

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.29. (10年7月2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 2-40-13 本郷コーポレイション 705
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

皆様、蒸し暑い毎日が続きますが、いかがお過ごしでしょうか。
参議院選挙が6月24日スタートしました。均等待遇アクション21の呼びかけ人では、小池晃さん、福島みずほさん、円より子さんが立候補されております。ぜひ皆さん当選されて、またご活躍されるよう祈念いたします。

2010年参議院選挙「雇用の均等待遇に関する政党アンケート」を実施しました！！

均等待遇アクション21事務局では、2010年参議院選挙「雇用の均等待遇に関する政党アンケート」を6月に実施しました。アンケート結果(6月21日現在)を同封いたしますのでご覧ください。

「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」がまもなく答申の予定！

前回のニュースでは、誤って、「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて(中間整理)」に対する均等待遇アクション21事務局意見を同封できず誠に申し訳ございませんでした。今号に遅ればせながら同封いたしますのでお読みいただければ幸いです。なお、内閣府男女共同参画局のホームページに、公聴会及び意見募集のまとめが掲載されています。基本問題・計画専門調査会での審議は終わり、まもなく答申が行なわれようとしています。答申後、7月にも「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」としてパブリックコメントの募集がされると思われますので、注目し取り組みましょう。

5/15 ペイ・エクイティで丸ごと解決！でホームヘルパーの職務評価をみんなで体験！

ILO100号条約違反申立て3組合と均等待遇アクション21共催で開催した集会は約60名の参加でした。はじめに「試してみよう！職務評価」としてホームヘルパーの職務評価を6グループに分かれて参加者全員で体験。次に「労働基準法4条による賃金是正とILO100号条約」と題した中野麻美弁護士のお話。そして既に職務評価に取り組んでいる東京ケアユニオン、郵政労働者ユニオン、兼松裁判元原告からの報告とこの3名に中野弁護士、PECO(ペイ・エクイティ・コンサルティング・オフィス)の屋嘉比さんを加えてディスカッションという内容の濃い3時間でした。

厚生省が職務分析・職務評価実施マニュアル作成！・・・はたしてその内容は？

厚生労働省が「職務分析職務評価実施マニュアル」を作成しました。改正パート労働法の国会審議時の国会附帯決議「短時間労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保を更に進めるため、参考となる先進的な雇用管理事例のほか、職務分析の手法や比較を行うための指標(モノサシ)について内外の情報を収集するとともに、事業主に対し、それらを提供することにより、その取組を支援すること。(参議院厚生労働委員会2007年5月24日)」を踏まえて作成したとしています。厚労省ホームページの「雇用均等・両立支援・パート労働情報」にマニュアルと試行ツールが掲載されています。はたして私たちが要望してきた内容になっているのか？と均等待遇アクション21事務局で読んでみました。残念ながら違うようです。資料としてのマニュアル概要版の一部抜粋と均等待遇アクション21事務局コメントを同封します。

なくそう！官製ワーキングプア～第2回反貧困集会に270名参加！！

5月30日に開催された「なくそう！官製ワーキングプア第2回反貧困集会」は、全国から270名もの参加がありました。特に大きな問題として、国の「日々雇用非常勤職員」への雇用年限(3年)制度化が行われようとしており、さらに自治体にも波及する危険性も指摘され、阻止する取組みが提起されました。また、昨年の集会を踏まえて、『なくそう！官製ワーキングプア』(官製ワーキングプア研究会編 日本評論社)という本が発行されました。関心のある方はご一読を！

8/28(土)又エックワークショップ「国連女性差別撤廃委員と語る日本の課題」へご参加を！

昨年の国連女性差別撤廃委員会の総括所見からまもなく1年。日本政府は、フォローアップ項目(「民法改正」と「暫定的特別措置」)の実施に関する報告を2年以内に行わなければなりません。日本のフォローアップ項目を担当するシモノビッチ委員(クロアチア)を招聘してJNNCと他団体共催のワークショップを国立女性教育会館(又エック)で8月28日(土)12:30~14:30研修棟2F大会議室にて開催します。他に8/29(日)大阪(WWN)、9/2(木)内閣府主催の「聞く会」/日弁連主催フォーラム、9/4(土)福島県男女共生センター主催フォーラム等々が予定されています。ぜひご参加を！

