

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.52 (2016年3月8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

育児介護休業法改正案上程、女性活躍推進法4月施行

「育児介護休業法改正案」が今国会に上程されました。介護休業は3回まで分割可、休業給付率を67%に引き上げなど、私たちの要望がいくつか認められました。有期契約労働者の取得要件が多少緩和され、マタハラ防止措置も新設されます。しかし雇用保険法など6法案を抱き合せた一括法案であり、施行日優先で十分な審議をする時間が保障されていません。ポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）が、実効性ある改正を求めて院内集会を開きました。

4月から「女性活躍推進法」が施行されます。それに伴い、厚労省から「女性の活躍推進企業データベース」が公開されています。<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

1・23 シンポジウム報告、同一価値労働同一賃金制度確立をめざして院内集会へ

1月23日、シンポジウム「完全平等を実現できる均等法へ！」を開催しました。今後、差別をなくす雇用ルール作りに向けて議論を重ね提案づくりに取り組みます。安倍首相は、正社員と非正規社員との間の格差解消をめざすとして「同一労働同一賃金」の実現を掲げ、「ニッポン一億総活躍プラン」に盛り込むと表明しています。私たちが主張してきた「同一価値労働同一賃金」との違いを明確にし、私たちの主張を反映させていかなければなりません。安倍政権の「同一労働同一賃金」のまやかしについて、中野麻美弁護士に意見を書いていただきました。ご一読を。

ポジネットが下記の通り緊急院内集会を開きます。直前の案内ですが、ぜひご参加ください。

タイトル：「実効ある同一〈価値〉労働同一賃金制度を確立しよう！」

日時：3月14日（月）18:00～19:50 場所：衆議院第1議員会館多目的ホール

裁判でたたかう女性たちに共感とご支援を！

★資生堂／アンフィニ争議 解雇・雇止め撤回させ勝利和解で解決！

派遣・請負社員の使い捨ては許さないというアンフィニの女性たちの争議が1月25日和解にて解決しました。資生堂の口紅工場を解雇され6年8か月に及ぶたたかいの後、資生堂／アンフィニの解雇・雇止めを撤回させることができました。原告代表の池田和代さんから報告が届いています。

★イオン100%子会社で育児ハラスメント 東京地裁に提訴

アクセサリーの輸入・販売会社（イオンの子会社）で働くシングルマザーの女性が、育児を理由に降格処分を受け、年俸を減額されました。女性は労働組合に加入し、東京地裁に提訴。女性が結婚、出産、育児をしながら安心して働ける社会になってほしいと願い、立ち上りました。

★ハローワーク雇い止め裁判 たたかいいは最高裁の場に

非常勤職員としてハローワークで長年働いてきた時任玲子さん。昨年11月に大阪高裁での不当判決を受け、最高裁に上告しました。公務非正規をめぐる「任用」の壁と性差別を断罪できない司法の壁を崩すまで挑戦を続けます。最高裁に私たちの声を届けましょう。

★東和工業男女賃金差別裁判 高裁での公正な判決を求める署名にご協力を！

コース別男女賃金差別をたたかっている本間啓子さん。一審で出された「労基法4条違反」の判決が軽視されていると感じた和解協議。決裂してまもなく高裁判決を迎えます。公正な判決を求める署名に取り組んでいます。署名用紙を同封しましたので、3月13日必着でお願いします。

★今後の裁判日程 ①マタハラ裁判(女性ユニオン東京Aさん)3月25日(金)11:00～東京地裁527号法廷 ②非正規差別なくせ裁判(メトロコマース)4月25日(月)10:00～東京地裁631号法廷

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
福島みづほ 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 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 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 斎藤繁子 斎藤正
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 塙原節子 志賀寛子 宮倉良枝 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 濱野喜代 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 鍋島初美 賢川由美子 二木
洋子 西島博 西田英俊 西浜榎和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畠眞理子 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 花崎摶 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 守美美子 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 渡辺聰
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 那霸市職労那霸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 (2016.3.現在)

完全平等を実現できる均等法へ！

<1・23 シンポジウム報告>

～差別をなくす雇用ルール作りに向けて～



1月23日、東京・文京区で均等待遇アクション21ときんとう基金の共催による標記のシンポジウムが開催され、約50名が参加した。均等法30年を振り返り、今何が問題なのか、何をすべきかを抜本的に考えようとするもので、今後、ワーキングチームを作つて学習・検討を重ねていく（広木）。

<主催者からの問題提起>

はじめに主催者を代表して、中野麻美弁護士から問題提起を行つた。中野さんは、国際的にみてもジェンダー平等指数が際立つて低い日本、就業率が高まつても女性は低賃金でしか働けないという現実をどう変えていくかという視点で4つの侧面を提案。①雇用におけるジェンダー格差を解消する②男女間賃金格差を解消する③妊娠・出産・育児・介護のための保障を確立する④女性に対する暴力に立ち向かう。これに応えて、専門家であり実践家でもある4名の方から問題提起を受けた。

★「差別の定義」を明確にし、包括的な差別禁止法を！／浅倉むつ子さん(早稲田大学)

