

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.43 (2013年10月7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://www15.ocn.ne.jp/~kintou21/>
郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション21

均等法改正審議は「省令及び指針の一部改正」で終幕。

労働経済審議会雇用均等分科会で昨年10月に始まった均等法の見直し審議は、9月27日の分科会で終了しました。私たちが強く望んできた均等法改正は、省令と指針の一部改正のみとなり、期待は大きく裏切られました。省令や指針の改定内容について、パブリックコメントで意見を出していきましょう。

<緊急アピール>男女雇用機会均等法を男女平等法に！ 賛同を呼びかけます。

均等法改正を求めて、私たちはさまざまなアクションを起こしてきましたが、結果は上記の通りです。さらに声を大きくして、雇用機会均等法を男女平等法へと高めるために、<緊急アピール>への賛同を呼びかけます。呼びかけ人は弁護士、研究者など15人の方々です。今回は時間の関係で団体・グループへの賛同呼びかけとしましたが、皆さん読んで広めてください。

労働者派遣法見直し、限定正社員、雇用特区など労働法制の規制緩和にSTOPを！

安倍政権は有識者による「研究会」「懇談会」を次々と立ち上げ、労働者代表がいない場で労働法制の見直しを進めています。しかし、その根底に流れているのは“世界で一番企業が活躍しやすい国づくり”。裏を返せば“企業が労働者を安く使いやすい国”とならないか？法人税減税で労働者の賃上げを、などというまやかしに負けず、労働法制の規制破壊とも言える動きに監視を強め、労働者保護を訴えていきましょう。

フジスター男女賃金差別裁判への傍聴をお願いします。

2009年に始まったフジスター男女賃金差別裁判は、ようやく証人尋問が始まります。デザイナ職（女性職）が営業職（男性職）の補助職として位置付けられ、男女間の賃金差別があることを争っています。傍聴をお願いします。

*10月16日（水）13：30～ 会社側証人 *11月1日（金）13：15～ 職務評価をして意見書を書いた禿あや美さんと原告、フジスター社長が証人。いずれも東京地裁527号法廷です。

第6回均等法連続学習会－議論沸騰

均等法改正をめぐる第6回学習会は、学習院大学の今野浩一郎さんを迎えて実施しました。今野さんは厚労省の「要素別点数法による職務評価ガイドライン」を作成した中心人物です。テーマは、この「職務評価」をベースに「性別や雇用形態による賃金格差を考える」というものでした、講師は、企業が求める「人事管理の観点」から、「均衡待遇」についての解説を展開。私たちが求めしてきた職務評価による賃金是正の視点とは大分ずれがあることを感じました。質疑応答も活発でしたが、全部を紹介できないのが残念です。

この連続学習会は、ここで一応終了します。次の企画をお楽しみに。

この秋、2つの集会企画へのお誘い（チラシを参照）

*アジア女性労働者交流プログラム・公開集会「アジアの女性労働者の現状と課題」
10月27日（日）13：30～ 明治大学研究棟2階第9会議室

*東京ウィメンズプラザフォーラム「雇用均等法を男女平等法に！」
11月8日（金）18：30～ 東京ウィメンズプラザ第1会議室A

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 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 横川つや子
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 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 （2013.10.7現在）

均等法は、省令及び指針の一部改正に

間接差別の省令の改定案にはパブリックコメントを実施

9月27日の雇用均等分科会で、「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」が、公労使の一
致により了承されました。主な内容は、

- ① 第7条（間接差別）の省令に、昇進、職種の変更について転居転勤を要件とすることを追加する。
- ② 第6条（差別の禁止）に、結婚を理由とする職種の変更等を指針に規定する。
- ③ コース等で区分した雇用管理の留意事項（局長通達）を、指針に格上げする。
- ④ セクシュアルハラスメントには、ジェンダーハラスメントや同性に対するものも含むことなどを指針に明記する。
- ⑤ ポジティブ・アクションに取り組む企業に対し、インセンティブを強化する。
- ⑥ 雇用均等室の周知徹底を図る。
- ⑦ 今後の施行状況をみて必要があるときは、雇用均等分科会で検討を加える。

