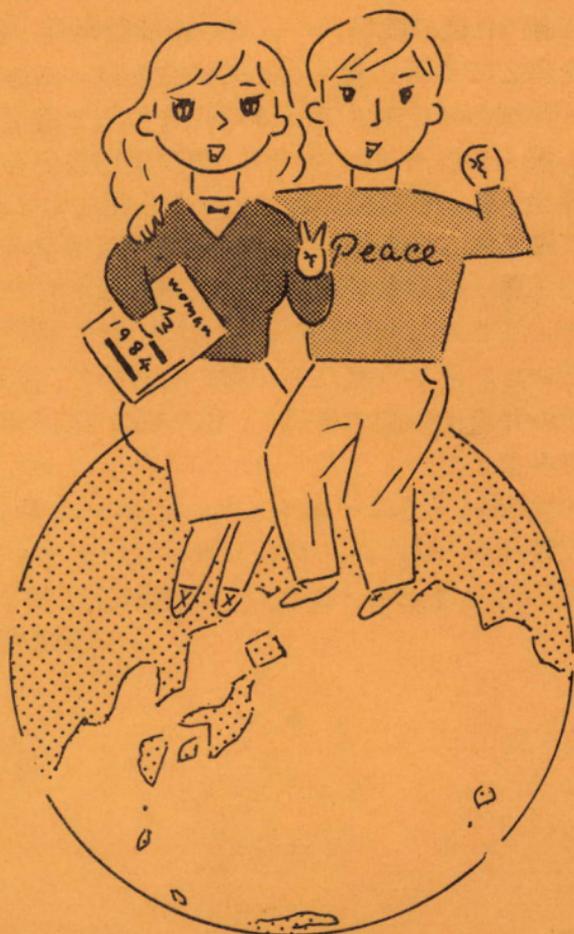


お役に立ちます

# 私たちの男女雇用平等法

—人間らしい働き方を求めて—



提案—国際婦人年北区の会  
男女差別賃金をなくす大阪連絡会

平和・発展・平等をめざす世界の婦人運動の流れに私  
たちも飛びこもうと、1975年に国際婦人年北区の会が  
できました。同じ働いているといっても、職場によっ  
てさまざまです。25歳になったらオバンと呼ばれ退職せ  
ざるを得ない職場、半数はミセスで、賃金にも男女差が  
なく、アンケートをとったら一人残らず働きつづけます  
と答えた職場、この20年間新規採用がなく、女子社員  
の平均年齢50歳の職場——この10年間毎月1回の話  
しあいを通して平等に働くための条件を探ってきました。

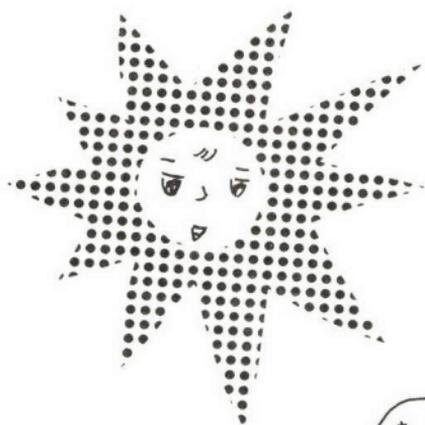
職場・地域の枠を越えて日本中の女たちと連帯したい  
と「働く婦人の悩み110番」や「男女差別賃金をなくす  
大阪連絡会」も、その話しあいの中から誕生しました。

そして迎えた1984年——男女平等法づくりの年です。  
私たちの労働条件が規定されるのだから私たちで作っ  
てみよう、「こんな職場になったらいいな」「仕事はこ  
うやりたいな」という私たちの願いを込めて、渡辺和恵、  
石田法子両弁護士の協力を得て、私たちなりの「平等法」  
を作ってみました。

「パートで働くときに一損をしないための12章」「働き  
がいある賃金を一女だから安いは許せない」（いずれも  
200円〒70）ともども、あなたのお役に立てて下さい。

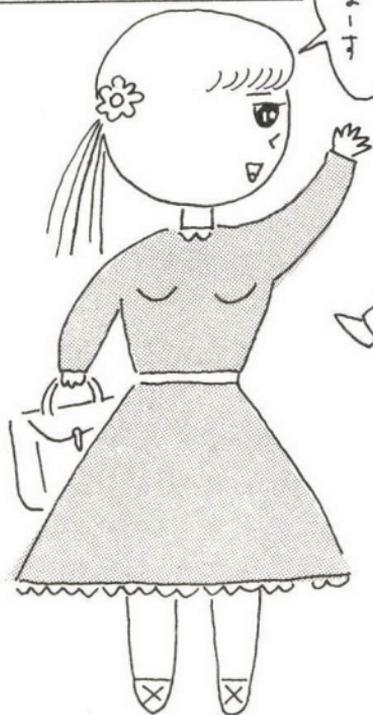
1984年2月





きょうは  
ボクの  
育児休暇  
なので  
す

いって  
きまーす



私の  
初暮

## I 私たちの男女雇用平等法要綱試案

### はじめに

働きつづければつづけるほど拡大していく賃金差別，生活保護すれすれの低賃金，新しい仕事に挑戦するチャンスもない仕事差別や研修差別，疲れる長時間・過密労働，その中で進む健康破壊と家庭破壊，能力開発を口実に母性保護さえかなぐりすてさせる女々間差別等，平等の名のもとに人間の尊厳を犯す動きが強まっています。私たち 20 年以上働きつづけてきた女性と弁護士とで，次のような男女雇用平等法要綱試案をつくってみました。ご検討ください。

