

女性の大きな貢献がこれまで完全には認められていなかったこと、出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女および社会全体が共に責任を負うことが必要であること、社会と家庭における男女の役割の変更が男女の完全な平等の達成に必要であることを高らかに謳いました。これまで女性が担ってきたアンペイドワークの重要性を認識すると同時に、女性だけの役割である出産はより尊重し、子育ては男女と社会の共同責任とし、「男は仕事、女は家事・育児」という性別による役割分担を変えない限り男女平等は達成しないことを明らかにしたのです。

条約は、あらゆる形態の差別の撤廃のために、立法その他の措置をとることを締約国に義務づけましたが、雇用の分野では、「すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利」を男女平等に確保すること、親が家族的責任と職業上の責任および社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な措置などを規定しています。

男女雇用機会均等法

一九八五年、日本政府は女性差別撤廃条約を批准しました。そのために必要な立法として同年に制定されたのが、男女雇用機会均等法（均等法）です。

ところがこの法律は、当初、肝心の募集、採用、配置、昇進における女性差別の規制が、「均等に取り扱うよう努める」と

いう努力義務であることなど、実効性がほとんど期待できない内容だったため、制定当時から批判が多く、実際、職場の中の女性差別は改善されませんでした。そこで均等法改正の声が強くなり、一九九九年に、改正均等法が施行されました。同時に、女性だけの残業や休日出勤の制限、深夜業（夜十時から朝五時までの労働）の原則禁止を定めた労働基準法も改正されました。

改正均等法は何を決めたか

改正均等法の主な改正点は次のとおりです。

- ① それまで努力義務だった募集、採用配置、昇進の女性差別を禁止規定にしたこと
- ② 均等法に違反した場合、企業名公表という制裁制度を設けたこと
- ③ 相手の同意がなくても調停を開始できるようにしたこと
- ④ 均等確保のための特別措置（ポジティブ・アクション）の奨励
- ⑤ セクシャル・ハラスメント防止の配慮義務
- ⑥ 妊娠後の通院休暇・通勤緩和、妊娠障害休暇などの母性保護措置の義務化

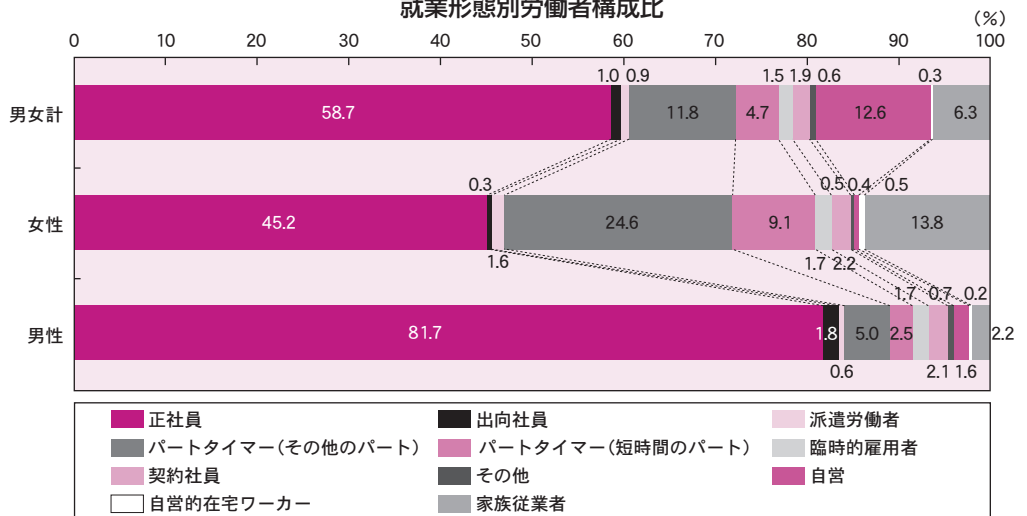
これらはみんな大事なことで、法律はかなり改善したと言えます。ところが最初にみたとおり、実際には男女の賃金格差は依然として大きく、働く女性の地位は向上していません。

雇用管理区分とは？

その最大の原因は、正社員、正職員の女性は減って、パート、契約社員、派遣社員、臨時・非常勤職員など、非正規の雇用形態で働く女性が増え、この人たちにとって、改正均等法も、男女同一賃金を定めた労働基準法四条も、ほとんど役に立たない仕組みになっていくからです。

その元凶は、女性差別にあたるかどうかは、「雇用管理区分」ごとに判断するという指針です。雇用管理区分とは、「職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分」と書いてありますが、総合職と一般職に分けるコース別雇用とか、パート、契約社員などの雇用形態で、現実には総合職や正社員に男性が多く、一般職やパートなどがほとんど女性で、賃金・昇進などに大きな格差があっても、それは雇用管理区分の違いで男女差別ではない、とされる仕事など女性が多い職種も、女性がや

就業形態別労働者構成比



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成9年）による。全産業。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」（平成9年）を用いた日本労働研究機構テレワーク研究会の推計
上記3調査の結果をもとに厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で算出。

育児介護休業法が保障する権利

一九八一年、ILO総会で「家族的責任を有する男女労働者条約」（二五六号）が採択されました。この条約は、女性差

つているからと不当に低く評価されてい