



No.10

平成21.3.1発行

墨田区男女共同参画情報誌

特集

一人ひとりの人権が尊重される社会へ

# 「 shouldn't, let's not men and women harassment」



墨田区男女共同参画情報誌「にじ」は、女性も男性も共に輝く社会へのかけはしになることを願って、名付けられました。

## CONTENTS

もくじ

巻頭インタビュー

◆ダニエル・カールさん 2P



特集

◆一人ひとりの人権が尊重される社会へ shouldn't, let's not men and women harassment」 4P

セクシュアル・ハラスメントQ&A

区民レポート

◆男女がいきいきと働ける職場へ 6P

◆インフォメーション 8P

墨田さんちの男女共同参画物語

◆パートナーのこと、どう呼んでいる？

10P

私らしく輝いて

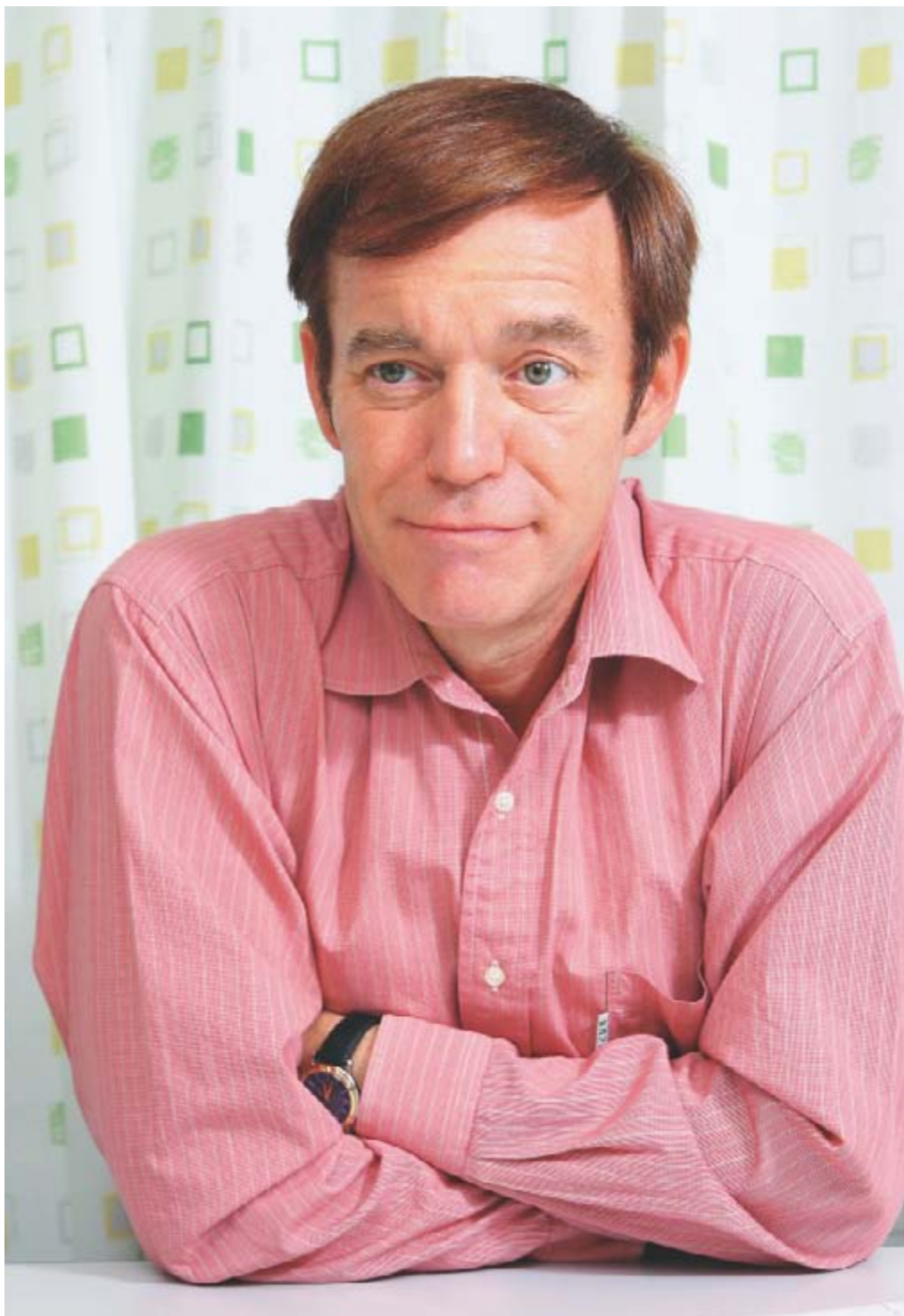
◆カフェ・こぐま代表 柳澤明子さん 12P

巻頭インタビュー

## ダニエル・カールさん

● 翻訳家・タレント・山形弁研究者

日本文化にひかれ、来日して約30年、山形弁を話すタレントとして多方面で活躍するダニエルさん。仕事も大事だけれど、やっぱり家族が一番。家庭ではコミュニケーションの時間をもっとも大事にしているというダニエルさんに夫婦のあり方、子どもとの接し方などについてお聞きしました。



来日した当初、日本の夫婦はどんな印象でしたか。

アメリカから日本に来た時、国が変われば夫婦の関係も変わるもんだなと思いました。30年前の日本はまだ男性のほうが偉いというような風潮があって、最初のホームステイ先の夫婦は、「お母さんは3歩下がって影踏ます」で、お父さんを立てていました。

でも今思うと、それは人前だけで、家で夫婦二人だけのときは、互いに言いたいことを言える関係だったんじゃないかな。仲が悪いわけではなかったし、お互いのことを思いあっていたと思います。

ダニエルさんのご両親は、どんなご夫婦でしたか。当時のアメリカの風潮などを交え、お聞かせください。

両親は、私が小さいとき離婚してしまいました。そのため夫婦の関係はあまりわからないのですが、よく喧嘩してましたね。

親父が子どもどもの頃は、アメリカもまだ男女平等が進んでいない時代でした。でも、戦争が始まると、男性は戦地に行つてしまい、その間、女性が工場で働いたり、警官をやったりして社会を守り動かしていました。

