

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.61 (2019年3月26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://kintou21.web.fc2.com/>

郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション21

## 労働契約法関連で、相次ぐ判決。最高裁へ

労働契約法 20条「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」の関連で、相次いで判決が出ています。「働き方改革」の一環として「同一労働同一賃金」が打ち出される中、有期雇用者に対する不合理な格差の是正はどこまで進んでいるのか、裁判事例を紹介します。

◆2月20日、メトロコマース事件高裁判決。地裁判決で比較対象者を正社員全員とした点については売店業務に従事する正社員とし、住宅手当、褒賞、退職金の一部については不合理な格差を認めたが、肝心な本給には手が付けられていない。労契法施行以前に退職し、その後登録社員として同じ仕事をしてきた原告については一顧だにせず。一審判決との比較表と原告の怒りを掲載。

◆2月15日、大阪医科大学事件の高裁判決。医学部の教授秘書・研究室秘書として正職員と全く同じ就業時間、仕事内容、責任で働いていたが、身分はアルバイト職員。賞与、手当、休暇制度などさまざまな格差に対し、2015年大阪地裁に提訴。昨年1月の地裁判決後控訴し、画期的な高裁判決を勝ち取った。その一つは賞与の支払いを認めたこと。大学も上告し、舞台は最高裁へ。

◆郵政ユニオンの裁判では、昨年12月13日東京高裁判決、本年1月24日大阪高裁で判決が出された。いずれも手当と休暇が主だが、大阪高裁では、年末・年始勤務手当、夏期・冬期休暇、有給の病気休暇、祝日給について、雇用継続5年以下には不合理性を認めないとされた。東京・大阪高裁とも、賞与の格差は正については認めず。詳細は地裁・高裁の比較一覧表を参照して下さい。

## 厚労省女性職員の昇任等差別裁判、判決は「原告の請求棄却」

厚労省の女性職員が、昇任等における女性差別裁判を起こして4年半が経ちました。2月27日の判決は「原告の請求棄却」の一言で終り。裁量労働制や毎月勤労統計の不正問題で厚労省の杜撰さが問題になっている中で、「やっぱり！」という感がぬぐえません。男女平等を率先して推進すべき厚労省内部の女性差別の実態が少しだけ明らかになりました。裁判の傍聴を通して見えてきたことを報告します。

## 仕事の世界におけるハラスメント—ILO条約採択に向けて

「女性活躍推進法」等の改正案が、今国会に提出されています。さらに創立100周年を迎える今年のILO総会では「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約をはじめて採択する予定です。これらの課題に対する連合の取組みについて、総合男女・雇用平等局長の松野奈津子さんに原稿を寄せていただきました。実効あるハラスメント対策がどのように盛り込まれるのか、ILO条約採択後、日本では批准に向けてどのように運動していくのか、一緒に考えていきましょう。

## 全国の怒れる女、大集合。シンポジウム「未来を拓く女性と労働組合」

1月26日、27日女性ユニオン、コミュニティユニオン、働く女性が全国各地から総結集してシンポジウムを開催しました。キャッチコピーは“ざけんじやねーよ！！怒れる女、大集合。”女性差別、非正規差別、ハラスメントなどに、本当に怒っているのです。様々な課題を出し合ながら、今後の対策や展望についても大いに語り合いました。対面して話すことが大事。力を貰いました。

## 女性差別撤廃条約実現アクション・キックオフ集会

女性の権利を国際基準に！を掲げ、選択議定書の批准をめざして標記のアクションが発足しました。リーフレットができましたので同封します。今度こそ、批准を実現させましょう！

