

～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. 11

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

2003年4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/>

緊急アピールに4487名の賛同！

前回のニュースで「(パートの)均等待遇の法制化を求める2003人緊急アピール」を発表し、賛同を訴えましたところ、2月中に全国各地から4487名の賛同が集まりました。厚生労働省の審議会の動きに合わせ、2月17日には4000名を越える賛同者の名簿を持って厚労省雇用均等・児童家庭局長と面談し、アピールへの賛同にこめられた労働者の要望を、労働大臣に伝えて欲しいと強く申し入れました。賛同者には、パート、派遣、契約、アルバイトが目立ちましたが、非常勤、臨時職員、嘱託など公務の非正規雇用者もかなりの数に上りました。公務員や会社員も多く、労働組合や女性団体の役員やメンバーは、いわゆる系列や党派を越えて賛同を寄せてくれました。また弁護士、研究者、国会議員、地方議員、その他専門職の方から年金生活者、退職者、失業者など雇用や立場に関わりなく非常に幅広い方々から賛同をいただき、パートをはじめ非正規労働者の均等待遇を求める切実な思いを感じました。3月に入ってから、労働組合を通して新たに5672名の賛同が追加され、これを含めると1万人を越えます。ご協力ありがとうございました。この力をぜひ生かしていきましょう。

労政審議会最終報告は、指針改正のみ

パート労働の均等処遇をめぐる、昨年9月から続けられてきた厚労省の労政審議会・雇用均等分科会の審議は、3月18日、報告書をまとめて終了しました(別掲参照)。それによれば、均等待遇の法制化はせず、指針の改正によって行政指導を強めるというもので、実効性が期待できるものではありません。これに対し労働側委員は、「均等待遇原則の法制化を明らかにしないのは、パート労働者の期待を裏切るもの。強制力を持たない努力義務規定の下では処遇改善は期待できない」との意見書を提出し、「意見書つきの報告書」となりました。今後は、法案上程をめぐる、舞台は国会に移ります。

パート議連が法案要綱発表

昨年4月から、非正規労働者の均等処遇について議論を重ねてきたパート議連は、3月25日、報告会を開き、パート労働法を改正する法律案要綱を発表しました(裏面に「要綱(試案)」)。法律の名称を雇用管理法からパート労働者の権利法に改め、均等待遇を明記し、フルとパートの双方向の転換措置を講じる他、違反した企業に対する制裁や入札および契約についての制限など、主張は明快です。一方、民主党は連合の要請を受けて独自の法案作成に着手しており、民主、自由、社民の3党案として上程したいとの意向を表明し、共産党は独自に法案を上程する見込みとのことです。パート議連としてはこの法案要綱のあるべき姿を示すものとして大事にし、今後も公務臨職問題などで共同作業を進め、パイオニアとしての役割を果たしていきたいとの決意表明がありました。

均等待遇実現に向けての政党アンケートを実施しました。(別掲参照)

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱（試案）

（パートタイム労働法）

パート議連3月25日発表

第一 題名

題名を「短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律」に改めるものとする。

第二 目的

この法律は、短時間労働者等について、通常の労働者との均等な待遇の確保を図り、並びに適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善に関する措置を講ずるとともに、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講じ、もってその福祉の増進を図ることを目的とするものとする。

第三 定義

この法律において「短時間労働者等」とは、短時間労働者その他の同一の事業所に雇用される通常の労働者以外の労働者をいうものとする。

第四 対象者の拡大

この法律が適用される対象者を短時間労働者等に拡大するものとする。

第五 短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等

一 均等待遇

事業主は賃金、休暇、教育訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、労働者が短時間労働者等であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

二 通常の労働者への応募機会の付与等

1 事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者等であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えなければならぬものとする。

2 事業主は、通常の労働者について、子の養育、家族の介護、その職業能力の開発その他の厚生労働省令で定める事由のために、当該労働者の申出に係る期間、短時間労働者として雇用するための措置を講ずるように努めなければならないものとする。

三 指針

1 厚生労働大臣は、原稿の指針に定めるべき事項に加え、一及び二の事項に関し、事業者事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。

2 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならぬものとする。

3 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。

四 報告の徴収及び公表

1 厚生労働大臣は、短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保又は短時間労働者等の雇用管理の改善を図るため必要があると認めるときは、事業者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする。

2 厚生労働大臣は、一または二の1に違反している事業者に対し、1による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

五 苦情の自主的解決

事業者は、苦情処理機関（略）を設ける等短時間労働者等から申出を受けた苦情の自主的な解決を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。

第六 国の物品及び役務の調達に係る入札及び契約のあり方の検討

政府は、短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保に資するため、国の物品及び役務の調達に係る入札および契約の在り方について、事業者による第五の一の遵守が確保される観点から検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第七 施行期日等（略）

