

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.63 (2019年11月30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

## あらゆるハラスメントを根絶するために、緊急行動

今年5月の国会で可決・成立した女性活躍推進法等とハラスメント関連法案。法の施行に向けて、労政審で指針の検討が始まると、さまざまな団体が実効的な指針をもとめて行動を起こしました。9月30日ポジネット主催の集会では、ハラスメントに直面している当事者たちの実態が報告されました。10月21日に出された指針素案に対して、10月29日緊急院内集会、その後も労働弁護団、連合などによる集会が続き、「附帯決議」を反映した指針を求めて各団体が声明を発表しました。

## ハラスメント指針案の概要と問題点

11月20日の均等分科会で、素案に若干の修正を加えた指針案が合意に至り公表されました。指針案の概要と問題点を紹介します。パブリックコメントを募集した後、12月中に決定。2020年6月施行となります。パブリックコメントの締め切りは12月20日。積極的に意見を出しましょう。

## 女性活躍推進法、均等法、育介法の改正とハラスメント指針

同時に5本の法律の改正となった一括法ですが、活用できる部分もあります。女性活躍推進法では、対象となる企業規模が引き下げられました。各法律の中のハラスメント指針については共通の部分があり、セクハラ指針、マタハラ指針については追加項目もあります。子の看護休暇、介護休暇について、時間単位の取得が検討されており、12月中に指針案が出る見込みです。

## ホームヘルパーが提訴“このままでは訪問介護が崩壊する！”

11月1日、3人のホームヘルパーが国賠訴訟に立ち上がりました。訪問介護の職場は常に人材不足。労働時間も収入も安定せず、ホームヘルパーの働き方は「0時間契約」です。介護の現場で労働基準法が順守されないのは、事業所に責任があるのではなく、現行の介護保険制度自体に内包する問題だと言います。これを放置すれば若者は職場を去り、人材不足はより深刻になる…。

第1回公判は、2020年1月20日（月）14：00～東京地裁803号法廷です。傍聴に行こう！

## 女性差別撤廃条約選択議定書の批准を！ 各地で動き

3月に発足した差別撤廃条約実現アクション。リーフレットを作成し各地で講演活動など活発に行っています。11月25日には富山市で講演会。主催者は「雇用差別を許さないネットとやま」ですが、県内の様々な女性団体が協賛して実現しました。実現アクションは、国会議員へのロビーイングを行うほか、地方議会で意見書採択を求める運動を支援しています。

## TOTO 雇止め裁判 勝利的和解勝ち取る！

大手住宅総合メーカーTOTOで、改正労働契約法18条の無期転換5年ルールを回避しようとして女性契約社員を雇止めした事件で、提訴から3年を経過した今年8月、勝利的和解を勝ち取りました。女性ユニオン東京を中心に、労契法18条の問題として多くの支援者が支えてきました。

## マタニティ・ハラスメント裁判・逆転不当判決！！

11月28日、東京高裁の判決は、原告の正社員としての地位確認棄却。さらに原告が会社の録音禁止の指示に従わなかった、原告の記者会見は会社の名誉棄損など、驚くべき内容の不当判決。原告は最高裁へと決意を固めています。これまで以上にご支援を！各種新聞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 赤松良子 秋元恵子 秋山淳子 浅生卯一 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 後藤かおり 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 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 宋倉良枝 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 晴山玲 関優美 瀬野喜代 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 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 辻新一 堤典子 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  
賛川由美子 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 畑三千代 畑中邦子 馬場裕子 花崎撰 花沢真美 浜田小夜子  
早房長治 葉山洋子 林誠子 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 本田次男 本間啓子 本間伸子  
本間節子 本間重子 眞壁清子 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 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 和気文子 脇本ちよみ 渡辺か  
よ子 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 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 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 （2019.11.現在）

