

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.41 (2013年5月21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

「育休3年」「女性手帳」…子どもを産み育てるのは女の仕事？！

つぎつぎと打ち出される安倍政権の「女性政策」。経済成長のためには女性労働力の活用が欠かせない、という一方で、女は子育てに専念しろと言わんばかりの「育休3年」、さらに“妊娠適齢期”に早くたくさん子どもを産んでと促すような「女性手帳」の導入。女性に出産・育児の責任を押し付け、子育て後は職種や勤務地、労働時間などを限定した「限定正社員」という首尾一貫した女性政策です。「育休3年」について院内集会で配布・説明した資料を添付しました。

5月8日、男女平等を進める院内集会を開催しました。

均等法改正の動きが全く見えません。そもそも国会議員が知らないのではないかと考え、院内集会を企画し、衆参の厚生労働委員と女性議員を中心に80名近い議員に資料を届け、参加を呼びかけました。残念ながら参加した議員は4名、秘書が6名と少なく議員の関心の低さを見た思いです。参加者は80名を超え、労働現場からの発言が続きました（報告別紙）。

事務局では、参議院議員選挙に向け、均等法改正等に関する政党アンケートを実施します。

第2回均等法連続学習会報告と第3回学習会のお知らせ

4月19日、均等法改正について審議を進めている労働政策審議会均等分科会の労働者側委員である中島圭子さん（連合男女平等局総合局長）と松田康子さん（情報労連）から連合の方針と審議の様子を伺いました。項目ごとに公労使の意見の違いがよくわかり、議論が進みました。

第3回学習会 *5月31日（金）6:30～ *スペースきんとう（要・申し込み）

*テーマ：「厚労省の職務評価制度」を作り直す！

*提案：森ます美さん（昭和女子大学）、屋嘉比ふみ子さん（PECO）

均等法の学習会については、大阪の均等ウェーブの取り組みもご紹介します（別紙）。

中国電力男女差別裁判、7月18日に判決。今度こそ勝利を！

2年前に広島高裁で開始された中国電力男女差別事件の控訴審は、5月9日結審を迎える、7月18日に判決が出されることが決まりました。原告の長迫忍さんは、女性に対する仕事差別と低い格付けなど男女の待遇差別の改善を求めてたたかい続けてきました。2月14日の証言に続き、5月9日は全国から駆けつけた多くの支援者が見守る中で意見陳述を行いました。判決を前に、原告の長迫さんに投稿をお願いしました。今後、勝利判決を勝ち取るための支援行動も計画されています。

橋本徹大阪市長（日本維新の会共同代表）の「慰安婦」問題容認、続く性差別発言に抗議を！

緊急！お知らせとお願い

均等待遇アクション21は、均等待遇2000年キャンペーンとして2000年に発足して以来のニュースレターと報告書をWAN（NPO法人ウィメンズアクションネットワーク）でアーカイブ化することにより半永久的に保存したいと考えております。個人情報については削除するよう努めておりますが、ご異議のある方はご連絡ください。6月10日までにご連絡がないときはご了解を得たものとして進めさせていただきます。また、今後情報提供をいただいた場合も同様にお取扱いさせていただきます。なお、賛同者名簿は当初から匿名希望以外は公表していることをご了承ください。

*新年度に当たり、振込用紙を同封いたしましたので、賛同金のお振込みをお願い致します。

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 市吉澄枝 伊藤セツ 伊藤みどり 稲場みち子 稲元周子 稲垣眞 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 内田典子 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 川名はづ子 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 濱古由紀子 濱野喜代 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 中林晶子 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 西浜楳和 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 畑中邦子 八谷真智子 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 桶川つや子 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 三橋敦子 南明美 宮地光子 宮成友恵 村上克子 村松安子 村藤美枝子 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 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 和氣文子 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 練馬区立図書館協力員労働組合 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 (2013.5.21現在)

均等待遇アクション21会計報告・予算

2012年度の収入では、賛同金の予算80万円は達成できましたが、カンパ及びパンフ等売上が予算を大幅に下回ったため、年度末に20万円借り入れました。2013年度に返済予定です。

支出では、2012年10月に新事務所に引越ししたため、家賃が月4万5千円から3万円と安くなりました（光熱費も含む）。アルバイト代は、9月までの6か月分と退職慰労金30万円です。雑費は、引越しに伴い購入したパソコン、電話&FAX、引越し費用などです。他はほぼ予算通りに執行できました。