北から南から 非正規雇用の差別に挑む女性たち

全国ユニオン2003パート・派遣春闘 (全国ユニオン会長 鴨 桃代)

どこでも誰でも時給1200円以上！理由のない有期雇用の禁止！

全国コミュニティ・ユニオン連合会(略：全国ユニオン)は、初春闘の真っ只中にある。2月8～9日に春闘セミナーを行い、パート・派遣の均等待遇をめざす春闘の要求を確認した。女性パートの平均時給は890円。一時金はほとんどなく、年間2000時間働いても年収200万円にもならず。憲法25条に基づく生活保護基準は4人家族であれば年間240万円。2000時間で割った1200円を最低要求とした。チラシ、ポスターを作成し、進行中の労働法制の改悪反対とセットで、各ユニオンがホットライン、集会など工夫を凝らし、全国アクションを展開した。

札幌地区ユニオンは、パートアンケートを実施し、札幌市に対し労基法・労組法違反を繰り返す事業主については、市の公的施設の業務を受注すべきではない、その旨を入札条件に明示すべきと「リビングウェッジ」要求に取り組んだ。なのはなユニオンは、2月15日、4駅頭でチラシ「パート時給1200円は高いか？」で宣伝活動。「高い」「夢」などの反応がかえるので、「高すぎるのではなく、現状が低すぎる」という話しができた。事業所閉鎖・解雇、契約解除など、32人で闘争交流会を行い、終了。

2月27日には、全国ユニオン、全国ネット、首都圏ネットの約150人の仲間が、一日共同行動で都内を歩き回った。神戸の仲間は、県下をパートキャラバンで回った宣伝カーでかけつけた。契約社員解雇のTBSへの抗議行動「ウルトラマン、助けて！」に始まり、厚生労働省前の抗議集会など、そしておいしいビールで終了。翌28日は、連合主催の『女性アクション』に参加。

リストラ、契約解除、目のたたかいかにも追われ、行動あるのみの春闘。折返し点を迎え、遅ればせながらできあがったリーフを手に、あきらめずに要求実現の声をあげていきたい。

自治労臨時・非常勤等職員全国協議会結成 (全国協議会議長 中谷紀子)

私たちの念願であった全国協議会が、10年の歳月を経てようやく結成を迎えることができた。6県本部からなる幹事体制で交流集会の開催や、総務省(自治省)交渉、連合パート集会などの各種集会参加や、要請があれば講師として各県に行くなどの行動を行ってきた。

私たちは、地方公務員法に当てはまらない脱法的な任用をされ、人件費ではない物品費の中で処理されており人間扱いされていない。また、労働基準法やパート労働法も適用除外され、雇用不安をいつも抱え、賃金・労働条件だけでなく人間としても差別される理不尽な扱いを受けている。1990年度の組織調査では20万人だったのが2000年には31万人に、今では35万人を超えている。組織化は進まず、幹事体制は10県本部になったが組織率は7.9%から6.9%に下がっている。自治体の財政悪化の中で正規職員の労働条件が下げられていく中、同じ仕事をしている私たちの労働条件を改善しないかぎり、低きに流れるのは自然である。このような状況から脱却するためにも組織化は必要であり、法としての主旨が大きく乖離してきた地方公務員制度の整備が求められる。

私たちは、憲法25条の「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」や、14条の「法の下での平等」、また日本も批准しているILO100号条約(同一価値労働同一賃金)に基づき、賃金・労働条件の改善に向けたたたき続けてきた。その中で正規職員との均等待遇を勝ち取る組合も出てきたが、まだほんの一部である。

景気低迷の中で解雇の嵐が吹き荒れ、労働基準法の改正と私たちを取り巻く情勢は厳しくなっている。協議会に寄せられる期待は大きく責任の重さを感じている。自らの問題を自らの手でたたき、一人の労働者として当たり前のことを当たり前に言える世の中にするため、あきらめずしぶとく闘い続ける。

国立情報学研究所では雇止め通告受け、組合結成 (女性ユニオン東京)

国立情報学研究所(学術情報センターより改組)では、本年1月22日に一部の非常勤職員に対し「それまで任期を付されていなかった平成12年4月1日以前より在職している時間雇用非常勤職員(事務系)の雇用期間については、一律に平成12年4月1日を始期とする最長3年間の雇用期間とすることとなった」という取り決めを理由として、3月31日をもっての雇止め(実質解雇)が通告された。

しかし、私たちは採用時に「形式的には1年ごとに任期を更新する形を取るが、年度を越えて継続して働めることができるし定年もない」との説明を受けており、「今回の雇止めには納得できない」として、急遽、国立情報学研究所非常勤職員組合を結成し交渉を申し入れたが、当局は現時点では一度「予備交渉」に応じたのみで、解雇の撤回にはいたっていない。

