

## 雇用における男女の機会均等と 待遇の平等に向けて

企業においては、職場の制度、慣行について見直し、女性がその能力を有効に発揮できるよう環境づくりを進めましょう。

▼ 男女平等問題専門家会議報告によれば、目指すべき男女平等とは個々人の意欲と能力に応じて男女を等しく取扱うことです。

次のような社会通念や男女の平均的な就業実態の差

例えば

- 女子は職業意識が低い
- 女子は統率力、管理能力、企画力等が十分でない
- 顧客、取引先等が女子では相手にしない
- 男子は生計の主たる担い手であるが、女子は家計補助的労働力である
- 女子は男子に比べて欠勤率が高く、勤務が不安定である

を理由として男女異なる取扱いをすることは妥当性があるとはいえません。

▼ 企業の雇用管理において、そうした理由による男女異なる取扱いをなくしましょう。

ただし、「勤続年数が短い又は勤続期間の予測が困難である」ことを理由として男女異なる取扱いをすることについて妥当性があるか否かについては、機会均等という観点を尊重しつつ、今後、検討されることになっています。

なお、労働基準法等の男女異なる規定についても、今後再検討が行われることとなっています。

## 雇用管理の改善をすすめましょう

### ▼ 同一労働における男女同一賃金について

労働基準法第4条では、「使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」としています。

労働者が女子であることのみを理由として、初任給や入社後の賃金に男女別の差を設けてはいませんか。

### ▼ 男女別定年制等について

男女別定年制等については、最高裁判決をはじめ多数の裁判例において、民法90条により無効であるとされています。

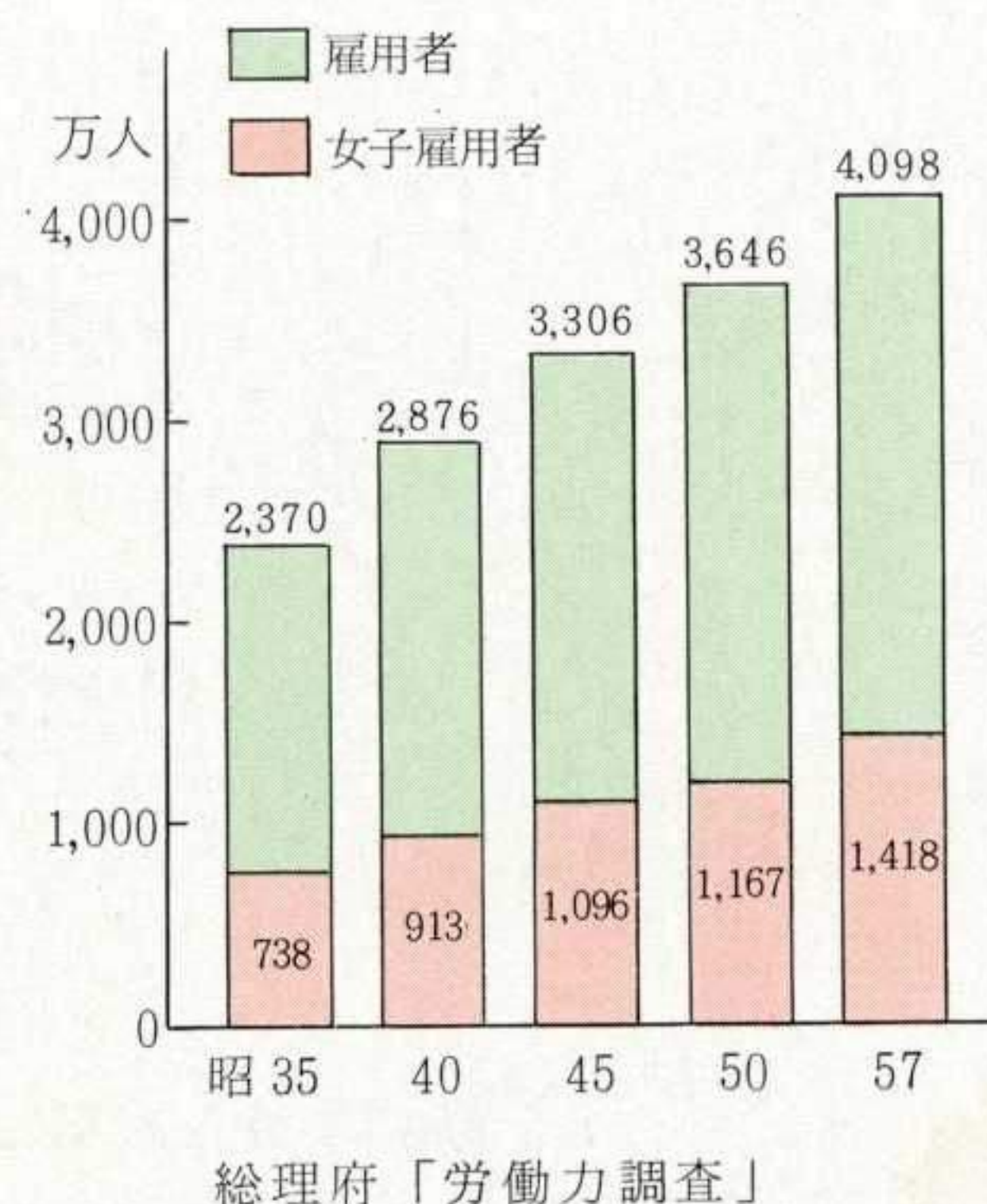
企業の制度や慣行として、女子の定年が男子より早かったり、女子に対してのみ結婚・妊娠・出産した場合は退職させるなどの退職制を設けていませんか。

