働く女性のための法律、相談機関について知る

就職後はもちろん、就職活動中であってもいろいろな法律があなたをサポートしていますので、ぜひ知っておいてください!

例えば・・・

就職活動において

○募集・採用について、性別を理由とした 差別的取扱いをすることは禁止されて います(男女雇用機会均等法第5条)。



働いてから

- ○配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、定年・解雇等について、性別を理由とした差別的取扱いをすることは禁止されています(男女雇用機会均等法第6条)。
- ○労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしては ならないこととされています(労働基準法第4条)。
- ○職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置の実施 を事業主に義務づけています(男女雇用機会均等法第11条)。

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは・・・

意に反する性的な言動を拒否したことによって、解雇や降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)や、意に反する性的な言動によって就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に大きな悪影響が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)のことをいいます。

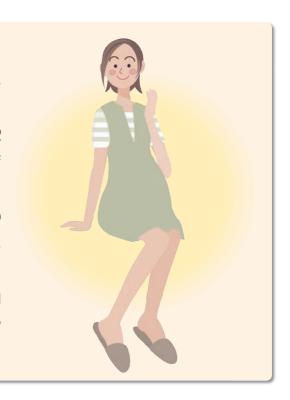
結婚・妊娠・出産をした時

- ○6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性は、産前休業を請求することができます(労働基準法第65条)。
- ○産後8週間を経過しない女性については、原則として就業させることはできません (労働基準法第65条)。
- ○妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該 指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置の 実施を事業主に義務付けています(男女雇用機会均等法第12条、13条)。
- ○女性労働者が婚姻したことを 理由として解雇することや、妊娠・出産等を理由として、解雇 その他不利益な取り扱いをする ことは禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇 は、事業主が、妊娠等が理由で はないことを証明しない限り無 効とされています(男女雇用機 会均等法第9条)。



育児をする時(育児・介護休業法)

- ○1歳未満の子を養育する男女労働者は、子が1歳に 達するまでの間、育児休業をすることができます。
- ○両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2 か月に達するまでの間に1年間休業をすることができます。
- ○子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで休業をすることができます。
- ○生後満1歳に達しない生児を育てる女性は、1日2回 各々少なくとも30分の育児時間を請求できます(労 働基準法第67条)。



就職活動で、このようなことがあったら…

例えば・・・

- ○男女とも募集の対象になっているのに、応募の受付又は面接時に「女性には大変かもしれない」と説明された。
- ○会社説明会で、「総合職は全国転勤がある」と女性に対してだけ強調して説明された。
- ○男性の選考が終了した後で、女性の選考が行われた。
- ○面接の際に「つきあっている男性はいるか」、「結婚や出産後も働き続けるか」ということを女性にだけ質問された。
- ○面接で女性にだけ、制服の貸与などを理由に「スリーサイズは?」と質問されるなど、セクハラ 的な面接を受けた。

…など

○女性だけ自宅通勤者優先と言われた。

このような取扱いは、男女雇用機会均等法に違反するものです! 「これは女性に対する差別では?」、「セクハラでは?」と思ったら、またはそういうことがあったということを聞いた場合は、

ぜひ労働局雇用均等室にご相談 又は情報提供ください!

「労働局雇用均等室」って?

厚生労働省の地方の出先機関です。

働く女性やこれから働きたいと思っている女性について、募集・採用から定年・退職に至るまで、性別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よう支援をしています。

また、仕事と家庭の両立の推進や、パートタイム労働に関する支援もしています。

役所って、コワイし、行きづらい…

お電話やお手紙でも相談を受けつけておりますので、お気軽にご相談ください。

役所に連絡したことが会社にわかったら、内定をもらえないかもしれない…

相談された方の秘密は厳守しますので、お名前を出さなくても構いません。ただ、どのような取扱いを受けたのかや会社名はぜひ教えてください。こんなことが2度とないように。

ご相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は…

労働局は、会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法など法律違反であることを把握した場合、会社に対し、助言・指導・勧告を行います。

雇用均等室への 相談事例 1

面接で女子学生のみ、結婚後も仕事を続けるか どうかを聞かれた事例(製造業)

相談内容

一次面接を受けたところ、担当者から、将来子どもができたらどうするかなどと 聞かれた。一緒に面接を受けた男子学生に話を聞いたところ、そのような質問は されなかったとのこと。女性に対する差別ではないか。

雇用均等室の 対応

企業から事情を聴いたところ、女性を差別する意図はなく、長く働いて欲しいとの考えから、女性については妊娠・出産後も働き続ける意志があるか否かを判断するために確認していたことが判明。

企業は、女性応募者は全員長く働き続ける意思があると判断し、採用の対象とならなかった女性はいなかった、と主張。

雇用均等室は、女性に対してのみ一定の質問を行うことは男女雇用機会均等法に違反するので、是正するよう指導。

結果

企業から、このような質問をすることが法律に違反するとの認識がなかったが、 質問事項を見直し男女とも同じ内容とした上ですべての担当者に徹底するとの 報告があった。

雇用均等室への 相談事例2

女性は総合職であっても、仕事の内容は一般職 として扱うと説明された事例(流通業)

相談内容

総合職として内定をもらったが、内定式の説明会で、女性は総合職であっても、仕事の内容については、一般職として扱うと説明があった。問題なのではないか。

雇用均等室の 対応

企業から事情を聴いたところ、過去の男女別雇用管理の改善をしないまま、 コース別雇用管理制度を取り入れ、女性の総合職採用を始めてからも、実態は 男女別雇用管理となっていることが判明。

雇用均等室は、総合職女性の仕事を一般職として扱うことは、総合職の職務から女性を排除することとなり、男女雇用機会均等法に違反するので、これを是正するように指導。また、コースで区分した雇用管理については、性別ではなく、意欲、能力、適性、成果等により評価するよう見直しを指導。

結果

企業からは、早急に雇用管理を見直すとの報告を受けた。また、相談者からは、男性総合職と同様に法人営業の仕事につくことになったと連絡があった。