

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.50 (2015年8月4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

労働者派遣法大改悪法案 衆議院通過、参議院での審議は？

6月19日、労働者派遣法「改正」案が、野党の猛反対の中衆議院本会議で可決成立しました。派遣法「改正」案の上程は今回で3度目。2回にわたり廃案に追い込んできました。派遣労働者を先頭に、労働団体や弁護士団体などが「戦争法案」反対運動と呼応して連日国会前に集まり、院内集会を開くなど改悪反対を強く訴えてきました。参議院での実質審議は7月30日に開始されましたが、今後の審議日程は未定。3度目の廃案を目指して運動が続けられています。残業代ゼロ法案といわれる労基法「改正」案の国会審議に関する情報と合わせて、別紙をご覧ください。

女性活躍推進法案は修正の上、附帯決議を付けて衆議院で可決

昨年廃案となり再上程された女性活躍推進法案は、6月4日いくつかの修正の後、全会一致で衆議院を通過しました。附帯決議で、男女間賃金格差の是正、パート労働法9条のガイドライン策定、均等法改正等に言及していることにご注目ください。7月31日参議院での審議が開始されました。

第4次男女共同参画基本計画「素案」にパブコメ募集開始

第3次男女共同参画基本計画が5年目を迎え、見直し作業が行われており、年末には閣議決定により第4次基本計画が定められます。その「基本的考え方(素案)」が7月29日に公表され、パブリックコメントが求められています。期間は7月29日～9月14日。全国6か所ではヒヤリングも行われます。政策編の「I あらゆる分野における女性の活躍」には、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」が最初にあげられていますが、その中身は？しっかり読み込んで積極的にパブコメを出していきましょう(詳細は内閣府男女共同参画局のホームページを参照)。

介護調査報告集会の開催、経験を介護休業制度見直しに反映させよう！

6月20日、介護調査報告集会を開催しました。全国125人のインタビューを実施、そのうち6人の方から直接介護経験を話してもらいました。その様子と参加者の感想を掲載しました。事務局では、調査報告書『介護は「女の仕事」？－聞いてください生の声』と一緒に、厚労省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」のメンバー全員に別紙の通り要望書を送りました。「研究会報告」はまもなく出される予定で、これにもとづき労政審で育児介護休業法改正の審議が開始されます。働きながら介護をするという貴重な体験の詰まった報告書は、多くの方々に読まれています。中日新聞、毎日新聞などで紹介されました。ご注文お待ちしております(1冊800円、送料100円)。

ヌエック(国立女性教育会館)で北京+20のシンポジウム開催

今年は北京世界女性会議が開催されてから20年。世界中の女性たちが平等・開発・平和を合言葉に結集し、「北京行動綱領」が採択されました。その成果を未来にどうつなげていけるか、北京会議に集った団体を中心に「北京+20 NGO フォーラム実行委員会」が作られ、ヌエックのシンポジウム開催に協力します。均等待遇アクション21では、「北京会議から20年！いまだにつづく男女賃金差別！！」をテーマに、ワークショップを開催します。ぜひご参加ください(チラシ同封)。

きんとう基金からのお知らせ

皆様にご愛用いただいている「スペースきんとう」の家主は「きんとう基金」。働く女性の裁判と活動支援の助成を行っています。紹介記事を掲載しました。

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 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 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 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 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 西浜檜和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畑眞理子 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 松村文人 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
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 四谷信子 和気文子 脇本ちよみ 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 （2015.8.4 現在）

6・20 介護調査報告集会

当事者の介護経験を、使いやすい介護休業制度のための提言に

最初に、出来上がったばかりの介護調査報告書（介護は「女の仕事」？一聞いてください生の声～125人へのインタビュー～）を資料にして、事務局から介護調査の目的や調査結果の概要について、報告をおこなった。その後、インタビューに応じて頂いた当事者6人の女性から、介護経験で感じたことなどを話してもらった。

最初に話して頂いた元管理職の方からは、仕事の責任を果たせないと考え早期退職したこと。遠距離介護で毎月実家に通っているシングルマザーからは、派遣など様々な仕事をめぐる話。義母の介護経験を生かして訪問介護ヘルパーになり、現在は実家の母の週1介護とヘルパーの仕事で目いっぱい働いている方。経済的な困難をかかえながら母の介護を続けている非正規女性の不安。半年間介護休業を取って職場環境を改善してきた正社員の経験。地方都市在住の女性からは、定年後の延長雇用を切り上げて義母と同居していること、自分が嫁の立場であることに気が付いたことを話してもらった。