共働き世帯でも貧困が進んでおり、女性の貧困率はさらに高い。雇用差別と低賃金のため女性の稼得力が低いことを反映している。性別役割分業により、女性たちは職場では性差別を受け、重い家庭責任を負わされている。安倍政権の「多様な雇用」は、男性中心の正社員像を絶対のものとしており、職場の平等には結び付かない。この30年間にさまざまな法律ができたが、「差別の定義」が不明確であり、間接差別禁止規定も弱く差別是正に効果がない。包括的な差別禁止法が必要だ。「女性活躍推進法」を真のポジティブ・アクション法にさせること。平等促進には男性の働き方改革が鍵になる。

★男女/正規・非正規賃金差別をなくし公平な賃金へ！／森ます美さん（昭和女子大学）

男女間、正規・非正規間の賃金差別をなくすためには、労基法、均等法の改正などまず法的なルールの整備が必要である。「同一価値労働同一賃金」の実践には、ILO基準である「得点要素法」にもとづく職務評価システムを使うことをたびたび提案してきたが、政府/厚労省モデルには反映されていない。同一価値労働同一賃金原則は、正規・非正規間の賃金格差への適用はできないとする見解も根強くある。男女間でも、正規・非正規間でも職務評価によって賃金の不合理な格差を数量的に可視化し、差別を立証することが大事。安倍首相の「同一労働同一賃金」を実現”を注視する必要がある。

★「妊娠しながら働く社会」は「事情を抱えながら働く社会」／杉浦浩美さん（埼玉学園大学）

妊娠・出産・育児に対する攻撃に対し、当事者が発信することにより「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」という名前がついて社会的なムーブメントが起きている。厚労省も動き出し、裁判で勝訴判決も出た。安倍首相の施政方針演説でも触れている。マタハラとは、妊娠した女性労働者を非効率的な存在／非合理的な存在とみなして排除（抑圧）しようという仕組み。職場のリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（健康に働き産む権利）を侵すものであり、「女性の身体性への抑圧」である。「産まない」ことへの抑圧もマタハラ。「働く妊婦がいることの当たり前さ」を獲得しなければならない。

★セクハラは女性に対する暴力、被害者保護の強化を！／佐藤香さん（パープルユニオン）

毎年、男女雇用均等室に寄せられる1万件の相談件数の過半数がセクシュアル・ハラスメントに関するものである。被害者の多くが退職を余儀なくされ、精神的後遺症により社会復帰が困難な状況に追いやられている一方で、加害者は何ら社会的責任を問われることがない。私はセクハラの被害によって精神障害を発症し、労災申請および行政訴訟を起こして勝訴判決を勝ち取った。NPO法人全国女性シェルターネット、北海道ウィメンズ・ユニオンと共同で、セクハラ被害者が職場から退避できる特別休暇措置、その間の所得保障、復職時の環境整備等、均等法に明記することを求めている。

安倍政権の「同一労働同一賃金」のまやかしを斬る！

弁護士 中野麻美

雇用は増えたが正規雇用は減って非正規雇用が増え、実質賃金も下がり続けている。アベノミクス三本の矢が折れてしまったところに登場したのが実現可能性のまったくない「新3本の矢」。

「一億総活躍」社会の実現はその目玉である。一億総活躍国民会議の席上、安倍総理は「子育て世代や若者も、そして高齢者も、女性も男性も、難病や障害のある方々も、誰もが活躍できる環境づくりを進めるためには、働き方改革の実行が不可欠」とし、①同一労働同一賃金の実現、②高齢者就業の促進、③若者・障害者・難病のある人の就業促進を目指すとした。①の同一労働同一賃金の実現は、「多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、非正規雇用で働く方の待遇改善は待ったなしの重要課題」とし、日本型雇用慣行には十分留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進める、どのような賃金差が正当でないと認められるか早期にガイドラインを制定し、事例を示すと述べた。

この「同一労働同一賃金」は、昨年の改正労働者派遣法とともに成立した「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」(略称:同一労働同一賃金促進法)に定められたもので、国には、労働者がその雇用形態にかかわらずその従事する職務に応じた待遇を受けられる措置を定めるよう、また政府には、法施行後3年以内に派遣労働者の均等・均衡待遇に向けた法制上必要な措置を講じるよう求めている。民主などの当初の案では「職務に応じた待遇の均等の実現」を目的にしていたが、自民、公明の修正(維新が賛成)で「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現」に変更された。政策に行き詰った安倍総理は、今度はこれをプロパガンダに使うつもりなのだろう。

しかし、これだと正社員の賃下げと性別や正規・非正規格差の拡大につながってしまう。「同一労働同一賃金推進法」も安倍総理の話の内容も、日本型雇用慣行には十分留意しつつ(すなわち「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情」がポイント)均等な待遇及び均衡のとれた待遇を実現するため躊躇なく法改正の準備を進める(当面ガイドライン策定)というのだから、お先は真っ暗だ。

「日本型雇用慣行」こそ差別の温床

そもそも日本型雇用慣行こそ低賃金非正規を生み出した岩盤システムであり、これを尊重して「年功」「熟練度」「人材活用の枠組み」などを、格差を認める合理的要素とするなら、正規と非正規の格差はかえって身分化されて拡大してしまう。そのうえ「所詮賃金を決めるのは企業の裁量」という今の裁判所の考え方を前提にしたときには、企業にとって賃金格差が合理的だという説明など「お茶の子さいさい」で、客観的尺度が確立されていない以上検証の武器は何もない。したがって、安倍総理が国会で勢い込んで述べたように「企業に立証責任を課す」といっても、どうにも太刀打ちできない。そのため、「熟練度」といった曖昧な物差しによって、企業の「さじ加減」で賃金を決めることになると、結局は性差別や妊娠・出産・育児介護差別などによる格差を拡大させてしまう。まして、商取引によって賃金や雇用が事実上決まってしまう(登録型)派遣労働者の均等待遇は商取引を規制しなければ実現できないといった一筋縄ではいかない問題など、解決しようがない。