今後の「均等待遇アクション21」の活動に向けて賛同者一覧（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 清水 澄子 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 安藤直子 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 市吉澄枝 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 内田典子 内海和子 梅沢栄子 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 尾崎かおる 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 木元弘子 木元美代子 草薙順一 櫛淵万里 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 黒岩秩子 黒岩容子 黒沢節子 桑原輝子 玄場絢子 郡和子 越堂静子 伍賀借子 小島妙子 小島八重子 後藤安子 五島昌子 小林千代美 小林佳子 小林ひろ子 小林真千子 小松満貴子 小松加代子 菰田由美子 小柳優子 古山啓子 近藤正代 近藤美恵子 今野久子 斎藤栄子 斎藤繁子 斎藤正美 坂井隆之 酒井和子 酒井興子 逆井征子 坂本敦子 坂本福子 阪本美知子 佐崎和子 佐藤敦子 佐藤由紀子 佐藤公子 佐藤周一 塩原節子 志賀寛子 宍倉良枝 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 清水純子 清水直子 清水恵白木憲一郎 新谷文子 神惇子 陣内絹恵 末永節子 杉村和美 杉井静子 鈴木よし子 鈴木京子 清山玲 関優美 瀬古由紀子 瀬野喜代 添田包子 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 田中玉枝 田中環 津久井勝子 辻新一 堤典子 綱島文江 椿茂雄 露木肇子 都留伸吾 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 中谷文美 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 贄川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜植和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野崎光枝 野畑真理子 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 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 樋川つや子 肥田和子 日向繁子 平川和子 平川景子 平川弘子 広木道子 深澤秀子 福原字子 福田健一 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 本間伸子 本田次男 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 望月悦子 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 山下泰子 山口雪子 山藤将之 山田久爾枝 山本幸子 山崎眞由美 山本令子 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 吉田千秋 吉原美恵子 吉村怜子 四谷信子 和気文子 脇本ちよみ 渡辺泰子 渡辺聡 和田肇 和田成枝 匿名3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） 神奈川シティユニオン 関西女の労働問題研究会 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 自治労横浜関連支部協議会 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 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 郵政労働者ユニオン 横浜フォーラム労働組合 連合大阪 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 （10.06.30 現在）

《2008年度分（2008年4月～09年3月）以降、賛同費をご納入いただきました方々のお名前を掲載しています。

「第3次男女共同参画基本計画策定に向けて（中間整理）」に関する意見

2010年5月10日
均等待遇アクション21事務局

第1部 基本的な考え方

I 目指すべき社会

- ① 固定的役割分担意識をなくした男女平等社会の実現にむけ、世帯単位の制度・慣行から個人単位の制度・慣行への変更との視点で制度・慣行の見直しを喫緊の課題として明示したことを評価する。
- ④ として「国際規範が尊重され、国際協力、貢献を目指す社会」を追加する。

