

平成 10 年 12 月 1 日

労働省
女性局長 藤井 龍子 殿

社団法人 全国求人情報誌協会
理事長 満井 義政

改正男女雇用機会均等法に関する要望書

謹啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。平素から当協会の運営にあたりましては格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

ご案内のとおり、当協会は昭和 60 年に設立され、今日の労働市場における求人情報誌の社会的役割とその重要性を認識し、自主規制の立場から求人広告の適正化に努めてまいりました。男女雇用機会均等法につきましては施行以来その趣旨に沿い、女性の雇用機会の創出や職域拡大に果たしてきた求人情報誌の役割と実績は少なからぬものがあると自負しております。

今回の改正男女雇用機会均等法、とりわけ募集などの指針への対応に関しましては、既に貴省ご担当者より直接ご説明を受けたほか、事業主の認識実態調査、全国の会員社を対象とした会議、第一線の職員に至るまでの広報を計画的に実施するなど、明年 4 月からの施行に合わせた諸準備に努めております。

しかしながら、本年 7 月実施した認識実態調査によりますと、個々の事業主においては、明年からの具体的な対応に苦慮している状況も推察され、当業界における今後の現場対応にも相当の影響があるものと考えられます。

つきましては、今回の法改正の施行にあたり、法の趣旨を円滑に実現していくため、事業主や求職者に対する積極的な啓発活動および今後における相互の意見交換の場を設けていただくことなど、当協会としての要望事項を取りまとめましたので、宜しくご高配を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

改正男女雇用機会均等法に関する要望書

平成 7 年 8 月に出された「文書募集に対する労働省職業安定局長通達」において、募集主へは「労働者募集広告に関する責任は、法に規定されているとおり事業主にあり、事業主は、労働者募集広告を行うに当たっては、関係法令を遵守し適正な労働者募集広告を行うようにしなければならないこと」としています。

一方、求人広告関係事業主（求人広告の掲載・取次ぎ等を行う企業及び求人情報誌紙等を発行する企業）へは「労働者募集広告に係わる法律上の責任は、本来募集主が負うべきものであり、求人広告関係事業主については基本的に法律上の責任はない。しかし、労働者募集広告が労働力需給調整において重要な役割を果たしていることにかんがみ、求人広告関係事業主についてもその立場において、労働者募集広告の適正化のために相応の役割を果たすことが期待されていること」としております。

このように、通達では労働者募集における募集主の広告責任が明確に謳われてはおりませんが、当協会としましては、改正男女雇用機会均等法の遵守を適正に遂行するうえで、求人情報誌業界が相応な役割を果たすことに対する期待に応えるべく、法理念の明確な把握のための活動はもとより、併せて事業主への啓発活動を明年 4 月に向けて別紙のように、活発に実施してまいる所存です。

しかしながら、このような取り組みを行いましても、行政はもとより、私どもも相携えて事業主への法律の継続的な周知徹底と広報を行うことこそが求人広告の適正化の成否を握っていることは言うまでもありません。これらを踏まえ、次にお示しする当協会よりの要望事項につきまして、ご検討いただきますようお願い申し上げます。

1. 改正均等法の事業主への周知・広報の徹底および実効性ある施策の実施について

当協会の調査によると、事業主においては、人事制度の実質的運用の見直しなどで、法と雇用管理の実態に苦慮している状況が伺えます。改正法を円滑に実現するためには、事業主や人事担当者の理解はもとより、組織の末端にいたるまでの理解と雇用現場の実態を十分踏まえた、確実に効果をもたらす周知・広報および実効性の高い施策の実施を要望いたします。

平成 7 年度労働省女子雇用管理基本調査によれば、新卒・中途の募集において「男性のみ募集の職種・コースあり」とする企業が、高卒技術系について 49.2%、4 年制大学卒技術系について 43.0%、短大・高専卒技術系について 40.4%となっています。また、「女性のみ募集の職種がある」とする企業は、高卒事務・営業系について 43.1%、短大卒事務・営

業系について 28.7%という結果でした。一方、総務庁が平成 8 年に行った「女性労働に関する行政監察」によれば「〈女性のみ〉または〈女性優遇〉の取扱いを禁止すべき」と回答した企業は 21.0%であったのに対して、「禁止には反対または消極的である」とした企業は 30.6%ありました。

