

～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. 4

発行：均等待遇アクション2003事務局 Tel&Fax：042-949-5231  
2002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/

## パート・非常勤に均等待遇を！！全国キャラバンにさまざまなアクション

11月1日から10日までのパート旬間に合わせたキャラバンは、パート条約批准署名活動、電話相談、学習会、行政への要請行動などさまざまに、全国10数カ所で取り组まれました（裏面に一覧表）。電話相談では解雇、正規からパートへの変更強要、賃下げなどの相談が寄せられ、パート・非常勤の低賃金と差別的で不安定な雇用実態が一層明らかになりました。また、11月下旬に政府の緊急雇用対策として国会に上程された労働者派遣法特例措置について、「45歳以上派遣の期間延長」は女性への影響が大きいとして、均等待遇アクション2003として反対の意見を表明しました。

## 賛同者1人最低10名の署名を集めましょう。

全国キャラバンの中で取り组まれた「ILOパート労働条約の批准を求める請願署名活動」は引き続き行います。11月9日の首都圏行動では、それまでに集められた署名を国会議員に届けました。年末までに2000を超える署名が集まっています。署名活動はひとりでも参加できます。賛同者1人最低10名の署名を集めてください。労働組合や女性団体で取り组む行動の中に、ぜひ署名活動を加えてください。第2次集約は3月末とします。

## 間接差別をなくし、均等待遇を実現するための改正法案骨子(案)にご意見を！！

均等待遇アクション2003は、「2003年までに、均等待遇を実現するための法改正を」を目標に掲げています。この間、中島通子弁護士を中心に改正法案骨子の中身を検討してきました（別紙に第1次案）。ここでは、2003年までに現行法を改正し、実現する第1のステージと、新しい立法として抜本的な改正を求める第2のステージとに分けて検討されています。また、間接差別については具体的な内容を指針として定めることとし、その例を列挙しました。1月末までに、ご意見をお送り下さい。

## ILO/オランダ調査に行ってきました。

10月末から11月はじめ、福岡、大阪、名古屋、東京の事務局メンバーはじめ、計17名の有志が、ILOとオランダを訪問してきました。ILOでは、100号条約(男女同一報酬)の実現に向けて、職場の実態を訴え、オランダでは最近日本でも注目されているワークシェアリングとパート労働の実態について、ジェンダーの視点から聞き取り調査を行いました。報告書を作成し、2月6日に報告会を行います(別紙参照)。ぜひご参加ください。

**重ねて賛同のお願い！！** 昨年のキャンペーンで賛同いただいた方の4人に1人は、まだ賛同の確認をしていただけておりません。ぜひ、引き続きご賛同をお願いします。賛同金は2000円です。  
郵便振替 00150-8-177861 均等待遇アクション2003実行委員会 まで。

パート・非常勤全国キャラバン、こんなアクションが！！

	鹿児島	福岡	大阪	京都	東海	神奈川	東京	埼玉	千葉	秋田	札幌	その他
主催	均等待遇アクション2003・かごしま(4団体で構成)	WWV-ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス	コミュニティユニオン関西ネット、女性のワーキングライフを考えるパート研究会・関西	洛南労組連	均等待遇東海	連合かながわ横浜勤労者ユニオン		日本婦人会議 埼玉県支部	均等待遇アクション2003・ちば(4団体で構成)	おおだてユニオン		★長野・Iさん:11月23日学習会 ★愛媛・Oさん:ILOパート
アクション	11月7日(水)、8日(木)街頭宣伝	11月11日(日)午後天神周辺にて街頭宣伝	★10月22日(月)午後6時～エル大阪にてワークショップ「模擬労働相談」 ★10月26日(金)午後5時～6時30分梅田北口広告塔前パート労働条約批准の署名活動 ★11月1日(木)・2日(金)午後5時～8時 連合大阪と共同開催 パート・派遣労働相談 (Tel.06-6944-0005) ★11月20日(火)午後6時～エル大阪 連合大阪と共同開催「パートも正社員と均等な働く条件を!大阪集会」	★11月9日(金)午後5時～大久保駅前 街頭宣伝 午後6時～自立労連ユニオンホール学習会「パート・非正規雇用に均等待遇を!~パート全国キャラバンのめざすもの~」(講師:三山雅子さん) ★学習会後に各職場でILOパート条約署名活動	★11月5日(月)～6日(火)午後2時～6時名古屋ふれあいユニオン「なくそう賃金差別!パート・非正社員ホットライン」(Tel.052-679-3079)25件の相談あり ★11月9日(金)午後6時～金山駅前 街頭宣伝(ピラまき、ILO署名活動) ★11月17日(土)午後1時半～名古屋市教育館 学習会開催「あなたの働き方・均等? -女性が楽に働ける社会とは?」(講師:竹信三恵子さん)	11月10日(土)午後2時～4時ワークピア横浜 学習会開催「パート・派遣で働くとき—その実情と問題点—」(講師:鴨桃代さん)	★10月24日(水)12時～12時30分全労協女性委員会 厚生労働省前 街頭宣伝 (全労協女性委員会) ★11月3日(土)14時～池袋東口 街頭宣伝(女性ユニオン・東京) ★11月5日(月)・6日(火)10時～午後6時 江東ふれあいユニオン事務所「なくそう賃金差別!パート・非正社員ホットライン」(Tel.03-3638-3369)(コミュニティ・ユニオン首都圏ネットワーク主催)37件の相談あり ★11月9日(金)(コミュニティ・ユニオン首都圏ネットワーク、均等待遇アクション2003事務局)午後1時半～厚生労働省要請行動 午後3時～4時 国会前行動 午後5時～6時 街頭宣伝(有楽町マリオン前、錦糸町駅前、新宿西口) ★11月10日(土)午後6時～9時 東京ウィメンズプラザ・視聴覚室 キャラバン報告集会開催	★11月5日(月)午後6時～7時 大宮駅前 街頭宣伝 ★11月10日(土)10時～午後4時 婦人会議事務所ホットライン (Tel.048-687-4443)	★11月8日(木)午後3時～千葉県商工労働部 労政課へ「パート・非常勤の労働条件改善を求める申し入れ」行動 午後4時30分～タワラ屋前 街頭宣伝 ★ILOパート条約の署名活動を地域・職場、議会に対し12月末まで取り組む	11月8日(木)秋田県に「パート・非常勤の労働条件改善を求める要請書」提出	11月14日(水)午後6時30分～北海道厚生年金会館 主催/連合北海道・連合石狩地域協議会のパート・臨時・派遣労働者の集い「生きていける賃金を、働き続けられる職場を」(講師:連合会長笹森清氏)に団体・札幌パートユニオンとして参加	★岡山、富山、仙台、旭川も、取り組みを予定

