

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.45 (2014 年 5 月 12 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

## 労働規制緩和 やりたい放題は許せない！

「世界一企業が活躍しやすい国」に向けて、さまざまな法制度の改悪が進められようとしています。労働者派遣法「改悪」案の上程に続き、安倍首相を議長とする産業競争力会議では、「残業代ゼロ法案」と批判された労働時間に関する規制緩和の検討を再び開始しました。労働時間の長さではなく成果で賃金を決めると言っていますが、これでは長時間労働に歯止めはかかりません。さらに、医療・介護総合法案が審議されており、医療・福祉の面でも改悪がねらわれています。

## 労働契約法 20 条訴訟ーメトロコマースに続き郵政産業労働者ユニオンも

5 月 1 日メーデーの日、契約社員として働くメトロ駅売店の女性たちが、労働契約法 20 条を根拠に差別是正を求めて裁判を起こしました（記事参照）。賃金も労働条件も差別されているのに定年だけ同じ、これでは生活できないと怒り爆発です。続く 5 月 8 日、郵政産業労働者ユニオンが有期雇用社員の不合理な格差是正を求めて提訴しました。同じく労働契約法 20 条によるものです。株日本郵便の社員は約 40 万人、その 49%が期間雇用社員と称される非正規社員です。今回は 3 人が東京地裁に提訴。大阪でも 9 人が提訴の準備を始めているとのこと。

派遣の雇止めや期間工切り裁判で不当判決が続く一方、非正規労働者の新たな反撃も始まっています。非正規化が進む図書館職員の組織化の新聞記事と合わせてご参照下さい。

## 資生堂／アンフィニ裁判 7 月 10 日に判決ー勝利判決めざしご支援を！

会社の都合で派遣、請負を繰り返しながら資生堂の工場で口紅を作り続けてきた女性たち 7 人が解雇撤回・職場復帰を求めて裁判を起こしてから 4 年。この 3 月に結審し、7 月 10 日横浜地裁で判決が出されます（傍聴希望の方は、13 時 30 分までに 1 階ロビーへ）。労働者としての尊厳をかけて勝ちたい、と広く支援を呼びかけています（関連記事）。

## パート労働法が改正されます。育児休業給付金は半年間だけ 67%に引き上げ

パート労働法の改正が国会で可決・成立しました。第 8 条「差別的取扱い禁止」の 3 要件が、労働契約法に合わせて 2 つの要件となりました。施行は公布日から 1 年以内で、未定。

雇用保険法の改正により、育児休業給付金は半年間（180 日）に限り 50%から 67%に引き上げられました。男性の取得率を上げることが 1 つの狙いですが、効果のほどは？（詳細は別紙）

## 介護休職・介護離職に関するインタビュー調査にご協力ください

働きながら介護をしている人は 290 万人。しかし、介護休業を取得した労働者はわずか 0.12%です。これからますます必要になることが予想されますが、「制度の使い勝手が悪い」「利用しにくい企業風土」など、介護休業の利用を妨げる要因が根強くあり、特に女性は介護離職を余儀なくされています。均等待遇アクション 21 では、2014 年度のきんとう基金活動助成金を得て、「介護を担う女性労働者の就業に関するインタビュー調査」を行います。ご協力をお願いします。

## 連続学習会 (3) イギリスの 2010 年平等法 (4) EU の均等政策 について報告

EU (欧州連合) は 2006 年「雇用・職業における男女機会均等及び均等待遇原則指令」を採択。イギリスは 2010 年平等法を施行。いずれもさまざまな差別禁止を明確にした包括的なものです。

