

婦人少年室は働く女性のためにさまざまな 応援を行っています

- 婦人少年室は、労働省婦人局の直接の地方出先機関で、各都道府県の県庁所在地に一つずつあります。
- 婦人少年室では、男女雇用機会均等法や育児休業法に基づいて、職場における男女の均等取扱いを進め、また、男女の労働者が職業生活と家庭生活を両立させ、その能力を十分発揮して働き続けることができる環境作りを応援しています。さらに、パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の就労条件の改善も進めています。
- 職場における男女の均等取扱いを進めるために、以下のように取り組んでいます。

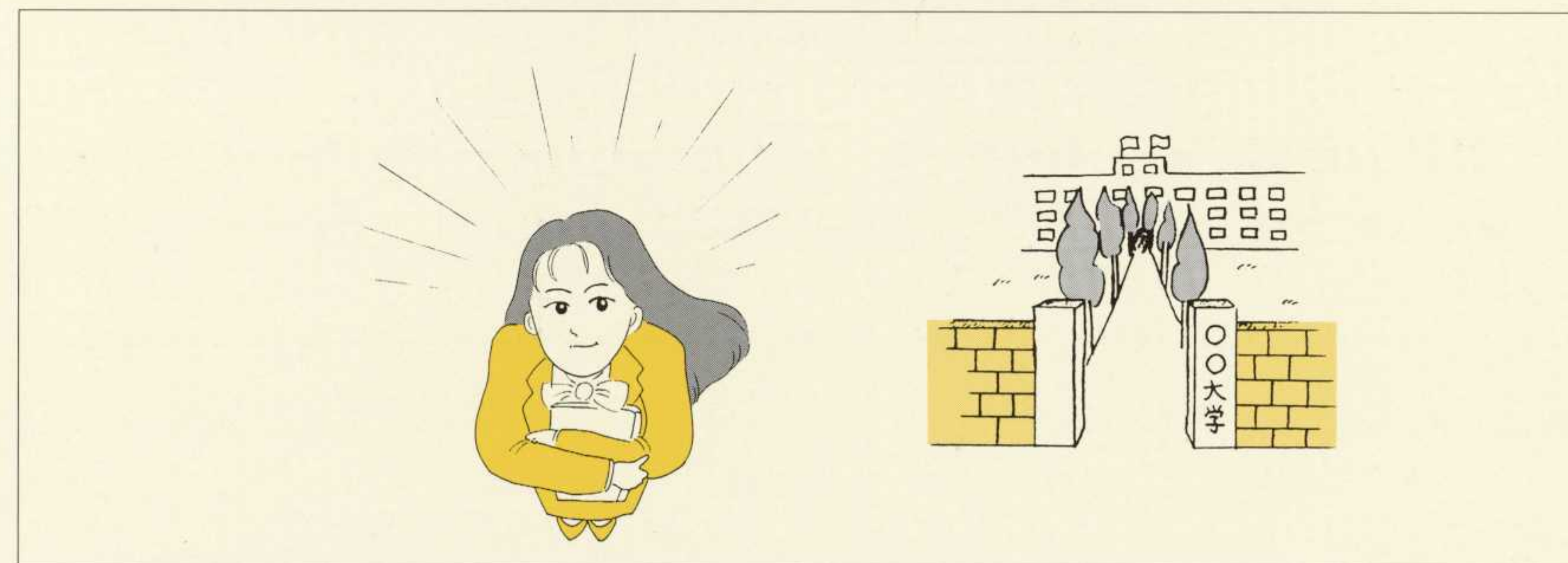
《職場における男女の均等取扱いを進めるために》

- 1 均等法の趣旨・内容について広く知っていただくために、毎年6月を男女雇用機会均等月間と定め、この期間中、事業主や女子学生、働く女性を対象に懇談会やセミナー等を実施しています。
- 2 企業の募集・採用、配置・昇進、教育訓練などにおいて、均等法に反する事例があれば、企業に対して、助言、指導又は勧告を行っています。
- 3 女子学生や働く女性から、女性であることを理由として、男性と同じ取扱いが受けられないという相談があった場合、その解決のための援助を行っています。