## ハラスメント指針を実効性あるものに！

### 附帯決議を反映した実効的な指針を！

女性活躍推進法等とハラスメント関連法案が、5月29日参議院で可決・成立した（既報）。衆議院で17項目、参議院で21項目の附帯決議が付されたが、附帯決議は与党も含め全会一致によるものであり、法の効力を補強するものであるはずだ。6月のILO総会では「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約と勧告が採択され、日本政府も賛成している。

ILO基準のハラスメント指針をめざすべきだ。

8月末から労政審雇用環境・均等分科会で指針にむけた議論が始まると、ハラスメントに直面している様々な団体が声を上げ始めた。それを受けて9月30日、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（ポジネット）の呼びかけで緊急集会が開かれた。均等分科会労働側委員の井上久美枝さんや労働弁護団の棗一郎弁護士をはじめ、15名の当事者団体代表が実態を報告し、附帯決議の内容を含む指針の



10・29 ハラスメント根絶に向け院内集会

必要性について訴えた。職場内外、就活生、フリーランス、芸能関係者、LGBT、障がい者、外国人労働者に対するハラスメント、セクハラ、マタハラなど、これが現実の問題なのかと驚くような状況が語られた。短期間の告知にも拘わらず100名を超える参加者があり、厚労省担当部門の課長も参加し、これらの話を聞いていた。

### ハラスメント指針を“使用者の弁解カタログ”にしてはならない！

10月21日に均等分科会に提示された指針素案は、これまでのハラスメント裁判の判決すら後退させ、まるで“こうすればハラスメントにはなりません”と指導するような酷い内容だった。参議院付帯決議で「指針の策定にあたり…次の事項を明記すること」とされた内容が、素案には十分反映されていないのだ。

とりわけ指針素案に例示された「該当しない例」の例示は、日本労働弁護団の見解によれば「使用者の弁解カタログ」とも言うべきもの。労働弁護団、ポジネット、フリーランスの組合やLGBT法連合会などが、指針素案の修正を求める緊急声明を相次いで出した。

10月29日には実行委員会形式で、「あらゆるハラスメントを根絶するために～国会審議・附帯決議を反映したハラスメント指針を求める緊急院内集会」が開かれ、与党の議員、多数の野党議員も参加した。会場は立ち見の人があふれる状況だった。これでは職場のハラスメントは無くならない、何としても修正をという思いがあふれた報告が続いた。これほどまでに国会の意思である附帯決議が無視されたケースがあったのだろうか？

11月12日夕方には連合会館で労働弁護団による集会が開催された。ハラスメントにより体調を崩し裁判で闘っている原告や、俳優やフリーランスへのハラスメントの実態、SOJI（性的指向・性自認）ハラスメントなどが報告された。次いで11月18日には院内で連合主催の集会も開催されている。

### 微修正に終わった指針案

これらの動きを経て、11月20日の雇用環境・均等分科会で指針案が示された（指針案の概要と問題点については次ページ参照のこと）。一部修正されたものの素案と大きな変化はなく、労働側、使用者側、公益の意見が出されたあと、分科会長が公益委員で修正を検討したいとして30分休会となった。その後に出された指針案は、使側が「現場に混乱を招かない案と思う。修正に感謝する」との言葉に象徴されるだろう。最後に労働側から、この間様々な団体や学生本人たちからも要望書等が厚生労働省に届いているはず、一つひとつの声に丁寧に真摯に耳を傾けてほしいとの発言があった。12月20日締切りのパブコメにどんどん意見を出していこう。（Y）

# パワーハラスメント指針案の概要と問題点

11月20日に示された指針案は以下の通りです。この後パブリックコメントを募集し（12月20日締切）、12月中に決定、2020年6月（中小企業は2022年4月）から施行されます。パワハラ指針案のうち、5～9は他のハラスメント指針にも共通の内容です。次ページを合わせてお読みください。（酒井）

