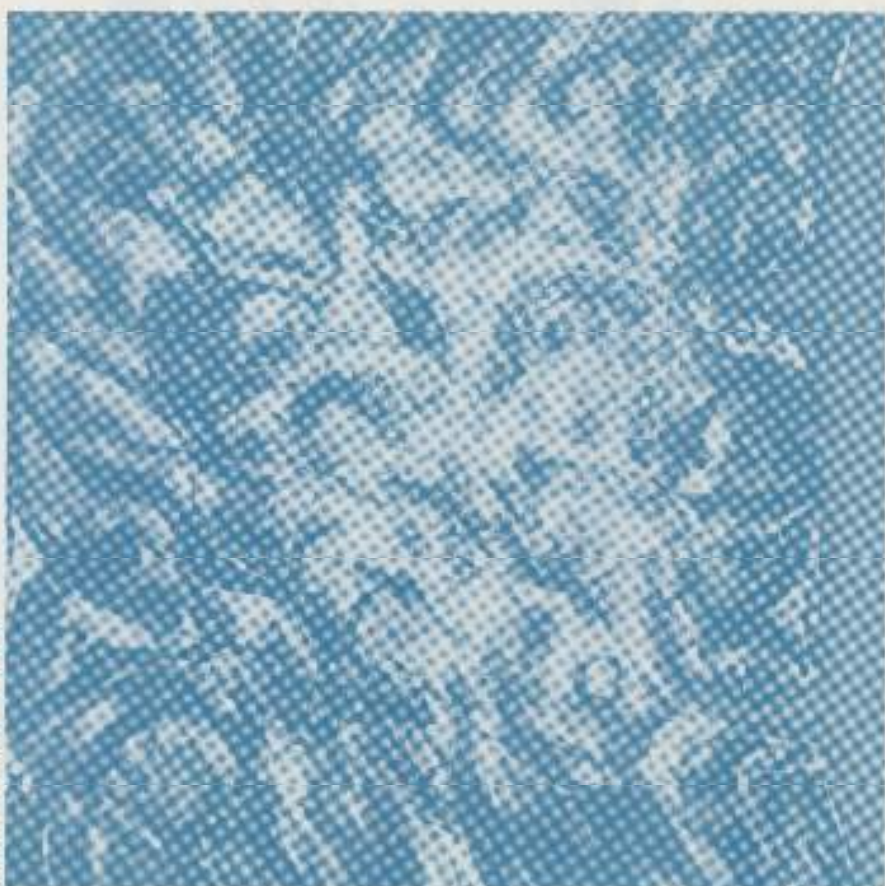


さあ、スタートだ!

小林千恵

着実な歩みを



大谷久子 「女たち」より

男女雇用機会均等法

昭和61年4月1日施行

労働省婦人局リーフレットNo.4

○ 我が国における女子労働者は年々増加し、昭和59年には1,518万人と全労働者の1を超え、あらゆる職業、職業に進出し、我が国の経済社会の発展はや女子労働者を抜きにしては考えられなくなつてきています。

○ また、女子の職業に対する意識が高まり、女子の生活の中で職業生活の占める比重が増大してきています。

○ しかしながら、我が国経済社会の模式では、意識と能力のある女子労働者がそれを十分に発揮する環境が整えられているとは必ずしもいえない状況です。

○ 一方、昭和50年の国際婦人生を契機として、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保することは国際的潮流となっており、我が国でも、昭和55年に施行した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准するためにも、雇用の分野において必要な法的整備を行うことが求められていたところです。

○ そこで、労働省では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働関係法律の整備等に関する法律案」を国会に提出していましたが、昭和60年5月17日に成立し、同年6月1日に法律第45号として公布され、昭和61年4月1日より施行されることになりました。

○ 以下は、この法律のあらましですが、事業主はじめ関係者の方々が本法の内容を十分理解し、その趣旨にそって女子の雇用管理を見直していくことが望まれます。

男女雇用機会均等法

この法律では、募集、採用から定年・退職・解雇までの雇用管理の全スパンにおける男女の同等な機会及び待遇の確保を促進するため、事業主の講ずべき措置、及び労働者と事業主との間に生じた紛争を解決するための措置などが規定されています。

