

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.44 (2014年1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

安倍政権が成長戦略の中核の一つとして掲げている「女性の活用」。しかし、その中身については注意深く見ていく必要があります。女性労働に関わりの深い法制度の改訂も相次いでいます。今年もどうぞよろしくお願ひ致します。

均等法－施行規則の省令及び指針の一部改正公布

昨年は均等法改正をめぐって様々な活動に取り組んできましたが、最終的に施行規則（省令）、指針の改正にとどまりました。年末に公布され、今年7月1日施行となります。パブリックコメントに寄せられた意見は800件。その主な内容（12月の雇用均等分科会で報告）と省令等の改正内容を紹介します。有効に活用しましょう。

パート労働法改正法案が今国会に上程されます

昨年4月1日に施行された改正労働契約法との関連で、パート労働法の改正が行われます。1月23日の均等分科会に改正要綱案が出されました。その他、「次世代育成支援推進法」の10年間の延長、雇用保険から支給される育児休業給付金を、休業開始6か月に限り休業前賃金の67%に引き上げる雇用保険法改正も行われる見込みです（現行50%）。

労働者派遣法の改悪を阻止しよう！ “一生派遣”はNO！

労働者派遣法が改悪されようとしています。年末から連合の独自行動に加え、全労連、全労協などによる雇用共同アクションなど反対行動が強まっています。均等待遇アクション21も厚労大臣および審議会部会長宛緊急要請書を送りました（別紙）。1月16日、審議会から「報告書（案）」が出され、厚労省は1月中に取りまとめ、通常国会に法案を上程しようとしています。派遣期間の上限を事実上撤廃し、企業は継続して派遣を使い続けることができるという危険な改悪です。

中国電力男女差別事件、たたかいの場はいよいよ最高裁へ

男女差別を争っている中国電力事件（原告：長迫忍さん）は昨年7月、広島高裁であまりにも稚拙で不当な判決が出されましたが、原告と弁護団は上告し、たたかいの場は最高裁へと移りました。昨年12月23日、統計学的見地から意見書を書かれた山口一男教授（シカゴ大学）を招き、東京でシンポジウムを開催しました（主催：WWN）。翌24日、最高裁への行動に取り組みました。

なお、フジスター事件は1月29日（水）10:30～東京地裁527号法廷で結審となります。

第2期連続学習会を開始 奮ってご参加ください

均等法改正、とくに同一価値労働同一賃金実現のために職務評価に焦点を当てた連続学習会はいったん終了し、12月より第2期学習会を開始しました。第1回は労働者派遣法改悪の動きの中で、ILO181号条約の視点を踏まえて学習しました。第2回は官製ワーキングプアの解消を目指して出版された本を中心に、職務評価の講義を受け実践を行いました。別紙を参照して下さい。

今後の学習会の予定は、下記の通りです。参加希望の方は事前のご連絡をお願いします。

第3回学習会 日時：2月27日（木）18:30 場所：スペースきんとう
テーマ「イギリスの2010年平等法について」 講師：浅倉むつ子さん（早稲田大学）

第4回学習会 日時：3月26日（水）18:30 場所：スペースきんとう
テーマ「EUの男女均等待遇政策～最近の動向」 講師：柴山恵美子さん（日本EU学会会員）

* アジア女性労働者交流プログラムに多数の方々からカンパをいただきました。多謝！！

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 瀬古由紀子 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 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 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 西浜榎和 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 畠中邦子 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 樋川つや子 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 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 吉村怜子 四谷信子 和気文子 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 （2014.1.24現在）

均等法施行規則の改正省令など (公布日 : 2013年12月24日 施行日 : 2014年7月1日)

1. 間接差別の転勤要件から総合職の限定を削除（省令の一部改正）

間接差別となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置（①身長、体重、体力要件 ②総合職の転居転勤要件 ③昇進に当たっての転勤経験要件）のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

〈改正省令〉

労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に関する措置であって、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの

〈現行省令〉

労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であつて、労働者の住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの

2. 性別による差別事例の追加（性差別指針の改正）

第6条で禁止される性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を指針に追加する。

- 1 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること。
- 2 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる年齢を定めること。

3. セクハラ予防・事後対応の徹底などを追加（セクシュアルハラスメント指針の改正）

- 1) 職場のセクハラには、同性に対するものも含まれること
- 2) セクハラ発生の原因や背景には、性別の役割分担意識に基づく言動もあり、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要であること
- 3) セクハラの相談対応には、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景でセクハラが生じるおそれがある場合などが含まれること
- 4) 被害者に対する事後対応の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加

4. コース等別雇用管理の指針の制定（通達を指針に格上げ）

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」（局長通達）を、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」として制定。（以下、一部抜粋）

- ・どのようなコース区分に属する者であっても能力を有効に発揮しつつ就労できる環境を整備すること。
- ・一般職についても適切に教育訓練等を行い、意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を行うこと。
- ・コース別雇用管理の制度導入後も必要性の検討、分析を行うとともに、改善が必要と認められる場合は必要な措置を講じること。
- ・どのようなコースを選択したものにとっても家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境の整備や、出産、育児休業取得後も中長期的には処遇の差を取り戻すことが可能になる人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進すること。

以上

均等法の改正省令・指針案に寄せられたパブリックコメントの概要

2013年11月13日～12月12日まで実施されたパブリックコメントの概要が、12月20日の雇用均等分科会で報告されました。今回募集されたパブコメは4件でしたが、どれも改正される内容がわかりにくく、応募方法も電子メール、FAX、郵便から選択できるようになっていたものの、気軽に応募するのは難しいと感じました。メールの操作のわずらわしさなど、今後は改善してほしいものです。

〈意見総数800件〉

・間接差別省令に関するもの 229件

転居転勤要件について、募集、採用、昇進、職種の変更だけでなく、「配置」も追加すべき。

・婚姻差別に関するもの 176件

「職種の変更等」には、勤務場所の変更及び担当職務の変更も含まれることを明示すべき。

昇進、教育訓練、福利厚生における異なる取扱いについても例示すべき。

・セクハラ指針に関するもの 218件

加害者には、事業主や上司、取引先や顧客も含まれることを明記すべき。

被害者の就業継続や安全な環境下での身分確保に重点を置く旨を指針に盛り込むべき。

・コース別雇用管理の留意事項に関するもの 177件

コース区分が職務内容に見合った合理的なものとなるよう配慮することを明示すべき。

固定的な性別役割分担意識に根ざす企業制度や慣行の払拭が重要であることを明記すべき。

・その他

男女雇用平等法にして抜本的改正をすべき。

「男女賃金格差是正」と「仕事と生活の調和」を法の目的と基本理念に位置づけるべき。

間接差別は限定列举でなく例示列举とすべき。

性的マイノリティについての差別的言動・行動もセクハラであると明示すべき。

均等法の見直しは、3年以内と明記すべき。



パート労働法改正 今国会に上程へ

パート労働法の改正要綱案が1月23日の均等分科会に出されました。今回の改正は、労働契約法20条（不合理な労働条件の禁止）とパート労働法8条（差別的取扱いの禁止）及び9条（均衡考慮）の整合性を図るもので

主な内容は、8条の3要件（①無期契約 ②職務の内容 ③人材活用の仕組みや運用）のうち①無期契約を削除することです。これによって8条の対象者は、15万人から10万人増えて25万人になりますが、これで均等待遇がすすんだといえるかどうかは疑問です。

労働契約法では、通勤手当も不合理な労働条件の禁止の対象になっていますが、パート労働法9条では、通勤手当は対象外となっています。今回の改正では、通勤手当を一律に対象外とするのは不適当であると明記することになりましたが、使用者委員の抵抗もあり、省令にするのか指針に規定するのかあいまいなままで

