

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.18. (08年3月19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 2-40-13 本郷コーポレイション 705
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

事務所が移転しました

これまでの均等待遇アクション21の事務所がビル取り壊しで立ち退きを迫られ2月末に移転しました。今度も北京JAC. とシェアで使用します。皆様、住所変更をお願いいたします。新住所は〒113-0033 東京都文京区本郷2-40-13本郷コーポレイション705です。電話&FAX等は変更なしです。地下鉄本郷三丁目駅のすぐそば、「本郷もかねやすまでは江戸のうち」のかねやすビルのとおり、東京大学も近くです。

改正パート法…4月施行

昨年、成立した改正パート労働法が4月から施行されます。不十分な内容ですが、指針や国会附帯決議も活用し、均等待遇へむけた取組みを続けていきましょう。見直しの内容を充実化させるのは私たちからの声は何よりも重要です。

均等待遇アクション21 今後の活動にむけて賛同のお願い

2000年より続けてきました私たちの活動をさらに強化していきたいと考えています。4月からは同封の『今後の均等待遇アクション21』の活動に向けて 賛同のお願い』の内容で活動をおこなってまいります。同一価値労働同一賃金の実現をめざし、公正な職務評価基準づくりもはじめていきます。呼びかけ人には新たに相原久美子さん、小池晃さん、菅沼友子さん、古田典子さんにも参加していただきました。皆様のご賛同をどうぞよろしくお願い申し上げます。(引き続きご賛同いただける方は同封の振込み用紙で賛同費の納入にご協力を、初めての方は申し込み書にご記入の上、事務局までご送付もお願いいたします。)

ペイ・エクイティ運動連続学習会第3回・4回報告

1月24日に第3回「諸外国のペイ・エクイティの取組み」と題して居城舜子さんを講師に開催。2月28日には第4回「ILO100号条約と勧告の活用及び2007グローバルレポートのポイント」を木村愛子さんを講師に開催しました。この2回を通して日本が如何に男女賃金格差・差別が大きく、世界の中でも特異な存在であるかがよくわかりました。国際機関からの度重なる要請にも正面から向き合っていない日本政府に対して行っていく私たちの課題が見えてきました。同封の報告をお読み下さい。

郵政労働者の職務評価をはじめました

郵政労働者ユニオンと均等待遇アクション21の共同企画として「日本郵政株式会社」(日本最大の民間パート雇用会社)における正社員と非正社員の職務評価の取組みをはじめました。同封の報告を読んで、「職務評価委員会」へぜひご参加下さい。

大阪・京都からの報告

大阪実行委員会では2月15日均等待遇ウェブを開催し「改正パート労働法」の学習会を開催。また京都では既に2年にわたり「職務評価」の取組みをおこなっています。それぞれの報告をお読み下さい。

1/31 兼松高裁判決…コース別賃金は労基法4条違反の性差別！！

東京地裁判決から一転、うれしい高裁判決ができました。しかし差額を月10万円しか認めないことや6名中2名については認めないなど多くの問題があり、最高裁へ上告。最高裁での勝利へむけて、さらにご支援を！