省令や指針の改定内容は、これから雇用均等分科会に報告されますが、時期は未定です。間接差別の省令の改定案はパブリックコメントの対象になるので、どんどん意見を出していきましょう。

この日は、午前10時から派遣法改定を審議中の労働力需給制度部会が開かれ、その前に久々に連合、全労連、全労協などの労働組合が厚労省前で抗議行動をおこないました。午後2時からは雇用均等分科会、4時半からは労働時間法制に関して労働条件分科会が開かれ、労働法制規制緩和の急速な動きを感じさせられた日でもありました。



限定正社員の均衡待遇について、研究会がスタート

厚労省の「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」が、9月10日から開かれています。この懇談会は、6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」で、「職務等に着目した『多様な正社員モデル』の普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行う」とされたことを根拠として開催されたものです。10名の委員はすべて大学の先生で、今野浩一郎氏、黒澤昌子氏、佐藤博樹氏、水町勇一郎氏、山川隆一氏と、雇用均等分科会等でおなじみの顔ぶれです。

今後のスケジュールは、今年は個別企業からヒアリングをおこない、来年前半はテーマ別に議論して、来年中に報告書をとりまとめるという予定です。

懇談会の議論のもととなる「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告」では、多様な形態の正社員（職種、勤務地、労働時間等が限定的な無期契約の正社員）の活用に当たっての留意事項として、相互転換しやすい柔軟な仕組みとすること、実質的な男女差別を生じさせないようにすること、働き方に応じて正社員との均等・均衡を考慮すること、事業所閉鎖時の対応などがあげられており、これらが懇談会のテーマになるようです。

労働法制の規制緩和の中で、多様な正社員（限定正社員）が、非正社員の希望する雇用の安定や賃金の均等待遇ではなく、企業のメリットとしての「労働移動」を目的とするものにならないよう研究会の動きに注目していかなければなりません。

(酒井)

注目！急速に進む労働法制規制緩和の動き

低劣な使い捨て雇用を助長する派遣法の大幅な「見直し」

渡辺照子

大幅な派遣法「改正」を求める報告書

厚生労働省の有識者研究会「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が大幅な派遣法の「改正」を求める報告書を8月20日に提出した。報告書は、専門業務と一般業務といった業務内容で派遣期間を区分している現行ルールを廃止し、派遣先企業の労働組合の合意を条件として、業務の種類を問わず、派遣労働者を入れ替えれば3年を超えても永続的に受け入れ可能とするよう提言した。派遣労働者は3年後には雇用を失う危険性が増大し、低賃金が固定化するばかりだ。派遣先の使用者と労働組合との合意形成には派遣労働者の意向は反映されにくく、派遣会社に新たな派遣先の提供や派遣会社での無期雇用を求めているが、義務付けの方向性は見出せない。

専門業務と一般業務の垣根を払うと？

専門業務とは、専門26業務とされているもので、一般業務とはそれ以外の製造業、営業、販売等を指す。専門業務はその専門性故に、正規雇用の代替とはならないとされてきたため、期間制限がなかった。しかし、実際は「事務用機器操作」や「ファイリング」等的一般事務、「清掃」等の現業業務が含まれており、専門26業務の趣旨にはそぐわないものがある。本来はシステムエンジニア等、真に専門性が要求され、常用代替のおそれがない業務に限定すべきところなのだ。この現状下で専門業務と一般業務の垣根を取り払うことは、派遣労働者に正規労働者と同様にあらゆる業務を負わせ、それでいながら派遣先企業が雇用責任を負わないことでピンハネ労働である労働者供給事業と変わりのない雇用状況を構築することになり、派遣労働のあり方を根底から崩すものだ。

労働者を犠牲にする「世界で一番企業が活躍しやすい国づくり」

2012年10月の改正労働者派遣法の施行から1年経たない中での更なる規制緩和を急ぐ意図は、我々労働者を「過剰在庫」と表現する安倍政権の「世界で一番企業が活躍しやすい国づくり」の一環である「雇用の流動化」を具現化したものに他ならない。昨年の改正の趣旨は派遣先企業と派遣会社間の商取引の性質を労働者保護に転換させる目的があった。しかし、製造業派遣・登録型派遣の撤廃までは望めなかった。以降の改正により規制強化をはかるべきところ、一挙に全てのタガがはずれた。