### 福岡では、そろいのTシャツで、街頭署名を訴えました！

去る11月11日、福岡地区では、ワーキング・ウィメンズ・ヴォイス（WWV）と日本婦人会議福岡県本部と合同で、天神で一番人通りの多い三越前で14:00から1時間、均等待遇アクション2003の街頭行動を行いました。なぜ、今、均等待遇が必要かをパート等を例にしてマイクで、力強く訴えました。署名を集める班、ビラを配る班にわかれ、道行く人々にアピールしました。

私たち、ワーキング・ウィメンズ・ヴォイス（WWV）は11月23日に「派遣ってこんな働き方!!」というセミナーを龍谷大学の脇田滋教授を招いて、あすばる（福岡県女性センター）で開催することを企画していましたので、その日の集客活動も兼ねました。

メンバー全員、均等待遇アクション2003のTシャツを着て、背中には紙で作った「パートに均等待遇を!」「派遣に均等待遇を!」のプラカードを貼って目立つように工夫しました。「派遣」や「パート」という文字にリアクションしてか、かなりの方が受け取ってくれました。その日は、福岡国際マラソン?や、近くのソラリアプラザで国際交流のイベントが催されており、人出の多い中、1時間の短い間でしたが、均等待遇へ向けたアクションを全国の皆さんと連帯して福岡でも行動できたことを報告します。立ち止まってチラシを読む人、署名をする人との会話を通し、人々の関心の高さを感じることができました。（冨吉直美・WWV）



京都では、11月9日、洛南労組連絡会議として「パート全国キャラバンのめざすもの！ーパート・非正規雇用労働者の現状と権利ー」というテーマで学習会を開催しました。問題提起者は同志社大学の三山雅子さん。アクション2003の呼びかけ人の一人でもあります。私たちの取り組みは、はじめて「均等待遇という考え」を労組や職場に持ち込んだものですが、とても成功したと思います。洛南労組連の8つの労組・支部のうち、5つの労組・支部が参加し、約40名ほどが集まりました。労組連の会議は普段、女性は少ないのですが、この日は半分以上が女性でした。女性部の方、製造職場のパートの方などが、仕事の後、都合をつけて参加してくださいました。

三山さんのお話はとてもわかりやすく、参加者からの質問もたくさん出ました。パートの方から「パートで15年働いてきた。労働組合によって守られているとはいえ、契約更新のたびにオカシイと思ってきた。私たちパートのために勉強し運動してくれる人がいることを知り嬉しい」という発言があり、女性部の方からは「均等待遇の実現は、女性の参政権獲得に匹敵するような大きな運動。参政権も闘い取ったのだから、均等待遇も必ず勝ち取れる」という発言がありました。

今後の方針として、一つは、ILOパート条約の批准を求める署名活動を各労組で行っていくこと、二つは、来春闘時の行政交渉の中にパート・非正規労働者の均等待遇を求める要求を押し上げていくこと、などを確認して集会を終えました。（H.K.）

大阪では、10月22日のワークショップ「模擬労働相談」を開催したのをはじめ、パート条約批准街頭署名活動、電話によるパート労働相談などの活動を重ね、11月20日に、連合大阪、コミュニティユニオン関西ネット、パート研究会の共催で、「パートも正社員と均等な働く条件を！」をテーマに集会を開き、100人以上の参加で成功させました。集会で承認された私たちの宣言を紹介します。(上田育子)

### 私たちの宣言

日本のパートタイム労働者は年々増加し、1100万人を超え、雇用労働者に占める割合は20%を突破しました。その大半は女性です。家族責任を全面的に負うことで短時間しか働けないこと、世帯単位賃金の日本の雇用慣行、「大黒柱は夫で妻は家計補助収入で良し」とする税制、などによって、パート女性は、「仕事は一人前、賃金は半人前」の差別を強いられてきました。

女性差別撤廃は世界の流れです。日本でも1985年、男女雇用機会均等法が成立しました。しかし、パートや非常勤職員、派遣、契約社員など雇用形態が違えば、均等でなくても罰せられない間接差別は、女性たちが自分らしく生き生き働き、キャリアをつみ、自立する権利を奪ってきました。