そもそも非正規の低賃金・不安定雇用問題の解決は、ジェンダーに基づく差別の解消なくしてありえない。国連女性差別撤廃委員会やILOは、日本型雇用慣行に構造化された差別を撤廃し、転勤の有無・幅や継続勤務への期待値の差によって待遇格差を設ける雇用区分の性差別性を問題にし、これにメスを入れられない均等法の見直しを求めていた。また、女性差別撤廃条約では、同一価値の労働に対する同一賃金の確保を求めており、ILO100号条約に基づく性中立的な客観的な職務評価により男女間の賃金格差を解消できる制度の確立が喫緊の課題となっていた。

格差解消には、何より、性別、年齢、障害などの差別禁止法制を格段に強化することに加え、雇用形態による差別を禁止すること、不合理な差別を解消する物差しとして「同一価値労働同一賃金の原則」を法制化し、労働者が使用者に対して「〇〇万円の賃金を支払え」という権利があることを明確にすべきだ。均等法の抜本見直しを無視した「同一労働同一賃金」法では格差はなくせないことを肝に銘じるべきだ。



2月25日院内集会(主催:ポジネット/ポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク)

安心して働きながら介護も子育てもできるように ～育児介護休業法の実効性ある改正を～



最初に、今国会に上程された育児介護休業法改正案について、厚生労働省雇用均等児童家庭局職業家庭両立課長から説明を受けた（概要は次ページ）。

次に、「育児・介護をめぐる労働者の現状」を連合男女平等局が報告。改正案については、育児休業の短時間勤務制度の対象年齢の引上げが行なわれなかつたことと、介護休業期間が93日のままであることは今後の課題であるとの発言があった。

ケーススタディ①「介護離職ゼロ」は可能か？ 報告は、自治労社会福祉局長でケアマネジャーの経験をもつ佐保昌一さん。介護離職の実態は、経済的問題だけではないこと、親の介護に対する思い入れや長男長女が介護すべきという考えがあること、施設介護でのトラブルがあることなどの指摘があった。国民生活意識調査によると、同居の介護者は、女性7割、男性3割弱と圧倒的に女性介護者が多い。要介護者との関係では、妻38%、娘19%、夫16%、息子11%となっている。35年前の義娘37%、息子2%と比較すると、核家族化・男性介護者の増加がみてとれる（2013年）。介護職では、人材不足や介護職員の高齢化、人員充足だけで介護の質が追いつかないなど問題がある。最後に、男性による介護が増えているので、男性は料理・洗濯・掃除など早いうちから始めようと呼びかけられた。

ケーススタディ②「男性の家庭責任ハラスメント」 報告は、ファザーリング・ジャパンの安藤哲也さん。自分が長時間労働をしていた頃の子育て経験を話しながら、「イクメン」キャンペーンに取り組んで成果を上げてきたこと、現在は、ワーク・ライフ・バランス推進事業の1つとして「イクボスが増えれば社会は変わる！」をスローガンに、イクボスプロジェクトに取り組んでいることなどを紹介された。改正案については、妻が切迫流産や産後うつなどで子育てが困難な場合、夫が休暇を取りにくいくことや残業しないで定時で帰れないこともハラスメントとして考える必要があると提起された。

ケーススタディ③「介護調査結果から」 均等待遇アクション21の酒井和子が報告した。調査結果をもとにして厚労省と審議会委員に昨年9月育児介護休業法改正の要望書を提出している。今回の改正案に反映された点もあるが、今後の課題として具体的な事例を紹介しながら3点指摘した。一つ目は、介護休業93日を1年に行うこと。3か月休業しても入居できる施設が見つからず離職せざるを得ない例が少なくない。二つ目は、介護休暇を10日にして有給にすること。有給休暇も取りにくく非正規にとって、無給の介護休暇は使えない。三つ目は、非正規の育児介護休業の取得要件を正規と同じにすることである。

主催者からの論点整理、問題提起は、ポジネット呼びかけ人の中野麻美弁護士。非正規労働者の育児介護の権利の保障について、とりわけ派遣では仕事と生活の両立ができないことを指摘。婚姻・家族的責任に基づく差別を禁止する法制が必要であること、ハラスメント対策は防止だけでなく職場復帰の権利が保障されなければならないこと、ケアの必要に即した権利保障の水準はまだまだであるとまとめられた。

最後に会場の参加者から質問を受け、厚労省から回答してもらい、意見交換をおこなった。

国會議員は、西村ちなみさん、郡和子さん（以上衆議院・民主）、福島瑞穂さん（参議院・社民）、薬師寺みちよさん（参議院・無所属）の4人が参加。いずれも厚生労働委員で、今後の国会審議について意気込みを述べられた。

