



2006年4月20日 第2006-27号

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

Tel 03-3451-2586

E-MAIL : [syakai@jam-union.or.jp](mailto:syakai@jam-union.or.jp)

## 男女雇用機会均等法等改正法案国会審議入り

4月19日、参議院本会議で男女雇用機会均等法等改正法案の政府による趣旨説明と代表質問が行われました。均等法改正法案は、参議院から先に審議が行われます。

民主党は、代表質問で次の5項目について質問を行い川崎厚生労働大臣が答弁をしました。

### 1. 法案の基本理念について

Q：今改正で男女の性別を理由とする差別を禁止する法案になることは大変評価できる。これを契機に一步進んで男性の長時間労働を見直す必要がある。法の基本理念に「仕事と家庭の調和」を明記すべきである。

A：重要な課題であり、労働関係の法令全体を通じて実現が図られていくべきだ。しかし今回の改正法案には、切り口が異なるという観点から、明記するのは適当ではない。

### 2. 間接差別について

Q：2004年6月に出た「男女雇用機会均等政策研究会報告」では間接差別の例として7項目が挙げられていたが、改正法案ではそのうちの3項目だけが列挙されている。これだけでは不十分であり、7項目はもとより、間接差別禁止を省令で限定列挙するのではなく、働く女性の実態にあった様々な不利益取り扱いに対応できるものにすべきだ。

A：間接差別の対象となる措置を省令で定めても限定的に機能するという危険はないと考えている。現時点では労働政策審議会で合意が得られた3項目を対象としたい。他の4項目は、今後の見直し対象から排除はしない。

### 3. コース別人事、雇用管理区分について

Q：コース別人事や雇用管理区分があるために、女性の総合職は5.1%にすぎない。雇用管理区分を廃止しなければ雇用形態差

別をなくすことはもちろん、是正すらできない。

A：性差別の判断に当たっては、比較の対象を定めることが必要であり、差別を受けたとされる者と同様の条件にある別の性の者が比較の対象となる。この際、企業では職種や資格等による区分ごとに人材育成や処遇等のしくみを設定するという雇用管理が広く行われている。雇用管理区分ごとに比較する考え方を廃止することは適当ではない。

### 4. 同一価値労働・同一報酬原則について

Q：日本の男女賃金格差は著しい。均等法に「同一価値労働・同一報酬原則」を入れるべきだ。

A：男女の賃金差別禁止は、労働基準法第4条に規定されており、均等法に重ねて規定する必要はない。

### 5. ポジティブアクションについて

Q：女性が働き続けるには企業にポジティブアクション行動計画の作成を義務付けることが必要である。

A：今改正では事業主の自主的な取り組みを促していくという枠組みを維持し、その取組状況を事業主が自主的に公表することを国が援助することで、ポジティブアクションを一層推進していくことができる。

### 国会前行動実施

均等法改正法案は、4月20日から参議院厚生労働委員会で本格的な審議が始まります。連合は4月25日に構成組織・地方連合会が参加して、国会前座り込みや参議院厚生労働委員会傍聴を行います。このほか、昼休み集会を開催して国会議員による情勢報国などを行う予定です。JAMもこの行動に参加します。