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 赤松良子 秋元恵子 秋山淳子 朝倉泰子 浅野美恵子 荒井利津子 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 尾沢邦子 小沢明美 尾崎公子 小田みどり 小野寺さよ子 折原和代 飼手和子 片岡千鶴子 片岡陽子 加藤伊都子 加藤登紀子 門林洋子 角山優子 金子哲夫 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 工藤鈴子 工藤仁美 國本淳子 久野澄子 久場嬉子 熊崎清子 倉知博 黒岩容子 桑原輝子 玄場絢子 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 嶋川まき子 清水計枝 清水直子 清水恵 白木憲一郎 新谷正二郎 神惇子 陳内絹恵 末永節子 杉村和美 杉井静子 杉澤昌代 関優美 濱野喜代 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 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 遠新一 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 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 長迫忍 名田明子 鍋島初美 賢川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜楳和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畠真理子 野村生代 橋本ヒロ子 長谷川伸子 畑三千代 畑中邦子 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 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 本田次男 本間啓子 本間伸子 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 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 村山真弓 本尾良 守英美子 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 山内恵子 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 山崎眞由美 山口わか子 柚木康子 養父知美 横田伸子 吉田隆 吉田啓子 四津谷信子 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 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 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総合男女・雇用平等局 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 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 (2019.3.現在)

2月20日

メトロコマース非正規差別裁判高裁判決

# 舞台は最高裁へ

## ●事案の概要

メトロコマースの販売員は正社員、契約社員 A (提訴当初)、契約社員 B の 3 つの雇用形態に分れ、まったく同じ仕事をしている。原告たち契約社員 B は 1 年の有期雇用契約を約 10 年間更新してきた。労働契約法 20 条および民法 90 条を根拠に、基本給、各種手当、賞与及び退職金の差額を損害賠償請求してきた。一審ではほぼ門前払いという非情な判決だったため、東京高裁の判決には全国の仲間が期待を寄せた。

## ●項目ごとの判断 (裏面一覧表参照)

- 比較対象者**：一審の正社員全員から売店業務に従事している正社員に絞った。
- 本給**：職務内容に関して、正社員は代務業務やエリアマネージャー業務に従事したり、売店以外の業務に配置転換の可能性があるが、契約社員 B にはそれらが予定されていないという違いがある。本給は正社員と比較して 72.6%～74.7% で低いとは言えない。登用制度を使って正社員になった者を厚遇することは当然というべきである。よって不合理とはいえない。
- 資格手当**：業務の内容に照らして、正社員と同様の資格を設けることは困難で不合理とはいえない。
- 住宅手当**：生活費補助の趣旨で支給されるものであるため、職務内容によって差異が生じることは不合理である。
- 残業手当**：割増率に相違を設けるべき理由はなく、不合理である。
- 賞与**：正社員は夏冬各 2 か月分 +17 万円 + 期末手当 10 万円、契約社員 B は夏冬各 12 万円 + 期末手当 2 万円である。賞与は使用者に一定の裁量が認められるもので、契約社員は 1 年更新の有期雇用であり時間給を原則としているため、その相違を不合理であるとは評価できない。
- 褒賞**：業務の内容に関わらず一定期間勤続した人が対象であるから相違は不合理である。
- 退職金**：契約社員 A は 2016 年 4 月に職務限定社員および無期契約社員となるとともに退職金制度が設けられたことを考慮すれば、契約社員 B に一切支給しないことは不合理であり、少なくとも 4 分の 1 はこれに相当すると認められる。(注：4 分の 1 の根拠は一切ない。)

★判決では、「短時間労働者についての均等・均衡待遇ルールが 2007 年の改正によって示されたとしても、それによって有期契約労働者についても均等・均衡待遇ルールが確立したということはできない。有期雇用契約研究会が均等・均衡待遇ルールを立法化すべきという意見をまとめて、それが公序として確立していたとは評価できない」とした。さらに、労契法施行前に定年となった瀬沼さんの請求を棄却した。公序として確立していないのであれば、労働者は何をもって闘えばよいのか？勤続 10 年、正規社員と同じ仕事をしてきた契約社員への差別に司法が抜本的な是正の道を閉ざし、格差を容認することは許されない。