だから親父は、これからは男女平等だと思つて、結婚したら妻をサポートして家事もやらなければいけないと思つてたようです。親父は消防士で一生懸命働



# 夫婦のパートナーシップを築いていくには お互いの「個性を尊重」し、「敬愛」することが大切

いて家計を支えたうえに、料理、皿洗い、掃除なんでもやっていました。ではなぜ、離婚したの？ と思うかもしれませんが、やはり親父の中には男のほうがり偉いという考えが根づいていて、母を尊重しないようなことを、口にしてしまつこともあったようです。一つにはそれが原因だつたのではないかと思います。

考え方が古い親父だつたけど、子どもとはきちん向き合ってくれる親父でした。何でも相談できたり、家事なども親父から教えてもらいました。

## 「ダンエルさんご自身はどうですか。どんなパートナーシップを築かれているのでしょうか。」

「コミュニケーションを取ることを大事にしています。でも、日本のお父さんはそれが苦手という人が多い気がします。たとえば、ぼくは仕事のつきあいで帰りが遅くなる時、「ごめん、今日は食べへて帰るから」と、必ず連絡を入れるのですが、日本の男性はあまりしません。仕事だから仕方ないと思っているのかもしれないけど、でもそれは相手のことを何も考えていないのと同じではないでしょうか。アメリカでは、「他人の靴を履いて歩いてみな (Foot yourself in your wife shoes)」という慣用語があります。「人の立場に立つて考える」という意味なのですが、夕食を作って待っている妻

の気持ちがわかれば、連絡を入れようと思いませんか。互いに相手の気持ちを想像すること、つまり思いやりが大事だと思います。

## 「パートナーもお仕事をされているそうですが、家事分担などはどうされているのですか。」

家事は結婚したときから、分担してやっていますし、息子にも手伝いをさせてきました。

アメリカでは、家事は家族みんなの仕事というのが当たり前ですが、日本では家事の責任者はお母さんという考えがあるみたいです。お父さんもそう考えてるし、お母さん自身もそう思っているから子どもに手伝いをさせない。これは子どものためにも良くないと思います。基本的に家事はやってもらうものではなく自分でやるものです。

## 「子育ての面ではどうですか。父親としてどんなふうに関わってきたいのかお聞かせください。」

小さい時から息子とよく話しあってきました。それも大人同様に話してきました。だから間違つたことをしても子どもなりの理由や考えもあるので、一方的に否定しないで、まず意見をよく聞いてあげました。

我が家では、「そんなわけないだろう」「何ばかなことを言っている」は禁句で

す。頭から子どもを否定するのは、考える自由を奪っているようなもので、子どもに失礼です。子どもが意見をいう自由を尊重しつつ、「でもなあ、こついった考え方もないか」と、少しずつリードしながら正しい考えに導いてあげるのが親の仕事ではないかと思っています。

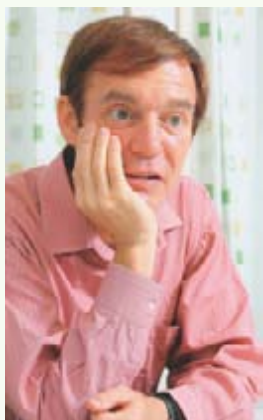
また親は、「とかく「力」で子どもを導こうとします。親は経済力もあるし、体も大きいから強いのは当然。でも本当はそうではなく、家族はみんな対等なので、力ではなく、気持ちで導くと、わかってくれるものです。だから、ぼくは息子を一度もなぐつたことはありません。間違つたことをやった時、真剣に話したら、わかってくれました。

## 「長い人生の中で夫婦がよりよい関係を築いていくためには、どんなことが大切だと思いますか。」

キーワードが2つあります。1つは「個性の尊重」、誰だって個性はある。夫婦も 마찬가지です。家庭、職場、社会で「個性の尊重」は平和の基本だと思います。もう1つは「敬愛」、義理の親父から教えてもらった言葉です。夫婦は最初の3年は「愛」だけで、関係を築いていける。だけどそれを過ぎると、愛よりもっと強いものが必要になってくる。それが「愛」と「尊敬」が合体した言葉、「敬愛」なのです。

また、我が家は、子どもとのコミュニケーションだけでなく、夫婦二人の間も大切にしています。夜は必ず二人で話しあったり、のんびり過ごす時間を持つたりします。それには仕事のつきあいを優先してはだまされせん。お父さんはもっと積極的に家族と話をする時間を持つようにしたらいいのではないのでしょうか。

職場でセクハラが起こるのも、働き過ぎが原因の一つにあると思います。職場の人間としか過ごす時間がないのは問題かも。仕事以外の人間ともつきあう機会を持たないと人間関係が狭くなり、セクハラも起こるし、晩婚化も解消されないのではないかな。男女がより良い関係を築いていくためには、自らの働き方を見つめ直すことが必要なのではないかと思



### プロフィール◆ ダンエル・カール

1960年生まれ。米国カリフォルニア州出身、パシフィック大学卒、高校時代に交換留学生として奈良知弁学園で1年間、大学時代に関西大学で4か月学ぶ。大学卒業後、文部省英語指導主事助手として山形県に赴任。その後、上京し翻訳・通訳会社を設立、その後タレントとしても活躍、現在に至る。『ダンエル・カールの国際交流入門』など著書多数。