また、予備交渉の席上、当局側の出席者である総務課長より「慣例・慣習により3年間の任用期限を付した」との明言や、今回の雇止めの理由として「非常勤職員の給与が研究費を圧迫している」などの発言があったにもかかわらず、「来年度より10名前後の非常勤職員を新たに雇用するため既に面接が行われた」などと説明し、雇止めには全く合理性がないことが明らかになった。

私たちには国家公務員法が適用されるため、「法の狭間」で労働基準法を下回る扱いを受けることさえ少なくない。私たちはあくまでも、雇止めの撤回を求めて活動を続けていく。

職場復帰はできたが、差別解消はこれから（法律扶助協会 契約職員T）

私たち3人の雇止めについては、昨年8月のアクションニュース No. 8「有期雇用をめぐって2つの裁判」の中で、法律扶助協会雇止め事件として紹介していただいた。昨年3月の雇止めから早1年。弁護団の先生方を始め、多くの方々のご支援により、本年1月から職場復帰することが出来た。お礼申し上げます。

昨年末に、職場復帰及び未払賃金の支給を含む和解が成立、それぞれ元の職場への復帰を果たしたが、今年2月の2種正職員への登用試験は受験者4人中3人合格で、私自身は残念な結果となってしまった。来年の受験資格は与えられておらず、先日、待遇改善や受験について要望を出したが、まだ返答はない。

一息つく暇もなく、私は労働条件や受験資格について、他の2人は初任給（この表現も??）や待遇について、引続き交渉していかねばならない。相変わらず1種と2種、正職員と契約職員の待遇には大きな開きがあり、今後の課題は山積みである。

私は現在、ただ一人契約職員の組合員ということで、組合の集会へ参加し春闘での共闘を希望してきたが、結局組合は正職員の組織という意識が根強く、共闘にはならなかった。同じように組合費を払っていても、同じ土俵には立てないようだ。雇止め通告の時も金銭解決のみならば組合として交渉するとの回答だけだったし、これ以上望むのは難しいのかも知れない。

職場復帰がゴールではないことは承知していたので、今後も雇用主側の理不尽な対応には断固抗議していくつもりだ。少しでも働きやすく、労働に見合った対価を手にするために。労働は生活の源であり、また、生き甲斐に繋がるもの。雇用主側が労働者（とりわけ弱者である有期雇用者）の立場をもう少し考えてくれるなら争いも起きないのだろうが、早急な法の整備を願わずにはいられない。

女性センターで働く（福岡市女性協会ユニオン執行委員長 高木美砂子）

私は、8年前から女性センターの図書で司書として働いている週30時間勤務のパートの専門嘱託職員である。図書室にはフルタイムの司書職員はいない。女性問題関連のさまざまな図書業務の現場のほとんどを、週30時間勤務の司書4名と臨時職員1名で担っている。そんな中、「5年で雇い止め」が3年前に生じた。私は当事者だった。この問題は、私ひとりだけの問題ではない、後に続く同じ立場の嘱託職員、さらには不安的な身分で働く女性たちの問題に繋がっている、それを阻止しようと職場にユニオンが生まれた。私たちのように、基幹的業務を担っている所でパートが増え始めている。だから、女性が主体になったユニオンが今こそ必要なのだと実感する。何故ならユニオン効果で翌年度さらにその次の年そして今年と、3回目の「雇い止め」を跳ね返すことができ、私は来年度も働き続けることができるようになったからだ。とはいえ、毎年すごいストレスである。

今年度「女性センターの未来を考える」という「提言書」を作成した。これはユニオン、自治労県本部、弁護士など各分野の専門家とともに「女性センターの未来を考える検討委員会」を結成して、「女性センターの今後の使命と役割」を練り上げ、理事長（市の助役）や市長へ公式に手渡し、男女共同参画社会基本法の立役者である大沢真理さんとのユニオン主催のシンポジウムへと繋げた。福岡市でも「男女共同参画推進懇話会」が今年1月に発足し条例づくりが始まり、その中に「女性センターのあり方検討部会」も作られ、ようやく女性センターの未来を検討する時代が来た。このチャンスを仲間と一緒に最大限活かしていきたい。

「均等待遇アクション2003」新年度の賛同をお願い致します。

均等待遇アクション2003は、賛同者の皆様の賛同費のみで運営しております。賛同費は、郵送料、通信料、資料作成費、印刷費、事務用品費、アルバイト料などに使います。

賛同は、毎年更新ですので、たびたびのお願いで恐縮ですが、2003年度もぜひご賛同をお願いします。ご送金は同封の振込用紙をお使い下さい。

（郵便振替口座番号 00150-8-177861 均等待遇アクション2003実行委員会）

賛同の意志表示またはお振込みいただいた方のお名前は、ニュースと一緒に賛同者名簿でお知らせします。どうしても匿名をご希望の方はご一報下さい。

なお、3月はさまざまな活動が込み合っていて、2002年度の会計報告が間に合いませんでした。3月末残高は、約30万円ですが、詳しい会計報告は次回ニュースでお知らせします。