請求金額は 4 人で約 5 千万円であったが、損害賠償が認められなかった瀬沼さん以外の 3 人の原告に対



報告集会で、原告・瀬沼京子さんのアピール

して、わずかに 66 万円～87 万円 (総額約 221 万円) の損害額を認めたにすぎない。住宅手当や 4 分の 1 だけ認めた退職金について、「意義がある」、「一歩前進」とも言われるが、基本給や賞与などを含め、同等の待遇を認めない司法の在り方には「日本型同一労働同一賃金」の限界が表れている。雇用形態を超えた同一価値労働同一賃金原則による国際基準の職務評価の実践と制度化が今こそ運動の課題だと思う。

引き続き、最高裁でのたたかいを応援しよう！ (屋嘉比)

## ～メトロコマース事件・原告の声を聴いて！～

### 差別があるから提訴したのに、「理由がないから請求棄却」？！

メトロコマース事件原告 濑沼京子

2月20日の高裁判決が出た後、私は記者会見までの一時間弱、弁護団による判決文の解析を聞きながら必死に自分の箇所を探しました。そこには最後に簡単に「控訴人瀬沼が追加した請求は理由がないから棄却する」という内容だけ記されていました。

高裁は、労契法20条施行が私の定年退職後だとして「理由がない」と判断したようですが、私は定年以降も時間は短いですが非正規の登録社員として売店で同じ仕事をしていました。通算で10年近く働いて来ましたが、その事実を裁判所は説明もなく切り捨てたのです。

判決では公平さを示すため、原告の中から救う者と棄却する者を分けることはよくあるそうですが、私は裁判道具ではない！しかも地裁・高裁とも“会社の説明責任”を徹底的に追及していません。不公平きわまりない！

記者会見では棄却された私には記者からの質問は一切なく、場違いな疎外感まで味わいました。この判決に対しまスコミは「退職金が1/4出たのも画期的」とし、一步前進と報じました。

原告4人が3:1に分断された結果、自分では抱えきれないほどの圧力で私の心は押し潰されました。一度傷ついた心はすぐには再生できない。判決からひと月弱が経過してようやく私も冷静になり、この記事を書けるまでに復活しました。

他の原告3人も同じように悩んでいたこの間は一時、仲間同士の亀裂も走りましたが、支部・本部含めて徹底的に話し合ったことにより、さらなる団結力が強まったと実感しています。

司法が棄却しても仲間とともに救済措置を会社に問い合わせ、理不尽に非正規を差別してきた責任を取らせたい。それが裁判を起こした最大の目的なのだから。

#### 《一審判決との比較》

※いずれも労契法20条施行日以降

	各労働条件	契約社員Bに支給しない労働条件の相違	原審の判断	控訴審の判断
0	比較対象となる正社員		全正社員（約600名）	売店業務に従事する正社員
1	本給	差額年382,980円（勤続6年目）～588,344円（勤続12年目） ※一審原告後呂の場合	不合理とはいえない	不合理とはいえない
2	資格手当	差額年36,000円（勤続10年目以降）	不合理とはいえない	不合理とはいえない
3	住宅手当	差額年110,400円	不合理とはいえない	不合理である
4	残業手当	割増率の差 (正規27%～35%、契約B25%増)	不合理である	不合理である
5	賞与	差額年896,000円（6年目）～1,032,500円（12年目） ※一審原告後呂の場合	不合理とはいえない	不合理とはいえない
		正規と同じ計算方法（夏冬各2か月分+17万円～2か月分+176,000円）		不合理とはいえない
6	褒賞	勤続10年で3万円、退職時5万円を契約社員Bに支給しないこと	不合理とはいえない	不合理である
7	退職金	1,451,680円（勤続7年7か月）※瀬沼～2,461,000円（勤続10年8か月）※疋田を支給しないこと	不合理とはいえない	正社員の支給基準で計算した場合の4分の1すら認めないことは不合理である
8	慰謝料	請求期間1年につき50万円、退職者は+100万円	認められない	認められない