育児介護休業法改正案の概要

今国会に育児介護休業法の改正案が上程されている。昨年末の労政審均等分科会の建議内容は前回のニュースでお伝えしたが、改正案を見てびっくり。なんと法案の名称は、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」で、雇用保険法、労働保険料徴収法、高年齢者雇用安定法、均等法、派遣法、育児介護休業法の6法案を抱き合わせて一括法案にしている。

雇用保険法は介護休業の給付金の引上げ、高齢者雇用安定法はシルバー人材センターにおける就業の規制緩和、均等法はマタニティハラスマント対策と、いずれも重要な内容だが、雇用保険率、高齢者雇用安定等の改正を今年4月に施行するには3月中に法案を通さなくてはならず、一括法案にしたということである。

このため審議時間は限られ、修正案の提出も附帯決議も出せない。7月の参議院選挙を控え、早期成立をねらっているのだ。昨年の安保法制も一括法案だったが、このような審議が当たり前になつていけば、国会軽視と言わざるを得ない。

<施行期日>

介護給付金の引上げは2016年8月

均等法、育児介護休業法、派遣法の改正は2017年1月

高齢者保険料免除は2020年4月



◎育児・介護休業法改正案

改正内容	現行	改正案
介護休業の分割取得	原則1回、93日まで	3回まで分割可、93日まで
介護休業給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げ
育児・介護休暇の取得単位	1日単位	半日単位も可
所定労働時間の短縮措置	介護休業と通算して93日	単独で、3年間に2回以上可
所定外労働の免除 (新設)	なし	介護終了まで請求する権利
有期契約労働者の取得要件	1年以上の雇用 育児／子が2歳まで雇用契約があること 介護／開始から1年の雇用契約があること	1年以上の雇用 育児／子が1歳6ヶ月まで雇用契約があること 介護／開始から半年の雇用契約があること

* 介護休業等の対象家族に、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫も追加（省令事項）

* 育児休業等の対象となる子に、法律上の親子関係に準ずる子を追加

◎妊娠・出産・育児介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行	改正案
不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育介法第10条)	不利益取扱い禁止 防止措置義務 (新設)
禁止の対象は、事業主	禁止・義務の対象は、事業主
妊娠・出産・育児介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない	上司・同僚などが職場で、妊娠・出産・育児介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じること 派遣労働者については、派遣先も事業主とみなし、不利益取扱い禁止・防止措置義務を適用する

性差別是正が進まない日本に対する委員たちのいらだちが伝わった

2月16日、ジュネーブで国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）による7・8次日本報告の審議が行われ、日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）は80名余が傍聴に参加した。

2009年の総括所見にフォローアップ項目が指定されたことから、JNNCはフォローアップ項目（民法改正と暫定的は正措置）の実現を求めて活動を続けてきた。2010年夏にはシモノヴィッチ委員を招き、ヌエックを皮切りに各地での講演、関係省庁への表敬も行った。さらに総括所見の進捗をチェックしてきた。しかし差別是正は進まなかった。昨年7月には会期前作業部会に求める質問事項のレポートを提出、ヒアリングにも参加した。直後に出されたCEDAWからの課題リストはJNNCレポートの反映が実感できるものだった。JNNCでは課題リストへの回答を中心にレポートを準備し、1月20日委員会に送付した。この時点でも政府回答書は出されていなかった。

半数余の委員が関心を持ってプライベートミーティングに参加

2月15日午前10時、開会式に参加するメンバー、昼のプライベートミーティングの準備メンバーに分かれて活動開始。プライベートミーティングには12名（23人中）の委員が参加してくれ、JNNCから18人、日弁連他で20名が発言した。委員からいくつもの質問があった（即答できないものは各グループの回答を取りまとめ翌朝委員たちに届けた）。15時からの非公式NGOブリーフィングは、日本、アイルランド、スウェーデン、モンゴルが対象。日本はトップで7グループが発言し、委員の質問にも答えた。

差別是正の進捗が余りに限られている！との指摘が

16日10時から本審査開始。28人の政府団団長は外務省の杉山審議官、初めての男性団長だ。彼は冒頭総括的な報告として、安倍政権が女性活躍を最重要課題とし、4次計画を策定し、長時間労働と転勤の労働慣行を変える、介護離職やマタハラをなくす、有期労働者が育休を取りやすくする育児介護休業法の改定案を上程中、G7議長国としてジェンダー主流化を打ち出すと述べ、最後に12月末に日韓で慰安婦問題が合意した、女性差別撤廃条約は1979年に成立したものでありそれ以前の問題を取り上げるのは適切ではないと発言した。慰安婦問題への言及を牽制するものだ。

政府との対話が始まった。委員からは「差別の定義」の法律への取り入れが未だになされていないが何が問題なのか、男女共同参画という言葉は経済のために人権とは違うように思う、実体的平等をあらゆる分野に実現すべき、差別是正にむけた進捗が見えない、条約のポジションはどうなのか、選択議定書の批准は差別的法律が残っており条約1、2条に反する、政府報告384（家族に関する法律整備関連）は認めがたい、男女平等には専任大臣が必要ではないか、「202030」の目標実現には政党要請などなく具体的な政策が必要、等々厳しい意見が続いた。政府各省から、別姓に関する民法改正は与党の理解が不可欠だが与党議員も大きく意見が分かれている、選択議定書は慎重に検討、三権分立だから出来る範囲でやる、少子化も一緒にやれるから兼任も有効などと回答した。雇用関連では、賃金ギャップが大きい、ILO100号条約の具体化方針はあるのか、最高裁による差別の判断は狭い解釈がされている、セクハラが正式に禁止されていない、マイノリティ女性やシングルマザーの状況への懸念、包括的な反差別法を作る気が有るのか等、ロビー活動の成果が見えるものだった。