最後に、インタビューに基づいて作成した提言を、両立支援研究会に要望書として提出したこと、この研究会報告を受けて秋から雇用均等分科会で育児介護休業法改正に向けた審議が始まることを報告して集会を終えた（均等待遇アクション21の要望書は裏面参照）。

集会参加者から、当事者の報告への感想、自分の介護経験、介護や医療制度への意見など多くの感想が寄せられたので、その一部を紹介する。



<参加者の感想>

- ・一人ひとりの報告がとてもよかった。各々の話の切実さに胸が詰まる思いがしました。
- ・非正規の人はより厳しい状況に追い込まれることが当事者の言葉としてビシビシ伝わってきた。
- ・「経済的負担」のところで話された方の意見が一番心に響きました。家族単位になっていることそのものをもっと根本的に考える機会があれば。
- ・いま仲間では、介護を必要な人を複数の仲間がシフトで介護している例もあり、それをどのような介護制度に組み込んでいくかも今後の課題と思う。
- ・「介護休業制度、あるけど無給です」と派遣元に言われました。これじゃしょうがないですね。
- ・非正規には休業制度以前の雇用や待遇など基本的権利が損なわれているのが、問題なのですね。
- ・81歳の母の場合、病院で、退院、自宅介護に向けて相談に乗ってもらえず苦労した。結局入院期間が長くなって、かえって認知症状が悪化したと思う。認知症の診断を受けたことからショック神経症状（強い不安）が出て、精神科に2カ月近く入院した。医療者も介護制度についてもっと理解することが必要だと思う。私の場合、遠距離で毎月平日の休暇（年休）でケアマネと面接しているため、最低月1回は介護休暇が必要。
- ・自分が介護されるときに、どのような制度がいいのか難しい。女の仕事ではないと思うが、子ども、夫婦などの親族関係になってしまうのか。もっと広く地域で取り組めるようになったらと思う。
- ・認知症ケアの必要な方が増えていく中で、介護体制を支える支え手（とくに在宅ヘルパーの平均年齢は60代となっている）不足は、今後深刻な状況となってゆくと思う。本人、家族の努力だけで介護は成り立たないと制度も本格的に「介護の社会化」を目指してほしい。
- ・私の母の場合は、インタビューを受けたときから急転して要介護1から4になり、老人ホームに入った。介護保険からのポイントが増え、訪問介護、訪問医療、ケアマネにかかる費用はまかなわれて助かっている。ホームの費用は生活保護費でまかなわれて安心していたが、今年4月から生活保護費が切り下げられ、月1200円不足するようになった。今は同じホームで私が不足分を負担すればよいことになっているが、今後も切り下げられて生活保護基準を上回るから退所という事態がやってこないかと不安。他の制度との関連も考える必要があると思う。

（文責：酒井）

2015 年 6 月 4 日
均等待遇アクション 21 事務局

育児介護休業法改正に関する要望書

均等待遇アクション 21 は、「どんな働き方でも均等待遇を！ 同一価値労働同一賃金を！ 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！」の実現を求めて活動する NGO です。

昨年、私たちは介護プロジェクトを立ち上げ、女性労働者の仕事と介護の両立の実態を把握し、就業継続に必要な制度、職場環境などについて提言や要望をまとめることを目的としてインタビュー調査を実施しました。このたび調査結果がまとまりましたので、報告書をお送り致します。御一読頂ければ幸いです。

私たちは、インタビュー調査と同時期に開催されてきた「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」の審議内容に多大な関心を持って見守ってまいりました。以下に、インタビュー調査で明らかになった介護休業制度改正に関する事項を要望致します。また、育児休業の非正規労働者への適用緩和につきましても改正を要望致します。

1. 介護休業制度改正に関する要望

(1) 介護休業制度について

①休業期間の延長

- ・「通算して 93 日」を 365 日に延長すること
- ・介護休業と短時間勤務等の合算の日数を介護休業のみとし、短時間勤務は別扱いとすること

②介護休業の複数回取得（分割取得）と要介護状態の適用緩和

- ・「要介護状態ごとに 1 回」を複数回とすること
(現行法では、2 回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合)
- ・「要介護状態」の判断基準の内容を緩和すること
(現行法の要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)

③対象家族の拡大

- ・「同居し扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫」から同居・扶養をはずし、祖父母、兄弟姉妹、孫とすること。
- ・伯叔父伯叔母にも適用すること。
(現行法の対象家族は、配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居し扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫)

