

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.53 (2016年5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

## ニッポン一億総活躍プラン、根本的に何かおかしい！

5月18日、安倍政権がめざす「一億総活躍プラン」の大枠が発表されました。正規・非正規の待遇格差を是正するとして「同一労働同一賃金」を掲げ、当面、非正規社員の賃金を欧州諸国に遜色ない水準を目指す（欧州は正社員の7-8割程度）。待機児童解消のための保育所増設と保育士の給与引き上げ、介護離職ゼロ実現のため施設増設と職員の賃金引上げ…。参院選前のアドバルーン？肝心の貧困と格差、男女間格差を解消するという観点は皆無です。中野弁護士が厳しく分析。格差解消、ジェンダー平等の観点から、改革のために必要なことを提起していただきました。

## 4月1日、女性活躍推進法施行。どう生かすか、ポジネットが院内集会

4月1日、「女性活躍推進法」が施行されました。効果的に使うにはどうしたらよいか。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）が、4月28日院内集会を開催しました。厚労省、内閣府の担当者から法の趣旨と期待される効果、そして進展状況について説明を受けました。連合からは労働組合としての取組みを紹介。この法律は、女性活躍に対する企業の取組みを強め、その姿勢を広く公表することで実効性を高めるということが狙い。厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」を積極的に活用しましょう。<http://www.positiveryouritsu.jp/positivedb/>

## 改正育児・介護休業法 さらなる課題への取り組みを！

3月に6法案を抱き合せた一括法案として可決・成立した育児・介護休業法。評価できる点もあるが、課題も多い。家族的責任を負担する労働者の切実なニーズをくみ取っているか、ILO156号条約・165号勧告（日本は批准国）の趣旨が生かされているか、さらに追及していく必要があります。育児・介護についての困難さは有期雇用労働者も同じ。制度拡充はもちろん、雇用形態にかかわりなく活用できるものでなければなりません。

## 東和工業コース別男女賃金差別裁判 高裁で不当判決、最高裁に上告！

一審で「労基法4条違反」を勝ち取ったものの、さらなる公正を求めて高裁でたたかってきた東和工業の本間啓子さん。2月高裁での和解協議決裂後、4月27日判決が出されました。高裁判決は一審で本間さんが不服とした点をすべて棄却し、一審よりも後退した不当判決でした。これでは会社の「差別のやり得」だと感じた本間さんは、直ちに最高裁に上告。怒りを力に変えてたたかうと決意を述べています。高裁に提出した緊急署名へのご協力に感謝、今後も共にたたかいましょう！

## 新年度に当たり、賛同金のお振込みをお願いします。

1月23日、均等21主催のシンポジウム「完全平等を実現できる均等法へ！」開催後、ポジネットのサテライトとして労働ワーキングチームを立ち上げ、労働法、社会政策等の専門家を交え議論を始めています。月2回のペースで研究会開催、10月には成果を発表する予定。ご期待ください。

2015年度の会計報告と今年度の予算を掲載しました。賛同金の振込みをお願いします。

**沖縄で、また！ 米軍属による女性死体遺棄事件、絶対許せない！！**

**繰り返される性暴力、米軍基地の撤去しかない！**

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 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 塩原節子 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 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 賢川由美子 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  
和氣文子 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 （2016.5.現在）

## 均等待遇アクション21会計報告・予算

2015年度の収入では、介護パンフの売り上げとして40万円を計上していましたが、達成できませんでした。まだ残部がありますので、ぜひご購入いただき、ご活用ください。

支出では、ニュースを年4回発行しました。「介護に関するインタビュー調査」の印刷費等として50万円支出しました。借入金は20万円のうち10万円を返済しました。

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ひ致します。(すでに2016年度の賛同金をお支払い頂いた方には重複してしまい申し訳ありません)

☆ 賛同金は一口2000円です。団体は二口以上お願いします。

### 2015年度会計報告（2015年4月～2016年3月）

2016.3.31現在

#### 【収入】

賛同金	716,000
(240人・23団体)	
カンパ	43,150
介護パンフ売上	356,335
雑収入（集会参加費等）	35,508
前期繰越金	379,846
計	1,530,839円

