

男女共生 レポート



労働省大分女性少年室長
西笛早智子さん

◆テーマ◆

『改正された男女雇用機会均等法について』

男女が共に働くための就業環境づくりとは…

平成11年4月から「改正男女雇用機会均等法」が施行されましたが、働く人たちにとって、どんな法律で、どう改正されたのでしょうか。

改正男女雇用機会均等法についてのポイントは？

雇用の入り口から出口まで女性が男性と均等に扱われるよう大幅に改正されました。つまり、募集・採用から始まり、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に至る場面で、働く女性が性により差別されず、能力を発揮できる雇用環境を整備。また女性が安心して子どもを産むことのできる環境や、男女が職業生活と家庭生活を両立で

均等法ができる以前と今では女性をとりまく環境は大きく変化しています。大分県の雇用労働者に占める女性の割合も増加しており、平成7年には約42%となっております。また、女性の時間外労働の規制がなくなつたため、働き方が広がり、男女とも同じ働き方ができるようになりました。パートタイム労働でも派遣労働でもフルタイム労働でも、選択は自由です。女性の深夜業の規制もなくなり、労働基準法上、男女は同一の扱いとなり、雇用の場面で男女の区別はないこととなりました。

均等法の改正は私たちに何をもたらせたのでしょうか？

きる環境を整備することに重点をおいています。例えば男女共用募集としているにもかかわらず採用段階で一方の性のみの採用としたり、一方の性のみの募集は原則として禁止です。ただ選考の結果、一方の性だけということもあり得ますが、それは単なる結果ですので、会社側の意識や姿勢の徹底が必要でしょう。

女性に対しては、性的な言動によって、仕事への力を発揮できなかったり、今まで我慢していた問題が多いことなどから、今回、均等法に、事業主に防止のための



これらで、職場に

まさに女性のエンパワーメントの時代ですね。次に均等法第21条のセクシュアルハラスメントについて伺います。

法律や制度が整っても、実際運用していく人の意識がつかないといけないので、繰り返しかいたしていくことで、中味を浸透させていくこととしています。働いている人も基本的なことは知っておく必要があります。自ら時間もお金も割いてセミナーに参加する等、自分を高めて自身で伸びていくことも大切だと思います。

事業主、労働者は各々のように対応したらよいのでしょうか？

た。

配慮をしないという規定が設けられました。女性側の対応策の基本としては、女性自身が不快に思っていることを相手に分からせること。もし直接言いにくいような時は、身近な同僚や上司などに話し、相談にのってもらうことも必要でしょう。男女ともに働きやすい環境づくりを浸透させましょう。相談窓口がありますので、匿名でもご相談ください。

◆お問い合わせ◆
資料の請求・相談窓口は
労働省
大分女性少年室へ
〒870-0016 大分市新川町2-1-36
大分合同庁舎内
TEL 532-4025

男女雇用機会均等法 (差別の禁止部分のみ)

差別の禁止	現 行 法		改 正 法	
	事 項			
	募集・採用	努力義務	禁	止
	配置・昇進	努力義務	禁	止
	教育訓練	一部禁止	禁	止
	福利厚生	一部禁止	一 部	禁 止
	定年・退職・解雇	禁	禁	止