

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.54 (2016 年 10 月 11 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」に関するガイドライン、年内策定？

正規・非正規の待遇格差を是正するとして安倍政権が掲げている「同一労働同一賃金」をめぐり、厚労省は「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置し、9 月までに 8 回にわたり議論が行われました。どのような待遇差が合理的でありまた不合理であるのか、年内には企業向けガイドラインを策定し、来年以降関連法改正に着手するようです。「検討会」の水町勇一郎委員の提案と労使団体へのヒアリングで見てきた双方の考え方を紹介します。

## ポジネット労働ワーキングチームの議論進む

差別をなくす雇用ルール作りに向けて、さらに議論を発展させるため、ポジネット（真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク）に働きかけ、労働ワーキングチームが作られました。4 月末から月 2 回のペースで研究会を重ね、包括的差別禁止法、同一価値労働同一賃金、均等法・労基法等労働関連法、労働時間と生活時間（WLB）、妊娠・出産の権利等について議論を深めてきました。年内には「私たちの提言」として取りまとめ、来年 1～2 月に院内集会を予定しています。

## 「働き方改革」に疑義あり！生活時間と賃金を取り戻そう！決起集会

甘い言葉とともに次々と出される安倍政権の「働き方改革」メニュー。最低賃金の引き上げ、格差是正などわずかな改善はみられるが、本質は労働法制・労働市場規制・生活保障システムを根底から変質・解体させるもの。これを見極め労働者の生活時間と賃金を取り戻そう！と、「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」が決起集会を開きました。とくに、定額働かせ放題の労基法改悪、首切り自由化、労働政策審議会解体に反対し、運動を強化する一集会報告を掲載しました。

## JNNC が女性差別撤廃委員会審議の報告書を発行

2 月にジュネーブで開催された CEDAW（国連女性差別撤廃委員会）の日本審議。JNNC（日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク）は、参加団体からの NGO 報告をとりまとめ、審議会を傍聴して意見を述べるなど精力的に取り組んできました。その報告書が完成。CEDAW からの総括所見をはじめ臨場感のある審議報告等、盛りだくさんです。8 月に開催されたヌエックでのワークショップでは、若い参加者も交え、今後の活動に向けて活発に意見交換が行われました。

## 最高裁に上告した東和工業男女賃金差別裁判 最高裁への要請署名のお願い！

東和工業事件の原告・本間啓子さんは 4 月の高裁判決を不服とし、最高裁に上告しました。弁護団、「男女差別をともにたたかう会」とともに、最高裁に向けて公正な裁判を求める署名活動をはじめました。全国の皆さん、短期間ですがご協力よろしくお願いします（署名用紙同封）。

## ハローワーク雇い止め事件は最高裁で上告棄却！！

ハローワークの非常勤職員であった時任玲子さんの不当な雇い止め裁判は、昨年 11 月最高裁に上告。1 年も経たない 9 月末、上告棄却が通知されました。「女性の活躍」「同一労働同一賃金」「非正規の格差是正」など空虚です。でもあきらめない、と言う時任さんの言葉を届けます。

## 労契法関連裁判、一層のご支援を！

東京メトロ裁判はまもなく結審、来春判決の見通しです。新たに女性ユニオン東京の TOTO「条件付き『契約』制度」の不当性を問う裁判が始まりました。

**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 小川陽子 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 飼手 and 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 桑原輝子 玄場絢子 郡和子 越  
堂静子 伍賀偕子 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  
竹内絢 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 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 民主政策調査会 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 （2016.10.現在）

## 「同一労働同一賃金検討会」が年内にガイドラインを策定

(文責・酒井)

今年3月から厚労省で「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開かれている。9月30日の第8回までに、EU諸国の法制度・運用・裁判例、同一労働同一賃金原則、日本の賃金制度等について議論がされている。その後、労使団体に対するヒアリング（UAゼンセン、連合、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経団連）もおこなわれた。

非正規の賃金を正規の8割程度に引き上げるとか、非正規という言葉がなくすとか、声高な安倍首相の言葉には中味が伴っていない。厚労省は、同一労働同一賃金に関する企業向けの指針（ガイドライン）を年内に策定し、年明け以降、労働契約法、パート労働法、労働者派遣法を改正すること。ガイドラインの詳細はまだ不明であるので、検討会で出された水町提案、経団連、連合の考え方を以下にまとめてみた。