#### 【支出】

ニュース郵送費	163,668
印刷＆コピー費	67,590
通信費	81,981
郵送費	33,280
事務用品費	50,890
WEB更新料	23,600
講師謝礼＆翻訳料	98,000
共同行動費	16,080
事務所家賃（1年分）	270,000
雑費	12,900
介護PT印刷費等	509,976
借入金返済	100,000
計	1,427,965円

残高 102,874円

### 2016年度予算（2016年4月～2017年3月）

#### 【収入】

賛同金	700,000
カンパ	50,000
冊子等売上	50,000
雑収入	30,000
前期繰越金	100,874
計	930,874円

#### 【支出】

ニュース郵送費	200,000
印刷・コピー費	100,000
通信費	84,000
郵送費	10,000
事務用品費	50,000
WEB更新料	30,000
謝礼（講師など）	50,000
共同行動費	20,000
事務所家賃（1年分）	240,000
借入金返済	100,000
雑費	46,874
計	930,874円

## 4月1日、「女性活躍推進法」施行。どう使う？

「女性活躍推進法」（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」）が4月1日、施行された。法制化の動きが始まって以来、実効性ある「女性活躍法」を求めて精力的に活動してきたポジネット（「眞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」）が、4月28日、「女性活躍推進法で本当に『活躍』できる？！～履行状況をモニタする～」を掲げて緊急院内集会を開催した。

この法律は、事業主（大企業／301人以上は義務、中小企業／300人以下は努力義務）に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②行動計画の策定・届出・公表、③実施状況についての情報公表を求める、企業の努力のみならず「社会の目」（監視）によって女性活躍の実効性を高めていくとするもの。就職先を選ぶ学生たちにも関心を持ってもらいたいと学生への参加も呼びかけた。

集会では厚労省、内閣府の担当者から、法律の狙いと施行後の状況、事業主行動計画の策定状況、情報開示の状況について話をしてもらった。さらに、労働組合の取り組みとして連合から報告を受け、ポジネット事務局から補足説明、計画やデータベースの上手な利用の仕方などについて解説があった。

### 女性の活躍・両立支援サイトで企業の本気度をチェック！

4月1日までに一般事業主行動計画を策定したと届け出たのは、該当企業数15,472社のうち、11,068社で届出率は71・5%。300人以下の企業も724社あった。厚労省は今後、届け出のない企業に対し個別に強力に働きかけを行い、法の着実な履行確保を図っていくという。

厚労省は、これまでの関連する複数のサイトを「女性の活躍・両立支援総合サイト」として統合した。「厚労省 女性活躍・両立支援」を検索すると、「女性の活躍推進企業データベース」にアクセスできる。産業別入口から公表企業の（業種別一覧）と続き、個別企業の詳細がわかる。①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女の平均勤続年数の差異 ③一月当たり労働者の平均残業時間 ④管理職に占める女性の割合をはじめ13項目が一覧で示され企業比較ができる。さらに、企業欄には活躍法に基づく公表項目以外の情報や自社の取り組みを自由に記載できる「自由記述欄」があるので、そこにも注目したい。経営トップはじめ企業の本気度が見えるかもしれない。



### 優良企業認定マーク「えるぼし」の基準

女性活躍推進の取り組みについて、実施状況等が優良な企業に対する認定制度が作られた。①採用②継続就業③労働時間等の働き方④管理職比率⑤多様なキャリアコースの5つの評価項目について、基準値（実績値）に達した企業に対し、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」（評価項目を満たす項目数に応じて3段階ある）が与えられ、自社商品などに付すことができる。次世代育成支援対策推進法の「くるみん」認定とあわせて上記の企業データベースでも紹介される。

### 連合の取り組みとポジネットからの提案

連合は、事業主の「行動計画」策定について労働組合が積極的に関与することが必要とし、労働者の意見を反映するためガイドラインを作成して取組む。多くの労働者は中小企業で雇用されているため、組織の規模にかかわりなく「行動計画」策定を要求するなど活動を進めているとしている。

