

# 男女雇用機会均等法

## 均等法のあらまし

### 4月1日から施行

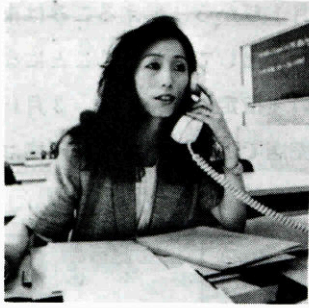
昨年の五月国会で「男女雇用機会均等法」が成立し、今年四月一日から施行されます。

これまで女子労働者は募集・採用から定年・退職にいたるまでの機会や、待遇などで、男子労働者に比べて不利な扱いを受けることが少なくありませんでした。

そこで、この法律では、意欲のある女子労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用の面での男女の均等な機会と待遇の確保を促進するための措置を講じています。そのあらまは次のとおりです。

### 三本柱から成る男女雇用機会均等法

「男女雇用均等法」は、大きく分けて①事業主の講ずべき措置 ②男女の均等な取扱いについて事業主と女子労働者との間に紛争が生じた場合



は、両者が労働契約を結ぶことをいいます。これらの内容、方法について男女に均等な機会を与える努力を事業主に求めています。

#### ②配置及び昇進(同八条)

配置とは労働者を一定のポストにつけることで、昇進とは例えば課長、部長へと職階が上がることをいいます。個人の意欲、能力に応じた男女の均等な取り扱いに努めるよう事業主は求められています。第七、八条は「努力規定」で事業主がこれを守らない場合、行政指導が行われます。

#### ★禁止規定

##### ③教育訓練(同九条)

新入社員研修、入社後の中堅社員研修、管理職研修など業務に必要な基礎的な能力をつけるための教育訓練を、女子であることを理由に受けさせないという差別は、禁じられています。自主的な勉強会などは含まれません。

##### ④福利厚生(同十条)

福利厚生とは、住宅資金の貸付など賃金以外のサービスの提供をいいます。これについても、女子であることを理由に差別的な扱いをすることは禁じられています。(賃金の差別的取扱いについては労働基準法第四条で禁じられています。)

#### ⑤定年、退職、解雇(同十一条)

事業主は「女子であること」を理由として定年、解雇について差別をする「就業規則等に結婚、妊娠、出産を理由にした退職制度を定める」「労働基準法の規定による産前産後の休暇を取ったとして解雇することなどが禁じられます。

#### 第九、十、十一條が「禁止規定」で、罪則はありませんが、これらに反した行為は、違法と判断されることとなります。

第九、十、十一條が「禁止規定」で、罪則はありませんが、これらに反した行為は、違法と判断されることとなります。



### 紛争が生じた場合の救済措置

事業主と女子労働者の間に

男女の均等な取扱いについて紛争が生じた場合、解決のため「自主的解決」「都道府県婦人少年室長による紛争解決の援助」「同婦人少年室に置かれた機会均等調停委員会による調停」が規定されています。

①苦情の自主的解決(同十三條)

### 県営住宅入居者募集

(補充入居者の募集)

#### ・場所

- ①東深川正明市一区 東深川団地
- ②深川湯本門前区 湯本団地

#### ・募集種別

- ①東深川団地 一種 二戸
- ②湯本団地 一種 二戸

#### ・家賃

- ①東深川団地 月額 三七、四〇〇円
- ②湯本団地 月額 三三、〇〇〇円

#### ・受付期間

三月五日から三月八日まで

#### ・受付場所

長門土木事務所行政係  
※申込み手続や、資格等の制限については、土木事務所行政係(☎②―二九二〇)

### 女子労働者の就業を援助するための措置

#### (同二十二―三十一條)

家庭における責任等を重く負っている女子労働者の就業を容易にするために、育児休業の奨励など種々の援助措置が定められています。