特集

一人ひとりの人権が尊重される社会へ

# 「ハラスメント」

しない、させない男女間の

嫌がらせの意味をさす「ハラスメント」。

下の事例にみられるように、

一口にハラスメントといっても

セクシュアル・ハラスメントである性的嫌がらせ、

地位や立場を利用したパワーハラスメント、

精神的暴力で人をおとしめるモラル・ハラスメントなど

様々です。

いずれの場合も相手の人権を深く傷つける

許されない行為です。

中でもセクシュアル・ハラスメントの

被害者の多くは女性です。

要因の一つは、女性を性的対象とみなしたり、

男性より低くみたりするなどの差別意識によるものです。

男女共同参画社会は、

一人ひとりの人権が尊重される社会です。

性別に関係なく、

誰もがいきいきと生きられる社会の実現に向けて

男女間の「ハラスメント」について考えてみました。

## ハラスメントの事例

上司からの交際を断ったら、配置替えの命令をされた。

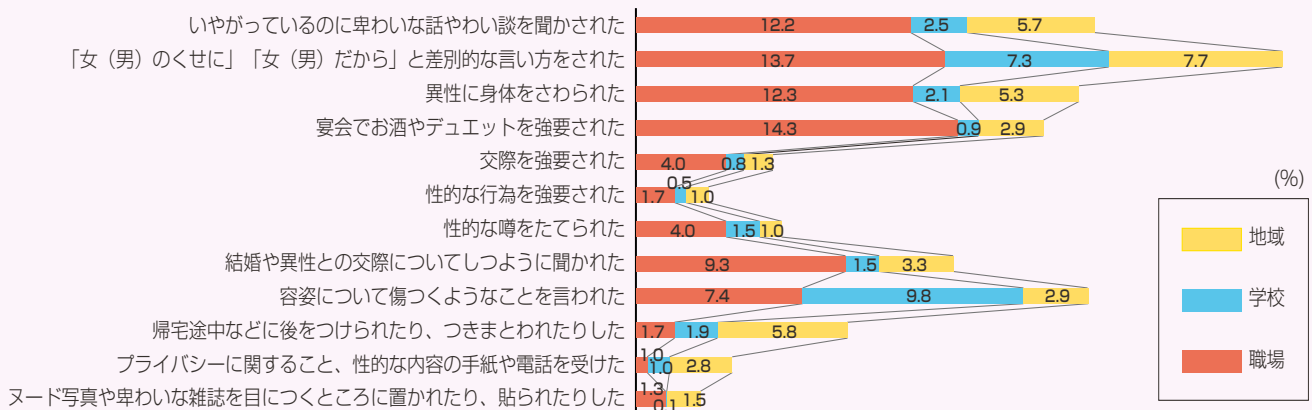
残業を拒んだら「男のくせに、根性がない」と責められた。

地域の集まりで、お酒が入ると性的な話で盛り上がる男性たち。不快になりその場にいらなかった。

からだを触られて拒んだら「派遣のくせに」と言われた。

大学の飲み会で教授に隣に座らされ、お酌させられた。嫌だったが断れなかった。

## グラフ1 セクシュアル・ハラスメントの経験



# 人権を尊重しあう人間関係を築くことが大切です

## セクハラって、どんなこと？

「セクハラ」という言葉は知っていても、セクシュアル・ハラスメントの概念を明確に理解している人は、少ないのではないのでしょうか。

セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）とは、職場などで「相手の意に反する性的な言動によって、相手に不利益を与えたり、環境を悪化させたりする行為」をいいます。

「性的な言動」には、性的な冗談・からかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的うわさの流布、あるいはヌード写真などを見せる、身体への不必要な接触、性的な関係の強要のほか、「女（男）はこうあるべき」といった固定的な役割分担に基づく言動など、様々なものが含まれます。

「相手の意に反する」とは、相手の望まない行為であり、相手が不快に思うかどうかはセクハラの原因基準になりません。

セクハラが起きる要因の一つに

は、社会の中に「女性を男性より低くみる」といった風潮があげられます。

このほかハラスメントには、力関係を背景に起こる「パワー・ハラスメント」、人をおとしめるような精神的な嫌がらせ「モラル・ハラスメント」などもあります。セクハラ、パワハラ、モラハラの明確な区別はなく、多くの場合、これらが複雑にからみあって起こっています。

## 様々な場面で起こるハラスメント

ハラスメントは、職場だけに限りません。学校でも起こっています。大学で起こるキャンパス・ハラスメントは、力関係を背景に教授や教職員から学生に対して行われるだけでなく、学生間、男子学生から女性教員に対して起こることもあります。さらに、病院の医療従事者と患者、習い事の先生と生徒のほか、地域やボランティア活動、スポーツ団体など、社会の様々な場面で、ハラスメントは起きています。

ハラスメントは、力関係の差、支配・従属関係が強いほど起きやすいといわれています。身近な人間関係で起こることが多いため、拒否しづらかったり、相談できなかったりして問題が深刻化してしまいがちです。

ハラスメントをなくしていくためには、男女がお互いを認めあい、人権を尊重しあう社会を築いていくことが大切です。

自分に加害者にも被害者にもならないために、職場をはじめ、周りの人間関係を見つめなおしてみませんか。

### ハラスメント相談窓口

職場のセクハラ対策、個別紛争

東京労働局雇用均等室

☎03(35512) 1611

パワハラ等労働相談

東京労働局総合労働相談コーナー

☎03(35512) 1608

労働相談

東京都労働相談情報センター

☎03(3637) 6110

(労働相談専用)

☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

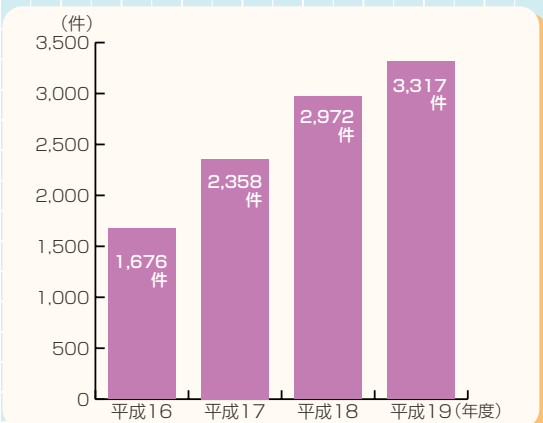
☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

