

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.42 (2013年7月24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 東貞ビル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

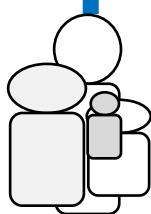
参議院議員選挙結果：女性議員22名（18.2%）

参院選に向けて実施した均等法改正に関する政党アンケートの回答結果を紹介します（選挙前にホームページで公開）。残念ながら自民党からの回答は得られませんでした。雇用における男女平等、人間らしく働く労働条件の確保などは優先順位が低い？それどころか、ジョブ型正社員（いわゆる限定正社員）を打ち出し、劣悪な労働条件と不安定雇用を生み出そうとしています。

中国電力男女差別裁判、7月18日広島高裁で不当判決！

判決は、女性は昇格でも賃金でも男性より遅くかつ低いことを認定しながら、人事考課制度に男女で取扱いを異にするような定めがなく、昇格の差は原告個人の情意考課を理由とするもので性差別ではないとしています。一方、均等法見直しについて、法改正は見送り、指針の見直しにとどまるのではないかとの情報もあり、審議会は大詰めを迎えていました。下記の通り、7.29緊急院内集会を開催しますので、ぜひご参加ください（均等待遇アクション21主催）。

均等法を実効ある男女平等法に！～中国電力事件の広島高裁判決糾弾～



日 時 2013年7月29日（月）17：30～19：00

会 場 参議院議員会館 B-104会議室

*当日はロビーで通行証をお渡しいたします。

プログラム：雇用均等分科会審議状況：

労働側委員 連合男女平等局長 中島圭子さん

中国電力男女賃金差別裁判 広島高裁判決批判；

弁護団 弁護士 中野麻美さん

原告 長迫 忍さん

意見交換・まとめ

第3回、第4回と均等法連続学習会を行いました。第5回学習会のお知らせ

均等法連続学習会は参加者の層が広がり議論も活発になってきました。（要申し込み）。

第5回学習会 *8月21日（水）18：30～ *スペースきんとう

*テーマ：職業能力評価基準の概要

*講 師：中央職業能力開発協会 評価制度開発課 高久訓一さん

CEDAW関連「監視調査専門委員会」によるJNNCに対するヒアリングがありました。

資料：「国連社会権規約委員会の日本に対する第3回総括所見」（労働関連抜粋）

*10月26日、27日「アジア女性労働者交流プログラム」を開催します。ご協力をお願いします。

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 木村瑛子 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 佐藤敦子 佐藤由紀子
佐藤公子 塩原節子 志賀寛子 宮倉良枝 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 濱古由紀子 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 都留伸吾 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 中林晶子 名田明子 夏木ふみ 鍋島
初美 貢川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜楳和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野
崎光枝 野畠眞理子 野村生代 橋本ヒロ子 長谷川伸子 畑中邦子 八谷真智子 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 横川つや子
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 本間啓子 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 三重野栄子 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 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 横山基子 吉田隆 吉田啓子 吉村怜子 四谷
信子 和氣文子 脇本ちよみ 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女性委員会 全統一労働組合 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 民主党政策調査会 横浜フォーラム労働組合 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 CAW ネット・ジャパン I 女性会議 I 女性会議大阪 I 女性会議東京都本部 （2013.7.24現在）

「男女雇用機会均等法改正等に関する政党アンケート」回答結果(2013年6月20日)

2013年参議院選挙にあたって、均等待遇アクション21では参議院に議席をもつ10政党にアンケートを依頼しました。回答があったのは、共産党、民主党、日本維新の会、みどりの風、社民党、生活の党、公明党の7政党です。(自民党、みんなの党、新党改革からは回答なし。回答は到着順に記載。)

「均等法改正」には、共産党、みどりの風、社民党、生活の党が「賛成」。民主党、日本維新の会、公明党が「どちらでもない」と回答。「育児休業3年延長」については、生活の党、公明党が「賛成」、民主党、日本維新の会、社民党が「反対」、共産党、みどりの風が「どちらでもない」と回答しています。

