

どんな働き方でも均等待遇を！ 同一価値労働に同一賃金を！ 間接性差別禁止を法律に！  
均等法を男女雇用平等法に！ 有期雇用にも均等待遇を！

# 均等待遇アクション21ニュース



No.55 (2017 年 1 月 20 日号) 発行 均等待遇アクション 21 事務局  
〒113-0033 東京都文京区本郷 2-27-2 東眞ビル 3 階  
TEL&FAX 03-5689-2320 E-mail:kintou21@siren.ocn.ne.jp  
URL <http://www15.ocn.ne.jp/~kintou21/>  
郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション 21

## 同一労働同一賃金ガイドライン案、非正規差別解消できる？

昨年 12 月 20 日、「働き方改革実現会議」が、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表しました。ガイドライン案は、「いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであり」「どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃することを目指すもの」とあります。これで、非正規差別は解消できる？厚労省が意見募集を行っています。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148414.html> (テーマ 1) どんどん送りましょう！

## 12・17 シンポジウム 憲法 14 条（男女平等権）から見た女性差別裁判

昨年 12 月 17 日、東京・文京区民センターで、シンポジウム「憲法 14 条は画に描いたモチか？差別のやり得は許さない」が開催されました。現在最高裁に上告されている東和工業事件を軸に、労働における女性差別について憲法の立場から考えてみるというものです。日本国憲法は「国民の基本的人権」と「企業の経済的権利」をどのように規定しているかなど、興味深いお話でした。東和工業事件原告の本間啓子さんに、4 人のシンポジストからの問題提起をまとめていただきました。

## “結婚しなよ”はセクハラです！ 12・19 緊急院内集会

突然浮上した「官製婚活」。安倍政権の「希望出生率 1・8」にそって、内閣府は「結婚の希望を叶える環境整備に向けた企業・団体等の取り組みに対する検討会」を開催し、「自治体に加え、企業・団体・大学も自主的に取り組めるようにすることが大事」と提言骨子をまとめました。「女性と人権全国ネットワーク」が呼びかけた緊急ネット署名には 10 日間で 9,300 もの署名。12 月 19 日に記者会見、院内集会を開催。婚活より、安心して働き子どもが産める環境の方が大事でしょ！

## 労働政策審議会（労政審）の形骸化が進む？

労働関連法の改訂など労働政策分野は、公労使の三者構成による労働政策審議会（厚労省の諮問機関）で審議が行われてきました。私たちもたびたび審議会を傍聴し、公労使各委員へのロビー活動を行ってきました。しかし、厚労省は「働き方改革に関する政策決定プロセス有識者会議」で政策決定のあり方を見直す検討を開始し、労政審の機能を限定しようとしています。

## 労働契約法に関連する 2 つの裁判

長年まったく同じ仕事をしてきているのに正社員との賃金差別は許せない！と労契法 20 条違反を訴えてたたかっている東京メトロ駅売店の非正規労働者の裁判は、12 月 15 日、東京地裁で結審しました。判決は 3 月 23 日（木）午後 1 時 10 分、東京地裁 709 号法廷に決定。

労契法 18 条の無期転換 5 年ルールを前に、「新人事制度」で契約社員を不当解雇した TOTO 雇止め事件は年明けに第 2 回公判が開かれました。今回は 2 月 24 日（金）10 時半、埼玉地裁です。

## 訃報：心から哀悼の意を表します

\*2016 年 11 月 21 日 均等待遇 2000 年キャンペーンの発足当初から呼びかけ人としてご指導・ご協力をいただいた林弘子さん（当時宮崎公立大学学長）が急逝されました。

\*同年 11 月 27 日 せんしゅうユニオン元委員長や働く女性の人権センターいこるの元事務局長として、均等待遇の実現のために関西で活動してきた上田育子さんが、長い闘病の末逝去されました。

**パート・派遣・非常勤でも生活できる賃金を！ 働き方による差別をなくそう！**

～間接差別をなくし、同一価値労働同一賃金を実現する～

**「均等待遇アクション21」賛同者一覧（2008年4月～）**

**【呼びかけ人】**

相原久美子 浅倉むつ子 伊田広行 大沢真理 大野町子 大脇雅子 木下武男 木村愛子 熊沢誠 小池晃  
小宮山洋子 柴山恵美子 正路怜子 菅沼友子 竹中恵美子 津和慶子 寺沢勝子 中野麻美 林陽子 福島み  
ずほ 藤田一枝 船橋邦子 古田典子 松本惟子 円より子 三山雅子 森ます美 山本博 吉川春子 脇田滋