ポジネット事務局からは、データベースによって企業比較をするときの着目点として、雇用管理区分ごとにしているか、自由記述欄に意味のある記述があるか、日付が入っているか確認するよう注意を促している。また行動計画についてのアカウンタビリティを見るために、女性活躍実現のための課題の明確さ、計画の妥当性／実現可能性、タイムテーブル等についてチェックすることが大事だと説明した。

女性が育児・介護等をしながら当たり前に働き続けられない、まして管理職には程遠いといった現状を変えるためには、男性の長時間労働と男性中心の雇用管理システムを抜本的に変えていかなければならない。これに逆行する労働時間制改悪の動きもあるが、「女性活躍推進法」を使い倒そう！（H）

# 育児・介護休業法の改正と課題

弁護士 中野麻美

## 1 法改正の内容と評価・課題

**＜改正内容＞** 育児介護休業制度の見直しを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」がこの3月に可決成立した。改正法は、育児・介護の責任を負担する労働者の権利を以下のように拡大した。

- (1) 介護休業給付金の給付率を40%から67%に引き上げる。(雇用保険法)
- (2) 特別養子縁組について家庭裁判所に請求し現に子どもを監護する労働者が育児休業を取得できるようにし、育児休業給付金の支給対象にする。(育児介護休業法・雇用保険法)
- (3) 介護休業は93日を限度として対象家族1人につき3回休業できるようにする。(育児介護休業法)
- (4) 厚生労働省令で定めるパート労働者以外の労働者については1日未満の単位で子の看護休暇・介護休暇を取得できるようにする。(育児介護休業法)
- (5) 要介護状態にある家族を介護する労働者が介護のために請求したときには、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないとする。(育児介護休業法)
- (6) 要介護状態にある家族を介護しており介護休業をしていない労働者について、申出に基づいて連続する3年以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じる。(育児介護休業法)
- (7) 有期雇用労働者については、1)引き続き雇用された期間が1年以上であって、養育する子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでない労働者に、1歳未満の子に対する育児休業の権利を認め、2)引き続き雇用された期間が1年以上であって、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない労働者に、介護休業の権利を認める。(育児介護休業法)
- (8) 職場における妊娠出産等に関する言動に起因する問題(女性労働者に限る)や育児休業等に関する言動に起因する問題について、雇用管理上の措置を新設する。(男女雇用機会均等法)

**＜評価＞** 平成29年1月1日施行の以上の法制度は、これまでの制度の基本的枠組み(権利の基本的な趣旨を「雇用の継続」におき、権利行使を理由とする不利益な取り扱いを許さないとする)をふまえつつ、制度の内容を改善するもので、男女労働者が正規・非正規の雇用形態にかかわらず、仕事と生活の両立をはかるうえで一定の前進と評価できるものである。しかし、後述のように多くの課題も残された。

### ＜課題（1）＞ 家族的責任を負担する労働者の切実なニーズから

育児・介護の責任を果たさなければならない労働者の切実なニーズや、職場における雇用・待遇・環境の現状からすると、改正法の内容では、きわめて不十分である。

たとえば、介護休業は、分割取得は認められたが、これまでの93日にとどまった。介護の実態をふまえれば、「介護離職ゼロ」をめざすなら1年は必ずというべきだ。また、1日の労働時間の長時間化が指摘されるなか、育児介護のための労働時間短縮措置等の権利行使できる期間が短か過ぎる。また、家族的責任の負担を理由とする離職をなくすには、①休業等家族的責任のための権利の充実に加え、②権利を取得しづらくさせる環境や労働条件の抜本的改善、③権利の取得のみならず家族的責任を理由とする不利益な取り扱いをなくすことが不可欠、④育児介護休業後の職場復帰を円滑にして不利益を被らないようにする配慮も求められている。

有期雇用労働者の育児・介護休業の権利取得要件については、一定の改善をみたものの、まだまだ不十分である。妊娠出産ともなれば職を失い、職がないから保育所に預けられない、預けられないから働けない、といった悪循環から抜け出したいという切実な声に応える必要がある。そのためにも、「労働契約が終了することが明らかでない」場合を広くとて明確化すべきであることに加え、本来的には、育児休業については子どもが1年6か月になるまで、介護休業については93日を超えて6か月になるまでの要件は合理的な根拠がなく、撤廃に向けた議論が求められる。