## 指針案の概要

1. パワハラの定義
  - ①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超え、③労働者の就業環境が害されるという三つの要素をすべて満たすもの
2. 職場の範囲は、「業務を遂行する場所」
3. 労働者の範囲は、「非正規を含む雇用労働者」。雇用関係にない就活中の学生やフリーランス等は対象外
4. パワハラの言動の6類型（該当する例としない例を例示）
  - ①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し ④過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害
5. 事業主及び労働者の責務（パワハラに関する理解と関心、労働者の言動への注意）
6. 事業主が講ずべき措置10項目 ①方針の明確化及び周知・啓発（2項目） ②相談体制の整備（2項目） ③迅速・正確な事実確認、被害者への配慮、加害者への措置、再発防止（4項目） ④相談者・行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止（2項目）
7. コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善
8. 雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行う取組み
9. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの迷惑行為に関し行う取組み

## 指針案は、パワハラの判断基準を狭くしている

- ① 指針案は、「優越的な関係」を「抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係」と狭く解釈していますが、職務上の地位や人間関係、専門知識など何等かの事由による優位性を背景としたパワハラが実際に起きています。国会の附帯決議は、同僚や部下からのハラスメント行為も対象であることを周知すべきとし、裁判ではそれらについて使用者責任や環境整備義務違反が認められている例もあります。「優越的な関係」は、様々な要因から生じた人間関係を広く含む概念であることを明記すべきです。
- ② 指針案は、6類型のそれぞれにパワハラに該当する例としない例を例示していますが、労働局のパワハラ相談件数は年間8万2千件もあり、6類型は裁判になった深刻な事例をまとめたもので、実態を十分に反映しているとは言えません。パワハラに当たらない例を列挙することは、それらにお墨付きを与え、パワハラを助長する危惧もあります。パワハラに該当しない例を例示する必要はありません。
- ③ パワハラは、通常の職場や出張先等業務を遂行する場所だけでなく、懇親会や電話、メールなど様々な場所や手段でも行われていることを明記すべきです。
- ④ 附帯決議では、パワハラの判断には「労働者の主観」にも配慮することを明記するよう求めています。指針案では相談窓口で「当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮」するよう記載されていますが、これだけでは極めて不十分です。
- ⑤ パワハラの対象について、就活生やフリーランス、個人事業主は対象外とし、企業には「必要な注意を払うよう配慮する」ととどめています。「必要な注意」ではなく、附帯決議にあるように「雇用管理上の配慮」を明記すべきです。
- ⑥ 性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウティングについて、指針案では、精神的な攻撃に該当する一例に「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」、個の侵害に該当する一例に「性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」が記載されています。事業主が講ずべき措置には「プライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれる」と記載されていますが、これは「なお書き」です。性的指向・性自認に関するハラスメント及びアウティング等はパワハラとしてプライバシー保護も含め、雇用管理上の措置の対象となることを明確にすべきです。

## パブリックコメント募集 積極的に送りましょう。（12月20日まで）

### ① パワハラ指針案

<https://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495190288&Mode=0>

### ② セクハラ指針一部改正案

<https://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495190289&Mode=0>



# 女性活躍推進法、均等法、育児介護休業法の改正概要

5月に成立した「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」は、女性活躍の推進とハラスメント対策の強化を目的としています。女性活躍は女性活躍推進法、パワハラは労働施策総合推進法、セクハラ・マタハラは男女雇用機会均等法、育児・介護に関するハラスメントは育児・介護休業法の改正が行われました。それぞれの指針案は、労政審の雇用環境・均等分科会で審議され、12月に決まる予定です。法改正の概要をまとめました（酒井）。

## 1. 女性活躍推進法の改正内容（施行日2020年6月、一部は2022年4月）

- ① 一般事業主行動計画の策定義務の対象を常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大
- ② 情報公表義務の対象を常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大
- ③ 情報公表項目は、職業生活に関する機会の提供に関する実績、職業生活と家庭生活の両立の雇用環境整備に関する実績に区分し、各区分から1項目以上公表する
- ④ 情報公表に関する勧告に従わなかった企業名公表
- ⑤ 事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

