

平等に働ける

日本国憲法・女性差別撤廃条約に基づく

社会めざして

男女雇用機会均等法の改正を

男女平等は世界の流れ

国連女性差別撤廃委員会の勧告

国連の女性差別撤廃委員会は2003年、日本政府に対して、コース別管理などによる男女の賃金格差、間接差別への認識不足、パートタイム労働・派遣労働の低賃金。個人・家庭環境と職業・公的責任の調和での困難などに懸念を表明し、事実上の機会均等の実現促進の措置をとるようきびしく勧告しました。

家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇に関する条約 (ILO156号条約)

1981年採択、日本は1995年批准

家族的責任を男女がともに担うことを雇用の場で具体化したもの。条約は前文に2つの目的を掲げている。①家族的責任をもつ男性労働者と女性労働者の実効的な平等の実現、②家族的責任をもつ労働者とその他の労働者の実効的な平等の実現。

雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (ILO111号条約)

1958年採択、日本は未批准

人種、性、宗教などにもとづく差別待遇は権利の侵害である。雇用及び職業についての差別待遇を除去し、待遇の均等を推進する。

パートタイム労働に関する条約 (ILO175号条約)

1994年採択、日本は未批准

パートタイム労働とはフルタイム労働と比べて労働時間が単に短い労働者のことであり、労働条件・賃金・社会保障などはフルタイム労働者に与えられるものと同等の条件を与えなければならない。

女性差別は海外からもNO!

野村証券差別是正裁判で勝利和解

2004年10月15日男女の賃金・昇格差別の是正と差額賃金などの支払いを求めて11年間裁判でたたかっていた野村証券の女性13人は、東京高裁において和解しました。

ヨーロッパの投資適格情報提供会社 (GES) が、野村ホールディングスを、傘下の野村証券において雇用と昇格における女性差別問題でILOが調査していること、日本の裁判所が女性差別を認め12名の女性従業員に50万ユーロの賠償金の支払いを命じたことを理由に、社会的責任基準から投資不適格会社と発表。英国のインディペンデント紙が「野村証券を投資不適格会社」として公表したことも、この成果につながりました。

憲法は、国民が自ら健康で文化的な生活を営める労働条件で働き、自らの生活を維持していけることを基本的人権として保障しています。憲法の人権規定は時とともにより豊かに発展していきます。とくに女性の権利は、女性差別撤廃条約をはじめとする国際条約に沿って発展させる必要があります。

日本国憲法

- 憲法13条 個人の尊重
- 憲法14条 法の下での平等
- 憲法24条 家庭生活における個人の尊厳・両性の平等
- 憲法25条 国民の生存権、国の社会保障的義務
- 憲法27条1項 勤労の権利義務
- 憲法27条2項 勤労条件の基準

女性差別撤廃条約

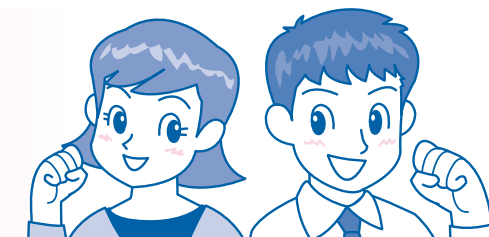
1979年国連で採択・85年日本批准

条約第2条は、女性に対するすべての差別を禁止する立法、措置をとる事を締約国に義務付けました。このため、日本は、条約批准に当たって男女雇用機会均等法を制定しました。



全労連は

「男女雇用機会均等法」から
「男女雇用平等法」への改正を求めています



「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法」に

現在の均等法は女性に対する差別を禁止することが目的でしたが、罰則規定がないため実効性がありませんでした。2006年の「均等法」見直しを機に、女性だけでなく男女双方の差別を禁止することを明確にさせましょう。男女労働者が性別により差別されることなく、職業生活と家庭生活の調和が確保され、かつ、女性労働者が母性を尊重され、妊娠・出産に関する保護を十分に受けることにより、充実した職業生活を営むことができることをその基本理念とする「男女雇用平等法」に改正することを求めています。

実効性をもたせるために 使用者に制裁措置を

現在、均等法に違反した使用者に対しては、都道府県労働局長から助言・指導・勧告をおこなうことができます。しかし、「勧告」に従わない使用者に対しては公表の制度しかありません。取引停止の処分や罰則規定を付加するなどの制裁規定が必要です。

救済措置の強化

救済措置を強化するためには、職場に「苦情処理委員会」の設置を義務付けることや救済制度（都道府県労働局・均等室）の権限強化を図ることが必要です。

現在の調停や均等室への申し立てはほとんど機能を果たしていません。差別実態の資料を使用者に強制的に提出させる権限がありません。労働者は、差別されていることを証明することが難しいのです。

抜本的に救済制度をあらためて、各都道府県に公益委員、労・使代表の3者構成の「男女雇用平等委員会」を設置し、調停、斡旋、仲裁をおこなうこと、使用者に差別がないことの立証責任と資料の提出などを義務づけることが必要です。

均等法・労基法改正要求一覧

改正要求のポイント	全労連 (案)
①法律名「男女雇用機会均等法」を男女双方の差別禁止の法律にふさわしい名称に変更	法律名を「雇用の分野における男女の平等に関する法律」(男女雇用平等法)とする。
②男女双方の「差別禁止」を明記	*性による差別的取り扱い禁止 *男女労働者の職業生活と家庭生活の調和を図る。 *差別の立証責任を事業主に課す。
③「間接差別禁止」を明記	*間接差別についても禁止を明記する。 *立証責任を事業主に課す。 *具体的には指針で示す。
④セクシュアル・ハラスメント防止措置	*セクシュアル・ハラスメントは事前防止と対応措置を義務付け、男性も保護の対象とする。 *指針作成
⑤ポジティブ・アクションの実効措置	*事業主にポジティブ・アクション実施計画作成、実施状況報告の義務化。 *指針作成
⑥追加条項「この法律違反の差別扱い」	*この法律に違反する「労働契約」「就業規則」等は無効とする。
⑦「差別救済制度」の強化と新救済機関の設置	*事業所に苦情処理委員会の設置義務化 *都道府県労働局に強制調査権の付与。ポジティブ・アクションの指導権限付与 *政府から独立した「男女雇用平等委員会」を都道府県単位に新設。
⑧第28条「適用除外」の削除	国家公務員・地方公務員も適用対象とする。
⑨均等法指針の改正	「雇用管理区分」に基づく「コース別雇用管理」の削除 男女差別の認定を管理区分ごとに行う現行指針の考え方を廃止する。
⑩労働基準法	*第3条(均等待遇)に「性」を挿入 *第4条(男女同一賃金)を(同一労働同一賃金)に改定。条文を以下のように改定「使用者は同一労働同一賃金を原則とし、労働者の性別を理由として、差別的扱いをしてはならない。