

労務管理講座(45)

## 雇用の分野における男女の均等な機会 及び待遇の確保等に関する法律

メンターネットワーク  
社会保険労務士  
小森谷 一恵

前回は、男女差別として禁止される取扱いのうち、  
1 募集・採用に係る差別の禁止  
2 配置・昇進・教育訓練に係る差別の禁止  
についてお話し致しました。今回はこの続きをみてまいりましょう。

### 3 福利厚生に係る差別の禁止

事業主は、福利厚生について労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。ここでいう「福利厚生」とは、住宅資金の貸付その他これに準ずる生活資金・教育資金の貸付、子の教育のための奨学金の支給、財形貯蓄に対する奨励金の支給、住宅の貸与といった福利厚生です。例えば、

世帯用社宅への入居基準は男女同一とする

独身寮は男性用のみではなく、新たに女子寮を建設する、または男子寮や世帯用社宅にも女性の入居を認める

住宅ローンの返済の利子補給等は男女同一とする

ところで、日本の企業で女性社員に制服を支給する例が多く見受けられますが、これについては、どのように考えられているのでしょうか？制服は住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生には含まれないので、女性社員のみには制服を支給することは必ずしも均等法違反ではないと判断されています。ただし、均等法の趣旨からは、女性のみには制服を支給することは、合理的理由がなく、男女とも支給しない、または、男女とも希望者のみ支給するといったような男女で同一の取扱いが望ましいと考えられています。

### 4 定年・退職・解雇に係る差別の禁止

事業主は、女性労働者の定年及び解雇について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。具体的には、結婚、妊娠または出産したことを理由とする退職制度を設けたり、結婚、妊娠、出産または

産前産後休業の取得を理由として女性労働者を解雇してはならないということです。

以上のとおり、男性と女性とで差別的取扱いをすることが禁止されているわけですが、一方では、「女性のみ」「女性優遇」の措置も同様に禁止されています。ただし、現状では、男女間で格差があることも事実であり、この格差を解消する目的で「女性のみ」「女性優遇」とすることは、ポジティブアクションとして違反とはなりません。例えば、募集・採用・配置あたって女性が男性と比較して相当程度少ない(女性労働者の割合が4割を下回っている)職務については、基準を満たす人のなかから女性を優先的に配置する

役職への昇進にあたって昇進試験の受験を女性にのみ奨励する

施行後、2年を経ている均等法ですが、前述しましたとおり実際の職場では、現在でも男女間の格差が存在することから苦情処理についても規定されています。

### (1) 苦情の自主的解決

まず、第一は企業努力として事業主は、労働者から配置・昇進、教育訓練、定年・退職、解雇、福利厚生について差別的取扱いがあるとの苦情の申し出を受けたときは、事業主を代表する者と事業所の労働者代表をする者を構成員とする苦情処理機関に対して、その苦情処理を委ねるなど、自主的な解決を図るよう努めることが求められます。

### (2) 紛争解決の援助

しかしながら、労働者と事業主との間で紛争がおこり、事業所内における解決が難しく当事者の双方または一方から解決についての援助を求められた場合、都道府県労働局長は、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

### (3) 調停

また、都道府県労働局長は、労働者と事業主の間の紛争について、当事者の双方または片方から

調停の申請があり、紛争解決の必要があると認めるときは、個別労働関係紛争解決促進法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）で定める調整委員会に調停を行わせることができます。調停委員会は、都道府県労働局に設置され、3～12人の学識経験者で組織されます。

#### （4）企業名の公表（制裁措置）

さらに厚生労働大臣は、均等法に違反している事業主に対し、勧告をし、その勧告を受けた事業主が従わなかったときは、企業名を公表することができますとされています。

## 法人協会ニュース

### 自社の経営に役立つ！「実践企業的経営体養成研修会」が開催されます

法人経営をしていく上で欠かせない「人材育成」「労務管理」「事業承継」「ビジネス連携・マーケティング」「リスク管理」などのテーマで、経営に役立つ様々なプログラムを2日間受講していただく研修です。全ての内容は実務に直結したものとなっております。受講者同士の情報交換の場面も予定しております。受講料は無料 先着順です。是非ご参加下さい。

日時：平成 19年 1月 2日（水）～ 2日（木）

場所：品川プリンスホテル ノースタワー

（新幹線・JR・京浜急行「品川駅」より徒歩 2分）

受講料：無料（開催地までの交通費、宿泊費、昼食代等は各自にてご負担頂きます）

定員：各コース 20名（先着順です）

プログラム：

「経営を持続し発展させるためには」＜Aコース＞

経営を維持し、発展させるため、企業価値を向上させることのできる良い人材を確保し、育てるために必要なことは何かを考え、その実践的な手法を学ぶとともに、労務管理の考え方や労働法等を理解し、多様な労働力の適切な活用方法を習得します。

講師：入来院重宏氏（社会保険労務士）

平野 茂実 氏（株式会社インソース講師）

「次の経営者が変わるとき / 事業承継」＜Bコース＞

次世代へ事業を継承するために必要な税務・法務の法制度や後継者育成のあり方等を理解するとともに、実例から継続対策、経営資源承継対策の実践方法を習得します。

講師：松尾 俊一郎 氏（松尾FP総合研究所）

申込方法：参加をご希望の方は、すでにご案内しております申込書にご記入の上、当協会（FAX:03-5156-0366宛てに、平成 19年 1月 7日までに返信下さい。ご不明な点がございましたら、協会事務局（TEL:03-5156-0365）まで。

### 例えばこんな経営相談はありますか？

現在野菜を生産しているが、来年仲間と連携してレストラン、通販、観光体験農場等の事業立上げを考えている。具体的な事業計画のつくり方、組織づくりの方法などを教えて欲しい。

当協会が連携を進めている中小企業基盤整備機構（以下、中小機構）は、相談内容に応じた専門家を登録しており、農業法人は当協会を通じて同機構に経営に関する実践的な相談を受けることができるようになりました。

上記のようなお話の他、「新しい製品開発に取り組みたい」「商品の販路を相談したい」など経営に関する相談がありましたら、協会事務局（TEL:03-5156-0365 担当：新井・数納）までご一報下さい。協会HPにも情報がございますのでご覧下さい。

### 機械化現地フォーラム 2007が開催されます

「これからの農業を支援する農業機械化の方向」をテーマに、研究されているかたのお話しや新たな技術の展示・実演などがなされます。

開催日時：12月 14日（金）10時～16時

場所：生物系特定産業技術研究支援センター（埼玉県さいたま市）

主な内容：農機に関する講演および不耕起直播機、ポジティブリスト対応防除機、細断がたロールベアラー、高速8条田植機、ハイテク果樹選別機などの展示・実演

ご参加申込・お問合せ先：社団法人日本農業機械化協会 TEL:03-3297-5640

E MAIL: kaka@nitnoki.or.jp

### アグリビジネス経営塾 第 342号

本紙に関するお問合せは下記までお願いします。  
社団法人日本農業法人協会

（HP <http://www.hojn.or.jp/>）

TEL:03-5156-0365/ FAX:03-5156-0366

E MAIL: juku@hojn.or.jp

© (社)日本農業法人協会 2007

本紙掲載記事の無断転載を禁じます。