

曾我事務所ニュース

2022年1月号

なぜいま「ドボジョ」（土木女子）「トラ・ガール」（トラックガール）が？ 建設業・運送業界に女性の進出か？ 雇用の多様性こそ企業発展の必要条件！

建設会社の安全大会で話をさせていただいたとき、最近感じるのは女性の参加者がほとんどいないということです。女性の参加者がいない会議は活気がありません。むろん私の話のせいもありますが、無表情で話を聞く男性社員を見ていると、これでいいのかとも思います。

かつて日本の企業は世界のベスト100に何十社と入っていました。今はトヨタだけです。この遅れはジェンダー平等の流れに日本が大きく遅れたためです。

ジェンダーとは、生物学的な性差ではなく社会的文化的に形成された性差です。簡単に言えば、大工といえば男、外科医といえば男、看護師といえば女しか頭に浮かばない状態です。今や日本は、男女格差を測るジェンダーギャップ指数について、世界153か国中121位、先進国では最低で、隣国の韓国や中国よりも下位にあります。

一人当たりのGDPが高い国は例外なしにジェンダー平等が進んでいます。最近、「ドボジョ」（土木女子）、「トラガール」（トラック運転手女子という言葉聞いたことがある人もいるでしょう。建設業界も経営革新のため、女性活躍のために声を上げています。「アベノマスク」で有名な安倍首相（当時）も、首相官邸にドボジョ、トラガールを招いたことがあります。

女性が活躍しない会社は将来性がない

女性が建設現場で働くには、性別役割分担意識いわゆるジェンダー差別があります。

～左官屋業界について～

一般的に左官屋というと今や絶滅危惧種などと言われています。ところが東京の原田左官工業所は、従業員数40数名で女性職人8名も抱え、女性の感覚を生かした新しい経営革新を行っています。

漆喰に口紅を砕いて混ぜたり、アイシャドウで模様を描くといった女性ならではのアイデアを生み出しお客の好評を得ています。

この会社では、社員教育に「モデリング」という手法を取り入れています。一流職人の仕事をビデオで繰り返し観察し、自分の作業を再チェックすることで、結果、通常独り立ちするのに8年かかるところ、4年で達成することを可能にしています。

この訓練には、「人材開発助成金」を活用します。

～運送業界について～

女性運転手が短期間で何回も事故を起すため解雇したところ、ユニオン（合同労働組合）を巻き込む労使トラブルに発展しました。事故の原因はろくに訓練もせず大型トラックに乗せたからです。女だから事故が多いということはないのです。男でもよく事故を起こす人はいます。「個人差は性差を超える」と言われています。

利益追求を最優先とする「アメリカの大企業・ゴールドマンサックス」は、職場でのジェンダーダイバーシティはもはや選択肢ではなく、経済と企業が避けて通れない急務となった」として、女性差別があるかどうかを投資の重要判断要素としています。

〒262-0033
千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702
TEL : 043(275)1757 / FAX : 043(275)1758
E-mail: soga@sogaoffice.jp (曾我宛)
 :srsogat@sogaoffice.jp (事務所宛)
ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>
緊急連絡・ご意見は、所長携帯090(4129)4617まで



社会保険労務士 曾我 浩
行政書士

改正育児休業法

育児・介護休業法改正による主な変更点（施行日別）

令和4年4月1日施行

1. 有期雇用労働者について育児・介護休業取得要件の緩和
2. 事業主に対して、育児休業を取得しやすい環境整備の義務化
3. 妊娠・出産の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の義務化

令和4年10月1日施行

1. 男性産産休制度の創設
2. 育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

1. 育児休業取得状況の公表の義務化

就業規則

～就業規則の見直しを～

1. 有期雇用労働者について育児・介護休業取得要件の緩和（補足）

有期契約労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件のうち「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が削除されます。

しかし、労使協定の締結により除外することができることに変わりはありませんので、無期契約労働者と同様の取扱いとなるということです。

当改正に合わせて、雇用保険法の整備も行われています

今まで育児休業給付の支給要件として、育児休業開始前2年間に、12か月以上の被保険者期間が必要でした。しかし、2022年からは育児休業給付についての規定が整備され、被保険者期間の計算起点日に関する特例も設けられます。具体的には以下のように変更されます。

現在

育休開始前2年間に12か月以上の被保険者期間（※）が必要
※1か月に11日以上賃金支払い基礎日数



改定後

被保険者期間にかかる要件を満たさない場合であっても、産前休業開始日直前の2年間に12か月以上の被保険者期間がある場合には、育児休業給付の支給にかかる被保険者期間要件を満たすものとする

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。

今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

違反するとどうなる？

法律に違反した場合は行政から報告を求められるだけでなく、改善のための勧告を受ける場合があります。

報告や勧告を無視する、さらには虚偽の報告を行うと、罰則として企業名の公表や最大20万円の過料が科されます。