また、パート労働者の雇い入れ時に、賃金、福利厚生、正社員への転換などの労働条件を説明することが、義務化されました。官僚の天下り先として「事業仕分け」で指摘された「短時間労働援助センター」は廃止されることになります。施行5年後の見直しも明記されます。

●10年間の时限立法である「次世代育成支援対策推進法」は、今年度で有効期限が切れるため、さらに10年間延長する改正法案が上程されます。

●雇用保険から給付される育児休業給付金は、休業開始前賃金の50%が支給されていますが、休業開始後6か月に限り、給付割合を67%に引き上げる雇用保険法の改正も出されます（2014年4月1日施行予定）。

（文責：酒井）

労働者派遣法改悪に反対の声とアクションを！

曲がりなりにも労働者保護が入り、2012年10月に施行になったばかりの派遣法が改悪されようとしている。安倍政権の「世界で一番企業が活動しやすい国」をめざす方針に基づいての改悪攻撃だ。研究会報告書を取りまとめた学者が労政審労働力需給制度部会の公益委員で座長となり、12月12日報告書骨子案（公益委員案）をまとめた。その内容は、①登録型派遣・製造業派遣は「禁止しない」と明言、②常用代替が起こらないよう派遣は臨時的・一時的な利用に限る、③26業務は廃止し、派遣労働者個人単位と派遣先単位での期間制限を軸の制度にする。としたが、①派遣労働者は同一の組織単位への派遣は3年限度、②派遣元は同一の事業所において3年を超えて継続して派遣の受け入れ不可、ただし過半数労働組合の「意見を聴取」すれば引き続き利用可と報告書の「労使合意」より後退したものになった。結局企業は人を変えれば未来永劫派遣の利用が可能であり、一方派遣労働者は雇用不安のままだ。

派遣法改悪に連合は、「正社員ゼロ法案」だとして3度の労省前集会と日比谷野音集会をおこなった。全労連・全労協・マスコミ共闘・中小ネットなどが雇用共同アクションとして毎回労政審時に抗議行動をつづけ、12月13日には日弁連主催で改悪反対の集会も行われた。厚労省は年内に「報告書（案）」の取りまとめを狙っていたが、労働側の反対も強く越年した。

1月16日「報告書（案）」が出され、派遣労働の継続利用に労組が反対した場合は「企業は対応方針を検討し、労組に説明する」と再検討の義務付け、適正な意見聴取のための手続などが加えられたが本質は変わっていない。17日労政審では連合、共同アクションとも厚労省前で派遣法改悪反対を訴えた。次回の労政審は29日の予定。厚労省は1月中に取りまとめ、通常国会上程を予定している。“一生派遣”はNO!の声を挙げよう。均等待遇アクション21事務局は12月24日に以下の要請をFAXで送った。

宛先：厚生労働大臣、労働政策審議会労働力需給制度部会長

公益委員案を撤回し、派遣労働者の声を聞き十分な論議を尽くすよう求める要請

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。

12月12日労働政策審議会・労働力需給制度部会に示された「報告書骨子案（公益委員案）」は、「臨時的・一時的な利用に限ることを原則とする」と書きはしたもの、過半数労働組合から意見を聴取すれば派遣を継続できるとされています。まさに企業が労働者派遣をいつまでも使い続けることができる改悪案といわざるを得ません。

昨年10月の法改正にともない研究会が委託された内容とは真っ向違う研究会報告に基づき出された骨子案は、派遣労働者の不安定雇用の元凶である登録型派遣を「禁止しない」とし、均等待遇を放棄し、均衡処遇として望ましい事項を指針に規定するとしています。これでは、派遣労働者の保護に資するとは思えません。

そもそも自民党・公明党の修正をとりいれて成立した改正派遣法を施行1年余しか経過していないにもかかわらず再度法改正する必要があるでしょうか。

今回の骨子案にもとづく法改正がなされば、派遣という働き方が一般化し、低賃金の使い捨て労働が一層ひろがることは明らかです。とりわけ登録型派遣の大多数を占める女性労働者が、短期のこま切れ化で仕事を失い貧困化するのを看過するわけにはいきません。見直すなら、ILO181号条約で保障するよう求められている派遣労働者の権利をより確実なものとし、労働者派遣のあらゆるステージにおける性別・年齢・障害などを理由とする差別を禁止すること、派遣労働者であることを理由とする不合理な格差を撤廃して均等待遇を確保すべきです。