今後、厚生労働省は、この報告書をもとに労働政策審議会で法改正の論点を検討し、年明けの通常国会で法案提出を目指すという。他方、我々は労働者保護に向けた抜本改正をなんとしても勝ち取らねばならない。

フジスター男女賃金差別裁判の経過と傍聴のお願い

フジスター株式会社 男女賃金差別裁判

原告 細井 れい子

私は、1989年に東京都内にある繊維製品製造卸業の会社であるフジスター株式会社に期間の定めなく採用されて、婦人服でのデザイナー・パタンナー及び子供服、婦人服、紳士服のCADによるグレーディングを担当し、定年までの約20年間働いてきました。

会社には、手当、昇格、昇給、賞与において男女間での賃金差別が存在したため、組合活動を通して主張してきましたが、会社は「男女差別は一切存在しない」として対応してきております。そのため、私は2009年11月、会社は賃金において男女差別をしてきたとして東京地方裁判所に提訴しました。

◆裁判の経過

- ・2010年8月、原告が入社した1989年以降に入社した社員全員の賃金台帳、及び人事調書の全てを請求（これによりデータ処理し賃金を分析、グラフで表示した。その昇給曲線により男女間での差別賃金があることを論証）。
- ・2011年5月、これに対して被告側は男性主体である営業職を基幹職、女性職である企画職を補助職とした上で、原告と同じ属性内での比較をするべきであると反論。
原告側は基幹職、補助職という区別は男女差別であるとして、営業職と企画職の同等性・同価値性を主張（ILOが作成した職務評価要素、評価基準を提出）。
- ・2011年12月、跡見学園女子大学マネジメント学部准教授である、禿あや美先生による職務評価の鑑定書を提出した（ILOの職務評価手法に基づき作成）。
- ・2012年2月より8月まで和解交渉をするも決裂。
- ・2013年4月裁判官の交代（一人から三人の合議制になる一理由として裁判所はこの問題を慎重に考えたいというものであった）。

◆傍聴支援のお願い

この裁判には、異なる担当職務や職種に従事する男女が同一価値の労働をしているか否かを判断するために、国際基準であるILOの職務評価をもとにしておこなわれた鑑定意見書を東京地裁に書証として提出しております。デザイナー職（女性職）が営業（男性職）の補助職として位置づけられていることの不当性・差別性を問うものです。客観的職務の価値判断による同一価値労働での男女均等待遇を勝ち取りたいと闘っています。是非、皆さまの傍聴支援をお願いします。



証人尋問期日

10月16日 13時30分～16時30分（東京地裁527号法廷）

証人： デザイナー、元専務、営業

11月1日 13時15分～17時（東京地裁527号法廷）

証人： 禿（かむろ）あや美さん（跡見学園女子大学・鑑定意見書執筆者）

被告のフジスター社長、原告

学習会の報告

『第6回学習会』 2013年9月18日

「厚生労働省の『要素別点数法による職務評価』をベースに、性別や雇用形態による賃金格差を考える」

講師：今野浩一郎さん（学習院大学）

2012年11月に公開された厚労省の「要素別点数法による職務評価ガイドライン」の基礎は、2005年に発足した学習院大学経済経営研究所（GEM）の「仕事別賃金統計プロジェクト」が作成したものです。GEMの責任者である今野教授のお話を聞き、議論しました。私たちが追求してきた「均等待遇」ではなく、経営側の目線で企業が求める「人事管理の観点」からの分析をメインとし、多くの問題を孕む日本型雇用システムを前提とする「均衡処遇」について解説されました。

1. 「公平性」問題から人事管理の基本枠組みをみる

社員区分制度（正規・非正規、コース別制度など）と社員格付け制度（企業への貢献度）を基に人事評価を行い、雇用管理（採用、配置・移動など）と報酬管理（賃金、福利厚生など）に結び付ける。社員格付け制度は、人間系（潜在能力）、仕事系（発揮された能力・仕事）、市場系（成果）に分けられる。