④介護休業給付の引き上げ

- ・雇用保険の給付期間 93 日を 365 日にし、賃金の 40%を 67%に引き上げること
- ・休業中の社会保険料を免除すること

(2) 介護休暇など

- ① 介護休暇日数を 5 日から 10 日に増やし、半日や時間単位の分割取得を認めること
- ② 介護休暇を有給とすること
- ③ フレックス制度の導入をすすめること
- ④ 時差出勤（始業時間の繰り下げ、終業時間の繰り上げ、昼食時間の延長など）制度の義務化
- ⑤ 残業免除の義務化

(3) その他（介護休業法以外の制度も含む）

- ・要介護者の家族と接するヘルパーやケアマネに対する、介護休業制度の情報提供、研修、周知
- ・企業に介護や制度について相談できる窓口の設置と、顧問ケアマネジャーなど専門家の配置
- ・雇用保険適用外（週労働 20 時間以内）の労働者や自営業者に対する経済的保障制度の導入
- ・遠距離介護等の交通費補助や割引制度（JR・私鉄・高速道路など）
- ・中高年男性への介護実技講座の開催
- ・介護者に対するメンタル面でのケアや孤立化を防ぐための取組み
- ・小規模多機能型施設（在宅、宿泊）を増やすこと

2. 育児休業制度改正に関する要望

2012年には、25～34歳の女性の非正規労働者は、女性労働者の40.9%を占めています。非正規労働者の就業継続は重要な課題になっています。

2005～2009年の第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況を雇用形態別でみると、正社員の継続就業率は52.9%で、そのうち8割が育児休業を取得しています。しかし、パート・派遣の継続就業率はわずか18%で、育児休業取得者はその2割にとどまっています。育児休業取得率は、正社員43.1%に対してパート・派遣は4.0%しかありません（研究会参考資料1－1－⑤）。

育児休業制度の施行後、正社員の取得率は順調に伸びていますが、非正規の取得率にはほとんど変化がありません。それどころか、女性有期契約労働者の育児休業取得率は、2008年度をピークとして年々下がり続けています。非正規の女性が継続就業をするためには、育児休業取得を断念せざるを得ないというのが現状です。

これは、制度の周知に問題があるのではなく、有期契約労働者の取得要件が厳しいことに原因があると思われます。2009年の育児介護休業法改正の際の衆議院附帯決議においても、「有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること」と指摘されています。

従って、現行の3要件を以下のとおり見直すよう要望致します。

＊現行3要件

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

現行の3要件から②、③を削除し、「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること」のみを要件とすること。

ただし、休業期間については、残余の契約期間を超えないものとし、育児休業取得を理由とする契約打ち切りや更新拒否などの不利益待遇禁止を明記すること。

以上

労働者派遣法大改悪案・参議院で3度目の廃案を！

衆議院の派遣法審議は、6月19日午前、厚労委員会において多くの傍聴者が注視する中、強行採決され、午後本会議に緊急上程・可決されて参議院に送られた。

派遣法の審議は6月2日に当事者も含めた参考人質疑が行われ、また労働弁護団や非正規労働者の権利実現全国会議の呼び掛けによる緊急アンケートが取られ、ネットを通じて多くの派遣労働者の声が寄せられた。6月9日の労働弁護団による緊急院内集会には、派遣当事者が17人も並んで法改悪のストップを訴えた。「自分でスキルアップして期間制限のない26業種で働いてきたのに、法が改悪されたらまた一からの出直しになってしまう」「今56歳だがすでに派遣先に3年後には更新なしと言われ、派遣元には59歳では紹介できないと言われた、まさに物扱いだ」「17年間派遣で働いているが、すでに契約書に“3年、26業種でも例外なし”と書かれている。企業は法を先取りして準備している。私たちも同じ人間、ごはんを食べなきゃ死んでしまう。今ある仕事・生活・命を奪う改悪に反対です」など悲痛な声が寄せられた。

衆議院厚労委は6回も委員長職権で強行開催され、論議は当事者の声を真摯に受け止めることなく、「キャリアアップにつながる」とか「正社員へ転換できる」など絵空事に終始したものだ。

