

2013年4月10日

厚生労働省  
労働政策審議会雇用均等分科会 委員各位

## 国連女性差別撤廃委員会の懸念及び勧告に応える 雇用機会均等法の改定を求める要請書

日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク(JNNC)

共同代表 大谷 美紀子

同 永井 よし子

連絡先 Tel/Fax 03-5905-0365

私たちは、女性差別撤廃条約の国内での実現を求める NGO のネットワークです。様々な女性差別を撤廃するために活動している国内の 51 団体・グループから成っています。

2009 年、国連女性差別撤廃委員会（以下、「委員会」）は、本条約の実施に関する日本の第 6 次報告に対する総括所見において、女性差別の撤廃にむけ様々な懸念と勧告を出しています。

JNNC は現在雇用機会均等法の改定に向け開催されている雇用均等分科会の審議において、女性差別撤廃委員会の総括所見の指摘が反映され、委員会の要請を実現する方向で審議がなされることを強く期待しております。

日本の男女格差是正が大きく前進するよう、以下の要請を行いますので真摯なるご検討をくださるようお願いいたします。

### 【改定に向け審議いただくポイント】

#### 1. 「差別の定義」を明確にする。

均等法第 2 条基本的理念の 2 に女性差別撤廃条約第 1 条の「差別の定義」を明記すること。

（参照：資料 総括所見パラグラフ 21、22）

#### \*女性差別撤廃条約

第 1 条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

#### 2. 仕事と生活の両立を男女共に図ることを均等法第 1 条の目的に明示する。

（参照：パラグラフ 47、48）

3. 「間接差別」を例示列举とし、さらに2004年6月の「厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会報告書」が示した事例を追加する。

(参照：パラグラフ 21、22)

4. 雇用管理区分を指針から削除し、男女の比較をする場合には性別以外の合理的な要素の有無を判断するようにする。

(参照：パラグラフ 45)

5. 男女間賃金格差を速やかに縮小するため、一定規模の企業・公共機関には男女別実態の報告義務を課すなど、均等法14条を強化する。

(参照：パラグラフ 45, 46)

6. 均等法第1条の「男女の均等な機会及び待遇の確保」の待遇には賃金是正も含むことを指針等で明示する。

(参照：パラグラフ 46)

7. 性中立的で客観的かつ国際基準に基づく「職務評価」を、賃金等待遇格差を是正する判断基準とし、雇用均等室に職務評価にかかる専門委員会を設置すること。

(参照：パラグラフ 45)

8. セクシャルハラスメントに対する対策を強化すること。

(参照：パラグラフ 45、46)

以上

### 【差別の定義】

21 委員会は、憲法では男女平等の原則が正式に定められていることに留意する一方、本条約が直接かつ明確に国内法に取り込まれていないこと、及び本条約第1条に従った女性に対する差別の具体的な定義が国内法に欠けていることに、依然として懸念を有する。2006年に改正された「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」（以下、「雇用機会均等法」と称する）に本条約第1条に従った定義が盛り込まれず、狭く定義した間接差別を採用したことは、遺憾である。委員会は、公私両領域における直接・間接の差別を含む女性に対する差別を定義する具体的な規定の欠如は、締約国における本条約の完全な適用の障害となることを想起する。（以下、下線は加筆）

22 委員会は、本条約及び本条約第1条に記載された女性に対する差別の定義を国内法に完全に取り入れるために緊急の措置を講じ、次回報告においてこの点に関する進捗状況を報告することを締約国にもとめる。

### 【雇用】

45. 委員会は、男女間の顕著な垂直・水平職業分離に反映されているような、労働市場における女性の不利な状況に引き続き懸念を有する。委員会は、特に、雇用機会均等法の行政指針における「雇用管理区分」が、使用者が女性を差別するコース別制度を取り入れる余地を与えうることに懸念を有する。委員会は、また、フルタイム労働者の時間当たり賃金の男女格差が32.2パーセントと非常に大きく、パートタイム労働者ではこれよりさらに大きいという状態が根強く続いていること、パートタイム労働者及び有期雇用労働者には女性が圧倒的に多いこと、及び妊娠・出産に伴う女性の違法解雇について懸念を有する。委員会は、また、現行労働法における不十分な保護や制裁に関し懸念を表明する。特に、委員会は、本条約及びILO第100号条約にもとづく同一労働及び同一価値労働に対する同一賃金の原則を確認する規定が労働基準法にないことに懸念を有する。委員会は、また、職場でセクシュアル・ハラスメントが広がっていること、及びセクシュアル・ハラスメントを防止できなかった企業名を公表する法制度はあるが、法律遵守を強いるために違反企業名を公表する以上の制裁措置はないことに懸念を表明する。委員会は、さらに、雇用問題における長期の裁判期間に懸念を有する。それは女性に受け入れられず、かつ、本条約第2条(c)で規定されている法廷での救済を妨げるものである。

46. 委員会は、締約国に対し、本条約第11条の完全遵守を達成するために、労働市場における女性の男性との事実上の平等の実現を優先課題とすることを強く要請する。委員会は、締約国に対し、垂直・水平の男女職業分離をなくし、男女の賃金格差をなくすために本条約第4条1項及び委員会の一般勧告第25号にもとづく暫定的特別措置を含む具体的な措置を取ることを、及び妊娠・出産の場合の女性への違法な解雇の慣行を防止する措置をとることを勧告する。委員会は、締約国が、効果的な実施及び監視メカニズムを創設し、訴訟の法的支援や迅速な処理など、救済手段への女性のアクセスを確保するために、公的・私的部門の両

方で、セクシュアル・ハラスメントを含む雇用分野での女性に対する差別に対する制裁措置を確立することを奨励する。

#### 【家庭と職業生活の調和】

47. 委員会は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略その他の家庭と仕事の調和を向上させる施策等の締約国の法的・政策的努力を歓迎するが、家事や家庭の責任は今なお女性が主に担っていること、このことが男性の育児休業取得率が極めて低いことに反映されていること、及び家庭責任を果たすために女性がキャリアを中断したり、あるいはパートタイム労働に従事するという事実懸念を有する。

48. 委員会は、締約国が、特に育児・家事の適切な分担に関する男女のさらなる意識啓発及び教育イニシアティブと、パートタイム雇用のほとんどを女性が占めることがないようにすることによって、男女が家庭と職場の責任の両立を図るための支援に努めることを奨励する。委員会は、締約国が、異なった年齢層の子どもへの保育施設の提供と手頃な料金での利用を拡充すること、男性がもっと育児休業を利用するよう奨励することを強く要請する。