋山学園大学 教授 吉田あけみ

イーブルなごや (名古屋市男女平等参画推進センター・女性会館)