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。

☆ 賛同費は一口2000円です。団体は二口以上お願いします。

2012年度会計報告（2012年4月～2013年3月）

2013.3.31現在

【収入】

賛同金	834,000
（292人・30団体）	
カンパ	43,500
パンフ等売上	2,700
雑収入（敷金戻り等）	112,490
借入金	200,000
前期繰越金	694,350

【支出】

ニュース郵送費	203,440
アルバイト代	658,570
光熱費	21,116
通信費	92,461
郵送費	8,345
事務用品費	39,548
印刷費	34,680
WEB更新料	50,000
謝礼・購読料等	15,000
コピーキット・リース	48,195
事務所家賃（1年分）	405,000
共同行動費	6,000
雑費	113,779

計 1,887,040円

計 1,696,134円

残高 190,906円

2013年度予算（2013年4月～2014年3月）

【収入】

賛同金	800,000
カンパ	50,000
雑収入	30,000
前期繰越金	190,906

【支出】

ニュース郵送費	200,000
印刷・コピー費	50,000
通信費	84,000
郵送費	10,000
事務用品費（含む封筒印刷）	35,000
WEB更新料	50,000
謝礼（講師・翻訳）	30,000
事務所家賃（1年分）	360,000
共同行動費	20,000
借入金返済	200,000
雑費	31,906

計 1,070,906円

計 1,070,906円

男女雇用機会均等法改正等に関する 2013年参議院選挙政党アンケートを実施します

均等待遇アクション 21 では、参議院選挙にあたって、各政党の均等法改正に関する考え方を比較するため、政党アンケートを行ないます。

対象は、現在参議院に議席を有する 10 政党です（民主党、自民党、公明党、みんなの党、生活の党、共産党、みどりの風、社民党、日本維新の会、新党改革）。5 月 21 日にアンケートを送付し、6 月 10 日までに回答をお願いしました。

質問は、以下の 7 項目です。回答は、①賛成、②反対、③どちらでもない から選択し、その理由を 100 字程度記入してもらうという方法にしました。結果については、6 月末に均等待遇アクション 21 のホームページで公表しますので、参考にしてください。

質問 1

労働契約法は、「仕事と生活の調和」に配慮するよう定めています。均等法の目的（第 1 条）に「仕事と生活の両立が男女平等に保障されること」を明記することについてどうお考えですか。

質問 2

男女賃金格差は、男性一般労働者 100 に対し、女性一般労働者 70.6 です。均等法の目的（第 1 条）の「男女の均等な機会及び待遇の確保」に「男女賃金格差の是正」が含まれることを明記することについてどうお考えですか。

質問 3

均等法の基本的理念（第 2 条）に、国連女性差別撤廃委員会が求めているように女性差別撤廃条約第 1 条の「差別の定義」を明記することについてどうお考えですか。

質問 4

司法判断では、雇用管理区分を超えた仕事の同質性が性差別として判断されています（兼松事件東京高裁判決 2008.1.31、最高裁 2009.10.20 確定）。均等法の指針から「雇用管理区分」を廃止することについてどうお考えですか。

質問 5

均等法 7 条を「間接差別禁止規定」として、わかりやすい規定に改正し、省令を限定列挙ではなく、例示とすることについてどうお考えですか。

質問 6

「職務評価」は、男女賃金格差是正の手法として、欧米各国で取り組まれています。性中立的で客観的な「職務評価」を賃金等待遇の格差を是正する判断基準とすることについてどうお考えですか。

質問 7

安倍政権が経団連に要請した「育児休業 3 年延長」についてどうお考えですか。

（以上）

均等法を男女雇用平等法に！

～男女賃金差別をなくし、仕事と生活のバランスのとれた働き方を～

5月8日、均等待遇アクション21はJNNC（日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク）と共同で、男女平等を進める院内集会を開催しました（参議院議員会館）。