「均等待遇実現にむけての政党アンケート」回答結果について

2003年3月22日
均等待遇アクション 2003 事務局
In & fax 042-949-5231

今回の統一地方選挙に向けて各政党にパート、その他非正規労働者の均等待遇について、アンケートを実施したところ、以下の政党より回答がありました。ご協力ありがとうございました。

<送付先政党> 自由民主党、公明党、保守新党、民主党、自由党、共産党、社会民主党、みどりの会議、新社会党、自由連合

<回答あり> 公明党、保守新党、民主党、自由党、共産党、社会民主党、みどりの会議、新社会党

<回答なし> 自由連合 <回答保留> 自由民主党

【アンケート回答の概要】

- パートと非正社員の賃金格差については、全党が改善すべきと答えているが、格差是正のためにどうするかについては、5党が均等処遇ルールの法制化を求めているが、保守新党は労政審の答申待ち、自由党はパート労働の見直しについて広い観点から検討中と答えている。有期パートについては、保守新党は現状を容認している。
- 間接差別については、公明、民主、社民、共産、みどりの会議、新社会が、均等法を改正し間接差別の禁止を明記すべきと答えている(民主は何が間接差別かを議論すべきと付記)。
- 地方自治体の非正規職員に対して、全党が均等処遇に向けて改善すべきと答えているが、保守新党は育児・介護休業の対象とする必要はない、また雇止めについても厚労省の指針に基づき対応すべき、と答えている。民主党は公務員法制との関わりについて述べ、自由党は、非正規雇用のあり方全般について見直しが必要としている。
- ILO175号(パート労働)条約の批准に関しては、5党が批准を求めているが、保守新党は国内法との整合性が取れないと答え、自由党はその他と回答している。

【アンケート質問項目】

- ここ数年、パートや派遣・契約社員などの非正規社員が各職場で急増し、総務省は先程、2002年10～12月平均で、非正社員の数は1510万人となり、過去最高であると発表しています。これは雇用労働者の約3人に1人の割合です。職場で担っている役割も重要性を増し、専門職パート、パートの管理職も生まれてきています。
 - しかし、同じ仕事をしていても、正社員と非正社員とは賃金に大きな差があります。女性パートの平均時給は890円、賞与や退職金はないことが多く、年間2000時間働いても、1人で食べていける賃金ではありません。
 - このような賃金格差について、どうお考えですか。
 - 改善する必要がある
 - 改善する必要はない
 - その他
 - 非正規社員も正社員と同じ仕事をしている場合には、賃金の決め方を同じにそろえていくべきだとお考えですか。
 - 同じにそろえるべき
 - そろえる必要はない
 - その他
 - 会社によっては、正社員には有給喪失休暇を認めたり産前産後休暇を有給にするなどしているところもあります。同じ会社内であればパートもこうした有給休暇の対象とすべきとお考えですか。
 - 同じく対象とすべき
 - 対象にする必要はない
 - その他
 - パート労働法が実施されてから10年がたちますが、パートと正社員との賃金等の格差は開くばかりです。私たちは、経済状況が厳しい現状で、格差の是正を各企業まかせにしておいては実効が及ばず、逆に待遇切り下げ競争になりはしないかと心配しています。
 - 貴党は、パートと正社員の格差を是正するために、どのような政策が必要とお考えでしょうか。

a) 行政指導にゆだね、法律的な対処は将来考える

b) 法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する

c) その他 ()

② ①でa)を選択された党の方へ → 「法律で均等処遇のルールを明確化して規定する」ことについては、

a) 必要がない：理由 () b) 将来的にはそうすべき：理由 () 時期 ()

(3) パートの6割以上が有期契約で育児休業や介護休業の対象外となっていますが、実際は、有期パートの多くが恒常的な仕事に就いて契約を更新しながら長期に働いています。

① 「有期」であっても、契約を更新して長期に働いている場合には、育児休業や介護休業が取得できるよう法律を改正すべきと考えますが、いかがですか。

a) 法律改正をする必要がある b) 必要はない：理由 () c) その他 ()

② パートであることを理由に、仕事は恒常的なのに有期契約とすることについてどうお考えですか。

a) 差別であり許されない b) 有期契約でもよい：理由 () c) その他 ()

2 パートの7割以上、派遣の圧倒的多数が女性です。パートなど非正規社員に対する差別的処遇は、実際は女性に対する差別の隠れ蓑として使われていることも多く、また、使用者に差別の意思がなかったとしても結果として女性に対し不利益をもたらす間接(性)差別だと考えられます(EUでは、パート差別は女性に対する間接差別だとの判例が積み重ねられています)。