「均等待遇アクション21」賛同人の方々

【呼びかけ人】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 小宮山洋子 柴山恵美子
清水澄子 正路怜子 竹中恵美子 津和慶子 寺沢勝子 中島通子 中西珠子 中野麻美 林弘子 林陽子 福島瑞穂 藤田一
枝 船橋邦子 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】相澤美智子 相原久美子 合場敬子 青木艶子 青木真知子 赤羽佳世子 浅井真由美 浅野詠子 浅野富美枝 浅野
美恵子 安藤直子 朝倉泰子 赤松良子 青柳清美 荒井利津子 赤石千衣子 秋元恵子 秋山淳子 阿部陽子 飯塚やよひ 飯
島和泉 五十嵐美那子 石毛えい子 石橋慶子 井上輝子 今井けい 今井好子 今福庸夫 市吉澄枝 伊豆田アキ 居城舜子
池内文子 池田芳江 池田説子 池田資子 石田絹子 石川雅子 伊田久美子 市川若子 伊藤清美 伊藤セツ 伊藤千津子 伊
藤みどり 井上睦子 井加田まり 石田久仁子 石田好江 石原豊子 稲邑恭子 石丸敏子 井上佳江子 井上美代 石川久枝
石川みのり 井上好子 稲垣眸 稲垣紀代 稲場みち子 稲元周子 岩井久江 岩崎淳子 岩田広美 上田佐紀子 植野妙実子
宇賀神慶子 内海和子 宇仁宏幸 内田典子 梅沢栄子 浦川悦子 江野本啓子 江森民夫 遠藤恵子 遠藤公嗣 奥田公恵 奥
山たえこ 大島令子 大西知佐 大本徹 大山七穂 尾崎薫 尾崎公子 大竹美登利 小野瀬芳男 大國和江 大賀美弥子 大辻
千恵子 大矢道子 小川たか子 尾沢邦子 小沢明美 大貫遵子 緒方玉江 岡本哲文 尾崎かおる 奥島加奈恵 奥田祐子 奥
山えみ子 大沢たつみ 大橋照枝 大出理香 小田みどり 尾辻喜代子 折原和代 折原由紀子 小野寺さよ子 片桐和子 鴨桃
代 鴨田哲郎 川名はつ子 飼手和子 加藤順子 角山優子 亀田篤子 亀永能布子 漢人明子 金森トシエ 川橋幸子 加藤登
紀子 梶本玲子 鎌倉淑子 片岡栄子 片岡千鶴子 片岡陽子 門林洋子 金澤美津子 金田誠一 金子小山いく子 金子哲夫
上村勝行 神本美恵子 河野育子 加藤伊都子 樺山弘美 唐沢重子 河上婦志子 菊地夏野 木住野理栄 木越陽子 貴田月美
北岡孝義 北明美 北口明代 木下和清 木村瑛子 木村涼子 木元弘子 木元美代子 形部幸子 草薙順一 國本淳子 楠井道
雄 久野澄子 久場嬉子 久保田真苗 熊崎清子 久米弘子 倉知博 黒岩秩子 黒岩容子 黒沢節子 桑原輝子 玄場絢子 越
堂静子 郡和子 小城智子 近藤正代 小林佳子 小島妙子 小松満貴子 小池絹子 小島八重子 小林みち子 小林照子 小松
加代子 菰田由美子 小柳優子 古山啓子 近藤美恵子 今野久子 伍賀偕子 五島昌子 後藤安子 駒野陽子 酒井興子 酒井
和子 佐藤由紀子 佐藤周一 逆井征子 佐藤公子 境沢淳子 坂本敦子 坂本孝夫 佐々木政憲 斎藤栄子 斎藤繁子 斎藤正
美 斎藤周 坂本福子 阪本美知子 佐崎和子 澤田幸子 沢田美佐子 坂井隆之 阪田朋子 佐藤あつ子 坂上祥子 榊原裕美
繁沢敦子 宍倉良枝 清水直子 島田美恵子 塩沢美代子 志賀寛子 芝崎麻紀子 柴本政江 清水計枝 清水恵 塩原節子 小
司洋子 清水純子 設楽ヨシ子 白木憲一郎 白倉汎子 志田なや子 志田昇 神惇子 東海林京子 新谷文子 陣内絹恵 末永
節子 末松ひさ子 杉井静子 杉村和美 鈴木京子 鈴木よし子 関優美 瀬古由紀子 瀬野喜代 清山玲 添田包子 高須裕彦
滝沢香 武井多佳子 武田てるよ 竹森茂子 高橋弘子 但馬けい子 田中幸世 田中喬子 高島順子 高島道枝 田中環 田中
千代 高木美代子 田中玉枝 田中かず子 田中睦美 田中幸弘 高田洋子 大門晶子 龍田美智恵 竹内勝子 谷恵子 谷博之
田代早苗 田代瑞恵 田沼祥子 高岡日出子 高橋澄子 高橋高子 高橋広子 高橋洋子 高木まり 高木美砂子 高木睦子 高
村裕子 竹内みどり 竹内三輪 竹信三恵子 高橋千鶴子 高橋みよ子 高柳美香 高山紀世美 建部玲子 立中修子 立花英人
玉木節子 民部佳代 千葉景子 津久井勝子 土田容子 椿茂雄 都留孝子 辻新一 堤典子 露木肇子 綱島文江 都留伸吾
鶴見知子 遠野はるひ 道免明美 徳永恭子 富永誠治 戸張雅子 豊巻絹子 戸塚秀夫 当麻よし子 戸枝晶子 戸川美穂子
遠山日出也 徳尾裕久 徳茂万知子 時實達枝 富吉直美 永井初子 永井よし子 内藤篤男 内藤忍 長坂寿久 中島寛子 中
村ひろ子 中村良子 中川スミ 中川瑞代 中野布佐子 中村和雄 名田明子 中村史子 中林晶子 中谷文美 中原
純子 仲谷良子 夏木ふみ 鍋島初美 成瀬優美 西島博 西本敏子 西浜橋和 丹山三千子 丹生秀子 丹羽雅代 賛川由美子
二木洋子 仁田裕子 西谷敏 西田英俊 西村かつみ 西中幸子 根本ますみ 野崎光枝 野中文江 野畑真理子 橋本尚子 橋
本ヒロ子 畑中邦子 花沢真美 長谷川和子 長谷川伸子 馬場裕子 花崎摂 林瑞枝 坂喜代子 早川崇子 林誠子 葉山洋子
原沢那美子 原山恵子 八谷真智子 服部雅美 早房長治 八田ひろ子 浜田小夜子 坂東喜久恵 日向繁子 肥田和子 広木道
子 秀嶋ゆかり 樋川つや子 平川和子 平川景子 平川弘子 広中和歌子 深澤秀子 福島トシ子 福田菊 福地絵子 福原宇
子 福岡公子 藤井俊道 藤浦由美子 藤枝泉 藤沢真砂子 藤屋喜代美 布施由女 船橋恵子 古川さつき 古田陸美 朴木佳
緒留 細谷久美子 堀江和子 堀江のり子 堀内光子 堀口悦子 本田次男 本間重子 本間節子 本間伸子 古守恵子 星川一
恵 増田れい子 真壁清子 牧田真由美 松野菊美 松田 松井京子 松崎歌子 松村文人 牧野のり子 真鍋美果 満田康子
三島春子 南明美 宮田千恵子 宮地光子 三重野栄子 三浦隆 三谷董 三上明子 三橋敦子 宮崎由佳 宮成友恵 宮原光一
村上克子 村上真知子 村木薫 村藤美枝子 村松安子 メーベル 望月悦子 望月すみ江 師岡康子 守美美子 守矢秋子 本
尾美 本山文子 森容子 森田園子 森谷久子 森田千恵 森川晴 森本孝子 柳沼千枝 矢澤澄子 矢島床子 柳沢芳子 山内
明子 山内恵子 山崎耕一郎 山崎真由美 山田久爾枝 屋嘉比ふみ子 矢澤江美子 矢谷康子 山木綾子 山崎久民 山崎睦子
山下泰子 山口真輝子 山口泰子 山口雪子 山口わか子 山下慶子 山下はるみ 矢島健一 山藤将之 山本孝史 山本裕子
山本幸子 山本令子 柚木理子 柚木康子 由里悦子 養父知美 与口幸子 横山基子 好川香子 吉田隆 吉原美恵子 吉村怜
子 四谷信子 吉田啓子 吉田貞子 脇本ちよみ 和気文子 和田肇 和田弘子 和田成枝 渡部みどり 渡辺聡(匿名7名)

