

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.12 (06年9月15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 1-33-9 コージュ後楽園廣本ビル 802  
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

暑い夏が終わり、また多くの課題への取組みが必要な秋がやってきました。

## 改正均等法省令案・指針案についてのパブリックコメント募集…全国からどんどん意見を出そう！！

### 雇用均等分科会の今秋の議題…省令・指針審議とパート労働対策審議

国会成立後、7月20日に第61回雇用均等分科会が開催され、国会での審議報告と今後、省令案・指針案審議を行う旨が報告されました。また、パートタイム労働政策についても審議を行っていくことが明らかにされました。事務局からは明言されませんでしたでしたが、労働側委員から「パート労働法」の改正を求める意見がだされました。国会でも大きな議論になったように非正規労働者に対する差別・格差は正は待たなしの緊急課題です。「『均等待遇』を入れた法改正を！」の声をあげていきましょう。

8月28日の第62回分科会で改正均等法の省令案要綱、指針案が示されました。8月29日から9月27日までパブリックコメント募集となりました。資料として案を同封いたします。頁数が多いので縮小しています。(厚労省HPや均等待遇アクション21のHPに載っています。)

均等待遇アクション21事務局作成の参考例と意見書用紙を同封いたしますので、団体意見・個人意見をどんどん出しましょう。

### 労働政策審議会労働条件分科会「労働契約法制及び労働時間法制」審議再開される

事務局の強引な進行に反発し、中断されていた労働条件分科会が再開され、8月31日、9月11日、19日と早いペースで審議が進んでいます。労働時間規制の適用除外者の拡大(日本版エグゼンプション)や解雇の金銭解決制度をはじめとしたたいへん問題のある内容です。年内までに最終とりまとめを行い、来年の国会日程が目論まれているようです。9月11日の新たな案には労働基準法制の部分で(1)働き方を見直し仕事と生活のバランスを実現するための方策、(2)就業形態の多様化に対応し、仕事と生活のバランスを確保しつつ、新しい働き方ができるようにするための方策等の字句が出てきました。言葉に惑わされず、内容を注視していきましょう。(資料等は厚労省のHPの労働政策審議会労働条件分科会のところに順次掲載されます。)

なお、8月1日には、「労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める共同アピール運動」が発足し、賛同・実行委への賛同を募っています。

(連絡先 下町ユニオン TEL 03-3638-3369 FAX03-5626-2423 E-mail shtmc@ybb.ne.jp)

10/13 東京ウィメンズプラザフォーラム

均等待遇アクション21ワークショップ

## 「みんなで作ろう 間接差別カルタ」へご参加を！

- ◎ 雇用均等分科会での省令・指針審議報告…稲垣 眸さん(雇用均等分科会労働側委員)
- ◎ グループにわかれ、話しながら「間接差別」のカルタを作ります

■ 日時 : 2006年10月13日(金)18:30~20:30

■ 場所 : 東京ウィメンズプラザ(地下鉄表参道駅下車) 2F 第一会議室

■ 資料代 : 500円

## 各地の取組み

### 東京

7/20「改正」均等法でどう変わる、どう変える働く現場”集会

均等待遇アクション21

国会での改正均等法成立の報告と今後の雇用均等分科会での省令・指針審議にむけて7月20日、渋谷の勤労福祉会館で集会を開催した。事務局からの国会審議経過およびアクション21の行動報告。中島通子弁護士からは経営側がOKといったもののみ通るといふ日本になっている、国際法上のものとはちがうものになってしまったが、できた法律は活用していくことが大事、大いに活用していこう、衆院付帯決議二の「・・・司法判断として・・・違法と判断される可能性・・・」を手がかりとして使っていこう。妊娠・出産等を理由とする不利益扱いの禁止は評価できる等。新たに雇用均等分科会労働側委員になった鴨桃代さんからは当日、開催された雇用均等分科会の報告が行われた。パートの均等待遇（均衡処遇）についての提言が様々なところから出されている。法改正なのか？指針改正なのか？労働側としては「法改正」を求めていく。「意欲・能力・経験・成果」が強調され、「正社員のなパート」と「パート」の二極化が進む可能性がある。全体のパート労働者の底上げが必要と考えている等発言。集会最後に、事務局からパブリックコメントをみんなで出そうと呼びかけ、終了した。