私たちはこの間、正社員とパートの均等待遇を求めるさまざまな取り組みを全国で繰り返してきました。実効ある差別禁止法の制定が急がれています。今や、産業構造の変化や、経済のグローバル化で市場原理が優先し、正社員労働市場は、安上がり使い捨てのパート労働市場による価格破壊に追い討ちを掛けられ、リストラや賃金引き下げ圧力に見舞われています。

この流れに抗えず、夫達の再就職先も、息子や娘達の就職先も、「非正規社員」という、生活の安定やキャリア形成、そして人間らしい働き方ができない、安上がり使い捨てを強いられています。

パート差別のツケが、一握りの勝ち組み以外、男性、若年層を含めて、「総パート化」といわれる時代を招いています。雇用の流動化というさまざまな「非正規」雇用形態への分断は、生活苦はもとより、何よりも働き手の人間としての連帯を阻害し、生産やサービス、安全の質を低下させるのではないでしょう。

働き手の尊厳と平等を根底に置いた、性の違い、雇用形態の違い、労働時間の違いによる、差別の撤廃と、時間短縮による男女の仕事と家庭責任の公平な分かち合いを通じて、人間らしい公正な社会づくりが求められています。

そのような社会に向かって、私たちは、正社員とパートタイマーの均等な待遇を実現するため、男女、雇用形態の違い、労働時間の違い、労働組合の違いを越えて闘っていくことをここに宣言します。

1. 男女平等の働き方として、パートタイム労働条約の批准を政府と国会に求めます。
2. 上記均等待遇と相互転換権、差別禁止を明記した現行パート労働法の改正を求めます。
3. 有期雇用を繰り返す民間・公務「非常勤」パートの雇用差別を禁止し、均等待遇の法制化を求めます。
4. 男女が仕事と家庭責任を公平に両立させるため、税、社会保障、賃金のしくみを性に中立にし、育児・介護休暇や社会的サービスの充実を求めます。
5. 雇用形態の違いによる見えない性差別・間接差別禁止の法制化及び、日本が批准している男女同一価値労働同一賃金原則の国内法への実効性ある反映を求めます。
6. 小泉内閣の提起する「有期雇用の期間延長」は、常用雇用の権利を獲得している「非常勤」の期間切れ解雇につながるもので、その撤回を求めます。

以上

2001年11月20日

パートも正社員と均等な働く条件を！大阪の集い 参加者一同

## 首都圏でも、多彩な取り組み。ホンの一部を紹介します…。

11月5～6日 コミュニティ・ユニオン首都圏ネット主催による「ホットライン」には、38件の相談が寄せられた。内容は、解雇が相変わらず多く、更新時に契約解除を前提とした有期契約を結ばされるという違法なやり方も進行していた。そして、「準社員で、正社員と労働時間・日数・仕事・ノルマは同じ、違うのは賃金とボーナス。ちなみにパートとは保険の適用、労働時間、ボーナスが違う」という雇用形態による差別の訴えもあった。改善のキーワードは均等待遇の実現しかないと痛感。

11月8日 均等待遇アクション2003・ちばとして、県への要請行動と街頭宣伝を行った。県へは①ILOパート条約の批准について国にはたらきかける ②同一価値労働同一賃金について、是正のため事業者には指導を行う ③間接差別については男女参画基本条例に「禁止」を明記する ④有期契約の実態把握、⑤自治体の非常勤・臨時・嘱託の待遇は民間に影響力をもつのでモデルケースとなるよう改善を、の5点について要請した。県側からも実態把握について、今まで以上にきめ細かく努力したい。国への要請については、例えば知事会などで合意が得られれば働きかけることも考えられるなど意見が述べられた。この後、街頭に出て、チラシを配りながら均等待遇の実現を訴えた。

11月9日 大雨のなか、東京ではコミュニティ・ユニオン首都圏ネット、派遣ネット、有期ネットと均等待遇アクションとの共同行動が取り組まれ、厚生労働省前に70名近い仲間が集まった。代表団が①同一価値労働同一賃金 ②間接差別の禁止 ③ILOパートタイム労働条約の批准④有期雇用契約の拡大反対について、厚生労働省に要請を行った。省側は雇用均等政策課、短時間・在宅労働課、労働基準局監督課の各企画係長が対応し、「研究会を開催し検討に入る」という返答であった。省側は、同一価値労働同一賃金の観点から正社員の男女賃金格差については検討に入るが、パートには男性もいるので雇用の問題であるとし、取扱いの課が違うので研究会も別々という主張。私たちは、パート問題は女性問題であるという認識に立ち合同研究会の設置、労働者側の意見反映を研究会にと求めたが、論点は縮まらなかった。その後、国会議事堂前での街宣、アクション・賛同議員への請願要請、17時から有楽町マリオン前、新宿西口、錦糸町駅前、雨に濡れながらの街頭宣伝となった。

### 11月10日「パート・非常勤全国キャラバン」報告集会開催（東京ウィメンズプラザ）

約100名が参加。全国キャラバンの取り組みを集約し紹介した。働く現場からは、銀行（調理）と製造会社（事務）のパート解雇、ヘルパーの現場、住友化学男女賃金差別裁判の報告があった。集会直前に行われた東京弁護士会主催「がんばれ！パート110番」には80件の相談があったと紹介された。

ILO/オランダの調査報告はスライドをバックに、ILOへのロビー活動、オランダモデルの概括的評価が提起された。中島通子弁護士から「均等待遇の法案骨子（案）」が紹介され、吉川春子参議院議員はじめ、会場から活発な意見が出された。（鴨 桃代）



