

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第二部 労働運動

VI 権利闘争

6 「男女雇用機会均等法」に対する諸団体のとりくみ

婦人少年問題審議会婦人労働部会は、一九八三年一〇月二四日に発表した「雇用における男女平等実現のための諸方策の検討に当たっての問題点」に則して法的整備を含めて諸方策を検討していたが、同年一二月二日「婦人少年問題審議会労働部会における男女平等実現のための諸方策に関する審議状況について」と題する文書を発表した。その後、同部会公益委員は一九八四年二月二日「審議のためのたたき台」を明らかにし、以後三月二六日には婦人少年問題審議会の建議「雇用における男女の機会の均等及び待遇の平等の確保のための法的整備について」が出され、四月一九日に至って、労働省は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための関係法律案(仮称)要綱(案)」を策定、婦人少年問題審議会に諮問した。

五月九日、婦人少年問題審議会は法案要綱について「今日の段階においてはやむを得ない」との答申をおこない、同月一日の閣議決定を経て五月一四日、政府は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律案」を国会に上程した。

以上のような経過で法案が国会に上程される前後を通じて労働団体を中心にさまざまな団体が法案に反対を表明し、法案の撤回もしくは修正を求める動きが活発に展開された。

以下、主要な団体の法案にたいする取り組みと意見を紹介する。

労働四団体

労働四団体、全民労協は四月一九日に労働省が婦人少年問題審議会に諮問した法案要綱にたいする対応として、つぎのような態度を決定した。

〔要綱案について〕

諮問の前に十分なツメをおこなうこととしていたが、これが十分おこなわれないうまま、要綱案が提出されたことは重大な問題である。また、要綱案では、これまでの審議の経過、労働側の意見を十分に尊重したものとなっていない。

〔立法形式について〕

審議会では新たな平等法制定を前提に審議してきたが、要綱案では、勤労婦人福祉法の改正で措置されている。このことは審議の経過から、とうてい納得できるものではない。

〔諮問内容について〕

基本的人権の問題である差別的取り扱いの禁止については、経営側の主張を全面的にとり入れ、努力義務を基調としている。にもかかわらず、労働基準法の女子保護規定の取り扱いは、妊娠・出産以外の保護規定は原則廃止を貫きびしいものとなっていることは容認できない。

労働四団体、全民労協は、五月九日婦人少年問題審議会が諮問どおり法案作成を「やむなし」と答申したことについて、「労働団体はすべての差別について罰則を付して禁止し、実効性のある雇用平等法の制定をさらに強力に追求していく」との声明を発表した。

法案の国会上程後においては、労働四団体、全民労協は社会、公明、民社、社民連四党にたいし、四党共同の「男女雇用平等法案」の作成を働きかけ、六月二〇日、野党四党と会合をもって「審議会答申の労働者意見を踏まえて共同の案を作り、最後まで共同歩調をとる」旨を確認した。

統一労組懇

統一労組懇は、五月二一日開いた男女平等法闘争本部拡大闘争委員会を開き、法案にたいする見解とたたかいの方針を発表した。

法案の問題点として指摘する点の要旨は、つぎのとおりである。

(1)最大の問題点は、母性保護規定を大幅に後退させる労基法改悪が「機会均等法」と一体となっていることである。婦人労働者にたいする時間外・休日労働の規制、生理休暇の原則的廃止、深夜労働の禁止規定の解除拡大、危険・有害業務の就業制限の緩和など、母性保護の大幅な後退は、今日の婦人労働者のきびしい就業状態を一段と悪化させるものである。

(2)「平等法」の内容も、差別規制の対象については、財界の要求にこたえて肝心な、募集・採用、配置・昇進を事業主の努力規定にとどめており、定年、退職、解雇等は強行規定にしているものの、罰則ぬきであること、男女差別の救済については労使の自主解決と調停にゆだねるなど、国の行政責任を回避していること、さらに公務員を適用除外にしているなど重大な問題があり、職場の男女差別を是正する法制度としては、きわめて実効力の弱いものである。

日本弁護士連合会

日弁連は、一九八〇年一一月に「男女雇用平等法要綱試案」を発表、その後一貫して婦人差別撤廃条約の趣旨に適合した男女雇用平等法の制定を要望してきたが、法案にたいしては六月詳細な逐条ごとの意見書を発表した。

右意見書がその「総論」において法案の問題として結論的に指摘した点の要旨は、以下のとおりである。

(1) 法案は、労基法の女子保護規定を大幅に緩和ないし廃止し、女性労働者を低劣な労働条件下にある男性労働者同様の条件に追いこむものであり、労基法および婦人差別撤廃条約の精神にまったく逆行している。

したがって、女子保護規定の大幅な緩和ないし廃止を内容とする法案中の労基法の一部改正部分は削除すべきである。

(2) 法案は、勤労婦人福祉法の改正というかたちで、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の促進をはかるとしており、法律の目的および理念も同法を継承している。そのため、女性の労働権が基本的人権であることが法案中に謳われておらず、雇用における差別のうち募集・採用および配置・昇進については事業主の単なる努力義務にとどめており、差別の是正に関しては、自主的解決を基礎に機会均等調停委員会による調停が盛り込まれたにすぎない。

これでは条約の個々の規定に違反するのみでなく、その根本的精神に反するものといわなければならない。よって雇用の平等実現のためには、募集・採用から定年・退職・解雇にいたるまで全ステージについて禁止規定にするとともに、有効な救済制度を盛り込むことが条約批准のための法整備における最低必要条件である。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
