

Title	雇用機会均等法下における女性管理の実務的問題点
Sub Title	
Author	廣石忠司 石田英夫
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	1985
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 1985年度経営学 第429号 複写許諾が必要
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00001985-0429

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

学生氏名 廣石忠司

主査 石田英夫

副査 関本昌秀

所属ゼミナール 関本昌秀 研

宮本安美

(産業研究所教授)

雇用機会均等法下における女性管理の実務的問題点

1985年5月、雇用機会均等法が成立し、1986年4月より施行されることとなった。この法律は、企業が人事上女性を男性と差別して扱うことを禁止することを目的としている。本論文はこの法律が経営実務にいかなるインパクトを与えるのかを検討するものであり、そしてそのインパクトへの対応策についても摸策するものである。

本論文の検討の資料として、雇用の平等に関し経験の蓄積が豊富なアメリカの事例、日本の過去の裁判例、日米の法制度を比較参照しながら、日本企業の経営の実態を分析し、いかなる問題が発生するのかを検討した。その結果、明らかになったことは以下の通りである。① 従来の日本企業は女性を補助職として運用し、企業の主たる戦力として活用することは考えないという政策が一般的であった。② しかし、裁判例において、男女別定年制、結婚退職制などは不合理な男女差別と認められ、無効とされている。③ アメリカは徹底した法制度をとっており、企業はもはや「女性管理」という別個のシステムを設けることはできず、人事制度は完全に男女同一にせざるをえない状況である。④ この度成立した雇用機会均等法は、今までの裁判例などをうけ、雇用の場での性差別の撤廃を目指したものであるが、結果として企業に能力主義的管理を求めるものとなっている。

これらの状況から、これまでの人事施策を継続していくと、雇用機会均等法に触れる部分が多々存在することが分析の結果明らかになった。そのため、厳しい行政指導を行われ、かつ損害賠償請求などの訴訟が提起される恐れもあり、企業がイメージダウン等を含めた有形、無形の損害を蒙る可能性は非常に高いことが予想される。そしてこの雇用機会均等法に対応するための新しいいくつかの人事制度が考えられる。その中でも、従業員個々の能力と希望に基づいたコース別雇用管理は極めて適切な施策であると結論づけられる。