

【1984年4月5日】男女雇用平等法に関する申入書

労働4団体・全民労協

男女雇用平等法に関する申入書（1984年4月5日）

日本労働組合総評議会	議長	黒川 武
全日本労働総同盟	会長	宇佐美忠信
中立労働組合連絡会議	議長	豎山 利文
全国産業別労働組合	委員長	小方 鉄蔵
全日本民間労働組合協議会	議長	豎山 利文

労働大臣 坂本三十次殿

「国連婦人の10年」最終年である85年の婦人差別撤廃条約の批准を前にして、批准の前提条件となる、雇用平等法制定の論議が大詰を迎えています。

しかし、今なお、経営側は相変わらず、雇用における男女差別の禁止に反対し、一方で日本の労働時間は極めて長く、このことは、国際的にも非難の的となっているにも拘わらず、男女平等の名のもとに、女子に対する時間外労働、休日労働、深夜業の規制の撤廃と生理休暇の廃止を強硬に主張しています。

性による差別は基本的人権の侵害であり、雇用の場における男女平等を確保する法律制定は、国際的潮流となっています。

このようななかで先進国の一員である日本が、相互依存・相互協力の国際社会で、国際規範を無視して他国とは異なる男女差別の慣習を取り続けることは許されないことです。

男女の平等は、女性であることを理由に就職の窓口を閉ざしたり、昇進、昇格からはずしたり、あるいは男女別定年制をとるなど、これまで長い間女性を差別してきた雇用管理を改め、婦人差別撤廃条約の精神を雇用の場を実現するものでなければならぬし、また、女性のもつ母性が社会的に尊重され、より保障されるものでなければなりません。

総評・同盟・中立労連・新産別・全民労協は今国会での法案制定をめざし、責職に対し、「積極的に時代を先取りし、前向きな態度でこの問題に取り組む、ぜひ次の内容を備えた実効ある男女雇用平等法」を今国会に提案するよう申し入れます。

- 1 雇用における男女平等を確保するため、労基法第3条において性による差別を禁止するとともに、募集・採用から配置、配置転換、昇進・昇格、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇等に至るまで機会および待遇の差別の禁止と、差別を受けた者に対する救済を確保する法整備を図ること。

- 2 母性に対する保障の措置を充実するとともに、母性保護を理由にした差別を禁止すること。
- 3 全体の労働時間の短縮，時間外労働の規制の強化，週休 2 日制の推進をより強力に行うことによって，男女が同じ基盤で働ける環境を 1 日も早く実現すること。
- 4 すべての職種を対象にした育児休業法をすみやかに制定すること。 以上