政党名	質問1) 均等法の目的に、「仕事と生活の調和」を明記すること。	質問2) 均等法の目的の待遇の確保に、「男女賃金格差の是正」が含まれることを明記すること。	質問3) 均等法の基本理念に、女性差別撤廃条約の「差別の定義」を明記すること。	質問4) 均等法の指針から「雇用管理区分」を廃止すること。	質問5) 均等法7条を「間接差別禁止規定」とわかりやすくし、省令を限定列挙でなく「例示」とすること。	質問6) 性中立的で客観的な「職務評価」を賃金等待遇格差是正の判断基準とすること。	質問7) 安倍政権が経国連に要請した「育児休業3年延長」について。
共産党	【賛成】仕事と家庭が両立できる人間らしい働き方があってこそ、男女平等を実現できる。こうした立場から、均等法の目的、理念に位置づけることが必要。	【賛成】均等法に明記するとともに、差別是正のための実効ある法整備が必要。迅速に差別を改善するための相談窓口、救済機関の拡充、企業に対する罰則、指導の強化などを求めていく。	【賛成】日本は女性差別撤廃条約の批准国として、委員会の勧告を真摯に受けとめ、女性への差別撤廃のために、条約の見地で、均等法をふくめて国内法の内容を実効性あるものに改善していくことは当然。	【賛成】「雇用管理区分」を口実にした法規制のがれ、差別の多様化がすすみ、女性差別の温床になっている。これを廃止することは当然必要。	【賛成】間接差別禁止を、3つの限定列挙ではなく原則禁止とすること。そのうえで必要なら省令で具体的なケースについて例示し、救済機関を整備し、差別の実態に即して個別に判断できるようになることが必要。	【賛成】ILO100号条約が求めているように、報酬率を性別による差別なしに定めるための措置をとることが必要。職務評価制度だけでなく、差別の実態に即して改善をはかるため、さまざまな手法や研究が適切な形でおこなわれることが必要。	【どちらでもない】育休延長自体は必要で、企業に独自努力を求めることも大事だが、法改正による期間の延長、休業中の所得保障、原職復帰の保障などが不可欠。安倍首相の提案は、3歳までは親が育てるべきという考えにもとづき、国際的な流れと逆行する立場には賛成できない。
民主党	【どちらでもない】ワークライフバランスを保つことのできる社会、男女ともに仕事と生活を調和させ健康で充実して働き続けることができる社会を目指すため、法律への明記を検討していく。	【どちらでもない】まずは、4月1日から施行された改正労働契約法の運用徹底や、パートタイム労働法改正案などの早期提出・成立を図るなどの法整備を進めるべき。	【どちらでもない】女性差別撤廃条約の重要性を踏まえて検討していく。	【どちらでもない】「雇用管理区分」を残すことには、差別の温存や差別認定の範囲を狭めることになると考えられることから、そのあり方について検討していく。	【どちらでもない】間接差別禁止の基準を限定列挙から例示列挙とすることにより、間接差別を幅広く禁止できるようになると考えられることから、その是非について検討していく。	【どちらでもない】男女賃金格差を是正することは重要な課題であり、「職務評価」を賃金待遇の格差を是正する判断基準とすることも含め、是正の手法を検討していく。	【反対】安倍政権の「育休3年延長」には反対。3年延長が働く女性の希望に即しているか、企業の人事管理に支障をきたさないか、疑問。女性の両立支援で希望が多いのは、短時間勤務制の拡充。
日本維新の会	【賛成】生産人口が減っていく中で、女性の社会参加保障は大切。男性も女性も等しく労働者としての側面とともに一人の国民として健康で文化的な生活をすごす権利を有しており、これを保障するのは憲法典の要請。	【どちらでもない】機会の平等確保は非常に大切。ただし、様々な待遇の職業がある中で、男女がともに自由に職を選択した結果として賃金に格差が生じているのであれば、これを政府の強制力でねじまげることに反対。	【どちらでもない】政治家の集団である政党のみで議論すべきテーマではなく、専門知識を有する行政や専門家を交えて議論・決定していくべき事項と考える。	【どちらでもない】政治家の集団である政党のみで議論すべきテーマではなく、専門知識を有する行政や専門家を交えて議論・決定していくべき事項と考える。	【どちらでもない】政治家の集団である政党のみで議論すべきテーマではなく、専門知識を有する行政や専門家を交えて議論・決定していくべき事項と考える。	【どちらでもない】政治家の集団である政党のみで議論すべきテーマではなく、専門知識を有する行政や専門家を交えて議論・決定していくべき事項と考える。	【反対】3年間のプランを経て職場に復帰するには、相当な困難が予想される。育休を単純に伸ばすことより保育サービスを受けやすい環境整備やそれに係る経費の補助等の総合的な育児支援をおこなうことこそ重要である。