あなたのお近くの婦人少年室は次のところです。お気軽にご相談ください。

就職を希望されるあなたへ！

男女雇用機会均等法をご存じですか
婦人少年室をご存じですか



○ 男女雇用機会均等法の指針が変わりました！

就職活動に当たって、あなたが女性であるという理由だけで、希望する企業に応募する機会が得られなかったり、必要な情報をもらえなかったりしたら、あなたはどうしますか？

最近の雇用情勢を背景として、女子学生等の就職にも厳しいものがありますが、このような時期にあっても、男女について均等な取扱いをすることが強く要請されることは言うまでもありません。

労働省では、このような観点から、男女雇用機会均等法に基づく指針の一部を改正、平成6年4月から適用することとしました。

○ あなたの就職活動は順調に進んでいますか？

あなたが入社を希望する企業が男性しか募集していなかったり、女性に男性より不利な条件を付けていたり、募集・採用の手続きで女性の方が不利になっていたりしても、すぐにあきらめずに、自ら又は大学や学校を通して企業に働きかけることも重要です。

それでも企業の門戸が開かれない場合、また、その理由が「あなたが女性である」ということのみによるのであれば、最寄りの婦人少年室に相談してみてもいいかもしれません。

○ 婦人少年室とは・・・

婦人少年室は労働省の地方機関として都道府県単位に設置されており、男女雇用機会均等法の施行を行う他、働く女性のための様々な施策や相談を実施しています。

就職活動において、男子学生と比べて不利に取り扱われていると思われる場面に出会った時には、このリーフレットを参考として、婦人少年室にご相談ください。

平成 6 年 3 月
労働省 婦人局

男女雇用機会均等法で募集・採用について定めていること

均等法では、事業主に、労働者の募集・採用に当たって、女性に対して男性と均等な機会を与えるよう努力することを求めており、そのための具体的な目標を次のように定めています。

具体的目標 1

事業主は、募集・採用に当たって、女性であることを理由としてその対象から女性を排除しないこと

(排除していると認められる例)

- ① 総合職、大卒技術系、高専卒などの募集で男性のみを募集・採用の対象としているケース
- ② 形式上男女を募集の対象としてはいるが、応募の受付は男性のみとしているケース



具体的目標 2

事業主は、募集・採用に当たって、女性についての募集・採用する人数の限度を設けないこと



(限度を設けていると認められる例)