## 2. 均等法、育児・介護休業法の改正内容（以下の内容が追加された）

- ① ハラスメントに関する国、事業主、労働者の責務の明確化
- ② ハラスメントを事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ ハラスメントの調停制度で、調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大



## ハラスメント指針の一部改正

パワハラ指針案の概要（別紙）の5～9は他のハラスメント指針にも共通の内容なので、セクハラ指針、マタハラ指針、育児介護ハラスメント指針も同時に改正され、次の内容も追加されます。

### 1. セクハラ指針

- ①（セクハラ言動を行う者には）「事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る」ことを追加
- ②（セクハラの事後の迅速かつ適切な対応）「言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主である場合には、他の事業主に事実関係の確認への協力、再発防止に向けた措置へ協力を求めることも含まれる」ことを追加

### 2. マタハラ指針

「事業主の方針の明確化及び周知・啓発」に、「不妊治療に対する否定的な言動」を追加する。

## 子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得

現在、子の看護・介護休暇は半日単位の取得ができますが、突発的な対応や健康診断、予防接種、介護専門職との相談を行う場合など、所要時間に応じて柔軟に対応できるよう、1時間単位の取得が労政審雇用環境・均等分科会で検討されています。

① 1時間単位で取得する場合の介護休暇1日分の時間数は、1日分の所定労働時間とし、1時間に満たない端数は、1時間に切り上げて計算する。② 所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位の取得から除外されているが、1時間単位の取得の場合は対象から除外しない。などの内容です。

# 人間の尊厳を守れない「0時間契約」の実態

## ホームヘルパーが国賠訴訟提訴！

11月1日、3人のホームヘルパーが東京地方裁判所に提訴しました。原告は藤原路加、伊藤みどり、佐藤昌子の皆さんで、いずれも現役の登録介護ヘルパーです。ホームヘルパーの労働実態、問題だらけの介護保険制度など、私たち一人ひとりの問題です。ぜひ応援しましょう。

**第1回裁判 2020年1月20日（月）  
14時から 東京地裁803号法廷**



原告たち（左から3人まで）

### <事案の概要―プレスリリースから引用>

本件は、介護労働者であるホームヘルパー3人が、国を相手取って、訪問介護の現場では長年にわたり、労働基準法が守られていないこと、そのため、訪問介護労働者が、正当な賃金を受けられずに不利益を被っているという実態を明らかにし、労働に見合った対価の補償等を求める事案です。

原告らは、介護の現場で労働基準法が遵守されないのは、事業所に責任があるのではなく、給付金・直接契約方式をとる現行の介護保険制度のもとでは、労働基準法による介護労働者の保護は不可能であり、これは介護保険制度自体に内包する問題であると考え、今回、国を相手に国家賠償訴訟を提起します。

本裁判は、訪問介護の現場で働く労働者の労働環境を守り、介護労働者の尊厳を守るための裁判です。

### <本裁判の意義>（ACW2のホームページから訴状がダウンロードできます。）

本訴訟は、介護保険制度が曲がり角にきている現在、「介護の社会化」をうたい文句にして20年前に導入された同制度が、介護労働者、介護保険制度の利用者やその関係者、事業者、納税者、どの立場からも破綻につながるような問題点を内包し、今や、明らかにそれぞれに損害を与えるに至っていることを、介護労働者の立場から明らかにするために提起された訴訟です。

訪問介護の現場は、常に人材不足です。今やホームヘルパーの働き方は、「0時間契約」です。ホームヘルパーの働き方は、変形労働時間制がとられていますが、この実態は、毎月の労働時間が常に変化し、安定した収入が見込めない、すなわち、不安定な収入環境にあるということです。これでは、福祉に希望を持って仕事についた若者もやめてしまいます。今や、ホームヘルパーの平均年齢は57歳を越え、ホームヘルパーの人材難はますます深刻化します。そこに歯止めをかけなければ、訪問介護自体が崩壊してしまう、そのような危機感の下、原告らは、本訴訟に踏み切りました。