(1) 女性に対する差別を是正し、女性の地位向上を図る観点からも、パートなど非正規社員の処遇は改善すべきと考えますが、いかがでしょうか。

a) 改善する必要がある b) 改善する必要はない c) その他

(2) 国連女性差別撤廃条約(日本も批准済)は、女性に対する直接差別だけでなく間接差別も禁止しています。日本政府は、国連条約勧告適用委員会から間接差別に対処するためにとった措置を報告するよう求められてきました。私たちは、間接差別をなくすため均等法を改正し、禁止される差別に間接差別も含まれることを明記すべきと考えますが、いかがでしょうか。

a) 法改正し明記すべき b) 必要ない：理由 () c) その他 ()

3 各地方自治体でも、臨時・非常勤・嘱託などと呼ばれるパート・非正規職員が急増しています。これらの非正規職員の待遇改善について伺います。

(1) 正職員と変わらない内容の職務を担当している非正規職員の処遇について

a) 正職員との均等処遇にむけ改善すべき b) 改善する必要はない：理由 () c) その他 ()

(2) 臨時・非常勤職員は、法律上は育児休業、介護休業の対象外となっていますが、

a) 法改正し休業を認めるべき b) 対象とする必要はない：理由 () c) その他 ()

(3) 臨時・非常勤は有期契約となっています。臨時・非常勤職員が繰り返し更新し、長期に働いてきたときの雇止めについて、どうお考えですか。

a) 合理的理由がなければ雇止めはすべきでない

b) 雇止めを自由に認めてもよい：理由 () c) その他 ()

4 私たちは、ILO 175号条約(パート労働条約)を批准して、パート労働法に均等待遇を明示するよう求めています。これについてはどのようにお考えですか。

a) ILO 175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある

b) 現状のままでもよい：理由 () c) その他 ()

以上

	1. (1) ① 正社員と非正社員の賃金格差について	② 非正社員も正社員と同じ仕事をしている場合の賃金の決め方	③ 正社員と同様パートも有給休暇を認めたり産前産後休暇を有給にすべきか	1. (2) ① パートと正社員の格差を是正するために、どのような政策が必要か	1. (3) ① 「有期」であっても、契約を更新して長期に働いている場合には、育児休業や介護休業が取得できるよう法律を改正すべきか	② パートであることを理由に、仕事は恒常的に有期契約とすることをについて	2. (1) 女性差別是正、女性の地位向上の観点からも、パートなど非正社員の処遇は改善すべきか	(2) 国連女性差別撤廃条約での間接差別禁止にならない、均等法を改正し間接差別禁止を明記すべきか	3. (1) 正職員と変わらない内容の職務を担当している非正規職員の処遇について	(2) 臨時・非常勤職員は、法律上は育児休業、介護休業の対象外となっているが	(3) 臨時・非常勤は有期契約だが、繰り返し更新し、長期に働いてきたときの雇止めについて	4 ILO 175号条約(パート労働条約)を批准し、パート労働法に均等待遇の明示をすることについて
自民党	「これらの問題は法改正を伴うものであり、党内で十分に議論されていないものもあるので、今回は回答を見合わせたい。」(電話による回答)											
公明党	改善する必要がある	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する	法律改正をする必要がある	差別であり許されない	改善する必要がある	法改正し明記すべき	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	法改正し休業を認めるべき	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある
保守新党	改善する必要がある	その他	同じく対象とすべき	その他(厚労省の労働政策審議会の答申などを踏まえ対応する。)	必要はない:理由(期間を定めて雇用されるパートにはなじまない。)	その他(個々のパート労働者の実情を踏まえ、常用労働化を図っていくべき。)	改善する必要がある	その他(問題の性格が異なる。)	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	対象とする必要はない:理由(有期契約であるから)	その他(事業主は厚生労働省の指針に基づき適切に対応すべき)	その他(条約の趣旨は理解できるとしても、国内法制との整合性が取れない。)
民主党	改善する必要がある	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する	その他(国会に政府が提出している労働基準法改正案の審議状況を見極め対応する)	その他(使用者は有期契約とする理由を明確にすべきである)	改善する必要がある	その他(一般的には「間接差別」が含まれることを明記すべきであるが、何が「間接差別」であるか、十分に議論を行なわなければならない)	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	その他(一般的には認めるよう検討すべきだが、公務員法制に関わることであり、実態に即した対応が必要である)	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある
自由党	改善する必要がある	その他(検討中)	その他(検討中)	パート労働のあり方の見直しについて、広い観点から検討中	育児休業全体の観点から検討中		その他(女性であれ高齢者であれ、今後少子高齢社会の中における労働体系の重要な位置を占める点で、就業体系の多様化において、有期雇用、派遣・パート労働のあり方を、処遇、賃金を含めて見直す必要がある)					その他
共産党	改善する必要がある	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する	法律改正をする必要がある	差別であり許されない	改善する必要がある	法改正し明記すべき	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	法改正し休業を認めるべき	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある
社民党	改善する必要がある	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する	法律改正をする必要がある	差別であり許されない	改善する必要がある	法改正し明記すべき	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	法改正し休業を認めるべき	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある
みどりの会議	改善する必要がある 意見:同一職務・同一待遇が雇用の基本原則であるべきと考えている	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する	法律改正をする必要がある	差別であり許されない	改善する必要がある	法改正し明記すべき	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	法改正し休業を認めるべき	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある
新社会党	改善する必要がある	同じにそろえるべき	同じく対象とすべき	法律に均等処遇のルールを明確化して規定し、それに基づき行政指導を強化する その他(労働組合が本腰で是正に取り組み、またパートにも労働組合を拡大する)	法律改正をする必要がある	差別であり許されない	改善する必要がある	法改正し明記すべき	正職員との均等処遇にむけ改善すべき	法改正し休業を認めるべき	合理的理由がなければ雇止めはすべきでない	175号条約を批准し、パート労働法を改正する必要がある