- ① 「大卒男子70人、大卒女子30人」等男女別の採用予定人数を明示して募集するケース
- ② 男性の選考を終了した後で女性の選考をするケース

留 意 点

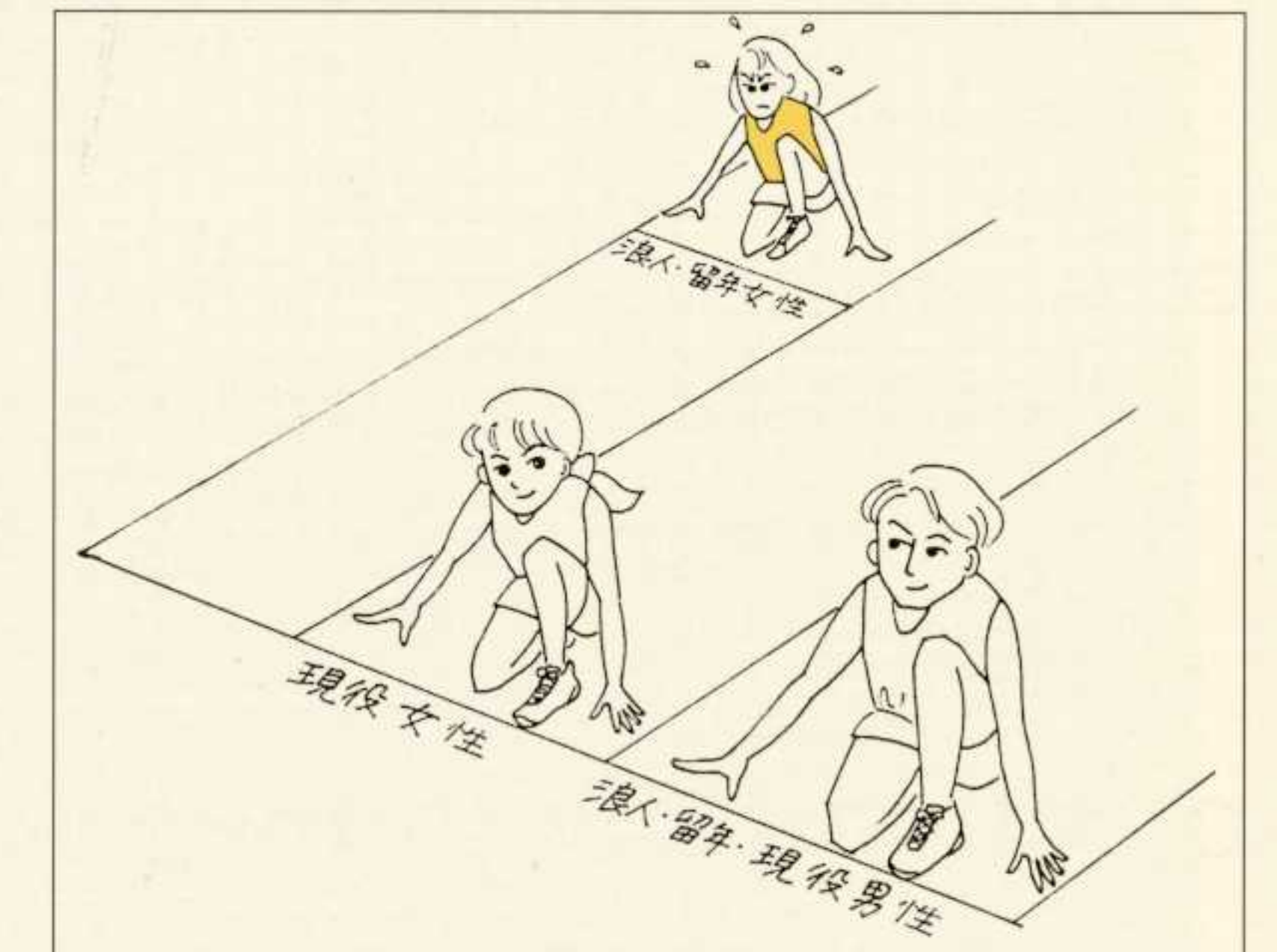
- 1 女性が排除されているか、女性に不利な条件がついているかを判断する場合は、募集・採用区分（大卒総合職、大卒技術系、高専卒など、学歴と職種により区分されています。）ごとに見て、同じ区分の男性と比較して判断してください。
- 2 深夜業を伴う業務など、労働基準法で女性の就業が禁止されていること等により、均等取扱いができない業務については、男性のみの募集・採用や「大卒男子70人、大卒女子30人」等の男女別枠の募集・採用であっても、男女雇用機会均等法に反するとは言えません。

