

職場に男女の機会均等を

◎男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法が昭和61年4月1日に施行されました。

この法律の目的としては、女子労働者が雇用の分野で男子と同等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を授けられるようにするとともに、女子労働者の就業に関する偏見の解消を推進し、女子労働者の福祉を増進することにあります。すなわち、企業側の制度や方針において男女の差別的取扱いをなくしていくことを目指しています。

個人の女子労働者が現実などのような取扱いを受けるのは、その意欲と能力にかかっているものであり、女子労働者の地位の向上を図るには、女子自身のためにもさる努力も必要です。

◎男女同一賃金のあらまし

昭和22年に制定された労働基準法第4条では、男女同一労働同一賃金の原則が明記されています。これは、使用者が女子労働者を女子であることを理由として、賃金について男子と差別的取扱いをしないことを求めています。

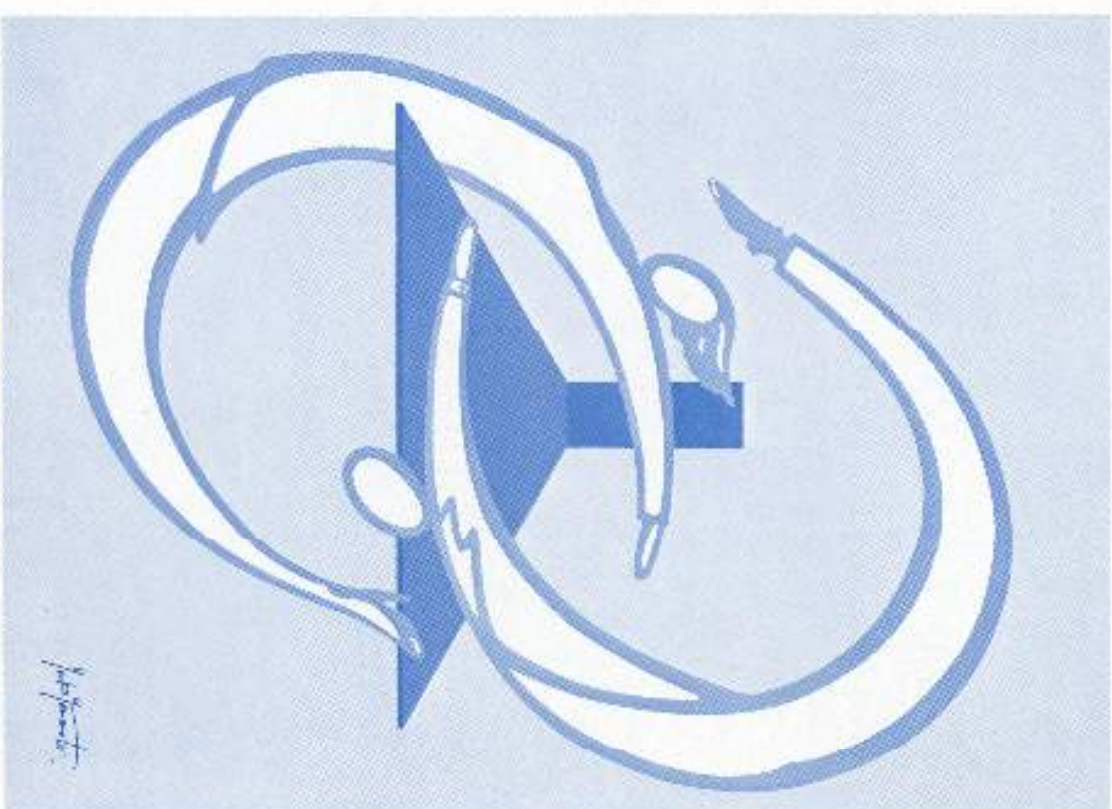
ただし、職務の内容、能力、技能等によって賃金に差があることは、差別的取扱いとはなりません。

◎改正労働基準法(女子関係)のあらまし

労働基準法の女子保護規定も改正され、男女雇用機会均等法と同様に廃止されました。その改正により産前・産後休業等の母性保護措置が拡充される一方、それ以外の一般的な女子保護については一定の範囲で廃止はいし緩和されています。

これは、母性保護については穴を打つきの健全な労働という観点から拡充する必要がありますが、それ以外の女子保護については、雇用における男女の機会均等を求めるためには男女が同一の基準で扱われるようにすることが必要であるとの考え方に基づくものです。女子保護の緩和を一定の範囲にとどめたのは、現実には女子が家事、育児等の家庭責任をより多く負っている実態等を考慮したものです。

男女雇用機会均等法に關することについては都道府県婦人少年室に、また、労働基準法に關することについては都道府県労働基準局又は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。



男女雇用機会均等法
改正労働基準法
昭和61年4月1日施行

◎男女雇用機会均等法

次のような点に沿って雇用管理を見直し、男女の均等な機会及び待遇の実現を図りましょう。

募集・採用

- 正社員は男子のみとし、女子はパートだけとしていませんか。
- 「営業職男子のみ」「新卒及種生男子のみ」などとしていませんか。
- 「4年制大卒男子のみ」「専卒男女、ただし女子は半熟系のみ」などとしていませんか。
- 女子についてのみ「自営通算」などの条件をつけていませんか。
- 「男子45歳まで、女子30歳まで」など女子に厳しい応募条件をつけていませんか。

配置・昇進

- 「営業は男子が担当する」などという配置方針をとっていませんか。
- 女子は役職に付けない」「女子は係長まで」などという方針はありませんか。
- 昇進・昇格のための基準を女子に対して不利にしていませんか。
- 女子を昇進・昇格試験の対象から除外していませんか。

教育訓練

- 新入社員研修を女子にも実施していませんか。
- 新入社員研修の内容を男女で異なるものとしていませんか。
- 管理職研修、監督者訓練を女子にも男子と同等に実施していませんか。
- 職種別訓練を女子にも男子と同様に実施していませんか。

福利厚生

- 住宅資金融資その他の融資は女子も受けられるようになっていませんか。また、その条件が女子に不利になっていませんか。
- 財形貯蓄の奨励金、住宅ローンの返済の利子補給等は男女同じ取扱いになっていませんか。
- 社宅（独身寮を除く）は女子も男子と同様に入居できるようにしていますか。

定年・退職・解雇

- 女子の定年年齢を男子より低く定めていませんか。
- 結婚、妊娠、出産退職制を定めていませんか。
- 整理解雇などを行う際、既婚女子から解雇することはありませんか。
- 結婚、妊娠、出産などを理由に女子を解雇していませんか。

◎労働基準法

男女同一賃金

- 職務内容、資格などに差がないのに、初任給に男女の差を設けていませんか。
- 賃金表を男女別に定めていませんか。
- 手当・家族手当などの金額、支給条件等に男女差を設けていませんか。