**均等待遇アクション 21 の会計報告・予算を掲載しました。ご協力に感謝します。引き続き 2014 年度の賛同金のお振込みにご協力をお願いします（振込用紙を同封しました）。**

**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 林弘子 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 小城智子 奥山たえ子 奥山えみ子 奥田公恵 奥田祐子  
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 折原由紀子 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 鎌倉淑子 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 久米弘子 倉知博 黒岩容子 黒沢節子 桑原輝子 玄場絢子  
郡和子 越堂静子 伍賀惜子 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 佐藤敦子 佐藤由紀子 佐藤公子  
塩原節子 志賀寛子 穴倉良枝 設楽ヨシ子 志田なや子 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 鈴木よし子  
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 竹内絢  
竹内勝子 竹内三輪 竹信三恵子 但馬けい子 田代瑞恵 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 当麻よし子 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 夏木ふみ 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 野崎光枝 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 花崎撰 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 松村文人 三浦まり  
三島春子 三嶋蓉子 三橋敦子 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 守芙美子 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 社晶子 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 山崎真由美 山崎耕一郎 山口わか子 柚木康子 養父知美  
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 国労婦人部 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 （2014.5.7 現在）

## 均等待遇アクション21会計報告・予算

2013年度の収入では、賛同金の予算80万円を達成できました。カンパは、中電原告に指定したカンパがありました。支出では、ニュースを年4回発行しました。ニュース及び報告書をWANでアーカイブ化したので、WAN協力金を払いました。前期の借入金は、全額返済できました。

2014年度は、別紙の通りきんとう基金から活動助成金を受けられることになったので、「介護休業や離職に関するインタビュー調査」をおこないます。調査の総費用として65万円を予算化しました。きんとう基金から活動助成金として30万円の収入がありますが、自己資金が足りないなので、新たに不足分の20万円を借り入れることにしました。

今回のニュースに振込み用紙を同封致しましたので、賛同金の振込をどうぞよろしくお願い致します。

★ 賛同費は一口2000円です。団体は二口以上お願いします。

### 2013年度会計報告（2013年4月～2014年3月）

【収 入】	
賛同金	850,000
（282人・27団体）	
カンパ	102,500
かるた等売上	13,200
雑収入（集会参加費等）	40,805
前期繰越金	190,906
計	1,197,411円

### 2014.3.31 現在

【支 出】	
ニュース郵送費	162,260
印刷&コピー費	80,789
通信費	78,856
郵送費	5,640
事務用品費	32,751
WEB更新料	50,000
講師謝礼	10,000
共同行動費	16,000
WAN協力金	10,080
中電原告にカンパ	30,000
事務所家賃（1年分）	360,000
借入金返済	200,000
計	1,036,376円
残高	161,035円

### 2014年度予算（2014年4月～2015年3月）

【収 入】		【支 出】	
賛同金	800,000	ニュース郵送費	200,000
カンパ	50,000	印刷・コピー費	100,000
リーフ等売上	50,000	通信費	84,000
雑収入	30,000	郵送費	10,000
活動助成金	300,000	事務用品費	50,000
借入金	200,000	WEB更新料	50,000
前期繰越金	161,035	謝礼（講師など）	50,000
		共同行動費	20,000
		事務所家賃（1年分）	360,000
		介護インタビュー調査費用	650,000
		雑費	17,035
計	1,591,035円	計	1,591,035円

## 介護休職・介護離職に関するインタビュー調査にご協力ください

均等待遇アクション 21 では、2014 年度のきんとう基金活動助成事業として、「介護を担う女性労働者の就業継続に関する調査－介護休業等の取得、離職、転職の実態－」をおこないます。

介護休業制度は、育児休業制度とともに、両立支援の中心になっています。2010 年 6 月から施行された改正育児・介護休業法では、介護休業だけでなく介護休暇や短時間勤務制度等の措置などを法制化しましたが、いずれも取得率は極めて低く、介護離職も問題になっています。

働きながら介護をしている人は 290 万人にも上りますが、2011 年度に介護休業を取得した労働者はわずか 0.12% しかいません（女性 0.06%、男性 0.02%）。一方、02～07 年に介護離職した 56.8 万人の 8 割が女性で、そのうちパートなど非正規女性は 29.1 万人と半数を占めています。

このように、介護休業の需要は大きいのに制度が利用されない理由は、「制度の使い勝手が悪いこと」、「利用しにくい職場風土」などにあり、介護を担う女性労働者が就業継続することは困難です。