【賛同団体】I女性会議 I女性会議東京都本部 I女性会議大阪 I女性会議宮城県本部 旭屋書店労働組合 アジア女性資料セン
ター事務局 大阪地域ユニオン協議会 おんな労働組合(関西) かながわ・勤労者ユニオン 神奈川シティユニオン CAW ネット
・ジャパン 関西女の労働問題研究会 京都地方労働組合総評議会 均等待遇アクション21 京都 国労家族会東京地方連合会 国
労婦人部 自治労女性部 自治労三木市学校給食労働組合 自治労横浜関連労組協議会 首都圏青年ユニオン 女性ユニオン東京
新社会党東京都本部女性委員会 すみだユニオン せんしゅうユニオン 全石油昭和シェル労組 全国労働組合連絡協議会 全労
協女性委員会 全国一般労働組合東京南部 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 東京都学校事務職員労働組合 東京・生活者ネットワーク 都議会生活者ネットワーク なかまユニオン 名古屋ふれあいユニ
オン 那覇市臨時・非常勤職員労働組合 なにわユニオン なのはなユニオン 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 日本航空労組女性連絡会 練馬区立図書館協力員労働組合 働く女性のための弁護団 働く女
性の人権センターいこひる 兵庫県パート・ユニオンネットワーク 福岡市女性協会ユニオン ふれあい江東ユニオン ふえみん婦
人民主クラブ 松江森の風法律事務所 郵政労働者ユニオン ユニオンおおさか 横浜女性協会労働組合 横浜フォーラム労働組
合 連合 連合大阪 ワーキング・ウィメンズ・ヴォイス WOMEN'S ACT21

(2008年3月18日現在 呼びかけ人30名 賛同575名・団体)

ペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金）運動連続学習会

第3回報告（08.1月24日） 「諸外国のペイ・エクイティの取組み」 講師 居城 舜子さん

諸外国のペイ・エクイティ（以下PEと略）の取組みを常葉学園大学の居城舜子さんにお聞きした。諸外国の実施導入例は立法化とその内容によって異なる。スウェーデンやカナダケベック州法はPEの実施をサポートする専門組織が充実している。ニュージーランドでは2006年にPE法が成立した。イギリスでは公共部門の組合が民間下請とのPEを適用している例もある。アメリカのウォールマートでは6人の女性がPEの訴訟を起し、クラスアクションの適用は160万人に及ぶ。

同一価値労働同一賃金を導入する要は、女性の見えないスキルを可視化し、これを職務評価によって行うことで、同一あるいは比較し得る男性職の賃金に女性の賃金を引き上げることによって同一の賃金を確保することにある。

居城さんは、日本の場合性差別による賃金の不平等が大きく、同一価値労働同一賃金の立法化が不可欠であること、パート労働の3割が最低賃金周辺になっているので、最低賃金対策も視野に入れた最賃の脱ジェンダー化も必要と話された。

均等待遇アクション21からは、パートを雇用する最大の民間企業となった郵便職場で、職務評価に取組んでいくと報告。真正面から同一価値労働同一賃金を求めて裁判を闘い抜き、成果ある判決を勝ち取っている屋嘉比さんを中心に京都での実践をまとめた「はじめてのカンタン職務評価」も紹介。

職務分析は職場や仕事の内容、雇用形態にかかわらず、自分の仕事の重要さを見直す確実な方法であり、処遇改善に絶対に役立つものだ。みんなで楽しく取組むと次に進めると思う。

（こんどう みえこ）

第4回報告（2月28日） 「ILO100号条約と勧告の活用及び2007グローバルレポートのポイント」

講師 木村 愛子さん

1980年以降長年にわたりILOの動きを丹念に追ってこられた木村愛子さんは、1919年ILO憲章（男女同一価値労働同一報酬原則の確認）から2007年に至るまでの経過について、「雇用・職業上の性差別撤廃に関するILO・国連の主要な活動と日本の関連法制」一覧やILOグローバルレポート、条約勧告適用専門家委員会の日本政府への要請について資料にあたりながら話をすすめて下さった。

世界では経済のグローバル化が国内外に貧富の格差をひろげ、とりわけ女性や若い人々が失業や不安定、危険、差別的な仕事に従事するようになり、ディーセント・ワーク（働き甲斐のある人間らしい仕事）の欠如の状況にある。日本は先進国中最も大きな男女賃金格差があり、07年ダボス会議の「ジェンダー格差指数」では2006年の80位から2007年には91位に落ちた。理由は政治経済分野で女性が力を発揮できていないことと非正規雇用の増加にある。07年のパート労働者総合実態調査によれば、企業の7割は人件費削減のためにパートを雇用し、パート労働者の6割が賃金に不満をもつ。擬似パートが増え賃金が安い、4月施行の改訂パート法では対象になっていない。

以上のような現状を紹介した上でILO100号条約「男女同一価値労働同一報酬」と労基法4条の問題点として、政府は1967年の条約批准についての国会審議で労基法4条に100号条約の主旨を含むと答弁しているが、日本はいまだに正規で男100：女66.8と男女賃金格差が大きい。ILO111号条約「雇用・職業における差別待遇の禁止」（未批准）と労基法3条の問題では、差別禁止の対象に「性」が入っていないのは女性には特別の保護規定（深夜業・残業規制など）があるからということだったが、1997年均等法改定、労基法改定で女性保護がなくなったのに3条に「性」を入れていない。

ILOは度々100号条約遵守について日本政府に要請を出し、2007年の日本に関するコメントでは「条約の十分な適用を保障するために、男女の同一価値労働同一賃金原則の立法化に考慮すること」や間接差別の是正、職務の客観的評価の促進、コース別のジェンダー差別的効果を最低限にするためにとられた措置の提示、100号条約の実施に向けた労働審査官に対する研修についての報告を求めている。これに対し日本政府は昨年末にILOに報告を出したが、従来と同様の報告のようだ。

ILO条約に関する体系だった話でとても勉強になったが、具体的な行動にどうつなげていくかは私たちの課題だ。ILOからの要請と日本の対応の経過をリーフレットに作ってみたい。（ゆのきやすこ）

「郵政労働者の職務評価」始まる

均等待遇アクション 21 と郵政労働者ユニオンは、共同企画として「郵政労働者の職務評価」をおこなうことになり、今年から取組みを始めています。

郵政公社から民営化された日本郵政株式会社は、正社員 24 万人、非正社員 16 万人という民間では日本最大のパート雇用会社になりました。新人事管理では、正社員の職務を「コア業務」、契約社員やパート・アルバイトの職務を「ノンコア業務」に限定し、パート労働法の差別禁止の対象からはずそうと目論んでいます。正社員登用制度も一部の契約社員に限られています。