なお試案には盛り込めておりませんが，強調しておきたいことは男性の労働条件の改善です。現在家庭責任のほとんどを女性が負担しています。現実の問題として，現在の男性の働きすぎの労働状況では，とうてい家庭責任を負担する時間的・精神的余裕がありません。しかしながら家庭責任を男女共に負担しない以上，職場における真の男女平等が実現することは，きわめて困難です。

したがって，雇用平等法の目的を真に達成するためには，女性の差別的取扱いからの救済だけでなく，男性の働きすぎを是正させ，労働条件を改善する必要があります。具体的には男性にも現行の労働基準法上の女性に対する時間外労働の規制，深夜労働の禁止規定を拡大して適用するとともに，男女共に育児休暇をとれる等の方向にもっていくことです。そして保育所や学童保育制度の整備・拡充など，働きながら子育てのできる社会的条件をつくることです。

これは ILO の「家庭責任をもつ労働者の機会と待遇の均等に関する条約」等にも見るように，世界的潮流にそうものです。

平等法をつくる過程で使用者側から，女性は一般に勤続年数

が短いわけだから、採用から退職まで一貫して差別的取扱いをすることを罰則をもって禁止するのではなく、募集、採用、教育訓練に関する平等取扱いについては、罰則のない単なる努力規定にしようという意見や、女子保護規定の適用をうけた女性に対し、それを理由に、あたかも他の労働者と昇進、昇格に差を設けても然るべしとの意見が出されているやに聞いています。そして1983年10月24日に出された婦人少年問題審議会の中間報告の中にも、この線に沿うかのような議論があることが報告されています。

しかしながら、最近の女性の社会進出の状況をみるに、勤続年数は長期化の傾向を辿っております。

また一般的な勤続年数の長短を理由に平等化を規制することは差別を増大させていく結果になることは明らかです。

大学までは男女平等に入学できたのに、卒業したら就職先がなく、たとえ就職できても男性のアシスタント的な仕事、先輩をみれば高卒後20年働きつづけても大卒3年目の男性と同じ賃金(ある商社の場合)では、将来の展望を持てるはずがありません。

また、保護規定の適用をうけたことを理由に差別待遇をうけるということになれば、それは権利でもなんでもなくなってしまい、かえって差別待遇をうけることを避けるため保護を放棄し、その結果深刻な健康破壊、家庭破壊を引きおこすおそれもあります。女性に対する保護規定は社会的機能である母性を保護する為の当然の前提であり、その上に立って真の平等を図るべきです。

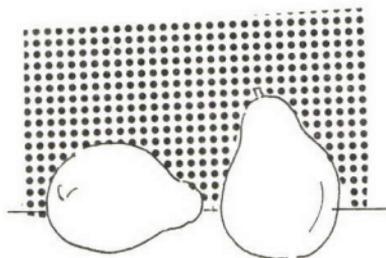
せっかく「雇用平等法」をつくるからには、使用者も頭を切りかえて「ひとつ女性の能力を活用してみよう」と決断してほしいものです。私たちは女性がのびのびと働きつづけることによって世界に新しい価値を生みだし、社会発展に寄与するものと確信し、この試案を出すものであります。