今回の調査では、こうした問題点を「個別面談によるインタビュー調査」によってさらに深く実態を分析し、労働者とりわけ女性の就業継続に必要な制度および職場の改革などについて、提言や要望をまとめたいと考えています。

★つきましては、以下の調査対象者をご存じであれば、事務局までご紹介ください。今年秋頃にはインタビュー調査を終え、来年の 3 月頃に報告書をまとめる予定です。

- ① 2010 年以降、介護経験のある労働者
- ② 過去 10 年の間に介護離職または転職した経験のある人
- ③ 介護事業所や介護施設で働くケアマネジャーやヘルパー
- ④ 自分の職場の介護休業制度やその取得状況について話ができる人
- ⑤ 法定の介護休業等の他にも介護と仕事の両立支援に取り組んでいる労働組合



### 【調査方法】

質問項目による男女労働者への面談によるインタビュー（100 人を目標）

### 【質問項目】

- ① 本人のプロフィール（性別、年齢、雇用形態、職種、勤続年数、労働時間など）
- ② 要介護者のプロフィール（性別、年齢、家族関係、要介護度、介護状況など）
- ③ 職場での「仕事と介護の両立支援制度」の有無（あれば、その具体的な内容）
- ④ 介護のために利用した職場の制度及びその理由
- ⑤ 介護のために利用できなかった制度及びその理由
- ⑥ 将来、介護を行う場合の働き方についての希望（就業継続、短時間勤務、離職、転職など）
- ⑦ その他（転職せざるを得なかったり繰り返した場合の職歴など）

### 【事業費予算】

収入は、きんとう基金 30 万円、均等待遇アクション 21 の自己資金 35 万円、合計 65 万円。

主な支出は、インタビュー謝礼、交通費、報告書作成費など。

（均等待遇アクション 21 事務局）



## パート労働法が改正され、差別的取扱い禁止は2要件に

4月16日に参議院で、パート労働法の改正が全会一致で可決・成立しました。施行は、公布日（2014年4月23日）から1年以内です。

改正のポイントは、労働契約法に合わせて、第8条「差別的取扱い禁止」の3要件から無期契約を除き、①同一職務 ②転勤など人材活用の仕組みが同じ、という2要件にしたことです（改正法では第9条になりました）。改正によって、この要件を満たすパート労働者は、1.3%（約20万人）から2.1%（約30万人）に若干増えることになります。また、「パート労働者の待遇の原則」（改正法では第8条）が新設されましたが、これは労働契約法20条（不合理な労働条件の禁止）に合わせた条文です。

「賃金の均衡考慮」（改正法では第10条）では、賃金から「通勤手当」を除いています。これは、パート法改正の審議会で最後まで労使の意見が対立したところです。2012年のパート法見直しの建議では、「通勤手当を一律に均衡確保の努力義務の対象外とするのは適当ではない」とされました。しかし、使用者側の反対が強く、通勤手当は改正パート法本文では対象外とされ、施行規則で規定することになりました。衆・参議院の附帯決議では、通勤手当について、「第8条及び関連法制の動向を踏まえ、不合理なものとならないよう必要な措置を講ずること」と書かれています。

この他の主な改正としては、「雇入れ時の事業主による賃金等の説明義務」（第14条）、「相談のための体制の整備」（第16条）などが、新設されました。

「待遇等の説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止」は、建議では法律に規定するとしていましたが、指針の扱いにとどまりました。そのため、附帯決議では、「労働政策審議会の建議の趣旨を十分に踏まえ、事業主への指導を強化する措置を講ずること」としています。「パート労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等を行わないこと」も指針に規定されます。

改正法附則には、5年後の見直し規定が入りました。附帯決議では、「パート労働者の約7割を占める女性の活躍推進と環境づくりのための男女雇用機会均等法などの法改正」や、「無期のフルタイムパートについて、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえた適切な保護」、「公務の臨時・非常勤職員には、パート法の趣旨を踏まえた対応と、必要な助言や情報提供」も盛り込まれています。