私たちは、非正規の賃金格差是正には、同一価値労働同一賃金と職務評価が不可欠であると考えてきた。今回のガイドラインが、非正規の諸手当や施設利用の改善にとどまらず、基本給にまで踏み込むものでなければ、非正規の賃金を正規の8割に引き上げるとは、到底無理な話である。

すでに1996年、丸子警報器事件では正規・非正規間の格差について8割以下は公序良俗違反の判決が出ており、高裁では9割で和解している。しかし、原告は仕事も労働時間も正社員と同一なのだから、8割ではなく同一であるべきだ。



### 検討会の水町勇一郎委員提案の「合理性判断」の内容の例（ガイドライン）

- ① 職務内容と関連性の高い給付（基本給、職務手当、教育訓練など）
- ② 勤続期間と関連した給付（退職金・企業年金、昇給・昇格、年休日数など）
- ③ 会社への貢献に対して支給される給付（賞与、移動手段の快適度など）
- ④ 会社からの収入で生計を立てている者に対する生活保障的な給付（家族手当、住宅手当など）
- ⑤ 同じ会社・場所で就労する者として必要な費用・設備・制度等に係る給付（通勤手当、出張旅費、社内食堂、休憩室、化粧室、安全管理、健康診断、病気休業など）
- ⑥ 労働時間の長さや配置に関連する給付（時間外労働手当、深夜労働手当、食事手当など）
- ⑦ 雇用保障（優先的に人員整理の対象とすることの可否）

### 経団連の「日本型同一労働同一賃金」の考え方（検討会ヒアリング資料より）

- ① 職務内容や、仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、さまざまな要素を総合的に勘案し、自社にとって同一労働と評価される場合に、同じ賃金を支払うことを基本とする。
- ② ガイドラインの策定、法制度の見直し、簡易な救済制度の利活用等により、現行法の実効性を高める。
- ③ ガイドラインは、個別労使が明確に不合理と認識できる取扱いや、改善が求められる取扱いを例示すべき。
- ④ 企業の自主点検の対象となる例 → 役職手当、賞与・一時金など
- ⑤ 見直しや代替措置を検討する例 → 安全管理、通勤手当、食堂・休憩室等の利用

### 連合の雇用形態間「処遇差の合理性の判断要素」（検討会ヒアリング資料より）

「合理的理由」→ 職務の違い（職務内容の難易度、労働の負荷＜肉体的・精神的負担、労働環境＞、業務に要求される知識・技能、責任の度合い）、職務遂行能力の違い（キャリア、勤続、公的資格）、成果・業績

「合理的理由」とならないもの → 学歴・性別、所定外労働の可能性の有無、兼業規則、雇用契約期間、採用手続きの違い

一律に「合理的理由」と言えないもの → 労働時間、休暇設定の自由度、配転・転勤可能性の有無、雇用管理区分の違い  
(以上)

安倍政権の労働政策に危機感を持つ労働組合関係者 220 人の参加で盛況でした。

厚労省の内部事情に詳しい東海林智氏(毎日新聞記者)の講演、「安倍『働き方改革』のウソとマコト～安倍政権下で私たちに求められるものは～」の概要その他を紹介します。

安倍政権が進める労働政策のテーマである雇用の流動化は、新自由主義的規制緩和の色彩が強い。具体的な政策としては、①労働者派遣法改悪、②非正規、限定正社員、無限定正社員（ホワイトカラー・エグゼンプション）に分け、さらに裁量労働制の対象を拡大する。裁量労働制は最も無限定を増大させる。メディアは成果主義導入という言葉に振り回されている。厚労官僚からの圧力により、今では「残業代ゼロ制度」という言葉すら使えなくなった。命、自分の時間・家族の時間、人間の営みとしての労働が奪われる。解雇の金銭解決が決まれば、企業は裁判のリスクを考えるとなく「自由に」解雇することが可能となる。労組幹部の狙い撃ち等、労働者が意見を出せない職場に変質するだろう。

#### 非正規労働者の待遇改善

同一労働同一賃金の実現は、「役割の違いがあれば格差はやむなし」の理屈で、本来の趣旨とはほど遠い。「不合理があれば提訴すればよい」と言いながら「举证責任は変えない」断言し、非正規労働者が裁判することがより困難になる状況を作っている。