政党名	質問1)均等法の目的に、「仕事と生活の調和」を明記すること。	質問2)均等法の目的の待遇の確保に、「男女賃金格差の是正」が含まれることを明記すること。	質問3)均等法の基本理念に、女性差別撤廃条約の「差別の定義」を明記すること。	質問4)均等法の指針から「雇用管理区分」を廃止すること。	質問5)均等法7条を「間接差別禁止規定」とわかりやすくし、省令を限定列举でなく「例示」とすること。	質問6)性中立的で客観的な「職務評価」を賃金等待遇格差是正の判断基準とすること。	質問7)安倍政権が経団連に要請した「育児休業3年延長」について。
みどりの風	【賛成】目的の条項で「男女平等」の観点を明記することは重要。男女間の役割分担、労働時間のアンバランスなどの課題を解決してゆくために仕事と生活の両立に「男女平等」の視点が必要。	【賛成】賃金の男女格差は性差別の典型であり、早急に是正すべき。	【賛成】本件は条約上の国際的な約束にかかわる問題であり、日本としても誠実に対応すべき。定義を曖昧なままにしておくことが性差別の撤廃を遅らせる原因の一つになっていると考える。	【賛成】「雇用管理区分」が不当な性差別の温床になっていることは、司法判断でも明らか。均等法の指針から「雇用管理区分」の廃止は急ぐべき。	【賛成】間接差別の様は多様であり限定列举では十分でない。例示列举としてより広く間接差別の禁止の適応を認めるべき。	【賛成】客観的な「職務評価」は賃金等待遇を決める上でもっとも基礎になるデータである。男女の差なく正しく「職務評価」を行うことを担保し、男女賃金格差是正につなげるために活用すべき。	【どちらともいえない】育児休業は期間を区切って画一的に議論すべきでなく、男女の差別なく仕事と生活のバランスの中で希望するかたち(時期や勤務形態など)をできる限り選択できるようにするシステムを構築すべき。
社民党	【賛成】現在の均等法規定では男性の働き方に合わせた平等にしかならない。男女ともに仕事と生活の両立を図り、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現をはかることが必要。	【賛成】均等法は性別による賃金差別を対象事項に含んでおらず、労基法4条は男女賃金格差の是正について効果的に機能しているとはいえない。男女の賃金差別は是正のために均等法の対象事項に賃金を加えるべき。	【賛成】均等法の基本理念に女性に対する差別(直接・間接の差別を含む)を定義することは、法の実効性を高めると考える。女性差別撤廃委員会の総括所見を受け止め、国内法制度を整備することは条約批准国の責務。	【賛成】「雇用管理区分」ごとの男女間差別に限定して差別を解消するという規制枠組みでは限界がある。この枠組みは廃止し、雇用管理区分や雇用形態の違いを理由とする不合理な待遇差別は全面的に禁止すべき。	【賛成】法の実効性を高めるために例示すべき。2004年6月の「厚生労働省男女雇用機会均等政策研究会報告書」が示した4事例を追加し、さらに女性が多数を占める「一般職」に対する各種不利益待遇も入れるべき。	【賛成】客観的職務評価による性中立的な労働の価値評価によって賃金格差の性差別性を可視化し、是正させていくことができる。これはILO100号条約(同一報酬条約)の要請でもある。	【反対】安倍首相の「育休3年」は女性を家庭に回帰させ男性を育児から遠ざける。男女共に育休を取りやすい職場の環境整備、保育施設の充実、育児介護休業法で3歳まで保障されている短時間勤務の活用が先。
生活の党	【賛成】	【賛成】	【賛成】	【賛成】	【賛成】	【賛成】	【賛成】
公明党	【どちらでもない】仕事と生活の調和については、「仕事と生活の調和推進基本法」を制定し、国を挙げて企業と国民が一体となった「働き方改革」を推進することで、ワーク・ライフ・バランスが図られる社会を構築したい。	【どちらでもない】男女賃金格差の背景には、雇用形態の違い、パートタイムで働く方は一定の収入を超えないよう調整すること、役職・残業時間・勤続年数等の差などの影響も考えられ、非正規雇用と賃金の改善や女性管理職の増加など総合的な取り組みが必要。	【どちらでもない】均等法を改正し、募集・採用の際に合理的な理由なく身長や体重など実質的に性別を理由とする差別となるおそれのある「間接差別」を禁止した。今後も、女子差別撤廃条約選択議定書の批准など、女性差別の撤廃に向け取り組む。	【どちらでもない】「雇用管理区分」については、依然として、総合職は男性が多く一般職は女性が多い等の実態があり、課題となっている。指針等の改定に際しては、ご指摘の点も含め、実態を踏まえた検討をすべき。	【どちらでもない】現在、何をもって「間接差別」とするかについて、必ずしも社会的合意が得られているとは言い難い状況にある。現時点での均等法7条を「間接差別禁止規定」とした上で例示することは困難なのではないか。	【どちらでもない】男女間の賃金格差は是正のみならず、正規雇用と非正規雇用の間の賃金・待遇などの格差の広がりを是正するためにも、「同一価値労働・同一賃金」に向けた取り組みを進めることが必要であり、「職務評価」も有効な手法の一つと認識している。	【賛成】公明党は、育児休業を3歳までは取得できるようにすべきと考えている。全国の待機児童のうち3歳未満児は約9割を占めており、3歳まで育児休業を取得できれば、子育ての選択肢が広がり、保育所を確保する時間的ゆとりもできる。