## =大阪医科大学 20 条裁判・高裁判決=

# “非正規格差は不合理”と賞与他の差別を認める

一審原告 松浦裕美

### 正職員との格差—大阪地裁では不当判決

私は、大阪府高槻市にある大阪医科大学で医学部の教授秘書と研究室秘書として、正職員と全く同じ就業時間で同じ仕事内容、同じ責任で働いていました。フルタイムでしたが身分はアルバイト職員という非正規で、ボーナスや様々な手当は1円もありませんでした。

私が働き始めた時、隣の正職員が教授以下教員など4人のお世話をしている時に私は15人のお世話をから始まり、労働契約法20条が改正された2014年4月には17人、2015年3月には30人のお世話をしていました。あまりのひどさに大学にも相談し労働基準局にも相談しましたが、何の対策を取ってくれることもなく、適応障害で休職することになりました。休職中も、正職員は6か月間100%の給与保障など大変恵まれているのに対して、アルバイトという身分の私は、健康保険から即脱退という使い捨て同然でした。年収で比べたら、同じ仕事をしている隣の正職員の三分の一、新入職員の二分の一でした。

2015年8月に労働契約法20条違反で訴えてから3年半。昨年1月に「非正規の賃金、55%は一定の範囲に収まっている」など労働契約法ができた意味など全く無視した大阪地裁の不当判決を受けて控訴し、裁判が続いていました。



### 大阪高裁で画期的な判決勝ち取る

2019年2月15日に大阪高裁で判決がでました。江口とし子裁判長は、・賞与(アルバイトはゼロ)→正職員の6割を認める。・夏季の時別休暇5日間(アルバイトはゼロ)→同様に5日間。・病気休暇の賃金保障(アルバイトは無給)→1か月全額、あと2か月は0.2か月保障。さらに、無給による私学共済脱退によって健保脱退→健保任意継続と国民年金の負担増も損害として認めるなど、非正規格差は不合理と断じました。画期的な判決としてNHKで全国放送、主要新聞でも1面で取り上げられるなど大きな反響を呼びました。

大学も上告し最高裁で闘うことになりました。何としても賞与6割を維持できるよう、全力で頑張りたいと思っています。どうぞ応援してください。よろしくお願いします。

【2019年2月16日朝日新聞による報道（一部抜粋）】

### 非正職員賞与なし「不合理」

#### 正社員の6割支給命令 大阪高裁判決

正職員と非正職員の待遇差が労働契約法の禁じる「不合理な格差」に当たるかが争われた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁（江口とし子裁判長）は15日、非正職員にも賞与を支給すべきだとする判断を示した。最高裁は昨年6月正社員と非正社員の手当の待遇差を「不合理」と初めて判断したが、弁護団は「賞与の支払いを認めたのは画期的だ」としている。

江口裁判長は、大学の正職員に支給される賞与は金額が年齢や成績に一切連動していないことから、一定期間働いたことへの対価の性質があると指摘。… 夏季休暇と病気休暇も「生活保障の必要性がある」などとして待遇差は不合理と認定し、… 一審判決を変更。正職員賞与額の約6割…を含む109万円の支払いを命じた。



定価 1,700円+税 岩波書店発行

ジャーナリストの竹信三恵子さんが2月に新著を出した。アベ政権の働き方改革のまやかしを鋭く追及している。

## 郵政・労契法 20 条裁判

# 大阪高裁判決、雇用継続 5 年で線引き 東京・大阪ともに最高裁へ上告

1月24日、郵政ユニオンの西日本裁判控訴審の大坂高裁判決があった。

住居手当は東京・大阪高裁ともに10割支給を認めたが、扶養手当は（東日本裁判では請求せず）大阪地裁では10割支給を認めたにもかかわらず高裁では不合理ではないと判断し、後退した。

### 雇用継続 5 年で線引き

大阪高裁判決では、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、有給の病気休暇、祝日給は、雇用継続期間5年以下は認めず、5年超は不合理とし、損害賠償も認めた。しかし、住宅手当については、雇用継続期間の長短を問わず、契約社員に支給しないのは不合理としており、雇用継続5年で線引きすることは矛盾している。東京高裁は、契約社員の多くが6か月の契約期間を更新されていて臨時的な労働力とは認められないと述べ、雇用継続期間の長短を問わず、年末年始勤務手当を支給しないのは不合理であるとしているのである。