第2部 重点分野

第4分野.雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保について

- 1、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進の具体的取組について
- ① 男女間賃金格差の解消に向けた取組として、「現行ガイドラインの周知・啓発の推進と、労使の取組を推進する支援ツールの提供」が示されているが、これでは効果は期待できない。今年4月の男女間賃金格差研究会報告では、現行ガイドラインは効果がなかったと指摘されている。また、支援ツールは企業が労働者の処遇データを把握するものに過ぎない。ポジティブ・アクションに取組む企業は減っており、個々の企業に委ねるだけでは格差是正は進まない。ILO100号条約の趣旨を踏まえ、労基法4条にILO100号条約に基づく同一価値労働同一賃金の原則を明文化するという国の積極的な姿勢が必要である。
 - ② 「ILO100号条約の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進める」ことについては、客観的で性に中立的な職務評価制度の確立のために、「広く女性労働者の声を聞く研究会を厚労省に設置する」など、研究会の性格付けまで明確にする必要がある。
 - ③ 男女間の賃金格差を是正するために下記のような具体的な目標を設定する必要がある。合わせて正規労働者だけでなく非正規労働者も含めたものとすべきである。
男女賃金格差：2015年 75%（非正規労働者も含む）、2020年 80%（同）
管理職比率： 2015年 15% 2020年 30%
 - ④ 男女雇用機会均等法に女性差別撤廃条約第1条の「差別の定義」を明記し、指針の「雇用管理区分」を削除すること。
 - ⑤ 間接差別の禁止については、2004年男女雇用機会均等政策研究会報告の「間接差別として考えられる例」として示された福利厚生等の世帯主要件やパートタイム労働者に対する不利な処遇などの例を全て省令に入れるとともに、さらに拡大にむけた事例収集をおこなうこと。
- 2、非正規雇用における雇用環境の整備について
- ① パートタイム労働者や派遣及び有期契約労働者には、正社員と同じ仕事をしている労働者が多く存在しており、パート労働法第8条は差別禁止＝均等を明記している。正規・非正規間の待遇改善は「均衡」ではなく、すべて「均等・均衡」とすべきである。
 - ② パート労働法第8条の差別禁止の3要件は、間接差別となるおそれがあり削除すること。パート労働法を公務労働にも適用すること。

- ③ 女性労働者の過半数が非正規でその殆どが有期雇用であるが、有期雇用労働者の育児休業取得率は極めて低い。育児介護休業法の有期雇用労働者の取得要件を削除すること。
- ④ 「有期労働契約」の範疇にはフルタイムの有期労働者だけでなく短時間パート・派遣労働者等も入られて、入り口出口規制、正規労働への転換、均等待遇の法制化を図ること。
- ⑤ 「女性が自立できる所得保障」として全国最低賃金の大幅引き上げを明記すること。

第5分野「男女の仕事と生活の調和」について

1. 仕事と生活の調和の実現について

- ① 具体的な取組②に「健康で豊かな生活に向け、長時間労働を抑制するとともに、年次有給休暇の取得を促進する。また、「長時間労働抑制のための施策等を検討し、実現を目指す」とあるが、「残業時間の年間上限 150 時間」等、具体的に数値目標を設定すべきである。
- ② 具体的な取組③に「育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等、ライフスタイルに応じた多様な働き方の普及（あるいは普及のための検討）を進める」とあるが、女性の半数以上が、非正規（有期雇用）という現実からすれば、本人が選択でき、均等待遇が保障されることが必要だ。なお、育児・介護休業法の有期雇用労働者の取得要件は削除することが必要である。
- ③ 具体的取組⑤に、ILO156 号条約の趣旨も踏まえ、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備を促進することが述べられており、「育児休業中の経済的支援」が挙げられているが、現在の 50%保障では低すぎるので、「3分の2以上の所得保障」が必要と考えられる。

2. 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実について

- ① 施策の基本的方向では、『子ども・子育てビジョン』に基づく」とされているだけなので、ビジョンを見てみると、「幼稚園等の既存の社会資源の活用」で「幼保一体化を進める」ことが意図されており、株式会社の参入も歓迎されている。利益追求の結果、保育労働者の非正規化にもつながりかねず、「保育を公的責任で担っていく」という基本姿勢の堅持を明確にすべきである。
- ② 具体的な取組では、保育所待機児童の解消を図るとあるが、保育所の整備と新規開設を早急に取り組むべきである。「放課後子どもプラン」の推進についても、児童を受け入れる施設の拡充とともに、対応する労働者（保育士・学童保育指導員）の待遇改善も合わせて考慮すべきである。

第14分野「国際規範の尊重と国際社会の『平等・開発・平和』への貢献」について

Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組 1.(2) 具体的な取組③について

ILO条約の未批准の条約については、ここにあげられているパートタイム労働に関する条約（175号条約）、母性保護条約（183号条約）、雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）だけでなく、使用者の発意による雇用の終了に関する条約（158号）も重要なものであるので加え、早急な批准に向けて検討すべきである。