原告らが、このタイミングで提訴に踏み切った理由は、来年の通常国会に提出されるであろう介護保険法の改正案について、現在、厚労省の社会保障審議会の部会にて議論が進められているからです。

同改正案が、これ以上介護現場の労働環境を悪化させるようなものにならないよう、そして、これから育っていくホームヘルパーが希望のもてる労働環境にすべく、現状のホームヘルパーの実態およびその問題点について広く世の人々に知ってもらい、改善の一助とするためのものです。

## 女性差別撤廃条約選択議定書批准にむけ 各地で動き出す

女性差別撤廃条約実現アクションが3月5日に発足して8か月余り、3万5000部作成したリーフレットが残り少なくなった。リーフを活用して各地で講演会も開催され、浅倉むつ子さんや山下泰子さん他が活躍されている。私も11月24日富山市で話をさせてもらった。

この企画は男女賃金差別を最高裁まで闘った本間啓子さんを中心に新たに立ち上げた「雇用差別を許さないネットとやま」が主催、富山県女性財団共催、♀女性会議や新婦人の富山県本部、選択的夫婦別姓を実現する会・富山、富山県平和運動センターなど 16 団体が協賛して実現した。講演に続き、共産と社民 2 名の女性県議の発言、協賛団体による 3 分ほどのリレートークがありとても充実していた。

富山県議会は県議 40 人中 33 人が自民党（女性 2 名）、女性議員は自民も含めて 4 名だそうだ。こういう議会構成で女性差別撤廃条約選択議定書批准に向けた請願をどう実現していくかが今後の課題だ。

実現アクションでは発足以来、与党も含めた国会議員へのロビーイングを続け、同時に都議会へ選択  
議定書批准を求める請願を提出した。12月2日には都議会文教委員会での審議がある。

また実現アクションに参加しているフェミニスト議員連盟の議員を中心に、各地で意見書採択の議案提案や請願活動も行われ、10月現在以下9つの議会で意見書提出の採択が行われている。意見書採択は全会一致、多数決でも可と議会によって違う。

皆さん 地元の議会への働きかけを始めてみませんか。

北九州市議会（6/26）、北海道ニセコ町議会（9/18）、埼玉県八潮市議会（9/20）、東京八王子市議会（9/20）、小金井市議会（9/26）、三鷹市議会（9/30）、高知市議会（10/2）、福島県郡山市議会（10/3）、文京区議会（10/15）（＊太字は自民党も含め全会一致で採択）

(柚木)





## TOTO 雇止め裁判 勝利的和解を勝ち取る！！



大手住宅総合メーカーである TOTO は、営業センターに勤務の有期契約社員で雇用契約を多数回更新し勤続 12 年超のベテラン女性を 2016 年 5 月末で雇止めとしました。

2013 年 4 月改正労働契約法 18 条の無期転換 5 年ルールの前倒しとして TOTO は、無期雇用化の条件として所定の等級に昇級していること、限定した期間内に昇級しなければ雇止めという TOTO 社内独自の制度を導入しました。有期労働者の雇用安定のための労契法改正にもかかわらず独自に昇級要件を盛り込み無期契約にしたい社員を恣意的に選別する制度だと雇止め撤回を求めて 2016 年 7 月さいたま地方裁判所に提訴しました。

被告 TOTO は「原告は昇級要件である所定の等級に上がれなかったのだから雇止めは正当」と言い募る主張にほぼ終始しました。原告は「制度自体正当性がない、原告の雇用への期待を奪う理由がない」と繰返し訴えてきました。証人尋問では被告証人として営業センターの上司や本社人事担当者も証言台に立ちましたが、被告提出の原告の成績不良の証拠は概ね雇止め後に作成したことを認め、裁判長からの「無期転換逃れとの批判をどうクリアするつもりだったのか」との質問に回答できない有様でした。

