

# 男女雇用機会均等法の実効ある改正を

男女雇用機会均等法の見直しが労働政策審議会雇用均等分科会でされています。

私たちは、女性労働者の実態を直視し、男女が平等で、ともに仕事と家庭を両立させ、人間らしく働けるよう、国際的な男女平等への到達点を踏まえ、実効ある男女雇用平等法への改正を求めます。

## 根強い女性差別 ジェンダー格差指数101位<sup>(135カ国中)</sup>

2012年度の世界ジェンダー格差指数（GGGI、世界経済フォーラム発表）は135か国中101位と、前年より3位順位が下がりました。女性の管理職比率は低く、雇用管理区分や転勤などを踏み絵にした女性差別が温存されています。また、女性労働者の2人に1人が非正規雇用労働者に置き換えられています。女性の年収200万円以下の層は43.2%で、女性の貧困化は深刻です。

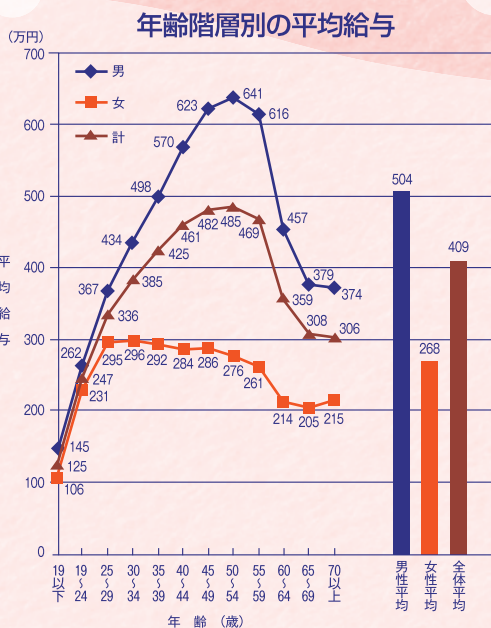
### 国連でも女性の不利な状況に懸念

国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、2009年の総括所見で日本の状況について、「労働市場における女性の不利な状況に引き続き懸念を有する。委員会は、特に、雇用機会均等法の行政指針における『雇用管理区分』が、使用者が女性を差別する余地を与えうることに懸念を有する。また、フルタイム労働者の時間当たり賃金の男女格差が非常に大きく、パートタイム労働者ではさらに大きいという状態が根強く続いていること、パートタイム労働者及び有期雇用労働者には女性が圧倒的に多いことについて懸念を有する」とのべています。

間接差別とは／外見上は、人種や皮膚の色、宗教、性、出身国などの属性に中立的な規定、基準、慣行であっても、その適用の結果、合理的な理由もなく、ある属性の者を他の属性の者より不利に扱うことをいう。

雇用管理区分とは／総合職・一般職、フルタイム・パートタイム、期間の定めがある雇用・ない雇用などに分けることをいう。

女性差別撤廃委員会（CADAW）（英：Committee on the Elimination of Discrimination against Women）は、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第17条に基づき設置されている。女子差別撤廃条約は、国連総会によって1979年に採択され、1981年9月3日に発効した。この女子差別撤廃条約の実施に関する、締約国からの報告の検討、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づき、提案や勧告等を行うために、女性差別撤廃委員会が設置されている。日本は1985年に条約を批准。



資料：国税庁「平成23年分 民間給与実態統計調査」2012年9月



## 実現しよう男女平等法

いま、日本の長時間・過密労働の実態のなか出産を契機に仕事をやめざるを得ない状況や、家族をバラバラにする転勤によって、女性が仕事をやめたり、転勤のない仕事を選ばざるを得ない実態があります。また、非正規雇用には女性が多くはたらいっている中、現在労働者の3分の1が非正規雇用に置き換えられています。私たちは、男女ともに仕事と生活を両立して、自分らしく、人間らしくはたらせる法整備を求めます。