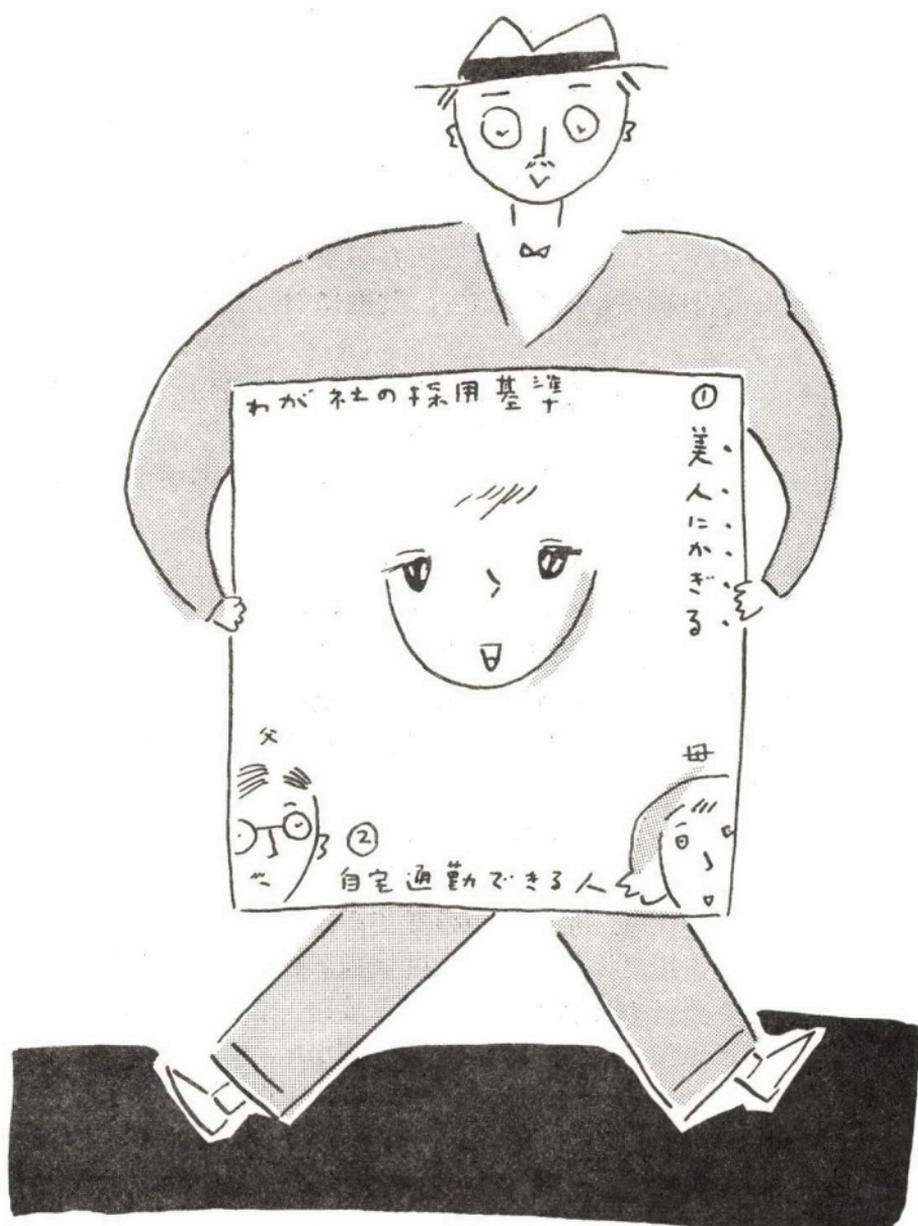
## 第1 目 的

女性の労働権は、人間としての尊厳を確保するために欠くことのできない基本的人権であり、それは社会的機能たる母性の保護を前提とする。雇用の機会と待遇について、使用者等が女性を差別的に取り扱うことを禁止し、その差別的取扱いから救済するため必要な措置を講じて、雇用における男女平等を促進するためこの法律を制定する。

## 第2 差別的取扱いの定義

- この法律において、女性に対する差別的取扱いとは次の行為をいう。
  - ①女性であることを理由として不平等又は不利益な取扱いをすること。
  - ②女性に対してのみ年齢、未婚・既婚の別、子供の有無、学歴、容姿等の条件を理由として不平等又は不利益な取扱いをすること。
  - ③女性のみ適用される条件でなくても、女性のみを排除し又は女性のみ不利益をうける結果となる条件を設けて不利益な取扱いをすること。(間接差別の禁止)
  - ④労働基準法等法令に定められた女性に対する保護の権利行使を理由として不利益な取扱いをすること。
- 労働基準法等法令に定められた女性に対する保護や男女平等を促進させるための特別措置は、差別取扱いとはみなさない。





### 第3 禁止すべき行為

この法律は次の行為を禁止する。

- ①使用者が労働者の募集、採用、賃金、各種手当、職種、職務内容、職場配置、研修、訓練、昇進、昇格、雇用形態、定年解雇、福利厚生等について、女性に対し差別的取扱いをすること。
- ②職業安定法に基づいて職業紹介事業を行なう者が、職業紹介又は職業指導について、女性に対し差別的取扱いをすること。
- ③職業訓練法に規定する職業訓練を行なう者が、職業訓練について女性に対して差別的取扱いをすること。
- ④広告、情報誌等を発行して就業の媒介をする者が差別内容を掲載すること。
- ⑤使用者が労働者に対し、この法律に基づき、差別的取扱いからの救済の申立又は、証拠の提出、証言等をしたことを理由として不利益取扱いをすること。

### 第4 男女平等を促進させるための特別措置

国及び地方公共団体は使用者に対し男女平等を促進させるための特別措置をとるよう指導すること。

#### ＜ 特別措置の例 ＞

- 1.この法律施行後10年間は新規採用について、特別の事情がないかぎり、すべての職業で新規採用の40%以上は女子を正規に採用し、とくに世論形成に大きな影響力のある公務員や教師および新聞、放送、広告などのマスメディアの部門は50%以上をめざす。
- 2.この法律施行後10年間は30人以上の労働者を雇用する職場の労務担当者(必ず女性を含む)に、この法律についての一定の研修を義務づける。

男女平等法ができてきたら日本経済は女のドンケツで沈没するかもしれんぞ……  
[困]ったこ



経済者の愚問……

だ。とこ

## 第5 救済機関と救済手続

### 1. 雇用平等監督官

#### 1. (設置)

雇用平等監督官を労働省婦人少年局に設置し、都道府県管内の各労働基準監督署に2名以上を配置する。

#### 2. (権限・職務内容)

①雇用平等監督官はこの法律に違反する行為があるときは、申立又は職権によって調査する。申立は差別的取扱をうけている本人に限らず第三者も申立てることができる。

②雇用平等監督官は事業所等に臨検し、帳簿、書類等の提出を求め、使用者、労働者に対して尋問する権限をもつ。

③雇用平等監督官は本法違反の行為がある旨の申立をうけたときは、14日以内に調査を開始し、処分の結果について申立人に報告をしなければならない。

④雇用平等監督官は調査の結果、本法違反の行為があることがわかったときは、使用者に対して是正の勧告、命令を出すことができる。

また、本法違反の罪に対しては、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行なう。

#### 3. (不服申立)

雇用平等監督官の出した是正命令に対し不服のあるときは、別途設置する不服申立機関に不服申立ができる。

### 2. 雇用平等委員会

#### 1. (設置)

雇用平等委員会と称する行政委員会を設置し、中央雇用平等委員会(以下中央平等委員会という)を中央に、地方雇用平等委員会(以下地方平等委員会という)を都道府県におく。