**【賛同者】**

合場敬子 相澤美智子 青木艶子 赤石千衣子 赤羽佳世子 赤松良子 秋元恵子 秋山淳子 浅井真由美  
朝倉泰子 浅野美恵子 荒井利津子 安周永 飯田治子 飯塚雅子 井加田まり 五十嵐美那子 池田資子  
池田芳江 石田絹子 石田好江 居城舜子 石川久枝 石橋慶子 石原豊子 石田久仁子 伊豆田アキ 伊田  
久美子 市川若子 伊藤セツ 伊藤みどり 稲場みち子 稲元周子 稲垣眸 稲邑恭子 井上美代 井上睦子  
井上好子 今井けい 今福庸夫 岩井久江 上田佐紀子 植野妙実子 宇賀神慶子 宇仁宏幸 内海和子 梅  
沢栄子 梅山美智子 浦川悦子 江藤智佐子 江野本啓子 江森民夫 遠藤恵子 遠藤公嗣 大国和江 大竹  
美登利 大貫遵子 大本徹 大山七穂 緒方玉江 小川陽子 小城智子 奥山たえ子 奥山えみ子 奥田公恵  
尾沢邦子 小沢明美 尾崎公子 小田みどり 尾辻喜代子 小野寺さよ子 折原和代 飼手和子 片岡千鶴子  
片岡陽子 加藤順子 加藤伊都子 加藤登紀子 門林洋子 角山優子 金子哲夫 上村勝行 亀永能布子 亀  
田篤子 鴨田哲郎 河上婦志子 川橋幸子 川名はつ子 漢人明子 木越陽子 木住野理栄 北明美 北岡孝  
義 貴田月美 北口明代 木村涼子 木元美代子 櫛渕万里 楠井道雄 工藤仁美 國本淳子 久野澄子 久  
場嬉子 熊崎清子 倉知博 黒岩容子 桑原輝子 玄場絢子 郡和子 越堂静子 佐賀偕子 小島妙子 小島  
八重子 後藤安子 五島昌子 小林佳子 小林ひろ子 小林真千子 小松満貴子 小松加代子 小柳優子 古  
山啓子 近藤正代 近藤美恵子 今野久子 斉藤繁子 斉藤正美 酒井和子 酒井興子 逆井征子 坂本敦子  
阪本美知子 佐崎和子 定松文 佐藤敦子 佐藤由紀子 佐藤公子 澤田幸子 塩原節子 志賀寛子 穴倉良  
枝 設楽ヨシ子 志田なや子 篠文子 芝崎麻紀子 島田美恵子 嶋川まき子 清水計枝 清水直子 清水恵  
白木憲一郎 神惇子 陣内絹恵 末永節子 杉村和美 杉井静子 杉澤昌代 鈴木京子 清山玲 関優美 瀬  
野喜代 高島順子 高島道枝 高木睦子 高橋高子 高橋広子 高橋弘子 高橋みよ子 高橋洋子 高山紀世  
美 高田洋子 高村裕子 高須裕彦 滝沢香 滝秀樹 武井多佳子 竹内勝子 竹内三輪 竹信三恵子 但馬  
けい子 立花英人 龍田美智恵 建部玲子 立間節子 田代早苗 谷恵子 谷博之 田沼祥子 田沼久男 田  
中喬子 田中誠治 田中玉枝 田中環 辻新一 堤典子 綱島文江 椿茂雄 露木肇子 道免明美 戸枝晶子  
遠野はるひ 戸川美穂子 徳茂万知子 戸塚秀夫 富永誠治 富田修司 内藤篤男 内藤忍 中村史子 仲谷  
良子 中村和雄 中村ひろ子 中谷紀子 永井初子 永井よし子 長嶋信也 長坂寿久 名田明子 鍋島初美  
贅川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜樹和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畑真理  
子 野村生代 橋本ヒロ子 長谷川伸子 畑中邦子 服部雅美 馬場裕子 花崎摂 花沢真美 浜田小夜子  
早房長治 葉山洋子 林誠子 林瑞枝 原澤那美子 坂喜代子 肥田和子 日向繁子 平川景子 平川弘子  
広木道子 福原宇子 福地絵子 藤井俊道 藤井智子 藤浦由美 藤枝泉 藤沢真砂子 布施由女 舟山三千  
子 古田睦美 古守恵子 古谷悦子 朴木佳緒留 細井れい子 細谷久美子 堀江和子 堀内光子 堀口悦子  
本間啓子 本間伸子 本田次男 本間節子 本間重子 真壁清子 牧田真由美 松井京子 松野菊美 松崎歌  
子 三浦まり 三島春子 三嶋蓉子 宮地光子 宮成友恵 村上克子 村松安子 村藤美枝子 村山真己 望  
月すみ江 本尾良 本山央子 守英美子 森容子 森本孝子 森田園子 森田千恵 森谷久子 屋嘉比ふみ子  
柳沼千枝 矢澤澄子 矢澤江美子 矢島床子 矢谷康子 山崎久民 山崎摩耶 山下慶子 山下はるみ 山口  
雪子 山藤将之 山田久爾枝 山本幸子 山崎眞由美 山崎耕一郎 山口わか子 柚木康子 養父知美 横田  
伸子 横山基子 吉田隆 吉田啓子 四谷信子 和気文子 脇本ちよみ 渡辺かよ子 渡辺照子 渡辺泰子  
渡辺聡 和田肇 和田成枝 匿名2名

**【賛同団体】**

アミカス嘱託職員ユニオン おんな労働組合（関西） 大阪府高等学校教職員組合女性部 神奈川シティユニオン  
均等待遇アクション21 京都 国労女性部 自治労中央本部女性部 自治労横浜関連労組協議会 昭和シェ  
ル労組 女性ユニオン東京 すみだユニオン せんしゅうユニオン 全国労働組合連絡協議会 全労協女性委  
員会 全統一労働組合 全労連女性部 大鵬薬品工業労働組合 男女差別賃金をなくす連絡会 都議会生活者  
ネットワーク・みらい なかまユニオン 那覇市職労那覇市臨時非常勤職員労働組合 新潟県教職員組合女性  
部 にいがた女性会議女性の労働部会 日本教職員組合女性部 日本労働組合総連合会男女平等局 練馬区立  
図書館専門員労働組合 働く女性の人権センターいこる ふえみん婦人民主クラブ 民主党政調調査会 郵政  
産業労働者ユニオン 連合秋田大館地域協議会 連合大阪 労働組合なにわユニオン ワーキング・ウィメン  
ズ・ヴォイス I女性会議 I女性会議大阪 I女性会議東京都本部 （2017.1.現在）

# 同一労働同一賃金ガイドライン案 非正規差別は解消できるか？

＜文責：酒井＞

## ★同一労働同一賃金のねらいは生産性向上？

昨年12月16日、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（厚生労働省職業安定局）が中間報告をまとめ、20日には「働き方改革実現会議」（内閣官房働き方改革実現推進室）から「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表された。

