

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.59 (2018 年 7 月 10 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

またもや強行採決で「働き方改革関連法案」成立

安倍政権の目玉と言われた「働き方改革」ですが、6 月 29 日、参議院本会議で可決成立しました。「残業代ゼロ制度」と言われる高度プロフェッショナル制度、時間外労働上限規制 100 時間など、長時間労働を放置し、過労死を生み出す制度だとして、労働組合や過労死家族の会の方々が、連日抗議行動を続け国会を傍聴する中で、強行採決されました。野党の追及にまともに答えず審議が十分に尽くされていないことは、47 項目にも及ぶ附帯決議にも表れています。今後は政省令や指針について、7 月 10 日から始まる労働政策審議会の審議にも注目していかなければなりません。

ILO 総会「仕事の世界における暴力とハラスメント」条約へ大きな一歩

仕事の現場では、セクハラやパワハラなど様々なハラスメントが横行しています。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の根絶に向けて、これを条約化するかどうかについて議論されました。「暴力とハラスメント」の定義を明確にした上、条約の対象となる「労働者」に契約上の地位にかかわらず働く人々をも含めるという画期的なものです。政労使の粘り強い議論により、委員会の提案が採択され、来年の総会で条約採択が審議されます。ILO の労働者代表である連合から、総合男女・雇用平等局の松野奈津子さんに報告をお願いしました。

マタハラ裁判 勝利判決をめざして、団体署名のお願い！

7 年間正社員として働いてきた会社で、育休復帰 1 年後に「期間満了」として職を奪われた A さん（女性ユニオン東京）。裁判に訴えてたたかい、すでに 5 年が経ちました。育休明けに保育所が見つからなかったために契約社員とされ、給与は正社員→週 3 日契約社員→雇止め・収入ゼロへとまっしぐら。これが育休取得率 100%、職場復帰率 0%の実態だと訴えます。9 月 11 日（火）東京地裁で判決が出されます。裁判傍聴と「勝利判決を求める団体署名」にご協力をお願いします。

JNNC の訴え 日本をジェンダー平等社会に、今こそ選択議定書の批准を！

JNNC（日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク）は、昨年「選択議定書の批准を求める請願書名」に取り組み、女性国会議員を中心にロビー活動を行ってきました。その活動をさらに進めるため、今年 10 月に CEDAW からパトリシア・シュルツ委員（個人通報制度作業部会長）を招き、東京、関西、北九州で講演会を開催します（詳細は次号で）。昨年の NWEF フォーラムでは、CEDAW 委員の林陽子弁護士の講演会を行い、講演録も含め、女性差別撤廃条約と選択議定書について解説したブックレットを発行しました。1 冊 200 円で販売中です。

労契法 20 条に関連する 2 つの最高裁判決

最高裁は 6 月 1 日、労働契約法 20 条に関連する 2 つのケースについての判断をはじめて示しました。浜松市の物流会社「ハマキョウレックス」の契約社員について、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当については、正社員との格差があることを認めました。一方、横浜市の運送会社「長澤運輸」については、定年後の再雇用運転手と正規雇用運転手との間で、精勤手当の差を認めたものの、給与の格差は定年後の 79%程度になり、不合理とは言えないとしました。

賛同費のお振込みありがとうございました。

均等ニュースの発行時期がずれたため、会計報告及び予算についてのお知らせが遅くなりましたが、賛同費を振り込んで下さった皆さん、ありがとうございました。引続きお願い致します。

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 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 大國和江 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
櫛渚万里 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
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 清山玲 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 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 辻新一 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 贅川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜櫛和
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 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
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 横山基子 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 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 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 （2018.7.現在）

2017 年度会計報告

(2017 年 4 月～2018 年 3 月)

【収入】	(円)
賛同金	798,000
カンパ	106,540
雑収入	9,000
冊子等売上	62,451
繰越金	206,148
合 計	1,182,139
【支出】	
ニュース等郵送費	115,275
印刷・コピー費	33,080
通信費	89,244
事務用品費	19,812
WEB 更新料	13,600
共同行動費	6,000
事務所家賃	240,000
冊子印刷費	99,999
雑費	754
合 計	617,764
【残高】(次期繰越金)	564,375

2018 年度予算

(2018 年 4 月～2019 年 3 月)