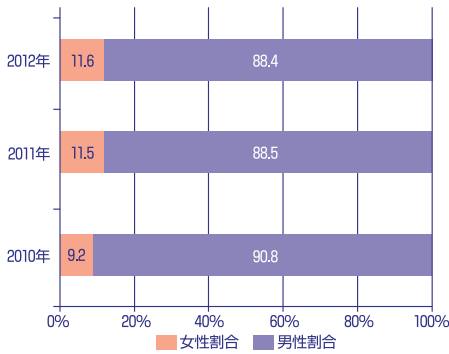
労働法制中央連絡会  
全国労働組合総連合

〒113-8462  
東京都文京区湯島2-4-4  
全労連会館4F  
TEL 03-5842-5611  
FAX 03-5842-5620

男女  
ともに

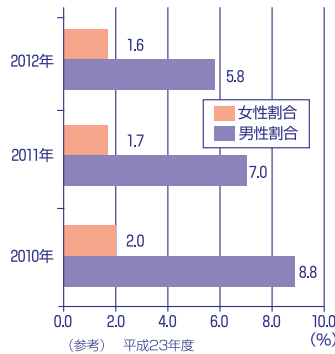
仕事と生活を大切にしながら  
はたらきつづけるために

総合職採用者の男女比率



資料出所：「厚生労働省コース別雇用管理制度的実施・指導状況」（平成22年度）

総合職応募者に対する男女別採用割合



(参考) 平成23年度  
応募者数 女性13,373人、男性28,845人  
採用者数は内定数を計上

# 隠された女性差別をなくそう

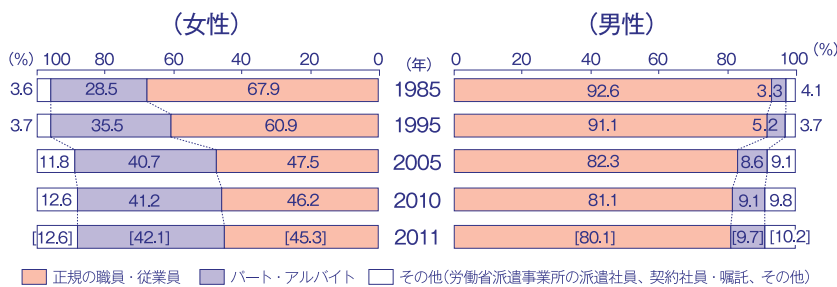
3つの限定列挙で間接差別はなくなる

## 私たちは実効ある法改正を求めています

総合職と一般職などコース別人事制度を設け、一般職に女性を振り分ける。雇用形態をいくつも分けて雇用し、パートや準社員は女性ばかり。女性を安上がり、使い捨て可能な労働者とする事は許されません。

2007年の改正で禁止された間接差別は省令で定められている「身長・体重・体力を事由に採用差別をしてはならない」「コース毎に異なる雇用管理・配置において転勤できるかどうかを要件とすること」「昇進にあたって転勤経験を要件とすること」の3つに限られています。そのため、ある職場で行われている「転勤ができるかどうかを昇格の基準とする」「賃金の低いパート労働者は女性となっている」などの差別問題はいまだに法律で解決されません。

### 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(男女別)



■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト □ その他(労働省派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他)

(備考) 1. 1985年と2005年は、総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、05年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
2. 2011年の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

妊娠・子育て中なのに新幹線通勤を強いられる。新婚なのに同居できないという異動実態が女性の長期就労を難しくしている。異動できないと昇進ができない。

準社員として働いている。正社員よりはるかに仕事量が多いのに、社会保険にやっと入れてもらったから、『これ以上時給は上がらないと思え』と言われた。男性は正社員になれるが、女性はなれない。



均等法世代の薫陶を受け、仕事を頑張ってきたと自負しているが、結婚はしたが子どもに恵まれず、育休も取得していないおかげが男性と同等の昇進を果たしている。しかし、人生これでいいのかと悩むことも多い。現実には子どもがいるとなかなか仕事にこれほど打ち込めなかったと同僚や先輩女性を見て思う。

全労連女性部が2011年春に行った「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」に寄せられた声から。

要求

男女ともに職業生活と家庭生活の調和できる働き方をするために、また、「仕事と家庭の両立支援」の視点からみても「職業生活と家庭生活の調和」を均等法の目的・理念に規定すること。

実態

第1子出産後働く女性の62%が仕事をやめる。  
(2012年男女共同参画白書)

要求

ポジティブ・アクションは差別是正のための積極的な改善措置である。「事業主に計画の策定と実行、実施状況報告を義務づける」こと。

実態

女性の民間企業(企業規模100人以上)における管理職比率部長は5.1%  
(2011年厚生労働省賃金構造基本統計調査)

要求

労働条件に対する差別禁止の中に賃金も規定すること。

実態

男性の所定内給与額を100とした場合、短時間労働者をのぞく女性一般労働者の給与は70.6。  
(2012年男女共同参画白書)

要求

事業所に「問題解決委員会」の設置を義務化。行政による救済制度(都道府県労働局・雇用均等室)の権限と体制強化。事業主に差別がないことの立証責任を義務づけること。違反したものに罰則の強化を。

要求

間接差別の定義を見直し、その禁止を明記すること、対象基準の限定列挙はやめ、指針で例示とすること。

実態

指針の「雇用管理区分」を廃止すること。

実態

パートタイムの労働者の7割が女性  
女性パートタイム労働者の賃金は正規男性労働者の49%  
(2011年厚生労働省賃金構造基本統計調査)

要求

国家公務員や地方公務員についても適用対象とすること。