



2006年6月15日 第2006-35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

改正男女雇用機会均等法・労基法成立

審議入りから7日間

本日、衆議院本会議で男女雇用機会均等法・労働基準法改正法案が全会一致で可決され成立しました。

均等法等改正法案は、参議院先議で審議が始まり4月28日に参議院で可決されました。しかし社会保険事務所の保険料不正免除問題により衆議院での審議が遅れ、6月9日ようやく衆議院厚生労働委員会で審議が始まりました。

野党修正案は否決

衆議院で野党は、4会派共同で修正案を提出しました。しかし6月14日開催された衆議院厚生労働委員会では否決され、参議院から送付された原案が可決されました。また、間接差別は省令で規定するもの以外も存在すること等を含んだ11項目の附帯決議も全会一致で採択されました。

連合は事務局長談話を発表し、省令・指針策定に向けて秋以降予定されている労働政策審議会雇用均等部会で引き続き要求実現を目指すことを表明しました。

改正均等法・労基法のポイント

- ①男女双方に対する差別を禁止する
- ②間接差別の禁止（ただし省令での限定列挙）
- ③妊娠出産を理由とする解雇以外の不利益取り扱いも禁止
- ④セクシュアルハラスメント対策を事業主の配慮義務から措置義務にする
- ⑤女性の坑内労働禁止規定を妊産婦、作業員を除き解禁する（労基法）

野党修正案

- ①法律の名称を「男女雇用平等法」に改める
- ②基本理念に「仕事と家庭の調和」を加える
- ③間接差別の禁止は例示列挙とする
間接差別の禁止対象に賃金を加える
- ④セクシュアルハラスメント防止の対象に性別役割分担意識に基づく言動を加える
- ⑤従業員101人以上の事業主にポジティブアクションの行動計画策定を義務付ける

【附帯決議の内容（抜粋）】

- ①間接差別の法理・定義についての適正な理解を進めるため、事業主、労働者に対して周知徹底に努めるとともに、その定着に向けて事業主に対する指導、援助を進めること。厚生労働省令で間接差別となるおそれがある措置を定めるに当たっては、国会審議の内容、審議会における更なる検討の結果を十分尊重すること。
- ②間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、省令で規定するもの以外でも司法判断で違法と判断される可能性があることを広く周知し、法施行5年後の見直しを待たずとも機動的に対象事項の追加・見直しを図ること。
- ③派遣元等あらゆる事業主に対する均等法の周知徹底を図り、実質的な格差解消のために法の適格な適用・運用を図ること。
- ④パートタイム労働者が有する能力を十分発揮できるよう、正社員との均衡処遇に関する法制化を進めること。
- ⑤男女の賃金格差是正のためにILO第100号条約に則り、施策の積極的な推進を図ること。

附帯決議とは、「法案」そのものに対する異議ではなく、これを行政等が運用するにあたって留意すべきことを国会の委員会としてまとめたもの。