賞与の格差是正は東京・大阪高裁ともに認めなかつた。東日本原告3名、西日本原告8名は最高裁に上告している。弁護団は、労契法20条の改訂版であるパートタイム・有期雇用労働法が20年4月に施行されるので、それまでに最高裁判決が出るのではないかと予想している。

### 基本給や賞与を含めた同一労働同一賃金を！

日本郵政は、「転居を伴う転勤」のない正社員約5千人の住宅手当の支給を18年10月から廃止、10年後には完全に廃止するという。

また、19年春闘で日本郵政のJ.P労組は、これまで正社員に限って支給してきた扶養手当を20年4月から無期雇用に転換した契約社員にも支払うことで妥結した。日本郵政は、職員42万人のうち契約社員は約20万人で、そのうち新たな支給対象となるのは約7万9千人と契約社員の4割弱である。

（酒井）

手当・休暇	東京地裁 2017年9月14日	東京高裁 2018年12月13日	大阪地裁 2018年2月21日	大阪高裁 2019年1月24日
住居手当	6割支給	10割支給	10割支給	10割支給
年末年始勤務手当	8割支給	10割支給	10割支給	雇用期間5年以下× 5年超 10割支給
扶養手当	請求せず	請求せず	10割支給	×
夏期・冬期休暇	○	○不合理 損害賠償認めず	判断せず	5年以下 × 5年超 ○不合理 損害賠償認める
有給の病気休暇	○	○不合理 損害賠償認める	判断せず	5年以下 × 5年超 ○不合理 損害賠償認める
祝日給	×	×	×	5年以下 × 5年超 ○ (1月2・3日のみ)

\* 寒冷地・遠隔地手当は請求せず。

夜間特別勤務手当、夏期年末手当（賞与）、外務業務手当、郵便外務業務精通手当は認めず。

## 『厚労省の昇任等差別事件判決』 繰り返された常套句！

### 被告国に「昇任・昇格に関する裁量権の逸脱はない」

#### 厚労省女性差別裁判、4年半後に初めての判決



2月27日、厚労省の統計部門で働く女性が訴えていた裁判の判決があった。昨年の裁量労働制に関する調査の不正や、今年に入って毎月勤労統計の不正が明らかになった折でもあり、判決前にはテレビカメラも入り、記者の姿もあった。少しあましな判決が出るかと期待したが、裁判長は「原告の請求を棄却する」といっただけで10秒もかからず退廷した。

本件は公務員II種採用試験に合格し、1989年に旧労働省に入省し、本省の統計情報部・労働統計実施部門で勤務し続けていた女性が原告だ。原告は同期・同採用試験の男性らが軒並み入省から18年程度までに課長補佐級に昇進し、かつ後輩・III種試験の男性らにも追い抜かれ、入省26年を経過した後も係長にとどまっていた。統計情報部に留められた同僚の女性たちは定年間近になってようやく課長補佐に昇任できるかどうかの扱いの一方、統計情報部に来た男性たちは地方に転勤し課長補佐に昇任して本省に戻ってきた。原告は昇任等で男女差別を受けたとして、2014年10月、国を相手に①賃金差額相当の損害賠償、②性別を理由とする昇任等の差別を行ったことの謝罪広告の掲載、③慰謝料を求めて東京地裁に提訴した。

昨年8月25日の証人尋問では、2013年から1年間上司だった課長補佐が、「言い方がぶっきらぼう、飲み込みが悪く何度も説明が必要だ」などと原告を誹謗中傷する証言をおこなった（どの差別裁判でも同様だが）。だが裁判官から「原告は機転が効かない」と証人は言うが、例えどんなエピソードがあったのか」と聞かれても答えられず、裁判長から「原告は事細かく説明しないと作業を引き受けないと陳述しているが、具体的には？」と聞かれ「覚えていません」という始末。これで課長補佐が務まるのかと傍聴しながら心配になったほどだ。