2. 「価値」の多様なとらえ方

社員の価値とは、成果から見た会社への貢献度の大きさである。「価値」には、現在価値～今の成果からみる「価値」と将来価値～能力や将来性からみた「価値」の二つがある。長期決済型社員（正社員）と短期決済型社員（非正規）で企業の「価値」基準は異なる。

職務評価は、仕事をインプット（人材調達、能力）、スループット（仕事の遂行）、アウトプット（期待成果）の3側面から総合的に評価する。「仕事そのもの」で評価しない。職務評価は経営にとっての「価値」を評価する方法であり、企業が望ましいとする「仕事の編成や進め方」、会社が「社員に求めること」が異なる。企業によってウェイトの掛け方が違う。現在価値は、全国社員と地域限定社員、時間帯で異なるパートの時給など、企業が必要とする時に提供される労働サービスの、企業にとっての価値が大きいことを前提としている。将来価値は、日本型雇用慣行の期待型賃金を今も継承している。

3. 「価値」と「賃金」の関係

内部公平性基準（社内的な価値）と外部競争性基準（市場価値）と二つある。職務評価に基づく賃金は「時価型賃金」であり、職能資格制度と職能給は「投資型賃金」と位置付ける。

4. 質疑応答（紙面の都合で一部のみ抜粋）

Q：非正規と正規の同一価値労働同一賃金をどう考えるか？

A：同じ仕事をしていれば同じ賃金。ベースは市場相場であり、内部化（仕事が上達及び年功）すれば同等になる。パートもキャリアを積めるようにする。現実は職務が分離していないことが問題。

Q：職務をどうとらえるのか？人材代替性は労働市場要因であり職務ではない。

A：実務では市場要因も入れる。ILOの評価方法を使っている企業は見たことがない。企業が何をしたいかという観点から、人材代替性は要因として重要。

Q：現在価値と「働き方」が混合している。

A：賃金がいくらであればフェアなのかが問題。格差を明確にしている企業をモデルにする。企業での意識調査の結果、総合職と一般職での賃金差は2割～5割（2割が最多）という結果が出ている。

●この調査結果が、ガイドラインにある「活用係数」、非正規は正規の80%でよいという考え方につながっていると思われる（感想）。

私たちはあくまで国際基準に則った職務評価による賃金格差を正を求めます。全国で様々な形の職務評価の実践があります。今後さらに、現場の労働者が分かりやすく取組みやすい職務評価の手法を発信し、具体的に実践できるよう、改めて議論の積み上げが必要であると思います。

（屋嘉比）

今後の男女雇用機会均等対策について（報告）

- 労働政策審議会雇用均等分科会は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」（平成18年法律第82号）附則第5条の規定に基づき、昨年10月以降、同法による改正後の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の施行状況等を勘案しつつ、今後の男女雇用機会均等対策について審議を行ってきた。
- 昭和61年の男女雇用機会均等法施行から本年で27年になり、この間、2度にわたる改正を経て、企業における雇用管理の見直しは進展し、女性の職域の拡大、管理職比率の上昇などにつながってきたところである。
しかし、出産、育児等によりやむなく離職する女性は少なくはなく、女性の継続的な職業キャリア形成が困難な状況となっており、そうしたこととも背景となって男女間の勤続年数の差や女性の知識、経験不足が生じ、管理職比率等における男女間の格差解消のテンポは緩やかであり、欧米諸国と比べ低い水準にとどまっている。
また、コース別雇用管理を導入している事業主において、総合職の女性の採用が少なく、女性の割合が低い等の実態がある。
- この他、都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法の相談状況をみると、セクシュアルハラスメントや、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関することが多いが、男女雇用機会均等法の内容や都道府県労働局雇用均等室で相談や援助を受けることが可能であることを知らずに、退職してからはじめて相談や援助を求める事例もみられる。

- 本年6月に閣議決定された「日本再興戦略」等においては、女性の活躍促進が我が国の成長戦略の中核、重要な柱の1つとして位置づけられ、女性の活躍促進等に取り組む企業に対するインセンティブ付与や、女性の役員・管理職等への登用促進に向けたポジティブ・アクションの取組促進等を進めることとされており、企業等において新たな取組もみられてきているところである。
- 以上を踏まえ、雇用の分野における男女格差の縮小を図り、女性の活躍促進を一層推進するため、職業生活と家庭生活との両立支援対策等の施策を推進するとともに、男女雇用機会均等対策として以下の事項に速やかに取り組むことが適当であると考える。