この間、労働側からは強い批判が上がっています。それを無視して年内取りまとめを急ぐことの無いよう強く要請します。また派遣労働者の声を聴き、臨時的・一時的業務かつ常用代替防止と言う原則を踏まえて、派遣労働を人間らしくするために十分な論議を行うことを求めるものです。以上

学習会報告

(1)

《第2期 - 第1回学習会》2013年12月5日

(報告: 柚木)

「派遣労働者の均等待遇」労働者派遣法の抜本見直しと ILO181号条約をめぐる攻防

講師: 弁護士中野麻美さん (NPO法人派遣労働ネットワーク代表)

やっと労働者保護が文字化された改正派遣法が施行1年あまりで、根本から改悪されようとしている中、12月5日中野さんを講師に学習会を開催した。中野さんはパワポの資料をもとに、そもそも労働者派遣制度の基本設計（職安法44条の例外として法的正当性のある範囲に限定、常用代替防止、派遣労働者の労働条件と福利の向上を通じて雇用の安定をはかるという3本柱）を紹介したうえで、派遣法の致命的欠陥として①規制に違反した派遣の法的効力と関係者の契約上の責任が不明確、②当初の確認から後退して究極の不安定雇用である「登録型」派遣を認めてしまった、③労働関係に商取引関係を含むため労働の買い叩きが容易な構造なのに法的保護が不十分、と指摘。さらにジェンダーとの関係で女性差別を一層強化している実態があると。

ILO181号(民間職業仲介事業所)条約に違反する登録型派遣

日本はこの条約を'99年に批准した。条約は民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し、締約国が「結社の自由・団体交渉・最低賃金・労働時間その他労働条件・法令上の社会保障給付・訓練を受ける機会・職業上の安全及び健康・職業上の災害又は疾病の場合の補償・支払い不能の場合における補償及び労働者債権の保護・母性並びに父母であることに対する保護および給付」について十分な保護が得られるための必要な措置をとること、派遣元と派遣先のそれぞれの責任を決定し割り当てる求めている。しかし小泉構造改革は条約を規制緩和の根拠にし、対象業務の原則自由化を行う一方、差別撤廃は棚上げしたままであった。そして前政権下で不十分ながらやっと保護が入った。

登録型派遣労働者の雇用と最高裁判決「法的保護に値しない!」の延長上の「抜本改正」とは

最高裁は伊予銀行事件で、登録型派遣で働く労働者はいくら長期間働いても雇用継続への期待は合理的ではなく法的保護に値しないと言う判決を確定した。これに対し ILO181号条約違反の申立てがなされ、2012年3月に ILO 勧告が出されている。ILO は 181号条約の 1,5,11 条に適合させる法制度とその運用のための措置と 2012 年中に詳細な報告の提出を求めた。政府は遅れて報告を出したが、無内容なものだったそうだ。今、労政審で取り纏められている内容は裏面で紹介の通りだが、均衡待遇・均等待遇(100号)、雇用の安定などの派遣労働者の権利は棚上げにされたままだ。

登録型派遣労働者の実態と安倍政権の雇用改革の行方

派遣労働ネットワークが取り組んでいるアンケート結果(1000~600名規模)によると平均時給は'94年当時1704円であったのが、'13年には首都圏でも1339円と下がっている。「生活が苦しい」68%、「通勤費が支給されない」42%、「差別禁止・均等待遇の規定制定に賛成」74%、「正社員として働きたい」63%、「無期雇用への転換希望」68%と紹介。派遣を希望する回答を分析すると年齢や男女で理由が異なり、20代で派遣希望はなく、男性は高収入、女性は被扶養が多い。

