

～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2003

ACTION  
2003



ニュースNo. 14

発行：均等待遇アクション2003事務局 Tel&Fax：042-949-5231

2004年 1月 1日 Eメール kinto2000@japan.email.ne.jp

ホームページアドレス：<http://www.ne.jp/asahi/kinto/2000/>

## シンポジウム「均等待遇が未来をひらく！」を開催します。

2004年、新しい年が明けました。私たちは、2003年度末までに法改正を！を目標に、この4年間さまざまな活動に取り組んできましたが、残念ながら形のある成果を得るには至りませんでした。日本はILOやCEDAWからの勧告も無視し、世界中の中の平等後進国を誇示しているかのようです。雇用における女性差別をなくすために、「均等待遇の実現」は不可欠です。これまで培ってきた全国の賛同者の方々とつながりを大切に、心を新たにつぎのステップを踏み出すために、2月14日(土)午後、女性と仕事の未来館(東京・三田)にて、シンポジウムを開催します。全体のタイトルは「均等待遇が未来をひらく！」。寸劇と2部構成のシンポジウムを行ないます。ぜひご参加下さい(案内別紙)。

## 有期雇用者にも育児・介護休業を！

現行の育児・介護休業法は、有期雇用者を適用除外しています。今や女性雇用者の半数以上が非正規雇用者となり、その多くが有期雇用です。厚生労働省は、少子・高齢化社会に対応する政策として打ち出した仕事と子育ての両立支援の一環として、育児・介護休業法の改正に乗り出しました。9月から、労働政策審議会・雇用均等分科会で改正に向けての審議が続けられ、アクション2003事務局は審議会の傍聴し、厚労大臣と審議会委員に対し、文書で意見を述べてきました。12月25日、分科会としての「最終報告」が出されましたが(別紙)、問題点がいくつかあります。とくに育児休業については出産の時期も、希望する休暇の長さも、人によってさまざまです。これでほんとうに安心して出産できるのか、雇用契約期間がますます短期化するのではないか・・・など。

1月の通常国会には、野党のパート法改正案が上程されるようです。意見を述べていきましょう。

## 兼松女性差別裁判への不当判決に対し、12・5抗議行動

11月5日、東京地裁山口幸雄裁判長は、男女差別を訴えてきた兼松の女性6人に対し、敗訴を言い渡しました。男女別賃金制度をコース別人事制度に横滑りさせただけの、れっきとした男女差別。憲法14条には違反するが労基法違反ではないという不可解な判決に、原告も傍聴者も唾然とする一瞬でした。12月5日、アクション2003事務局は兼松の原告たちとともに、この理不尽さと悔しさを控訴審では一気に跳ね返そうと、地裁裁判長への抗議と高裁でのたたかいへの決意を込めて演説とビラまき行動を行ないました(チラシ同封)。兼松の原告たちは、3月20日(土)にコース別人事制度をめぐるシンポジウムを予定しています。

## これからの活動をどう進めるか？ アンケートにより皆さんのご意見を伺います。

賛同者の皆さんが、今後の運動にどのように関われるか、簡単なアンケートです。ぜひお答え下さい。

# パート・非常勤に均等待遇を!!

仕事の内容は正社員と同じなのに、臨時と  
 いうだけで時給はまったく上がらず、退職  
 金もありません。契約も6か月更新なので、  
 いつまで働けるかと不安です。

10年も働いてきたのに、  
 パートだからと真っ先に  
 クビにされた。あきらめよ  
 うと思ったけど、会社はす  
 ぐに別の人を募集してい  
 る。こんなの許せない!

こんな声が、あなたのまわりで働いているパートタイマー  
 から聞えてきませんか?