具体的目標 3

事業主は、募集・採用に当たって、年齢、未婚・既婚の別、通勤の状況等の条件を付ける場合においては、男性と比較して女性に不利なものとししないこと

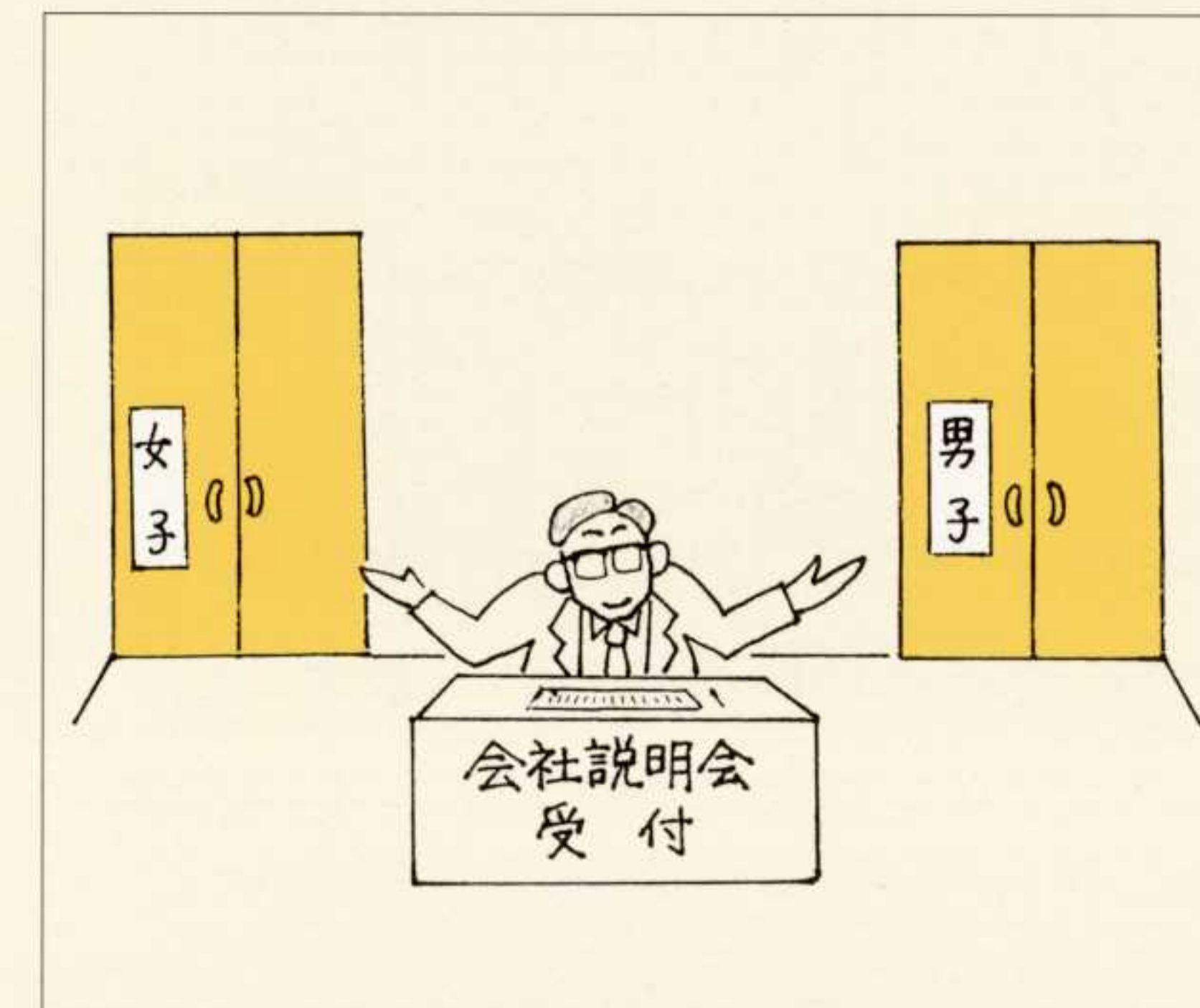
(不利なものと認められる例)

- ① 「男性25歳未満、女性23歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くしているケース
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とするケース
- ③ 女性についてのみ、自宅から通勤することを条件とするケース
- ④ 女性についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とするケース



具体的目標 4

事業主は、求人内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、男性と比べて女性を不利に取り扱わないこと



(不利な取扱いと認められる例)

- ① 男性にのみ会社案内等の資料を送付するケース
- ② 男女別に内容の異なる会社案内等の資料を作成するケース
- ③ 女性に対する会社案内等の資料の送付の時期を男性に比べて遅くするケース
- ④ 会社説明会を男女別に開催したり、会社説明会の対象から女性を除くケース
- ⑤ 女性を対象とする会社説明会の開始時期を男性より遅くするケース

具体的目標 5

事業主は、採用試験の実施に当たって、男性と比較して女性に不利な取扱いをしないこと

(不利な取扱いと認められる例)

- ① 男性については筆記試験等を実施しないが、女性についてのみ、筆記試験等を実施するケース
- ② 男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ、さらに別の採用試験を実施するケース