注) 共産党の回答には、付随する意見が書かれていましたが、紙面の都合上省略させていただきました。
必要な方は事務局までお問い合わせください。



パートも派遣も 有期労働者も、 仕事と同じなら 正社員と同じ待遇を！

私たちの身近に、正社員でない労働者が増えています(もしかしたら、あなたも?)。中高年者の失業に加え、新卒の若者でさえ、正社員として就職できず、派遣やフリーターとして働くことを余儀なくされています。2002年末の政府統計によれば、非正社員の数は1500万人を越え、雇用労働者の3人にひとり。女性では、半数以上が非正社員となりました。

均等待遇アクション2003は、2003年までに間接差別禁止と均等待遇を関連法に組みこませること、それにより、雇用形態の違いによる差別禁止を実現させることをめざして活動しているグループです。今年こそ、パートの均等待遇法制化を実現するチャンスです。皆さん、今国会での法制化をめざして一緒にがんばりましょう。

パートの均等待遇法制化、 今国会がチャンス！



私たちが2月末に行った政党アンケートでは、与野党すべての党が、正社員と非正社員間の賃金や休暇などの待遇格差は改善すべきだと答えています(自民は回答保留)。民主、共産、社民、公明各党は、そのために、法律に均等処遇のルールを規定し、それに基づき行政指導を強化すべきだとしています。

57名の野党議員からなるパート議連(略称)は、パートなど非正規雇用者の均等待遇を実現するため、3月25日、

パート労働法の抜本的な改正を求める法律案要綱を発表しました(裏面に掲載)。何としても、この国会で均等待遇の法制化を！と訴えてきたパートなど非正規労働者の声が反映されたのです。共産党は4月18日、この法案要綱に近い「パート・有期労働者均等待遇法案」を参議院に提出しました。民主、自由、社民3党も、共同でパートの均等待遇を求める法案を上程する準備を進めています。

国際的な舞台でも声をあげよう！

今年7月、女性差別撤廃条約の実施状況について、国連の女性差別撤廃委員会(CEDAW)で日本政府の4年に1回の報告書が審議されます。均等待遇アクション2003は、他のNGOと一緒に、CEDAWに独自の報告書を送り、形式的な政府報告だけでなく実態をしっかりと見て欲しいと訴えました。私たちは「労働」の分野を担当し、①間接差別禁止の立法化 ②男女雇用機会均等法の改正 ③パート労働法

に均等待遇を明記 ④同一価値労働同一賃金の実現 ⑤性に中立な社会保障制度 を要求しました。

経済のグローバリゼーションが進む中、国際競争が激しくなり、企業はコスト削減に必死です。それが労働者の解雇や非正規雇用化、権利剥奪につながっています。

競争ではなく連帯を！今こそ国際連帯を掲げたメーデーの意味を確認し合うときではないでしょうか。



均等待遇アクション2003

連絡先: 359-1151 所沢市若狭3-2555-15 Tel&Fax: 042-949-5231
Eメール: kinto2000@japan.email.ne.jp ホームページ: <http://www.ne.jp/asahi/kinto/2000/>

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法） の一部を改正する法律案要綱（試案） 2003年

パートタイム労働者等の均等処遇を実現する議員連盟 3月25日発表

「パートが
主役」の
タイトルに

第一 題名
題名を「短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等に関する法律」に改めるものとする。

どんな人が
あてはまる
の？

第三 定義
この法律において「短時間労働者等」とは、短時間労働者その他の同一の事業所に雇用される通常の労働者以外の労働者をいうものとする。

第二 目的
この法律は、短時間労働者等について、通常の労働者との均等な待遇の確保を図り、並びに適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実現その他の雇用管理の改善に関する措置を講ずるとともに、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講じ、もってその福祉の増進を図ることを目的とするものとする。