なお、次の方々から力強いメッセージをいただいた（敬称略）。ありがとうございました。

（労働団体） ・ コミュニティユニオン全国ネットワーク共同代表 鈴木一、上田育子、小野博文、鴨桃代  
・ 全労連「パート・臨時労組連絡会」事務局長・全労連幹事 井筒百子 ・ 日本労働組合総連合会（連合）総合男女平等局長 吉宮聰悟 ・ 全労協議長 藤崎良三  
（国会議員） ・ 参議院議員（民主党） 小宮山洋子 ・ 衆議院議員（共産党） 瀬古由起子 ・ 参議院議員（社民党）

大脇雅子 ・ 参議院議員（民主党） 川橋幸子 ・ 参議院議員（民主党） 円より子 ・ 参議院議員（社民党） 福島瑞穂 ・ 参議院議員（共産党） 林 紀子

## オランダモデル調査の目的と概括的評価

日本では労使ともに、失業対策としてのワークシェアリングに対する関心が非常に高まっている。オランダのワークシェアリングは、当面の失業対策というよりも、仕事と家庭の両立という長期的な政策として、非常に興味深い。そこで、均等待遇アクション2003では、ジェンダーの視点からパート雇用の実態や法制度などについて調査を行なった。

### (1)オランダのワークシェアリングやパート雇用の推進は、失業対策ではない

オランダは伝統的な性別役割分業社会であったが、女性の経済的自立を促し労働力不足を解消するため、女性の労働市場への参加が促され、そのステップとしてパート雇用が推進された。それは結果として税収増にもつながっている。

伝統的な性別役割分業意識はまだ色濃く残っているが、女性は家庭の中だけではなく様々な社会的活動に携わってきたため、アンペイドワークの価値が高く評価されていると感じた。オランダのパート雇用の推進は、男女間のペイドワークとアンペイドワークの再配分という政策である。

### (2)均等待遇なしのワークシェアリングはありえない

雇用は均等待遇が確保されている。時間あたり賃金が同一というだけでなく、休暇、年金、失業手当、医療保険など適用条件の差はない。

日本でワークシェアリングを行なうなら、パート労働法に均等待遇を明記し、税制、社会保障の個人単位化が最低の前提条件である。

### (3)労働者にとってフレキシブル(多様)な働き方の保障

オランダではフルタイムの労働時間は週36時間である。パートタイムは20～34時間を中心として様々であるが、全体の労働時間を短くする方向にあり、パートとフルの時間は差が縮まってきている。職場の仕事とケア(家族責任、健康など)の調和のために、労働者が自分で働く時間を決められる権利が保障されている。そのため自発的にパートかフルかを選んでいる。パートとフルの転換も自由である。

日本ではフレキシブルといえは有期やパート雇用への一方的な切替えて、企業がコスト削減を目的に行なっている。そのため超長時間労働と短時間労働に分離され、全体の時間短縮となっていない。

### (4)パート労働で安心して生活できる社会

FNV女性労働組合の話によると、オランダのミニマムサラリー(最低賃金)は1人月2500ギルダ(約125000円)が基本で、その70%の1800ギルダが最低生活保障(日本の生活保護にあたる)となる(これは最賃の手取り額と同じになるという)。週12時間以上働くパートの50%が1800ギルダ(自立層)をクリアしており、この%を増やしたいという。週20～34時間のパートは経済的に自立している層と考えられている。

日本のパートの年収は自立にはほど遠い。シングルマザーの平均年収は216万円、パートで働くシングルマザーだと200万円以下、平均世帯の1/3である。

#### ワークシェアリングとパート労働～ジェンダーで見るオランダ報告～

と き：2月6日(水) pm 6:30～9:00

と ころ：エポック10(池袋西口メトロポリタンプラザ10F TEL 5459-1015)

参加費：1000円(報告書含む) 【保育希望者はアクション2003事務局まで】

## 日本における男女賃金差別について

2001年10月29日

ILO事務局長 殿

埼玉県所沢市若狭3の2555の15  
均等待遇アクション2003

1 日本政府は、1967年にILO100号条約を批准するにあたり、同条約の内容は、労働基準法4条の「使用者は労働者が女性であることを理由に賃金について男性と差別的取り扱いをしてはならない」との規定により満たされ日本の国内法に盛り込まれていると確認した。その後、1986年には男女雇用機会均等法が施行され、1999年には改正法も施行されている。

それにもかかわらず、日本の男女賃金格差は先進工業国のなかで例をみないほど大きい。日本におけるILO100号条約違反は極めて深刻な状況にあり、差別の是正は、現在、以下に述べるような大きな障害に直面している。日本においてILO100号条約を実現するため、これらの障害を除去していくことが急務となっている。

2 差別是正に対する障害の第1は、日本政府が、雇用形態や採用の際のコース区分、職種、資格が異なる場合には男女差別を検討する対象にはならないとして、そうした「雇用管理区分」が異なった男女労働者間の格差を政府として放置・容認していることである。

たとえば、日本の女性労働者のうち、政府統計でも47.9%、実際には半数を超える人々が、パートタイム労働者（そのなかには「パートタイマー」と呼称されているが実際はフルタイマーと同等ないしそれ以上の時間働く「疑似パートタイマー」も少なくない）や派遣労働者・有期契約労働者など契約形態が正社員とは異なる非正規雇用労働者である。彼らの多くは正社員と同様に基幹的・恒常的業務に従事しているが、賃金は正社員と比べ著しく低い。男性正社員の時給換算賃金が2005円であるのに対し、女性パートタイマーの平均時給は889円と男性正社員の44%でしかない(Basic Survey on Wage Structure 2000)。また、正規雇用労働者には支給される諸手当や福利厚生上の利益が、非正規雇用労働者には与えられなかったり、与えられても正社員とは大きな格差を付けられている会社も多い。企業は、近年、人件費削減のため正規雇用から非正規雇用への転換を進めており、今後、さらに非正規雇用労働者として働く女性が急増する。日本政府の消極的姿勢は、こうした雇用形態の違いを媒介とした男女の賃金格差を促進させるところとなっている。