私たちは、こうした雇用形態による差別をなくし、同一価値労働同一賃金を実現するためには、性に中立で公正な職務評価制度の確立が不可欠であると考えています。

4 月施行の改正パート労働法では、正社員と職務、転勤の有無等が同じで、実質的な無期契約であるという要件を満たしたパート労働者に対する差別が禁止され、参議院附帯決議では、職務分析の手法や比較を行うための指標（モノサシ）について内外の情報を収集することが明記されましたが、厚労省は職務評価制度の取組みについては消極的です。

こうした状況をふまえて、ゆうメイトの雇い止めや組織化に取り組んできた郵政労働者ユニオンと、均等待遇の法制化に取り組んできた均等待遇アクション 21 との共同企画として、日本郵政株式会社における正社員と非正社員の職務評価を実施することになりました。

日本郵政株式会社の概要

日本郵政株式会社は、郵便局会社（窓口業務）、郵便事業会社（郵便物の集配）、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の 4 社からなります。従業員数は前 2 社に集中しておりそれぞれ同じくらいです。

今回対象としたのは、郵便事業会社の集配課外務（集配業務）の正社員と月給制の期間雇用社員です。社員区分は次のように分かれています。

正規労働者 ①正社員 ②高齢再雇用社員 ③短時間社員（今後採用予定なし）

非正規労働者（期間雇用社員） ①月給制、時給制（1 日 6 時間以上） ②パート（5 時間以下）

集配業務では正規も非正規もほとんど同じ業務ですが、週 40 時間働いても非正規の年収は正規の半分以下にしかありません。

聞き取り調査スタート

2 月 1 日、郵政ユニオンの事務所に、京都から参加してもらった屋嘉比さん、均等アクションメンバー 3 名、郵政ユニオン中央執行委員 Y さん、正社員の Y さん（勤続 30 年）、期間雇用社員 N さん（勤続 6 年）が集まり、第 1 回の聞き取り調査をおこないました。

職務評価の対象者である二人が勤務しているのは、東京の南部で、ベイエリアなど発展地域を抱える F 郵便局の集配課です。こちらで作成した職務評価に関するアンケートに記入してもらいながら、1 日の仕事の流れを聞きました。

職務評価委員会はだれでも参加できます

これから、職務内容を整理し、職務記述書を作成します。様々な視点から分析して公正な評価ができるように、研究者の方にも加わっていただき、職務評価委員会をつくります。

職務評価委員会では、4 つの職務評価ファクター（技能、負担、責任、環境）、サブファクター、評価レベル、レベルの説明文、配点表などを議論しながら決めていきます。実際に評価点を出し、職務価値一覧表を作成、主要職務の平均点を出して、非正規と正規の職務価値を比較します。半年～1 年位でまとめ、非正規の労働条件や賃金是正の労使交渉に役立つ内容にしていきます。

郵政職場は全国にあるので、マニュアルパンフや DVD など作成して、どこの職場でも職務評価に取り組めるようにしたいと考えています。大阪や京都の郵政職場での取組みも始まります。関心のある方は是非ご連絡いただき、参加してくださるようお願いいたします。（酒井）

均等京都の近況報告

全国各地で活動する均等待遇アクションの皆さん。お元気ですか。
均等京都の近況報告です。



4月1日から、改正パート労働法施行です。均等京都には、ユニオンのメンバーも居るので、改正パート法を使って、職務にそった均等な賃金と待遇を要求し、差別があれば、その根拠を明らかにすることを求めています、と話合っています。

とは言え、ユニオンの力は未だ小さい。ということで、京都労働局に対し、「改正パート労働法について、どのような使用者への講習・指導を行っているのかを開示せよ」を問いただそうと準備しています。もう講習は行われたとのことですが、全国の労働局で、「通常の労働者と同視されない場合は、差別してもOK」「努力義務＝やらなくていい」といった脱法指南を行っている疑惑が、大いにある。4月1日から、求人広告なんかも集めて、仕事に応じた給与になっているか、ちょっと資料を持って、交渉になるようにしていく予定です。交渉は5月くらいです。

それと今、均等京都が力を入れているのが、職務賃金ーペイ・エクィティ運動です。屋嘉比さんの京ガスでの男女賃金差別是正の闘いを勉強しながら、2年にわたって、同一職場の正規・非正規職労働者の職務評価を行い、「一時間でできる簡単職務評価」というワークシートの開発をしてきました。これをまとめたペイ・エクィティ実践講座ハンドブックは、読売新聞や日経ビジネスにも取り上げられました。