【収入】	(円)
賛同金	600,000
カンパ	50,000
雑収入	10,000
冊子等売上	20,000
繰越金	564,375
合 計	1,244,375
【支出】	
ニュース等郵送費	200,000
印刷・コピー費	100,000
通信費	84,000
事務用品費	50,000
WEB 更新料	30,000
謝礼 (講師等)	50,000
共同行動費	20,000
事務所家賃	240,000
企画活動費	450,000
雑費	20,375
合 計	1,244,375

(注) 賛同金の振込有難うございました。毎年 4 月以降に新年度の振込をお願いしていますが、今年は 3 月のニュース発送時に振込用紙を同封したため 3 月に入金があり、2018 年度の賛同金の一部が 2017 年度収入に入っています。そのため、2018 年度予算の賛同金を減額しました。冊子等売上は ILO リーフレットです。2017 年度はニュースを 3 回しか発行できず、郵送費と印刷費が少なくなりましたが、2018 年度は 4 回発行の予算を組みました。企画活動費は CEDAW 委員招聘の協賛等を考えています。

定年後再雇用の賃金格差認めず(労契法20条)

「契約社員」と「再雇用」の格差是正で異なる最高裁判断

6 月 1 日、最高裁は労働契約法 20 条の二つの訴訟について、初の判断を示した。

浜松市の物流会社「ハマキョウレックス」の契約社員（正社員と職務内容が同じ）の手当格差については、通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当を認めた。

しかし、横浜市の運送会社「長澤運輸」の定年後に再雇用された運転手（定年前と同じ職務）の賃金格差は精勤手当をのぞき認めなかった。

労契法 20 条は、「職務内容」「人材活用の仕組み（異動や転勤の範囲）」「その他の事情」の三つを考慮して、労働条件の不合理的格差を禁止するとしている。これは「日本型同一労働同一賃金」であるが、これまでは判例が少なく何が不合理的格差になるのか、最高裁の判断に注目が集まっていたのである。

今回、契約社員の諸手当については職務が同じなら格差は不合理とした。しかし、契約社員には転勤がないという理由で、住宅手当の不支給は合理的であるとしたのである。正社員にも転勤の実態がないにもかかわらず、契約社員に支給を認めなかったのは不合理である。

一方、再雇用の労働者については、定年後再雇用も 20 条の対象としたが、「その他の事情」として、再雇用は年金支給までの短期雇用だし、年収は定年前の 79%程度になるから賃金格差は不合理ではないとした。高裁判決では、定年退職後に賃金が引き下げられるのは通例であるとして敗訴しているが、最高裁でも、再雇用は年金までのつなぎで家族を扶養する現役社員とは異なるという考え方に立っているのである。

これでは、年金収入が少なかったり、無年金の非正規や再雇用の女性は、ますます貧困になり、生きるためにはますます働かなくてはならなくなる。

(酒井)

労働基準法の真髄に大穴をあけた働き方「改革」法案の強行採決

「働き方『改革』法案」は、労働時間のデータねつ造から裁量労働制の拡大は取り消されたものの、高プロ制を残したまま、6月28日午後7時過ぎ参議院厚生労働委員会で採決が行われ、与党と補完勢力の賛成で可決、47項目もの附帯決議が採択された。翌29日午前、政府・与党は参議院を開催し、高プロ制度廃止と時間外労働上限規制100時間の見直しを求め続けてきた過労死家族の会の方々が遺影を掲げる下で法案採決を強行し可決成立させた。



<1日8時間労働に風穴をあける杜撰な高度プロ制度>

衆議院、参議院の厚労委員会審議の中で安倍首相や加藤大臣の答弁ははぐらかしが横行し、変遷した。高プロ制度の立法事実として大臣が答えた12名のヒアリングは一人をのぞいて法案要綱ができたあとのアリバイ作りであり、人事担当者同席で実施され、すべての労働時間規制が適用されない制度であることの説明をせずに聞いた内容であることも明らかとなった。6月25日参議院予算委員会で首相は、高プロ制度のニーズは経団連の要請にあると答えざるを得なくなった。すべての労働団体が反対し、立法事実が無いことが明らかとなった以上、「関連法案」から削除されるべきであった。

高プロ制度は、肝心の対象業務も省令によるとされ、104日の休日と4週4日の休日さえ確保すれば後は24時間連続して働かせても違法ではない、健康管理時間の把握の仕方もあいまい、高プロから離脱しても過去分の労働時間の把握もできない、省令や指針にゆだねる項目は政府答弁でも60以上と余りに杜撰なものだ。省令・指針で決めるということは今後の改定に国会の審議は不要となる。まさに「小さく産んで大きく育てる」ことを目的としたものだ。