慰安婦問題を最後に。委員から、被害者が納得しなければならない、他の被害者はどうするのか、歴史の事実は変えられない等追及された。杉山氏は日本語で日韓合意内容を繰返し、中国の委員に「性奴隸は事実に反する、日韓合意にはない、事実に反することを言ったと指摘せざるを得ない」と言い放った。（柚）



16日 本審査の会場

女性差別

国連の女性差別撤廃委員会



女性差別撤廃条約の実施
状況を審査する国連の女性
差別撤廃委員会(CEDAW)

一方、夫婦同姓や再婚禁止
期間など民法の規定について
改正を求め、「過去の勧
告が十分に実行されていな
い」と厳しく指摘した。

▽3面=「偏重わす教書裡
えて」、4面=「勧告事項
勧告は14点、57項目。
昨年12月に最高裁が「合
憲」とした「夫婦同姓」に
ついては、「実際に女性
と夫の姓を強制している」
と指摘し、改正を求めた。

6ヶ月の「再婚禁止期
間」について、最高裁が
「100日を超える部分」
を違憲とした判断について
も、「女性に対する差別
を適切に判断して改
正を求める」として、な
お改善を
求めた。

慰安婦 日韓合意に注文も

女性だけの再婚禁止期間の廃止、選択的夫婦別姓の採用など、民法の改正
・妊娠・出産によるハラスメントや職場でのセクハラを防ぐための法整備
・2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にするための効果的な手段を確保する
・慰安婦問題では、被害者の権利を認識し、完全で効果的な慰やしと償いを提供する。日韓合意の履行にあたっては、十分に考慮する

▽3面=「偏重わす教書裡
えて」、4面=「勧告事項
勧告は14点、57項目。
昨年12月に最高裁が「合
憲」とした「夫婦同姓」に
ついては、「実際に女性
と夫の姓を強制している」
と指摘し、改正を求めた。

6ヶ月の「再婚禁止期
間」について、最高裁が
「100日を超える部分」
を違憲とした判断について
も、「女性に対する差別
を適切に判断して改
正を求める」として、な
お改善を
求めた。

6ヶ月の「再婚禁止期
間」について、最高裁が
「100日を超える部分」
を違憲とした判断について
も、「女性に対する差別
を適切に判断して改
正を求める」として、な
お改善を
求めた。

女性だけの再婚禁止期間の廃止、選択的夫婦別姓の採用など、民法の改正
・妊娠・出産によるハラスメントや職場でのセクハラを防ぐための法整備
・2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にするための効果的な手段を確保する
・慰安婦問題では、被害者の権利を認識し、完全で効果的な慰やしと償いを提供する。日韓合意の履行にあたっては、十分に考慮する

▽3面=「偏重わす教書裡
えて」、4面=「勧告事項
勧告は14点、57項目。
昨年12月に最高裁が「合
憲」とした「夫婦同姓」に
ついては、「実際に女性
と夫の姓を強制している」
と指摘し、改正を求めた。

6ヶ月の「再婚禁止期
間」について、最高裁が
「100日を超える部分」
を違憲とした判断について
も、「女性に対する差別
を適切に判断して改
正を求める」として、な
お改善を
求めた。

6ヶ月の「再婚禁止期
間」について、最高裁が
「100日を超える部分」
を違憲とした判断について
も、「女性に対する差別
を適切に判断して改
正を求める」として、な
お改善を
求めた。

法的措置を整えるよう求めた。国会議員や企業の管理職など、指導的地位を占める女性を20年までに30%以上にする」と求めた。

一方、「女性活躍推進法」のほか、待遇改善を受けた14年の「パートタイム労働法」の改正など、前回勧告以降の法的措置の組み合わせは、肯定的な評価を受けた。

女性差別撤廃条約の実施 審査の報告書

2016年3月8日

民法の女性差別的内容を改めたこと。女性の結婚可能年齢を男性と同じ18歳に引き上げる。最高裁判決で6ヶ月から100日に短縮されたものの、女性だけの再婚禁止規定をなくす。結婚の際、多くの場合に女性が姓の変更を強いられるようになっている。

また妊娠・出産に觸れる

履行するので、被害者の意向を十分に尊重する」と。妊娠・出産によるハラスメントを含む雇用差別があつた女性の司法へのアクセスを保証し、職場でのセクハラを禁じ、防止する法的措置を整えること。女性の貧困経済を取り組むこと。

・離婚した女性が財産分与を正しく受けられるよう、離婚した相手の財産や収入状況を把握できるようにする。

・慰安婦問題で、経済に向けた効果的な慰やしと償いを適切な形で提供する。日韓合意を

資生堂/アンフィニ争議、勝利和解解決！

～大企業に非正規労働者の雇用責任認めさせる～

(㈱アンフィニの派遣・請負社員として、資生堂鎌倉工場で口紅等の製造に従事してきた女性たちの6年8か月に及ぶ解雇撤回争議が、東京都労働委員会における和解で解決しました。2009年、女性たちは資生堂の減産を理由として突然解雇・雇止め通告を受けましたが、そのうちの7名が翌年6月に解雇撤回・職場復帰を求めて横浜地裁に提訴しました。2014年、横浜地裁判決はアンフィニとの雇用関係については一部認めたものの資生堂の雇用責任は不間に付したため、原告たちは東京高裁でたたかいを継続してきました(均等ニュースNo.45、46参照)。