職場における、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止についての措置についても、改正法では、配偶者の出産等による男性労働者に対するハラスメント(パタニティ・ハラスメント)については除外された。ハラスメントを受けた労働者の職場復帰のための措置について配慮を払うことも今後の課題となる。

### ＜課題（2）＞ ILO156号条約・165号勧告をふまえた観点から

家族的責任を負担する労働者が、雇用における差別ないし不利益を受けることなく、仕事と生活を両立させな

がら働くようにすることは、経済社会の持続的発展に不可欠な課題である。ILO156号家族的責任条約・165号勧告の内容をふまえると、以下のことが検討されなければならなかった。

- 1) これから労働市場に参入しようとしていたり、企業に応募した労働者に対する配慮を具体化すること。
- 2) 権利行使を理由とするものにとどまらず、家族的責任を理由とする雇用及び待遇上の差別的不利益（家族的責任への配慮に欠ける労働時間や配置における取扱いやハラスメントを含む）を禁止すること。
- 3) 休業に関する権利の取得要件から「雇用の継続性」をなくすこと。
- 4) 家族的責任の負担が非正規雇用への選択につながっている日本の労働市場の現状に考慮し、正規と非正規との間の雇用格差を解消し、正規雇用への転換を促すこと。

とくに、有期や派遣の労働者も、雇用継続の権利の有無にかかわらず、ニーズがある以上休業の権利行使と休業明けの職場復帰は重要である。また、現行法は不利益取扱いの禁止を育児介護休業の権利行使に限定しているが、家族的責任を理由とする募集・採用・配置・昇進などの不利益も禁止する必要がある。

## 2 法施行に向けた政省令指針の策定にあたっての課題

### (1) 有期契約労働者の育児・介護休業取得要件について

- 1) 有期で働く労働者の育児・介護休業の取得要件は、女性の活躍促進と有期契約労働者の待遇改善を旨とし（建議にもその旨記載されている）、取得が妨げられてはならないことを確認すること。
- 2) 有期契約労働者は、確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き育児休業等を取得できるよう明記すること。具体的には、
  - ① 原則として契約満了が明らかでないものと推測すること。
  - ② 業務の基本的な性質が臨時的一時的でない場合には、契約満了が明らかでないものと判断すること。
  - ③ さらにそうでなくとも、過去契約更新の実績があつたり、同種の労働者が契約を更新して働いている場合においては、「契約が満了することが明らかでないもの」とすること。
  - ④ 当該労働者のみ契約を更新しない扱いとすることが通告された場合には、更新拒絶を家族的責任を理由とするものと推定し、使用者において、当該契約更新が他の事由によるものであることを立証できなければ「満了することが明らかでないもの」と判断すること。

### (2) 育児・介護離職ゼロを目指すための配慮について

- 1) 介護休業について、要介護者が施設に入所できないなどやむを得ず休業期間を超えて休まざるをえない事情が生じる場合には、労働者がそれのみを理由に就業継続の道を絶たれることがないようにすること
- 2) 育児や介護から生じるやむを得ないニーズのために制度の枠組みを超えて休業・欠勤などの事情が生じる場合には、労働者がそれのみを理由に就業継続の道を絶たれないようにすること。

### (3) キャリア形成上の不利益の解消について

家族的責任を理由とする人事考課制度の運用上の不利益や、育児・介護のための制度の適用によって労働者のキャリア形成が阻害されないようにすること。

### (4) ハラスメントを含む不利益な取り扱いについて

復帰に際して職場組織の再編を理由に他部署への異動が行われるケースや、復帰をめぐる過程で心理的圧迫を受けるケースが少なくない。また家族的責任を理由とするハラスメントも男女にかかわらず少なくないが、そうした場合には、他部署への異動が議論になつたりして、それがまた心理的圧迫につながることがある。このように、配属場所や仕事の内容をめぐって心理的圧迫が加えられるケースが散見されることに鑑み、

