

# 今後の男女雇用機会均等対策に関する意見

自由法曹団

## 1 男女雇用機会均等の確保について

### (1) 男女双方に対する差別の禁止

男性の長時間労働が解消されず、女性労働者に対する結婚・出産を実質的な理由とした退職勧奨があつたを絶たないなかで、平成11年には労働基準法の「女子保護規定」(時間外・休日・深夜労働の制限・禁止)が撤廃されて女性も男性なみの長時間・過密労働を余儀なくされることとなったうえに、平成14年には「激変緩和措置」も廃止された。こうしたなかで、「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたるとして、長時間にわたる時間外労働や深夜業を強いられ(育児介護休業法17条1項・19条1項の但書)、仕事と育児・家庭生活の両立の困難さから職場を離れざるを得ない女性も少なくない。

このような現状を踏まえ、今回の改正にあたり、男女双方に対する性別による差別の禁止とともに、男女労働者について「仕事と生活の調和」を図るべきこと並びに女性労働者について妊娠中及び出産後の健康確保を図るべきことを、少なくとも法の目的・理念として明示すべきである。

### (2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

女性労働者に対する妊娠・出産又は産前産後休業の取得を理由とした退職勧奨・配置転換や正規雇用から非正規雇用への変更などが横行していることは、これらについての相談件数が増加しているとの厚生労働省の調査結果にも示されている。一方、政府としても少子化対策の必要を認め、「次世代育成支援対策推進法」「男女共同参画基本計画」などにより対策を進めているところである。

こうしたことから、妊娠・出産又は産前産後休業の取得それ自体を理由とする場合だけでなくこれらによる能率低下・不就労を口実としたあらゆる不利益取扱いを明文により禁止するとともに、労働者の妊娠・出産を積極的に保護する法的措置をとるべきである。

### (3) 間接差別の禁止

女性であること自体を理由とするあからさまな差別は減少しているものの、世帯主要件やコース別雇用管理における転勤要件などをつうじて、また、女性が圧倒的多数を占めるパート・派遣などの非正規雇用に対する不均等扱いによって、女性に対する賃金など処遇上の様々な間接差別が存在している。

したがって、このような実態を踏まえた間接差別の定義の明確化とその禁止をはかるべきである。

### (4) 差別禁止の内容等

男女を問わず等しく能力を発揮できる社会を実現するためには、募集・採用段階から、採用後の賃金その他全ての労働条件につきあらゆる差別を禁止するとともに、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練における差別の有無はあたかも「雇用管理区分」ごとに認定・判断すれば足りるかのよう

に述べた「指針」(法10条にもとづく平成10年3月13日労働省告示第19号)は廃止すべきである。これとあわせて、労働基準法第3条を改正して性別による差別禁止を明記すべきである。

### (5) ポジティブ・アクションの効果的推進方策

平成9年改正により国が事業主に対する援助を「行うことができる」ことが規定されたが(20

条)もともとまったく不十分であり具体的な効果は見られない。さまざまな口実による女性労働者に対する差別がひろく存在する中で、実効性あるポジティブ・アクションの具体化は不可欠である。

そのためには、具体的なポジティブ・アクションを明確化しつつそれが事業主の義務であることを規定するとともに、行動計画の実施について国の義務を明記すべきである。

### (6) セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントについて社会的認識が高まってきている今日、企業内にセクシュアルハラスメントが存在すること自体について、企業の社会的責任が厳しく問われなければならない。

このような国際的にも恥ずべき現状に照らし、ジェンダーハラスメントを含めたハラスメントが違法であることを明文化するとともに、これらについての事前防止と事後の対応措置を策定すべきことを法的義務として明確化し、あわせて紛争解決制度及び公表制度等を確立すべきである。

### **(7) 男女雇用機会均等の実効性の確保**

現行の差別救済制度のうち、各都道府県の雇用均等室がおこなっている調停などの行政施策は、指導・援助にとどまり法的効力及び実効性に欠けるとともに、担当機関の対応姿勢に大きく左右されている。また、訴訟の場合にも、労働者にとっては長期間を要するとともに経済的負担が大きく、差別についての立証責任が労働者にあることなどから大きな困難が伴う。

これらを解消するための迅速かつ抜本的な救済制度として、雇用均等室の調査権限の強化や政府から独立した紛争解決機関としての「男女雇用平等委員会」の設置等を行うとともに、ポジティブ・アクションの明確化を踏まえた差別についての推定規定を明文化すべきである。

## **2 女性保護、母性保護について**

### **(1) 女性の坑内労働禁止**

女性の坑内労働が規制された背景には、重量物の取扱いなど肉体的な過重性、粉じんなど安全衛生面からの母性保護上の問題がある。これらのうち、重量物の取扱いなどは技術の進歩により一定改善されてきているが、粉じんや坑内ガスについては対策が十分といえる状況にはない。そのことは、国と企業の責任が全国的に問われている「じん肺訴訟」が未だに全面解決していないことにも明らかである。

このような現状から、女性に坑内労働を認めることは母性保護に照らしとうてい認められない。

### **(2) 母性保護**

均等法施行から20年を経た現在でも、男女差別是正の具体的進展は遅々として進まない。その一方で、平成11年に労働基準法の「女子保護規定」が撤廃されて以降、母性保護にかかわる制度・環境が後退し、長時間・深夜労働による母性破壊が深刻となっている。

母性保護についての消極論者は女性労働者自身のなかに保護の緩和・撤廃を求める声があることを挙げる傾向があるが、一般的な女性労働者の社会的実態を無視したものと言うほかない。

法改正による実効性ある母性保護の義務付けが求められる。

## **3 その他**

「中間的なとりまとめ」は、「男女雇用機会均等の確保を徹底するために必要な法整備をおこなうべき時期にきている」との現状認識を示しつつも、各項目について「引き続き検討することとなった」と述べて、男女の雇用機会均等の確保・徹底には結論として消極的な姿勢にとどまっている。

法違反への制裁措置がなく実効性に乏しい現在の均等法を、違反への制裁措置を盛り込んだ実効性あるものへと改正すべきであり、その実現に向けて実態を踏まえた真摯な議論が求められる。

また、現在の均等法では国家公務員・地方公務員等については国公法・地公法によって差別禁止がうたわれているとの理由で適用除外となっているが、すべての労働者に等しく適用するものへと改正すべきである。

以上