「ジョブ型正社員」で、女性の働き方はどうなる？

安倍政権は、「規制改革実施計画」を閣議決定しました（6月14日）。雇用分野では、「正規・非正規の二極化構造のはず」、「経済再生と成長力強化のために雇用の多様性、柔軟性を高め、『失業なき円滑な労働移動』を実現させていく」という観点から、ジョブ型正社員の雇用ルール等に重点的に取り組むとしています（下図参照）。

ジョブ型正社員は、①職務が限定 ②勤務地が限定 ③労働時間が限定（短時間もしくはフルタイムで時間外労働なし）のいずれかの要素をもつ正社員で、①非正規社員の雇用安定 ②ワークライフバランスが達成できる働き方の促進 ③女性の積極的な活用のために必要、とまとめています（規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書）。

しかし経団連は、ジョブ型正社員は正社員より解雇しやすいルールを法定化するよう主張しています。女性にとっては新たなコース別雇用となり、均等待遇どころか解雇しやすい労働力に追いやられてしまいます。これから働きに要注意です。（酒井）

No.	事項名	規制改革の内容
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持つつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度） ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方

<訂正>均等ニュース No. 41「5.8 男女平等を進める院内集会」の記事中、伊藤みどりさんが提示したグラフは、性別・年齢別・雇用形態別労働力人口の推移ではなく、雇用者数の推移でした。訂正します。（広木）

中国電力男女賃金差別事件 広島高裁で時代に逆行した不当判決！！

柚木康子

5月9日の結審から2カ月余、短い判決期日の指定に高裁宛て要請はがきや要望書などが取組まれた。男女賃金差別裁判元原告や裁判中の原告たち16事件40名の連名で、判決にあたってはこれまでの男女差別裁判判決を踏まえ男女間賃金格差の解消の前進に資するものとなるよう、強く要請する文書も届けた。しかし7月18日に出された判決はあまりに手抜き、ジェンダーバイアスに満ちた不当判決だった。

18日13時10分に指定された判決当日、法廷はすでに満員で中に入れない傍聴者も。定刻に入廷した裁判長らは下をむく雰囲気で、すぐに判決を読み上げた。最初に「原審判決を・・・」と聞こえたので、一瞬期待したのもつかの間、良く聞こえないままにその他の控訴人の請求を棄却するとして終了してしまった。同時刻に複数事件の判決言い渡しや弁論のある法廷だったこともあり、肝心の時にドアを開いたりして聞き取れなまま法廷を後に報告会場の弁護士会館に向かった。

弁護団と原告の判決分析を経て15時から記者会見と傍聴者への報告会が同時に開催された。判決文の裁判所の判断部分のコピーが配布され、寺沢弁護士と池上弁護士が解説された。

判決は、まず控訴人が時期を区切って昇格するはずと資格の確認を求めることに対し、地裁判決が棄却したのを取り消し、不適法な訴えであると却下した。その意味が良くわからない。さらにその余の請求も理由がないと棄却している。

裁判所の判断は

「同期の事務系男子は平成20年の時点で主任1級以上の職能等級になっている割合は90.4%に及び（女性は25.7%）、男性は主任1級に初めて昇格した者の年齢が36歳、過半数が40歳までに昇格している（女性は初めて昇格が41歳）、昇格前の在籍年数も女性の方が長い傾向にある。その結果同期者の平均基準賃金額は男性の平均の88.1%、年収換算で85.6%にとどまり、個人別の賃金額分布をみても女性のほとんどの賃金が男性よりも低額になっている」と格差の存在を認めている。しかし、職能等級の昇格は人事考課により決まり、「職能等級制度はもとより、人事考課の基準等にも、男性従業員と女性従業員とで取扱いを異にするような定めはない」、「評価基準が作成された上これが公表され、評定者に女性を登用したり、評定者に対する研修が行われたりしており、第一次評定者による評価を更に第二次評定者が再検討し、被評定者にフィードバックされて評価の客観性を保つ仕組みがとられている」「男性間にも、昇格の早い者、遅い者、賃金額にも差があって、男女間で、層として分離していることまではうかがわれない」、さらに「女性従業員に管理職に就任することを敬遠する傾向があつたり、女性の自己都合退職も少なくなく、平成11年3月まで効力を有していた旧女性保護法などの事情も伺われる」等々（下線は筆者加筆）。