「検討会」は、昨年2月の一億総活躍国民会議における安倍首相の指示に基づき、学識経験者を集め、3月から開催されている。中間報告では、①正規・非正規両方の賃金決定ルール・基準の明確化、②職務や能力等と賃金など待遇水準との関係性の明確化、③能力開発機会の均等・均衡による一人ひとりの生産性向上、を早期待遇改善の3つの柱としている。

## ★基本給格差の合理的判断基準のないガイドライン案

ガイドライン案では、基本給について、経験・能力、業績・成果、勤続年数、経験や資格などの「違い」に合理的理由があれば「差」を認めるとしている。しかし、何が合理的で、何が不合理なのかという判断基準は示されていない。

パート労働法9条、労働契約法20条では、「職務の内容、人材活用の仕組み（職務内容・配置の変更範囲）、その他の事情」が同じなら差別禁止と明記されている。しかし、パートや有期雇用には配置転換や転勤がなく、キャリアコースに組み込まれていないので、賃金は別コースでよいとされ、賃金差別は温存されてきた。

ガイドライン案は、現行法の人材活用の仕組みという差別禁止の要件をそのまま認めたうえで、要件を若干具体化した事例を示しただけである。

賃金のメインである基本給の格差を是正しなければ、非正規という言葉がなく、非正規の賃金を欧州並みの正規の8割を目指すという目的の達成は程遠く、現状維持、格差の容認にもなりかねない。

## ★立証責任、間接差別禁止の明記、職務評価による同一価値労働同一賃金で均等待遇を

基本給が違う合理的理由に、「業績・成果の違い」という企業が恣意的に判断できる項目が含まれているが、企業に格差が合理的であることの説明責任、立証責任を課すことは不可欠である。また、職務内容や勤務地に変更がある場合は「違い」を認めているが、転勤の有無を合理的理由とするのは間接差別だ。これでは女性・非正規労働者への格差を正当化する基準になりかねない。合理的理由の判断基準は職務内容を中心にするべきで、「知識・技能、責任、負担、労働環境」の4要素による「職務評価」が不可欠である。

さらに、同一労働同一賃金では、正規と非正規の職務を別にしたたり、非正規女性だけの職務をつくったりした場合は、賃金格差の是正ができない。非正規や女性の賃金格差是正は、同一労働同一賃金ではなく、性に中立で客観的な職務評価による同一価値労働同一賃金でなければ実現できない。

## ★ガイドライン案を活用し、諸手当や福利厚生は労使交渉で格差是正を

諸手当や福利厚生について、非正規には支給しないと非正規は利用できない、との理由は認められないという部分は、活用すべきである。

諸手当について、役職手当、時間外手当・深夜休日手当、通勤手当などは同一としているが、賞与は「会社業績の貢献」に応じて、貢献が同じなら同一に、一定の違いがある場合はその相違に応じた支給とされている。基本給と同様、能力や業績・成果、業績への貢献を誰がどうやって評価するのが問題である。

福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用や、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休暇などの付与は、正規と同一にするよう明記している。

これらは、職場で非正規が利用できない福利厚生施設や、付与されていない諸手当・休暇などを洗い出し、労働組合や労使の話し合いで非正規差別の是正を要求していくべきである。このガイドライン案は現時点では法的な効力はないが、春闘ではおおいに活用すべきである。

（裏面にガイドライン案の概要）



# 同一労働同一賃金ガイドライン案の概要 (2017年12月20日/働き方改革実現会議)

## ガイドライン案の目的 (前文)

- ・正規・非正規という雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保と、同一労働同一賃金の実現にむけて策定
- ・同一の企業・団体における正規・非正規間の不合理な待遇差の是正のために、各企業が職務や能力等の明確化と公正な評価の推進、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより構築していく
- ・不合理な待遇差、不合理でない待遇差について、典型的な事例を具体例として示したが、これ以外の個別事例については、労使の話し合いによる
- ・このガイドライン案をもとにパート労働法・労働契約法改正を行い、国会審議を踏まえて、ガイドラインを最終的に確定する
- ・正規・非正規間の不合理な待遇差の解消の取り組みによって、「非正規」という言葉の一掃を目指す

## 有期雇用労働者及びパートタイム労働者

### (1) 基本給 <合理的な理由があれば差を認める>

- ・経験・能力、業績・成果、勤続年数に応じて支給する場合、正規・非正規で差がなければ同じように支払う
- ・非正規と同一業務でも、管理職キャリアコースや配転・転勤のある正規は基本給が高くてよい
- ・有期雇用の勤続年数を雇用契約開始時から通算せず、雇用契約期間のみで支払うことは認められない
- ・経験や資格など合理的な理由があれば差を認める
- ・基本給を決める要素に「違い」がある場合は、違いに応じて「不合理」ではない額を支払う

### (2) 手当 <同一支給とする>

- ・賞与について、業績等貢献に応じた支給をすること。正規には業績に応じた賞与を払うが業績に貢献した非正規には支給しないこと、正規には全員支給しているが非正規には支給しないことは認められない
- ・役職手当について、役職内容、責任の範囲・程度に対して支給すること。非正規の店長の役職手当が、正規の店長より低額であることは認められない
- ・危険な作業や交替制勤務などに応じた特殊手当は同一とすること
- ・精皆勤手当は、業務が同一なら同一支給
- ・時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、同一の割増率で支給すること
- ・通勤手当・出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当は同一支給とすること。正規には高額の食事手当、非正規には低額の食事手当は認められない

\*退職金や企業年金、家族手当、住宅手当は、ガイドラインに盛り込まれていない

### (3) 福利厚生その他<同一の利用、付与とする>

- ・社内食堂、休憩室、更衣室、転勤者用社宅の利用
- ・慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障の付与
- ・病気休職の付与
- ・法定外年休・休暇の付与
- ・教育訓練の実施
- ・安全管理に関する措置・給付