女性の2人に1人は、非正社員と呼ばれるパート・非常勤、契約社員、派遣、アルバイト  
 などで働いています。雇用形態がちがうというだけなのに、「賃金は安い、有休も取れない、  
 解雇は自由」というのが当たり前のようになっています。「仕事は一人前、扱いは半人前。な  
 ぜ?」「何年働いても、簡単に首切られる。どうして?」というくやしい想いをしているパート  
 が増えています。

## 働く人が希望を持てる社会を

私たちの望みは、賃金や社会保障などの均等待遇です。子育てしながら働ける社会、仕  
 事と生活を調和させ、仕事も、子育てや家族介護も分かち合える社会です。



均等待遇アクション2003は、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! と訴えています。  
 そのために、パート労働法に均等待遇を明記  
 させることや、間接性差別の禁止、同一価値労  
 働同一賃金の実現をめざした活動をおこなっ  
 ています。

均等待遇アクション2003  
 事務局 TEL/FAX 042-949-5231  
 email/kinto2000@japan.email.ne.jp  
 http://www.ne.jp/asahi/kinto/2000/

## 改正されたパートタイム労働指針のポイント

あなたの職場をチェックしてみよう!



ポイント  
 正社員と仕事と同じパート  
 労働者の処遇は、均衡を考慮  
 すること

- ①パートの仕事や責任が正社員と同じなら、給料表や支払方法を同じにし、賃金やボーナス、退職金は時間当たりで同じようにすること
- ②仕事と同じでも責任が違う場合は、仕事の実態を判断して、均等待遇に配慮すること
- ③パートの意欲や能力、経験を評価した処遇を行なうこと
- ④育児・介護などの事情から、残業や転勤・配転ができないパートの待遇が不利にならないよう注意すること



パート労働者から正社員に  
 転換するための条件を整える  
 ように努めること

- ①パートから正社員への転換制度をつくること
- ②正社員に転換できる教育訓練や能力開発を行うこと
- ③どうすれば正社員になれるか情報を提供すること

パート労働者の処遇につ  
 いて、本人に説明するよう努  
 めること

- ①パートと正社員の仕事は、何が違い何が同じなのか、正社員の賃金とどう違うのか納得できる説明を本人にすること
- ②職場懇談会やアンケートなどで、パートの待遇改善についての意見を聴くこと
- ③トラブルや苦情を解決するための窓口や担当をつくること
- ④説明を求めたパートに対して、待遇を引き下げたり働きづらくしたりしてはいけない

会社が守ってくれなかったら  
 労政事務所やユニオンに相談を!

## パート差別をなくし、差別のない社会を実現しよう

残念ですがこのパート指針は、経営者に対して「できるだけパートの働き方を公正に評価して、待遇を改善するよう努力しなさい」という弱いものです。これではパートの低賃金が是正され、正社員との差別がなくなるかどうか極めて疑問です。

パート差別をなくし均等待遇を実現するには、やはり「均等待遇」をパート労働法に明記することが必要不可欠です。総選挙のマニフェストでも多くの政党がパート労働法の改正やパート差別をなくすことを約束しています。均等待遇を求める私たちの声を全国に広げましょう!

パート・非常勤で働く女性のアンケートにご協力を ⇒ <http://www.ne.jp/asahi/kinto/2000/>

厚生労働大臣 坂口 力 殿  
労働政策審議会雇用均等分科会委員 各位

2003年11月10日  
均等待遇アクション2003事務局  
所沢市若狭3-2555-15  
Tel/Fax 042-949-5231

## 育児・介護休業法の改正を求める要望書

厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会では、現在、育児・介護休業法の改正について審議中です。私たちは10月に「育児と仕事の両立実現にむけての政党アンケート」を実施いたしましたところ、別紙の通り改正に大変前向きな回答を得ています。こうした回答結果も踏まえ、以下の項目について育児・介護休業法の改正をおこなうよう、要望いたします。

### 記

#### 1. 1年以上の雇用を予定されている有期雇用労働者および実質的に1年以上雇用されている有期雇用労働者を育児・介護休業の対象者とする事。

「有期契約労働者に関するアンケート調査」（1999年労働省）によれば、有期雇用労働者の平均勤続年数は4.6年、平均更新回数は6.1回となっています。今回の労基法改正によって今後いっそう有期雇用労働者が増加することは必至です。

有期雇用労働者を休業対象者の適用除外とすることは、ILO156号家族的責任条約の趣旨に反するものであり、ILOの条約勧告適用専門家委員会からも指摘されています。

また、1年以上継続雇用の見込みのある有期雇用労働者は、雇用保険の適用対象となっており、保険料を払っているにも関わらず適用除外としていることは、公平性を著しく欠くものです。