このワークシートは入門編ですが、現在、ケアワーカーを中心に職務内容を聞き取り、その労働にとって切っても切り離せない「感情労働」というファクターの設定と点数化を行ったりと、試行錯誤しながら、ケアワーカーが、どこの職場でも自分たちの職務の価値を点数化できるようなワークシート作りを進めています。毎月第4木曜日。

介護保険制度が行き詰るなか、一方で、ケアワーカーたちの労働条件は悪化し、応益負担などケアされる側への負荷が重くなり、他方で、事業所破綻やコムスンに見られるような違法請求などが引き起こされています。京都でも、これらをめぐって緊急集会などがもたれています。このような中で、ケアワーカーたちが、人らしく生活できるだけの賃金・労働条件を得ながら、より良いケア労働をしていけるように、京ガス闘争の時のように、この職務分析を力にしていけないか、と均等京都は考えています。

介護保険制度やその報酬の仕組みなど、私たちには分からないことも多い。ネットワークの強みを活かして、情報を集め、みんなで勉強しながら、均等待遇の波を作り出していこうと考えています。この人に聞いたら分かりやすい、という人をご存知だったら、教えてください。

そんなこんなをしていますが、会議に出てくるだけで大変な社会状況です（長時間労働と失業の2分解）。映画を見ながらおしゃべりできるカフェ的な場所や、生きていくためのスキルアップ勉強の場なども、これからは作っていこうと話合っています。

全国の皆さん、時には均等京都に遊びにきてください。

(但馬@均等京都)

2.15 均等待遇ウェーブ（大阪） 改正パート労働法の学習会

均等待遇アクション21 大阪実行委員会共同代表・屋嘉比ふみ子

エル大阪での学習会には約90人が参加した。

実行委員会共同代表の脇本ちよみさん（連合大阪）から、「改正パートタイム労働法を、職場でパート労働者の処遇改善にいかに関わりつけられるか、今後の取り組みについて学び、確認しあえる学習会にしたい」と開会の挨拶があり、平方かおるさん（弁護士）が1時間余り講演された。

< 講演内容 >（抜粋）

・現在、正社員が65%、非正社員が34%（内、パート労働者23%）。パート労働者の半分以上が月収10万円未満で、年収200万円以下のワーキングプアの領域にその多くが入っている。パート労働とワーキングプアの問題を解決するためにも均等待遇が必要である。

・全ての面において通常労働者との均等待遇が保障されるのは、通常の労働者と業務の内容および責任が同じ、人材活用や運用も同じ、無期契約、という要件を満たした第4類型の人たちだけである。

・改正パート法は丸子警報器事件（長野地裁上田支部判決 H8.3.15）の判決が採用した内容をほとんど法制化しており、当時の判決で8割とされたものが、改正パート法で10割に達したことになる。

・高齢者雇用安定法では65歳までの継続雇用を定めている。60歳以上は労働時間を短縮しているため、改正パート法の短時間雇用労働者に該当し、仕事内容によっては、差別禁止の対象となる可能性もある。

・改正パート法で同じ労働の基準を明確にしたと言えるので、これによって同一価値労働同一賃金の原則について法規範性を否定する理由がなくなった。

< 各職場からのアピール >（抜粋）

●前田静さん（和泉市立病院パート看護師労働組合 委員長）

賃金・労働条件の大幅切り下げがきっかけで労組を結成した。結成以降は介護休暇などの制度を改善してきたが、定期昇給は13年で頭打ちである。正規職員と仕事や責任は同じなのに、待遇面で大きな格差がある。今後も仕事内容に応じた公正な処遇を求めて、均等待遇を主張していきたい。

●田中恒子さん（豊中市商工労政課パート職員）

豊中市の嘱託ホームヘルパーは、正規職員と時間が違うだけで同じ労働だが、有給休暇もなく、服喪休暇もない。周囲の労組の協力も得て、待遇改善や正職員化の取り組みをしてきた。今は労働問題の相談員をしているが、女性のパート労働の、103万円・130万円の壁なども考えていきたいと思う。

●土谷義孝さん（全国一般 ソニーマーケティング労働組合）

車の修理を行うソニーサービスで働いている。労組ではパート労働者も組織化してきた。ソニーサービスは、技術者は全て委託契約。習熟度が上がると正社員と同じ仕事を担うが、会社は労組が求める正社員化は絶対に認めない。今日の話で少し希望が持てた。