## 2. (構成)

- ①中央及び地方平等委員会は使用者委員，労働者委員及び公益委員の三者構成とする。
- ②各委員の半数以上は女性委員とする。
- ③委員は女性の権利に関する知識と経験を有し，かつ男女平等の推進に熱意のあるものから選任される。

## 3. (事務局)

- ①中央及び地方平等委員会の事務処理をさせるため，事務局を附置し，事務局には調査相談等にあたる専門的職員をおく。
- ②事務局の専門的職員及び一般事務職員は，別に定める資格を有する者の中から委員会が選任し，その指揮監督の下に職務を行なう。

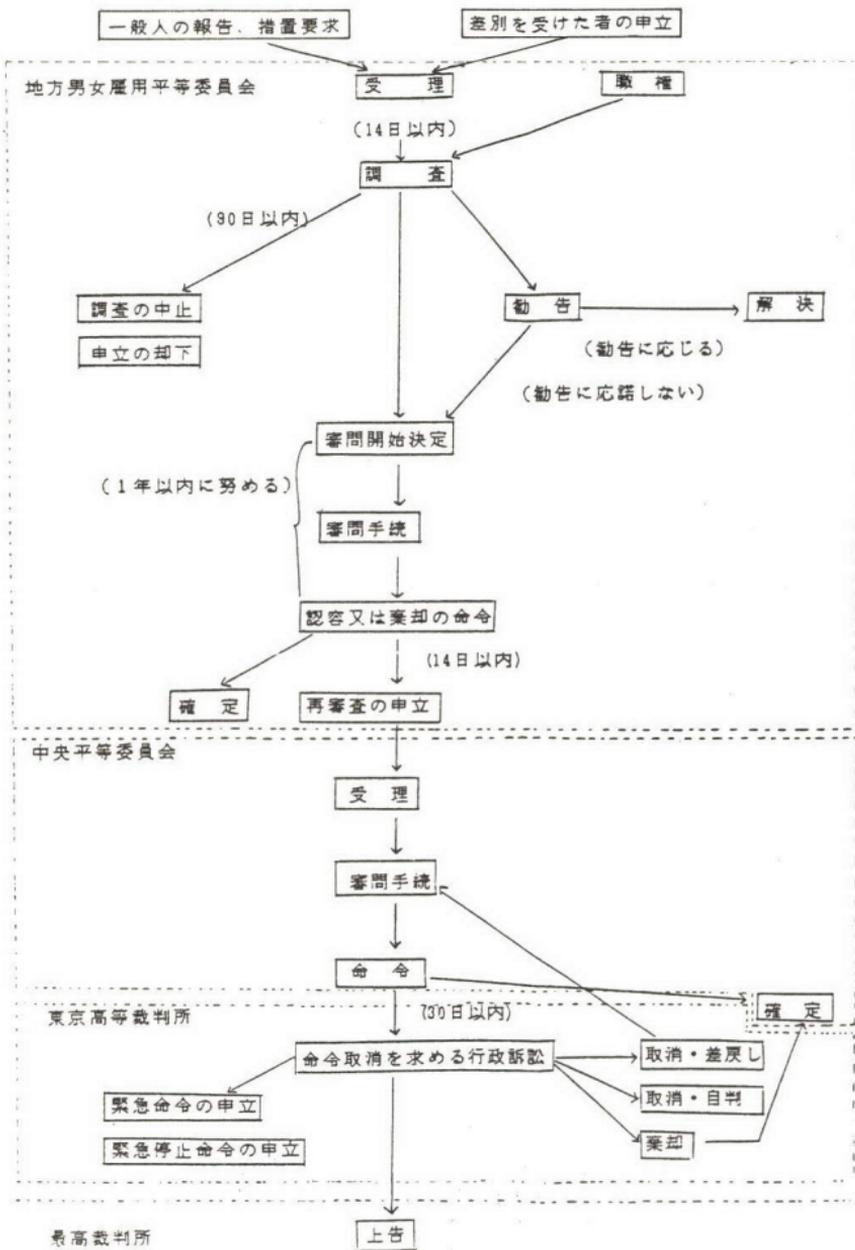
## 4. (地方平等委員会の所轄事務)

- ①差別的取扱事件につき，申立又は職権により調査，審問，勧告，命令，その他の措置をとる。
- ②申立は，差別的取扱いをうけている当人に限らず第三者でもできる。
- ③本法違反の申立があったときは，14日以内に調査を開始する。
- ④委員会は調査の為，必要のあるときは事務所等へ臨検し，帳簿，書類等の提出を求め，使用者，労働者，その他関係者に対し出頭を命じ尋問する権限をもつ。
- ⑤委員会は，調査を専門的職員に行わせることができる。
- ⑥委員会は，調査開始後90日以内に以下のいずれかの措置をとる。

|               |                |
|---------------|----------------|
| 1.差別的取扱いがないとき | 調査の中止<br>申立の却下 |
| 2.差別的取扱いがあるとき | 是正の勧告          |