## 育児休業給付金の支給率が、半年間だけ50%から67%に引き上げられました

雇用保険法が改正され、今年4月1日以降から開始する育児休業の給付金が、180日だけ67%に引き上げられました。育児休業開始から180日は、休業開始前賃金の67%、それ以降は従来通り50%となります。これは少子化対策の一つで、経済的支援によって育休取得率の低い男性の取得率をあげたいという狙いですが、これで男性の取得率が上がるかどうかは疑問です。

男性の育休取得日数は2週間未満が6割を占めており、月に20日以上取得した場合に支払われる育休給付金を受けた男性の実数は、2011年でもわずか4,067人しかいません。

男性の育休取得率を上げるには、経済的支援とともに、パパ・クォータ制の導入が不可欠です。

（文責・酒井）

## 派遣法改悪で間接雇用が蔓延する…直接雇用こそ原則！

### この改悪が通れば、女性の非正規化が飛躍的に進む危険性

派遣法「改悪」案が上程された。5月下旬から6月初めの審議入りと言われている。

今回の改悪案のポイントは ①業務規制の廃止（26 業務と臨時・一般の区分なし）、②派遣可能期間を業務ではなく派遣元での雇用形態により無期雇用は派遣期間制限なし、有期雇用は3 年を上限、③派遣先は過半数労働組合の意見聴取で3 年延長可。その後も同様、但し同一労働者は不可。派遣労働者は他の組織（営業1 課から2 課へなど）なら受入れ OK、④派遣業を許可制に、等だ。派遣労働者への雇用安定に向けた努力義務やキャリアアップの義務、派遣先労働者との賃金の均衡配慮義務などもあるが実効性は疑問だ。

### 派遣法改悪反対行動と派遣労働者の声

4 月 10 日、日弁連が衆議院議員会館で開催した院内集会で民主党山井議員は「十分な審議が必要、継続審議に持ち込みたい」、社民党福島議員と共産党小池議員は共に「廃案を目指す」と発言した。派遣法改悪に連合も、全労連・全労協・中立組合等の共同アクションも様々な行動を展開している。

4 月 18 日、労働弁護団が衆議院議員会館で開催した「労働者派遣法“大改悪”に反対！の声を上げるつどい」では当事者の声が圧巻だった。派遣で働く女性たちは公開の場で声をあげづらいが、この日は当事者8 名中5 名が女性で2 人は就業中だった。その一人宇山さんは「少しずつ時給アップをしてきたのに、一挙に250 円賃下げされた。正社員への転換を要請した時、部長から派遣の将来など知ったことかと言われた。派遣元は、ピンハネはするが労働者を守ることはない。派遣はモノではない、差別されたままでは嫌だ」と悔しさと怒りが伝わる発言だった。今も日雇い派遣で働く男性は、「週日は日雇い派遣、週末は引越しのアルバイトをしているがアルバイトでは9000 円になるが、同じ仕事で日雇い派遣だと6500 円になってしまう」と。派遣法案の問題点を講演した宮里前日本労働弁護団長は「当事者から事実をもって派遣の問題点があますところなく語られた」と評した。

### 派遣のうまみを知った経営側の際限ない規制緩和要求に STOP を！

派遣事業は1985 年まで全面禁止であった。「労働は商品ではない」と言うILO フィラデルフィア宣言や職安法44 条（労働者供給事業の禁止）があったからだ。しかし偽装請負による労働者供給事業の拡がりを受けて、対象業務の限定と利用期間の上限規制の組み合わせによる常用代替防止の規制枠組みのもとに派遣労働が認定された。その後は規制緩和の歴史が続いた。99 年対象業務の原則自由化、2004 年製造業解禁、26 業務の無期限化、臨時・一般派遣業務の1 年から3 年へと。12 年民主党政権下の改定で不十分ながらも派遣労働者保護を明記、日雇い派遣の原則禁止、違法派遣の場合に派遣先が労働契約申込をしたものとみなす制度（2015 年施行）、関係先派遣の割合は8 割まで、事業所毎のマーヅン率開示義務付け、と規制緩和の見直しが実現した。今回の改悪案は再び規制緩和、それも「常用代替防止」という派遣法の根本を覆そうという内容だ。