均等法改定に向けた労働政策審議会での審議は中断されている模様で、世論もほとんど動いていません。私たちは厚労省及び審議会委員への要請書を送るなどしてきましたが、国会議員に直接働きかけようと事前に議員への要請行動を行い、この日を迎えました。参加した議員は林久美子、石橋通宏、阿部知子、福島みづほの皆さん、他5人の議員の秘書の方々、前厚労大臣の小宮山洋子さん。マスコミ関係者も含め計82名の参加で、活発な意見交換が行われました（IWJ／インディペンドントウェブジャーナルで一部中継ることができます）。

はじめに早稲田大学の浅倉むつ子さんから、均等法制定以降の改正の流れを整理した上で、今回必要最小限の改正のポイントが指摘されました。①目的または基本理念に「仕事と生活の両立が男女平等に保障されること」を明記すべき。②均等法に性差別の定義をおくこと。③賃金を対象事項に含む改正を行うこと。④7条を明確に「間接差別禁止規定」としてわかりやすい規定に改正し、省令を限定列举でなく例示とすること。さらなる改正ポイントとして、性的指向や性自認による差別、「婚姻」を理由とする不利益待遇の禁止（現行法は解雇のみ規定）、「妊娠・出産」を理由とする不利益取り扱いやセクハラについて募集・採用時も含めるなど、これまで抜け落ちていたところに踏み込んだ実質的な差別禁止規定が必要と提起されました。

審議会（雇用均等分科会）の労働者側委員である連合・情報労連の松田康子さんは、「均等法改正の各項目についての公労使意見対比表」（連合作成）を示し、使用者側が改正は不要という強固な姿勢であることを浮き彫りにしました。

職場からの報告では、現在、賃金・昇格の男女差別裁判をたたかっているフジスター（繊維製品製造卸）の細井れい子さんが、自分の仕事と差別の実態について報告しました。デザイナー／パタンナーとして20年間働いてきましたが明確な男女差別があり、職務評価を行ってその不当性を訴えています。働く女性の全国センター（ACW2）の伊藤みどりさんは、均等法制定以降の性別・年齢別雇用形態別雇用者数の推移をグラフで示し、女性の非正規化、貧困化がすさまじい勢いで進む中で均等法が女性のためにどれほど役に立っているのか、と疑問を呈しました。



「女性活躍推進方針」に基づいて女性管理職が増加したとして厚労大臣賞を受けたみづほフィナンシャルグループでは、多くの女性たちが一般職に閉じ込められ、40代、50代では賃金が男性の半分、と金融ユニオンの女性が発言しました。コース別人事制度を維持したままの「女性活用」は新たな差別を生み出している、指針の「雇用管理区分」は廃止すべきだと強調しました。

最後に、安倍首相が突然経済団体に要請したという「育休3年」について、均等待遇アクション21事務局は資料を提供し見解を述べました（別紙参照）。「3年間抱っこし放題」というのは、子育ては女性の仕事、と言っているに等しく、女性を職場から締め出すだけで働き続けたい女性を支援することにはならない。現在、育休を取っているのは大企業と公務職場の正規女性に偏っており、非正規雇用者も含めて男女が育休を取りやすくする方が先決、と主張しました。

男女平等を実質的に促進する均等法を求めていくことを確認して終了しました。（文責：広木）

中国電力男女賃金差別事件 7月18日判決がきまる！

2011年8月に控訴審が開始された中国電力男女賃金差別事件は、2月14日の原告長迫さんの証言をへて5月9日最後の弁論が行われました。

結審の法廷は、長迫忍さんの意見陳述、長岡弁護士による陳述をもって結審となり、判決は7月18日午後1時10分と指定されました。

法廷に入りきれない支援者を背に、長迫さんは入社以来、女性であるが故の仕事差別にたいして、自ら仕事の変更を申し出、性別に関係なく公正に評価して欲しいと意欲的に仕事に取り組み、成果もあげてきたこと、しかしそのことは評価されることはなく資格が据え置かれた日々は落胆と苦痛以外のなにものでもなかつたこと、逆に特異な個体事情とされ職場では挨拶されない、無視されるなどの敵対的な状況であったことを、時には声を詰まらせながら陳述し、裁判所はこの思いに応える判決をしてほしいと訴えました。傍聴席で聞いていた支援の私たちにとって、長迫さんの悔しい思いは自らの体験であり、胸がつまる思いでした。結審の法廷にはこの裁判で意見書を書いた大槻奈巳さん（聖心女子大学）、地元の支援する会のメンバー、大阪、京都、東京などからたくさん傍聴が駆けつけました。