## 派遣労働者 <具体的な内容なし>

派遣元事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金支給、福利厚生、教育訓練の実施をすること。

職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に違いがある場合は、その相違に応じた賃金支給、福利厚生、教育訓練の実施をすること。



## 報告 シンポジウム「憲法 14 条（男女平等権）は画に描いた

### モチか？」 差別のやり得は許さない！

東和工業コース別男女賃金差別裁判 原告(上告人) 本間啓子



憲法 14 条に定められた男女平等の権利を積極的に確保し、行使できるジェンダー平等社会を実現するための道筋を考えると、昨年 12 月 17 日、「男女賃金差別をともにたたかう会」と「均等待遇アクション 21」の共催による標記のシンポジウムが開催された。

中野麻美弁護士がコーディネーターを務め、私が裁判に至る思いと判決の問題性を述べ、水林彪、吉田仁美、相澤美智子の 3 人の先生方と宮地光子弁護士から問題提起がなされた。

#### 「男女平等と企業の自由～憲法史の観点から」 水林彪先生（早稲田大学）

水林先生は法制史学の専門家であり、東和工業事件の重要な論点である日本国憲法の国民の「平等」と企業の「経済的自由」との対抗に関し、日本国憲法の本来の姿と憲法解釈学の通説・判例の隔たりを指摘する問題提起がなされた。

日本国憲法は本来、国民の「平等権」をきわめて重要な人権と考えている。企業の「経済的権利」は、憲法制定過程において、憲法草案から脱落し、削除された。日本国憲法の体系においては、平等権を含む国民の基本的な人権と企業の経済的権利とは、もはや、対等の資格で比較衡量されうる性質の権利ではない。日本国憲法は、企業の経済的権利に対して質的優位に立つ国民の基本的な人権を、前者による侵害から守ることを、裁判所を含む公権力に対し義務付けている。

一方、憲法解釈学の通説は、日本国憲法の歴史的な性格と体系的特質とを、必ずしも、明らかにしてこなかったように見える。判例にいたっては、国民の基本的な人権と企業の経済的自由権とともに憲法上の権利として秤にかけ、その上で、理由を適切に説明できないままに、後者を前者に優位させる論理不明の議論を展開する傾向が濃厚である。日本国憲法の本来の姿と、これら憲法解釈学の通説・判例との間にある深刻な隔たりの一つの原因は、戦後のそれにおいて、大日本帝国憲法体制の真の意味での克服がなされていないことにあるのではないかと指摘された。

#### 「憲法 14 条の意義と男女平等権～憲法学の立場から」 吉田仁美先生（関東学院大学）

吉田先生は、憲法学の立場から「平等権保障の意義」について、提起された。日本国憲法 14 条 1 項の「すべて国民は、法の下に平等であつて」は、国家に対しては個人を差別しないという原則（平等原則）を定め、「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」は、個人に対して国家から差別されない権利や平等に扱われる権利（平等権）を保障している。「平等権」規定は、平等原則を前提にしながらも、マジョリティー（政治的に優位にある者）と差別を受けたマイノリティーの権力構造からくる財の配分の不均衡の中で働く事が予定された、具体的な権利保障として規定されている。平等権は、直接的に財の再配分を引き起こしうる強力な条項である。そのため、日本国憲法下でも、「中立的に」（再配分を引き起こさない方向に）解釈され、無力化する傾向にあると問題提起がなされた。

#### 「性差別是正のための法理論～労働法学の立場から」 相澤美智子先生（一橋大学）

相澤先生は、本件判決に基づき具体的に問題提起をされた。

東和工業事件は、

① 男女別にコースを振り分けるという直接的な差別事件であり、40 年前にあった秋田相互銀行事件と同一であり、その意味で「古典的男女差別」事件である。

② 賃金は年齢給と職能給から構成されているのであるから、賃金差別が認定されたのであれば、職能給についても、原告の職務能力上の問題点など正当な理由が被告によって立証されない限り、原告と原告の比較対象者との間に格差が生じていると推認される。原告の職務能力上の問題点など正当な理由を立証する責任(説得責任)は原告ではなく、被告にある(立証責任の転換)。裁判所は、新潟水俣病判決など過去の裁判例において、立証責任の転換を図ってきた。証明の負担の実質的な公平化である。被告に正当な理由を立証するよう訴訟指揮をしないのは、裁判官の怠慢である。被告は反論したが立証(説得)責任を果たしたとは言えず、職能給差額相当の損害が発生していないという推論は失当である、と明言された。

### 「憲法 14 条と男女賃金差別訴訟」 宮地光子弁護士(東和工業事件弁護団)

宮地弁護士は、とくに以下の 3 点について指摘された。

#### ①夫婦別姓訴訟にみる最高裁(多数意見)の平等観

最高裁は、「その文言上性別に基づく法的な差別的取り扱いを定めているわけではなく、本件規定の定める夫婦同氏制それ自体に男女間の形式的な不平等が存在するわけではない」として憲法 14 条 1 項に違反しないとした。形式的な不平等であれば、憲法に違反し、司法によって違憲と判断される。実質的な不平等は、憲法の趣旨には反するが、違憲とは判断せず、立法裁量の問題にしている。

#### ②賃金における実質的平等の実現を阻む口実

「女性であることのみを理由とした差別にあたらない」との口実は、司法の思考停止である(労基法 4 条関係労働省通達、判例：塩野義製薬事件、均等法 6 条関係厚生労働省通達)。

中国電力事件では、「企業の裁量」を口実に、人事考課制度の間接差別性について全く判断しなかった。東和工業事件では、職能給について「企業の裁量」を優先し、立証責任は原告にあるとし、格差を認定しなかった。