一定期間内に勧告に応じないときは審問開始決定をする。

3. 当事者の要求があるとき又は委員会が必要と考えるときは審問開始決定をする。
  - ・ 審問は1年以内に行なうように努める。
  - ・ 対審構造をとって労使とも証拠を提出し、証人に反対尋問をする機会が与えられる。
  - ・ 認容又は棄却の命令
4. 不服があれば14日以内に中央委員会へ再審査の申立ができる。
5. (中央平等委員会の所轄事務)
  - ① 地方平等委員の命令に対する再審査  
全国的に重要とみられる事件又は二つ以上の都道府県にまたがる事件についての調査・審問をし、勧告・命令その他の措置をとる。
  - ② 本法を運用するためのガイドラインの策定
  - ③ 政府等への男女平等を促進する施策を建議する。
6. (確定命令違反に対する措置)  
地方及び中央平等委員会は使用者が確定命令に従わないときは使用者名をテレビ、新聞などで公表し、公共融資、その他公共機関との取引停止、制限の勧告、職安の求人不受理、紹介停止の勧告をする。
7. (不服申立及び緊急命令等)
  - ① 中央平等委員会の命令に対して不服があるときは東京高等裁判所へ取消命令を求める行政訴訟を提起する。
  - ② 使用者らが裁判所へ命令取消を求める行政訴訟を出したときは、その裁判所は中央平等委員会の申立によって判決確定までは命令に従うよう命じることができる。
  - ③ 緊急の必要があるときは、中央平等委員会の申立により裁判所は使用者らに差別的取扱行為を一時停止するよう命じることができる。



## 8. (挙証責任の転換等)

- ①差別的取扱いの有無に関する挙証責任は使用者らにある。
- ②使用者らが平等委員会の調査に応じないとき、又は適法な呼出をうけたのに審問の第1回期日に出頭しないときは、申立人の主張する事実を認めたものとみなす。

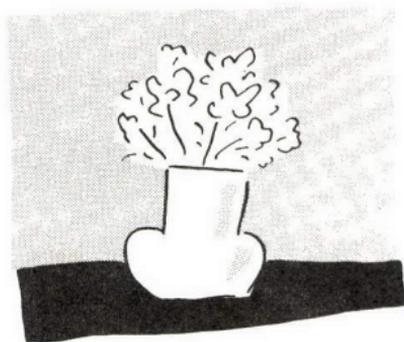
## 第6. 罰 則

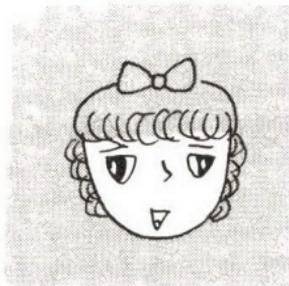
次の行為があるときは労働基準法以上の罰則（懲役刑を含む）を設ける。

- ・差別的取扱いをした場合
- ・調査を拒んだ場合
- ・不利益取扱をした場合
- ・裁判所の支持した確定命令に違反した場合

## 第7. 適用範囲

この法律は企業規模を問わず、すべての民間企業及び国又は地方公共団体もしくは公共企業体等に適用される。(パートも含む)





## ----- 女弁護士の日 ----- 石田法子 -----

戦後世代にとって、男女平等はあたりまえ。あたりまえすぎて、ちょっとは男に尽す可愛い女もイマイのではと、ブリッコを装う10代、20代。でも一步社会にでると、なかなか厳しい風がふき荒れている。くるっとまわって冬眠するもよし、それが嫌なら闘うしかない。さて、ヨロイは？カブトは？武器は？憲法14条なんてのは大ナタみたいで、そう簡単にふりまわせないし、下手すりゃ的はずれ。ちょっと小まわりきかないのよね。何か、もっとズバッと迫る剣はないのかな。それがないのです。職場のあらゆる男女差別を禁止している法律が。

今まで、賃金、昇格、定年、退職の差別を違法とする判決が相次いで出ているが、これらは、多くの意識的な女性の長い犠牲的闘いの上に築きあげられたもの。職場の男女差別を禁止している法律がない為、苦しい長い闘いを強いられてきた。結果的には公序良俗違反ということで勝ってはいるが、言ってみれば、相手に向かって打った玉が大ナタにぶつかって、はねかえって、それが命中したという勝ち方。ズバッと相手の懐中に飛びこんでとどめを刺す勝ち方をしたいものだ。それが平等法。そんな法律をつくって、この大事なあたりまえを守ってみませんか。