どうして
必要？
均等処遇

第四 対象者の拡大
この法律が適用される対象者を短時間労働者等に拡大するものとする。

対象に
なる人が
増える！

働く条件
全部が
「均等」

第五 短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保等

一 均等待遇
事業主は賃金、休暇、教育訓練、福利厚生、解雇、退職その他の労働条件について、労働者が短時間労働者等であることを理由として、通常の労働者と差別的取扱いをしてはならないものとする。

二 通常の労働者への応募機会の付与等
1 事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者等であって通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えなければならないものとする。
2 事業主は、通常の労働者について、子の養育、家族の介護、その職業能力の開発その他の厚生労働省令で定める事由のために、当該労働者の申出に係る期間、短時間労働者として雇用するための措置を講ずるように努めなければならないものとする。

三 指針
1 厚生労働大臣は、原稿の指針に定めるべき事項に加え、一及び二の事項に関し、事業者事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。
2 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。
3 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。

四 報告の徴収及び公表
1 厚生労働大臣は、短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保又は短時間労働者等の雇用管理の改善を図るため必要があると認めるときは、事業者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする。
2 厚生労働大臣は、一または二の1に違反している事業者に対し、1による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

五 苦情の自主的解決
事業主は、苦情処理機関（略）を設ける等短時間労働者等から申出を受けた苦情の自主的な解決を図るために必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。

生活に合わせ
正社員にも
パートにも

大臣は
指針を
決める

事業主に
「指導・助言・
勧告・公表」

雇う人は
苦情をちゃんと
解決する

第六 国の物品及び役務の調達に係る入札及び契約のあり方の検討
政府は、短時間労働者等と通常の労働者との均等な待遇の確保に資するため、国の物品及び役務の調達に係る入札および契約の在り方について、事業者による第五の一の遵守が確保される観点から検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

パートに
優しい企業を
応援

これが
パート労働者
私たちのほしい
ルールです！

昭和シェル男女差別裁判 東京地裁 会社に4536万円の支払を命じる！

公的年金分の差別をも認める画期的判決！

1月29日16時、昭和シェル男女差別裁判判決の法廷はいっぱいの傍聴者で判決を待った。「被告は原告に対し、4536万6925円を支払え」の声が響く。5分ほどで判決主文の読み上げが終わり、裁判長の退出と同時に拍手が沸き起こった。原告の野崎さんに早速花束が渡され、地裁前では勝利の看板をもって記念撮影がおこなわれた。

判決の概要は以下のとおりである。

1. 判決は原告が訴えた格付け、賃金差別の全てを認め、月例賃金、一時金、退職金、企業年金、公的年金の差別がなければ得られたであろうはずの全てについて損害賠償するよう昭和シェル石油に命じた。支払が命じられた金額は4563万6952円である（請求額5290万円）。

この喜びは女性みんなのもの

野崎光枝

勝訴の瞬間から今日に到るまで、多くの女性たちの心からの喜びの言葉を聞いた。涙を効けて「良かったですね、おめでとう」「ホント、よかった」。私はそのことに毎日感動している。当然ながらこれは私個人のことでなく、女性たちの問題だったのだと改めて思う。

判決文にある、「年功をさほど考慮せず、昇格には同学歴男性より長い年限を必要とし、一定の等級以上への昇格を想定しないもの」を設けて昇格管理を行っていた……と言う言葉。これこそが現在生きて普遍性を持った言葉、多くの女性たちが聞きだかった言葉ではないか。

「労基法4条違反」と断定されたこの判決を、女性たちに活用して欲しいと思う。40年間働いて、10年間裁判で闘って、50年目にして手に入れた重い重い権利なのだから、私一人の適用で終わってしまっは悲しい。

10年の裁判の間も法廷で差別、蔑視にさらされた。会社側証人は昭和シェルの女性たちの仕事を「定型業務」「新人のやる仕事」などと貶めた。この人は一体何から何を守ろうとしているのかと、その度に思った。部下を貶めて何かを守れるの？ 代理人はある時は高圧的にある時は嘲笑的に昭和シェルに働く女性たちを貶めた。

代理人にこのようなことを言わせる会社って何？ 会社は控訴した。とりあえず降りかかる火の粉は払わなければならないが、昭和シェルの人権無視体質と法律違反を世界中に知らせなければならない。ドライバーの半数は女性だということを忘れないようにと会社に言いたい。

(昭和シェル労組機関紙「パイプライン」より)