女性差別撤廃条約の選択議定書の批准は、本条約締結国として喫緊に行うべき課題と考える。女性差別撤廃条約、選択議定書、女性差別撤廃委員会からの最終所見をはじめとした国際規範、国際機関からの意見、勧告等は、政治家、政府職員、司法（法曹関係者）、労働局、労働基準監督署をはじめとしたあらゆる機関に周知徹底すべきものとする。

2010 年 7 月
均等待遇アクション 21 事務局

1. 使用者は均等待遇を免れる

パートタイム労働法に基づくこのマニュアルは使用者向けに、均等待遇を実現するためではなく、企業がどうすればパートタイムと正社員の賃金格差に合理的な理由をつけることができるか、という視点に立って作成したと思われる。

パート労働法 8 条では、パート労働者が「通常労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止」の対象者として認められるためには、①職務の内容、②人材活用の仕組みや運用など転勤や配置転換の有無及び範囲、③契約期間の 3 要件が通常労働者と同じという条件が必要である。

このマニュアルは、①の職務の内容に基づく待遇を実施するために、「職務分析・職務評価」の手法を説明しているが、その中身は使用者を援助するものに過ぎない。

まず「職務分析」のステップは、Ⅰ業務の内容、Ⅱ責任の程度のみで、Ⅰのステップで職務の内容が異なればその時点で対象外とされ、パートと正社員が「同種の業務」についていることが第一条件となっている。職務が実質的に同じと認められる場合、「責任の程度」のステップに進むが、①権限(部下の有無、権限の範囲)、②役割の範囲、③トラブル発生や緊急時の対応、④成果への期待の程度、等 4 要素について評価し、ひとつでも正社員の方が「責任が大きい」と判断されれば、「職務の内容は異なる」という結果になり、均等待遇の対象から外されるというものだ。

このマニュアルは、正社員とパート労働者の職務内容や責任がいかに関わることだけに注視し、使用者が「だから格差は合理的」と言い逃れるためのものである。「あるべき職務評価の趣旨と手法」を歪曲して構成されている。成果主義(能力給)賃金の本質が見え隠れする。

パートの労働実態では職務内容が多少違っていても、職務の価値はほとんど同じという働き方が広がっている。パート労働法には「就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大している」と、パートを「戦力」として位置づけているが、「公正な職務評価」を行わず、いつまでも安価な景気調節弁として活用するだけでは、日本が国際的な批判を受け続けることは避けられないだろう。

2. 国際基準と私たちが求める職務評価制度

国際労働基準である ILO 100 号条約「同一価値労働同一報酬原則」(日本は 1967 年批准)は、構造的に分離された女性職(女性が 70%以上)、男性職(男性が 70%以上)という性別職務分離による性差別賃金を是正することを目的としている。つまり、職務が異なる男性と女性の職務を、ジェンダー中立に分析・評価することが実施目標である。100 号条約の趣旨はパート労働者にも適用し、非正規と正規の均等待遇を推進するものでもある。

すでに国際基準として各国で実践されている職務評価の手法は、①知識・技能、②精神的・肉体的負担、③責任、④労働環境の 4 つのファクターによって評価し、数値化する。総合評価であるため、仮に責任の点数が低かったとしても、負担や労働環境などが高ければ、総合点また平均点は上がる。ジェンダー平等な分析と客観的な評価を行って、正当な職務の価値を出すことが求められる。

IL O 175 号条約(パート労働条約・日本は未批准)では、労働条件のすべてにおいて正規労働者との均等待遇が謳われ、EU 諸国では 175 号条約に基づいた国内法を整備している。

第 3 次男女共同参画基本計画の中間整理や菅内閣での「新成長戦略」では、主張は弱いにしても「同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進を取組む」と記載された。しかし、今回発表されたマニュアルで「取組んだ」と弁明することは許されないだろう。

私たちは均衡ではなく均等待遇が喫緊の課題として、速やかに具体的な取り組みを進めるよう要望し続けてきた。国際条約の趣旨に則ったパート労働法に改正し、国際基準の職務評価制度を早急に確立する必要がある。