☎03(3637) 6110

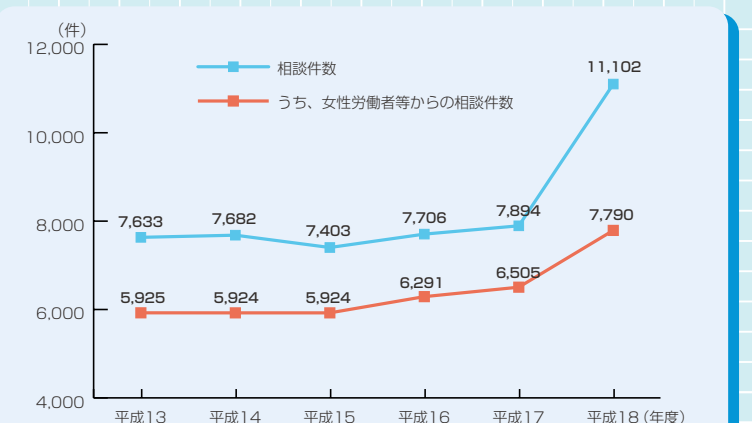
☎03(3637) 6110

グラフ3 東京労働局に寄せられたパワハラ相談件数 (いじめ、いやがらせ)



資料：東京労働局資料より作成  
(「平成19年度における個別労働紛争解決制度の利用状況」)

グラフ2 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクハラ相談件数



資料：厚生労働省資料より作成



# 男女がいいきと働ける職場へ セクシュアル・ハラスメント Q&A

セクハラのない職場づくりは、男女がいいき働ける職場づくりにつながります。男女雇用機会均等法では、「雇用管理上の措置」を義務づけています。

どんなことがセクハラにあたるのか、同僚や部下に相談されたり、被害にあつたりしたらどうしたらいいのか、また事業主に求められる対策などを、東京労働局雇用均等室・峯岸とも子室長にお伺いしました。



東京労働局雇用均等室  
峯岸とも子室長

**Q** セクハラ相談が増えているのは？

**A** 平成19年度に東京労働局雇用均等室に寄せられた相談件数は約4500件。そのうち約6割がセクハラに関する相談でした。

**Q** なぜ、職場でセクハラが起きている？

**A** 職場は、女性も男性もいいき働ける場でなくてはなりません。均等法は「女性であるというだけで差別的な扱いをしてはならない」という趣旨で施行されたもので、セクハラは当然その趣旨に反します。昨年、改正された均等法ではさらに踏み込んで、セクハラをはじめとして差別の対象が男性までに拡大されました。女性へのセクハラが多いのは、まだまだ女性を対等な労働者としてみなしていないからです。そのため女性を軽くみたり、性的な対象とみても許されたりという意識が働き、それが性的言動となってしまうのです。

**Q** 就業時間以降もセクハラ？

**A** 均等法上は、職場以外のセクハラは対象としていませんが、全員参加の歓送迎会など、職場の延長とみなされる場合があります。

**Q** もしセクハラが起ったら？

**A** 会社は放置せずに、迅速に対応することです。労働局に持ち込まれる相談や調停の中で、会社側が迅速に対応していれば、事前に解決できるケースが結構見受けられます。

**Q** セクハラを軽くみたり、性的な対象とみても許されたりという意識が働き、それが性的言動となってしまうのです。

また、男女雇用機会均等法（以下、均等法）上、昇進・昇格などは女性差別が明確でないと訴えにくいのにに対し、セクハラは行為者が明らかかなため訴えやすいことにあります。社会的な認識とあいまって、声を上げる人が増えてきたと考えられます。

## 区民 レポート

中小企業の多い墨田区。男女がいいき働くための環境づくりをどのように行っているのでしょうか。2つの企業にお話しを伺いました。

(株) スドウ

専務取締役 須藤千都子さん

問題を見直す  
きつかけづくり  
アンケートを実施



当社は天然素材の食品容器や木箱の製造メーカーです。男性社員8人、女性社員2人、女性パート3人の会社なので、一人ひとりが戦力となって働いてもらわなくてはなりません。ですから、いいき働ける職場づくりは欠かせません。

セクハラやパワハラの防止には、お互いを理解し、人と人が気持ちよく働ける職場にしていくことが大切だと考え、そのための取組に力を入れてきました。週3日の朝礼では、それぞれの抱えている問題を発表する時間を設けているほか、それぞれの部署でも話しを聞くようにしています。また個人面接なども行っており、仕事上の問題や人間関係だけでなく、仕事と家庭の両立が図れているかなど、個人の状況について会社側も理解するようにしています。



また、最近、セクハラ防止の一貫として、アンケート調査を行いました。会社の現状がわかるだけでなく、アンケートに記入することで、それが仕事の進め方や人間関係を直すきっかけにつながったと思います。アンケートが形式的なものにならないよ

**Q** どこまでがセクハラ？

**A** 実はセクハラの明確な判断基準はありません。セクハラ裁判などの事例をみても、軽い・重い的一定程度の基準は示

終わりにしないでください。会社は事実が確認できた場合は、懲戒規定により行為者を処分することも必要です。また、確認できなかった場合でも何らかの対策を講ずる必要があります。さらに研修等を実施し、再発を防止することが重要です。

**A** 均等法では、セクハラ防止について、事業主に「雇用管理上の措置」を義務づけています。セクハラは、被害者はもとより、会社にとっても、仕事に支障がでる、イメージに傷がつくなど、大きな損失を与えます。したがって、予防が肝心です。

それには、まず、男女が対等なパートナーとして働いているか、性差別意識がないかなど、社内の実態を知ることです。「うちに限って」と決めつけずに、アンケートなどの調査を行うことも一つの方法です。そして、「セクハラは許さない」という方針を明確にし、パートナーや派遣社員も含む全社員に周知徹底させることが重要です。

**Q** 被害にあったら？

**A** 必ず記録をとってください。相手の言動や日時、場所、目撃者などを記録しておく、相談する際の資料や調停での重要な資料になります。一人で抱え込まずに、社内の苦情処理担当者や人事担当者、専門の窓口がない場合は自分や行為者の上司に相談してください。それでも解決できない場合は、公的機関（5P参照）や弁護士に相談しましょう。