運用の差別こそが問題、世界に恥じる判決！

今頃、男女別の評価ルールを公に残す企業があるわけない！40年前ではあるまいし、一部の女性を男性の中に混ぜて女性の大半は一番後ろというのが常套手段なのだ。制度は性に中立でも実際の運用で差別しているのだ。運用の差別を問うているのにそこには何も言及せず、会社の主張のみを採用し、原告個人の考課（成績や成果は高い評価だが「責任や協力」「協調」などの評価が低い）を理由に差別があることを認めなかった。控訴人側の主張や証拠、大槻奈巳さんの鑑定意見書などは一切無視した形だ。これまでの男女賃金差別裁判が勝ちとってきた水準を何十年も後退させた、世界に恥じる判決だった。

宮地弁護士は、悔しいけれど無駄ではなかつたと。長迫さんは、控訴審は新たな弁護団で、賃金資料も出させ、思いをぶつけてきた、会社はまた全員を集めて会社が勝ったと話すのが悔しいが、今後についても良く相談して決めたい、東京で闘うことになったらよろしくと気丈に思いを語った。

学習会の報告

提案は2回とも森ます美さん(昭和女子大学) &屋嘉比ふみ子(PECO)

《第3回学習会》 2013年5月31日

「厚労省の職務評価制度」を作り直す！(Part1)

—「要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン」の問題点・疑問点—

ガイドラインは厚労省の委託事業として浜銀総合研究所が制作し、2012年11月に公開されている。

1. 職務評価制度

評価項目・ウェイト・スケール(=レベル)による要素別点数法の枠組みは基本的にIL0と同様である。

評価項目は8項目あるが、①人材代替性は、労働市場要因であり、職務自体を評価する項目ではない。②革新性、③専門性、⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)、⑥対人関係の複雑さ(部門内)、⑦問題解決の困難度は国際基準のファクターの「知識・技能」であり、④裁量性、⑧経営への影響度は「責任」と位置付けられる。職務(役割)評価の評価項目が「知識・技能」と「責任」の2大ファクターのみであり、国際基準に則って「負担」、「労働環境」も評価項目に採用すべきである。

ウェイトは企業の事業特性、人材活用方針、事業戦略上の意図等を反映する部分とされている。ウェイトの合計は10割としているが、職務評価点の最高点が不明である。

パートの「役割等級制度」(職務給)と正社員の「職能資格制度」(職能給)を対応させることは疑問であるが、雇用管理区分/賃金形態の違いを越えてパートと正社員の職務を同一職務(役割)評価制度で運用する点は、評価できる。

2. 賃金制度の設計

職務(役割)評価によって同等労働と評価されたパートの賃金は正の段階で「人材活用の仕組みや運用」を入れ込んで、「活用係数」によって比較対象となる正社員の賃金を80%等に抑制している。活用係数を80%にする根拠は、昨今の「多様な正社員」、「限定正社員(労働時間・勤務地・職務・キャリア形成)など、正社員の労働条件切下げにある。日本の均衡処遇の概念を採用することは問題である。かつ、パートの昇給運用は、「労働市場の状況」や「人件費支払能力」を考慮とし、要素別点数法による職務評価の意義を満たしていない。



《第4回学習会》 2013年7月12日

—「厚労省の職業能力評価基準～能力の“見える化”をめざして～」の問題点・疑問点—

厚労省が2002年度から開始した職業能力評価基準の整備により中央職業能力開発協会が開発を手掛け、2013年5月時点で50業種、248職種586職務約6,500ユニットの整備を完了している。事業の趣旨は、「持続的な経済成長を維持するために、一人ひとりが持てる能力を発揮できる社会形成」と「『能力本位』の採用・処遇がされる内部・外部労働市場のインフラ作り」により、「能力が見える」社会の実現だそうだ。

仕事内容を「職種」「職務」「能力ユニット」「能力細目」に細分化し、求められる職業能力を記述している。職務遂行に必要な「知識」「技術・技能」、成果につながる典型的な「職務行動例」について、担当者から組織部門責任者まで4つのレベルを設定し、業種別、職種・職務別に整理・体系化している。全体構成(様式1)⇒職種別能力ユニット(様式2)⇒能力ユニット別職業能力評価基準(様式3)その他「職務概要書」がまとめられている。職種別能力ユニットでは、「共通ユニット」と「選択ユニット」があり、これらを組み合わせて評価基準とするが、評価は「知識・技能」だけである。