安倍政権の雇用改革はジェンダー格差を一層大きくする。

限定正社員や、正社員への転換・雇用みなし制度の無化の動き、正規と派遣労働者の競争機会は無限大となる。日本の現状では女性の雇用と待遇は男性よりも敏感に反応するからだ。

派遣で働く参加者から労働契約法20条に基づいて通勤費の支給を派遣元に求めたが職務・勤務地が限定だから支給しない、忌引きも同じ理由で拒否されたと報告も。無期雇用を原則にし、登録型派遣禁止、派遣労働者への差別禁止、派遣先のみなし雇用責任制度の確立、客観的職務評価に基づき賃金の底上げなど抜本改正が必要だ。

労働者派遣とジェンダー

均等法のサブシステムとしての「登録型派遣」

女性専門労働の買い叩き・男女間格差の拡大

性差別のダミーとして利用・女性労働の常用代替促進

学習会の報告

(2)

《第2回学習会》 2014年1月8日

職務評価の実施と同一価値労働同一賃金原則に基づく賃金のは是正について

講師：大槻奈巳さん（聖心女子大学）

遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価～官製ワーキングプアの解消～』(2013.10) の発刊を機会に、調査研究に携わり、執筆担当者でもある講師のお話を聞き、ワークショップを行った。本書は、サブタイトルにあるように、自治体の官製ワーキングプアを解消するため、自治体労働現場の正規・非正規の職務について分析・評価し、全国どこの自治体でも活用できるように工夫されている。

1) 2012年と2008年の職務評価の違い

2008年の調査は、医療・介護職とスーパーマーケット業の各職務についてアンケート形式で本人が評価する方法だったが、2012年の調査は、自治体職員を対象にインタビューを行い、インタビュアーが評価して正規職員と非正規職員のは是正賃金を試算した。東京郊外のA市自治体で、市民と直接対面する職務でキーとなる税制課、DV等の相談員としてスキルの高い非正規職員が多い男女共同参画課、図書館司書、保育士の4職務を対象とし、正規と非正規の格差に焦点を当てた。職務ファクターや評価レベルの設定などは、イギリスの職務評価を参考に検討したが、管理職は入れず対象者は組合員のみとし、レベルは6段階まで設定した。2008年調査では、「職務項目平均」の評価点、「主要5職務」の評価点、「仕事全般」の評価点の3種類を行ったが、「仕事全般」が高い評価点であったため、今回は「仕事全般」で評価した。

2) 職務評価点一部紹介

たとえば男女共同参画課では、正規職員 550.6、嘱託職員 592.0、臨時職員 460.0 と、嘱託職員の評価点が高い。「金銭的資源に対する責任」「知識資格」では正規職員が高いが、負担（精神的、肉体的、感情的）は圧倒的に非正規の方が高いという結果である。4職務とも正規職員の「知識資格」が高いのは、正規職員は3年毎に配転があるが、公務員資格を有することや勤続年数が長いことも理由となる。

3) 4職場合計の賃金のは是正／比例配分による賃金要求の計算

4職場の総合	職務評価点(A)	その比率(%) (Aa)	現行の時間単価(円) (B)	その比率(%) (Bb)	は是正の時間単価(円) (D)	引き上げ額 (E)=(D)-(B)
正規職員(33人)	643.5	100	3019.3	100	-	-
嘱託職員(24人)	560.3	87.0	1669.4	55.0	2628.9	959.5
臨時職員(20人)	445.2	69.2	926.1	30.7	2088.9	1162.8
特例臨時職員(6人)	463.2	72.0	1085.0	35.9	2173.2	1088.2