#### 長時間労働の是正

3 6 協定の見直しは労働時間の上限規制の方向に行き、その中身は、(1) 上限時間を 100 時間に設定（過労死ラインオーバー）して開き直る、(2) 上限時間を 79 時間に設定（過労死ライン月 80 時間を下回る）する。(3) 上限時間は 45～60 時間などにしつつ、大量の適用除外を設定し、実質的なダブルスタンダードにしてしまう（労基法の役割喪失）。(3) が最悪である。水町氏（同一労働同一賃金検討会委員）は「上限規制はないよりまし」と発言している。インターバル規制は議論のみで方針化はしない。

#### 労働政策審議会の変質目指す検討会

「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」では、「ILO がどれだけ偉いのか」「使用者と労働者の代表が同数である必要はない」「労働者の意見反映はヒヤリングで足りる」など、労政審を形骸化しようと企む発言が飛び交っている。

#### 今こそストライキを！

労働組合の旗を立てに行くこと、「労働者は立ち上がれる」と示すことが共感を呼ぶ。労働運動は社会運動のアンカーであるべきだ、と結んだ。



**特別報告** ①バス運転者の労働実態：建交労・京王新労働組合、②外国人労働者の実態と技能実習法案の狙い：移住者と連帯する全国ネットワーク、③裁量労働化・非正規化が健康に及ぼす影響：いのちと健康を守る全国センターから、切実な実態が報告された。

**決意表明** ①ネットワークユニオン東京、②日本医労連、③コミュニティユニオン首都圏ネット、④純中立労組懇、⑤JAL 労組など

「同一労働同一賃金」に期待する女性たちは多いということです。均等待遇や同一労働同一賃金は、運動側が追求してきたことですが、今は政権側から労働法全般の改悪とセットで出されています。ジェンダーの視点に立ち、ILO 等の国際基準を求める運動につなげられるのか、改めて問われているのです。（屋嘉比）



## 《NWEC 男女共同参画フォーラム》JNNC が女性差別撤廃委員会の日本報告審議を報告

JNNC は 8 月 27 日の午後に「世界からの厳しい目～女性差別撤廃委員会総括所見から考える～」と題するワークショップを開催した。参加者は 80 名を大きく超え、大学のゼミの学生さんの参加もあり、老若男女の顔ぶれがそろった。この日にあわせて 171 頁の CEDAW 審議報告書も完成し、資料として配布できた。

WS は共同代表世話人の大谷美紀子さんの司会で始まり、冒頭は JNNC の取組と日本報告審議の様子を口頭説明つきでスライド上映し雰囲気を紹介した。JNNC 共同代表世話人の永井よし子さんから CEDAW と審議にむけた取組、総括所見のポイントとフォローアップ項目、2020 年 3 月に次回報告の提出を求められたこと、今後の活動について報告。ついで日本報告審議を傍聴した 6 つの NGO からそれぞれの取組内容と総括所見への反映やその後の活動について報告した。私は雇用関連で WWN、全労連女性部、均等待遇アクション 21 の協同によるレポートづくり、本審議に先立つ 2 月 15 日のプライベートミーティングでの発言、16 日の本審査での委員からの雇用に関連する質問を紹介し、それらが総括所見に反映されたこと、今後の取組として同一価値労働同一賃金の実現と長時間労働の削減にむけ、国会で審議されようとしている 8 時間労働制を破壊し生活時間を奪う労基法改悪案の STOP を訴えた。不参加の NGO からもういくつか資料が出された。

その後は沖縄からの参加者、水戸市議の方、ニュージーランドからの参加者、同志社大学の学生からも質問や意見が出され有意義な意見交換をすることができた。

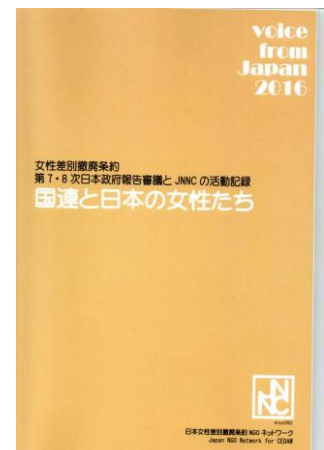
今年も本館 2 階で均等法の 30 年を振り返る展示があり、均等待遇アクション 21 の行動写真もいくつか展示されていた。