#### 2. 育児休業期間については、やむを得ない事情がある場合には、最長2年まで延長できるようにすること。

保育園の待機児童の解消は改善されておらず、育児休業終了後すぐに保育園に入所できないという状況が指摘されています。保育園に入所できるまでの期間、育児休業を延長できるようにする必要があります。

また、子の病気や障害などによって引き続き育児・看護が必要な場合なども延長を認めるべきです。

#### 3. 男性の育児参加を進めるために、育児休業期間に「パパクォーター制」(割当制)を導入すること。

育児休業取得率は、女性が64%と前年より増加しているのに比べ、男性は0.33%と前年より減少しています。厚生労働省も男性の取得率を10%に上げることを目標にしています。

男性の育児参加を進めるためには、育児休業取得期間のうち1か月を父親の権利として割当制にすることが必要です。

**4. 子1人につき1回の育児休業、対象家族1人につき1回の介護休業ともに複数回の分割取得を認めること。**

長期に職場を離れることが難しい場合もあり、分割取得を認めることは取得率を上げることに有効です。また、分割取得ができれば、子の病気や、終末のみとり介護などにも安心して仕事を続けることができます。

**5. 短時間勤務制度を義務化し、小学校就学前までの子を養育する労働者に適用すること。**

仕事と家族的責任の両立支援については、一定の期間職場を離れるという支援策と同様に、短時間勤務によって職場を離れずに働き続けるという支援策を権利として保障するべきです。

短時間勤務の義務化は、育児休業取得後の女性の職場定着率を高めることや、育児休業は取得できないが短時間勤務制度なら取れるという男性にも選択の幅を広げることができます。

**6. 子の看護休暇を義務化し、小学校3年までの子1人につき年間10日取得できるようにすること。**

現行法では努力義務にとどまっているため、育児休業制度のない事業所では、勤務評定などで不利益な扱いを受けることがあります。また、パートや有期契約労働者は、子の看護によって欠勤が重なる場合、雇い止めや解雇されるおそれがあります。

看護休暇は小学校3年まで延長したうえ年間10日を権利として保障するべきです。

**7. 労働者が短時間勤務・看護休暇を取得した場合、当該労働者の負担軽減のために雇用保険から給付金を支給すること。**

以上

## 育児・介護休業法の改正を求める要望書

私たちは、厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会で現在審議中の育児・介護休業法改正に関する「雇用均等分科会報告（案）」について、以下の通り要望いたします。

### 記

#### 1. 有期雇用労働者への適用について

分科会報告案の「（子が1歳に達する日から一年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く。）」及び「（介護休業開始予定日から3か月を経過する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く。）」を削除すること。

（理由）有期契約労働者の勤続年数は長期化しています。有期契約労働者のみ雇用継続期間の高いハードルを設けることは、雇用保険の公平性からいっても納得できません。また、子が2歳に達するまでの契約の予定を条件にすると、逆に雇用契約期間を短くしたり、更新の有無をあいまいにしたり、更新なしにするなど、使用者が適用を回避するために労働者にとって不利な契約に変更する恐れがあります。実質的に1年以上雇用された労働者にはすべて適用すべきです。

#### 2. 介護休業の取得期間について

「要介護状態ごとに1回、通算して3か月まで」の「通算して」を削除し、「要介護状態ごとに1回、3か月まで」とすること。

（理由）介護状況の変化に対応して、安心して介護休業を使えるようにするために、1回ごとに3か月とするよう要望いたします。

#### 3. 子の看護休暇について

「ひとり親の労働者については、年10日とすること。」を付け加えること。

（理由）シングルマザーのパートや有期契約労働者が増えています。一般家庭より年収が低く就業条件も恵まれていないため、子の病気などの看護によって欠勤が重なる場合、雇い止めになったり解雇されるケースも少なくありません。ひとり親家庭の就労の安定のためにも、子の看護休暇を一般家庭の2倍とするよう要望いたします。