- 1) 家族的責任そのものを理由とするハラスメントについても解消するよう事業主は配慮義務を負うことを明らかにすること。
- 2) 事業主は、家族的責任を負担する労働者が職場に復帰するにあたっても、心理的圧迫とならないよう配慮する義務があることを明らかにし、原職復帰が原則であるという法の趣旨に則り、スムーズな復帰を可能にするため、当該労働者の心理的圧迫とならないような措置を講じさせること。
- 3) 職場におけるハラスメントを受けた労働者が職場に復帰できず就労継続が困難にならないよう環境を整備し、当該労働者を積極的に支援するような措置を講じるようにすること。職場担当者の位置づけを明確にしつつ、復帰による円滑な就労が確保されるまでのプログラムを策定してこれを普及すること。

### (5) マタニティ・ハラスメント

配偶者の出産を契機とする男性に対するハラスメントについても、マタニティ・ハラスメントと同じようになくすべきであることに留意し、事業主に対して対応できる体制を整備することによること。

# 一億総活躍プランと「同一労働同一賃金」

弁護士 中野麻美

## はじめに

安倍内閣の一億総活躍プランが明らかにされた。選挙対策用にきれいごとをまとめた形になっているが、そこには、貧困と格差、男女間格差を解消するという観点は皆無といってよい。

そもそも格差の要因は複合的で、性別、年齢、障害、社会的身分、雇用形態、家族的責任、妊娠・出産などによる雇用・待遇格差が賃金に連動している。子どものある男女の賃金格差は、男性 100 に対して女性は 39、同じ派遣でも、男性が多い常用型と女性が多い登録型では賃金格差が大きく、基本賃金のみならず、一時金や雇用を打ち切られたときの賃金保障などの違いが指摘されている。格差を解消するためには、これらのトータルを解決できるものでなければならない。

発表されたプランは、差別の禁止の一言もない。そればかりか雇用におけるジェンダー格差・性別分業を前提に、効き目はまったくないが、耳ざわりのよい「同一労働同一賃金の実現」を打ち出してごまかそうとしている。これでは、格差はかえって拡大してしまう。



## 1. プランの「働き方改革」と「非正規の待遇改善」

一億総活躍社会実現に向け「最大のチャレンジ」を名うつた「働き方改革」の骨子は、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」「長時間労働の是正」「高齢者の就労促進」である。

非正規の待遇改善については、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約 4 割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である」「再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か非正規かといった雇用の形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保する」「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」としている。

そのために、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の運用をはかるため、待遇格差の合理性判断のためにガイドラインを示し、欧州の制度も参考にしながら、司法判断の根拠規定の整備、正規・非正規の待遇格差に関する事業者の説明義務の整備など前記 3 法の一括改正等を検討し、関連法案を国会提出するとしている。最低賃金は年率 3 % を目安に全国加重平均 1000 円を目指すとしている。ただし、正規・非正規の待遇格差の改善には、「我が国の雇用慣行を十分に留意」、最低賃金については「名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく」としている。また非正規雇用が増えている保育士の待遇改善については、全産業の女性労働者の賃金動向や保育士の賃金動向をふまえて予算を検討するなどとしている。

## 2. ジェンダー差別を解消する視点がない

プランのどこにも、労基法 4 条の男女賃金差別禁止規定や均等法の性別による待遇差別禁止の強化に触れるところはない。「我が国の雇用慣行には十分留意する」としているので、日本型雇用慣行に構造化されて女性を正規雇用や一人前に生活できる賃金から排除してきたジェンダーに基づく差別は、そのままにするということを公言しているようなものである。

そもそも非正規雇用は、「仕事と生活を両立させる」ニーズに対応して日本型雇用慣行の適用（包括的な労働義務と引き換えにした賃金等待遇）を受けない形態として高度成長期以降女性に広がって、低い待遇と地位を規定してきた。だからこそ欧米と比較してもきわだって大きな格差を特徴してきたもので、それを欧米並みの格差にキャッチアップするというなら、まずは、日本型雇用システムを構成している基準を実質的な男女平等の観点から改革することが求められる。