資料 厚生労働省 職務分析職務評価実施マニュアル(概要版)より抜粋

(比較例1) 人事・総務部門事務職の比較例

* 人事・総務部のパート社員Aさんと正社員Bさんの業務の内容が、実質的に同じと判断された例です。

職種	パート社員 (Aさん)		比較	正社員 (Bさん)		
	人事・総務部門事務職			人事・総務部門事務職		
業務の内容	業務概要	取り扱う対象・範囲		業務概要	取り扱う対象・範囲	
	主な業務	規定に基づく手続き事務	社会保険関係	実質的に同じ	規定に基づく手続き事務	給与関係
		勤怠休暇管理	タイムカード集計		勤怠休暇管理	タイムカード集計
		採用者に関する手続き	入社手続き書類準備		採用者に関する手続き	入社手続き書類準備
		問い合わせ対応	取次・応対		問い合わせ対応	取次・応対
		必要な知識や技能の水準	数か月の実務経験を積んで身につくレベル		数か月の実務経験を積んで身につくレベル	

パート社員Aさんと正社員Bさんの「規定に基づく手続き事務」について、Aさんは「社会保険の手続き事務」、Bさんは「給与支払いの手続き事務」を分担しています。2つの業務は取り扱う対象が、「社会保険」と「給与」というように異なるだけで、業務としてはともに「規定に基づく手続き事務」であり、それぞれに必要な知識や技能が同じ水準であれば、総合的にみて、2つの業務は「実質的に同じ」と判断することとなります。

* 「業務の内容」が「実質的に同じ」と判断されたら、「責任の程度」が著しく異なるかどうかを判断します。

責任の程度	権限	部下の有無	無	無
		権限の範囲	確認・承認・決裁できる事項はない	確認・承認・決裁できる事項はない
	役割の範囲	助言や指導は特に求められない	助言や指導は特に求められない	助言や指導は特に求められない
	トラブル発生時や緊急時の対応	上位者に問題発生を報告することは求められるが、自分で対応するところまでは求められない	上位者の指示を受けて、自分で対応することが求められる	上位者の指示を受けて、自分で対応することが求められる
	成果への期待の程度	ノルマ等の業績目標はなく、決められた通りにミスなく業務を遂行することだけが期待されている	ノルマ等の業績目標はなく、決められた通りにミスなく業務を遂行することだけが期待されている	ノルマ等の業績目標はなく、決められた通りにミスなく業務を遂行することだけが期待されている

トラブル発生時や緊急時の対応の程度が、正社員Bさんの方が大きいことを表示しています。

職務比較表の完成

職務の内容は異なる

ただし、トラブル発生時や緊急時の対応について、その頻度が少なく、責任の程度が著しくは異ならないと判断される場合、「職務の内容は同じ」という結果となることもあります。

(比較例2) 製造業オペレーター職の比較例

* 製造工場オペレーター職のパート社員Cさんと正社員Dさんの業務の内容が、実質的に異なる判断された例です。

職種	パート社員 (Cさん)		比較	正社員 (Dさん)		
	製造業オペレーター職			製造業オペレーター職		
業務の内容	業務概要	取り扱う対象・範囲		業務概要	取り扱う対象・範囲	
	主な業務	機器の操作	簡単な機器	異なる	機器の操作	複雑な機器
		改善提案	担当ライン		改善提案	担当ライン
		測定用サンプリングの収集	担当ライン		操業計画の立案・調整	担当ライン
		設備保全	担当ライン		部下育成	担当ライン
		必要な知識や技能の水準	数か月の実務経験を積んで身につくレベル		実務経験だけでなく、専門的な知識(簿記やIT知識等)が求められるレベル	

パート社員Cさんと正社員Dさんの「主な業務」は「異なる」と判断されます。

* 「業務の内容」が実質的に「異なる」場合、「責任の程度」について、比較しなくてもかまいません。

責任の程度	権限	部下の有無		
		権限の範囲		
	役割の範囲			
	トラブル発生時・緊急時の対応			
	成果への期待の程度			

職務比較表の完成

職務の内容は異なる

雇用の均等待遇に関する政党アンケート(2010年6月)