**Q** いじめとハラスメントの違いは？

**A** 基本的には同じだと思います。労働局の総合労働相談コーナーでは、職場の上司等からの嫌がらせなどのパワー・ハラスメントの相談を受けていますが、ここ数年、男性被害者が増える傾向にあります。

特にパワーハラの場合、自分の言動がパワーハラだと認識していない行為者が多いのですが、誰がみても明らかかな人権を傷つける行為は、許されません。社員教育等で意識啓発が必要です。

**Q** 中小企業にできる対策は？

**A** 中小企業では、専門の相談・苦情処理機関を設置することがむずかしい場合もあります。しかし、中小企業であつてもセクハラ防止を講じなければなりません。「セクハラを許しません」と書いた紙を掲示板等にはっておく、セクハラ防止カードを作成し、全員に配布するなどの方法で、周知徹底を図ってください。投書箱を設けるなど、声を上げやすい仕組みをつくっておくことも大切です。

セクハラのない職場にしていくためには、「女性」「男性」という意識を持ち込まないことです。男

被害者にも加害者にもならないために  
**セクハラ防止の心がまえ**

従業員

事業所

お互いが働くパートナー  
セクハラの基本は受けた相手にあり  
不快に感じたら「NO」とはっきり伝える  
「NO」と言われたことは、繰り返さない  
安心して「NO」と言える職場の雰囲気づくり

差別のない職場環境づくり  
会社の方針を明確に  
相談・苦情処理窓口の設置  
対応は迅速に

女がお互いに「対等に働くパートナー」として認識することが大切です。

一人ひとりの顔が違うように、意欲や能力は個人によって違います。その違いを性別で判断せず、一人ひとりの能力を発揮できる職場にすることが、労働者と企業の利益にもつながります。



ある社員から「妻が疲れているようなので、有給を利用してほしい」との申し出があつたときは、うれしかったですね。それぞれの事情を言えたり、理解しあえたりする雰囲気づくりが働きやすい職場の一步ではないでしょうか。当社の社員であると同時に、社会人、家庭人、一個人としての立場も大切にしてほしいと思つて

風通しのよい  
透明性のある  
職場づくりを

(株)サンコー

取締役経理部長

有園順子さん



当社は、デザインからDTP、情報処理から印刷までを行う、社員20人の会社です。会社が発展していくためにも、男女が対等に働ける職場づくりが必要だと思います。

仕事の評価において個人の能力の差はあつても、男女差があつてはならないと思います。印刷業は受注産業のため残業もあり、男女全く同じ働き方というわけにはいきませんが、給料や昇給、昇進など透明性に配慮しています。

大企業のように、セクハラ対策の専門部門はありませんが、コミュニケーションが図りやすいなど、小さい会社だからこそできることもあります。また、若い社員も多く、社員の企画するパーティーや社員旅行など、親睦を図る機会を設けています。

う、問題点を見直しながら、会社と社員や、社員同士の信頼関係をより深めていきたいと思つています。



## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現にむけて

### 仕事と生活の調和が実現した社会とは

「一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が、選択・実現できる社会」であり、誰もが自らの希望するバランスで生活を営める状態です。

現在、さまざまなワーク・ライフ・バランス推進への取組が行われています。

### 内閣府では

#### 「カエル！ジャパン」キャンペーン～仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のための国民運動～

関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、平成19年12月18日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。取組のひとつである「カエル！ジャパン」キャンペーンでは、『ひとつ「働き方」を変えてみよう！』をキャッチフレーズに、次のような取組を掲げています。

たとえば

「会議はみんなで1時間と決めてみる」「朝、TODolistを作ってみる」「働き方を変えることでプライベートを楽しむ時間をつくり出してみる」など。

企業や働く方、国・地方公共団体はもちろんのこと、広く国民の皆さんへの取組を推進し、仕事と生活の調和が実現した社会に向けて、働きかけを行っています。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

\* ホームページでは企業・民間団体・海外等様々な取



組を紹介しています。

### 八都県市では

#### 「仕事と家庭生活の調和（ワークライフバランス）推進キャンペーン」

少子化の流れを変えるためには、特に父親が育児に積極的に関わられるよう、家庭生活と両立できる働き方（ワーク・ライフ・バランス）を実現していくことが求められています。

八都県市（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市）では共同で、事業者や住民一人ひとりが、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解し、働き方を見直す契機とするために「ワークライフバランス実践アイデア」の募集や、男性の子育て参加促進のため、定時退社への協力をお願いなどの推進キャンペーンを実施しています。

このキャンペーンは、平成20年度ロゴマーク平成19年度から3か年計画で取り組んでいます。



### 墨田区では

区内企業の実態を把握するため、平成21年1月に子育て計画課でアンケート調査（1600社無作為抽出）を実施しました。

また、人権同和・男女共同参画課では3月9日にすみだ女性センターでワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを行います。今後もワーク・ライフ・バランスに関する啓発を実施し、墨田区に合った取組を行っていきます。