この点を無視した一億総活躍プランでは、格差は解消できない。それどころか、安倍政権は、多様な働き方＝限定正社員構想によって正社員も多様化をはかる方向を示している。雇用管理区分ごとに格差の解消をはかるという均等法の致命的欠陥をそのままにしては、正規・非正規の格差どころではなく、正社員の間の格差（とくに男女間格差）は拡大の一方である。また、「長時間労働の解消」とあるが、過労死するほどの長時間労働の改善でしかなく、「仕事と生活の両立」のための全体としての労働時間短縮の観点

は認められない。しかも政府は、時間外・休日・深夜労働規制を完全に適用除外としてしまう「ホワイトカラーエグゼンプション」を盛り込んだ労基法改正法案を国会上程している。これだとますます長時間化がすすみ、そうなれば、家族的責任を負担している女性は「限定正社員」に集約化されて「低賃金で活躍」ということになりかねない。

### 3. 「同一労働同一賃金の確保」では非正規差別はなくせない

安倍政権のいう「同一労働同一賃金」は、正社員と同じ労働に従事している非正規には同額の賃金を支払うようにするというものである。現在のパート法9条（職務・職責及び人材活用の幅が同じパート差別を禁止している）の建付けがそれで、ここでいう「同一労働」とは、職務職責や配転の可能性が将来にわたって同じことを意味し、その場合に限ってパートであることを理由とする待遇差を禁止するものである。しかし、このような規定には問題がある。

第1に、パートかフルタイムかによる待遇差別の禁止が法原則であり、欧州では、正規・非正規の待遇格差を解消する法制度は、差別の禁止を基本にしている。それは、同一の労働に従事するかどうかにかかわらず、人間の尊厳の前に働くものとして同一の権利を保障すべき雇用や労働条件があるからである。仕事や責任の程度にかかわらず、妊娠・出産、家族的責任に関する権利、慶弔休暇や通勤交通費、食堂や医務室の利用やチケットなどの差別は禁止され、同一の権利を保障すべきは当然である。プランでは、パートや有期、派遣といった契約上の要素による待遇差別を禁止することは明らかではない。

第2に、同一労働に従事するパートなど非正規の差別は禁止するとしても、職務職責が同じで配置転換など人事ローテーションも同じといったことを「同一」労働とするのでは、救われる非正規はほとんどいない。企業の位置づけが違えば、仕事も職責も人事ローテーションの幅も「違う」という言い訳は十分可能で、そうしたことを許さない基準が必要だ。それを克服するには、「同一価値」の労働に対して同一の賃金を支払うべきだという「同一価値労働同一賃金」原則に基づく権利の保障が不可欠であるが、プランには「職務の価値評価」の一言もない。IL0100号条約を批准しているというのに、「踏み込む」というのはよほどの「厚顔無恥」というべきである。



### 4. 合理性の判断枠組みについての重大な疑問

有期雇用については、賃金その他の労働条件の差異は、職務・職責や人材活用の仕組みその他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとされ（労働契約法20条）、パート労働者については、正社員との待遇の格差は、職務の内容や人材活用の仕組みその他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする待遇の原則を定め、職務内容や人材活用の仕組みが正社員と同一の労働者については差別的取り扱いが禁止されている（パート法8条・9条）。

この規定は、差別の禁止を前提に合理性が認められれば規定の適用から免れるという構造を明らかにしていないので、合理性の立証責任を使用者に負担させることが曖昧だ。加えて、「不合理」の判断枠組みについても、「職務職責」「人事ローテーションの枠組み」といったジェンダー差別を構造化した基準をそのまま投影しており、格差縮小の効果に疑問が投げかけられていた。プランでは、これらの問題にどう対処しようとするのか不明だ。これらの問題解決のためにも、職務の性中立的・客観的な価値評価の物差しをもって、「職務・職責」「人事ローテーションの幅」が待遇格差の合理性を根拠づけるものであるのかを明らかにすべきだ。もちろんその主張立証責任は使用者にあり、それが成功しない限り、同一の待遇が義務付けられる必要がある。