一方原告は、自立して一生働くこと公務員II種試験を受け、本省に配属された時、2~3年すれば希望する郷里に帰れるという約束だったこと、法学部卒だったので法律関係の仕事かと思ったら統計情報部に配属され人事ヒアリングで何度も異動の希望を出し、他の業務につながるといくつかの資格も取ったが、異動はかなわなかったこと、同期の男性より先に係長になったにもかかわらず男性たちは課長補佐になり、その差は転勤の有無にあること、さらに最近になって原告の職務が「統計籍職員」であることを知った。統計籍職員のほとんどが女性であることなどを証言した。なお旧労働省のような「籍」による管理は旧厚生省側にはない。裁判長は「こんなに資格をとったから異動させてほしいと言うべきだったのでは」と質問、原告は「課長に希望を言っても駄目だといわれた。一番実権のある課長に言っても無駄だと思いました」と答えていた。

#### ★1989年5月本省労働関係部局在籍者で、2009年7月に本省籍は299人（女性29人）

#### うち係長以下33人（女性22人）・・・男性は96%が課長補佐以上に昇任

判決は上記の実態を認めながら、女性が29名と少ない母集団を基準に云々することは意味があるとは思えない、男性に比べて家族や家庭に対する責任を負い、ハンディを背負いがちな女性の働き方を巡る社会的要因もあったと繰り返し指摘し、女性に対する差別的人事があったとは認められないとした。母集団が299人もいれば十分だろう。女性が働きやすい職場を実現し、男女平等を実現するのが厚労省の役割ではないのか！こんな判決が続いているのは日本の性差別状況は変わらない。

原告は裁判資料として1989年から2018年まで30年間の人事と予算を握る「統計情報部企画課人事担当」と「雇用・賃金福祉統計課庶務係担当課長補佐」の一覧表を作成しているが、すべて基準局、安定局籍の男性で占められている。30年間に一人の女性も課長補佐がいない人事管理なんて凄すぎる！

原告は判決前2月4日に、統計実務を軽んじた結果が統計不正を招いているとの意見書を裁判所に提出したが、裁判所にはそれを受け止める能力も度量もなかったと思わざるを得ない。判決後、人事ヒアリングなどに希望や意見を正直に書いてはダメということと語る原告の言葉に失望があふれていた。(Y)

# 仕事の世界におけるハラスメント ～ILO条約採択と国内法整備にむけて～



総合男女・雇用平等局 部長 松野奈津子

## 女性活躍推進とハラスメント対策が一步前進

2019年3月8日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会に提出されました。この法案は、連合も委員として参加している厚生労働省の労働政策審議会の議論に基づき、女性活躍推進法の義務を拡充させる改正とパワーハラスメント防止措置やハラスメント責務規定などを法制化する労働施策総合推進法等の改正を内容とする「東ね法案」となっています。

女性活躍推進法については、①現行301人以上→101人以上の企業に義務拡大、②301人以上の企業の情報公表は2項目以上、③「プラチナえるぼし（仮称）」制度の創設などが盛り込まれています。

ハラスメント対策については、①パワーハラスメント防止措置の法制化、②国、事業主、労働者の責務の明確化、③ハラスメントの相談を理由とする不利益取扱い禁止などが主な内容となっています。

連合は、女性活躍推進法については、見直しは小幅にとどまったものの、101人以上の企業への義務拡充で前進がはかられたことは前向きに評価しています。

一方で、ハラスメント対策については、連合が強く求めてきたハラスメント行為そのものを禁止する規定が見送りとなつたことは遺憾であります。しかし、これまで規制がなかったパワーハラスメントの防止措置や「ハラスメントを行ってはならない」ものとして責務規定が法制化されることは、ハラスメント防止につながるものとして期待しているところです。

