

厚生労働大臣 柳澤 伯夫 様

改正均等法の施行に伴う省令案要綱・指針案の策定に関する申入れ

民主党『次の内閣』

ネクスト子ども・男女共同参画担当大臣 林 久美子

○第164国会において、改正男女雇用機会均等法が成立した。民主党は当事者団体はじめ関係者との連携により、より実効ある均等法の改正に向けて修正案を提出するなどして取り組んできたが、残念ながら見直し期間が5年から3年になった修正のみで可決成立した。

○今回、改正均等法の施行に伴い省令案要綱・指針案が策定され、パブリックコメントの手続きがとられたが、残念ながらいずれも私たちが望んでいる案とはほど遠い。そもそも雇用管理区分の温存については、国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）の日本政府に対する勧告を正しく理解していたのかという疑問が生ずる。他にも、間接差別、セクシュアルハラスメントへの対応、妊娠・出産を理由とした差別的取扱いの禁止などについても、問題の本質が隠された記述になっている部分が多いのは極めて残念である。

○来る10日に開催される労働政策審議会雇用均等分科会において省令案要綱・指針案ともに決定されるということだが、改正均等法にこめられた当事者の思いがしっかり反映され、激変する雇用環境に対応するものであるよう、下記の具体的な項目をもって、強く要望する。

記

（省令案要綱について）

1. そもそも何が間接差別にあたるかは例示的に示すべきものである。

（指針案について）

2. 雇用管理区分による処遇の格差を、間接差別の問題としてとらえて、その合理性・必要性を厳格に検討していくことが必要である。従って、直接差別の各項目に置かれている「一の雇用管理区分において」を削除するべきである。

3. 間接差別の定義が建議よりも後退した表現になっているのでこれを差し替えるとともに、経営上のコストの問題は合理的な理由にはならないこと、合理性の判断に当たっては事業主が説明責任を負うものであることを明示すべきである。

4. 妊娠・出産等を理由とする不就業は、疾病とは異なり、労働基準法上の権利行使として認められているので、権利行使が阻害されないような措置をとるべきである。

5. セクシュアルハラスメントは、職場環境や職場の人間関係を背景にして行われる人権侵害であることを明記すべきであるとともに、実効性の上がるような措置を盛り込むべきである。

6. 今後も指針の機敏な見直しを不断に行っていくべきである。

以上