---2010年6月21日現在---

均等待遇アクション21事務局

- 1.今回12の政党にアンケート用紙を郵送し、表にある5つの政党からFAXで回答を得た。また自由民主党からは「回答は無理」との返事。回答のなかった政党は、公明党、新党日本、みんなの党、新党改革、たちあがれ日本、幸福実現党。
- 2.アンケートは質問10項目についてまず1賛成 2反対 3その他の中から選択してもらい、その理由について記述してもらった。
- 3.6月2日郵送～6月11日締め切りで実施

質問	民主党	社会民主党	日本共産党	国民新党	日本創新党
1.日本政府は、労働基準法第4条は日本が批准しているILO100号条約上の同一価値労働同一賃金の原則を反映していると主張していますが、国連の女性差別撤廃委員会やILO条約勧告適用専門委員会は、労基法4条に同一価値労働同一賃金の原則を明文化するよう求めています。貴党はどのようにお考えですか。	その他 採用、育成、配置、評価、昇給、昇格など雇用システム全体の中で「ジョブ」の概念を社会的に明確にする必要があり、原則の明文化ありきではないと考えているから。	賛成 労働基準法は、憲法14条の平等原則やILO条約の規定を具体化するために、男女同一賃金の原則を定めています。雇用における男女平等を実現すべく、労基法4条に同一価値労働同一賃金の原則を明文化することに賛成です。	賛成 国際的にも確立した原則を明記することは当然です。政策に「同一価値労働同一賃金」の原則にもとづいて均等待遇の法制化をかかげています。	賛成	雇用の確保、また均等待遇の達成および雇用条件の向上を達成するためには、民間企業においては、法人税の実効税率半減・公共部門においては、税金の無駄遣いの見直し、これらによって、雇用環境の向上に寄与できるように各種施策に取り組みたいと考えております。また、日本創新党は、本当に支援が必要な方へのセーフティネットの確立をはかりつつ、「働いたほうが得になる」社会の実現を目指し、低所得労働者への支援と就業意欲が高まる方策を考えています。また、若年層や女性、高齢者の雇用拡大のための諸制度の充実を図ってまいります。とくに高齢者については、「生涯現役」で、自立した生活を営むことができる「楽しい長寿社会」の実現を目指します。安心して子育てができる環境整備としては、いわゆる「待機児童」ゼロに向けた取り組み等で、育児と労働の両立がしやすい社会の実現を目指します。そのほか、障害者に対する就業支援を推進し、障害者の生活基盤の充実に努めてまいります。人材育成の観点では、職業教育の強化、職業高校の改革、また、社会人のキャリアアップに関する取り組みを行ってまいります。ILO条約の批准状況や、各種雇用関連の法律改正、その他の法制度と現状の雇用関係をめぐる諸問題につきましては、ひきつづき、わが党を支える各地の首長や地方議員、そして党员、支持して下さる国民の皆様からの現場からの声や、山田党首をはじめ、中田代表幹事、斎藤政策委員長をはじめとする党役員そして、候補予定者など、各地の最前線での経験とネットワークを活かして、鋭意取り組んでいく考えです。
2.内閣府男女共同参画会議が6月に出した「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」では、雇用の分野における具体的な取組として「ILO100号条約の実効性確保のため、職務評価手法等の研究開発を進めると」明記されています。私たちは、「客観的に中立的な職務評価制度」の確立には女性労働者や非正規労働者の実態を反映し、職務評価に精通した専門家による職務評価委員会の設置等が必要ではないかと考えています。貴党はどのようにお考えですか。	賛成 設置の際には実務感覚の伴った労使(男女、非正規・正規のどちらも)の代表の参加が必要と考える。	賛成 同一価値労働同一賃金の原則を推進していくためには、客観的に中立な職務評価制度は不可欠であると考えます。職務評価委員会等を設置し、具体的な作業を開始すべきです。	賛成 ILO条約がもめているのは、報酬率を性別による差別なしに定めるための措置をとることであり、職務評価制度だけでなく、差別の実態に即して改善をはかるためのその国に応じたさまざまな手法や体制の研究が適切な形でおこなわれることが必要と考えています。	賛成	
