

男女雇用機会均等法の実効ある改正を

男女雇用機会均等法の見直しが労働政策審議会雇用均等分科会でされています。

私たちは、女性労働者の実態を直視し、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、実効ある男女雇用平等法への改正を求めます。

根強い女性差別 ジェンダー格差指数101位^(135カ国中)

2012年度の世界ジェンダー格差指数（GGGI、世界経済フォーラム発表）は135か国中101位と、前年より3位順位が下がりました。女性の管理職比率は低く、雇用管理区分や転勤などを踏み絵にした女性差別が温存されています。また、女性労働者の2人に1人が非正規雇用労働者に置き換えられています。女性の年収200万円以下の層は43.2%で、女性の貧困化は深刻です。

国連でも女性の不利な状況に懸念

国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）は、2009年の総括所見で日本の状況について、「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余地を与えうることに懸念を有する。また、フルタイム労働者の時間当たり賃金の男女格差が非常に大きく、パートタイム労働者では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について懸念を有する」とのべています。

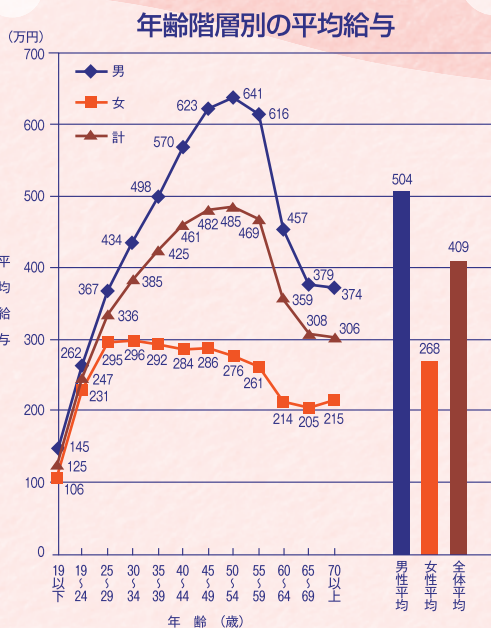
間接差別とは／外見上は、人種や皮膚の色、宗教、性、出身国などの属性に中立的な規定、基準、慣行であっても、その適用の結果、合理的な理由もなく、ある属性の者を他の属性の者より不利に扱うことをいう。

雇用管理区分とは／総合職・一般職、フルタイム・パートタイム、期間の定めがある雇用・ない雇用などに分けることをいう。

女性差別撤廃委員会（CADAW）（英：Committee on the Elimination of Discrimination against Women）は、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第17条に基づき設置されている。女子差別撤廃条約は、国連総会によって1979年に採択され、1981年9月3日に発効した。この女子差別撤廃条約の実施に関する、締約国からの報告の検討、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づき、提案や勧告等を行うために、女性差別撤廃委員会が設置されている。日本は1985年に条約を批准。

男女
ともに

仕事と生活を大切にしながら
はたらきつづけるために



資料：国税庁「平成23年分 民間給与実態統計調査」2012年9月



実現しよう男女平等法

いま、日本の長時間・過密労働の実態のなか出産を契機に仕事をやめざるを得ない状況や、家族をバラバラにする転勤によって、女性が仕事をやめたり、転勤のない仕事を選ばざるを得ない実態があります。また、非正規雇用には女性が多くはたらいている中、現在労働者の3分の1が非正規雇用に置き換えられています。私たちは、男女ともに仕事と生活を両立して、自分らしく、人間らしくはたらける法整備を求めます。

労働法制中央連絡会
全国労働組合総連合

〒113-8462
東京都文京区湯島2-4-4
全労連会館4F
TEL 03-5842-5611
FAX 03-5842-5620