2. 判決は昭和石油時代のランク制のもとでの、昭和石油とシェル石油合併時の移行格付け、昭和シェル石油時代の職能資格等級制度のもとでの資格格付けおよび賃金支給の実態からは明らかに男女による格差が認められるとした。
3. その上でこのような男女間の格付け、賃金支給の格差がある以上は性差別が推定できるとし、企業側でその格差を根拠づける合理的な性以外の事情の存在を主張立証しなければならないとした。
4. そして被告会社が主張してきた仕事の違い、その他の理由はいずれも格差を合理的とするものではないとして性による差別の存在を認めた。
5. さらに、職能資格等級制度の運用が差別的におこなわれたことを認定したうえ、原告が差別受けなければ、原告が主張する通りの格付けにあったと認定した。
6. こうして差別による経済的な損失については全面的に原告の請求を認めたが、差別による精神的苦痛に対する慰謝料は経済的損失が埋められれば償われるとして認めなかった。

原告請求額5290万円との差は慰謝料、企業年金・公的年金将来分の算出方法に違いと弁護士費用の差異だけで、完勝といえる。また資格についても野崎さんの定年時の資格(G1)の4ランク上のS2というランクを認めた。

判決は「実際の運用においては男性社員は学歴別年功制度を基本に置き、一定年令以上はこれに職能を加味し、昇格の時期に幅を持たせて昇格管理を行う一方、女性社員については男性とは別の昇格基準（年功をさほど考慮せず、昇格には同学歴男性より長い年限を必要とし、一定の等級以上への昇格を想

定しないもの）を設けて昇格管理を行っていたとみる事が出来る」と明確に書いている。

これは原告に対するだけでなく職能資格制度のもとで昭和シェルに働く女性全てに対し差別が存在することを認めたのだ。さらに男女差別裁判では公的年金の損害額を認めた初めての判決であり、損害額も1人に対するものとしては最高額だ。芝信の勝利和解につぐ価値ある判決であり、男女差別裁判を闘う原告たちにも大きなプレゼントとなった。

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2003」賛同のお願い

【呼びかけ人】	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	小宮山洋子	柴山恵美子
	清水 澄子	正路 怜子	竹中恵美子	津和 慶子	寺沢 勝子
	中島 通子	中西 珠子	中野 麻美	林 弘子	林 陽子
	福島 瑞穂	船橋 邦子	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	

皆様お元気で活躍のことと存じます。

2000年2月にはじめられた「均等待遇2000年キャンペーン」の活動は、2001年4月より、「均等待遇アクション2003」に引き継がれ、これまでさまざまな活動に取り組んできました。

この運動の目的は、労働団体やマスコミでも当たり前に使われるようになった「均等待遇」という言葉をさらに定着させ、2003年までに間接差別禁止と均等待遇を関連法に組み込ませること、具体的には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、それにより雇用形態の違いによる差別禁止を実現することです。

今、グローバリゼーションが加速化する中で、働く人々をめぐる状況は一層厳しくなっています。5.5%という高い失業率が続くなか、小泉内閣はこの国会で、使用者の労働者解雇を容易にし、期限切れを理由にいつでも簡単に使い捨てできる有期労働者や派遣労働者を拡大するよう、労働基準法や労働者派遣法の改悪を進めようとしています。一方、総務省の発表によれば、2002年末には非正社員の数に1510万人で過去最高となり、労働者の非正規化が急速に進んでいることを示しています。これは雇用労働者の3人に1人の割合ですが、女性は半数以上が正規雇用の枠外で働くことを余儀なくされ、均等法や育児・介護休業法の対象外におかれています。均等待遇を求める運動の成功の重要性はますます高まっています。

均等待遇アクション2003は、ILO175号（パート労働）条約批准を求める請願署名に取組み、7万筆を超える署名を国会に届けました。2001年秋にはILOとオランダを訪問し、オランダでは均等待遇を前提としたワークシェアリングの実情を調査、翌年にはILOから専門スタッフを日本に招いて全国4カ所でシンポジウムを行うなど、成果をあげてきています。とくにパートの均等待遇の法制化に向け、審議会の傍聴、国会議員への働きかけなど精力的に行い、「緊急アピール」を発表して幅広く賛同者を募るなど、世論の喚起に取り組んできました。福岡、大阪、東海、千葉などでは実行委員会も作られています。

引き続き、法制化に向けた具体的な取組み、女性差別裁判支援、シンポジウムなど多彩な活動で「均等待遇アクション2003」をぜひ成功させたいと思います。

以上の趣旨に多くの皆さまがご賛同くださいますよう、心からお願い申し上げます。

均等待遇アクション2003賛同申し込み書

お名前 _____ ご住所 _____

TEL _____ FAX _____ Email _____

ご意見・メッセージ _____

賛同費 年2000円（4月から翌年3月／団体は2口以上のご協力をお願いします）

【事務局】359-1151 所沢市若狭3-2555-15

TEL&Fax: 042-949-5231 Eメール: kinto2000@japan.email.ne.jp

郵便振替口座 00150-8-177861 均等待遇アクション2003