3.2009年の女性正社員の賃金は男性正社員の69.8%で、非正規も含めると男女間の賃金格差は50%になります。私たちは賃金格差を是正するために、正規労働者だけでなく非正規労働者も含めた数値目標を設定することが必要だと考えています。OECDの平均である80%を2020年までに達成するという数値目標を設定することについて、貴党はどのようにお考えですか。	その他 採用、育成、配置、評価、昇給、昇格などを含め、雇用システム全体の改革を伴わなければ賃金格差の解決にはつながらず、数値目標ありきではないから。	賛成 非常に具体的な目標であり賛成です。	賛成 日本の男女賃金格差は諸外国と比べても大きく、改善も遅れています。政府が目標を設定してとりくむことは重要ですが、同時に、その達成のためには、差別是正のための実効ある法整備が必要であり、迅速に差別を改善するための相談窓口、救済機関の拡充、企業に対する指導の強化などの措置が求められています。	賛成	
4.男女雇用機会均等法は、指針で差別の判断が「雇用管理区分」ごととされているため、実質的な差別禁止にはなっていません。女性差別撤廃委員会(CEDAW)からも求められている指針の「雇用管理区分」を廃止することについて貴党はどのようにお考えですか。	その他 個々人の人生において、各段階での意欲、能力に応じてどのような働き方が選択可能なか、透明性、合理性を確保する中で、廃止の是非を議論すべき。	賛成 「雇用管理区分」は女性差別の逃げ道になっています。法の実効性を発揮させるためには、「雇用管理区分」を廃止することに賛成です。	賛成 「雇用管理区分」が違うからということで、法規制をのがれ、さまざまな差別の温床になっています。これを廃止することは当然必要です。	その他 今後十分な検討が必要である。	
5.男女雇用機会均等法第7条では間接差別を禁止し、省令では3つに限定しています。私たちは、2004年男女雇用機会均等政策研究会報告の「間接差別として考えられる例」として示された福利厚生等の世帯主要件やパートタイム労働者に対する不利な処遇などの例を全て省令に入れるとともに、さらに拡大にむけた事例収集をおこなうことが必要であると考えています。貴党はどのようにお考えですか。	その他 省令に入れれば、行政指導の対象になり、間接差別の禁止の実効性が高まることにはなるが、使用者がいわゆる非正規労働者の賃金その他労働条件について、合理的な理由がある場合でなければ、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならない旨、労働契約法に明文化することなどにより、使用者に証明責任を課す方法もありうると思う。	賛成 間接差別を実効あるものにするためにご提案の趣旨に賛成です。	賛成 間接差別の対象を3つに限定した規定を廃止し、対象の拡大を求めることは当然必要です。同時に、大事なことは、どれが間接差別にあたるかを一つ一つ省令に加えていくということではなく、女性に対する差別を直接、間接に関わらず禁止することです。そして、気軽に相談できて権限をもつ救済機関を整備し、差別の実態に即して個別に判断できるようにすることが必要だと考えています。	その他 今後十分な検討が必要である。	