裁判終了後は弁護士会館で報告会があり、弁護団の皆さんから報告や思いが語られました。この裁判の弁護団は大阪・広島・東京と広範囲でもあり、弁護団会議はスカイプも利用し、討議は白熱したものであったそうです。やれることはやりきり、あとは判決が待たれますが、地裁の判決を覆し勝利判決を勝ち取るために、判決まで短い期間ですが高裁宛ての公正判決を求める要請はがきが取組まれることになりました。また男女差別裁判を闘ってきた元原告や、現在闘っている原告たちが連名で要請書を出そと準備中です。（柚木康子）

控訴審を闘って

原告 長迫 忍

私は、平成23年3月17日の敗訴判決を受け、絶望の淵にたたされたましたが、多くの方々の支援を受けて、諦めることなく控訴審を取組むことができました。

そして先日5月9日に広島高裁での控訴審は、結審となりました。控訴審は、新たな弁護団体制を組み10回にわたる期日を重ね、一審では提出されていなかった賃金データーの開示を実現させ、私（控訴人本人）の尋問も採用され、本年2月14日には、私の長年の悔しさを、その肉声で裁判所に伝えることもできました。

そして5月9日の結審には、私からの意見陳述と長岡弁護士からの意見陳述を行いました。私は、会社の男女差別待遇にも挫けず、男性と同等の仕事に従事し、業績も男性以上にあげてきたにも関わらず、12歳以上年下の男性ですら、私を飛び越して昇格していくことの落胆、そして私が業務改善に熱心に取り組めば取り組むほど、職場が敵対的環境になっていくことの精神的苦痛を陳述しました。

そして長岡弁護士からは、会社の人事考課制度が恣意的能力評価を可能にするものであり、控訴人本人に対する低評価は、管理職自らが作成した業績考課票の記載とも矛盾して全く理由がなく、女性の低い格付けは、職能等級制度の男女別年功的運用の結果であることを陳述するとともに、女性社員に対するアンケートの回答において、管理職になりたいと思わない女性が多いという結果によって、このような女性に対する低い格付けを合理化することは、労基法4条に明らかに違反することなどが陳述されました。

この控訴審では常任弁護士7名の先生方が私の気持ちに寄り添い、長時間に及ぶ打合せを重ね、全力を出し切って控訴審を取り組んでくださいました。

今後、「支援の会」を中心に裁判所へ公正な判決を求めて「要請はがき」運動等を展開していただきますが最後までお力添えをよろしくお願いします。

労働政策審議会雇用均等分科会審議委員である、連合男女平等局総局長・中島圭子さんと情報労連の連合雇用均等分科会委員・松田康子さんのお二人から雇用均等分科会での審議内容と連合の方針などが出され、現場の実態等報告も含め議論した。分科会での公労使意見対比表を基に中島さんから報告があった。

■労働者側の意見

- 1 条(法の目的)**:名称を「男女雇用平等法」とする。「男女の均等な機会及び待遇の確保」には賃金の男女取扱いが含まれることを明確化する。
- 2 条(法の基本理念)**:「仕事と生活の調和」を明記する。
- 6 条(性別を理由とする差別の禁止)**:「賃金の決定」を加える。雇用管理区分の指針を削除する。
- 7 条(間接差別)**:限定例挙ではなく、例示例挙とする。
- 9 条(婚姻、妊娠、出産等の不利益取り扱い)**:退職・解雇以外の差別を禁止する。
- 11 条(セクシャル・ハラスメント)**:指針に被害者保護と現職復帰の項を設け、具体的な定めを記載する。
- 8、14 条(ポジティブ・アクション)**:募集・採用・配置・昇進・教育訓練・福利厚生・退職等の取扱いにおける男女の割合・格差や賃金格差について比較可能なデータの作成・開示を事業主に課す。
- 28 条(調査)**:職務評価・職業能力評価等について、調査、研究、資料を整備する。
- 29、30 条(履行確保)**:事業主に機会均等調停会議への出席義務を課す。

■使用者側はほとんど否定しているが、「法の理解が不十分」という部分のみ合意した。公益委員は「法が現場まで周知されていない。派遣や有期雇用についても十分な情報提供が必要。均等法と労基法の担当部局が分かれ、情報が共有されないのが問題。均等法が賃金を対象としていることは考え直す必要がある」という意見を出している。