皆さまには法廷期日に浦和の裁判所まで傍聴支援をいただき裁判所に注目の高さをアピールできました。TOTO は本社が北九州市で出廷が難しいための弁論準備期日の電話会議も支援者の方々も入室し傍聴を続けました。通常は本人並びに代理人のみの席に支援者が傍聴できるという特例が認められたのでした。

提訴から 3 年経過の 2019 年 8 月、裁判上の和解と同一の効力を有する民事調停法に基づく決定『17 条決定』が出され TOTO は異議を述べず決定が確定しました。『原告が TOTO を退職するに当たり、本件紛争が生じたことについて遺憾の意を表する』との文言を盛り込むことが出来ました。極めて高水準の勝利的和解を得ましたことを報告させていただきます。多くのご支援をいただきましたことに深く御礼を申し上げます。裁判は支援者の力が大きいことを実証した裁判となりました。

本人も「裁判期間中の大きな支えであり財産であり感謝の気持ちでいっぱいです。これを区切りに前向きに生きていく所存です。自身の経験から数で攻めないと社会の意識は変えられないと思い至りました。」と裁判を乗り越えた意気込みを寄せております。ありがとうございました。（女性ユニオン東京 田中）

## マタニティ・ハラスメント裁判 逆転不当判決

11 月 28 日、東京高裁にてマタニティ・ハラスメント裁判の判決があった。原告が求めていた正社員としての地位確認は地裁と同様に棄却。これに加えて雇止めについては、原告が会社の録音禁止の指示に従わなかった等として妥当とした。さらに、原告による提訴記者会見は名誉棄損として 55 万円の賠償金を会社に支払えと言う判断が出された。

これらは全て乱暴な事実認定の結果行われたもので、判決後の報告集会にて担当の宮里弁護士は「事実認定を変えることで、一審を否定し争点に入らない不当極まりない判決だ。事実認定にも悪意を感じ取る。」と怒りを露わにした。また、記者会見では担当の坪弁護士が、「人である労働者の手足を縛る」判決だと非難した。原告は「このまま敗けるわけにはいかない。今回の判決は、育児休業を取得して、普通に働きたいと考えている母親父親を、会社側は会社の都合で恣意的に扱ってもよいという内容だ。納得できない。」とした。闘いは最高裁に引き継がれる、共に！（女性ユニオン東京）



こんな判決を許したら、

ハラスメントなんかなくなるらない！！

<11・28 マタニティーハラスメント事件東京高裁不当判決>

2019年11月29日東京新聞朝刊

## 「マタハラ」訴え退ける

東京高裁 雇い止め女性逆転敗訴

育休取得後に正社員から契約社員に変更され、一年後に雇い止めとされたのはマタニティーハラスメントだとして、都内の英会話学校講師だった女性（38）が勤務先に地位確認と慰謝料などを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は二十八日、雇い止めを無効とした一審判決を取り消し、原告の訴えを棄却した。

判決などでは、女性は「ジャパンビジネスラボ」（港区）が運営する英会話学校で正社員の講師として勤務。二〇一三年に出生し一四年九月に復職する際、保育園が見つからないことなどから週三日勤務の契約社員となった。その後、保育園が見つかったとして正社員復帰を求めたが、協議が決裂。会社側は一年後に契約を打ち切った。

同社の杉村貴子社長は判決後に記者会見し「マタハラだと言われ続けてつらかったが、正当な契約と認めていただき安堵している」と話した。原告女性は上告の意向を示している。

## 雇い止めは合理的

24 マタハラ訴訟 女性逆転敗訴

東京高裁

英会話学校で正社員として働いていた女性（38）が、雇い止めされたのはマタニティーハラスメントに当たるとして運営会社を訴えた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は28日、雇い止めを無効と認めた一審・東京地裁判決を変更し、女性の逆転敗訴とした。