また、正規雇用の男女間では、コース別雇用管理システムが男女賃金格差を生み出す要因の一つとなっている。均等法施行により男女別の労務管理は違法となり、多くの企業が代わりに、「遠隔地配転や残業・休日出勤に応じられるか」を基準の一つとして従業員をコース別に分け、コース別に賃金や昇進昇格の有無・程度を決定する制度を導入した。女性労働者の多くは、転勤はないが賃金が低いコースをやむなく選択ないし同コースに自動振り分けされ、同一・同等ないし同一価値の労働に従事しながら大幅に低い賃金にされている。現に遠隔地配転した労働者に特別手当を支給するというならともかく、将来の、その必要性も具体的内容もわからない配転に応諾するか否かを迫り、それを基準に賃金を決定することに合理性はない。コース別の賃金に対し、男女同一価値労働同一報酬原則の適用が急務であるにもかかわらず、日本政府が同一コース内でのみ男女差別を問題としていることは是正の大きな障害となっている。

3 障害の第2は、日本の法律では、間接性差別すなわち性中立的基準を用いた結果生じる男女賃金格差の禁止が明確に規定されておらず、また、日本政府が、間接性差別についての態度を曖昧なまま

に終始し間接性差別を放置していることである。

前述した雇用形態やコースの違いを理由とした男女賃金格差は、その例の一部である。また、日本の多くの民間企業や公務職場では、「世帯主である労働者」に対し、少なくない額の扶養家族手当や住居手当等を支給しているが、「世帯主」の殆どが男性労働者である。圧倒的に多くの女性が、男性と同一、同等ないし同一価値の仕事に従事していても、世帯主でないためこうした手当の支給を受けることができず、男女賃金格差の要因の重要な一つとなっている。

4 障害の第3は、日本においては職務の客観的な評価制度が殆ど導入されておらず、日本政府も制度導入のための施策を何ら講じていないことである。男女賃金格差が問題になったケースでは、使用者は必ず職務の違いを上げつらねて格差の弁解に終始している。差別を是正し平等な賃金システムを構築していくためには、日本政府が積極的に評価制度導入を提唱し、企業への普及をはかる具体的施策を講じていくことが不可欠である。

5 障害の第4は、日本の裁判制度では、性差別訴訟における立証責任の転換や使用者側が有する証拠の開示の制度が極めて不十分で、また、職務評価の制度も確立していないことである。このため、男女賃金差別の是正を求めて提訴した女性たちは、裁判による救済をうけるためには、多大な労力と費用、長期間を費やさなければならない。また、近時、裁判所が、男女で賃金に格差があっても、それが均等法施行以前に男女でコースを異にして採用されたためであるときは違法ではないと判示しており、男女賃金格差の大きな障害となっている。

6 日本の女性たちは、こうした障害に直面しつつ、職場でも裁判所でも男女間の賃金差別の是正を求める取り組みを一步一步進めてきた。日本での具体的なILO100号条約違反の例、それに対する労働者の取り組みについては、すでに貴職あて提出されている「第100号条約適用状況に関する報告」を是非参照され、日本におけるILO100号条約適用に関する審査をされるよう要請する。

## 労働者派遣法特例措置による「45歳以上派遣の期間延長」 に対する意見

2001年11月26日

均等待遇アクション2003

〒359-1151 所沢市若狭3-2555-15

Tel&Fax: 042-949-5231

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

雇用情勢がますます悪化する中で、政府は緊急雇用対策の1つとして、「45歳以上派遣の期間延長」を容認する緊急立法(労働者派遣法の特例)を国会に上程しました。働く女性の均等待遇を求めて運動をしております「均等待遇アクション2003」は、以下の理由からこの時限立法への重大な憂慮を表明致します。

- 1、1999年12月の「改正」労働者派遣法施行に伴って、派遣スタッフの雇用の短期化や賃金の値崩れ、違法派遣・偽装請負の横行が目立っています。そうしたなかで、労働市場の構造改革の重要な柱に、労働者派遣の規制緩和が掲げられるようになっていますが、対象業務と期間による制限をこれ以上緩和することは、さらに労働者に深刻な影響を及ぼすこととなります。正規常用雇用との垣根を設けて常用代替を防止してきた労働者派遣法の基本的な趣旨はないがしろにされます。そして、期間制限の緩和は、派遣労働者にメリットだという意見もありますが、労働者派遣契約(派遣元会社と派遣先会社)および派遣労働契約(派遣元会社と労働者)の短期化が進んでいることからすると、派遣労働者の常用化など抜本的な改善策を講じない限り、労働者のメリットになるとは考えられないものです。にもかかわらず、今回、国会に上程された「45歳以上派遣の期間延長」を認める時限立法は、到底容認できないものです。これでは、失業対策どころか、45歳以上の労働者の雇用が脅かされ、とくに、派遣労働者など非典型雇用への転換がすすむ女性労働の分野に深刻な弊害がもたらされる危険があります。
- 2、現行の、対象業務を原則自由に認める臨時的・一時的派遣は、通常の労働者との競争を避けて常用代替を促進させないために厳格な期間制限を置いています。今回の時限立法では、45歳以上の労働者については、就業の場所ごとの同一の業務(組織の最小単位で遂行される業務はすべて同一の業務)について継続して1年という期間制限を設けた臨時的・一時的派遣の規制を3年まで許容するというものですが、業務を単位として期間を制限する法律の枠組みを大きく崩すものです。いままでの規制の枠組みを根本から否定して人単位への規制に変質させることにつながることは間違いなく、そのうえに上限3年まで容認することは、もはや常用雇用との競争を隔てる壁を撤廃するに等しいものです。これでは、常用代替を促進させないとする労働者派遣法の基本的な枠組みさえ否定することにもなりかねません。雇用調整後のポストに派遣を受け入れることを禁止するなどの格段の措置を講じない限り、常用雇用労働者の雇用が脅かされることとなります。
- 3、45歳以上という属人的な要素に基づく労働者派遣としての活用促進策は、就職困難な事情にある中高年労働者に対する積極的な措置とはいえないものです。これが実現されることによって、コスト負担感の強い中高年労働者の解雇が促進され、その代替として派遣の活用が拡大することは間違いありません。正規雇用のより軽量化された雇用への切り替えが急速にすすむなかで、有効求人倍率のきわめて低い45歳労働者に安上がりで調整便利な雇用をあてがい、失業対策とするのは、雇用の質を度外視した帳尻合わせに過ぎません。

