

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を

改正する法律案に対する附帯決議

平成十八年四月二十七日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、間接差別の定義や法理の適正な理解を進めるため、事業主、労働者等に対して周知徹底に努めるとともに、その定着に向けて事業主に対する指導、援助を進めること。また、厚生労働省令において間接差別となるおそれがある措置を定めるに当たっては、国会における審議の内容、関係審議会における更なる検討の結果を十分尊重するとともに、間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであることから、厚生労働省令の決定後においても、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること。

- 二、改正後の均等法に基づく指針の策定に当たっては、雇用管理区分について、誤解を生ずることなく適切な比較が行われるようにするとともに、新たに禁止されることとなる対象事例等その内容がわかりやすいものとなるよう配慮すること。

三、ポジティブ・アクションの一層の普及促進のため、事業主に対する援助を特段に強化すること。

四、法の実効性を高める観点から、新たに措置された事項を十分活用し、事業主に対する報告徴収を始めとする行政指導を強化するとともに、調停等の一層の活用を図ること。

五、改正後の均等法の円滑な施行を図るため、都道府県労働局の紛争調整委員会（機会均等調停会議）、雇用均等室等の体制を整備すること。

六、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めるとともに、特に男性労働者の所定外労働時間の抑制及び年次有給休暇の取得を一層促進するなど、長時間労働の抑制に取り組むこと。また、労働時間法制の見直しに際しても、男女労働者双方の仕事と生活の調和の実現に留意すること。

七、パートタイム労働者等が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に取り組む事業主への支援や新たな枠組み作りの検討を含め、総合的な対策の強化を図ること。
右決議する。