#### 4. 短時間勤務制度について

「短時間勤務制度を推進することが有効であり、この考え方を明らかにする」を「短時間勤務制度を取得できる法的枠組みを作る」と改めること。

（理由）仕事と家族的責任の両立支援については、一定の期間職場を離れるという支援策と同様に、短時間勤務によって職場を離れずに働き続けるという支援策を権利として保障すべきです。短時間勤務の義務化は、育児休業取得後の女性の職場定着率を高めることや、育児休業は取得できないが短時間勤務制度なら取れるという男性にも選択の幅を広げることができるため、法制化するよう要望いたします。

以上



## あなたのご意見をお聞かせ下さい。

### 均等待遇アクション2003

#### これからの運動をどのように作っていったらよいか？

均等待遇アクション2003は、2000年2月に始められた「均等待遇2000年キャンペーン」の成果を引き継ぎ、2003年までには法改正をという具体的な目標を掲げて3年近く活動を続けてきました。法改正の目標は、①パート法を改正し、均等待遇を明記させる ②間接差別の禁止を均等法などの法律に明記させる ③同一価値労働同一賃金を実現させる ことでした。

国内では、パート法改正に向けてパート旬間などで全国的な行動を組織し、署名活動、アンケート調査、記者会見、街頭行動を行なう外、審議会を傍聴し、大臣や審議委員に意見を述べ、労働組合やパート議連などと協力して国会でロビー活動をし、また、女性差別裁判の原告たちを支援してきました。国際的には、ILOを訪問し、ILOへの職場からの実態報告提出をサポートすることによって日本の実情を訴え、イギリスやオランダから法律や制度の先進的な部分について学び、国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)にカウンターレポートを提出するなど、積極的に取り組んできました。さらに、海外から女性労働に関わる法律の実践的な専門家を招いて、全国各地で講演会を開き、共通の認識を作り上げてきました。何よりもこのような活動を通して、多くの女性たちの声を聞くとともに女性たちのさまざまな運動とつながることができました。年5、6回のニュースだけですべてのことを全国の皆さんにお伝えすることはできませんでしたが、各地事務局(または実行委員会)メンバーが、皆さんの熱い期待と支援を背景に日々努力を重ねてきたことはおわかりいただけると思います。

この間の活動によって、新たな確信や信頼が生まれたことは確かですが、法改正という点については具体的な成果にはつながりませんでした。

私たち全国各地の事務局メンバーは、「均等待遇アクション2003」後の運動をどのようにつくっていったらよいか、それぞれの場所で話し合いを続けてきましたが、12月23日、その経過を持ち寄って集まり、意見交換をしました。

別紙のとおり、大阪では働く女性の人権センター「いこ☆〜る」を立ち上げます。福岡や東海では、これまでの活動をさらに膨らませながら全国的なネットワーク活動にも大きな期待を寄せています。東京は政策提言やロビー活動が中心になり、現場に根ざした独自の運動が組みにくいという実態があり、その克服が今後の課題です。各地域独自の活動と合わせて、全国的なネットワークでとりくむべきことについて、概ね下記のようにまとめました。あなたの率直なご意見をお聞かせ下さい。

- 1、目的 ①当面、2005年均等法の抜本的な改正に向けて運動を起こす。引き続きパート法の改正に取り組む。  
②将来的には、働く女性(働きたい女性も含む)のエンパワーメント・活動センターづくりをめざす。
- 2、活動内容 情報交換と発信、地方拠点とのネットワーク
- 3、名称 均等待遇アクション(仮)
- 4、財政 賛同費1口2000円/年(複数口賛同者を増やす)
- 5、呼びかけ人 これまでの方に、若い層、運動に直接関わっている人を加える
- 6、事務局 これまで個人の自宅でやってきたが、新しい事務所を持ちたい

<アンケートにお答え下さい> お手数ですがFax、Eメール、または郵便にて返送して下さい。

返信締め切り 2004年1月20日

- 1、運動と組織の具体的な方法として、どのような形が良いと思いますか？  
別紙の「まとめ」について、率直なご意見をお聞かせ下さい。

2、今後の均等待遇をめざす運動についてどう思いますか？

- ① 賛同人としていっしょにやっていきたい（賛同費を払う、直接行動に参加する、回りの人に呼びかける、地域でグループを作る、事務局に参加する など）
- ② 情報のみ欲しい
- ③ 賛同人にはならない
- ④ その他（

差し支えなければ、お書き下さい。

お名前：                      ご住所：

お仕事、活動基盤など

電話、Fax、Eメールなど

<事務局への返送方法> ご協力、ありがとうございました。

〒359-1151 所沢市若狭3-2555-15

Fax: 042-949-5231

E-mail: [kinto2000@japan.email.ne.jp](mailto:kinto2000@japan.email.ne.jp)

.....切り取り線.....