## CEDAW 審議の報告書完成！ ぜひ読んでください

2 月のジュネーブの審議のあとは 3 月 10 日の院内集会につづき、NWEC のワークショップに間に合わせようと報告書作りが始まった。2015 年 7 月の会期前作業部会に向けた「質問してほしい項目」作りに始まり、CEDAW からの課題リストに対するジョイントレポート、初めてのジュネーブ審議に向けたさまざまな準備、プライベートミーティング、NGO ヒアリング、本審議、総括所見、コラム、諸資料もふくめて 173 頁の報告書が完成した。報告書はすでに全国の男女共同参画センターに送付されている。活用されているか地元の男女共同参画センターで確認してほしい。

報告書はきんとう基金の助成を受けて一部 500 円、送料は一部 100 円というお値打ち価格だ。（柚木）



報告書「国連と日本の女性たち」

## 労契法 20 条・東京メトロ裁判はいよいよ終盤に！

東京メトロ駅販売店で働く非正規の女性 4 名で闘う労契法 20 条裁判が 9 月 29 日にあった。法廷はこの日もいっぱい。次回期日 12 月 15 日で結審、来春判決も見えてきた。

終了後の報告会では、青龍弁護士が提出した書面を手には賃金差別の実態をふまえて計算すると、ボーナスや退職金なども含めて非正規労働者の賃金は正社員の約半分であるとグラフを掲げて説明。今野弁護士は丸子警報器の判決から 20 年、裁判所には過去の判例を前進させる判断が求められると。原告たちも判決に向けて、非正規差別を許すなという大キャンペーンを考えている。ご協力をと訴えた。いつもながらメトロコマース支部の裁判は元気がいい。（Y）

## 「条件付き無期『契約』制度」の不当性を問う



### TOTO 雇止め裁判支援のお願い

女性ユニオン東京：事務局

2013年4月、労働契約法が改正され5年以上勤務した有期労働者は2018年4月以降申し込めば無期契約に転じられます。しかし、この効力を無くし、有期労働者を無期雇用にしないで、効率よく切り捨てるために、TOTO（株）は能力等級の昇級を条件に無期化する新人事制度を導入しました。原告が勤務する営業センターでは見積り作成など顧客対応の主力業務を契約社員が任ってきました。この契約社員はほぼ全員女性です。そして勤続12年半、契約社員の中でも古参に属する原告を今年5月に「昇級しなかった」として雇止めにしました。原告はこのような理由で雇止めに正当化することはおかしいと、さいたま地裁（浦和）に提訴しました。

**雇い止め不当  
撤回求め提訴**  
さいたま地裁

「雇い止め」を受けたのは不当として、大手住宅総合機器メーカー「TOTO」営業センターに勤めていた契約社員の40代女性「さいたま市」が20日、同社（北九州市）に雇い止めの撤回を求めてさいたま地裁に提訴した。

訴状や原告代理人の弁護士によると、女性は2004年から同社グループ内の派遣会社から同社の営業センターに勤務。07年12月からは同社の契約社員として、有期雇用契約の更新を繰り返してきた。しかし、同社が導入したとされる無期契約に転換するため、昇級試験の受験資格が得られず、今年2月に雇い止めの通告を受けた。

有期労働者の待遇に関して、13年4月の労働契約法改正により、契約期間が5年を超えると有期契約社員について、労働者の申し込みで期間を定め、無期労働契約に転換することが可能になった。弁護士は「TOTOが導入した制度は労働契約法の適用を回避し、使用者が無期契約にしたくない社員を恣意（しい）的に選別している」と批判している。

提訴後の会見で女性は「約12年半働いていた会社で切り捨てられ傷付いた。同じような思いをしている人たちのためにも、泣き寝入りしたくないと提訴を決めた」と語った。TOTOは提訴を受け、「訴状が届いていないので現時点でのコメントはできない」としている。（岩崎歩）

2016年9月23日に開かれた第1回裁判では、原告が意見陳述し、派遣時代を含めて12年にわたって働いて、工務店をはじめとする顧客対応、見積もり作成業務などの仕事に自負をもってこなしてきたのに、切り捨てられて、雇止め以降には立ち入りも禁じられた悔しい思いを訴えました。