## 世界から遅れる日本のハラスメント対策

国連の専門機関である国際労働機関（ILO）は、創立100周年を迎える今年の総会でハラスメントに特化した初めての条約を採択する方針です。

現段階の条約案は、「暴力とハラスメント」を身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす許容しがたい行為などと定義し、「加害者および被害者」に取引先や顧客などの第三者も対象とする包括的な内容となっています。また、ハラスメント対策として、加盟国に仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択するべきとしています。

世界銀行の189カ国調査によると、セクハラに関する禁止規定となり得る民事救済措置は89カ国、刑法上の刑罰は79カ国が行っています。OECDで民事救済措置がないのは、日本を含む5カ国のみとなっており、日本のハラスメント対策は世界の中でも大きく遅れているのが現状です。

## 残された課題とILO条約採択にむけて

今後、具体的なハラスメント対策については、法案成立後に労働政策審議会で議論される省令・指針において定められる予定です。しかし、国会での審議は、法案だけでなく、省令・指針の議論にも影響を及ぼします。

連合は、連合の政策の理解・共有・周知を行う場とともに、組織内議員および推薦議員との相互の連携を強化することで政策実現に資することを目的とする「連合政策・制度推進フォーラム」の中で、「政策勉強会（ハラスメント関連）」を立ち上げ、2019年2月19日に第1回を開催しました。

勉強会では、国内外のハラスメントに関する現状と課題、規制に向けた動向について連合が説明を行い、議員や参加者等と意見交換を行いました。

その中で、連合は、日本政府のILO条約の支持と批准に向けて、①パワーハラスメントの対象範囲を広げていくこと、②パワーハラスメントの対象に第三者を含めていくこと、③禁止規定の導入に向けて早期に議論を開始することなどが重要であることを訴えました。

今後、法案審議において、真の男女平等の実現とあらゆるハラスメントの根絶をめざして、より実効性のある内容となるよう働きかけを行うとともに、2019年ILO総会における「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約採択にむけて、日本政府に条約の支持と批准を求めていく予定です。

# 1月26日・27日 ざけんじゃねーよ！怒れる女、大集合 シンポジウム「未来を拓く女性と労働組合」

女性ユニオン東京・井出志保

二日間にわたって明治大学で開催されたシンポジウムには、札幌、仙台、新潟、富山、山梨、静岡、名古屋、京都、大阪などの女性ユニオンやコミュニティ・ユニオン全国ネットワークという、様々な団体から述べ124名が参加した。きんとう基金の助成を受け、18年5月にユニオンやNGO、個人が参加する実行委員会を立ち上げ準備してきた。差別の撤廃、均等待遇をめざし女性の尊厳を取り戻すために、労働組合の力とつながりを通じて大きな運動に広げていきたいという私たちの思いの第一歩である。

## 1月26日（土）15:00～ 経験交流会、17:00～ 組織化ワークショップ

7つのグループに分かれ、それぞれのグループでお互いの活動の取り組みや、課題を話し合った。ユニオンの形、地域や世代が違うと取り組み方や意識も違うが、共通の課題も多々あった。続いての組織化ワークショップでは、コミュニティオーガナイジングの手法を使って、仲間を集めてどのような活動を展開していくかについてのプロセスを学んだ。具体的な目標を設定し、そのために何をするか、段階をふんで企画していった。2時間という短い時間で駆け足のワークショップだったが、「体験交流会 in 富山」「福祉職になりたい職業No.1に！」など、楽しそうな企画がたくさん出てきた。

19:00からは懇親会。〈赤かぶ〉のおいしいお料理と仙台や静岡などからご当地のお菓子の差し入れもあり、久しぶりに会う方や、新しく知り合う方など、近況報告、情報交換、活動のアピールなどにぎやかな懇親会となった。



1月26日・経験交流会 運動の課題や対策、展望など話し合う

## 1月27日（日）10:00～ 分科会、13:00～ 全体会

分科会では〈正社員ではない働き方〉〈職場の女性差別〉〈ハラスメント・マタハラ〉〈ハラスメント・セクハラ〉〈福祉労働・介護〉〈福祉労働・相談支援〉の6つのテーマに分かれて話し合った。どれも働く女性が抱える“リアルな課題”である。

