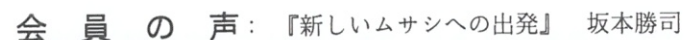


平成11年4月1日施行
(一部、平成9年10月1日、
平成10年4月1日施行)



A black and white portrait of a middle-aged man with dark hair, wearing a dark suit jacket, a white shirt, and a patterned tie. He is looking slightly upwards and to the right. The background is light and out of focus.



家族構成 母 ヒロ (T 9.2.18) 妻 三千世 (S 20.2.5)

三男 靖明 (S 50.7.15)

長女 佐江子 (S 55.8.1)

長男 伸行 (S 47.5.1)

長男の妻 麻由 (S 50.2.3)

長男の長女 莉果 (H 10.1.9)

結婚記念日 S 46年10月24日

趣味 山のぼり、バトミントン、麻雀

スポンサー 梨本清一、安田貞夫

卓 話： 「男女雇用問題について」 ハローワーク三条所長 小林英一様



男女雇用機会均等法が施行されてから、もう12年がたっています。パンフレットに従って主旨をお話したいと思います。

三条で3500件位の事業所に郵送してあります。

少子化により就労人口200万人がここ20年で約半分になります。そこで高齢者と女性をいかに活用するかが重要な事となります。法の要点について別表参照

ハローワーク三条では求人コーナーが男女分かれていましたが、一緒にしました。管内27ヶ所の求人募集コーナーでも男女同一コーナー

で扱っています。

事例等具体例別表参照

改正男女雇用機会均等法は今年4月1日より施行されました。不景気のせいか求人が少ない。今現在も完全失業率が上がっています。まだ上がるでしょう。新しく助成金が去年開始されました。仕事を変えたい、仕事を立ち上げたいという時にもらえます。これは中小を問わず全業種に適用になりました。(要点のみとさせていただきます)

若干の質疑応答で終了

別表：〈募集・採用において禁止される女性の差別的取扱いについての具体例〉

1 募集・採用の対象を男性のみ又は女性のみとすること。

① 「営業職」、「事務職」、「鉄筋工」など原則としてすべての職種の募集・採用で男性又は女性のみをその対象とすること

② 「営業マン」、「ウェ이터」など男性を表す職種の名称で募集したり、「ウェイトレス」、「看護婦」など女性を表す職種の名称で募集すること(例えば「営業マン(男・女)募集」や「看護婦・士募集」とするなど男性又は女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。)

③ 「男性(女性)歓迎」、「男性(女性)向きの職種」等の表示をすること

④ 形式上男女を募集対象としているが、応募の受付等の対象を男性(女性)のみとすること

⑤ 女性(男性)を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性(男性)を排除すること

2 募集・採用の人数を男女別に設定すること。

① 「男性5人、女性2人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること

② 募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男性(女性)の選考を終了した後で女性(男性)の選考をすること

3 募集・採用に当たり、性別により異なる条件を付すこと。

① 「男性30歳まで、女性22歳まで」のように、応募できる年齢の上限を、性別により設定すること

② 女性(男性)についてのみ、未婚であることや自宅から通勤すること、浪人又は留年していないことを条件とすること

③ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性(男性)について異なる取扱いをする旨の表示をすること

4 求人内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、性別により異なる取扱いをすること。

① 会社案内等の資料を男性(女性)にのみ送付したり、女性(男性)に対する送付の時期を男性(女性)より遅くすること

② 男性(女性)に送付する会社内等の資料の内容を女性(男性)に送付する内容より詳細なものとする

③ 会社説明会の対象を男性(女性)のみとすること

5 採用試験や採用選考について、性別により異なる取扱いをすること。

① 女性(男性)についてのみ採用試験を実施すること

② 面接に際して、「結婚後の就職継続の意思」等女性(男性)のみに一定の事項の質問を行うこと

③ 採用試験の合格基準を、性別により異なるものとする

④ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性(女性)を優先して採用すること