このたび東京都労働委員会において、資生堂/アンフィニ両社と原告女性及び加盟する労働組合、支援共闘会議、弁護団との間で和解が成立し、争議が全面解決しました。「和解の要点は、①解雇・雇止めを撤回する ②資生堂とアンフィニは、解雇・雇止めの経緯等の本件紛争に関する事情につき遺憾の意を表明する ③資生堂とアンフィニは、連帶して解決金を支払う、という3点です。鎌倉工場が昨年3月末に閉鎖されたため、職場復帰はかないませんでしたが、資生堂とアンフィニの両社に全面解決を決断させたことは、労組と女性たちの全面勝利と評価すべき和解です」(「声明」)。派遣・請負など、常用代替として非正規労働者を使い捨てする大企業の身勝手は許さないという闘いででした。

原告代表 池田和代さんからお礼の手紙

2016年1月25日、東京都労働委員会の場で、資生堂、アンフィニとの解雇撤回を求めた私たちの争議が和解により解決することができました。

思えば、2009年5月に突然降って湧いたように「明日から仕事に来なくてよい」と解雇・雇い止めされてから6年と8か月が経ちました。昨日のことのように思い出します。

平穏な日常の暮らしあは、この日から、これまで経験したことのない「争議団」として、寸暇を惜しんで支援を訴えて全国を飛び回る日々になりました。職場復帰はかなえられませんでしたが、資生堂、アンフィニから遺憾の意を表明されたことで苦勞が報われました。

私たち7人の原告全員が家計を支えていたため、突然に収入の道を閉ざされ、一時は家族も巻き込んでどうしてよいか混乱しました。こんな理不尽なことは我慢できない、黙っていられない、そんな思いで裁判を決意しました。当時はこんなに大変なこととは思わず立ち上りました。

全国に訴えて歩くうち、多くの方々から暖かな励ましの言葉、応援エールを送られ(私たちの怒りを共有していただき)今まで頑張って来ることができました。これまで本当にたくさんの署名、要請葉書、銀座や全国各地での宣伝、大法廷の傍聴席いっぱいのご支援等、どれだけ力強く感じたかわかりません。どこへ行っても快く応じていただいた財政活動へのご協力により活動を支えていただきました。今回の勝利和解は、このような数知れない方々のご協力、ご支援により勝ち取った成果です。

昨年3月に資生堂鎌倉工場が閉鎖され、勝利和解とはいえ誇りを持って働いてきた職場に戻れない悔しい気持ちは今も変わらず、決して消えることはありません。

しかし、皆さまのおかげで派遣、請負を悪用し労働者を使い捨てにしてきた大企業に、社会的責任を認めさせることができました。これからも人間らしく生き、働く社会の実現に皆さんとともに頑張る決意です。

私たちは、このたたかいの中で学んだことを胸に新しい一步を進めてまいります。

本当にありがとうございました。

2016年2月9日



和解解決を喜ぶ原告たち/池田さん(左端)

ハローワーク雇い止め(非正規公務労働) 最高裁上告に向け改めての訴え

原告 時任 玲子

今年も沈丁花の香る季節がめぐってきました。空気はまだ冷たいさながらですが、光が増してくるのが確かにわかるこの季節が私は一番好きです。昨年の2月は証人尋問があり忙しかったのを思い出します。今年は最高裁上告に向けての手探りの活動でまた忙しく過ごしています（最高裁より2月29日付で記録到着通知書が届きました。第一小法廷に係争となりました）。

大阪高裁での不当判決後、私は、「非正規公務労働の現場には、『任用』という化け物が跋扈している」というタイトルの文章を書きました（「均等ニュースNo.51」2015年12月）。なんでこの雇い止めの被害回復が法によって退けられるのでしょうか。任用というわけのわからない概念に、懸命に尽くしてきた生の人間がズタズタにされたまま、法によって救済されるすべを持たないのです。

根底にある女性差別／仕事を奪うという暴力

雇用を安定させるために機能する国の機関であるハローワークで働く非正規公務員があっけなく首を切られるという、そのおかしさを訴えました。この裁判は非正規公務員の労働問題としてくられていますが、私はやっぱり根底には女性差別があると思います。ジェンダー不平等が通奏低音のように響いていると私の耳には届くのです。セクハラは女性への暴力ですが、その支援をしたシングルマザーが好きな仕事を奪われるのも苛烈な暴力です。今回の登場人物の性別をすべて逆にして考えるとわかると思います。「セクハラ被害に遭った同僚を支援した男性がいる。事件が明るみになり加害者の女性上司には処分が下った。けれど長年職場貢献てきて、子どもが高校進学時の大黒柱であるこの男性も首を切られた。」こんなことが起こるでしょうか。他の誰もしてこなかった若年者支援セミナーを5年続けた彼を退けて、フリーター関連未経験の、別の仕事に就いていた新人女性をフリーター支援の職に就けるのか。有給休暇を使う間もなく、4月1日から失業させされることを3月29日に告げられるのか。これをおかしいと声をあげ裁判に持ち込んだ彼は、「任用だから当然に退職したもの」と言われるのが正義なのか。私にはどうしても違和感が残ります。