参議院では7月8日に本会議、7月14日厚労委で趣旨説明があったが、戦争法案強行採決でその後の国会は空転、7月30日に実質審議が開始された。この日の審議では民主党石橋議員が、正社員化につながると政府が繰り返し答弁する30条の1「雇用安定措置」の措置義務はいつから生じ、どの時点まで派遣元を縛るのかと質問したのに対し、大臣答弁がストップする場面もあったそうだ。

また法案は、2012年改正で実現した「違法派遣の場合の労働契約みなし制度」（10月1日施行）の実効を無きものにせんがために9月1日施行となっている。委員会審議は8月4日、6日名古屋で公聴会、11日（ここまでは確定）、20日、27日も予定され、法成立後に省令指針のための労政審も必要で9月1日施行は間に合わない。9月30日施行とも報道されているが、施行日変更があれば衆議院での再可決も必要だ。

労働相談やネットアンケートでつながった派遣当事者の会も準備中だという。今後の動きは不透明だが、「みなし制度」潰し、生涯派遣、常用代替を促進する派遣法改悪を今国会でも廃案にしたいと労働団体も派遣当事者の皆さんも頑張っている。

8時間労働制を破壊し、生活時間を奪う「労働時間法制改悪」・今国会は断念？

残業代ゼロ・定額働かせ放題とも言われる高度プロフェッショナル制度や裁量労働制の拡大をメインとする「労働基準法等の一部を改正する法案」は、7月末現在衆議院で審議は行われていない。読売新聞には「審議入り見通せず」と報道された。8月お盆明けに審議入りとも言われているが、行方は見通せない。

8月5日午後には、全国過労死を考える家族の会が「過労死ゼロ社会をめざして！」院内集会を開催する。「成果を上げれば時間の使い方は自由」など絵に描いた餅だ。労働者から生活時間を奪い、戦後の労働法制の根幹をひっくり返す法案は過労死促進法だ。日本の長時間労働の状況を変えなくては女性の活躍はあり得ないし、少子化も止まらない。戦争法案の強行や雇用の劣化にひた走る安倍政権にはさっさと退陣してもらおう。(Y)



女性活躍推進法案 衆議院で可決—14項目の附帯決議に注目

いくつかの修正／男女の人権尊重明記

6月4日、女性活躍推進法案が衆議院本会議で、全会一致で可決・成立した。昨年秋の臨時国会に提出された後、衆院解散で廃案になり、今国会に再上程されいくつかの修正が加えられた。

同法案の（目的）には、「男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、」国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにし、基本方針と行動計画を策定するとある。それによって「男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる」豊かで活力ある社会を実現することとあり、下線部分が修正によって明記された。

（基本原則）でも、女性の活躍推進は、「職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、」行われなければならない、とされるなど、いくつかの前向きな修正がみられた。

国・地方公共団体・民間企業に課された具体的な取り組み

一般事業主（民間企業）は、政府が定める「事業主行動計画策定指針」に即して、女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率等について状況を把握・分析し、「一般事業主行動計画」を定める。「行動計画」には①計画期間、②達成しようとする目標（定量的であること）、③取組内容と実施時期が含まれ、労働者に周知し、公表される。労働時間の状況は修正案によって入った。

「行動計画」の策定・届出は、301人以上の企業は「義務」、300人以下の企業は「努力義務」である。

国・地方公共団体（特定事業主）は、301人以上の一般事業主とほぼ同じ内容の義務を負う。一般事業主の取り組み実施状況が省令の定める基準に適合し、優良なものであれば、「認定マーク」が使用できる一方、報告をせず、または虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処される。

衆議院での附帯決議（政府と地方公共団体が講ずべき措置14項目のうち、とくに注目すべきもの）

- ①公労使により男女間賃金格差の是正に向けた検討を行うこと。
- ②非正規労働者の待遇改善のため、パート労働法第9条のガイドライン策定を検討すること。
- ③一般（及び特定）事業主行動計画の策定にあたり、男女の育児休業取得割合、男女間の賃金格差、正規労働者の男女割合について、省令による状況把握の任意項目に加えること。
- ④公務員の臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう配慮すること。
- ⑤施行後3年の見直しに合わせて、均等法改正について検討を進めること。



参議院での審議開始

7月31日、参議院での審議が始まり、有村女性活躍相が趣旨説明を行った。会期中の成立を目指す。

女性活躍法案をより実効性あるものにとさまざまな取り組みを行ってきた「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（通称ポジネット）」は、参議院では、行動計画策定にあたり事業主が把握すべき状況の中に、男女の賃金格差、非正規労働者の男女比率、男女の昇進・昇格格差、男女の育児休業取得格差、雇用管理区分ごとの男女の採用実績や配置実績などが含まれるよう、法案修正を求めている。計画策定・履行に労働者の意見が反映でき、実施状況をモニターできる制度も必要だ。