無期雇用化にあたって、従来からの転換要件のハードルを高くしたTOTOの制度は、女性労働者を切り捨てる制度とも言えます。そうした女性労働者切り捨て、労働契約法の改正を骨抜きにしないためにも、多くの方々の傍聴による応援をお願い致します。TOTOは本社が北九州市にあり、会社側が電話会議を主張したので、次回と次々回は電話会議のため、弁論準備となります。しかし、傍聴可能となっていますので、ぜひ皆さまの応援よろしくお願い致します。

#### 第一回弁論準備

2016年11月4日（金）14時

さいたま地裁第5民事部（浦和）

JR 浦和駅西口下車、  
県庁通り突き当り埼玉県庁左並び  
（徒歩15分）さいたま市浦和区高砂3-16-45

Tel：048-868-4111

弁論準備ですが、傍聴可能です。

問合せ先：女性ユニオン東京

Tel.03-6907-2020 mail: info@w-union.org

## 「差別のやり得は許さない！」最高裁は公正な裁判を！

東和工業男女賃金差別裁判 原告（上告人）本間啓子

### ○ご支援のお礼

9月25日、富山市のサンフォルテにおいて、「最高裁上告記者会見・報告集会」が「男女賃金差別をともにたたかう会」主催で開催されました。県外から昭和シェル石油、兼松、住友メーカーの男女賃金差別裁判の元原告・家族の方、支援者が駆けつけてくださいました。最高裁上告に際し、中野麻美弁護士、宮地光子弁護士、井上幸夫弁護士の3人が新たに弁護団を引き受けてくださり、本会には、中野先生と宮地先生が来てくださいました。県内の支援者も含め総勢約40名の集会でした。

この日は、報告集会に引き続き「第5回総会」も行われました。全体を通し、一言でいえば、これまで以上に「全体がパワーアップした集会」となりました。最高裁に向け、非常に弾みがつきました。おかげさまで、私も心満タンにエネルギーが充電されました。また、都合で参加できなかった方からも、励ましのメールやカンパをいただき嬉しい限りです。参加された方もそうでない方も、ご支援いただき大変ありがとうございます。

### ○記者会見

報告集会に先立って、記者会見を行いました。できるだけ多くの人に上告したことを知ってほしいのでマスコミに要請したところ、地元紙の3社が取材に訪れ、記事になりました。感謝です。

記者会見では、私が裁判の経過、裁判への思いを話し、中野弁護士、宮地弁護士が補足説明と最高裁上告の理由と意義について、わかりやすい説明をしてくださいました。



左から原告、宮地弁護士、中野弁護士

宮地先生が、私が執筆依頼を受けている「女性労働研究」次号の原稿の一節を突然読み上げ、「被告に対する原告の悔しい思い」を伝えてくださるという場面がありました。在職中の「男女別コース制管理」の差別扱いの問題に加え、裁判の中での被告の虚偽の主張、虚偽の主張を通そうと女性の仕事に対する偏見や固定観念を巧みに利用した主張、いわば「差別の上塗り」に対し、悔しさと腹立たしさでいっぱいになったことを記した一節です。私の悔しい思いをしっかりと受け止めてくださっていると熱い感情がこみ上げてきました。

### ○報告集会

中野先生から、他の男女賃金差別・昇格差別裁判（フジスター事件、中国電力事件など）も本裁判の職能給格差を認定しない判断と同じように「企業の裁量」を持ち出し、その部分は手を出さない判断枠組みとなっている。裁判官の中に偏見がある。司法の劣化（裁判官の人事考課制度、裁判官自体が日本的雇用慣行を受けている→ヒラメ裁判官化）があり、差別問題を避けている。司法が差別と認定するのは、男女別のコース制、男女別の賃金制度、男女別の人事考課制度など、男女別の直接的な差別に対してだけである。昨年12月の選択的夫婦別姓訴訟の最高裁判決も「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」として合憲と判断した。いずれも「形式的平等で良し」としている。そこを突破しなければならないと提起がありました。

この後、「男女賃金差別をともにたたかう会」の総会が行われ、昭和シェル石油訴訟元原告の柚木康子さんから、連帯のあいさつをいただきました。最高裁への取り組みを一層頑張ろうと意志一致した瞬間でした。



## ○最高裁要請署名にご協力をお願いします

一審に引き続き控訴審も、労基法4条違反であると被告の男女賃金差別を認めました。しかし、本来差別が無ければ被告が支払うべき賃金・退職金の差額の一部しか会社に支払わせず、年金保険料の是正も行なわずに済むという、会社の「差別のやり得」を許す結果となりました。