様式3は、plan(計画)-Do(実行)-See(評価)というサイクルで記述とあるが、実際に訪問介護サービスの仕事を検討してみると、plan-Do-seeの内容とは異なる。またレベル1から3までの必要な知識はまったく同じ、基準の差異はわずかであり、レベルが賃金や処遇にどのように反映するのか不明確である。厚労省お勧めのジョブ・カード制度とも密接に関連している。意味不明の制度や基準が次々に作られ、知らぬ間に外堀を埋められており、介護保険制度などとも直結していることも分かる。労働者全体の労働条件切下げとセットの「評価制度」が国家戦略として進められることに抗議の声を！ (屋嘉比)

《第6回学習会》 2013年9月18日 18:30 場所: スペースきんとう

講師: 今野浩一郎さん(学習院大学) テーマ: 要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン

国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）への次回日本報告に向け 男女共同参画会議 監視専門調査会ヒアリングで意見

来年、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）に提出予定の次回日本政府報告にむけ、男女共同参画会議 監視専門調査会は6月24日、2009年のCEDAWの総括所見に関する有識者ヒアリングを行った。その対象にJNNCが選ばれ全体状況、選択議定書、労働、民法改正の4つの報告をした。私はJNNC世話人＆均等待遇アクション21事務局として労働関連部分について以下の通り意見を述べた。ヒアリングは全体で45分、そのうちの7分で急ぎ足の報告だった。若干の質疑もできた。各委員もまじめに聞いてくれたように思ったが、このヒアリングが単なる形式に終わらないようにしてほしい。CEDAWはNGOとの対話を強調しているが、日本では「聞く会」が本当に形式的に開かれるだけだ。当日も質疑の中で「聞く会」の位置付けについては問題あり、もっと実質的な協議の場をと要請した。また「経済のための女性の活用」についての意見には鹿島会長も苦笑い。

当日の資料や議事録は内閣府の監視専門調査会のHPにすでにアップされているので詳しくはそちらを参照されたい。この後各省庁からのヒアリングも予定されている。（柚木康子）

＜労働関連＞ 以下の点を指摘し、意見を述べた。

1. 2009年8月女性差別撤廃委員会総括所見とその後の国際機関の勧告

- ①女性差別撤廃委員会総括所見における労働関連部分：21, 22, 45, 46, 47, 48項
- ②社会権規約委員会総括所見における労働関連部分 2013年5月 : 資料5
- ③ILO100号条約違反申立に対するILOの結論と勧告 2011年11月 : 資料6
- ④ILO181号条約違反申立に対するILOの結論と勧告 2012年3月 : 資料6

本年5月に出された社会権規約委員会からの勧告でも13, 16, 18, 19, 20項と具体的な指摘がなされた（同委員会による日本政府報告の審議には、JNNC参加団体有志で労働も含めたジェンダーレポートを提出した）。

上記のような国際機関からの諸勧告を踏まえた政府報告にすべきである。

- 2. 2009年8月のCEDAW総括所見の指摘事項で実現したもの、前進したもの、前進が見られなかつたものを明確にし、前進しなかった事項についてその原因を明らかにする必要がある。
- 3. 厚労省労政審雇用均等分科会で昨年来均等法見直しがされている。
総括所見の指摘を踏まえて均等法を点検し、勧告を反映する改定が必要である。
- 4. 男女賃金格差縮小に必要なポイントを明確にして取り組むべきである。

正社員・正職員の男女間比較における賃金格差 73.3

女性の54.7%は非正規職、非正規職全体の7割が女性…非正規問題は女性問題である

*同一価値労働同一賃金の評価スキームの確立を

*人材活用の仕組みでは説明できない正規・非正規格差をどう是正するのか

- 5. 規制改革実施計画に盛られた労働者派遣制度の見直し（2013年度検討・結論）はILO勧告を踏まえたものにすべきである。
登録型派遣の大半は女性である
- 6. ジェンダー統計の必要性を認識し、実施すべきである。
ジェンダー統計に資するものとして、有価証券報告書の活用を
- 7. 「経済のための女性の活用」という表現がふえている。女性の人権という視点での取組みを。

2013年5月17日 国連社会権規約委員会の第3回日本政府報告に対する総括所見

(労働関連抜粋／31項目中、社会権規約 NGO レポート連絡会議訳)

C. 主要な懸念事項および勧告

10. 委員会は、法改正を行う際に規約上の義務との一致を確保しようとする締約国の努力にも関わらず、女性、婚外子および同性カップルに対して差別的な規定が締約国の法律に存在し続けていることに、規約上の権利が関係するかぎりにおいて、懸念をもって留意する。(第2条第2項)

委員会は、規約上の権利の行使および享受に関して法律で直接または間接の差別が行なわれないことを確保するため、法律を包括的に見直し、かつ必要であれば改正するよう、締約国に対して促す。