婦人労働問題に関するお問合せやご相談は

〒112 東京都文京区後楽1-7-22  
東京婦人少年室  
電話(814) 5 3 7 2 番  
5 3 7 3 番

## 男女の機会均等と 待遇の平等をめざして

働く婦人は年々増えています

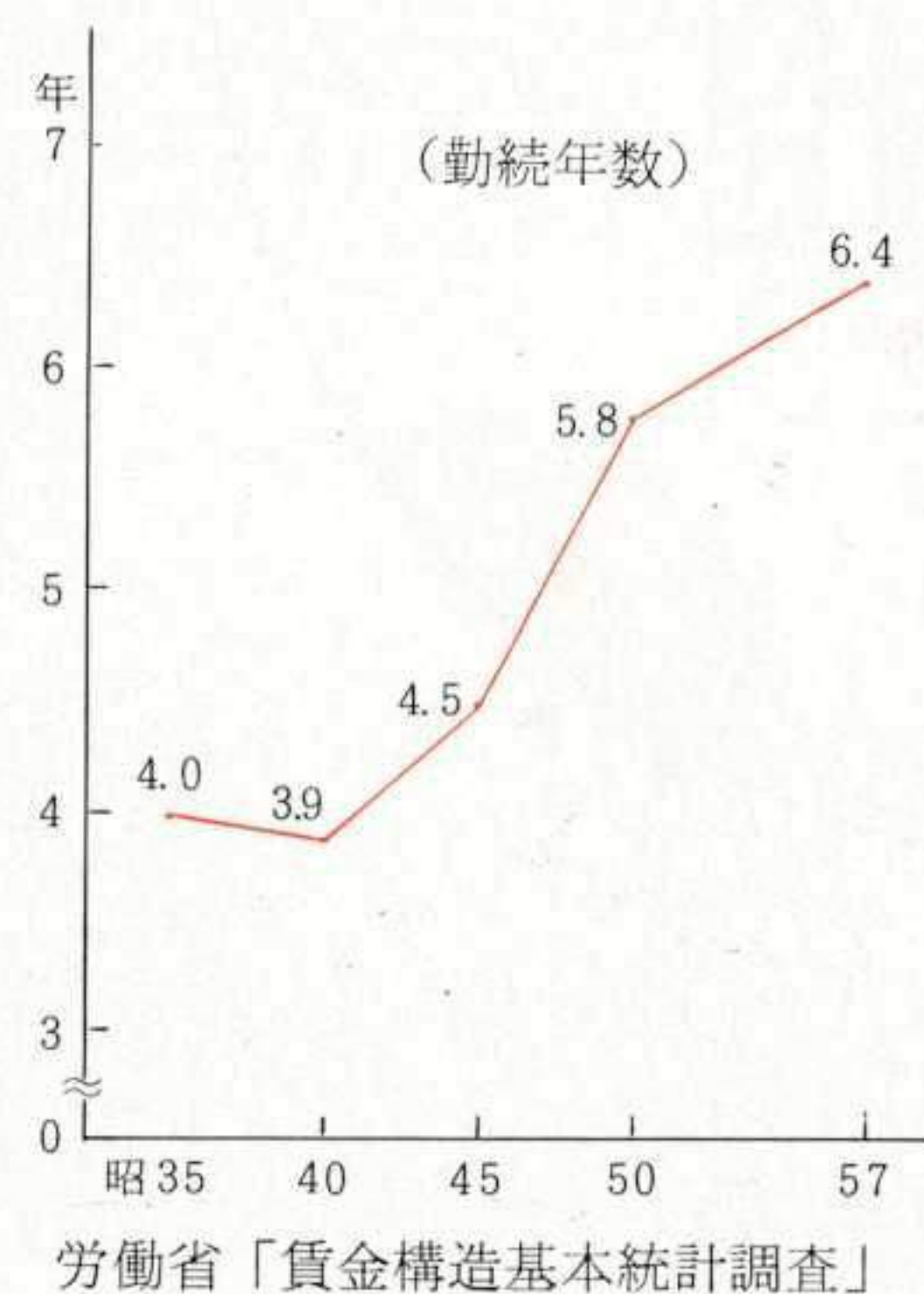
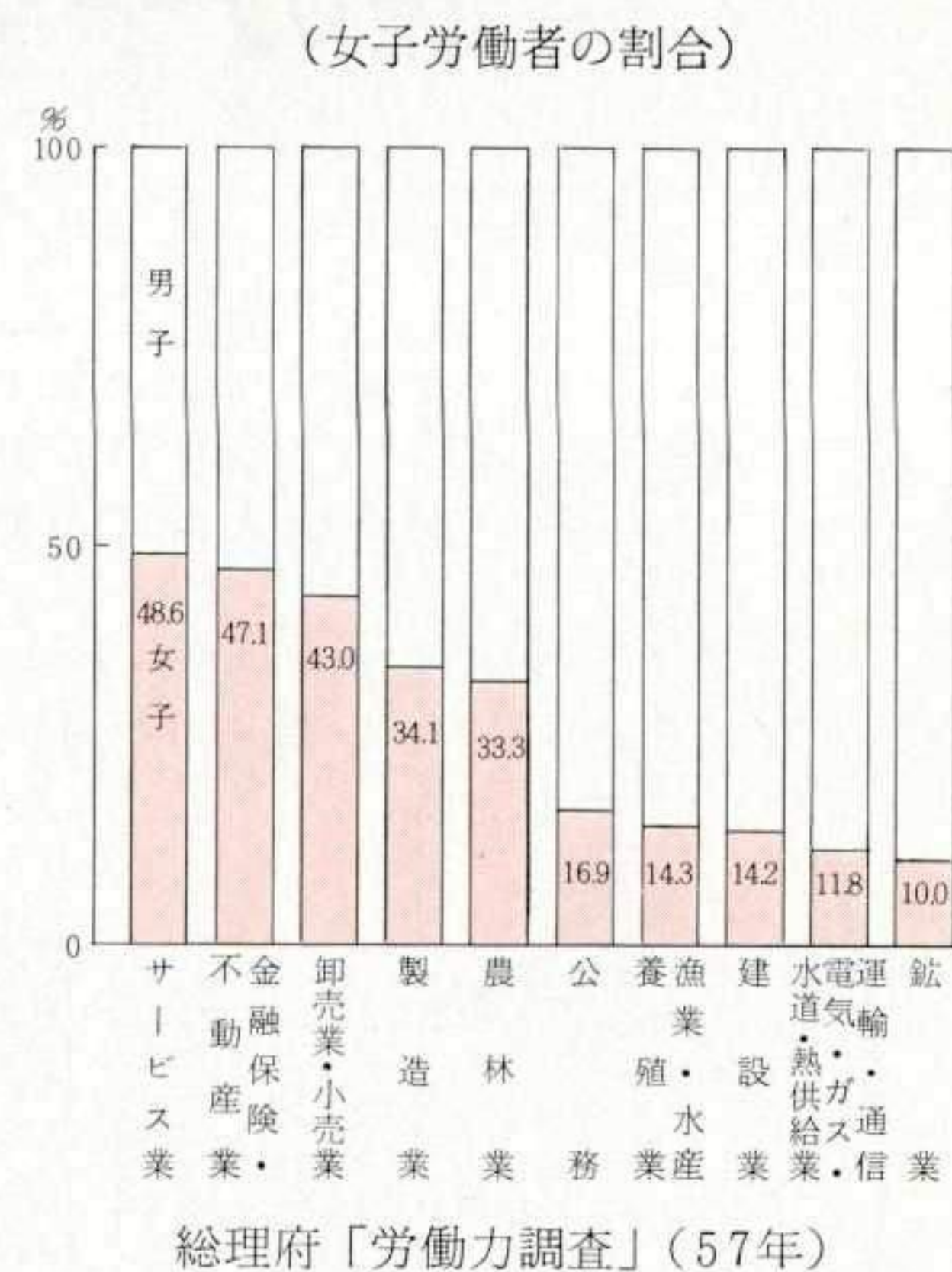