こうした点を踏まえ、当協会では、均等法周知月間直後の本年 7 月、全国の顧客事業主を対象に「改正男女雇用機会均等法に関するアンケート」を実施いたしました。これらの結果からは、総務庁の平成 8 年行政監察内容と同様に、3 社に 1 社が「女性のみ募集の原則禁止への対応」については、「厳しい」とするなど、法と雇用管理の実態との間で苦慮する状況もかいまみえます。また、これらの事業主による不明確な募集条件の提示から女性の求職活動が非効率になる危険性も孕んでおり、法理念との乖離を懸念させるものとなっています。

折しも、本年 8 月の完全失業率は、4.3%を記録しました。これを男女・年齢別にみた場合、完全失業率は男性で 4.4%、女性で 4.3%とほぼ同様の水準にも拘わらず、25～34 歳の年齢層では男性で 4.4%、女性で 7.0%。また、35～44 歳層では男性で 2.8%、女性で 3.5%という格差が生じています。

このような厳しい雇用環境におきましては、事業主の実態と雇用確保に軸足を置いた施策の必要性を痛感しており、前記の調査結果および雇用の状況を踏まえて、以下のことを要望いたします。

● 広報の徹底と実効ある運用への指導の徹底

今回の法改正は、ジェンダー・フリー社会を実現するための布石として極めて重要な意味を持つものです。事業主においては、諸人事制度（採用基準・募集要領、コース別管理制度、教育訓練制度、昇進・昇格基準など）の実質的運用の見直しが必要となり、これらの実現のためには事業主や人事担当者の理解はもとより、組織の末端にいたるまでの理解と雇用現場の実態を十分踏まえた確実に効果をもたらす周知・広報および実効性の高い施策を要望いたします。

そのためには、企業指導結果報告に加えて、広く事業主に対して「均等法の改正内容の認知率」を確認することや「法改正への対応を可能とする企業の割合」を数値目標として設定するなど、目標と結果を指標であらわす「行政評価」の手法を取り入れることも、積極的に検討すべきものと考えます。その他具体的な対応策として、以下のような手法をご提案いたします。よろしくご検討下さいますようお願いいたします。

- 行政および行政の外郭団体が率先してポジティブ・アクションの推進に努めること
- 商工会議所および中小企業関連団体はもとより、その傘下の事業主への説明会などですらなるPRに努めること
- 広報関連のリーフレット内容は、簡明な表記を心掛け、業種別・職種別などに分けて表すなど、事業主の理解を得やすいものとする。また、これらを大量配布するための関連コストの予算確保に配慮すること
- 事業主に向けて、リーフレット同様に分かりやすい表記での解説書を作成・配布すること
- 事例共有のため、共用募集・採用および雇用の各ステージにおける成功事例集・障害事例集などを作成し、事業主へ配布すること
- さらなる大量配布のため、媒体社などの協力が得やすくなるよう、これら印刷物の著作権をフリーとすること
- 均等法運用の実践に積極的に取り組み、顕著な実績を達成した事業主への表彰制度を確立すること
- 求人情報誌や、これら業界が公開しているインターネット・ホームページなどの媒体に対して恒常的なアナウンスを依頼すること
- 事業主に対する改正均等法運用状況の実態調査を実施すること

2. 改正均等法および指針などの行政現場における解釈の標準化について

各都道府県の女性少年室における指針の運用にあたって、今後予想される事業主などからの質疑については、窓口毎にばらつきのないよう、迅速・簡明なご回答をいただけるよう望みます。

●全国的な判断基準の統一とその明示

① 各都道府県の女性少年室におきましては、早急に具体的問題点を想定したうえでの対応策を策定し、今後予想される求人情報誌・新聞・新聞折込などの求人広告関係事業主および各事業主からの質疑につきまして、迅速・簡明にご返答いただけるよう要望いたします。

② 各都道府県の女性少年室での法や指針の判断・解釈・運用にばらつきがないよう本省と各窓口との連携・情報交換を密に行われ、解釈につきましては必ず明文化したうえで周知するなどして、関係当事者間のコンセンサスを図るよう要望いたします。

3. 第9条の「特例措置」について

●行政主体の指導による広告の事業主責任の徹底

改正均等法第9条は、「第5条から前条までの規定は、事業主が雇用の分野における男女

の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」とし、その指針（募集および採用）において、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。」を違法ではないとしています。女性局の説明では、「女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない」とは、「当該雇用管理区分において、女性従業員比率が4割以下」の場合を指しており、その場合には、例えば「女性のみ募集」、「女性歓迎募集」などが可能とされています。