「任用」を越える判決まで挑み続ける

司法には、現行の法律のゆがみにメスを入れ、時代に即した新たな価値観を構築する役割があると思います。それこそが裁判官の大切な仕事であり、かかわった人の人生の醍醐味なのではないでしょうか。これを経験せずに裁判官であるなんて、なんだかとてももったいない気がします。

一審も二審も、「任用」の壁を超えていませんでした。確率で言えば、原判決が覆るのは極めて困難なことでしょう。それでも黙ってしまいたくありません。器用な人はもうそろそろ口をつぐんで、現在の実際の生活を支えることに集中して、エネルギーを「現実的に有効」な方に注ぐことでしょう。けれども裁判はとことん言い続ける方が面白いと私は思います。

2月8日、東京のハローワーク立川での雇い止め裁判の傍聴をしました。その際、原告の行光誠治さんはこう言われました。「累々たる屍になるかもしれない。が、忘れ去られてはならない」。未来に豊かな土壤を残すために、私が今できることをしておきたいのです。石の壁＜最高裁判所＞の見学もしてきました。遠くない未来にこの種の判決は勝利するでしょう。婚外子だからという理由で当たり前にされてきた相続差別に違憲判決が下されたように、任用だからという理由で働く権利が侵害されるのがおかしいと言われることを祈っています。

2月22日には、吹田市非常勤雇い止め裁判の傍聴もしました。こちらは和解もありうる感じでした。「ニッポン一億総活躍社会」といくら呼ばれても、非正規雇用問題や足元の官製ワーキングプア問題にしっかりと切り込まないままでは、空々しく響くばかりです。連帶して挑み続けましょう。

イオン100%子会社 株式会社クレアーズ日本で育児ハラスメント

降格処分受け、労働組合に加入して提訴へ

プレカリアートユニオン執行委員長 清水直子

アクセサリーの輸入・販売を行う株式会社クレアーズ日本（イオンの100%子会社）で、19年間にわたって誠実に勤務してきた女性社員（Iさん）が、出産後、2人の幼い子どもを育てながら就労中の2014年5月からわずか1年の間に3回にわたって降格処分を受け、年俸が568万円から約半分の304万円に減額されました。

Iさんは、離婚によりシングルマザーとなって自身の手で2人の幼い子どもを育てていますが、会社は、自宅から近い県内の店舗ではなく、あえて通勤に1時間半かかる店舗に通勤させ続けています。学童保育と保育園の保育時間内に送迎するには、6時間の時短勤務でないと間に合いません。その上会社は、今年4月には、どの店長もやっているように早番も遅番も土日祝日も出勤できる準備を進めるよう求めています。子育てをしながら働くことへの配慮は感じられず、退職に追い込もうとしているかのようです。育児休業の期間だけで子どもが育つはずがありません。こうした育児・ハラスメントにより、多くの働く女性が正社員としての就労を継続できなくなり、特にシングルマザーは非正規雇用でしか働けず貧困に追いやられています。

降格処分は違法無効であるため、Iさんは労働組合・プレカリアートユニオンに加入して改善を求めるとともに、降格前の地位の確認および差額賃金を求めて、昨年11月18日に東京地方裁判所に提訴しました（代理人＝旬報法律事務所・新村響子弁護士、小野山静弁護士）。

第1回公判（1月22日）原告の意見陳述

「私は1996年10月、クレアーズ日本に店長として入社しました。その後、韓国語と英語を活かしながらバイヤーとして働くため、本社に転勤になりました。実績を認められ、チーフバイヤーに就任しましたが、3年後、会社の最高売上と最高益を上げたことに貢献できたと自負しています。当時は9時の始業から終電ギリギリまで働くことは珍しいことではなく、長時間労働を強いられ、有給休暇も取れませんでした。

第1子を妊娠してからは海外出張ができないため、本社ストアサポート部へと異動になりました。2008年に第1子、10年に第2子を出産し、12年2月に仕事復帰しました。その間に会社はクレアーズとイオンの合弁会社からイオンの子会社になりました。給与体系が変更されていました。仕事復帰直後、2歳前の長男が全身麻酔で手術をする際、意識不明の重体になりICU設備のある病院へ救急搬送されました。一命は取り留めましたが、後遺症の恐れがあることから、定期健診のため毎月数回の通院が必要になりました。その結果、公休は使い果たし、それ以上休んだことに対し給与の返還を求められました。会社は、時短勤務を利用したり、子どもために休みを取る私を問題視するようになりました。2014年度の人事考課で降格処分を受け、大幅な給与減額となり、定時定休の本社勤務から不定時不定休の店舗勤務へと異動になりました。その後、中野店の販売員へと異動になりましたが、自宅から近いところではなく、通勤に片道1時間半を要します。

長年勤めてお世話になった会社、一緒に成長させてもらい、大切な同僚や後輩もたくさんいる会社で、もっともっと長く勤めたいのです。今回提訴に至ったのは、働く女性たちが結婚、出産、育児をしながらも安心して働き続けられる社会になってもらいたいという切なる思いからです。（要約）」