11. 委員会は、雇用等の分野では差別の禁止に関する法規定が存在するにも関わらず、締約国の法律において、規約が禁じている事由にもとづく差別からの全面的保護が提供されていないことに、懸念をもって留意する。(第2条第2項)

委員会は、法律で、規約の規定にしたがって経済的、社会的および文化的権利の全分野における差別が効果的に禁じられ、かつそのような差別に対する制裁が定められることを確保するよう、締約国に対して求める。これとの関連で、委員会は、形式的および実体的差別を解消し、かつ特別措置の実施について規定することを目的とした、差別の禁止に関する包括的法律を制定するよう、締約国に対して奨励する。委員会はまた、締約国に対し、経済的、社会的および文化的権利についての差別の禁止に関する一般的意見20号(2009年)を参照するよう求める。

13. 委員会は、締約国で根深く残るジェンダー役割についてのステレオタイプのため、女性による経済的、社会的および文化的権利の平等な享受が妨げられ続けていることを懸念する。委員会はまた、数次にわたる男女共同参画基本計画の採択のような措置がとられたにも関わらず、ジェンダー役割に関する社会一般の態度の変革を狙った十分な措置がとられてこなかったことに、懸念をもって留意する。さらに、委員会は、締約国の称賛すべき努力にも関わらず、労働市場における垂直および水平のジェンダー分離がいまなお徹底していること、および、出産後に離職またはパートタイム就労への移行を余儀なくされる女性の割合が高いことに表れているように、進展がなかなか見られないことを懸念する。委員会は、第3次男女共同参画基本計画で締約国が控えめな目標しか設定しておらず、規約上の権利の行使に関する平等の達成が加速されることはないであろう点を遺憾に思う。(第3条)

委員会は、締約国に対し、以下の措置をとるよう促す。

- (a) ジェンダー役割に関する社会のとらえ方を変革するための意識啓発キャンペーンを実行すること。
- (b) 伝統的にいづれかの性が多数を占めてきた分野以外の分野での教育の追求を促進する目的で、女子および男子に対して平等な就業機会に関する教育を行なうこと。
- (c) 男女共同参画基本計画において男女双方を対象とするいっそう大胆な目標を採択するとともに、教育、雇用ならびに政治的および公的意意思決定の分野においてクオータ(割当枠)制等の一時的措置を実施すること。
- (d) コース別雇用管理制度および妊娠を理由とする解雇のような、女性差別である慣行を廃止すること。
- (e) 待機児童ゼロの達成をいっそう速やかに進めるとともに、保育が負担可能な料金で利用できるようすること。

委員会は、締約国が、規約上の権利の享受に関する、性別、所得水準別および学歴別に細分化され

た統計データを（対話の際に代表団によって宣言されたとおり）次回の定期報告書に記載するとともに、男女平等に関する政策立案においてこのようなデータがどのように参考にされたかを説明するよう要請する。

15. 委員会は、雇用および職業における差別に関する ILO 第 111 号条約の批准を検討するべきである旨の締約国に対する勧告をあらためて繰り返す。

16. 委員会は、契約の性質に関係なくすべての被用者について同一の評価・能力認定制度を活用するよう促す奨励策を締約国がとっているにも関わらず、使用者によって有期契約が濫用されており、かつ、有期契約労働者が不利な労働条件を課されやすい状態に置かれていることを懸念する。委員会はまた、使用者が、有期契約を更新しないことにより、改正労働契約法で導入された有期契約から無期契約への転換を回避していることを懸念する。（第 6 条、第 7 条）

委員会は、締約国が、有期契約に適用される明確な基準を定める等の手段により、有期契約の濫用を防止するための措置をとるよう勧告する。同一価値労働について平等な報酬を確保する締約国の義務を参照しながら、委員会はまた、締約国が、有期契約労働者の不平等な待遇を防止するという目的が奨励金制度によって達成されているか否かを監視するよう勧告する。さらに、委員会は、有期契約労働者の契約が不公正に更新されないことを防止するため、労働契約法の執行を強化しつつ監視するよう、締約国に対して求める。

18. 委員会は、締約国全域の最低賃金の平均水準が、最低生活水準、生活保護給付額および上昇する生活費に満たないことを懸念する。（第 7 条、第 9 条、第 11 条）

委員会は、労働者およびその家族が人間にふさわしい生活を送れることを確保する目的で、最低賃金水準を決定する際に考慮される要素を見直すよう、締約国に対して促す。委員会はまた、締約国が、最低賃金以下の報酬しか支払われていない労働者の割合に関する情報を次回の定期報告書で提供するよう要請する。