そして、作るなら、役に立つ鋭いのをね。何かとお役に立ちます、私たちの男女雇用平等法！

## 禁止行為認定ガイドライン（指針）

### 〈募集〉

男子又は女子に限定して、もしくは区分して募集することを禁止する。

- (例)・職種……男子機械工・女子包装工  
・学歴……男子大卒・女子短大卒および高卒  
・雇用形態…男子正社員・女子パート  
男子正社員・女子アルバイト

### 〈採用〉

①男女で生活状況・家庭状況・学歴・身体・容姿等で採用基準又は異なる結果になる基準（間接差別）を設けることを禁止する。

- (例)・女子は自宅通勤に限る。  
・女子は容姿端麗であること。  
・転勤や残業を自由に出来る人に限る（間接差別）。

②男女異なる労働条件で採用すること。

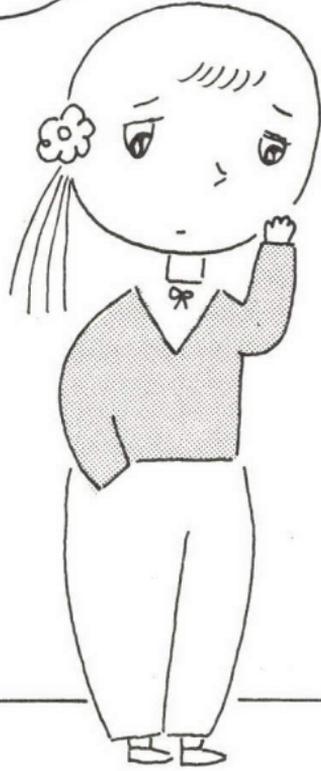
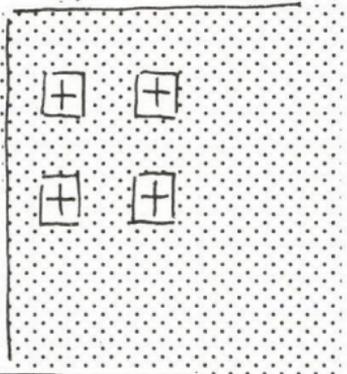
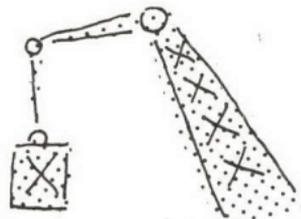
- (例)・女子は補助職に位置づけて採用すること。  
・女子には三年、結婚、妊娠、出産したら退職するとの念書をとること。  
・大卒女子に短大卒、高卒資格受認の念書をとること。

③正社員とパートの採用年齢に差を設けること（間接差別）。

- (例)・正社員 25 歳まで、パート 45 歳まで。



せっかく  
 機械のこと  
 免強したのにな……



|     |     |
|-----|-----|
| 募集  |     |
| 男子  | 女子  |
| 機械工 | 包装工 |

← この子工業高校卒なの

## 〈賃金・昇給〉

①経験・職務が同程度であるにもかかわらず男女の賃金に差を設けること（男女同一労働同一賃金の原則違反）

（例）・男女別立賃金体系を設ける。

- ・初任給に差を設けること。
- ・男女同一の賃金体系であっても格付滞留年数に男女で差を設けること。
- ・扶養手当，住宅手当，その他諸手当支給の条件に男女の差を設けること。
- ・男子正社員の時間給と女子パートの時間給賃金に差を設けること。

（なお，現在男子正社員がいなくても過去に男子正社員がやっていた職務を女子パートがやっており，女子パートの割合が高く，かつ正規採用をストップして女子パートに従事させる等導入の経過がある時は，男女差別隠蔽の目的があったとみる）

②産休，生休等の母性保護の権利行使をした（結果として子持ち）又はするであろうことを理由に賃金，昇給，昇格において不利益取扱をすること。

③昇格差別

（例）・上司の推せんが昇格の条件である場合，推せん基準に男女差を設けること。

- ・昇格試験の条件に男女差を設けること，又同一の試験であっても，事実上女子に不利な内容にすること。
- ・昇格しても当該の職務を女子には与えないこと。
- ・転勤を昇格の条件にすること（間接差別）。

あわせてお読み下さい

こんな変わる**女の仕事** - もし男女平等法  
ができれば...

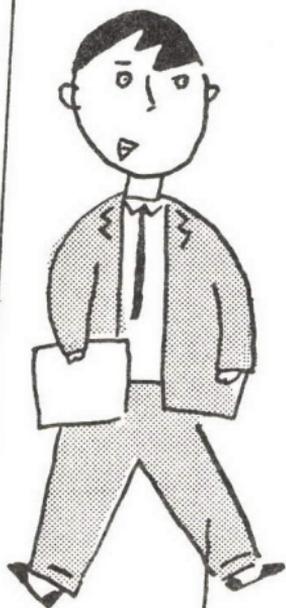
国際婦人年北区の会 ミニペ=7N0.9 100円+①70

月給袋

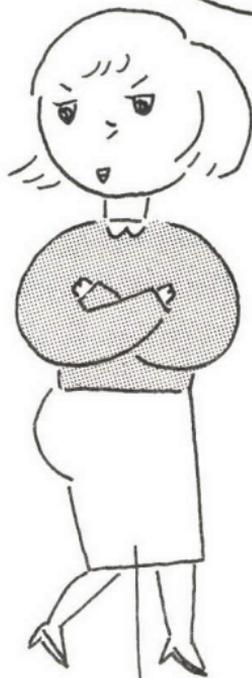
¥ 175000-

オバサン  
ボクと  
いっしょだわ

あなた  
おかしこと  
思っただよ...