<東和工業コース別男女賃金差別裁判>

高裁での和解決裂！ 公正な判決を求める署名にご協力ください。

控訴人 本間啓子

昨年 2015 年 10 月、2 回目の控訴審(名古屋高裁)で結審となり、その席で裁判長から和解を勧告され、「原審判決を尊重する」と伝えられました。協議は 11 月から始まり、5 回行われました。

「労基法 4 条違反」は無視？！ “遺憾” でなく謝罪が前提

最初の和解協議で驚きました。裁判長の和解勧告時の発言「原審判決を尊重する」は、解決金について、職能給差額ゼロ及び時効適用に基づいた原審の損害賠償額を基本にするということでした。提示された金額は、ほぼ金利分である遅延損害金分が額面増額となつたに過ぎません。私は、原審判決の「労基法 4 条違反」の重みが全く反映されていないと驚きと怒りを感じました。

和解協議において、私は①謝罪 ②解決金は職能給差額を加味した金額 ③和解内容は公開することを求めました。一方、被控訴人は、謝罪文言を「被控訴人は、コース別雇用管理運用における控訴人の処遇に関し、労働基準法 4 条違反の原判決を真摯に受け止め、遺憾の意を表明する」としました。

“遺憾”的意味は「期待したようにならず、心残りであること。残念に思うこと。」とのこと、「謝罪」ではありません。私は、「謝罪が無いなら他の条件がどうであれ和解できない」「謝罪が前提である」と伝え、「遺憾」ではなく「謝罪」に変えることを主張しました。すると被控訴人は、「被控訴人は、控訴人の処遇に関し、男女平等の観点から配慮が足りなかったことに謝罪する」に変更しました。

2 月 23 日、双方が事前に提出した和解条項案について、裁判官が先に被控訴人弁護士に確認したところ、当方の案を拒否することでした。私は「労基法 4 条違反は“配慮が足りない”というレベルの問題ではない」「労基法 4 条違反に沿った謝罪であるべきで、受け入れ出来ない」と返事しました。その場で和解決裂です。和解協議では、謝罪についてのやり取りに終始し、解決金や口外禁止条項については、双方の案を文書で示しただけで、具体的協議の以前に決裂となりました。仮に謝罪について妥結しても、口外禁止条項で、決裂になったと思います。



裁判で断罪されても居直る会社 社長は出てきて謝罪を！

一連の和解協議を通じ判明したことは、「会社は違法行為を行い、裁判で断罪されたにもかかわらず、居直っている」ということです。男女別コース制を導入した社長は一切出てきませんでした。強い憤りを覚えます。さらに、裁判官も労基法 4 条違反の重みをきちんと受け止めていないのではないかと疑問を持ちました。裁判所に公正判決を求める要請書を提出します。ご協力をお願いします。

「控訴審に公正な判決を求める署名」にご協力をお願いします。

本間啓子さんの裁判は、金沢地裁で「労基法 4 条違反」を認められたものの不十分判決に納得できず控訴。昨年 11 月から和解協議を続けてきましたが決裂し、判決を待つことになりました。「控訴審に公正な判決を求める署名」に取り組んでいます。判決は 4 月頃と想定されているため、短期間ですが 3 月 13 日(日)必着で下記宛お送りいただけますよう、お願い致します(署名用紙は別紙)。(編集部)

〒930 - 0932 富山市藤木新町 6-3 高木睦子宅 気付

男女賃金差別をともにたたかう会 様

コース別男女賃金差別事件

(平成27年(ネ)第99号損害賠償等請求控訴事件)に係る要請書

第1 要請の趣旨

損害の全面的回復と憲法の理念に基づいた差別の無い社会の実現に寄与する公正な判決を要請致します。

第2 要請の理由

- 1 本間啓子さんは、2011年11月、設計職として勤務していた東和工業（株）をコース別男女賃金差別事件として提訴しました。
- 2 一審の金沢地裁は、「男女別のコース別賃金は労働基準法4条に違反する賃金差別である」と判断しました。しかし、差別を認めたにもかかわらず、基本給の内、年齢給のみ総合職との差額を認め、職能給差額を損害として認めないという不当な判決を下しました。また、退職金の差額の認定においても勤務実態にそぐわない不当な判断でした。さらに、本間さんの業務内容について事実誤認の判断がなされました。
- 3 金沢地裁は、会社側が求めた時効の適用を認めました。その結果、コース導入後約10年間の内、3年分しか損害が認定されませんでした。差別により被った損害が一部しか認められないという時効の適用は、市民感覚からかけ離れています。その上、消滅した7年間分の差別による不当な利益を法律違反の会社に与えるばかりか、「差別のやり得」という事態を許すことになり、大きな問題です。
- 4 控訴審では、一審の判断にとらわれることなく準備書面・陳述書などを公正に判断され、職能給差額の認定、適切な退職金の認定及び本件では時効は成立しないという判断を求めます。また、本間さんの職務内容・価値について、正確な判断がなされるよう、心より求めます。賃金差別は、生涯にわたり影響を及ぼします。控訴審で新たに追加請求された賃金差別に起因する年金差額の損害の認定を求めます。
- 5 この裁判は、女性差別の是正と男女平等の実現を求める多くの人の関心事であります。損害の全面的回復と憲法の理念に基づいた差別の無い社会の実現に寄与する公正な判決を要請致します。

2016年 月 日

氏名・団体名	住所・所在地