

2013 年 9 月 13 日

厚生労働大臣 田村 憲久 様
(厚生労働省 労働政策審議会 会長 樋口 美雄 様)
(厚生労働省 労働政策審議会 雇用均等分科会 会長 田島 優子 様)

国際婦人年連絡会

世話人 橋本 葉子

實生 律子

山口みづ子

男女雇用機会均等法改正にむけた要望書

国際婦人年連絡会（全国組織 36 団体）は、1975 年の国際婦人年以來、「平等・開発・平和」に関わる世界の女性に共通する問題に取り組み、活動を続けております。

2012 年 12 月に世界経済フォーラムから発表された日本におけるジェンダーギャップ指数は、調査対象 135 カ国中 101 位と前年よりさらに 3 位低下しています。その理由に女性の経済的地位の低さ、男女間賃金格差などが指摘されています。

2009 年には女子差別撤廃委員会から、「均等法に、間接差別の狭い定義が採用された」ことに対して遺憾の意が表明され、「本条約の十分な適用の障害となる」と指摘されています。また、2013 年 5 月には社会権規約委員会からも、「出産後に離職しパートタイム雇用に移行しなければならない女性の割合が高いことに」懸念が表明され、「コース別雇用管理制度及び妊娠を理由とする解雇といった慣行を廃止すること」などが指摘されました。6 月の第 102 回 ILO 総会に提出された ILO 条約勧告適用専門家委員会からの日本の 100 号条約批准条約に関する所見は、男女雇用機会均等法、パート労働法の見直し、改正を示唆する内容を含むものです。

現在、働く女性の半数以上が非正規雇用置き換えられていること、正規職員の中でも雇用管理区分により、一般職を占めるのは圧倒的に女性が多いなか女性の賃金格差は是正されていません。しかし、7 月 18 日の中国電力の男女差別裁判において、広島高裁判決は男女間格付けの差、賃金格差を認めながらも、「人事考課制度を男女別にしていない」ことを理由に差別はないとする不当な判決を下しました。

現行男女雇用機会均等法は、女性差別撤廃条約が求める「結果としての平等」を担保しているとは言い難く、国際条約を誠実に履行する立場に立ち、改正に向けて、以下の観点を踏まえた改正となるよう、強く要望します。

記

1. 法律の名称を「男女雇用平等法」とすること。
1. 第 2 条（基本的理念）に「仕事と生活の調和」を明記すること。
1. 第 5、6 条「性別を理由とする差別の禁止」事項に、賃金の決定を加えること。
1. 第 7 条「間接差別」を例示列举とすること。指針の雇用管理区分の項は削除すること。
1. 第 11 条「性的な言動」にジェンダーハラスメントも含めること。被害者保護の視点を重視すること。
1. ポジティブアクション拡大・定着のため、計画策定、実施、状況の開示を事業主に義務づけること。

以上