4、労働市場において普遍的に通用する「技能」を持たず、一つの企業に就いて就労してきた多くの中高年労働者が派遣労働者として雇用機会を確保することは困難と考えられます。とりわけ45歳以上の女性労働者に及ぼされる弊害はもっと深刻です。企業は、女性が担当してきた職務を派遣で代替し、コスト負担感の強い中高年女性労働者を常用雇用から排除して、派遣労働への転換をはかることが懸念されます。制限緩和を議論する前提として、均等法の強化に加え、間接差別の禁止、雇用形態を理由とする不合理な格差禁止、さらに均等待遇保障や個人情報保護、年齢差別の禁止など、労働者保護のための規制をもっと強化することが必要不可欠です。

5、以上のように45歳以上派遣の容認は、45歳以上の労働者の雇用確保にはつながらないばかりか、とくに中高年女性労働者の雇用調整を促進することにつながりかねないもので、断じて受け入れられません。現行労働者派遣法の労働者保護を格段に強化し、労働者の均等待遇保障をまずもって実現すべきです。今回の時限立法については、以下の法的整備をしたうえで、改めてこのような労働者派遣を容認するかどうか議論されるべきで、法案は撤回されるべきです。

## 記

- (1) 45歳以上の雇用確保が目的であり、常用代替の促進は許容しないものであることを明文化し、雇用確保の趣旨に反する労働者派遣等の取り扱いは許容しないことを明確にすること
- (2) 労働者派遣契約は3年まで許容するにしても、派遣労働契約は期間の定めのないものとする（いわゆる常用型派遣でしか認めない）
- (3) 労働者派遣契約及び派遣労働契約にもとづく派遣期間を超えてさらに業務が存在する場合、当該労働者が求めた場合には派遣先は当該労働者を雇用する責任を負うものとする
- (4) 雇用調整後のポストへの派遣受け入れは禁止すること
- (5) 移籍と派遣の組み合わせによる直接雇用から派遣への転換（企業の一定部門を分社化し、ここに移籍させた労働者を元職場に派遣して活用すること）を禁止すること
- (6) 臨時的・一時的派遣（1年以内に限定）の例外として期間制限を3年に延長するものではないことを明確にすること
- (7) 製造業など派遣禁止業務による労働者派遣の受け入れは、全面的に禁止すること
- (8) 年齢による差別を禁止し、派遣先における通常の労働者との均等待遇を保障すること

以上

2001年11月9日

厚生労働大臣 坂口 力 殿

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

## 要 請 書

貴職のご活躍に敬意を表します。

私たちは、女性が性差別を受けることなく能力を発揮し、仕事と家庭生活を両立させて生き生きと働くことのできる雇用環境の充実を求め、以下要請致します。

### 1. 同一価値労働同一賃金について

去る9月20日、京都地裁は京ガス男女賃金差別事件について、「同一価値労働同一賃金原則」を実質的に認め、男女賃金差別があったとの判決を下した。判決では国際的に確立している方法による職務評価鑑定意見書が出され、それに基づいて原告の女性と男性社員の職務の価値に格別の差はないと認定したのである。日本はILO100号条約（同一価値労働同一報酬）を批准しているにもかかわらず、職務評価制度が確立していないことを理由に、男女賃金差別が是正されていない。したがって、公正な職務評価制度を確立するため、事例研究など早急に取り組まれない。

### 2. 間接差別禁止について

1997年の男女雇用機会均等法の改正にあたって、国会では「間接差別について、何が差別的取扱いであるか引き続き検討する」との附帯決議が行なわれた。また、男女共同参画社会基本法においても「阻害要因の除去」が明記された。にもかかわらず、いまだに何ら具体的な方向が示されておらず極めて遺憾である。職場の男女平等を確立するために、間接差別禁止の法制化に向けて早急に取り組まれない。

### 3. ILOパートタイム労働条約批准について

雇用労働者に占めるパートタイム労働者の割合は今や20%を越えている。女性労働者にいたっては3人に1人がパートタイム労働者で、その比率は年々増加している。ところが多くのパートタイム労働者は、正社員と同様に恒常的・基幹的な仕事をしているにもかかわらず、正社員との賃金格差は拡大し、女性の場合は正社員のわずか66.9%でしかない。