この改悪案が成立すれば、今4 割に減った女性正社員がさらに減るだろう。連合は5 月27 日に大集会、共同アクションも国会前行動や6 月集会を予定している。廃案しかない。（柚木）

#### 日本赤十字社の派遣雇止事件で敗訴判決

4 月23 日東京地裁。28 回も行政指導を受けた派遣元のスタッフサービスと派遣先の日赤両者が違法派遣の責任回避のため原告を雇止め。判決は原告の仕事内容（輸血用の血液を供給する広報等）は正社員と同等と認めたが、被告日赤との間の直接雇用を裏付ける事実の存在や、黙示の労働契約の成立は認めず、違法があっても、派遣労働は原告が望んで選択し、本人が受任しているはずで、損害は生じないと切り捨てた。

## イギリス 2010 年平等法を学ぶ

講師：浅倉むつ子さん（早稲田大学）

イギリスは 2010 年に 2010 年平等法（Equality Act 2010）を施行した。いったいどんな内容なのか浅倉むつ子さんに紹介していただいた。2010 年平等法は 16 編 218 条、付則 1～28 からなる。浅倉さんは各編および章の項目一覧と詳細なレジメを元にお話しをされた。以下簡単に報告する。

### 1. 2010 年平等法の 3 つの特徴

①従来の 9 つの差別禁止立法や規則を統合した法律とし、単一の機関（EHRC 平等人権委員会）によって強制力を持って実施される、②差別・ハラスメント・報復という概念を明確化し、あらゆる「保護特性」（年齢・障害・婚姻および民事パートナーシップ・性別・妊娠および出産・性的指向など）に横断的に適用、③差別・ハラスメント・報復をしないと言う **negative duty** から、公的機関による平等促進への **positive duty** へ、変革的手段を採用した点が特徴という。

それは保護特性毎に反差別法がバラバラであったこと、EU における平等立法のダイナミックな動きの存在（EU 法からの要請）、明白な差別は少なくなったもののさまざまな分野でより目に見えにくい差別が存在していた状況を変えるためであった。

### 2. 学者たちの報告書の存在と平等人権委員会の行為準則

1997 年に労働党政権に代わったが、政権交代に向けたケンブリッジ大学を中心とした著名な学者たちによる **Cambridge Review** と呼ばれる報告書が 2000 年に出されたという。浅倉さんが持参のそれは 1 冊は在ろうかという分厚い報告書だった。2003 年には報告書を元に議員の改正法案が出され（実現せず）、2005 年労働党政権の方針宣言、2006 年平等法、そして 2010 年平等法へと結実した。その 1 カ月後に労働党政権から保守党・自由民主党連立政権となったが、2010 年平等法の大半は 2010 年 10 月に施行された。政権交代の結果法律の一部が削除された部分もあるそうだ。

この平等法はサービス・公的機関、不動産、雇用、教育、社団を適用対象としている。そして平等促進の具体的ツールとして「行為準則」すなわち解釈例記が作成されたという。浅倉さんは今後準則をゼミで翻訳して行きたいと言われたが、雇用関連事例を是非小冊子にできたらと期待がふくらむ。

### 3. 雇用全般で禁止される行為と賃金の性平等

雇用では求職者と被用者に対する差別が禁止される。日本では就活でのハラスメントも多いだけにうらやましい。直接差別、間接差別、障害に起因する差別、障害者のための調整義務違反、ハラスメント、報復、結合差別の各項目について規定されている。結合差別とは「昇進しない黒人女性」の場合、白人女性は昇進、黒人男性は昇進するのに、女性と非白人という 2 つの事由により差別が認定されるそうだ。