### 東海

8月5日 省令・指針審議開催を前にした学習会開催

均等待遇東海

省令・指針についての審議が開始される前に、ワーキング・ウーマンと均等待遇東海の共催で前参議院議員の大脇雅子氏を講師に迎え学習会を開催した。在任中多くの法案を提出した（殆ど実現できなかったが）議員体験を通して見た、法律が出来ていく仕組みや効果ある関わり方等を聞いた。省令・指針・通達等は日本の行政で重要である。附帯決議は法律ではなく裁判で利用するのは難しいが、次の立法の課題としての意味を持つ等、今後の運動に役立てて行きたい。その後討議をし、審議を見守り限定列挙については他の具体的な例を出していく、間接差別に賃金が入っていないことが問題であること等、声を上げていくことが重要で、たゆまない運動が後退を阻み次の改正に繋がるのだという思いを新たにした。

### 京都

働くルールのぶっこわし！やめてんかコール♪

均等待遇アクション21 京都@但馬

全ての人々が、安心して働き暮らせ、また仕事と家庭を両立できる“人間らしく働けるルール”をつくり上げていくためには、ぜえーったい労働契約法制を許したらアカン。ということで、均等京都では、この“やめてんかコール♪”で、労働契約法制反対運動を盛り上げていくことにしました。

全国の均等待遇アクションの皆さん、タンバリン・太鼓・鈴・サンバ・カスタネットなどを打ち鳴らし、それぞれの方言でやってみませんか。

### 働くルールのぶっこわし（労働契約法制）・やめてんかコール

#### <労働契約法制全般>

会社に有利な契約法制 □ なんてやねん、やめてんか！ 労働法つぶしの契約法制 □ なんてやねん、やめてんか！

#### <解雇の金銭解決>

金さえ払えば首切りOK □ なんてやねん、やめてんか！ 勝手な解雇はゆるしまへん □ そうや、そうや、それていこ！

#### <ホワイトカラー・エクゼンション>

やらせ放題サービス残業 □ なんてやねん、やめてんか！ 8時間労働守り抜こう！ □ そうや、そうや、それていこ！

#### <労使委員会>

企業の言いなり労使委員会 □ なんてやねん、やめてんか！ みんなの声は組合（ユニオン）で □ そうや、そうや、それていこ！

#### <闘いの方向>

労働法はみんなの命、骨抜き契約法は認めへん — そうや、そうや、それていこ！ 契約法制いますく廃案 □ そうや、そうや、それていこ！

**参考例**  
省令案要綱に対する意見の参考例です。  
あなたの意見を届けましょう。均等待遇アクション21

(別紙様式)

## 意見書

平成 年 月 日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課法規係あて

郵便番号：〒 - 住所： \_\_\_\_\_

氏名： \_\_\_\_\_

電話番号： 電子メールアドレス： \_\_\_\_\_

第一の一の厚生労働省令に定める措置について3項目だけでなく、男女雇用均等研究会報告にある7例を全部盛り込むこと。

- ①募集・採用に当たっての一定の身長・体重・体力要件
- ②総合職の募集・採用に当たっての全国転勤要件
- ③募集・採用に当たっての一定の学歴・学部要件
- ④昇進に当たっての転勤経験要件
- ⑤福利厚生 of 適用や家族手当等の支給に当たっての住民票上の世帯主要件
- ⑥処遇の決定に当たり正社員を有利に扱うこと
- ⑦福利厚生 of 適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外すること

**参考例**

**指針案に対する意見の参考例です。**

**あなたの身近にある具体例など意見を出しましょう。均等待遇アクション21**

(別紙様式)

**意見書**

平成 年 月 日

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課法規係あて

郵便番号：〒 -

住所： \_\_\_\_\_

氏名： \_\_\_\_\_

電話番号： 電子メールアドレス： \_\_\_\_\_

1 ( 1 ) について ( ご意見該当部分： 頁行目 )

労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案

●1頁16行目～17行目(雇用管理区分)

転勤を含めた人事異動の幅や頻度の部分を削除すること。

●4頁1行目(配置)

日常的な業務指示は含まれない。の部分を削除すること。

●20頁3行目(間接差別)

(1)雇用の分野における性別に関する間接差別とは、以降は次の文に差し替えること。

「外見上は性中立的な基準などであって、他の性の構成員と比較して一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準などが職務と関連性がないなど合理性・正当性が認められないものをいう」

● 28頁15行目(昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと)

②について妊娠・出産等による休業や労働能率低下が他の疾病と同程度なら不利に扱っても良いことになってしまうのは問題である。

1 ( 2 ) について ( ご意見該当部分： 頁行目 )

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針案

この指針案は判例よりも後退した内容になっている。

人事院規則なみのものに改正すること。

ジェンダー・ハラスメント、職場外や時間外の行為も含むものにする。