#### ③実質的平等実現のために必要なこと

☆女性差別撤廃条約に基づく平等観への転換 ☆アメリカの雇用差別禁止法のように、複合的動機の事案も差別と認定しうる立法解決 ☆性中立的な職務評価の実施 が必要である。

### ☆最高裁への上告の意義—私の感想

人々の権利を救済すべき司法が「企業の裁量」を理由に(逃げ込んで)差別からの損害の救済を放棄したことに対し納得できないと上告し、「憲法 14 条 1 項が保障しようとしているそもそもの平等権の保障および性差別禁止の内容に反している」と平等権の問題として差別からの救済を訴えたことの意義は大きいと再認識したシンポジウムでした。

水林先生の「日本国憲法は、裁判所を含む公権力に対し、質的優位に立つ国民の基本的人権を、企業の経済的権利による侵害から守ることを義務付けている」との指摘は、「平等権」を主張し上告したことへの後押しとして、力強く受け取りました。



12 月 16 日最高裁要請行動に富山からも多数参加

吉田先生から、「14 条の平等権規定が財の再配分を引き起こす故に、それを阻むような「中立的」解釈がなされ、その結果、無力化され、効力を発揮できなくなるという明らかな傾向がある」との指摘を受け、差別の解消が遅々として進まない現実の中で、平等権をいかに有効ならしめるか、具体的な取組の必要性を感じました。

相澤先生から提起を受けている最中、思わず涙がハラハラと流れ続け、自分でも驚きました。先生が私の職務について話された時です。「仕事の実態はわかっていますよ」と伝わる先生の発言で、被告の暴力的な主張に抑えこまれてきた感情が一気にあふれ出たのかもしれませんが。余りにも極端に私の仕事を貶める虚偽の主張でしたから。「人にとって労働を貶められることが如何に辛いことか」を知りました。

宮地弁護士からは、裁判それぞれ訴える内容が直接的には異なっても、司法の判断に共通した問題性があることを指摘され、「私だけの問題でない」と提訴した意義を再認識しました。

今回の企画は中野弁護士が中心となり、憲法学と労働法学のコラボの場を設定し、憲法学者の人選や依頼なども行ってくださいました。私にとって、これまでなじみのない分野でしたが、勉強し、差別と闘う知恵を獲得しなければと気が付きました。中野弁護士が、「現状を打開するには『なぜ、事実上の差別を司法は見ないのか』と云い続けるしかない」と話されたことが、強く印象に残りました。

以上

---

## 「働き方に中立的な税制」に逆行！



### 配偶者控除を 103 万円から 150 万円に拡大

配偶者控除は、もともと親族の扶養控除に含まれていた配偶者を取り出し、配偶者控除として 1961 年に制定された。1986 年には、働く女性を対象にした均等法だけでは主婦の支持を得られないということで、配偶者特別控除がつくられた。選挙対策だったといっていよい。

これで、年収 103 万円以下なら配偶者控除、103 万円から 141 万円未満なら配偶者特別控除を受けられることになった。配偶者控除は、主婦優遇、内助の功を評価するものといわれてきたが（配偶者特別控除の 103 万円から 141 万円未満は激変緩和措置）、現実には女性の就労を妨げる要因となっている。

女性の就労拡大のため、配偶者控除の廃止・夫婦控除の創設という動きもあったが、昨年 12 月の税制改正大綱では、驚いたことに配偶者控除を廃止するのではなく、150 万円に拡大することになった。103 万円で就労を抑えてきたパート女性が、年収 150 万円まで働けるようになるから女性活躍になる、とは呆れてものが言えない。選挙対策が見え見えだ。これで、配偶者控除の 103 万円の壁が 150 万円の壁に、配偶者特別控除の 141 万円の壁が 201 万円の壁になる（2018 年 1 月施行予定）。

社会保障では、パートの年金権拡大のため、昨年 10 月から年収 106 万円以上で従業員 501 人以上なら厚生年金加入が義務付けられた。年収 130 万円以上ならすべての労働者が社会保険に加入しなければならない。103 万円の壁がなくなっても、「106 万円の壁」「130 万円の壁」「150 万円の壁」「201 万円の壁」が立ちはだかっている。

どんな働き方を選んでも、性に中立的で個人単位の年金・税制に変えることこそ、女性活躍の条件である。（S）



## “結婚しなよ”はセクハラです！ 12・19 緊急院内集会開催

昨年 12 月、突如「官製婚活」が話題になった。安倍政権は、成長戦略の新たな目標の 1 つとして「希望出生率 1.8」を掲げ、一億総活躍プランには「少子高齢化が深刻化する中、若者の希望する結婚が、それぞれの希望する年齢で叶えられるような環境を整備する」と盛り込まれた。内閣府は「結婚の希望を叶える環境整備に向けた企業・団体等の取組に関する検討会」を開催し、12 月、これまでの自治体に加え、今後は企業・団体・大学等も自主的に取り組めるようにすることが大事と提言骨子をまとめた。そこには企業内の「婚活メンター」の設置や子宝率での企業表彰制度などもあった。

結婚する、しないは個人の自由だ。既婚の上司・同僚のメンターから「恋人はいないの」「どうして結婚しないの」なんて言われるなんてまさにセクハラ。とりわけ LGBT の人々にとっては人権侵害だ。こんな提言が確認されては一大事と 12 月 7 日「女性と人権全国ネットワーク」から緊急にネット署名が呼びかけられ、12 月 19 日午前に緊急記者会見、午後には院内集会が開かれた。署名は 17 日までの 10 日間で 9,300 人、コメントも 850 人を超えた。院内集会には神本美恵子（民進）、福島みずほ（社民）、池内さおり（共産）の 3 人の国会議員が出席、都議会でセクハラ発言の被害にあった塩村あやか都議ほか各分野から発言があった。