この人入社3年目



この人勤続20年

### 〈配転・出向〉

妊娠中又は出産休暇後軽作業につけることを理由に、本人の承諾なくして配転，出向をさせること。

### 〈福利・厚生〉

施設（住宅，保養所等）利用の権利の有無・条件・内容に男女で差を設けること。

融資利用の権利の有無・条件・内容に男女で差を設けること。

### 〈研修〉

①女子を研修から排除すること，男女で研修の内容に差を設けること。

②研修の機会に男女差を設けること。

（例）・自己研修で男子には時間内研修を認め，女子には認めない。

・出張研修には女子を行かせない。

### 〈配置〉

女子を単純労働，補助的労働に固定化すること。

### 〈定年・退職・解雇〉

定年・退職の条件・解雇の基準に男女の差があること。

（例）・女子のみ若年・結婚・出産・差別定年制をひき，あるいは慣行の存在すること。

・女子であることを理由に，又は配偶者の有無・世帯の収入形態などを理由に，退職金支給率や額，退職年金制度等で男女に差を設けること。

・定年退職後男子のみ再雇用し，女子を排除すること。

・解雇の基準に，女子であること，あるいは子持ちの女子であること，有夫であることをあげること。

国際婦人年 北の会 ミニパン No.8

あなたお元気ですか  
— 働く女性と健康 —

100円70



## Ⅱ 労働基準法改悪には反対です

### 1 なぜ「平等法」づくりを先行させないの？

男女平等を要求するのなら、保護は捨てろと使用者は言っています。どうして保護と平等とを対立させなくてはいけないのでしょうか。

#### ①母性保護は男女平等の前提条件です

月経があるのは女だけだし、子どもを生むのも女だけです。子孫保存のために体の構造が男女で違う以上、人間社会としては、母性を保護する義務があります。そして母性は女の肉体と精神に深く組み込まれていて、帽子のように脱いだり、かぶったりできるものではなく、女の一生につきまとうものであって、妊娠・出産のときだけ母性があるわけではありません。

子どもさえ生んだら、あとは母体がどうなろうとかまわらないというのでは、まさに女の腹は借りもの、とさかを切られ、ひたすら卵を生まされるブロイラーさながらです。

#### ②労働時間の短縮こそ！

たしかに妊娠・出産時の保護（＝直接的母性保護）は当然としても、時間外労働や深夜業の制限（＝間接的母性保護）はなぜ女だけにあるのか、女だけ甘やかされているのではないかと思われるかもしれません。

これには、家庭責任のほとんどを女性が担ってきたという歴史的事情があると思います。もし、男性も育児や家事を分担するようになれば事情が変わってきます。しかし、現状のままで残業や深夜業を無制限にやらされては、家庭責任のある女性はみんなパートでしか働けなくなります。

それと、何しろ1日は24時間しかありません。8時間は労働のため、次の8時間は文化的な生活を楽しむため、そして最後の8時間は睡眠と休養のためであり、歴史の流れは、労働時

間を減らして余暇をふやす方向にあります。

日本の男性は働きすぎなのです。実労働時間 2137 時間(1982 年製造業、労働統計要覧)に対して、アメリカでは 1851 時間、西ドイツでは 1679 時間(1982 年)であり、日本はいまだに ILO 第 1 号条約(週 48 時間)をはじめ労働時間短縮に関する条約を 1 つも批准していないのです。経済大国とうそぶく私たちの国も、今度の“平等法”づくりを契機に、男性も含めた労働時間の短縮をすすめるなくてはなりません。

### ③ 深夜業は誰のために必要なのでしょうか

深夜(夜 10 時から朝の 5 時まで)も働きたいのに、労基法があるばかりに就業のチャンスが狭められるとタクシー運転手や魚市場で働いている女性が発言しています。果たして、彼女たちの願いは深夜に働くことでしょうか。何とか自分の働きで収入を増やしたいというけなげな心がけであって、豊かに暮せる収入があれば、誰が好んで真夜中に働くでしょうか。

社会的にみて、どうしても必要な職種(いま看護婦さんは月 10 日も夜勤があり、家庭も健康も大変です。きびしい制限が必要です)についてのみ、十分に論議を尽くして、働くものの人間性をそこなわない範囲内で緩和すればよいのであって、原則として深夜業は男女ともになくしていくのが、これからの方向です。

中・高年の突然死や難病・精神病の増加、青少年の非行、離婚の増大などは、健康と家庭を犠牲にしてまで企業利益のために働いてきた結果ではないでしょうか。

## 2 使用者はもうかりさえすればいいのでしょうか?

使用者側は平等法を作ることに反対なのです。もしどうしても作るとしたら、効力の小さい法律ですませたいのです。

### ① 罰則があつてこそ効力を発揮するのです

努力義務を掲げる程度でよいではないか、罰則をつけるのは

きつすぎると使用者側は言っています。しかし、法を守るつもりなら罰則があっても何ら困りません。罰則のない法律がいかに無力なものか、育児休業制度を規定している勤労婦人福祉法（S. 47 年制定）の例をみれば、明らかです。男女差別は刑事罰に値する社会悪であることをはっきりさせて、一刻も早く日本社会から追放すべきです。労働基準法にだって罰則があるのですから。

**②母性保護の権利を行使したからといって差別されるのなら、その権利はないのと同じです**

いま日本シェーリング労組は 80% 条項裁判というのをやっています。これは出産休暇であれ、有給休暇であれ、全ての不就労時間も稼働率として計算して、所定労働時間の 80% を割ると翌年のベースアップがゼロになるというもので、地方裁判所でも高等裁判所でも労働者側が勝ち、いま最高裁判所にかかっています。

権利を行使したら、賃金や昇格で差別されるのなら、その権利は絵にかいた餅であって何の役にもたちません。「子どもも生まれず、生理休暇もとらず、いつも遅くまで働く女性にのみ管理職への道があります」というのでは、女性同士を反目させておいて使用者はほくそえむという構図です。こんな落とし穴に落ちないように、注意が必要です。