こうした中で、フルタイム労働者とパートタイム労働者の「均等待遇」を望む声は日増しに強まっている。ILOパートタイム労働条約の早期批准とパートタイム労働法の改正にむけて、努力されたい。

### 4. 有期雇用契約の対象拡大について

1998年の労基法改定の折、労働契約期間の上限延長については対象を高度の専門職と高齢者に限定し、3年に延長した。ところがそれ以降、これまで形式的だった有期契約を反復更新してきたパートタイムや契約社員の女性労働者が、3年から5年で更新打切という事例が急増している。これは契約期間の上限延長に便乗した雇い止めであり、不安定雇用を拡大させている。これ以上の有期労働契約期間の上限延長と対象拡大をしないよう強く要請する。

以上



## 均等待遇実現のための法案骨子(案)

第1のステージ(2003年までに現行法を改正し、実現する)

### 1 パートタイム労働法(短時間労働者の雇用管理に関する法律)改正

- (1) 第3条の「均衡」を「均等」とする。
- (2) 同条の「努力義務規定」を「義務規定」とする。
- (3) 労働者の意思によるパートタイム労働とフルタイム労働の相互転換権を規定する。
- (4) 違反した事業主に対する実効性ある制裁制度および救済機関を設ける。

### 2 同一価値労働同一賃金のための労働基準法4条改正

- (1) 労基法4条に同一価値労働同一賃金原則を明記する。
- (2) 省令で客観的職務評価基準を定める旨規定する。
- (3) 賃金に関する間接性差別禁止を明記する。

### 3 間接性差別禁止のための均等法改正

- (1) 均等法に間接性差別禁止を明記し、具体的な内容は指針で定めることを明記する。

(指針例)

#### ① 募集・採用

- ・職業上必要がないのに、一定の身長や体重を条件とすること
- ・募集・採用にあたって、出産・育児のため退職した女性を排除する結果となる年齢制限を設けること
- ・遠隔地転勤、時間外労働、深夜労働の可否を基準とするコース別雇用

#### ② 賃金

- ・合理的理由のない雇用管理区分により賃金に差をつけること
- ・パートタイム、有期雇用等を理由として、基本給、手当、一時金、退職金等に差をつけること
- ・共働きの場合、世帯主や収入の多いほうに家族手当・住宅手当等を支給すること
- ・出産休暇・育児休業・介護休業取得を理由として一時金をカットしたり、昇給停止すること

#### ③ 配置・昇進

- ・遠隔地転勤、時間外労働、深夜労働の可否で配置や昇進に関し不利益取扱いをすること
- ・出産休暇・育児休業・介護休業の権利行使を理由に配置や昇進に関し不利益取扱いをすること

#### ④ 福利厚生

- ・共働きの場合、世帯主や収入の多いほうに社宅の貸与、住宅資金貸付、一般財形貸付を行うこと
- ・被扶養者となっている家族(親、子ども)しか会社保養所などの利用を認めないこと
- ・健康保険の被扶養者認定基準を、世帯主や収入の多いほうとすること
- ・祝い金などの支給基準を収入の多いほうとすること

#### ⑤ 退職

- ・職場結婚した場合一方の退職を勧奨すること
- ・同じ職場の夫婦の一方が昇進した場合他方の退職を勧奨すること
- ・人員整理の際共働きの一方という基準を設けること
- ・人員整理の際パートから対象にすること

(2) 均等法指針の中の雇用管理区分に関する部分を削除する。

#### 4 有期雇用の均等待遇のための労基法等改正

(1) 労基法14条に、有期雇用契約を締結した場合正当な理由がなければ契約更新を拒否できない旨規定する。

(2) 有期雇用労働者と期間の定めのない労働者との均等待遇を明記する。

(3) 育児・介護休業法を、有期雇用労働者にも適用する。

#### 5 労働者派遣法改正

(1) 臨時的・一時的派遣を禁止する。

(2) 紹介予定派遣を禁止する。

(3) 派遣先会社が派遣期間の上限を超えて派遣労働者を就業させている場合に労働者が希望したときは直接雇用しなければならない、と規定する。

#### 6 公務職場の臨職・非常勤の均等待遇のための国家公務員法、地方公務員法および関連法改正

(1) 期間の定めのある職員に対し、正当な理由がなければ更新を拒否できないことを規定する。

(2) 臨職・非常勤職員の賃金その他の労働条件を常勤職員と均等に処遇する。

(3) 職員の選択による短時間公務員制度を設け、常勤職員および臨職・非常勤職員に適用する。

#### 7 厚生年金保険法・国民年金法・所得税法改正

(1) 厚生年金保険法を改正し、パート、有期雇用を含むすべての労働者が厚生年金に加入する。

(2) 国民年金法を改正し、第3号被保険者制度を廃止する。

(3) 所得税法を改正し、配偶者控除、配偶者特別控除を廃止する。

#### 第2のステージ（新しい立法構想）

- 1 人種、国籍、性、家族的責任、心身の状況、年齢、宗教、思想信条、性的指向、社会的身分、就業形態、雇用形態等による募集・採用から定年・退職に至るあらゆる雇用上の差別を禁止する。
- 2 上記の差別は直接差別のみならず間接差別を含むことを明記する。
- 3 すべての労働者について、同一労働または同一価値労働に対し同一報酬を支払うことを明記する。
- 4 すべての労働者の均等待遇実現のためポジティブ・アクションを事業主に義務づける。
- 5 労働者の意思による労働時間の長さ、労働日および労働時間帯の選択および変更を認める。
- 6 事業または職務が臨時的である場合等正当な理由がなければ期間の定めのある雇用契約を締結できないこと、および雇用契約に期間の定めがあっても上記正当な理由がないときは、期間の定めがないものとみなすことを規定する。

