

男女雇用機会均等法を抜本改正し、 男女雇用平等法の実現を求める決議

男女ともに仕事と家庭を両立して人間らしく働き続けられる社会を目指し、男女双方に対する差別を禁止し、平等に働くための「男女雇用平等法」の実現をここに強く求める。

先日、厚生労働省労働政策審議会（雇用均等分科会）で、男女雇用機会均等法改正案の建議がまとめられ、同省ではこの建議をもとに、今年の通常国会に改正案を提出することとなっている。

男女雇用機会均等法制定から二十年。今回の改正は、女性労働者から大きな期待が寄せられているが、この「建議」はその期待に充分応えられるものとならなかった。

最も大きな問題点は、国際的にも指摘されている「間接差別の禁止」について、具体例を挙げることによる弊害を指摘していたにもかかわらず、間接差別の対象基準が“列挙方式”となったことにある。間接差別を「募集・採用における体力要件」、「コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件」、「昇進における転勤経験要件」という三点に限定したことにより、それ以外の間接差別はすべて容認されることになりかねない。間接差別はその三点にとどまらず、家族責任をもつ人間の働き方に制限をかける社会的要因のひとつであり、法的な定義、禁止の明記を強く求めていたにもかかわらず、それが反映されなかったことは極めて遺憾である。

民放の現状はといえば、均等法施行以来二十年を経ても、従業員数における女性比率は二〇%台で横ばい状態であり、全役付き従業員に占める女性の割合も二〇〇四年度で八・五%とやはり横ばいである。契約・派遣で働く身分が不安定な職での女性の比率は高くなっており、なかでも制作プロダクションでは、その傾向が顕著となっている。また、ポジティブアクションの積極的運用は不可欠であるにもかかわらず、拘束力は大変に心もとないものになっている。

法律的な制度は、多少整いつつあるものの、実践は著しく低水準であり、男女ともに実行可能な環境作りが求められているのは明らかである。

放送はその大きな影響力をもって、社会に問題提起をしたり、世論を喚起したりするという役割を担っている。それを自覚し、仕事と生活、自分らしく生きる時間と多様な価値観を持つことよって、よりよい放送を送り出せると私たちは確信する。

家族責任をもつ男女が仕事や家庭を両立して人間らしく働き続けられる社会であるために、男女雇用機会均等法を抜本改正し、本来の意味での「男女雇用平等法」の実現を強く求めるものである。

右、決議する。

二〇〇六年一月二十九日