注：正規職員の調理師(女2人)を対象外としている。

◆評価点に比較して、非正規の賃金が極端に低いことが分かる。

4) ワークショップと議論

当日参加者の派遣社員（専門26業務）と契約社員（アパレル業界事務）の方に協力いただき、二人の職務について、「職務評価質問表」に基づき全員参加で職務評価を行った。

精神的負担について、「自分の意志ではなく仕事の期限が設定されることの有無」は、「自分で仕事の期限を決める」方が高いレベルになるのはおかしい。自分で決められない方がむしろプレッシャーは大きいはず」、職員の管理、監督、調整に対する責任について、「身分差別があり、非正規には権限が与えられていらない」、知識資格について、「一般行政職の何級にいるかで最終的なレベルが確定することは問題である」など、評価項目や内容について多数の意見が出された。この職務評価方法を各自治体で運用し、結果を踏まえた労使交渉によっては是正の実行を勝ち取り、民間に波及させることが望ましい。（屋嘉比）

中国電力男女差別事件

問い合わせの場は最高裁へ

昨年 7 月 18 日、広島高裁は中国電力事件で時計を四半世紀も巻き戻したひどい判決を出した。中国電力事件の原告長迫さんと弁護団は上告・上告受理申し立てを行い、9 月には理由書と共に統計学の専門的知見から原判決の不当性を示す山口一男教授（シカゴ大学）の意見書も提出した。

暮も押し詰まつた 12 月 23 日、WWN の主催で「日本の男女平等はなぜすすまないのか」と題するシンポジウムが明治大学で開催され、山口教授から意見書のポイント解説、宮地光子弁護士から中国電力事件の概要と上告審の主張が報告された。宮地さん作成の男女賃金差別事件一覧からもこの高裁判決が異質なものであることが分かった。会場にはこの裁判に関心を寄せる研究者も多く、祭日にもかかわらず各地から 107 名もの参加があり、有意義な集会となった。

統計学上偶然には起こり得ない明確な分離

山口教授は日本の間接差別の定義があいまいで狭い解釈であり、かつ何が合理的かの定義が無く、欧米のように効果（結果）において差別的とする判断もないと問題指摘した。次いで多民族国家アメリカでは 70 年代から多様性に価値を置き、経済的合理性からのダイバーシティ・マネージメントも発達し、1978 年には間接差別に対する 4/5 ルール（採用率や昇進率でマイノリティが 80% に達しないと差別と疑われる）が採用されたこと、多くの裁判で統計的分析が利用されていることを紹介し、意見書のポイントを説明してくれた。広島高裁は昇格や賃金において男女が層として明確に分離していない、と差別を否定した。しかし男性 83 人女性 35 人で差別がなかったとして、平成 13 年では賃金がトップから 54 人が男性で次に女性 1 人、55 番から 75 番までまた男性となる確率は 1 京分（1 兆の 1 万倍）の 1 のさらに 177 分の 1 と限りなくゼロに近い。他の年度でも同様で、男性と同様の機会を得た女性は最大でも 1 人か 2 人しかいないという。この意見書に対し中国電力は分母が地球人口を超えるのはおかしいと反論したが、統計学に対する無知を示すものであると意見書 2 についても紹介があった。



（職場の状況を報告する長迫さん）

12 月 24 日快晴の下、最高裁前での宣伝と要請行動に取り組む

翌日は最高裁への行動を取組んだ。8 時半から最高裁職員にむけて「四半世紀も逆戻り!? 中国電力男女差別事件広島高裁判決の取消を！ 最高裁は世界に恥じない判断を！」求めるビラ配布。横断幕やプラカードを掲げ、ハンドマイクで宣伝しながら 30 分余、25 人で 240 枚のビラを渡すことができた。

休憩のあとは高裁判決の見直しを求める署名 2804 筆を持参して会議室で要請行動。30 分 17 名という制限ありだが、訟廷首席書記官補佐の岩崎氏が対応し、長迫さん他 17 名の参加者全員がこの裁判にかける思いを伝え、署名を手交した。岩崎氏はメモした要請内容や資料を担当者に伝えると約した。