このような事態は、差別をさらに拡大再生産させ、差別の強化につながるものです。最高裁に対して、この判決を破棄し、公正な裁判を求める署名を開始しました。別紙「署名のお願い」に、事案の内容、高裁の判断、最高裁に求めることを記しました。

どうぞ、ご支援ご協力をお願いいたします。

以上

## ハローワーク雇い止め事件(大阪) 上告棄却

### <原告：時任玲子さんから>

9月30日、降りしきる雨の中、いつものように仕事を終えて慌ただしい帰宅途中の夕方、河村弁護士より、最高裁から不受理の通知が届きましたとの連絡がありました。団体署名もまだ集まってきたいるさなかでの通知に、何考えてんねん！ と腹が立って眠れません。悔しさは残りますが、不思議と涙はこぼれませんでした。

これからまだまだ運動を大きくしていきたいと思っています。アリが象に挑むがごとくの裁判でしたが、踏みつぶされず這い上がってやろうと心意気だけはあふれてきます。

10月1・2日と広島でのコミュニティユニオンの全国集会に参加しました。眠れぬまま新幹線に乗車し、土砂降りの朝9時から2時間近く、ひろしま美術館で心を鎮めました。ゴッホが、亡くなる2週間前に描き上げた「ドービニーの庭」という作品にもう一度慰められたくて、6時前に家を出たのです。会場には福島みずほさんがいらして、挨拶しました。司法だけの問題ではなく、これは政治の問題です。2日目の分科会「公務パート 公務職場における『臨時・非常勤』の現状と課題」で、中野麻美弁護士とお会いしました。「裁判を歴史の中に積み上げていく、この事実が重要」という言葉が胸に落ちました。人権は、この世におぎゃあと生まれて（生まれる前にも相続権はあるけれど）すでに付与されているものと理解しますが、実際に生きていく権利は闘って勝ち取っていくものなのだと、納得しました。

これだけ「同一労働同一賃金」や「非正規問題」が取りざたされている中で、足元をまったく見ようとしない、この司法の有様です。裁判官はエリート、間違いなくほぼ全員貧困なんて知らない。経済的に貧しく働かざるを得ない人のことを想像もできないのでしょう。裁判官に想像力と共感しようとする意志のまったくないことがわかりました。

私は「司法にこそできる仕事」を少しは期待していました。けれどもそれは日本では無理な話でした。でも、これが終わりではないことも感じています。

8月末までに200を超える団体署名を最高裁に届けました。その後さらに集まった署名が事務局から最高裁第一小法廷へ郵送される前に、棄却の通知が届いてしまったのがさらに悔しいです。団体署名は本日(10/8)もまだ届いてきています。

皆さんありがとうございました。裁判をして、たくさんの人とつながれたことはまぎれもない財産です。取り急ぎのご報告まで。



## ＜東和工業男女賃金差別事件＞ 最高裁判所への要請署名のお願い

原告（上告人） 本間 啓子  
男女賃金差別をともにたたかう会  
東和工業コース別男女賃金差別裁判 弁護団

名古屋高裁金沢支部は、東和工業コース別男女賃金差別事件において、一審判決に続き再度「労基法4条違反」と性差別賃金であることを認め、原告の損害は、「総合職の賃金との差額である」と判断しました（勝訴部分）。しかし、賃金差額は一審同様、基本給のうち年齢給しか認めず、職能給は認めませんでした。その他にも、原告が控訴理由とした一審の消滅時効、退職金差額についての判断の誤りを認めず、原告が控訴審で追加請求した年金格差相当の損害も認めず、原告の控訴を棄却しました。その結果、本来差別が無ければ被告が支払うべき賃金・退職金の差額の一部しか会社に支払わせず、年金保険料の是正も行わずに済むという会社の「差別のやり得」を許す結果となりました。

このような事態は、差別をさらに拡大再生産させ、差別の強化につながるものです。最高裁に対して、この判決を破棄し、公正な裁判を求める署名にご協力下さい。

### （事案の概要）

2002年、東和工業は、コース別雇用制度導入時、男女別にコースを振り分け、設計経験12年目の本間さんを女性であることを理由に一般職としました。後輩を含め男性は全員総合職です。その後10年近く是正を訴え続けましたが拒否され、在職中に、総合職との賃金格差相当金、慰謝料の損害賠償と未払いの残業代を請求して、2011年11月、金沢地裁に提訴しました。そして定年退職後、退職金の総合職との差額相当の損害賠償を追加請求しました。