記

- 1 第6条（配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止）関係
男性労働者のみ又は女性労働者のみ結婚していることを理由とする職種の変更等の事例を差別に該当するものとして指針に規定し、第6条の趣旨の徹底を図ることが適当である。
- 2 第7条（間接差別）関係
省令で定められたもの以外の相談事例を踏まえ、コース別雇用管理における総合職の募集・採用について転居を伴う転勤要件を定めている現行省令を見直し、コース別雇用管理における総合職の限定を外すとともに、募集・採用に加え、昇進、職種の変更に当たり転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすることが適当である。
併せて、指針等の関係規定を改正することが適当である。
- 3 コース別雇用管理
事業主が男女雇用機会均等法に抵触しない等適切な雇用管理を行う

ことを確保するために「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）をより明確な記述としつつ指針に規定することが適當である。

4 セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメントの予防の徹底を図り、事後対応をより明確にするため、以下の事項について指針を改正することが適當である。

- (1) セクシュアルハラスメントの方針の明確化及びその周知・啓発に当たっては、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景を含めて周知することが肝要であることとしているが、その原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあることを明記すること
- (2) 相談対応に当たっては、職場におけるセクシュアルハラスメントを未然に防止する観点から、相談の対象としてセクシュアルハラスメントの発生のおそれがある場合やセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合も幅広く含めることとしているが、その対象には、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となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合が含まれることを明記すること
- (3) 事後対応について、行為者に対する措置と被害者に対する措置とに分けて整理し、被害者に対する措置の例に「管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者へのメンタルヘルス不調への相談対応」を追加すること
- (4) セクシュアルハラスメントには同性に対するものも含まれることを明記すること

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

実態面での男女格差の縮小を図るために、企業における女性活躍を一層推進することが必要であり、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対するインセンティブの充実・強化について、引き続き検討することが適當である。

- 6 男女雇用機会均等法の内容及び都道府県労働局雇用均等室の周知
男女雇用機会均等法の内容及び都道府県労働局雇用均等室の一層の周知を図るため、効果的な周知広報資料等を作成することを含め、積極的な周知徹底を図ることが適當である。

7 その他

今後とも当分科会において、男女雇用機会均等法令の施行の状況等を勘案し、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることが適當である。

女性団体・労働組合の皆様へ

「<緊急アピール> 男女雇用機会均等法を男女平等法に！」への賛同の呼びかけ

2013年9月30日

日頃より、労働者の権利、男女平等の前進に向けご活動のことと存じます。

昨年10月より労働政策審議会雇用均等分科会で2006年に改定された均等法に見直しが行われてきました。国連女性差別撤廃委員会からも男女平等の実現に向け様々な勧告が出されており、均等待遇アクション21事務局は今回の改定に反映されるよう、雇用均等分科会の傍聴、要請書の提出、2度にわたる院内集会などを行ってきました。女性団体や労働組合からの要請も届いていたことと思いますが、残念ながら27日の雇用均等分科会では法改正ではなく、指針の見直しなどにとどまる「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」が出されました。

前回の均等法改定時には、労働組合や女性団体の動き、マスコミ報道も活発でしたが、今回はそのような動きがみられず、結果として法改正は道遠しとなってしまいました。そこで「雇用機会均等法を男女平等法に！」と言うアピールを発し、法改正を求める私たちの意思表示をしたいと14名の呼びかけ人による緊急アピールへの賛同を呼びかける次第です。

今回は時間の関係で団体・グループに限らせていただきました。賛同いただいたアピールは厚労大臣、労政審雇用均等分科会委員、首相、男女共同参画担当大臣、各政党へ送付ないし届ける予定です。またこの緊急アピールを是非拡げてください。

賛同いただける場合には、「均等法アピール賛同」のタイトル、団体名、連絡先（住所またはメールアドレス）を記載の上、均等待遇アクション21事務局メール（kintou21@siren.ocn.ne.jp）まで返信をお願いします。