国会会期の延長をしたのであれば、省令にすべてゆだねるのではなく、対象業務や懸念される長時間労働を排除する仕組みなどを審議し明確に法律に書き込むことができたはずだ。47項目に及ぶ附帯決議はまさに法の不備を示している。附帯決議に法的拘束力はない。

残りの7法案についても審議は不十分に終わっている。残業上限規制についても過労死認定基準から一歩でも前進する議論こそが国会の役割のはずだ。労使の「ギリギリの合意」を盾に一歩も踏み出さない政府・与党の姿勢は実質的に審議拒否とも言える。目玉とされた「同一労働同一賃金」は、若干の非正規の処遇改善にはつながるものの、雇用管理の違いによる格差を容認し固定化するものとなった。1948年12月10日に国連総会で採択された世界人権宣言は23条2項で「すべての人は、いかなる差別も受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する」と定めている。それから70年も経たない今日、日本の歩みは遅すぎる。このままでは長時間労働がはびこり、女性・非正規の賃金格差は残り、女性は活躍のしようもない。また、60時間を越える残業代割増率を50%とする規定についても、中小企業労働者への適用はさらに2023年まで先送りとなり差別状況が続く。

<街頭で国会ビューイングの活動もはじまった>

この審議で際立ったのが首相や厚労大臣の論点ずらしの答弁だ。国会の委員会審議はほとんど注目されないが法案が成立すれば働く人に大きな影響がある。法政大学の上西充子教授が中心となって2-3分の国会でのやり取りを街頭で知らせる取組みが労働弁護団や組合などの協力を得て新橋、新宿、秋葉原で行われた。だれでも上映できるよう、ノウハウも公開予定だ。是非ご覧ください。

<労政審の審議にも注目しよう>

政省令を検討する労働政策審議会が7月10日から始まる。今回『違法であったものを合法』とする「高プロ制度」についてはどのように政省令が決められて行くのか注視していこう。

過労死家族の会の皆さんの「命より大事な仕事はない」「安倍首相は遺族の話に聞く耳をもたず、向き合ってもくれないことは残念であり、悔しい。間違いなく過労死は増えます。国は責任を取るのでしょうか」「これからも過労死の予防と救済を求めて遺族としての思いを伝えて行く」との言葉を胸に刻んでいきたい。(Y) (*写真は6月28日昼、高プロ廃止・徹底審議を求める国会前集会で発言する過労死家族)

「仕事の世界における暴力とハラスメント」ILO条約採択に向けて

日本労働組合総連合会
総合男女・雇用平等局
部長 松野 奈津子

ILO 総会 条約採択に向けて大きな前進

セクシュアル・ハラスメント等の被害を告発する #MeToo 運動が日本にも広がりを見せ、世界各地でハラスメントに関する課題認識とその根絶を求める声が高まる中、国連の専門機関である ILO（国際労働機関）は、今年の総会（5月28日～6月8日）において、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約の策定方針を内容とする委員会報告を採択しました。

今後は、加盟国の政労使の意見聴取を経て、再び来年の総会で議論され、出席者の3分の2の賛成で採択となれば、2011年の家事労働者に関する189号以来の条約となり、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準が制定されることになります。

今回採択された委員会報告は、来年の条約採択に向けて、大きな前進として評価できるものであり、日本国内の法整備がめざす方向性として期待できる内容となっています。

委員会では、2016年に実施されたILO調査や専門家会議報告、2017年の加盟国政労使の意見聴取などにもとづき策定された「結論案」をたたき台に議論が行われました。

連合を含めた労働者側は、必要な内容が適切に盛り込まれた「結論案」を支持しつつも、多くの政府の支持が得られるように柔軟性を持った対応で議論に臨みました。そして、多くの政府もまた労働者側と同様に、「暴力とハラスメント」の根絶に向けて、ILO設立100周年となる来年の総会において条約が採択されるよう、ある程度の妥協も含めた柔軟な対応でコンセンサスを図りながら、非公式な折衝も含め、連日深夜におよぶ粘り強い議論を行いました。

その結果、最終的に採択された報告は、国際労働基準の中でも一番強力な「条約と勧告による補完」とした上で、ジェンダーの側面を重視しながら、「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、対象となる「労働者」に契約上の地位にかかわらず働く人々も含め、「加害者および被害者」には取引先や顧客などの第三者を盛り込むなど、「結論案」の包括的な内容を維持する形で採択されました。