これまでも、当協会におきましては、求人広告の適正化を目的として、労働条件の的確な表記とこれを担保するため、事業主に対して内容確認の署名を求めることを励行しております。しかしながら、この度の「特例措置」につきましては、「当該雇用管理区分において、女性従業員比率が4割以下」かどうかの事業主への確認は技術的に困難がともなうため、「信頼の原則」に基づいた「善意の申告」に拠らざるを得ないところです。この点における法理念の徹底につきましては、協会といたしましても前向きに取り組んでまいりますが、事業主責任の観点から、行政を中心とした個々の事業主への指導を期待するところがあります。

4. 改正法にかかる個別事例の問題解決の場の確保について

●意見交換の必要性

改正均等法につきましては、これまで女性局と協会事務局との情報交換や当協会の全国審査室長会議、求人情報誌研究会の折りにご講演いただくなどしてまいりました。今後につきましても、当協会としては遵法のスタンスに立ち、改正均等法に関する広報協力を推進するとともに、労働市場の活性化に積極的に努めてまいりたいと存じます。

しかしながら、今回の調査によりますと、「法と実態との乖離」を危惧する回答が多数にのぼっております。明年4月以降、当協会会員社は、日常的にこうした事業主との個別的事例の対応に迫られることとなりますが、当協会としては今後も、真に男女均等の雇用の場を創造していくための努力と研究を行政との協力のもとに行うことはもとより、現場の実態に即した提言、具申を行ってまいりたいと考えております。そのためには、これら個別事例への問題解決を含めた関連部局との継続的かつ忌憚のない意見交換の場を要望いたします。

5. 今後の法案作成、審議過程、法運用における意見聴取のあり方について

改正法案作成、審議過程において、特に重要事項である「女性のみ募集原則禁止」などについて、当協会としては関係業界に十分なヒアリングが行われなかったと理解しております。今後の立法、法運用、法改正にあたっては、要望の十分な活用をお願いいたします。

●今後の官民のよりよい協力関係構築のために

① 今回の法改正、特に「女性のみ募集の原則禁止」の指針につきましては、事業主のみならず、当協会にとりましても大きな影響を及ぼす規制内容でした。しかしながら、事前に直接意見を聴取される機会は与えていただけませんでした。また、当協会のみならず、新聞社、女性の登録者が圧倒的多数を占める人材派遣業界などに対しても同様であったとすれば、直接利害が発生する当事者に対するヒアリングが不十分であったのではないかと考えられます。このように重要な条項の運用におきましては、法理念の正しさに立脚するのみならず、労働市場の現況を直視し、関連する業界の衆知結集といった視点から十分にご配慮をお願いいたします。

また改正にあたって、各界各層に広く意見を求められ、これら多数の意見を集約して法案作成にいたったというパブリックコメント制度（新たな規制を設ける場合に事前に公聴会などを開き、原案を示したうえで民間の意見を反映させる制度）的手法を採用されてはおりますが、その背景となる情報、政策の必要性、政策により期待される効果、予想される国民的負担を限りなく分かりやすく提示することも、公聴の重要な機能であるものと考えます。「女性のみ募集原則禁止」という求人情報誌などに対する大きな影響を及ぼす事項などにつきましては、協力要請にいたった経緯などについての丹念なご説明があっても然るべきであったと考えます。この点につきましては、今後の立法、法の運用など各段階にあたって、十分にご留意いただきたいところです。

② 女性局は、企業の女性採用拡大のためのポジティブ・アクション事例として、「レディースハローワーク、女性誌等女性向けメディアの活用」を掲げておられましたが、その後いくつかのメディアを「女性誌」と位置づけられ、当初の私どもが認識していたとは異なった協力要請に対しましては戸惑いを感じている次第です。この点に関しましては、今後の行政の方向性を具体的に示されることを要望いたします。

③ また、労働市場における民間労働力需給調整機関として社会的に大きな役割を担う求人情報誌および求人広告関連業界などにつきましては、パブリックコメントを受ける対象としてはもとより、今後の法案作成、審議の過程、法の運用に関する研究会・審議会などの構成員に加えていただけますよう強く要望いたします。

以上