19. 委員会は、進展があったにも関わらず、締約国において、とくに男女間の賃金格差が依然として相當に大きいことに、懸念をもって留意する。（第 7 条）

委員会は、同一価値労働について男女で異なる評価額を適用することの違法性およびこの点に関する使用者の義務についての意識啓発を進め、かつ、報酬差別が行なわれた場合にアクセスしやすくかつ効果的な救済措置を提供するよう、締約国に対して求める。締約国はまた、締約国が、同一価値労働同一報酬の原則の適用について労働基準監督官に対する研修を行なうとともに、適用される法律の効果的執行を確保するためのその他の措置をとるよう勧告する。

20. 2006 年の男女雇用機会均等法改正以降、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識が高まっていることには留意しながらも、委員会は、法律上、セクシュアルハラスメントが禁じられないことに、懸念をもって留意する。（第 7 条）

委員会は、締約国に対し、とくに職場におけるセクシュアルハラスメントに関して、犯罪の重大性に相応する制裁をともなったセクシュアルハラスメント罪を法律に導入するよう促す。委員会はまた、締約国が、被害者が報復を恐れることなく苦情を申し立てられることを確保するよう勧告する。委員会は、締約国が、セクシュアルハラスメントに反対する公衆の意識を引き続き高めるよう勧告する。

2013年度「企業における女性の活躍促進フォーラム（NWE C フォーラム）」

NWE C ワークショップ2

雇用均等法を男女平等法に！

均等法施行から27年が経過しましたが、男女平等政策の進展は遅々としており、日本のジェンダー平等指数は135カ国中101位です。国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)や国際労働機関(ILO)はもちろん、世界経済フォーラムからも女性の差別的状況の是正が求められています。

現在、非正規労働者率は全体で38.2%、女性労働者では57.5%と年々増加する一方です。正規労働者の男女賃金格差は男性100に対して女性70、女性の非正規労働者では50にも及びません。女性労働者の4割が年収200万円以下です。これでは人らしく生きることも困難です。

少子化問題がクローズアップされていますが、雇用の劣化により、若い人们は将来への希望を持つことができない状況が続いている。

2007年に改定された均等法の見直しについて、昨年秋より厚労省労働政策審議会雇用均等分科会で議論されてきました。今度こそ抜本的な改正で実効性ある法律にするため、力を携えましょう。

このワークショップでは、①今回求められる均等法の改定ポイント ②各職場の状況、全国で闘われている男女賃金差別裁判の経過、判決などの報告を受けながら討論、交流します。

多くの皆様のご参加をお待ちしています。

**日 時 8月22日(木)
15:30～17:30**

ところ 研修棟3階302号室

ヌエック（東武東上線武藏嵐山駅下車送迎バスあり）

資料代 300円



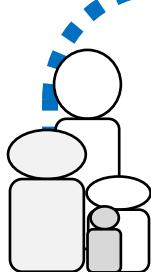
主催：連絡先 均等待遇アクション21

TEL&FAX:03-5689-2320 Email:kintou21@siren.ocn.ne.jp

7.29 緊急院内集会

均等法を実効ある男女平等法に！

～中国電力事件の広島高裁判決糾弾～



日 時 2013年7月29日（月）17：30～19：00

会 場 参議院議員会館 B-104会議室

*当日はロビーで通行証をお渡しいたします。

地下鉄有楽町線「永田町駅」、丸の内線・千代田線「国會議事堂」
南北線「溜池山王駅」

プログラム：

雇用均等分科会審議状況：

労働側委員 連合男女平等局長 中島圭子さん

中国電力男女賃金差別裁判 広島高裁判決批判；

弁護団 弁護士 中野麻美さん

原告 長迫 忍さん

意見交換・まとめ

均等法施行から27年が経過しました。日本のジェンダー平等指数は135カ国中101位と低く、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）や国際労働機関（ILO）はもちろん、世界経済フォーラムからも女性の差別的状況の是正が求められています。

7月18日広島高裁において中国電力男女差別裁判で不当判決が出されました。驚くべきことに女性は昇格でも賃金でも男性より遅くかつ低いことを認定しながら、人事考課制度に男女で取扱いを異にするような定めがないこと、原告個人の情意考課を理由として性差別はないという判決をだしました。

雇用均等分科会では、雇用機会均等法の見直しが大詰めを迎えていました。今こそ抜本的な見直しが必要です。

実効ある男女平等法実現にむけて緊急院内集会を開催します。ぜひご参加ください。



主催：均等待遇アクション21

連絡先：均等待遇アクション21事務局

東京都文京区本郷2-27-2

東眞ビル3階

電話&FAX 03-5689-2320

E-mail:kintou21@siren.ocn.ne.jp