フジスター事件の結審決まる

1 月 29 日（水）10 時半～527 号法廷

要請に参加して

最高裁の一室で、長迫さんは「私は地裁や高裁は中国電力と癒着しているのではないかと思っています」と書記官に言いました。高裁判決は 2013 年、そして福島原発事故は 2011 年。事故当初の反原発の世論の高まりが、少なくとも高裁判決では原告に味方するのではないかとの私の甘い考えは、原発の再稼働推進の政・財界の強固な連携、その意向を汲む司法にもろくも吹き飛ばされました。長迫さんの言葉は的を射ています。「裁判官、おもねるな」と声を大にして言いたい要請行動でした。

（嶋川まさ子）

アジア女性労働者交流プログラム開催（2013年10月26日—27日、東京）

アジアの女性労働者の現状と課題～今をつなぐ、未来につなげる～

女性の非正規雇用を共通テーマに

昨年秋、韓国、香港、インドから計5人の女性を招き、アジア女性労働者交流プログラムを開催しました。女性労働や非正規雇用問題に取り組んでいる9つのグループが実行委員会を結成して企画運営、文字通り全員参加で成功させました。均等待遇アクション21事務局も実行委員会に参加しました。

具体的な話し合いのテーマは、①女性非正規雇用の実態と組織化の実践 ②若い女性の雇用問題と運動。経済のグローバル化がますます深まる中で、どの国でも女性たちはその影響をまともに受けており、またいざれもジェンダーの問題と深く絡み合っていることが改めて確認できました。

韓国、香港、そして日本では、1990年代以降、非正規雇用化が急速に進んでいます。製造業からサービス産業へと産業構造が大きく変わる中で、性別職務分離は依然として大きく、女性たちは「女性の仕事」を割り振られ、低賃金と雇用不安定な働き方を強いられています。

女性の「役割」強化と、経済的責任の増大

韓国から参加者した韓国女性労働組合の委員長は「問題解決には組織化が必要。とくに非正規雇用の女性の組織化に力を入れ、今では全国に6,000人の組合員がいる。一人の問題を一人だけの問題にしない。当事者を中心、法改正や世論を巻き込む運動で、女性の問題による効果現場だけではない。さまざまな運動課題への取り組みを試みている」と経験を述べました。

香港では、戸別訪問や職場訪問によって直接女性労働者にアプローチし、問題を掘り起こしています。家事・育児・家族のケアの負担が女性のみにかかっており、家族責任を理由に働き方を制限される一方で、家族の中での女性の経済的責任が大きくなっていると言います。女性が働きやすい職場環境が整っていないことや保育所など社会的支援の不備により、女性が結婚し、出産して子育てをしながら男女平等に働く条件が十分ではありません。韓国の朴槿恵政権は、女性のパート労働を増やすと公言しましたが、女性たちは「女性に家族責任を押し付け低賃金で働かせるもの」と反発しています。

最底辺の人々の組織化と運動進むインド

インドでは過去20年余にわたり目覚ましい経済成長を果たしてきたものの、女性の仕事の増加分はインフォーマル部門ばかり。女性雇用の80~90%がインフォーマル部門に集中し労働が正当に評価されていません。しかし、人々の日々の暮らしを支えているのは彼女たちです。今、路上物売り、家事労働者、ゴミ収集者等として働く女性たちが、カースト制度の最下層に置かれたダリットを中心として組織化され、政府や雇用主に正当な権利を要求して闘い、労働運動全体に刺激を与えていくとのことです。

*テーマに沿った4か国の実態と運動について、報告の概要及び全文はCAWネット・ジャパンのホームページで見ることができます（<http://www.asahi-net.or.jp/~re9m-wtnb/>）。

プログラムの参加者は、国境を越えて出会い、直接言葉を交わし合って共通の問題を話し合うことの大切さと楽しさを共有しました。さまざまな困難に直面しながら、アジアの女性たちは粘り強く闘い活動を積み重ねてきました。また仲間との強い連帯意識を持ち、互いに支え合いながら前進しています。グローバル経済の下で、資本の横暴、政治の保守化など、国や地域を問わず大きな問題に直面していますが、ここでも、女性の力が社会を変えると確信できたプログラムでした。（報告：広木）