2015年3月26日に言い渡された金沢地裁判決は、「労基法4条違反」と男女賃金差別を認めましたが、以下の控訴理由のとおりの問題点が存在したことから、同年4月、原告は名古屋高裁金沢支部に控訴しました。

控訴理由は、以下の通りです。

- ①本件コース制を、労働基準法4条違反であると認定し、損害は総合職賃金によって補充されると判断したからには、職能給差額を認めないことは不合理である。
- ②消滅時効の適用については、時効の起算点についての認定の誤りや、権利の濫用を認めなかった点において判断の誤りがある。
- ③退職金差額は、本件コース制導入時点からではなく、少なくとも設計職に就いた時点から認容されるべきである。
- ④職務内容について事実誤認がある。

そして控訴審で、年金格差相当の損害賠償を追加請求しました。

### （高裁の判断）

2016（平成28）年4月27日、名古屋高裁金沢支部は、原告の控訴理由をいずれも認めず、原告の控訴および控訴審の追加請求のいずれも棄却しました。

①「職能給差額」について、人事考課には裁量的判断が伴うことを理由に、「控訴人が一般職としての主任に昇格したからといって、総合職として処遇されていれば当然に主任に昇格していた高度の蓋然性があったということはできず、他にそのような蓋然性が存在したことを認めるに足りる証拠はない。」とし、さらに、「職能給の差額に相当する損害が生じていること自体を認めることができない」と判示しました。職能給の差額を認めなかったことは、企業の裁量権を聖域化し、会社の主張については、裁量的判断として、容易にその立証が認められたのに対し、原告の主張に対しては、容易にその立証を認めなかったことが原因です。このような控訴審判決の構造のもとでは、会社が、男女別にコースを振り分けた差別の隠ぺいを図るために、職務能力が低いと虚偽の主張をしても容易に認められる結果となり、原告がどのように立証しても、格差が認められないことにつながります。また、総合職のほうが一般職より高い職務遂行能力が求められるとし、企業の裁量を根拠に総合職主任への昇格の高度の蓋然性を否定する判断は、女性に対する偏見や固定観念に基づくものです。

②「消滅時効援用」について、被告の権利の濫用ではないとし、また、消滅時効の起算点を、賃金が支給される都度労働者が「損害および加害者」を知っていたとして、提訴の日から過去3年のうちに発生した賃金の差額分以外は、短期消滅時効にかかる判断しました。

労働者は、異議を唱えれば解雇の恐れもあり、提訴するまで時間がかかることは必然です。裁判で差別が認められても時効が適用されれば、3年分を差し引いた残りの損害賠償が受けられません。

③「職務内容」について、原告は「判決文に業務内容の理解不足による事実誤認がある」と指摘しましたが、裁判所は事実誤認を認めないばかりか「基本設計を行う能力はなく・・・」と、一審判決より、さらに事実とかけ離れた判断をしました。

また、被告がコース別振り分けの理由として主張した「原告の技能レベルの低さ」を、本訴提起後の後付けの理由として排斥しながら、職務内容および能力に関する判断においては、原告の反論の主張立証を全く考慮することなく、ただ被告の主張のみを全面的に信用して、原告の技能レベルの低さを認定している判断は、明らかに矛盾したものです。

④「年金額格差」について、差別的取り扱いがなければ支払を受けられたと認められる賃金額は消滅時効にかかっていない3年間の年齢給の差額分が認められるのみであり、その差額分があることによって、本来支給を受けられるはずの年金の額がいくらになるのかは、証拠上明らかでなく、また差別がなかった場合の保険料の労働者負担分を考慮すべきであるが、裁判所がその金額を適切に認定することは証拠上困難であるとし、年金額格差についての損害を、一切認めませんでした。年金額格差は将来の女性の貧困に直接つながります。

### (最高裁に求めること一署名用紙別紙)

憲法、女性差別撤廃条約、ILO100号条約、労基法を適正に適用して、差別によって被った不利益を実質的かつ具体的に回復させる判断をして、原判決を取消すこと。

\*\*\*\*\*

<署名集約先> 〒930-0932 富山市藤木新町6-3 高木 睦子

集約日 11月30日(水) 必着 (ひと言メッセージもお願いいたします)