皆さんも自らの仕事と生活の調和について考えてみてはいかがでしょうか。



「問合せ」人権同和・男女共同参画課  
（区役所12階）

☎03（5608）6512

の2年間です。

委員の任期は平成22年9月30日まで

する弁護士等の方々です。

委員は男女共同参画に優れた見識を有

する委員3人に委嘱状をお渡しいたしました。

この度、新委員の選任が行われ、委

員3人に委嘱状をお渡しいたしました。

是正勧告・改善意見の提案を行います。

施策に対する苦情については、加えて

請・意見表明を行います。また、区

の2年間で、区民からの苦情を受け付け、

申出内容を審査し、必要に応じて関係

した区民等に助言・指導・是正の要

請・意見表明を行います。また、区

の2年間で、区民からの苦情を受け付け、

申出内容を審査し、必要に応じて関係

した区民等に助言・指導・是正の要

請・意見表明を行います。また、区

の2年間で、区民からの苦情を受け付け、

### いました

苦情調整委員会委員の委嘱を行

区では、「苦情調整委員会」を平成18

年10月から設置しています。

この委員会では、区内で発生した男

女共同参画社会の構築を妨げる事柄に

ついて、区民からの苦情を受け付け、

申出内容を審査し、必要に応じて関係



すみだ女性センターからのお知らせ

すみだ女性センターは  
男女を問わず利用できます

子育てママの、私の時間「おしゃべりルーム」

幼稚園等入園前のお子さんとお母さんを対象に「子育てママの、私の時間」おしゃべりルーム」を行っています。5月～11月8月を除く）の第3木曜日の午前中、お子さんをお預かりして、お母さん同士で子育ての悩みなどを話し合ったり、楽しい企画でリフレッシュしたりしていただいています。  
\* 毎月1日号の区報で参加者を募集する予定です。

保育ボランティア養成講座

講座の際、お子さんと楽しく遊んでくれる保育ボランティアを募集しています。資格等はありません。4月16日・23日に実施予定の養成講座にご参加ください。詳細はすみだ女性センターまで。

すずかけ大学

女性も男性も「自分らしく生きる」男女共同参画社会の実現に向けて、仲間と一緒に楽しく学ぶ連続講座です。毎年、男女共同参画の基礎的な知識と区政や身近な問題について学びます。21年度は5月～10月に12回程度開催します。ぜひ、ご参加ください。

夫・父・男…さまざまな立場の男性が集い、話し合い、新しい仲間をつくり、明日への元気を養う、そんな男性のためのサロンです。21年度は全5回実施予定です。たくさんの方の男性の参加をお待ちしています。

「問合せ」すみだ女性センター  
墨田区押上2 12 7 111  
☎03(5608)1771

男女共同参画社会推進のための拠点施設 すみだ女性センター

【開館時間】

月曜日～土曜日 午前9時～午後9時  
日曜日・祝日 午前9時～午後5時

〒131-0045

東京都墨田区押上二丁目12番7-111号

☎03(5608)1771 ☎03(5608)1770

女性のためのカウンセリング&DV相談

【相談日時】

毎週月・水・金曜日、毎月第2土曜日

午前10時～午後4時

要予約 ☎03(5608)1772



その他のお知らせ

平成20年4月1日から施行されました  
改正パートタイム労働法

パートタイム労働者の能力が、より一層有効に発揮できる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。

事業主の皆さんは、改正法に沿った雇用管理となるよう、パートタイム労働者の働く環境をもう一度見直して

ださい。

賃金等の処遇に疑問を持たれたパートタイム労働者は、お勤め先にご確認ください。また、会社の対応に疑問がある場合は、雇用均等室にご相談ください。

\* 法律の条文など詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/ip0605-1.html>

【問合せ】東京労働局雇用均等室

☎03(3512)1611

主な改正点

- 労働基準法により文書での労働条件の明示が義務付けられている事項に加えて、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無についても文書の交付による明示が義務付けられます。
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。
- 上記2以外のパートタイム労働者の賃金、教育訓練、福利厚生については以下のとおりです。
  - 賃金を決定する際には、正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案することが努力義務となります。
  - 教育訓練については、正社員との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を実施することが努力義務となります。
- さらに、正社員と職務が同じ場合には、正社員に対して行う教育訓練をパートタイム労働者にも行うことが義務となります。
- 福利厚生については、給食施設、休憩室、更衣室のような健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための福利厚生施設について、パートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが義務となります。
- パートタイム労働者から正社員への転換を推進するための措置を講じることが義務となります。
- 雇入れ後、パートタイム労働者から求められた場合は、待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明することが義務となります。
- パートタイム労働者からの苦情について事業所内で自主的な解決を図る努力が求められます。都道府県労働局長や均衡待遇調停会議による紛争解決制度も整備されます。

# 墨田さんちの

# 男女共同

だんじょ  
きょうどう

さんかく  
ものがたり

# 参画物語

## パートナーのこと、 どう呼んでいる？

### の巻

墨田さん一家は会社員のお父さん、パートで働くお母さん、大学生のさくら、中学生の太郎とおじいちゃん、おばあちゃんの6人が一つ屋根の下で暮らす、にぎやか3世代家族。いつも会話が絶えません。さて、今回はどんな話が飛び出すのでしょうか……。