1941 年に出示された人口政策要綱には「女は 21 歳になったら結婚させて子どもを 5 人以上生ませる」と記され、企業にも結婚相談所を開設し、「報国結婚」を進めたそうだ。ここでも今「戦前」！（Y）

## 労働政策審議会が変わる！



従来、労働政策分野では公労使の三者構成による労働政策審議会（以下労政審）で審議が行われてきた。2016 年 7 月厚労省は、規制改革会議や自民党の意向をうけ、「働き方改革に関する政策決定プロセス有識者会議」で政策決定のあり方を見直す検討を開始した。座長は法政大大学院教授の小峰隆夫氏。メンバー 13 人のうち、労働関係者は 1 人しかいない。

この検討会の論議では、「ILO はどのくらいえらいのか」など国際労働機関（ILO）や国際基準を軽視する発言が目立ち、傍聴者を驚かせた。12 月 14 日の第 5 回会議で出された報告書によれば、従来どおり公労使同数の三者構成による現行の分科会・部会で議論するのは、

① 我が国が批准している ILO 条約で要請されている事項（最低賃金制度の運用、職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務（職業紹介、訓練、労働移動支援、雇用保険制度等）に関する政策の立案） ② 中央レベルの労使交渉の側面がある職場の労働条件（労働時間、賃金、安全衛生等）など労使を直接縛るルールに関する法律等の制定・改正の 2 つ。

そして、旧来の労使の枠組に当てはまらないような課題や就業構造に関する課題などの基本的課題については、新たな部会（「労働政策基本部会（仮称）」）を本審の下に設置し議論するとした（下線は付記）。基本部会は、公労使同数の三者構成ではなく有識者委員により構成し、課題に応じて高い識見を有する者を選任するという。この見直しや委員の選任は、労政審委員の改選期 2017 年 4 月にあわせて実施するとしている。

下線をひいた課題が一体何か不明だし、その課題が労使のいない場で有識者のみで検討されることは問題だ。さらに基本部会は「委員からの課題の提起を受けて議論を始めることもあり得る」とされ、労政審本審と基本部会は諮問一答申の関係も不要となっている。

これまでも官邸主導の様々な会議で方針が決められ、労政審は形骸化されてきた。今回の「検討会」報告で、それが一層加速される懸念が強い。（Y）



## **注目！ 労契法 20 条は活かされるか 非正規差別無くなるか？**

本年 3 月 23 日（木）午後 1 時 10 分、東京地裁 709 号法廷で労働契約法 20 条を根拠に非正規差別を問う裁判の判決が出される。東京メトロの駅売店で「契約 B」で働く女性たち 4 人が“もう我慢も限界”と 2014 年 5 月 1 日メーデーの日に 3 年分の格差是正として 4200 万円の損害賠償を求めた事件だ。契約 B は正社員と同じ仕事をしていても正社員・契約 A・契約 B という身分で賃金・手当・労働条件に大きな差があり、一緒なのは 65 歳定年だけ。でも契約 B には退職金もない、正社員にはある再雇用もない、ご苦労さんのひと言も送別のお花さえなかった。

提訴以来彼女たちは東京東部労組メトロコマース支部として様々な闘いをし、昨年 12 月 15 日の結審を前に裁判所前に 4 日間の座り込みも行って公正な裁判を求めてきた。

判決を前にメトロコマース支部委員長後呂さんに「想い」を寄せて頂いた。

=====

### **非正規差別を許さない判決を！**

**メトロコマース支部執行委員長 後呂良子**

私たちメトロコマース支部が正社員との賃金差別をなくすために労契法 20 条を活用し提訴した裁判は昨年 12 月 15 日結審となりました。2 年と 7 カ月これまでのご支援、本当にありがとうございました。

私たち非正規労働者が正社員と同じ売店で同じ仕事をしている実態をいくつもの証拠を集めて裁判所に提出し、寝る間も惜しんであらん限りの証明（文章化）をしてきました。その間会社側は弁護士が出席するのみ、そして提訴から 1 年後の 4 月に突然ローソンと提携しました。売店を潰してローソンメトロス（コンビニ化）に変え、売店を全部なくして差別の実態までなかった事にしようとしています。私たち非正規労働者の 20 年間の積年の思いは、そんなことで消せるものではありません。おかしい事はおかしいと言いつけます。

裁判をしても会社が何も変わらないのは想定内でしたが、よもや弁論準備で裁判所から労契法 20 条を基にした判決が下されないと言質があったのは衝撃でした。判決の前に結論が分かってしまうのはおかしくないですか？私は子供のころから裁判長は正義の味方だと思っていました。お金も時間もない私たちは借金をして提訴しました。命がけです。途中で倒れてもきっと後に続いてくれる人たちがいると信じています。どんな判決が出ようと私たちはあきらめません。勇気を持って立ち上がった私たちには正義があります。私たちの正義に本気で判決を言い渡してください。司法の正義を、裁判長の正義を示してください。

“何のために今日まで そして今日からも 生きているのか わかったような気がします  
いいんです 報われずとも 願いは叶わなくとも この思いは本当のわたしだからです  
今、私は歩きはじめる 信じるために歩きはじめるのです“

これは 35 年前に聞いたことがある歌ですが、最近思いだしてよく口ずさんでいます。



2016 年 12 月 15 日座り込みを終えて法廷へ向かう

## TOTO 雇止め裁判 労契法 18 条無期転換 5 年ルールを回避

1 月 13 日、さいたま地裁で TOTO 雇止め裁判の第 2 回口頭弁論が開かれた。2004 年に派遣社員として営業センターで働きはじめ、2007 年に直雇用の契約社員となってからも 8 年半にわたり更新を重ね、契約社員の中でも古参に属する原告が、昨年 5 月に「昇級しなかった」として雇止めにされたことを訴えた裁判だ。