職場における女性の活躍を妨げているのは、企業文化を根強く支配している性差別的慣行である。それを是正するどころか、時間規制の撤廃・緩和をねらい長時間労働を放置する労基法「改正」案の上程、女性が安定的に働く権利を奪う労働者派遣法の改悪は「女性活躍法」と矛盾するものである。（H）

「きんとう基金」についてのご案内

《きんとう基金とは》

きんとう基金は、女性運動の発展に寄与する活動のために全石油昭和シェル労働組合により提供され、以下の目的のもと 2012 年 11 月 1 日に発足しました。女性の裁判貸付・助成金や活動助成金もあります。

きんとう基金が発足して 2 年半余、首都圏の皆さんには「スペースきんとう」の利用も広がっています。裁判貸付・助成金はこれまでに 2 件、活動助成金は 2013 年 3 事業、2014 年 2 事業、2015 年は 4 事業に助成を行っています。

裁判貸付・助成金は随時、活動助成金は年末に募集を行います。皆さんのご利用をお待ちしています（利用要綱は、均等待遇アクション 21 のホームページをご覧ください）。

【基金の目的】

女性の労働が正当に評価され、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が実現し、すべての女性が基本的人権を享受できる社会をめざして活動することを目的とする。

そのため、以下のことを目指して活動に取り組んでいます。

- 1) 女性労働者の公正な労働条件を確立するための法律の改正
- 2) 同一価値労働同一賃金を実現する国際基準に則った職務評価制度の普及
- 3) 社会保障や税制の個人単位化
- 4) その他、女性が人として尊重される社会

【基金の運営と組織】

- 1) 「スペースきんとう」は文京区本郷 2 丁目 27-2 東眞ビル 3 階にあり、女性労働運動のための会議、講座、交流等の場として利用できます。

（ご利用は登録制です。希望のかたは kintou21@siren.ocn.ne.jp までご連絡ください）
カラー印刷ができる印刷機もあります。紙代とインク代のみの実費です。

- 2) 基金の一部で 2 つの助成金がつくられました。

- ① 裁判貸付・助成金：男女賃金差別裁判、非正規女性の差別待遇裁判等
- ② 活動助成金：NGO（研究者も含む）の調査・研究・出版・啓蒙活動等への支援



シンポ開催のご案内：11 月 21 日（土）予定 ＜なぜ性差別がなくなるのか＞

これまでの男女差別裁判で明らかになった賃金制度や非正規のケースを集めて、日本の性差別賃金の問題を明らかにしていく企画です。乞うご期待！

北京会議から20年！



北京+20

いまだにつづく男女賃金差別！！

女性差別撤廃条約批准から 30 年、北京会議から 20 年目を迎えましたが、日本の労働現場では男女賃金差別はほとんど解消されていません。同一価値労働同一賃金原則はいまだ絵に描いた餅のままです。1980 年代から全国で男女賃金差別裁判が闘われ、その大半は勝利判決や勝利的和解で解決してきました。しかし、その成果は広がらず、女性労働の現場は厳しい状況が続いています。政府が早期成立をめざしている女性活躍法案には均等待遇の視点はなく、男女賃金差別や雇用形態による差別の是正に焦点を当てた方針は明確に見えません。

改めて「女性の権利は人権」という認識を深め、裁判闘争の原告の方々に報告をいただき、均等待遇実現を進めるための今後の運動について話し合いたいと思います。

●日 時 8月21日(金)
10:00～12:00

●ところ ヌエック研修棟2階206号室

東武東上線武蔵嵐山駅下車／送迎バスあり

●内 容
☆報 告

- ・本間啓子さん 東和工業男女賃金差別裁判原告
- ・細井れい子さん フジスター男女賃金差別裁判元原告
- ・柚木康子さん 均等待遇アクション21事務局

☆意見交換・交流

●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

「女性だから」一般職「企業に賠償命令

総合職と同様の仕事なのに一般職扱いで、給与も少なかった。元会社員女性が起こした訴訟で3月、金沢地方裁判所は男女差別だと認め、企業に損害賠償を命じた。政府は「女性の活躍推進」を掲げるものの、働く現場にはまだ差別が残る。いったいどんな裁判だったのか。