賃金については「**equal work**」として類似労働、同等評価労働、同一価値労働の 3 類型とし、比較対象者の労働と 3 類型のいずれかに該当すると、性平等条項により比較対象者の契約条件と同じ内容に将来も含め修正される（日本では性差別裁判に勝利しても即将来の賃金是正を認められるわけではない）。これは従来法を引き継いだものだが、さらに、2010 年法では 250 人以上の企業に対する男女間賃金格差情報の公開義務の制定（保守党政権でまだ実現していない）、契約で労働条件を機密事項とする項があっても差別是正の立証のためには労働条件の情報開示を可能とする、妊娠・出産に対する不利益取り扱いとは直接性差別ではなく「差別」とする、公的機関の平等義務等々多岐にわたる内容であった。

均等法ができてから 28 年。女性労働者の 6 割が非正規雇用となり、賃金格差縮小も遅々として進ま

ず、昨年の均等法改定審議も省令・指針の一部改定に終わった。でもあきらめは禁物！世界の動きを反映させるよう学習を深めよう。人権関連 NGO でも早速 2010 年法の学習を企画しているそうだ。

(Y)



## 「EU（欧州連合）：男女均等待遇政策の展開」

講師：柴山恵美子さん（日本 EU 学会員／元名古屋市長女子短大教授）

講師の柴山恵美子さんが2004年に発刊された『EU 男女均等政策』（日本評論社）によって、私たちはEUの男女均等政策をはじめて体系的に学ぶ機会を得た。その後10年の間に経済のグローバル化が一層進む中、EU諸国の均等待遇はどうなっているか気になるところだ。柴山さんはイタリア女性運動の研究者として著名だが、実は中国の抗日女性運動の研究から始めたと自己紹介。その後、「グローバル化によって世界の労働者の状態も平準化に向かっているが、私たちは底辺への平準化でなく、より高いレベルでの平準化を目指さなければならない」と述べ、最近の状況について次のように話をされた。

### 1. 2006年：雇用・職業における男女均等待遇原則指令（2008年施行）をみる

EUは1975年に男女同一賃金原則、76年雇用・職業における男女均等待遇原則（2002年改正）、86年職域社会保障制度における男女均等待遇原則（96年改正）、97年性差別裁判における（企業の）举证責任に関する指令と次々と指令を発し、EU加盟国全体としての男女均等待遇の実現に尽力してきた。

2006年にはこの4つの指令を改正・統合し、「雇用・職業における男女機会均等及び均等待遇原則指令」として、ILOの国際労働基準を超えた世界最強の包括的な指令が採択された。

### 2. 雇用・職業上における4分野の非差別・均等待遇原則指令

4分野には、①性差別禁止・男女均等待遇原則指令の他 ②出産・育児を理由とする差別禁止・均等待遇原則 ③非正規・雇用形態を理由とする差別禁止・均等待遇原則 ④人種差別禁止・均等待遇原則がありそれぞれ指令となっている。これにより、性差別はもちろん、人種・民族、宗教または信条、障害、年齢または性的指向に基づくあらゆる差別は禁止され、均等待遇原則を実現しなければならない。パートタイム労働に対する差別禁止・均等待遇については97年に指令が出ているが、その後有期労働、派遣労働への差別禁止を加え、雇用形態差別禁止・均等待遇原則指令となった。当然、出産・育児親休暇についても平等の権利がある。ちなみに2010年には育児親休暇を拡大する指令が出されている。

### 3. 現行一次法・リスボン条約(09年発効)－「性差別禁止・男女平等」「非差別・平等」規定の豊富化

EUの憲法に相当する基本的一次法は数度の改正を経て現行一次法となった。その画期的な点は、「性差別禁止・男女平等」および「非差別・平等」に関する規定や条項が豊富化されたことである。

①EU条約（一次法）は、その設立目的（第3条）に男女平等を明記し、前文以下各条文で「非差別・平等」を謳っている。②EU運営条約には、男女平等の促進、雇用促進、社会保障、教育をはじめあらゆる差別との闘い、男女同一賃金原則など、EUの具体的な政策と行動目標が詳細に記されている。

