

厚生労働大臣 尾辻 秀久様

「男女雇用機会均等法」等の抜本改正を求める要請書

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）が制定されて20年がたちました。現在、2006年の男女雇用機会均等法改正に向けて労働政策審議会・雇用均等分科会での検討が進められています。

「男女雇用機会均等法」の見直しにあたり、働く女性の実態を直視し、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、国連女性差別撤廃委員会の勧告が生かされる形での実効ある「男女雇用平等法」への改正を求めます。あわせて、労働基準法の改正も求めます。

要 請 事 項

I 男女雇用機会均等法を下記のように改正すること

1. 名称を「男女雇用平等法」にかえ、男女双方に適用する法とすること。
2. 男女双方の「差別禁止」を明記し、事業主に差別の立証責任を課すこと。
3. 間接差別を定義し、その禁止を明記し、事業主に差別の立証責任を課すこと。
4. 現在規定されている労働条件に対する差別禁止のなかに、賃金も規定すること。
5. 妊娠・出産にともなうあらゆる不利益取扱いを禁止すること。
6. セクシュアル・ハラスメントは、事業主に事前防止と事後の対応措置を義務づけ、男性も保護の対象とすること。
7. ポジティブ・アクションを従来の「努力義務」から「義務」規定とし、国と事業主が具体的計画を実施するものとし、奨励策としての報奨制度と違反に対する罰則を設けること。
8. 差別救済のために、「苦情処理委員会」の設置を事業主に義務づけること。また、行政による救済制度の権限強化をはかること。新たに政府から独立した紛争解決機関を設置すること。事業主に立証責任と資料の提出を義務付けること。法律に違反した事業主に罰則規定を設けること。
9. 現行第28条「適用除外」を削除し、国家公務員・地方公務員も適用対象とすること。
10. 男女雇用機会均等法指針の改正にあたっては、「雇用管理区分」に基く「コース別管理」を削除すること。

II 労働基準法を下記のように改正すること

1. 第3条「均等待遇」の差別的取り扱いをしてはならない理由に、「性別」を挿入すること。
2. 第4条「男女同一賃金の原則」を「同一労働同一賃金」とし、「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、差別的取り扱いをしてはならない」と改定すること。
3. 第64条の2（坑内労働の禁止）については、廃止しないこと。

名 前	住 所

取扱団体

全労連