◎事業主の講ずべき措置

募集・採用

事業主は、労働者の募集・採用に当たって、その手続、方法も含め、男女に均等な機会を与えるように努めなければなりません。

配置・昇進

事業主は、労働者の配置・昇進に当たって、個々人の意欲と能力に照した男女均等な取扱いに努めなければなりません。

募集・採用、配置・昇進について、事業主が講ずべき具体的な努力目標は、労働大臣が関係諸団体の意見を聴いた上決定する指針において定めることとされています。

教育訓練

事業主は、労働者の業務の遂行に必要な基礎的な能力を向上するためのものとして労働省で定める教育訓練について、労働者が女子であることを理由として差別取扱いをしてはなりません。

福利厚生

事業主は、住宅資金の貸付けその他の労働省で定める福利厚生措置について、労働者が女子であることを理由として差別取扱いをしてはなりません。

定年・退職・解雇

事業主は、男女別定年制や女子労働者の結婚・妊娠・出産後減賃を認めず、女子であることを理由とする解雇、女子労働者の結婚、定年退職又は産前産後休業の取旨を理由とする解雇をしてはなりません。

◎紛争の解決のための措置

苦情の自主的解決

事業主は、派遣・昇進、一定の教育訓練、一定の福利厚生の手当、定年・退職・解雇について、女子労働者から採算取扱いに係る苦情の申出を受けたときは、企業内で、苦情処理機関があればそれを利用するなどによりその自主的な解決に努めなければならない。

婦人少年室長による紛争解決の援助

都道府県婦人少年室長は、女子労働者又は事業主から次の事項についての紛争解決の援助を求められた場合には、その解決を援助するために必要な調査、指導又は助言を行うことができる。

募集、採用、配置、昇進
教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇

に關する措置のうちが

機会均等調停委員会による調停

次の事項についての紛争を解決するため女子労働者及び事業主の双方が申請した場合又は一方が申請し、他方が同意した場合で、都道府県婦人少年室長が必要と認めるときには、機会均等調停委員会（学識経験者3人で構成）による調停が開始されます。

婦人少年室長による紛争の解決の援助の対象となる事項（募集、採用に關するものを除く。）

労働基準法の改正

労働基準法の女子保護規定について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促すなどという観点から一定の範囲で廃止ないし緩和する。元、産前産後休業などの母性保護措置について拡充・強化を図っています。

時間外・休日労働の規制緩和

18歳以上の女子労働者については、現正、「1日2時間」、「1週6時間」、「1年150時間」の時間外労働の上限が定められ、休日労働が禁止されていますが、今回の改正で次のようになります。

区 分	場 所 の 内 容
○一定の管理職・専門職	上記規制のすべてが解除
○工業的作業に従事するもの	上記規制のうち「1日2時間」の規制が解除
○非工業的作業に従事するもの	「1日2時間」の規制を解除し、週及び年間を単位とした時間外労働の上限と休日労働の規制が一定の範囲で廃止される。

深夜業の規制緩和

18歳以上の女子労働者については、昇任、昇進として深夜業（原則午後10時から午前5時までの就業）が禁止されていますが、今回の改正で次の女子労働者について深夜業の規制が解除されます。

- 一定の管理職・専門職
- 品質が急激に変化しやすい食料品の製造又は加工の業務等その性質上、深夜業が必要とされる一定のものに従事し、かつ、1日の労働時間が通常の労働者より短い者
- 一定の事業に従事し、深夜業をすることを使用者に申し出た上で、使用者が行政官庁の承認を受けたもの

危険有害業務の就業制限

母性保護の見あからぬように改正されます。

妊娠中の女子及び産後1年を経過しない女子（妊産婦）	妊娠・出産・回復等に自らの業務に従事して就業制限
それ以外の女子	妊娠・出産機能に有害な一定の業務について就業制限

母性保護措置の拡充

女子労働者の産前産後休業は、原本、8週間（うち、産後は強制5週間）が定められていたが、今回の改正で次のようになります。

- 多胎妊娠（双子以上の妊娠）の場合
の産前（休業期間）………10週間
 - 産後休業期間 ……8週間（うち、強制休業5週間）
- また、新たに、妊娠が請求した場合には、時間外労働、休日労働及び深夜業を禁止する規定が設けられました。

詳細は、下記へお問合せ下さい。