### 5. 均等待遇は確保できるのか

司法判断は、同一労働同一賃金原則に法規範性はない（日本郵便遅送事件大阪地裁判決2002年5月22日）とする判断を確立しており、こうした理論が労働法学の主流となっている。その根拠について、この判決は、賃金は、年功序列による賃金体系を基本としており、学歴、年齢、勤続年数、職能資格、業務内容、責任、成果、扶養家族等々の様々な要素により定められてきたことや、労働の価値が同一か否かは、職種が異なる場合はもちろん、同様の職種においても、雇用形態が異なれば、これを客観的に判断することは困難であって、

賃金が労働の対価であるといつても、必ずしも一定の賃金支払期間だけの労働の量に応じてこれが支払われるものではなく、年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、勤労意欲を期待する企業側の思惑などが考慮され、純粹に労働の価値のみによって決定されるものではないと述べている。

さらに、司法判断は、契約締結時の性差別は賃金格差の違法性に連動しない（丸子警報器事件長野地裁上田支部 1996 年 3 月 15 日判決）と判断し、「著しい不合理」とは「著しい顕著な格差があり、企業の裁量を考慮してもなお不合理」でなければ違法とはいえないとしている。たとえば、京都市女性協会事件大阪高裁 2009 年 7 月 16 日判決では、格差について違法＝不法行為が成立するには、①一般職員と比較して同一（価値）労働であることに加え、②企業における慣行や就業の実態を考慮しても許容できないほど著しい賃金格差が生じていなければならぬとし、中国電力男女差別賃金事件広島高裁判決は、男女間の格付け格差について、男性間にも、昇格の早い、遅いがあり、賃金額にも差があるのであって、男女間で、層として明確に分離していることまではうかがわれないなどとして差別性を否定した。フジスター事件東京地裁判決は、企業がいかなる点を重視して従業員にインセンティブを与えるべきかは、当該企業の経営判断に属するものであり、職種の違いを踏まえても合理性を有しない不当な差別にわたると評価される場合に該当しない限り、違法とされるものではないと判断している。

このように、労働基準法 3 条や 4 条の差別禁止条項さえ、雇用管理区分や人事考課をツールとする性差別には効果的に機能しない。それは、賃金も労働者の募集・採用、配置・昇進などを通じて実現される労働組織の編成と不可分のものであって、賃金の決定は、日本型雇用慣行の本質的な要請として、使用者の広範囲な裁量によって配置や昇進を決めることと不即不離の関係にあると考えるからである。したがって、人事考課など使用者の裁量によって賃金を決定する制度にしておけば、同じ待遇を保障しなくとも何の痛痒もなくてすむ。

待遇格差を現実に解消するためには、使用者が合理性の主張立証に成功しなかったときには、差別のない同一の待遇＝権利を保障するという規定が必要だ。



## 6. 改革のために必要なこと

格差解消には、ジェンダーに基づく差別を解消するためにとられてきた価値労働及び間接差別の観点から格差を撤廃する制度を緻密化し、これを非正規差別（とりわけ雇用管理＝契約区分基準）に適用することが求められる。正規・非正規の格差を解消するには、以下の基本をふまえた法改正の実現が必要である。

### ① 差別禁止条項

差別及び不利益取扱い禁止条項を盛り込む。ILO111 号（未批准）・181 号（批准）を念頭に、性別のほか、障害や年齢を含めて差別事由とし、間接差別や合理的配慮の欠如も差別概念に盛り込まれることを明らかにする。日本の非正規雇用が、これらの差別を隠蔽する意図を持って利用されたり、意図せずとも差別の結果を余儀なくさせる仕組みがあることをふまえ、雇用区分を介して生じる格差についても、差別禁止規定なし法理の対象となることを明文で明らかにする。

### ② 格差の合理性判断の枠組みと立証責任

合理性のある場合（フランスのように「同一（価値）労働を行う労働者間の賃金格差が客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合」のように客観的に規定する）は例外として除外することを法文化したうえ、合理性に関する立証責任は使用者に負担させる。職務の違いが賃金格差の合理的根拠であると主張する使用者は、客観的な職務評価の手法により職務評価の結果が賃金格差に相応するものであることを立証しなければならないとする。