**関西で、働く女性の人権センター いこ☆～る が発足します。**

働く女性の人権センター いこ☆～る は、女も男も仕事や家族責任を公平に分ち合い、性や雇用形態、労働時間の違いをこえた、均等待遇の実現を目指します。さまざまな場所で、働く女性の問題に取り組んでいる人たちと連携し、相談や情報交換、講座などを通して、働く女性が力をつけ、平等な社会をつくっていきます。問い合わせ先：0725-45-8106 せんしゅうユニオン内

いこ☆～る 設立総会

日時 2004年1月11日(日) 13:30～

場所 大阪府立女性総合センター“ドーンセンター”特別会議室

『女性差別撤廃条約とNGO—「日本レポート審議」を活かすネットワーク』発売開始

監修：赤松良子 山下泰子、JNNC 編 発行：明石書店 A-5 238 ページ 定価：2000円+税

STEP1 知ろう 女性差別撤廃条約の保障する権利

STEP2 活かそう NGOの取り組み、日本政府報告、CEDAWからの勧告など

STEP3 さらに飛躍へ 今後の課題と展望

ご活用下さい!



## 兼松男女差別裁判不当判決に抗議します！

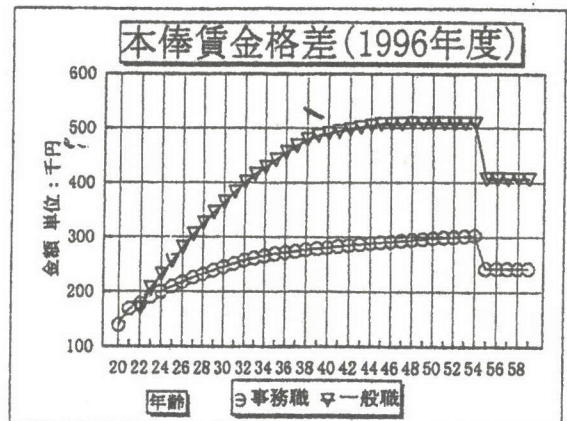
11月5日東京地裁民事19部山口幸雄裁判長は8年に亘って審理してきた商社兼松の男女差別に対し、原告の訴えを全面的に退ける判決を下しました。勝利判決を確信していた原告と満員の傍聴者、多くの女性たちは信じられない判決内容に心底から怒り、抗議します。

男女のコース別の処遇は憲法14条に反する  
が 労基法違反ではないなんて!?

## 山口幸雄裁判長、歴史を逆戻りさせないで！！

判決は、男女で仕事の違いはなく、同等の仕事をして同等に会社に貢献しているにもかかわらず、男性は「一般職」、女性は「事務職」として従来の男女別賃金テーブルをそのまま男女別に適用したコース別賃金制度について、性による差別を禁止した「憲法14条の趣旨に反する」としながら、労基法3条、4条に抵触せず、損害賠償請求するに足る違法性はないと断定しました。

勤続20年も30年も働き、会社に貢献してきた女性が、コースが違うからと27歳の男性一般職の賃金を越えることなく、年間400万円にも及ぶ賃金格差を受け、事実を「公序良俗に反しない」という山口裁判長の「人権感覚」を私たちは認めることはできません。



## 国連女性差別撤廃委員会やILOの勧告も無視した判決を高裁で変えさせよう

2003年4月ILOが、2003年8月には国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)が、日本の女性差別の現状に懸念を示しています。CEDAWは、コース別人事制度が男女間の賃金格差を大きくしているとして、均等法の指針改正を日本政府に勧告しています。東京地裁山口判決はこれらの国際機関の勧告を無視し、現状の差別を固定化・助長し、企業を国際水準から立ち遅らせ結局ダメにするものです。