TOTO（株）は 2013 年 4 月、改正労働契約法 18 条の無期転換 5 年ルールの前倒しとして「新人事制度」を導入した。無期雇用化の条件として能力評価 3 級に昇級していること、限定した期間内に昇級しなければ雇止めという制度である。

有期労働者の雇用安定のための労契法改正なのに、昇級要件が盛り込まれたことによって雇止めされるのは理不尽だと、2016 年 7 月 20 日、さいたま地裁（浦和）に提訴。9 月の第 1 回裁判に続き、本社が九州であるため 2 度の電話会議（弁論準備）を経て、1 月早々の第 2 回裁判となった。来年、労契法無期化ルールが実際に動き出す事態を前に、前例がない貴重な裁判だけに、傍聴者も従前を上回り、社会的な注目を感じさせた。

裁判では、弁護団の野本団長から、準備書面の趣旨が述べられた。TOTO の新人事制度は労契法 18 条の無期化を潜脱するものと主張した訴状に続き、準備書面では「派遣時代から通算して 12 年半勤務している原告はすでに雇用継続への合理的期待を有している、従って労契法無期転換の申込権を持てたはずである。それなのに昇級しない場合雇止め、と記された雇用契約書にサインしているからといって真の合意とは言えない、19 条を潜脱する公序良俗違反であり、期待権から言っても雇止めは無効である。また雇止め法理から言っても能力評価 4 級を維持して契約更新してきたのであって、3 級に昇級しないことが雇止めの正当化事由にはならない」と傍聴者にもわかりやすい主張が展開された。

終了後、さいたま地裁の近くにある埼玉総合法律事務所の会議室で報告集会を開き、さらに詳しい弁護団からの説明とともに、支援の拍手で原告をねぎらった。

TOTO において、主な顧客の工務店などに見積もりを出すなどのコミュニケーターはほとんど女性の契約社員が従事している。今回の人事制度は、こうした女性労働者、しかもベテラン女性を入れ替えるもの。実際に原告の業務は、雇止めになる直前の 4 月に採用された新人が従事し始めた。女性労働者の使いまわしを許さないためにも、TOTO の雇止め裁判に支援をよせてください！

**次回 2 月 24 日（金）10 時半～、次々回 4 月 21 日（金）10 時半～（電話会議による弁論準備）**

（文責：女性ユニオン東京 谷 恵子）

**追悼：** 上田育子さん、ありがとう！

（屋嘉比ふみ子）

上田さんは、女性労働運動をライフワークとして最大限尽力された人です。同じ関西で、おんな労働組合（関西）のメンバーとして「女性の労働権確立」のために活動していた私は、せんしゅうユニオンの上田さんと 90 年頃に知り合いました。コミュニティ・ユニオン全国ネットワークや関西ネットとして活動を共にし、2004 年から始めた「働く女性の人権センター・いこ☆る」を創設する準備段階では、長期間にわたり議論を積み上げました。

パート労働者の均等待遇実現についての上田さんの思いは人一倍強く、その熱意と行動力に心打たれる人は少なくなかったと思います。上田さんが持つ人脈は広く、確かなものでした。独特のパフォーマンスで、運動の意義と楽しさを伝え続けた上田さんに心から感謝しています。（働く女性の人権センター機関紙より一部転載）

「特集ワイド」へご意見、ご感想を tyukan@mainichi.co.jp ファクス 03-3212-0279

# 特集ワイド

この国は  
どこへ行くかと  
しているのか  
2017

新年を迎えたばかりの早稲田大本部キャンパス(東京都新宿区)は、静まりかえっていた。9階の研究室から青く澄みわたる空が見えるが、浅倉むつ子さんの胸は晴れない。

安倍晋三政権が「女性活躍」を叫ぶ中、雇用の新入社員だった高橋まつりさん(当時24歳)の自殺が「過労死」と認定された。日本労働法学会代表理事(2003〜05年)とセンター法学会理事長(07〜09年)を歴任した労働法学者は言う。「高橋さんは、男性社員と同じように長時間労働を強いられ、精神的に追い詰められました。過労死は1980年代に社会問題化しますが、これまで根本的な対策は取られませんでした。女性活躍と過労死がセットになってしまつたのは安倍政権にとって痛手です。この過労死が、ようやく労働時間の上限規制の議論が進む現状は悲しい。拙った犠牲が大きすぎます」。柔らかな声と対照的に、一語一語が重く響く。

安倍政権が「ニッポン・億感復活プラン」を閣議決定し、「働き方改革」を進めると宣言したのは昨年6月のことだった。浅倉さんは、このプランを一読して自身の薄さに驚き、「これってつまりですか」と心の中で叫んだ。プランには「長時間労働の是正」が盛り込まれた。長時間労働は仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化や女性のキャリア形成阻害の原因と位置づけられている。しかし、これは正すのかは書かれていない。上限規制には触れず、「時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」「欧州諸国に遜色のない水準を目指す」。抽象的な内容ばかりが目についた。

その4カ月後、前年に自殺した高橋さんが過労死と認定される。潮

## 労働法学者 浅倉 むつ子さん



東京都新宿区で、北山京一郎撮影

あさくら・むつこ 1948年生まれ。東京部立大大学院博士課程単位取得退学。部立大教授を経て2004年から早稲田大教授。著書「男女雇用平等法論—イギリスと日本」(91年)で優れた女性問題の研究・調査に贈られる「山川菊栄賞」を受賞。近著に「雇用差別禁止法制の要綱」。