男女差別を聞いた元原告女性らも本間啓子さん(左奥)を支えた＝2012年、金沢市内、本間さん提供

「能力検討せず」

金沢市の機械器具設置工事会社「東和工業」の元社員・本間啓子さん(63)が2011年、「総合職相当の仕事をしてきたのに、女性という理由で一般職にされた」として訴訟。10年分の賃金や慰謝料など計2200万円の損害賠償を求めた。地裁は訴えの一部認め、約440万円の賠償を命じた。

応援団に支えられ

本間さんが金沢にある会社の富山市内の支店で働き出したのは1987年。子育てが落ち着いた35歳のときだった。3年後、希望して設計部に異動。勉強を重ね、機械の設計に携わるようになった。当時の賃金は男女別で、同僚男性より安かった。月数万円の技術手当が支給されたが、差額は埋まらなかった。仕事にも差別を感じていた。朝一番のお茶くみは本間さんの仕事。上司は「女性がお茶くみは好きじゃない」と言った。

本間さんは2001年に2級建築士の資格を取得。職場の7人のうち、取得し

と違反を認めた。賠償額は、民事訴訟法が定める提訴時効により、提訴までの3年分をもとに算出した。内容は年給給の差を請求。本間さんは時効などを不服として控訴。会社側は控訴せず、取材には「コメントしない」としている。裁判は現在、名古屋高裁金沢支部で争われている。

性だった。「男女賃金差別をともにたたかう会」ができ、仲間が1500人以上の署名を集め、地裁に提出した。地元や東京、大阪

宮崎公立大学長の林弘子弁護士

総合職、一般職といったコースを設ける企業は、男女雇用機会均等法の成立に合わせて増えた。均等法は一方の性の労働者のみを一定のコースに分けることを禁じている。本間さんの例はこれに違反する。地裁が男性の賃金を適用するとしたことは評価できる。

しかし、請求額と認定額には大きな差があった。時効3年が原因だ。賃金格差は年金支給額にも影響する。会社の違法行為は明らかで、時効で会社を有利にするのは問題だ。損害賠償額は低すぎると感じる。

また、地裁は職能給の部分の請求について「総合職だったとしたらどう評価されたか、わからない」と認めなかった。こうした事例では、裁判所が差別と認めた場合、民事訴訟法に基づき損害額を認定することが増えている。高裁での争点の一つになるだろう。

働く女性の権利は、女性たちが裁判で闘ったことで実現してきた。女性を対象にした結婚退職制や差別定年制などを巡り、裁判所は民法上の公序良俗違反と認定した。その後、これらの差別は、均等法に禁止規定として盛り込まれた。

だが、均等法には違反企業への罰則がなく、実効性が弱い。都道府県労働局長には企業への助言や指導、勧告の権限はあるものの、働く側が損害賠償を求めるには労働審判や裁判を起こすしかない。

政府は「女性の活躍推進」を掲げる。そのためには女性の権利を守る法律を、もっと使える「武器」になるよう改正が必要だ。

働く女性の権利をめぐる主な裁判

【女性の結婚退職制】

・1966年 住友セメント訴訟(東京地裁)
結婚の自由の制限は法の下での平等に反する性差別にあたるとして、民法の公序良俗違反に。その後、高裁で和解→男女雇用機会均等法(1985年成立)で禁止

【男女の賃金差別】

・1975年 秋田相互銀行訴訟(秋田地裁)
男女別の給与体系は、労働基準法違反に

【男女別定年制】

・1981年 日産自動車訴訟(最高裁で確定)
男性55歳、女性50歳など男女で差をつけることは公序良俗違反に→均等法で禁止

【非正社員の賃金差別】

・1996年 丸子登報訴訟(長野地裁上田支部)
正社員と仕事内容や労働時間が同じパートの賃金が、正社員の8割を下回るのは公序良俗違反に。その後、高裁で和解→パート労働法改正で差別を禁止

【コース別雇用】

・2009年 兼松訴訟(最高裁で確定)
事実上コースを性別で分け、「一般職」の男性と同等の仕事をする「事務職」の女性の賃金が低いのは労基法違反に※ほかに野村証券、住友電工、住友化学などの裁判で最終的に和解



①丸子登報訴訟で勝訴した原告女性ら＝1996年、長野県上田市
②大阪地裁での賃金差別訴訟で勝訴した住友金属工業の女性社員＝2005年3月

「武器」になるよう法改正を

2015年6月12日

「毎日」