### ③ 権利救済条項

使用者が立証責任を尽くせなかったときには、不利な賃金水準等労働条件の適用を受ける労働契約部分を違法無効として、本来るべき水準によって労働契約内容が補充される旨の条項を盛り込む。そのうえで補充されるべき基準が使用者の裁量に基づく場合には、当該企業における賃金の分布状況等により適切と考える水準を適用して救済を図る。その場合にも、比較対象者との客観的な職務評価の結果に基づく賃金を請求できるようにする。

# 控訴審での不当判決に抗し、最高裁上告へ～私の決意

東和工業男女差別裁判 控訴人 本間啓子

## 地裁判決「労基法4条違反」→控訴→高裁での和解決裂

一審・金沢地裁の判決は、東和工業のコース別雇用制における総合職と一般職の区別は名ばかりで実質的に男女別の賃金であり、労働基準法4条に違反すると判断しました。「同一労働・同一賃金」に違反すると断罪されたことにより、従来の男女別の賃金を隠ぺいするためにコース別制を導入・運用してきたことが明るみになりました。また、判決は、不法行為における原告の損害は、一般職として支払われていた賃金と総合職の賃金との差額であると判断しました。しかし、

- ① 賃金の損害賠償については、基本給のうち職能給については損害を認めない。
- ② 違法行為を行なった会社の「消滅時効の援用」を認め、結果、消滅した7年間分の差別による不当利益を法律違反した会社に与える。
- ③ 退職金差額については、コース制導入後10年分しか認めず、それ以前の、設計職に就いてからの12年間分を認めない。
- ④ 仕事内容については、原告の書証に目をそむけ会社側主張をそのまま採用し、事実誤認に基づいて、初步的な業務を行っていたと判断した。

これらの敗訴部分に納得がいかず、昨年（平成27年）4月、控訴しました。その際、年金差額分の請求を追加しました。

10月、2回目の控訴審で結審となり、和解協議が行われました。私は、「労働基準法4条違反」の重みをしっかりと受け止めた和解内容にこだわりました。しかし、会社側は不法行為に対し一切反省も謝罪もなく、結果、和解は決裂しました。



## 高裁判決～会社の裁量権を認め差別を隠ぺい～

4月27日の高裁判決は、一部、退職金の算定（計算）方法の誤りを見直し約7万円を追加するだけで、職能給など一審で不服とし控訴した部分をすべて棄却しました。

職能給では「被控訴人の裁量的判断を含んだ人事考課の査定等を経なければ...」と、会社の裁量権を認めました。裁判所が、自ら違法を断罪した会社の裁量を認めるということは、一体どういうことでしょうか？さらに、時効も認め、結局、差別した会社の「差別はやり得」を許す、それ以上に、差別のやり得を公然と宣言したような判決です。

職能評価については、和解協議中裁判官は数回にわたり「他の設計職員と同等との心象がある」と発言していたにもかかわらず、判決文には「基本設計を行う能力はなく・・」、「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出来ない・・」と一審より酷い判断を示しました。憤慨です。さらに、協議中に「年金差額は何らか認定する」とも述べていましたが、それも認めませんでした。

このように、高裁判決は公正な判断がなされず、差別を隠ぺいしようとする会社側の虚偽の主張を認めるという、まったく不当なものでした。そこには、正義のかけらも感じられません。

## 最高裁に上告～差別のやり得を許さない！～怒りを力に変えて

「会社の裁量だから」と云って職能給差額の認定を行なわず、「差別はやり得」を許すことは、到底納得できません。また、性差別を行い隠ぺいしようとした会社に対して、消滅時効の抗弁を許すことは道理に反し、正義を実現しようとする誠実さもありません。このような司法の判断は、女性差別の撤廃の動きに逆行します。黙って受け入れることはできません。5月10日、最高裁に上告・上告受理申立てを行なってきました。

引き続きご支援をよろしくお願ひいたします。共にたたかいましょう。