全体会では、それぞれの分科会の内容が報告された。話し合いで出てきたアイディア、希望、決意などなどが画用紙1枚にひとつずつ書かれ、働く私たちの“生の声”が会場にひびいた。



1月27日・全体会終了後、パネルを持って

4人のパネリストによるパネルディスカッションの後、会場からは、労働組合の大切さ、連携して活動していく意義について活発な意見が出された。これからもSNSやメディア上での小冊子を通じて交流を続け、働く女性たちが集うイベントや、キャンペーンを続けていきたいとの声も聞かれ、これから活動への意欲と期待をこめて閉会となった。

# 女性の権利を国際基準に！

## 女性差別撤廃条約実現アクション・キックオフ集会

均等待遇アクション 21 を含む、多くの市民団体の呼びかけで「女性差別撤廃条約実現アクション」が発足し、3月 5 日、衆議院第 2 議員会館でキックオフ集会を開いた。

共同代表の 1 人柚木康子さん（均等待遇アクション 21）の挨拶について、国際女性の地位協会会長の山下泰子さんが、基調講演で「女性差別撤廃条約選択議定書‘批准’しないと始まらない！」と話された。

この集会に合わせて完成したリーフレット（同封）をもとに、「差別撤廃条約の権利を保障されているのは私たち一人ひとり。国には、その権利を保障する義務があり」「選択議定書は撤廃条約とセットで効力を持つ」ことから説き起こし、「選択議定書には 2 つの制度があります」と説明された。これを批准したら、男女賃金差別裁判で最高裁までたたかって涙を呑んだ人、同じく選択的夫婦別姓を求めた人たちが、CEDAW に訴えることができると説明され、さらに、世界で成果が出た事例を紹介された。

当時は国会開会中のため、議員は出入りが多く、山下さんの話をじっくり聞く形にはならなかつたが、事務局の事前のロビイングが功を奏して、多くの議員が「参加せねば」とはなっていたようで、今後に期待したい。

また、富山から駆けつけた東亜工業男女賃金差別事件の原告、本間啓子さんが「選択議定書を批准させ、個人通報制度で CEDAW に訴えたい」と決意表明をし、万雷の拍手が巻き起こり会場は一つになった。



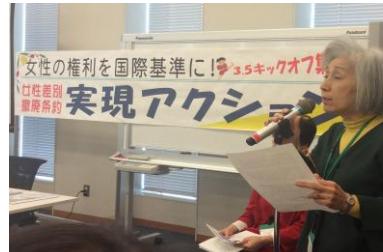
### 選択議定書の批准は、司法を強化する

女性差別撤廃条約は 1979 年に採択され、今では 189 カ国が批准しているが、日本がそうであるように、なかなか性差別がなくならないため、99 年に条約の実効性を強める目的で選択議定書を採択した。109 カ国が批准しているが、日本はまだ批准していない。

選択議定書批准の取組みは、JNNC の参加団体で、昨春署名活動を行ない、秋には国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）のパトリシア・シュルツさんを招いて講演してもらった。その際、日本政府は選択議定書の批准について、司法権の独立を侵害するおそれがあり、検討中と述べていることに対して、「選択議定書の批准は主権行使の一環であり、司法の役割の侵害はない。国内の決定が国際的な審査を受けるべきであると認識する国は増えている。人権の保護における司法の基本的な役割は、国際的な審査を受け入れることによって強化される。選択議定書の批准は、司法を強化することになり、女性に対する差別の理解を助ける。多くの国で女性の権利に関するバッカラッシュが起きている中で選択議定書を批准することは、政府が人権へのコミットメントを確実にするという証しになる」（2018 年 10 月 25 日付け 60 号で既報）と説明された。

選択議定書を批准することの意義を再確認し、自信を持って、運動を推し進めたい。

同封のリーフをご希望の方は、均等待遇アクション 21 に連絡を。1 部 5 円 + 送料。（中村）



共同代表・柚木康子さん