労働省婦人少年局  
リーフレットNo.188

## 雇用労働者の3分の1は女子

現在、女子雇用者は1,400万人、全雇用者の3分の1を超え、我が国の経済社会に大きな役割を果たしています。

サービス業、金融保険・不動産業では半数が女性で、職業別にみても、事務職、専門・技術職、保安・サービス職では半数が女性です。



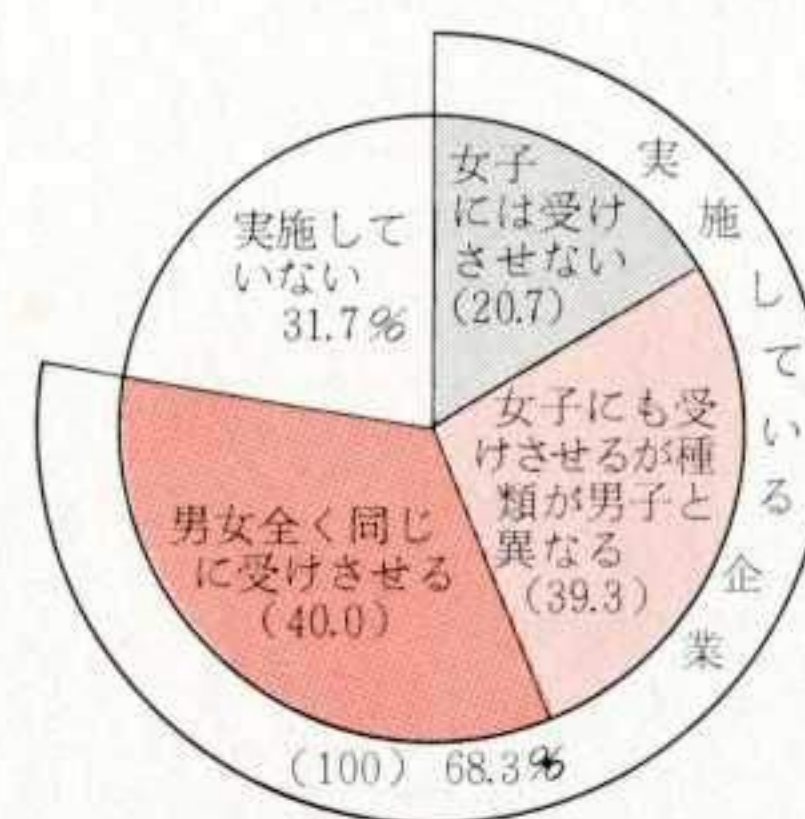
勤続年数も次第に伸びており、結婚・出産後も職業生活を継続したいと希望する女性も増えています。