**太郎** ねえ、お父さん。今日学校で習ったんだけど、「男は仕事」「女は家庭」っていう考え方、昔からあるものだと思うんだけど、戦後に広まった考え方なんだって。

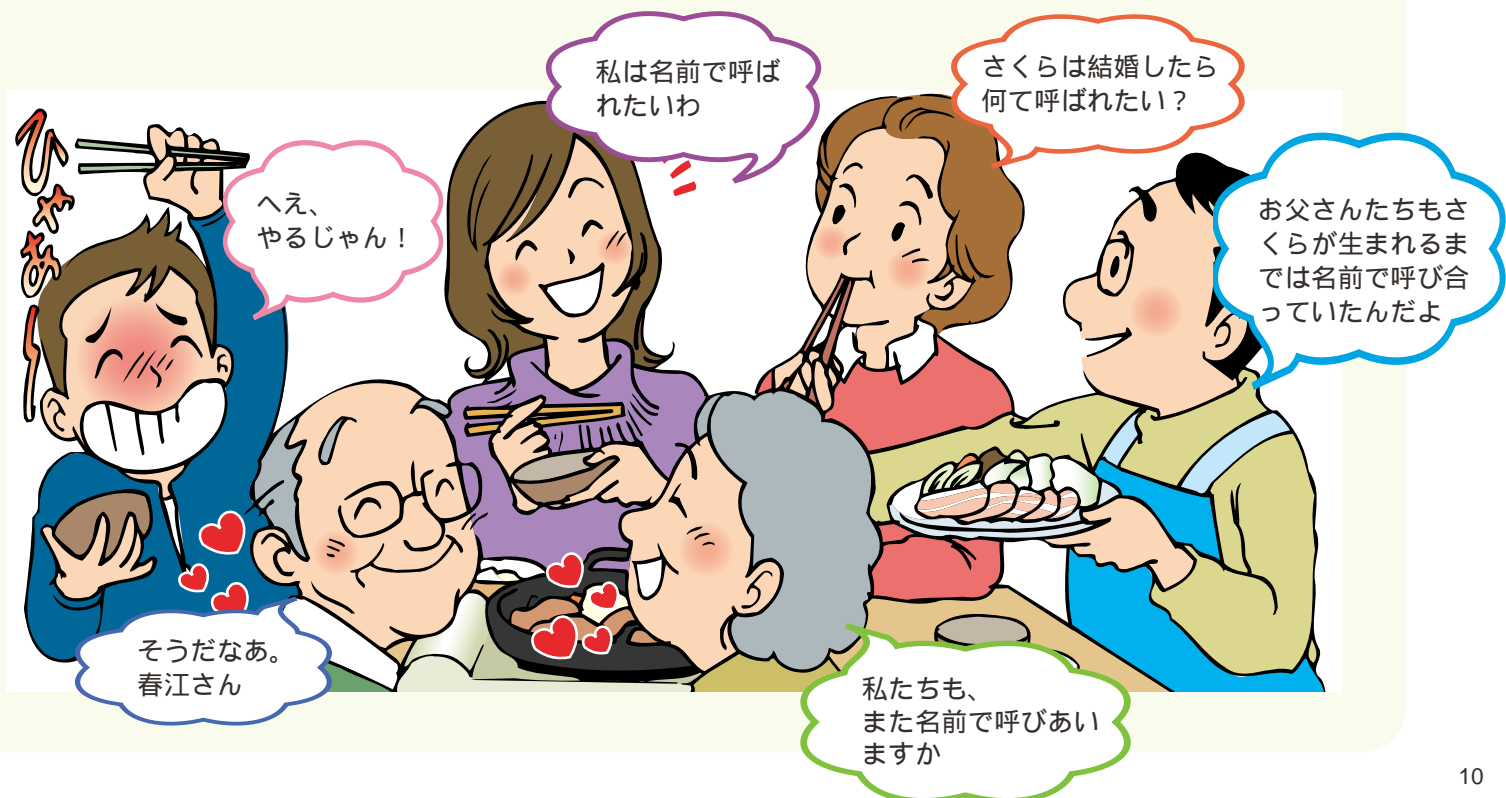
**父** そうだね。団塊の世代とって、お父さんのちょっと上の世代の人たちの頃は、そういう考え方が最も広まった時期だったかな。

**母** だからお母さんも、子どもができたら仕事を辞めて家庭に入るのが普通だと思って、会社勤めを辞めたのよ。

**さくら** でも、お母さんは今、働くことが楽しいって感じてるのよね。

**母** そうね。仕事を辞めたことを後悔したこともあったけど、でも、その分、子育ても楽しめたし、今また働くことができるから幸せよ。

**父** そうだな。あの頃から社会は変わっているし、これからはまさに男女共同参画の時代で、働き続けたい女性も増えているからね。父さんの会社でも、**ワー**



## 男女共同参画社会への

# キーワード

### ▶「男は仕事」「女は家庭」

戦後の高度経済成長期に、サラリーマン家庭の増加とともに広まったものです。企業は男性労働者に長時間働いてもらうために「家族を養える賃金」と「終身雇用」を保障しました。サラリーマン家庭では、夫が仕事に専念できるよう、妻は「専業主婦」として家庭を担うというスタイルが一般的になりました。

### ▶ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」という意味の言葉です。しかし、現実には多くの人が「男性は仕事中心」「女性は家庭中心」の生活を送っています。男女が仕事、家庭、地域などの様々な活動において自らの希望するバランスでの生き方を実現するためには、長時間労働などの働き方を見直すことが大切です。平成20年6月から内閣府では「カエル！ジャパン」キャンペーンを開始し、社会全体でできるワーク・ライフ・バランスの取組を推進しています。

内閣府仕事と生活の調和推進室HP

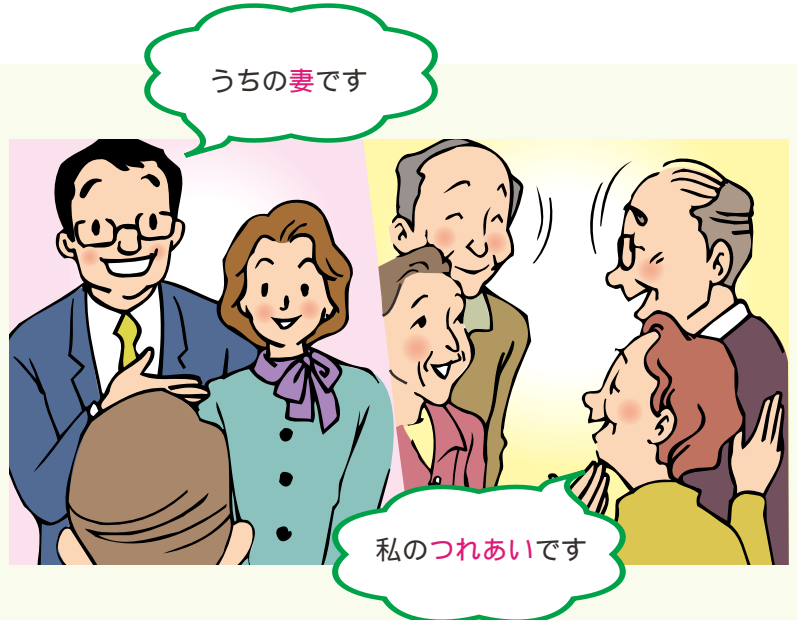
<http://www8.cao.go.jp/wlb/>

### ▶女性が活躍できる仕組みづくり

ポジティブ・アクション(積極的格差是正措置)といって、なかなか改善されない男女の不平等を積極的に改善するための取組です。たとえば管理職のほか、研究職や技術職など、女性が少ない分野で一次的に女性優先の枠を設けるなどして活躍できる機会を確保しようというものです。国では、あらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合が2020年までに30%となるよう目標を定め、取組を進めています。