私たちは、控訴審が国際水準に合致し現存する差別を是正する公正な判決を1日も早く出すことを強く求めます。

2003年12月5日

均等待遇アクション2003

連絡先 042-949-5231

兼松男女賃金差別裁判原告・昭和シェル男女差別裁判原告・野村證券男女差別裁判原告団・男女賃金差別をなくす連絡会

「間接差別」という言葉が注目を集めている。一見、性に無関係のようであるが、ある基準をあてはめると一方の性に不利益になる差別のことだ。今年夏、国連の女性差別撤廃委員会(CEDAW)は日本政府に、間接差別を国内法で規定するよう勧告した。

東京地裁で5日、総合商社、兼松の男女賃金格差訴訟に原告女性敗訴の判決が出た。原告は13日に控訴したが、間接差別の典型として働く女性たちが注視した裁判だけに判決への反発も強く、差別禁止の立法化を求める声が高まってきた。

同社は85年の男女雇用機会均等法制定を機に男性は一般職、女性は事務職と、男女別からコース別人事に振り替え、「看板をかけた替えた性差別だ」と95年、女性社員6人が提訴した。

## 男女のコース別人事・賃金格差

# 間接差別禁止の立法を

編集部 くらし  
三恵子 竹信

判決は、事実上の男女別コース制で性差別を禁じた憲法14条に反するとした。だが、99年の改正均等法施行までは是正に努力する義務があっただけなので違法といえず、改正に伴い男女とも転換試験に受ければ一般職になれる制度にしたので差別ではない、とした。

判決は、事実上の男女別コース制で性差別を禁じた憲法14条に反するとした。だが、99年の改正均等法施行までは是正に努力する義務があっただけなので違法といえず、改正に伴い男女とも転換試験に受ければ一般職になれる制度にしたので差別ではない、とした。

94年に東京地裁が出した三陽物産判決は、非世帯主の社員の本人給を26歳で抑える制度について、「女性の大半が著しく不利益な立

場」に置かれることを容認した基準で、労働基準法に反する」とした。間接差別を違法とした初の判決といわれるが、女性労働に詳しい中島通子弁護士は「裁判官次第で判断が変わることを防ぐには、間接差別禁止の立法化が必要」という。

鈍い。97年の均等法改正では、衆参両院の労働委員会付帯決議に「何が間接差別かについて引き続き検討する」との条項を盛り込んだだけで終わった。この決議やCEDAWの勧告を背景に厚生労働省も重い腰をあげ、今年21日の男女雇用機会均等政策研究会で間接差

「同世代の男性は受けていない試験をなぜ女性だけが。事実上の性差別だ」。兼松訴訟の原告(60)は判決後、声を詰まらせた。

兼松側は「当社の主張を認める妥当な判決」というが、原告側の中野麻美弁護士は「こうした差別は、間接差別を規制していればあ

りえなかった」と話す。間接差別には、①身長や体重で一方の性に不利な基準を設ける②世帯主か非世帯主かで一方の性に不利な基準を設ける③コース別人事で一方の性に主に配置されるコースを不利にする④パートや非常勤職員など一方の性が多い雇用形態を不

利にする——などの例がある。90年代にはコース別をめぐる訴訟が相次ぎ、野村証券や住友電工の訴訟が係争中だが、雇用形態による差別を問う動きも目立つ。

都内の区立女性センターの非常勤の女性職員(41)は、常勤職員との賃金格差

別の事例の検討を行い、来春をめどにまとめる。欧州・米国などは70年代ごろから間接差別を規制する規定を相次いで設けた。浅倉むつ子・東京都立大教授(労働法)によれば、これらの例では原告が間接差別で訴えた場合、差別がなかったことを会社側が立証

しなければならぬ。「欧米では社会構造が差別を生むという認識から、構造の問題点を見つけて是正しようとする。日本では悪意がなければ差別ではないという考え方が強く、構造から変えるという合意ができていない」という。

大沢真知子・日本女子大教授(労働経済学)は「先進各国が間接差別を規制したのは、国際競争の激化の中で人的資源を最大限生かすという経済的な要請もあったからだ」と指摘する。