議論 全面的に改正することは難しいが、ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント）は比較的入れ易いのではないか。事例を挙げて、差別的言動の禁止を求める。雇用管理区分は指針なので、法改正とは別に検討する。障害者差別禁止法を活用する。労働基準局を攻めることが重要。賃金の平等は入れるべきだ。育児休業3年（案）は、過半数が非正規という女性の労働実態に即しておらず、3才児神話を彷彿させるもの。安倍政権の規制改革会議には労働側が入っていないことが問題など。

現場からの声 ①女性ユニオン東京：賃金格差以前の問題が多い。大手の外資系会社でも、婚姻による差別、例えば妊娠で解雇、月給を時給にするなどの攻撃もある。中小では職場の企業風土が旧態依然としており、性差別という認識すらない状況。②年契約の契約社員：コース別制度があり、職業能力評価制度を運用しているが、評価の結果をフィードバックされたことはなく、賃金テーブルもない。現在契約社員の雇止めが進められており、雇止め対象者には能力評価表が配布されない。産休明けに育児時間を取り場合は、総合職から一般職にコースを変える必要がある。

■均等法は秋までに中間まとめが出される予定である。連合はネットを使ってモバイル調査を始める。参議院選挙前のアンケート調査や、『私たちはこのような均等法を求める！』というパンフを作成して、全国で配布するなど、運動を広げるための今後の取組みについても意見が出された。 (屋嘉比)

第3回学習会 5月31日 18:30 場所：スペースきんとう

「厚労省の職務評価制度」を作り直す！

提案：森 ます美さん（昭和女子大学）&屋嘉比ふみ子さん（PECO）

「働く女性の人権センターいこ☆る」「連合大阪」「コミュニティユニオン関西ネットワーク」「部落解放同盟大阪府連女性部」の4団体で、「均等待遇アクション21大阪実行委員会」を作り、毎年、「均等待遇ウェーブ学習会」を開催しています。その報告です。

「どう使う？どう変えたい？男女雇用機会均等法」

労働組合なにわユニオン 小西多永子

大阪では、4月12日、ドーンセンターで、連合総合男女平等局長の中島圭子さんを講師に学習会を行った。中島さんは現在、厚生労働省政策審議会の雇用均等分科会で労働者代表委員をしておられる。均等法見直しの審議が昨秋から始まっているので、当事者の思いを伝えるよい機会となった。均等法が制定された当時、私は大いに期待して条文を読んだのだが、「努力する義務」などという奇妙な言葉に違和感を持ったことを覚えている。

中島さんのお話によると、均等法は直近では2006年（施行2007年）に比較的大きな改正があった。たとえば、差別禁止の対象が拡大され、降格、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、雇い止めが追加された。そして、限定的ではあるが、「間接差別の禁止」が導入された。間接差別とは、直接に性別を要件としないが実質的には一方の性にとって不利益を与える措置である。この間接差別の事例として、3つの場合を挙げた。①募集・採用にあたって、身長・体重・体力を要件とすること②総合職の募集・採用にあたって転居転勤を要件とすること③昇進にあたって、転勤経験を要件とすることの3つである。また、母性保護の強化、セクシャルハラスメント対策の強化は実質的に雇用の現場で力を発揮したと思われる。と、改正均等法のおさらいをしてから、今後の課題を洗い出した。



均等法の実効性確保のためには、よく知り、活用していくことが大切

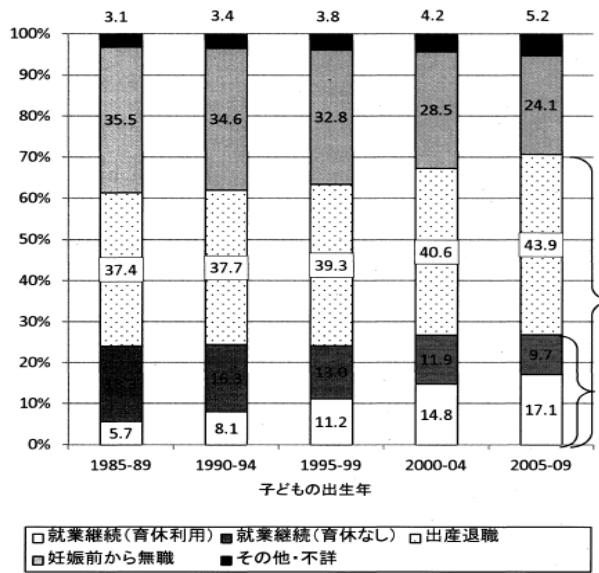
重要なところでは「間接差別」について。間接差別法理（ものさし）を導入し、差別として明確に規定すること。少なくとも、現行のような限定列挙ではなく例示列挙とすべきである。そして、肝心なのは法の実効性の確保。均等法は行政指導の法律で、罰則がないため実効性に乏しい。実効性を得るためにには、罰則の強化はもちろんのこと、労働者や労働組合がもっとこの法律についてよく知り、活用していくことが大切という中島さんの指摘が印象に残った。