●星原美乃子さん（ユニオンおおさか）

夜の5時間パートで、シノブフーズという会社で弁当作りをしている。職場でいろんな労働問題が起きてても立ち上がることは難しい。最近ではパートの代わりに中国人を採用し、すでに半数以上になった。勤続22年になるが、10年前から給料は全然上がっていない。パート法が改正されたので、周りの人に声をかけていきたい。

★★改正パート労働法を評価する弁護士の解説により、発言者はそれぞれ「希望が持てる」と結んだが、現実には容易ではない。講演は、同一価値労働同一賃金原則についての誤解もあり、全国の女性パート労働者の分断や差別の固定化には触れなかった。重々しい職場からの訴えと「評価を前面に押し出す」講演内容とのミスマッチは釈然としない。改正パート労働法の影響で、パートの正社員化をごく一部の企業が進め始めたが、全体の底上げと均等待遇を勝ち取るためには労働組合の姿勢と力が問われる。圧倒的多数の非正規労働者は未組織であることから、女性の貧困の根源と解決策が見える運動作りが必要だと思う。

私たちは、3年後の見直しに向けて、指針や付帯決議などを活用しながらペイ・エクイティ運動や実態調査などを進めて、国会や行政を動かせる資料作りに着手し、実質的な是正に取り組んでいきたい。

☆ 4月26日（土）、大きな集会とパレードで市民向けのアピール活動を取り組む。

最高裁での勝利にむけて 4・19集会へのお誘い

女の仕事に正当な評価を！

～昭和シェル石油・商社兼松賃金差別裁判の完全勝利をめざして～

高裁判決が認めたこと・認めなかったこと・そして課題

2008年4月19日(土) 13:30～16:30

文京シビック 4階 シルバーホール(地下鉄後楽園下車)

2007年6月28日と2008年1月31日に東京高等裁判所第14民事部(西田裁判長)から女性への賃金差別事件で2つの判決がだされました。ひとつが昭和シェル野崎裁判、そして先日の兼松裁判です。

昭和シェル野崎事件では、2003年1月東京地裁が会社に原告野崎さんに4500万円の損害賠償を支払えとほぼ請求どおりの勝利判決を出しました。しかし昨年の東京高裁では労基法4条と均等法7条に反すると判断しながら被告会社の主張の一部を認め、損害額を半額とする判決でした。

コース別雇用における男女差別を争う兼松事件では、2003年11月東京地裁は原告の請求を全面的に棄却する判決を出しました。東京高裁は6名の原告のうち4名について労基法4条違反を認め、総額7250万の損害賠償金の支払を会社に命じました。

2つの高裁判決に共通して見えるのが裁判所の女性の仕事に対するジェンダーバイアスで、均等法成立以前の明らかな男女差別を「公序に反するとまでは言えない」としたことです。

両事件とも原告・被告が最高裁に上告し、新に最高裁での闘いが始まります。そこで両事件判決の内容と問題点を明らかにし、最高裁に世界が日本の性差別を注目している中、恥を世界に公言するような判断をすることの無いようアップルする集会を企画しました。多くの皆さまのご参加をお待ちしています。

プログラム

第1部：高裁判決が認めたこと・認めなかったこと そして課題は

第2部：国際機関が日本に求めていること

第3部：最高裁の勝利にむけて

共催：野崎さんとともに昭和シェルの男女差別を正す会・全石油昭和シェル労組

：兼松の裁判を応援する「是正の会」・商社ウィメンズユニオン

：均等待遇アクション21事務局

1月31日東京高裁判決

「商社兼松のコース別賃金は労基法4条に違反する性差別」

2008年1月31日、東京高裁は「兼松の男女差別賃金裁判」について「男女の差によって賃金を差別する状態を形成、維持した被控訴人（会社）の措置は、労働基準法4条、不法行為の違法性の基準とすべき雇用関係についての私法秩序に反する違法な行為」と判決しました。これはコース別賃金が労基法4条に違反とした高裁での初めての判決です。

私たちは高裁で女性（事務職）の仕事が一般職（男性）の仕事と重なっていることや、同じ価値があること証言しました。それを受けて判決では男女で仕事の質に違いが無く、女性が定年まで働いても男性の27歳の賃金に達しない大きな賃金格差を性差別としました。

高裁判決は

- 賃金制度を変更してきているが性差別賃金は引き継がれている。
- 一般職の男性と事務職の女性の仕事は同質、賃金の大きな格差は性差別。
- 転勤も転換制度も格差の合理的な根拠にはならない。
- 会社と組合が結んだ労働協約であっても違法であることの否定にならない。