実力給を提唱する賃金コンサルタントの菊谷寛之さんは、顧客にはコース別人事は薦めない。実績より性別などを重視する方法は、働き手の活力をそぐとの考えからだ。不況だからこそ、一人一人の活力を引き出すフェアな仕組みづくりが求められているのだ。

opinion © news project

# 均 等 待 遇 が 未 来 を ひ ら く

2004年2月14日(土) 13:30~16:45

於：女性と仕事の未来館ホール (JR 田町駅/都営線三田駅)

参加費：1000円

「間接性差別をなくし、均等待遇を実現しよう!」「同一価値労働同一賃金の実現」「パート・非常勤に均等待遇を!」等を合い言葉に、均等待遇 2000 年キャンペーンから続いた運動として均等待遇アクション 2003 は、この間、多くの活動をおこなってきました。ようやく「均等待遇」という言葉も日本の中に浸透しつつあります。ILO や CEDAW から多くの課題が指摘されています。2005 年には「均等法」の改正も予定されています。

急激に増大する「非正規雇用労働者」が差別を受けることなく、安心して働ける社会をめざして、さらに多くの取り組みが求められています。これからの活動には何が必要なのか、共に考え、語り合しましょう。

## プログラム

- ☆「パート・非常勤など非正社員で働く女性の均等待遇アンケート」調査報告
- ☆オリジナル劇 「未来たちへ……」(仮題)  
”ラップ・ママ” プラス (佐藤静子・竹森茂子・花崎晶・藤井智子)
- ☆シンポジウム「パート・非常勤の均等待遇をめざして」  
第1部 鼎談：藤田一枝(国会議員)・浅倉むつ子(研究者)・中島通子(弁護士)  
第2部 アクション2003の活動—各地の経験と今後の展望を語る
- ☆会場からの発言
- ☆アクション2003からのアピール「これから私たちは何をめざしていくのか」  
\*保育ご希望の方は、1月末までに、下記連絡先へご一報下さい。

## 均等待遇アクション2003 未来をひらくパーティ

於：未来館 第一セミナー室 時間：17:15~19:15 参加費：3000円

上記、シンポジウム終了後、第一セミナー室にて、これまでの活動の労をねぎらい、そして新たなステップを踏み出すために「未来をひらくパーティ」を開催します。

パーティ参加ご希望の方は、下記連絡先までメールまたは fax (裏面) で 1 月末までにお申し込みをお願いいたします。

主催：均等待遇アクション2003

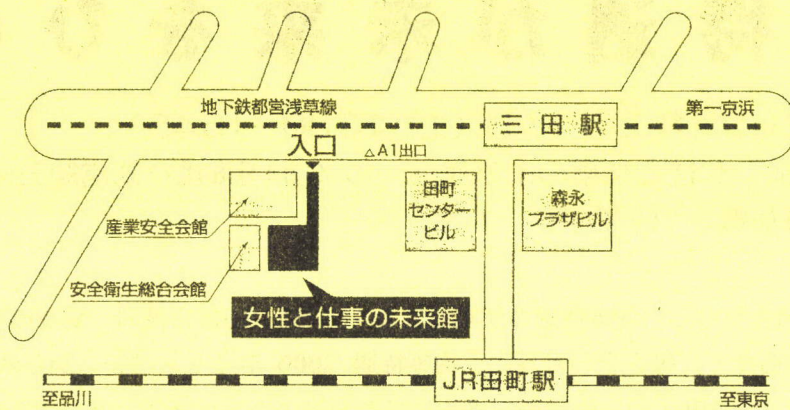
連絡先 埼玉県所沢市若狭 3-2555-15

TEL&FAX 042-949-5231

E-mail: kinto2000@japan.email.ne.jp

ACTION  
2003





都営浅草線・三田線三田駅A1出口より徒歩1分  
JR田町駅から徒歩3分

女性と仕事の未来館

送付先FAX 042-949-5231

均等待遇アクション2003未来をひらくパーティ参加申込書

- お名前 \_\_\_\_\_
- 所属 \_\_\_\_\_
- 連絡先（電話/Email） \_\_\_\_\_