賛同締切：2013年10月6日（第一次締切）

2013年10月末日（最終締切）

署名集約先：均等待遇アクション21事務局 kintou21@siren.ocn.ne.jp

<緊急アピール> 男女雇用機会均等法を男女平等法に！

男女雇用機会均等法（以下、均等法という）は 1986 年 4 月に施行され、27 年がたちました。2 度の改定が行われましたが、職場における男女平等の実現にはまだ道遠しという状況にあります。男女の賃金格差は今も正社員・正職員でも 100 対 73.4（2012 年）と大きく、非正規労働者を含めればこの格差はさらに大きくなります。女性管理職の比率も課長相当職で 7.9%、部長相当職で 4.9%（2012 年）と依然として低いままです。これらはまさに均等政策の失敗ととらえるべきであり、「2020 年に 30% の女性を意思決定の場に」と言う国の方針の実現が危ぶまれる状況にあります。

このような日本の状況に対して国連機関や世界経済フォーラムからも速やかな是正が求められてきました。2009 年 8 月に出された国連女性差別撤廃委員会の総括所見はもとより、本年 5 月に社会権規約委員会からも具体的な勧告が出されています。

そのような中、7 月 18 日、一步一歩前進してきた男女賃金差別裁判において、時計の針を 20 年も戻したような判決が出されました（中国電力事件、広島高裁判決）。同期同学歴の男女間で昇格・賃金の明らかな格差を認めながら「男女間で層として明確に分離しているとまではうかがわれない」、人事考課の基準も男女で「取扱いを異にするような定めがない」、男女差が生じたのは「女性従業員に管理職に就任することを敬遠する傾向があつたり、自己都合退職も少くない、などの事情もうかがわれる」と男女差別を認めなかったのです。

労働政策審議会雇用均等分科会では、昨年 10 月より均等法の審議が行われ、労働組合や女性団体がその審議を見守り、均等法の抜本的改正を求める要望が出されてきました。しかし、9 月 27 日の雇用均等分科会では、法改正はなく、一部省令・指針の改定、均等法の周知にとどまる「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000024455.html>）がまとめられました。これでは日本の男女差別の状況が改善されるとは到底思えません。

均等法を実効ある男女平等法とするために、以下の項目の実現を訴えます。

1. 均等法第 1 条の「目的」に「仕事と生活の両立保障」を明記すること。
2. 均等法第 2 条の「基本的理念」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。
3. 労基法 4 条と均等法が管轄事項を縦割りにしている状況を改善し、双方が協力して賃金差別の解消、格差の改善を行えるよう、均等法が賃金の男女格差の縮小に機能する旨を明確にすること。
4. 指針から雇用管理区分を廃止し、男女間の待遇等の格差を性別以外の合理的な要素の有無によって判断する枠組みとすること。

5. 第7条を「間接差別禁止規定」とし具体例を例示列挙とすること。
6. 性中立的で客観的、国際基準に沿った「職務評価」を賃金等待遇格差を是正させる判断基準とすること。
7. 募集・採用にあたり、婚姻・妊娠の状況による差別を禁止すること。
8. 婚姻に対する不利益取り扱いを禁止すること。
9. セクシュアルハラスメントの被害をうけた女性が職を失うことの無いよう、退避の権利、復帰の権利を明確にすること。
10. 性的指向に対する差別を対象とすること。

2013年9月28日

アピール呼びかけ人

浅倉むつ子 井上幸夫 鵜飼良昭 大沢真理 大脇雅子 今野久子
柴山恵美子 竹信三恵子 寺沢勝子 中野麻美 林 弘子 宮里邦雄
宮地光子 森ます美 山田省三（敬称略）