<p>8.パート労働法第8条の差別禁止の3要件(正社員と同一職務、転勤や配転の有無が正社員と同じ、期間の定めのない労働契約)は、間接差別となるおそれがあります。私たちは削除すべきだと考えていますが、貴党はどうお考えですか。</p>	<p>その他 パート労働法の比較対象はきわめて限定されており、問題。間接差別の認定について、パート労働法に依拠して、行政指導に頼るのか、労働契約法による民事法にシフトして、労働審判等の活用により、判例を積み重ねるべきか考える時期にある。</p>	<p>賛成 3要件に該当するパート労働者は極めて限定的です。すべてのパート労働者に対する差別を禁止するために、ご提案の趣旨に賛成です。</p>	<p>賛成 パート労働法8条は、業務内容や責任の程度が違う、雇用契約が違うなど、さまざまな理由によって均等待遇の対象からはずすことを可能にし、結局ごく一部のパート労働者にしか適用されないもので問題です。削除し、均等待遇の原則を明記すべきです。</p>	<p>賛成</p>
<p>7.国や地方自治体の臨時・非常勤は、100万人近くに増加し、「官製ワーキングプア」とも言われていますが、パート労働法の適用除外になっています。私たちはパート労働法を公務労働にも適用すべきだと考えていますが、貴党はどうお考えですか。</p>	<p>賛成 民主党が提出した労働契約法案ですすでに適用を想定している。</p>	<p>賛成 「官製ワーキングプア」は深刻さを増しています。ご提案の趣旨に賛成です。</p>	<p>賛成 公務の臨時・非常勤労働者の増大と劣悪な労働条件は、住民・国民への行政サービスの維持・向上という点からも重大な問題であり、パート労働法の適用は当然です。同時に、ワーキング・プアが社会的問題になっているとき、官公庁、自治体が率先して増やしてきた非正規雇用労働者の正規化をすすめ、労働条件改善の先頭に立つべきです。また公共事業などの公契約に人間らしい労働条件を確保する公契約法・条例の制定をすすめることも必要です。</p>	<p>その他 今後十分な検討が必要である。</p>
<p>8.女性労働者の過半数が非正規でその殆どが有期雇用です。有期雇用労働者の育児休業取得率は極めて低く、「育休切り」も増えています。私たちは、育児介護休業法の有期雇用労働者の取得要件(雇用期間が1年以上で、子が2歳に達するまで雇用見込みがあること)を削除すべきだと考えていますが、貴党はどうお考えですか。</p>	<p>その他 有期雇用労働者の残余の雇用期間が一定期間がある場合、取得可能にするなど、無期雇用労働者の制度設計とあわせて改善すべきである。</p>	<p>賛成 「育休切り」の拡大を防ぐために、有期雇用労働者のみの取得要件を削除すべきと考えます。</p>	<p>賛成 パートや派遣、臨時など有期雇用労働者の取得要件は不当なものであり、削除することが必要です。有給休暇などの基準と同様に、6ヶ月以上雇用されている労働者すべてに適用すべきと考えます。</p>	<p>賛成</p>
<p>9.私たちは、労働契約法に、 1 合理的理由のない有期労働契約を禁止すること、 2 契約更新回数の上制限制を禁止すること、 3 反復更新する場合は正規労働へ転換すること、 4 正規労働者とフルタイムパート、有期契約労働者、派遣労働者等との均等待遇、 以上の4点を盛り込んだ法改正が必要だと考えています。貴党はどうお考えですか。</p>	<p>その他 2と3については党内議論をしていない。</p>	<p>賛成 無限定に拡大し続ける有期契約労働に歯止めをかけるために、ご提案の趣旨に賛成です。</p>	<p>賛成 いつ仕事なくなるか分からない失業と隣り合わせの働き方である短期・反復の雇用契約は、非正規雇用労働者の弱い立場と劣悪な労働条件の大きな要因です。反復更新すること自体が合理的な理由のないことを示すものであり、正規労働に転換することが重要です。</p>	<p>その他 今後十分な検討が必要である。</p>
<p>10.ILO 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(111号)、パートタイム労働条約(175号条約)、使用者の発意による雇用の終了に関する条約(158号)、母性保護条約(183号条約)の批准について、貴党はどうお考えですか。 1)111号条約 1 賛成 2 反対 3 その他 2)175号条約 1 賛成 2 反対 3 その他 3)158号条約 1 賛成 2 反対 3 その他 4)183号条約 1 賛成 2 反対 3 その他</p>	<p>1)賛成 2)賛成 3)賛成 4)賛成 条約批准にかかわらず、国内法のさらなる整備をすすめるべき。</p>	<p>1)賛成 2)賛成 3)賛成 4)賛成 どれも雇用の男女平等を推進するために重要な条約であり、早期に国内法を整え批准すべきであると考えます。</p>	<p>1)賛成 2)賛成 3)賛成 4)賛成 いずれも雇用における差別是正や労働者の権利保護、母性保護のための重要な条約であり、批准し、それにふさわしい国内法の整備を急ぐべきです。</p>	<p>1)その他 今後十分な検討が必要である。 2)その他 今後十分な検討が必要である。 3)その他 今後十分な検討が必要である。 4)その他 今後十分な検討が必要である。</p>