東和工業コース別男女賃金差別事件の控訴審判決の破棄と、賃金格差の全額ならびに将来にわたる格差の是正を求める署名

- 1 憲法、女性差別撤廃条約、ILO100号条約、労基法を適正に適用して、差別によって被った不利益を実質的かつ具体的に回復させる判断をしてください。
- 2 昇格には、会社の裁量的判断を含んだ人事考課の査定等を経なければならないから、総合職として処遇されていれば当然に主任に昇格していたとはいえないとする原判決の判断は、企業の裁量権を聖域化し、男女平等権を企業の裁量に劣後させており、憲法14条、同22条、同29条の解釈適用を誤った違法があるので、原判決を破棄してください。
- 3 総合職のほうが一般職より高い職務遂行能力が求められるとし、企業の裁量を根拠に総合職主任への昇格の高度の蓋然性を否定する原判決の判断は、女性に対する偏見や固定観念に基づくものであり、憲法14条に違反するので、原判決を破棄してください。
- 4 コース別振り分けの理由として被告の主張した「原告の技能レベルの低さ」を、本訴提起後の後付けの理由として排斥しながら、職務内容および能力に関する判断においては、原告の反論の主張立証を全く考慮することなく、ただ被告の主張のみを全面的に信用して、原告の技能レベルの低さを認定している原判決の判断は、明らかに矛盾したものであり、著しい経験則違反が存在するので、原判決を破棄して下さい。
- 5 年金額格差については、年金差額分の算定基礎に関する判断の誤り、保険料差額分の「損益相殺」に関する判断の誤りがあるので、原判決を破棄して下さい。
- 6 消滅時効について、各月の賃金の支払期日が到来する都度、原告が損害の発生を知っていたものとして、その起算点を各月の賃金の支払期日として、本件提訴より3年以上前の賃金差額相当額の賠償請求権を消滅時効にかかっているとした原判決の判断は、民法724条の解釈適用に誤りがあるので原判決を破棄して下さい。
- 7 長年にわたって性差別の人権侵害行為を行ってきた被告が、さらに男女別コース別管理の導入などによって、原告の権利行使を妨げながら、3年の消滅時効を援用することを認めた原判決の判断は、「権利の濫用は、これを許さない。」とする民法1条3項に違反するので、原判決を破棄して下さい。

2016年 月 日

住 所  
氏 名

メッセージ



# これでわかる！「国際基準の職務評価」

安倍政権は、一億総活躍プランの中に同一労働同一賃金の法制化を挙げています。

ジェンダー平等実現の要は、男女賃金差別や非正規・正規間の賃金差別を解消し、公正な雇用を確立することです。性別職務分離による差別や雇用形態による差別をなくするためには、同一労働だけではなく、同一価値労働同一賃金の観点が必要です。

職場での均等待遇を具体化するために、職務評価に取り組みましょう。このDVDは、職務評価の国際的な基準と手法を、分かりやすく解説したものです。職務評価を実践した労働組合や裁判の元原告の声も聞けます。ぜひ活用して下さい。

DVD（ガイドブック付） 頒価：1,000 円（上映権付：10,000 円）

## ジェンダー平等社会をめざして

### 同一価値労働同一賃金（ペイ・エクイティ）の実現に向けて

## やってみよう！職務評価



制作：PECO（ペイ・エクイティ・コンサルティング・オフィス）

協力：均等待遇アクション21

下記の注文書でお申込み下さい。メール、FAX 等でも受け付けています。

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-27-2 東眞ビル3F

均等待遇アクション21 気付 ペイ・エクイティ・コンサルティング・オフィス（PECO）

FAX 03-5689-2320 E-mail [payequity-office@memoad.jp](mailto:payequity-office@memoad.jp)

\* 代金は、DVD 発送時に郵便振込み票を同封いたしますので、郵便局にてお振込みをお願いいたします。

.....注文書.....

DVD(ガイドブック付き)	氏名
	住所
ジェンダー平等社会をめざして やってみよう！職務評価	
頒価 1,000 円+(送料実費 1 セット 250 円)	TEL
セット	
上映権付価格 1 万円(送料実費)	E-mail
セット	