しかし、兼松のコース別は男女差別としながらも、原告の一人については差額賃金請求時の業務が専門性が必要な業務とはいえない（当時は秘書業務を担当していた）とし、もう一人は勤続年数が15年未満（14年3ヶ月で退職）として差額請求をまったく認めませんでした。なぜ秘書業務は専門性が必要でないか、なぜ勤続15年未満は男女差別賃金と認めないのか、納得がいかない判決でもあります。

そして、私たちが求めていた差額賃金請求（慰謝料・弁護士費用含む）3億8千万円に対して、7千3百万円の支払いとされました。差額賃金請求では私たちは男性の年令別賃金との差額を請求したのに対し、明確な認定ができないとして民事訴訟法248条の精神に鑑み月10万円（月例賃金及び一時金含め）とするという判決でした。

判決後、兼松は直ちに上告しましたが、私たちも2月12日上告しました。品川労政に申し立てしてから15年、提訴からは12年余り、原告の内5名が定年等で退職し、現職は1名のみになってしまいました。こうした中で最高裁での争いとなります。

均等待遇アクション21の皆様をはじめ、判決直前に高裁裁判長宛に「男女差別を是正する判決を」として賛同をお願いし、多くの方の賛同を頂きありがとうございました。そうした皆様の日ごろのご支援が今回の判決につながったと思っています。

職場から男女差別賃金をなくすため、今後ともご支援ご協力をよろしくお願い致します。

兼松男女差別賃金裁判原告
本間節子

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～

今後の「均等待遇アクション21」の活動に向けて

賛同のお願い

【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 清水 澄子 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 瑞穂 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

「均等待遇 2000 年キャンペーン」は、①男女雇用機会均等法に間接差別禁止を明記させ、男女雇用平等法の制定を目指す、②パート法を改正し、「均等待遇」を明記させる、③同一価値労働同一賃金を実現させ、性差別や働き方の違いによる差別をなくすこと、を掲げました。2004 年からは「均等待遇アクション21」として活動を続けています。

差別とたたかう女性たちと連帯して、均等待遇を求める女たちの声を集め、調査・報告を行い、シンポジウムを開催し、理解を深め広げるとともに、審議会の傍聴や国会議員への働きかけなど、多彩な活動に取り組んできました。

2003 年には国連女性差別撤廃委員会 (CEDAW) や ILO からの日本政府に対する勧告を引き出しました。また労働運動にも「均等待遇」という言葉を定着させました。

しかしこの年、非正規といわれる働き方の人々が 1500 万人を越え、全労働者の 3 人に 1 人、女性では 2 人に 1 人となりました。2006 年男女雇用機会均等法改正では「間接差別の禁止」は 3 事例のみ、2007 年パート法改正の差別禁止は「存在」のみえない「正社員のパート」だけが対象となり、フルタイムパートは法の谷間に据え置かれたままになりました。

いまや政府も若年男性の非正規や「ワーキングプア」の増大には危機感をもって対策を謳っていますが、非正規の多数を占める女性に対する差別是正というジェンダー視点は欠落しています。

働く女性の 58.4% が年収 200 万円以下であり、自立した生活ができません。ましてやシングルマザーは眠る時間も削ってダブルジョブをせざるをえない状況にあります。仕事と生活のバランスのとれた働き方、すなわちワーク・ライフ・バランスとは程遠いものになっています。

ILO が 21 世紀の目標としているディーセント・ワーク（十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的な仕事）を実現するためには、まず差別を禁止し、均等待遇の法制化が必要です。

今後、均等待遇アクション 21 は①あらゆる間接性差別の禁止、②雇用形態差別の禁止、③合理的理由のない有期契約の禁止を求め、法改正および ILO 111 号条約《差別待遇（雇用及び職業）条約》、175 号条約《パートタイム労働に関する条約》の批准の実現に引き続き取り組みます。

当面の取り組みとして同一価値労働同一賃金の実現をめざし、ジェンダー視点をもった公正な職務評価の基準を作る活動をはじめました。

広範な運動を展開するため、これまでご賛同いただいた方、初めての方も「均等待遇アクション21」にご賛同くださいますよう、心からお願い申し上げます。 2008年3月

均等待遇アクション21 賛同申し込み書

お名前 _____ ご住所 _____

TEL _____ FAX _____ E-mail _____

ご意見・メッセージ

賛同費 年1口 2000円(4月から翌年3月/団体は2口以上のご協力をお願いいたします。)

【事務局】113-0033 文京区本郷 2-40-13 本郷コーポレーション 705

TEL & FAX: 03-5689-2320 Eメール: kintou21@siren.ocn.ne.jp

郵便振替口座 00130-7-647497 均等待遇アクション21