加盟国は、「指令」毎に定める期限までに「指令」毎に定める法的基準を、自国の法制度に導入する義務がある。義務不履行国は、欧州委員会または加盟国によって欧州司法裁判所に提訴され、裁判所は「先決的判決（国内法がEU法に適合しているかを確認する先行判決）」を与える管轄権を有している。

持続可能な経済成長と完全雇用を車の両輪とするEUは、男女の平等な社会の創造を目指す戦略として、男女賃金格差を15%以下に、乳幼児保育施設の増設、2020年までに大企業の最高経営ポストに女性を40%以上配置、グリーン経済（循環型経済の推進や教育に力を入れるなど）で雇用率を上げることや男女で労働時間の再分配をすることなどを掲げている。「欧州同一賃金デー」も創設された。

EUの政策は目標と実現への道筋が明確だ。私たちNGOとしても学ぶべきことが多い。（報告：広木）

## 「私たち、資生堂で働きたい！」

“一瞬も一生も美しく(資生堂)” … のはすが、  
一瞬で派遣切りにあってしまった女性たちのたたかい

### 資生堂で働く 24 名の女性、減産通告をきっかけに 2009 年に解雇→裁判へ

09 年 5 月、資生堂鎌倉工場で口紅等の製造に携わってきた女性労働者 22 名が指名解雇を受け、さらに一方的な降格や時間給引き下げの撤回を要求して労働組合に加入した他の 2 名も雇い止めで雇用を奪われました。女性たちは資生堂の製造を請け負う㈱アンフィニの契約社員でしたが、解雇された 24 名のうち 7 名が、全労連・全国一般労組神奈川地方本部に加入し、2010 年 6 月、資生堂とアンフィニの両者を相手に、解雇撤回・職場復帰を求めて横浜地裁に提訴しました。この 3 月に結審し、7 月 10 日に判決が出されます。

### 派遣と請負を繰り返す－雇用責任はどこに？

資生堂鎌倉工場では、2004 年に製造業派遣が解禁される以前から偽装請負が行われていました。2000 年当時、女性たちは㈱リライアンスの派遣社員（業務請負・派遣会社）として採用され、資生堂の社員から指示を受け、資生堂社員と同じラインで仕事をし、ラインリーダーに昇格することさえありました。その後も同じ場所で同じ仕事をしているのに、会社の都合で㈱コラボレート（クリスタルグループ）の派遣社員となり、さらに、クリスタルグループが全国的に違法派遣・偽装請負で摘発されたことから、06 年には㈱アンフィニに全員が雇用替えさせられました。資生堂と会社の契約関係が変わるたびに女性たちの雇用関係も変わり、派遣社員になったり契約社員になったり。ところが 09 年 4 月、突然希望退職募集があり、応募者がなかったため 22 名の指名解雇が強行されたのです。



指名解雇の発端は、リーマンショック後、資生堂が㈱アンフィニに 45%の減産を指示したことにあります。そして昨年 1 月、資生堂は突然、鎌倉工場の閉鎖を発表しました。生産拠点を海外に移転しさらに利益を得るためです。口紅は資生堂の主力商品。本来なら労働者を直接雇用すべきなのに、雇用責任を回避するために非正規雇用を利用しているのです。資生堂と言えば女性が就職したい企業、女性の活用度などで常に上位を占める「優良企業」。国連グローバル・コンパクトにも参加し、企業倫理、男女共同参画、文化・社会貢献、環境保全等の分野で社会貢献を約束しています。

解雇された女性たちを直接雇用しているのは㈱アンフィニですが、資生堂の雇用責任は問われないのか、これがこの裁判の 1 つの争点です。

### 非正規労働者の切捨ては許さない－裁判勝利にご支援を！

指名解雇を受けた池田さんは「私はラインリーダーとして朝早く出勤し、夜遅くまでサービス残業もしながら働いてきました。中国語が話せるので通訳に駆り出されることも。大変でしたが、資生堂の口紅を作っていることにとても誇りと喜びを感じていました」と言います。裁判をたたかっている女性たちは、「口紅を作る作業、私は大好きです」「一日も早く資生堂に戻って口紅をつくりたい」「たくさんの仲間を支えられ職場復帰めざしてがんばっています」と口々に語ります。