最後に私個人の感想を少し。私の本音は「均等法ってわかりにくい、使いづらい、おもしろくない」である。しかし、中島さんの「もっと活用せよ」という言葉に触発された。法律もうまく使って磨いていかないとカビが生えてしまう。そこで、わがユニオンの女性組合員に呼びかけて、5月から現行の均等法の学習会を行うことにした。

さらに、とても大事なことに気づいた。男女雇用機会均等法の制定は1985年である。労働者派遣法の制定も1985年である。当時どちらの法律も、キャリアウーマンが自分の専門的な能力をどんどん発揮できるように、という目的で作られたように思う。派遣社員というと当時、ある意味憧れの的でもあって、通訳・翻訳、コンピューターのシステム開発、秘書等「できる女性」の典型的な働き方で、時給2000円以上もザラという感じだった。しかし、1999年に製造業派遣が解禁されてからは時給800円台の仕事も現れて、「年越し派遣村」に至るのである。雇用のあり方を大きく変えた派遣法、これが均等法と抱き合いで制定されたことの意味を私たちはよく考えないといけないと思う。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

(国立社会保障・人口問題研「第14回出生動向基本調査」)



●均等法以降、就業継続率にあまり変化はみられない。

	1985~89年	2005~09年
出産前有職	61.4%	⇒ 70.7%
出産後就業継続	24.0%	⇒ 26.8%
(うち育休利用)	5.7%	⇒ 17.1%

●民間の調査(2008年)によると、仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が困難でやめた理由として以下があげられている。

- ①勤務時間があわない ②職場に両立支援がない
- ③自分の体力がもたない ④育児休業がとれない

育児休業取得率

●女性 87.8% 男性 2.63% (2011年度)

●育休期間は女性1年、男性1か月 (2010年度)
 女性 1年未満 69.2% 1年～18か月未満 24.7%
 男性 1か月未満 81.3%
 (うち5日未満 35.1% 5～2週間未満 28.9%)

●育児休業取得者は、
 大企業・公務職場の正規女性に偏っている。

雇用均等室への相談状況 (2011年度)

育児・介護休業法に関する労働者からの相談10,415件のうち、「育休が取れない」などの権利侵害は5,287件、そのうち育休に係る不利益取扱いは1,444件で最も多い。

労働局長による紛争解決及び調停の受理件数1,025件のうち、セクシュアルハラスメント379件(37.0%)、妊娠・出産等不利益取扱い272件(26.5%)、育児休業不利益取扱い200件(19.5%)で、いずれも前年より増えている。

●産休と育休を取りたいが「1年後に復帰できなかつたらいかなる処分にも同意する」と誓約書にサインしないと取得を認めないと言われた。

●妊娠中に医師の診断で休んでいるが、上司から復帰時にはパートに変わらるよう言われている。

●妊娠したので重量物運搬の配慮をお願いしたら契約更新しない、育休の取得もできないと言われた。

●上司から産休後復職先はないと嫌がらせを受けた。

●出産・育休取得予定を理由に、退職勧奨の後解雇を言い渡された。

●育休中に執拗に退職勧奨された。

働き続ける為に必要な施策

短時間勤務制度(制度がある企業は2割)、長時間労働の規制

育児休業のパパクオータ制、育児休業給付金等経済的支援

保育園の質と量の充実、病後児保育など



(出所:平成8年度「女子雇用管理基本調査」、平成11～17年度「女性雇用管理基本調査」)

平成19～23年度「雇用均等基本調査」