女性に運営会社「ジャパンビジネスラボ」（東京都）で働いていたが、育休を経て2014年に契約社員として職場復帰。同社は15年、女性と契約を更新しなかった。一審は、育休明けの女性に対する雇い止めは合理的な理由を欠き無効と認め、同社に未払い賃金などの支払いを命じた。これに対し、高裁の

阿部潤裁判長は、女性が上司から仕事上の注意を受けた際の会話を一方的に録音していたとし、「会社との信頼関係を破壊する行為。雇い止めには合理的理由がある」と認定した。その上で、提訴時の

記者会見で女性が「子を産んで戻ってきたら人格を否定された」などと発言したことが会社の名譽を傷つけたとする同社の反訴を認め、女性に55万円の支払いを命じた。一方で、同社にも女性へのプライバシー侵害があったと認め、慰謝料約5万円の支払いを命じた。

【異質司】

# 「マタハラ」女性逆転敗訴

## 東京高裁 雇い止め違法性認めず

育児休業の取得後に正社員から契約社員にさせられたのは、妊娠や出産をめぐる嫌がらせ「マタニティーハラスメント」にあたるとして、東京都内の女性(38)が勤務先に慰謝料などを求めた訴訟の控訴審判決が28日、東京高裁であった。阿部潤裁判長はマタハラに当たらず、会社側に違法性はないと判断し、女性の請求の大半を棄却した。

昨年9月の一審・東京地裁判決はマタハラを認め、雇い止めも違法として会社側に110万円の支払いを命じていたが、女性側の逆転敗訴となった。一方、女性側が記者会見などの発言で「マタハラ企業であるような印象を与えた」と名譽毀

損の成立を認め、女性に55万円の支払いを命じた。判決によると、女性は教育関連会社「ジャパンビジネスラボ」(東京)で語学学校の講師だった。2013年に出産し、14年9月に育児休業を終了。保育園が見つからず、有期契約社員になった。その後、保育園が見つかったとして正社員復帰を求めたが会社側は応じず、1年後の契約満期で雇い止めされた。

高裁判決は、女性は会社が設定した正社員を含む多様な雇用形態から、十分に検討して自らの意思で契約社員を選んで復職したと認定。会社側が正社員として復帰させなかったことは違法でないとした。

また、一審がマタハラと認めた、男性上司の「俺は彼女が妊娠したら俺の稼ぎだけで食わせる」との発言について、「発言は適切で

はないが、職場環境を害するものとはいえない」と判断した。

さらに、「保育園が決まったのに正社員にすることを渋った」などの女性のマスコミへの説明は事実に戻ると指摘。会社との信頼関係を壊す背信行為であり、雇い止めに合理的な理由があったと結論づけた。(新屋総理)

## 育休後雇い止め「有効」

### 東京高裁判決「合理的理由ある」

育児休業後に正社員から契約社員になり、その後雇い止めになったのは違法だとして、語学学校の講師だった女性が、連断した。会社側への名譽毀損などを理由に、女性側が55万円の支払いを求めた訴訟の控訴審判決が28日、東京高裁であった。阿部潤裁判長は雇い止めを無効とした。審判決定を無効とし、約5万円の賠償を命じた。

阿部裁判長は判決で、女性が週5日勤務の正社員として復職すれば業務に支障が生じ、自己

都合退職などを余儀なくされるため、週3日の雇い止めは有効と判断。時短勤務の契約社員を選んだと指摘。こうした経緯から、契約社員になったことには合理的な理由があり、男女雇用機会均等法などが禁じる「不利益な取り扱い」にはあたらないと判断した。

そのうえで女性には、禁止されていた執務室での録音など服務規律に反する行為があったとし、2018年9月の一審・東京地裁判決は、雇い止めに合理的な理由はないとして契約社員の地位を認め、会社側に慰謝料など110万円の支払いを命じた。

2019.11.29 日経