日赤の派遣雇止め裁判、そして日産の派遣・期間工切り裁判とも敗訴という厳しい状況にある中、非正規労働者の雇用と人間としての尊厳を守るために、ぜひご支援ください。横浜地裁前宣伝、地裁要請行動等行っています。詳しくは神奈川労連澤田さんまで。Tel：045－212－5855（文責・広木）

## 非正規労働者の春闘ストライキ&労働契約法20条違反で初めての提訴

退職金もなく、定年・失職だけが同じなんて！

昨年3月18日東京メトロの地下鉄売店で販売員として働く非正規の女性たちがストライキに立ちあがった。全国一般東京東部労組メトロコマース支部の女性たちだ。多数の支援者が集まり、マスコミに報じられ、多くの共感を得た。賃金も労働条件も差別されているのに定年だけ65歳で同じでは生活できないと5月に定年を迎える仲間の雇止め撤回を求めて闘い、半年間の延長を勝ち取った。それから1年、団交は続けられたが定年延長はなく、今年3月にはもう一人が定年で失職した。今年の春闘でも賃上げ・差別是正や労働条件の改善を求めて交渉したが会社はゼロ回答。そして5月1日メーデー当日、ガマンは限界と6人の組合員が1日のストに立ちあがった。

人間らしく扱ってほしい！

彼女たちが働くメトロコマースは東京メトロの100%子会社で、正社員、契約社員A、契約社員Bと区分がある。彼女たちは3カ月、半年、1年契約で働く契約社員Bで、同じ駅売店で同じ仕事をしてきた。しかしフルに働いて月の手取りは13万円台、ボーナスは出るが正社員の3分の1以下、退職金もないだけでなく、退職時に1輪の花も「ご苦労さん」のひと言もなかったという。

上野駅前の東京メトロ本社ビルの前の大きな歩道橋にはスト集会開始の13時にはメーデー集会・デモを終えた労働者が続々と集まってきた。なんと280名も。スト集会では東部労組須田書記長から、午前中東京地裁へ4名の原告が提訴したと報告があり、65歳で定年となった2人の組合員に支部から可愛い蘭の鉢が贈られた。引き続き、ストを闘う当該の思いが語られた。昨年11月で雇用が切られたSさんは「提訴に向けて勉強しました。組合に感謝です」。3月に雇用が打ち切られたKさんは「底辺で一生懸命働き会社を支えているのは契約労働者、積年のすべての怒り・恨みをたたきつけて闘いたい」。Hさんは「仕事が同じなのになぜ3つに分断するのか、65歳以降も継続雇用して欲しい」と金が欲しいならダブル・トリプルワークしろと言われた、もうガマンの限界で裁判は負けられない」。委員長の後呂さんは「10年あまり働いても退職時にご苦労さんの一言もない、もう我慢の限界。私たちも赤い血が流れている人間です。人らしく扱ってほしい。経営者だけで会社は成り立たない。99%が人らしく扱われるために、全国の非正規が安心して希望を持って働けるようにともに闘ってほしい」と訴えた。



ストライキと裁判への思いを語る後呂さん

### 3年分の格差是正を求めて、損害賠償4人で4200万円にも

東京メトロの株主は東京都と政府、そこが非正規差別を続けてきた。東京地裁に提訴した損害賠償額は4200万円、それも3年分に過ぎない。同一労働・同一価値労働同一賃金であれば考えられない格差だ。この裁判は改正労働契約法20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)を根拠にした初めての裁判になる。郵便職場は日本一多くの非正規労働者が働いている。郵政産業労働者ユニオンの須藤書記長は65歳定年の廃止を求めて裁判中だが、メトロコマースの闘いに続きたいと連帯のアピール。最後は後呂さんのリードで「がんばろう」の声が晴天に響いた。(文責・柚木)