連絡先：均等待遇アクション21事務局 kintou21@siren.ocn.ne.jp

賛同一覧 2013年10月7日現在・順不同

均等待遇アクション21 すペーすアライズ 在日高麗労働者連盟 全石油昭和シェル労組 公人による差別をなくす会 NPO 法人フェミニストカウンセリング東京 連合福岡ユニオン ジェンダーと制度研究会 北海道ウイメンズ・ユニオン サポートユニオンwithYOU 能登原発防災研究会 CAW ネット・ジャパン 男女賃金差別とともにたたかう会（富山） 商社ウイメンズユニオン コミュニティ・ユニオン関西ネットワーク 日本婦人団体連合会 パープル・ユニオン はつかいちまちづくりスクール 女性ユニオン名古屋 アイ女性会議広島県本部 アイ女性会議竹原支部 八の日平和行動女たちの会 全国フェミニスト議員連盟 すみだユニオン アイ女性会議兵庫県本部 アイ女性会議京都 アイ女性会議広島支部 アイ女性会議福島県本部 日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC） 働く女性の人権センターいこ☆る ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス（WWV） 全国労働組合総連合（全労連）女性部 アイ女性会議中央本部 アイ女性会議東京都本部 全国労働組合連絡協議会（全労協） 全労協女性委員会 社民党東北ブロック 2013女性活動交流集会 ペイ・エクイティ・コンサルティング・オフィス（PECO）
(計38団体)

賛同団体 2013年11月1日現在
後日、上記に加筆（計130団体）

～韓国・香港・インド・日本～ 2013年10月26日、27日

アジア女性労働者交流プログラム

*プログラムのテーマ：「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」

*具体的な話し合いのテーマ

- 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

*10月27日（日）オープン・ミーティング

時間：13:30～17:00

場所：明治大学研究棟 2F第9会議室（最寄駅：お茶の水）

明治大学リバティタワーの裏側。

内容：上記のテーマに沿って、4か国の参加者から、

3分間ビデオの上映と各国の報告、意見交換など

資料代：500円 どなたでも参加できます。

*10月26日（土）は固定メンバーによるワークショップを開催します。

日本では、女性労働者の57.5%が非正規雇用。他のアジア諸国でも女性の非正規化が進み、不安定雇用、低賃金、職場での人権侵害など共通の問題を抱えています。その現状とそれに立ち向かう韓国、香港、インドと日本の女性たちの活動や組織化の経験を聞いてください。

主催：アジア女性労働者交流プログラム実行委員会

（参加団体）アジア女性資料センター、均等待遇アクション21

事務局、下町ユニオン、女性ユニオン東京、全労協女性委員会、
働く女性の全国センター・ACW2、プレカリアートユニオン、
Labor Now、CAWネット・ジャパン

（事務局）CAWネット・ジャパン

インドの衣料工場

Tel&Fax：04-2949-5231 E-mail：awwc@japan.email.ne.jp

*多くの皆さまからカンパをいただきました。感謝申し上げます。



雇用均等法を男女平等法に！

均等法施行から27年が経過しましたが、男女平等政策の進展は遅々としており、日本のジェンダー平等指数は135カ国中101位です。国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）や国際労働機関（ILO）はもちろん、世界経済フォーラムからも女性の差別的状況の是正が求められています。

●日 時 **11月8日(金)
18:30～20:30**

●ところ 東京ウィメンズプラザ
第1会議室A

(地下鉄表参道駅B2出口7分／JR渋谷駅12分／TEL 03-5467-1980)

●内 容

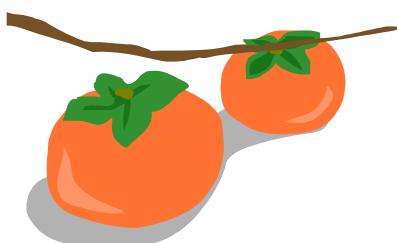
どう変わる？均等法改定
(審議会報告)
フジスター男女賃金差別裁判
(原告から)
均等法を男女平等法に
(意見交換・交流)

●資料代 **300円**

私たちは均等法の抜本的改正をもとめてきましたが、昨年から審議してきた均等法改定は、一部省令・指針の改定にとどまることになりました。

このワークショップでは、①均等法改定のポイント ②男女賃金差別裁判の経過 の報告を受けて、均等法を男女平等法にするための意見交換・交流をおこないます。

多くの皆様のご参加をお待ちしています。



主催：連絡先 均等待遇アクション21

TEL&FAX:03-5689-2320 Email:kintou21@siren.ocn.ne.jp