また、「加盟国は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べき」など、日本の国内法整備の前進につながるものとして期待できる具体的な対応策も明記されています。

一方で、LGBTを含めハラスメントの影響を受けやすいグループのリストについては、議論で牽引役だったEUとアフリカグループなどの意見が対立し、脆弱なグループとして表記することで、条約案から削除されることとなりました。EUなどは、少なくともこのリストを勧告に盛り込むよう求めましたが、反対するアフリカグループは議場を退出。委員会は、そのまま時間切れとなり、この課題を含め勧告の半数以上を来年討議する前提で報告の採択を行い、来年に大きな課題を残した形で今年の総会は閉幕となりました。

国内での取り組み強化へ

今後、国内においても、今年の秋頃からパワーハラスメント対策やセクハラの規定がある男女雇用機会均等法の改正などの議論が労働政策審議会雇用環境・均等分科会で行われる予定です。

「暴力とハラスメント」は、人権侵害であり、個人の尊厳、健康および安全保障に対する脅威となるもので、その根絶はディーセント・ワークの実現、男女平等の実現において、極めて重要です。

連合は、引き続き国際労働組合総連合（ITUC）と連帯して、「STOP！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力」キャンペーンを展開し、ILO条約採択と日本の批准をめざして、メディアへの情報発信を含めた世論喚起を行いながら、国内法整備を求めていくとともに、あらゆるハラスメントの根絶に向けた取り組みを強化していきます。



第 107 回 ILO 総会（5 月 28 日～6 月 8 日、ジュネーブ）

【均等 21 事務局より】

均等待遇アクション 21 事務局では、ILO 総会に先立ち、連合の松野さんを講師に、「仕事の世界における暴力とハラスメント」の内容について学習会を行いました。今回、松野さんの ILO 総会報告を受け、条約採択と日本の批准という今後の課題が明確になりました。

来年は ILO 創設 100 周年に当たります。合わせて、ジェンダー平等の基本となる以下の条約の批准および批准条約の実質化を図るよう、運動していきましょう。

（未批准） 111 号差別待遇（雇用及び職業）条約、 175 号パートタイム労働条約
183 号母性保護条約、 189 号家事労働者条約

（批准） 100 号同一報酬条約、 156 号家族的責任を有する労働者条約

*上記に関連したパンフレット「ILO 条約は働く人への世界の約束」販売中（頒価 100 円）

妊娠・育児によるハラスメントがない社会へ 子供を産んでも働き続けられる社会に！

女性ユニオン東京 マタハラ裁判 原告A

私は7年間正社員として働いてきた会社で、育休復帰1年後に「期間満了」として切られ職を失いました。育休中、保育園が見つからず困っていたところ、社長は「育休明け社員のために新しく週3日働ける契約社員制度を作った。キャリアをつなぐためのもの」と説明をし、同時に渡された書面にも『契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です。』と書かれていました。保育園が見つかるまでの間、保育園なしで働けるならば、と私は週3日勤務の労働契約書にサインしました。給料は4分の1以下という予想以上の減額でした。通勤途中の駅に、とはいえ自宅の最寄り駅から電車で20分かかるところでしたが、保育園の空きを見つけ、「正社員に戻りたい」と伝えると、会社はなんと拒否をしました。

「正社員への契約変更は考えていません」と社長からメールで即時回答された私は、「女性ユニオン東京」に加入し、団交を申し入れました。すると、9月13日から10月25日付の業務改善指導書を10月25日に21枚16通、一度に渡され、3日に渡り署名を迫られました。「これは契約時から仕組まれたものだったのか、騙されたようだ」と愕然としました。

大学卒業以来、教育関係で仕事をしてきました。仕事は好きで、自分にとっての生きがいでもあり、出産しても働き続けると、当たり前にも思っていました。しかし、社長には「子どもがいると前みたいには働けない」と決めつけられました。男性の上司からは「俺は、俺の稼ぎだけで食わせるくらいのつもりで（妻を）妊娠させる」と言いました。「事務局 WANT 条件：大学生>ママ」と書かれた書類が、社員全員に配られたことを知りました。社長のプロフィールには「女性活躍推進コンサルタント」と書いてあります。これが、育休取得率100%、職場復帰率0%の企業の実態であり、社会の縮図かもしれません。