## 男女差がみられる雇用管理

女性の職業に関する関心は高く、職業生活の中でその能力を発揮したいと望む女性も増えてきていますが、職場においては必ずしも、そのような状況が実現されているとはいえません。

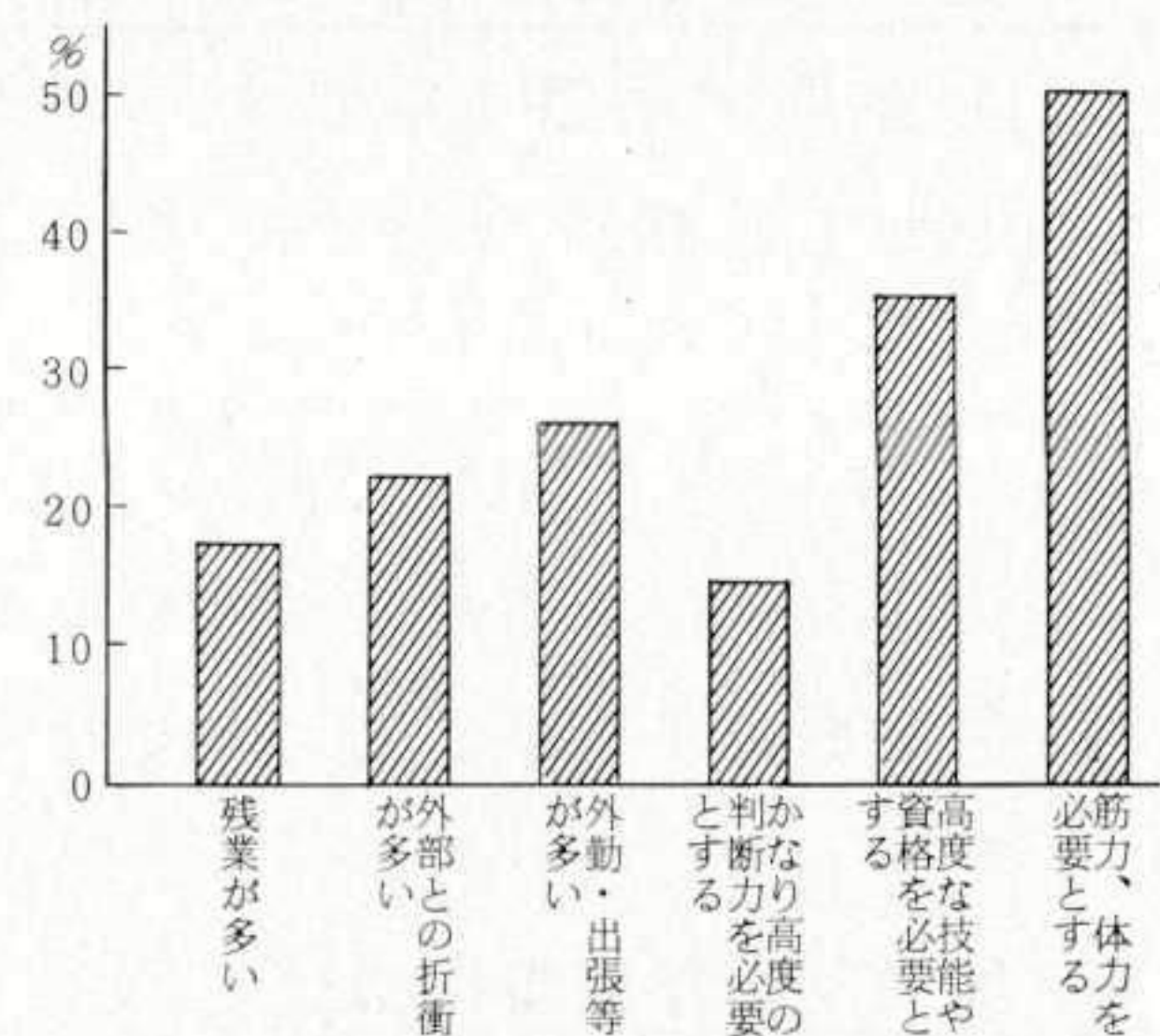
また、「職場において男女は平等に扱われていない」と考えるものは6割にのぼっています。