**③勤続年数が短いだから差別があって当然といいますが、差別があるからやめるのです**

終身雇用制をとる日本の労使慣行からみて、勤続年数が短く突然やめる女性を、男性と一律に扱うのは経営と労働現場を混乱させる。また女性は平等に扱えばコストアップとなり、国内外の企業競争にたちむかえないと使用者は力説しています。

つまり、若い間は“職場の花”として安くこきつかい、子育てが終わったらパートとしてさらに安く働らせる——この女性に対する労働政策こそ男性の賃金を低くおさえ日本企業の繁

栄をささえたものであったと、いみじくも告白しているわけです。

母性保護がほぼ確立している公務員の職場では女性の勤続は民間とくらべて長いし、2年前賃金昇格の男女差別を是正させた静岡銀行では、女性の平均勤続年数が2年9カ月から5年1カ月へと2倍に伸びるなど、条件さえ整えれば、女性は働きつづけ、能力を発揮するのです。

#### ④「男は仕事、女は家庭」の社会通念を変えましょう

使用者は、女性に長く働いてほしいのでしょうか。関西経営者協会の山田専務理事はこう言っています(1983年12月28日付、朝日新聞)。

「母親は家庭に戻れです。子どもを何人か生んで育てるといえるのは片手間にできる仕事ではない。女の方は出産まで勤めて子育てが終わってから再度働くなり、ボランティア活動をするのがいいのではないかと。」

なんといっても、働くことは男女を問わず、人間にとっておかしなことのできない基本的人権なのです。「男は仕事、女は家庭」といった古い考え方を改め、男女平等が根づくよう社会的条件を整えようというのが、1980年に日本政府も署名した「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」なのです。そして1985年までにこの条約を批准するためには「男女雇用平等法」を作らないといけないということで、この数年論議があるわけですから、使用者の方が頭のきりかえを迫られているわけなのです。

#### ⑤機会の平等だけでなく、結果の平等も

私たちの試案には、母性保護をとったことによって女性が差別されないということと共に、当面採用についても枠を女性にのみふやすといった特別措置を盛り込むことで、機会の平等とともに結果の平等もめざします。

### 3 「平等法」づくりをチャンスに人間らしい労働を!

昭和 22 年に、労働基準法が作られた時、私たちの多くはまだ労働者ではなく、法律には関心がありませんでした。憲法には男女差別が唱われていたはずなのに、現実の職場では「結婚したり、子どもを生んだ女はあまり働かないから早くやめろ」「女は男より早く老化するから定年も早いのが当然」「女は働きが悪いから賃金が低くてもあたりまえ」と、労働能力が低いということを理由に差別の壁は厚く、頼みの労働基準法をみても男女平等を定めているのは、同一労働同一賃金を規定した第 4 条だけで、採用・昇格・定年などについては何も定められていません。

そのため、これまで裁判を通して男女差別を闘い、差別定年、若年定年、結婚・出産退職等の違法性を明らかにして平等を勝ちとってきた先輩たちは、長い時間と大きな努力を費してきました。この先輩たちの後につづく私たちが今しなければならないのは、平等法の中に、すべての労働条件の平等をもりこみ、これを本当に効力あるものにすることです。

いま労働省では「婦人少年問題審議会」で労働者・使用者・公益委員の 3 者 9 名の委員で平等法の内容を審議し、近々答申がでることになっています。そしてこの審議会の答申に基づいて法案が作られ、春には国会に上程される見込みです。この法律づくりを政府だけにまかすのではなく、私たちに最も関りのある法律なのだから、私たち自身の手で、私たちの経験、職場の実態に基づいて、こんな法律を作ってくれと具体的な声を反映させることが大切です。その思いをこめて、この平等法要項試案を作ってみました。

この試案がベストというわけではありません。これをもとにして、みなさんの声を集め、もっとすばらしいものを作っているではありませんか。21 世紀ももうすぐです。



男女差別賃金をなくす  
大阪連絡会は年間1000  
円の会費で誰でも参加  
できます。商社・繊維  
・生保・食品・薬品な  
ど業種別の研究会を作  
って、就業規則の点検  
や職場交流、全基労や  
山本和子さんらの裁判  
支援を行なっています。  
このパンフを手にした  
あなた、ぜひご加入を。  
入会金やパンフの注文  
は振替大阪 4-308285  
「男女差別賃金をなく  
す大阪連絡会」をご利  
用下さい。

働く婦人の悩みは

06-363-0047

毎月8日(日・祝日の時  
は翌日)の10時~20時

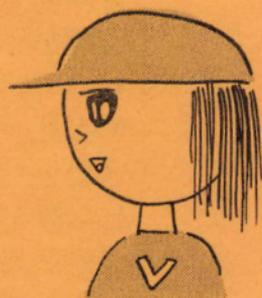


1984年2月1日第1版発行

発行：国際婦人年北区の会、男女差別賃金をなくす大  
阪連絡会(〒530 大阪市北区西天満1の10の12  
弁護士石田法子気付 TEL 06-364-0764)

編集：渡辺和恵、石田法子、寺本真名、正路怜子

イラスト：成瀬政博



定価 200円

\*あなたの職場にある男女差別の具体例や、「男女平等法」  
についてのあなたのご意見をお寄せ下さい。

宛先 = 〒530 大阪市北区西天満1の10の12

弁護士 石田法子方 男女差別賃金をなくす大阪連絡会