### ▶「職場の花」

女性を労働者としてではなく、性的対象としてきた考えから生まれた言葉です。男女雇用機会均等法が施行される以前は、女性の仕事といえばお茶くみや書類の整理、コピー取りなどの補助的な仕事为主でした。現在は女性だけにお茶くみをさせるなどの行為は、女性を対等のパートナーとしてみなさない性差別にあたります。



うちの妻です

私のつれあいです

- ク・ライフ・バランスや、女性が活躍できる仕組みづくりを力を入れているよ。
- 太郎 ところで、お父さんって、お母さんのことを人前で紹介するとき、どう呼んでいる？
- 父 突然、なんだよ？
- 太郎 授業で、夫婦の呼び名についても調べたんだ。子どもが生まれるまではお互いに名前で呼び合う人が多くて、その後は「お父さん、お母さん」と呼び合う人が多かつたんだ。でも、他人に紹介するときはいろいろで、自分の配偶者をなんと言えばいいのか戸惑う人もいるみたい。
- 父 そうだな。父さんは人に紹介するときは、「うちの妻」かな。
- 太郎 お母さんは？
- 母 親しい人だと、「うちの旦那」だけど、ふつうは「主人」かな。
- 太郎 おじいちゃんは？
- 祖父 わしは「妻」かな。でも、周りでは「うちの嫁」って紹介する人が多いなあ。
- 祖母 私は昔からおじいさんのことを紹介するときは「つれあい」でしたな。
- さくら 私、「嫁」って言われるのはいやだなあ。
- 太郎 そうでしょう。「主人、旦那」は主従関係を、「嫁、奥さん、家内」は家制度のなごりや「女は家庭」をイメージさせる言葉と感じる人もいるみたい。
- 母 確かに普段なにげなく言葉を使っているけど、ちゃんと意味があるものだからね。
- さくら そうよ。特に「うちの嫁」って言われると、家に嫁ぐってイメージや、夫の所有物って感じがしていやだな。
- 太郎 そうだね。言葉は、意識して選んで使うことも必要だね。そうでないと、言葉に縛られたり、差別を生む要因にもなったりするから。
- 母 「職場の花」とか、周りを見渡すと、女性差別、男性差別につながる言葉って、けっこうあるわね。
- 父 さあ、そろそろご飯にしようか、智子さん！
- 母 まあ、お父さんに名前で呼んでもらうの、何年ぶりかしら！
- 全員 ではいただきます！



# 私らしく輝いて



カフェ・こぐま代表  
柳澤明子さん

小さなカフェから、このまちの魅力、商店街の楽しさを伝えていきたい

「お客様がこの空間を楽しんでいる姿を見るとうれしくなりますね」

「こやかにこう語る柳澤明子さん。もともとは演劇家で、向島百花園で行った公演が縁で、2年前、東向島鳩の街通り商店街に移り住み、パートナーの山中正哉さんと共同で「カフェこぐま」をオープンしました。

「公演の準備でたびたび向島に通っているうちに、このまちに住んで活動してみたくなったのです。それには、ただ住むのではなく、まちのみなさんと交流できる場を持ち、得たものや感じたものを表現活動に活かしていきたいと思いい、カフェを開くことにしました」

鳩の街通り商店街は、東京大空襲を逃れた戦前から続く数少ない商店街の一つです。永井荷風や吉行淳之介の作品にも登場し、細長く続く路地にはいまも古風なお店が軒を並べています。住まいを兼ねた柳澤さんのカフェも、昭和2年に建てられた薬局を改装したもので、どこか懐かしい雰囲気漂

うお店です。開店した当初は、声をかけてくれる人も少なく、壁を感じることもあったという柳澤さん。「よそから来た私たちが、本当に続けていく気があるのだろうか」と思われていたのだと思います」

しかし、あいさつを交わしたり、商店街の人と交流したり、日々の暮らしの中で溶け込んでいくうちに、徐々に距離が縮まっていったといいます。開店1年目の秋には、商店街の理事長さんから「空き店舗対策にアイデアをかってほしい」と声がかかり、商店街活性化プロジェクト「チャレンジスポット! 鈴木荘」にも参加しました。

「声をかけてもらったときは本当にうれしかったですね。ようやくまちの一員になれた気がしました」という柳澤さん。毎月、歴史や路地のあるまちの魅力を知ってほしいと、向島界隈の下町を歩く「まち歩きツアー」なども企画しています。

「残念なことに、鳩の街通り商店街もシャッターの閉まったお店が目立つようになってきました。私たちがここでカフェを続けることによって、少しでもまたお店が増え、活気に満ちた楽しい商店街にしていけたらいいと思います」と語ってくださいました。

広告

▲▲

J:COM

あなたと素敵な毎日をつなぐ

ケーブルテレビ。J:COM  検索



u:go (ユーゴ)はJ:COMのイメージキャラクターです。放送と通信の融合をお手伝いします。

J:COM すみだ  お申し込み・お問い合わせはこちらまで 0120-999-000

ペットの大好きな自宅で家庭で行うセレモニー

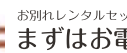
「ペットの家庭葬」  
ハートレンタルシステム

ペット祭壇レンタル (2日間) ¥17,500~(税込)



お別れレンタルセット一式  
約一畳強のスペースです

花箱のサイズ (mm)  
小型犬 540 x 360 x 220  
中型犬 700 x 520 x 230  
大型犬 1100 x 550 x 340



お別れレンタルセット一式のお申し込みは  
まずはお電話ください

こみな てんし

TEL 0120-537-104

エンゼルセレモ協会



愛の花箱  
「エンゼルボール」

http://www.angelceremo.co.jp  
江東区東陽 3-27-7 日昭東陽ビル 4階