# 生活時間を取り戻せ

国が変わる。安倍晋三は企業側が認めようとしなかった「時間外労働の上限規制」に言及する機会が多くなった。5日の終業団体の新年祝賀パーティーでは「労働基準法の改正案を国会に提出します」と明言した。浅倉さんは「実現するのなら評価しますが、過労死の解消だけでは不十分とタガを刺す。『どう労働と生活の質を向上させ、社会を発展させていくか』という議論が必要だ」。

浅倉さんが労働法を専攻したきっかけは、結婚退職制度の違法性を争う民事訴訟だった。原告の女性は64年、結婚を理由に解雇されるのは、法の下の平等を定める憲法14条に違反して無効と訴え、2年後に東京地裁で勝訴した。企業側は「女性は結婚後は家庭本位になり、欠勤が増え、労働能力が低下する」と主張したが、性差別と認定された。

東京部立大のゼミでこの判決を讀み、「男女間の雇用差別をなくしたい」と思った。大学院に進み、23歳で学生時代の友人と結婚。アルバイトをしながら研究を続けた。部立大への就職が決まった時は35歳。大学教員の採用にも性差別があり、平均的な男性より5年ほど遅かった。

男女雇用機会均等法が85年に成立したが、雇用差別の撤廃には遅かった。企業に都合のよい「コース別雇用管理制度」が導入され、男性並みに残業も転勤もある「一般職」と、主に補助的な仕事に携わる「一般職」に区分された。「一般職とパートの募

集を『女性のみ』としても、『女性の雇用機会を拡大』するとの理由で違法とされなかった。不安定な雇用や低賃金といった、非正規雇用の女性への性差別的な処遇は「雇用の違い」にすり替えられた。

「派遣切り」など非正規雇用の処遇が注目されるようになったのは、リーマン・ショック(08年)後のことだ。「非正規化が主眼パートだけ」でなく、世帯主男性に拡大して初めて、解決すべき問題と認識された。関心が高まったと目には見えないが、「非正規の7割を占めるのが女性」という根拠が抜け落ちていた。と、変わらぬ男性中心社会を嘆く。

政府は昨年末、「働き方改革」の目玉として「同一労働同一賃金ガイドライン案」をまとめた。基本給の

集を「女性のみ」としても、「女性の雇用機会を拡大」するとの理由で違法とされなかった。不安定な雇用や低賃金といった、非正規雇用の女性への性差別的な処遇は「雇用の違い」にすり替えられた。

「派遣切り」など非正規雇用の処遇が注目されるようになったのは、リーマン・ショック(08年)後のことだ。「非正規化が主眼パートだけ」でなく、世帯主男性に拡大して初めて、解決すべき問題と認識された。関心が高まったと目には見えないが、「非正規の7割を占めるのが女性」という根拠が抜け落ちていた。と、変わらぬ男性中心社会を嘆く。

政府は昨年末、「働き方改革」の目玉として「同一労働同一賃金ガイドライン案」をまとめた。基本給の

評価について「職業経験・能力」が同じなら、「同一の支給をしなければならぬ」としているが、浅倉さんは「基準があいまい」と指摘する。これだけだと、職務やコースが違えば、賃金格差があっても合理的と判断される恐れがあるというのだ。

この問題を考える上で参考になるのは、国際労働機関(ILO)が男女間の賃金格差を縮小するために採択した「100号条約」という。仕事に必要な「知識・技能」、肉体的・精神的な「負担」、人や物に対する「責任」、危険性などの「労働環境」の4分野で職務評価点をつけ、労働の「価値」を客観的に測るシステムを推奨する。しかし、日本では「欧米と雇用慣行が違つた」などの理由で、職務評価の導入に消極的だ。

「日本の賃金は年齢・学歴、家族の数など、働く人の属性をベースに、熟慮や協調性など主観的な査定項目も入った職能給。性差別が生まれやすい。職務の客観的評価という国際基準の実現に正面から取り組むべきではないか」と疑問を投げかける。

労働の質を変え、生活を豊かにす

「働き方改革」は、どう進められるのか。浅倉さんが発起人の一人として取り組む労働時間の短縮運動がある。弁護士や学者、労働組合を中心に、15年4月に始まった「かせせ☆生活時間プロジェクト」だ。連続講座を開催するなどして、

「命の破壊である過労死が起きる前に、長時間労働が私たちが何を奪っているかに気づくべきだ。それは、かけがえのない生活そのものです。この新しい発想では、労働時間の問題は働き方だけでなく、地域住民や女性を巻き込んだテーマになる。今後、このプロジェクトとして、『生活時間法』の制定を求めていく予定だ。時間外労働に対して残業代を払うのではなく、『時間を返す』制度を盛り込むのも一案。奪われた時間を次の勤務時間とどこかで短縮させる仕組みだ。ドイツやフランスでは実施されている。日本で実現するには、残業なしでも生活できる賃金水準の確保が必要だが、検討されるべきだと考える。

カギを握るのは「時間は公共的な性格を持つ」という意識改革だという。例えば、PTA活動やボランティアへの参加。政治的な運動に加わることも、民主主義社会の発展にとって非常に大切だ。家事・育児はプライベートとみられがちですが、次世代を育成する意味では大切な公共的時間。働き手同士が労働時間をシェアしながら、生活時間を取り戻すのだ。

こうした発想は政権の「働き方改革」に出てこない。その理由はなぜか。問いかけると「憲法的価値観が土台にないからだ」と言い切る。

「基本的人権の尊重」から導き出される労働政策は本来、非正規労働者や女性労働者に対する差別待遇の撤廃につながるべきです。『生活時間法』を読むと、この視点が決定的に欠けています。あくまでも経済の成長戦略の一環。働く側の視点が必要なのです」。

改革の原動力が「経済成長」にとどまる限り、「個人の尊厳が認められる社会の実現は遠い」と感じている。働き方改革は人権の根拠に立つことから始めなければ

【沢田石洋史】

二〇一七