(教育訓練)



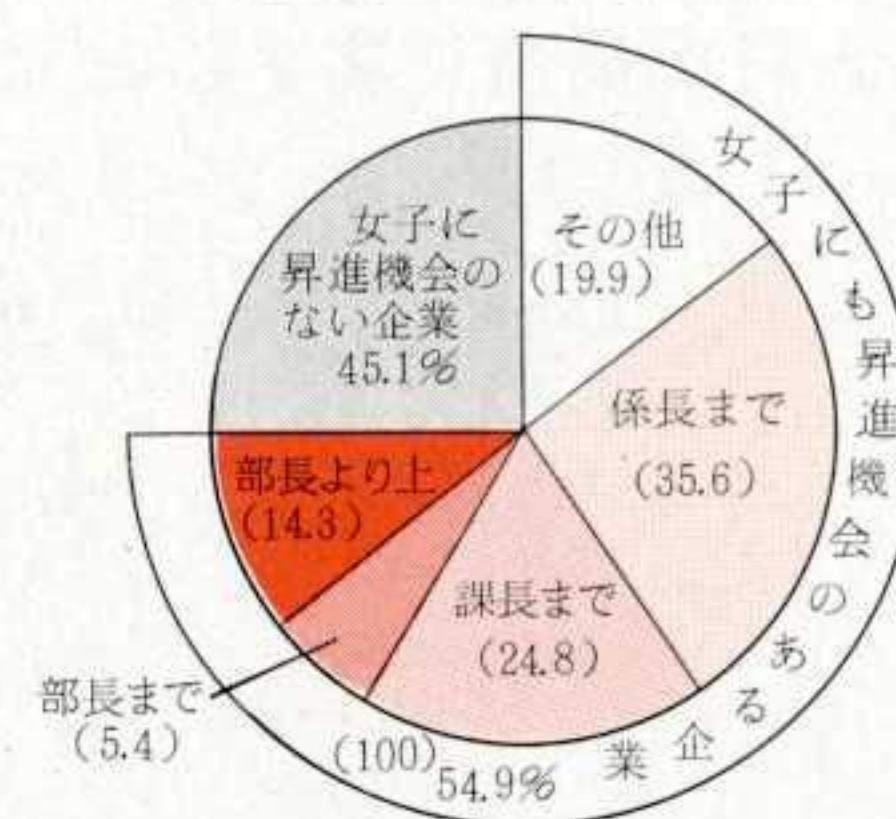
労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(56年)

(女子を全く配置していない仕事の特徴)



採用・配置・昇進・定年など企業の雇用管理のいろいろな面で男女異なる取扱いがみられます。

(役職への昇進機会)



## 「国連婦人の10年」の動き

1975年の「国際婦人年」とそれに続く「国連婦人の10年」(1976年～1985年)を機に世界の各国では男女平等達成のための活動が積極的に展開されています。

アメリカ、イギリス、西ドイツ、フランス、スウェーデン、カナダ等ほとんどの欧米諸国では雇用における男女の機会均等の確保のための法制が整備され、法律を軸に、機会均等の実現のための努力が続けられています。

我が国でも雇用における男女の機会均等と待遇の平等の実現を図ることは大きな課題の1つであり、政府としてもそのための対策を推進しています。

また、世界の婦人の平等を求める声が「婦人差別撤廃条約」にまで結実して国連条約として採択され、我が国も1980年「世界会議」で署名し、世界にむけ、この条約の批准を約束しています。

批准国も増えてきており、我が国もできるだけ速やかに批准できるよう条件整備に努めています。