正社員給与48万円→週3日契約社員10万6千円（正社員前提）→雇い止め、収入ゼロの道。会社が編み出したこのやり方を合法にしてしまっているのか。均等法・育児法は、私たちを本当に守ってくれるのか。この「育休切り」の手法を野に放つことをなんとしてでも阻止したい。日本ではなぜ、出産した女性が職場に戻れないのか。女性活躍が進まないのか。よく理解した上で、裁判所には公正な判断をしてほしい。

6月15日に、「勝利判決をめざす決起集会」を渋谷区立勤労福祉会館で開催しました。多くの支援者の皆さんが集まり活発な議論が交わされ、裁判の意義を確認することができました。

判決に向けて、原告の想いを裁判所に届けるために、団体署名活動を始めました。ご協力をよろしくお願いします。（女性ユニオン東京）



裁判の争点について詳しく解説する弁護団の皆さん（6・15）

緊急 勝利判決を求める団体署名のお願い

妊娠・育児によるハラスメントがない社会へ
公正な判決を求める要請書

集約：2018年7月末日

署名用紙は、女性ユニオン東京のホームページ
<http://w-union-tokyo.blogspot.com/>

判決 9月11日（火）13時10分
東京地裁611号法廷
（阿部雅彦裁判長）
是非多数の傍聴をお願いします！

JNNC の取組み：日本をジェンダー平等社会に

『今こそ、女性差別撤廃条約選択議定書の批准を！』の実現めざして



選択議定書批准を求める請願署名

均等待遇アクション 21 も参加している日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク (JNNC) は昨年「選択議定書の批准を求める請願署名」に取り組んでいる。あわせて女性議員を中心に選択議定書批准に向けたロビー活動も開始した。残念なことに昨年は、参議院では 20 回採択されてきた請願が、維新の議員による保留で採択保留となってしまった。しかし今年も通常国会での請願採択を求め、署名に取組み、6 月 12 日には衆議院第一議員会館で院内集会を開催、参加された議員らに請願署名を託した。国会の 7 月 22 日までの延長で採択の可否はまだわからない。

林陽子 CEDAW (国連女性差別撤廃委員会) 委員による講演会開催と講演録発行

昨年の NWEF 男女共同参画推進フォーラムにおいて、林陽子 CEDAW 委員の講演会を開催し、あわせてブックレットを作成した。講演録と女性差別撤廃条約、同選択議定書が収録されたブックレットは、選択議定書における個人通報制度の解説と運用の状況、すでに出された先例などが紹介されている。各地の男女共同参画センターにも配布されているので是非手にとって見てほしい。

*1 冊 200 円、送料 100 円、申し込み先：ngoreport@jaiwr.net

10 月 CEDAW の委員を招聘し、選択議定書批准に向けた機運を作り出す

財務省事務次官によるセクハラ事件と、続く麻生財務大臣による「セクハラ罪はない」「はめられたという話もある」「福田の人権は無いのか」等の発言は、セクハラが人権侵害とはこれっぽっちも思っていないことを世界中に知らしめた。日本のジェンダーギャップ指数が 114 位なのも当たり前と言える。しかし様々に女性たちの反撃は始まっている。選択議定書の批准は、日本政府が心を入れ替えてジェンダー平等を推進する意思を示すことになるだろう。

JNNC はだからこそ、この秋に CEDAW からパトリシア・シュルツ委員 (個人通報制度作業部会長) を招聘し、東京、北九州、関西での講演の実現に向けて動き出している。

CEDAW は 2016.3.7.総括所見 para.8(b)において「いつまでに本条約の選択議定書を批准するかについて情報が提供されていないこと」を懸念するとし、同 para.9(c)では「選択議定書の批准を検討するとともに、選択議定書の下で委員会が決定した先例について、法律専門家及び法執行官に研修を行うこと」を求めている。

批准すると以下のようなメリットが考えられる *****

- ① CEDAW では個人通報 111 件が受理され、60 件以上について委員会で結論が出ているので、先例を共有することで、女性の権利の法解釈を発展させられる (被害者救済、予防の仕組みなど)。
- ② 国内の裁判所 (官) が女性差別撤廃条約を裁判で適用できるようになる。
- ③ 差別的法制度を見直し、条約の完全履行を後押しすることができる。
- ④ 個々人は女性差別をなくすためのツールとして活かし、女性の人権強化の力になる。
- ⑤ より強化された男女平等の国際基準を国内で広め、世論を喚起できる。

シュルツ委員招聘の詳細は後日お知らせします。成功にむけて、皆様のご協力をお願いします。

(柚木・JNNC 世話人)