



男女雇用機会均等法が今月から改正 — 改正法に適合する女性の雇用環境づくりを —

- ◎働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること
 - ◎働く女性が安心して子どもを産むことができる環境をつくること
 - ◎男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること
- を目指し、男女雇用機会均等法など関連の法律が改正されました。

募集および採用に係る女性労働者に対する差別の禁止

募集に際して ×悪い例(下線部分が均等法違反)、○良い例(均等法適合)

- ×「営業職」「大学技術系」男性のみ募集 → ○「営業職」「大学技術系」募集
- ×「大卒男性5人、大卒女性8人」募集 → ○「大卒者13人」募集
- ×「男性30歳未満、女性25歳未満」募集 → ○「年齢30歳未満」募集
- ×「事務職」「パート」女性のみ募集 → ○「事務職」「パート」募集

※上記の例のほかにも、女性のみ未婚や自宅勤務などの条件をつけての募集や「女性歓迎」「女性向き職種」などの明記による募集も均等法違反となります。

また、会社案内などの資料の送付や会社説明会の対象者を男性のみとしたり、女性に対して男性よりも時期を遅くすることも禁じられています。

採用に際して

男女共通の採用試験のほかに、女性についてのみ、別の試験を実施したり、面接において「結婚後の就労継続の意思について」などの質問をすることは均等法違反となります。

配置、昇進および教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止

配置に際して

一定の職務への配置にあたって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除したり、あるいは、その対象を女性労働者のみとすることはいけません。また、結婚している女性のみを、合理化のための出向の対象とすることもいけません。

昇進に際して

女性労働者についてのみ、子どもがいることを理由として昇格させなかったり、男性労働者は勤続5年で係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年にならないと昇進させないなどの差別的な昇進の取扱いはいけません。

教育訓練に際して

工場実習を行うにあたって、その対象を男性のみとしたり、教育訓練の実施にあたり、女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすることはいけません。また、女性労働者のみに、接遇訓練を行わせるなど偏った教育訓練の取扱いはいけません。

改正男女雇用機会均等法では、上記以外にも、福利厚生措置、定年・退職・解雇についても、男性と差別的取扱いをすることは禁じられています。また、事業主には、職場におけるセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)防止のために、雇用管理上必要な配慮の義務が課せられています。

問台先 山梨女性少年室 ☎055(252)6779