# ワークシェアリングと均等待遇

## ～2. 6オランダモデルにまなぶ調査報告会～

昨年10月から11月にかけて、女性たちがオランダモデルについてジェンダーの視点から調査に行ってきました。

いま日本ではワークシェアリングが脚光をあびていますが、均等待遇と社会保障抜きのワークシェアリングはあり得ない、と実感してきました。オランダモデルの姿はどんなものなのか2月6日に報告会を開きます。是非ご参加ください。

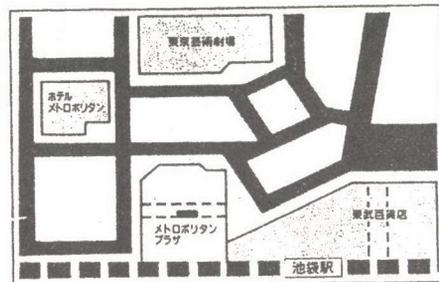
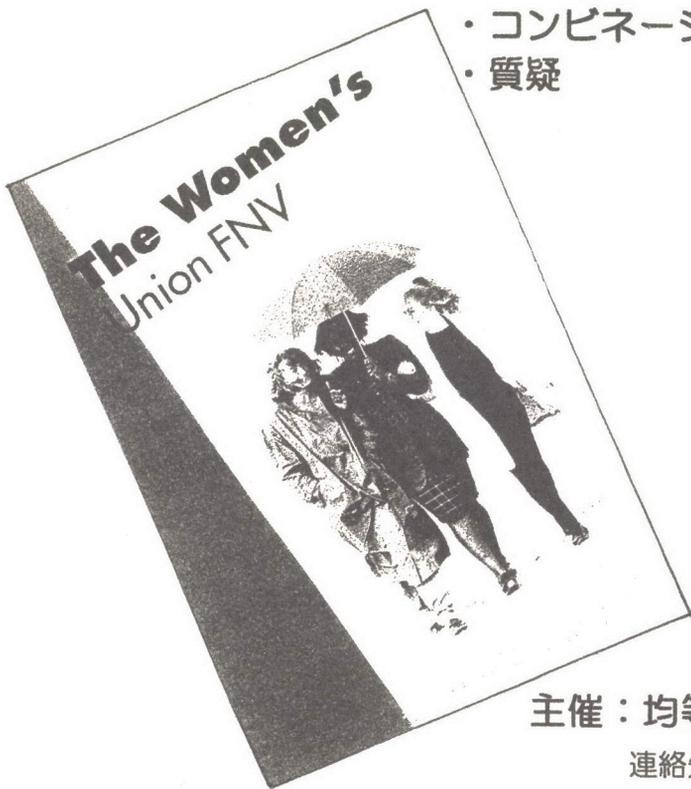
とき : 2002年2月6日(水) 18時30分～21時

ところ : 豊島区立男女平等推進センター(エポック10)

池袋駅南口・メトロポリタンプラザ10F(Tel:5954-1015)

参加費 : 1000円(調査報告書込み)

内容 : ・オランダ調査のビデオ上映  
・調査報告  
・コンビネーションシナリオのめざすもの  
・質疑



◎「エポック10」は池袋駅西口・メトロポリタンプラザの10階にあります。  
メトロポリタンプラザの「プラザセンターエレベーター」で10階へお越しください。

主催 : 均等待遇アクション2003

連絡先 住所 〒359-1151 所沢市若狭 3-2555-15

Tel&Fax : 042 - 949 - 5231

Eメール : kinto2000@japan.email.ne.jp

# 均等待遇とワークシェアリング

発行 均等待遇アクション2003事務局

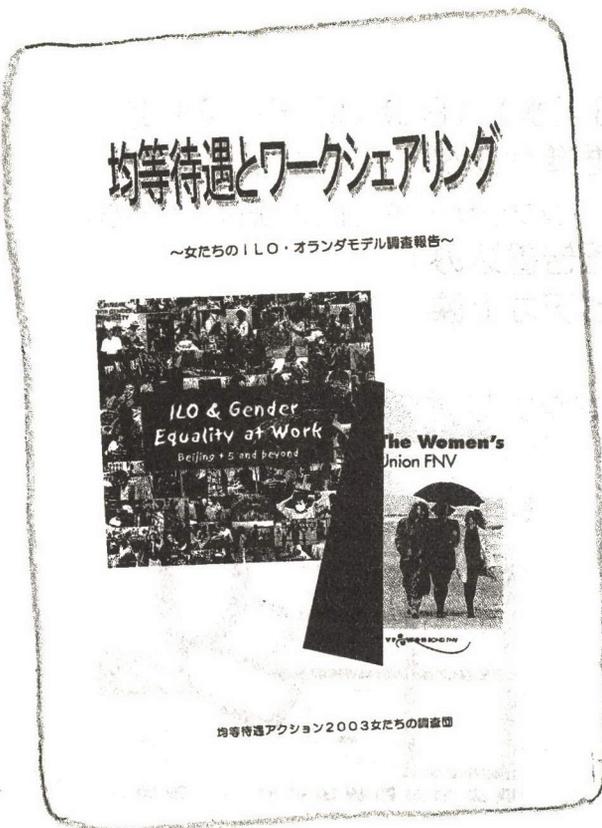
今失業の増大のなか、「ワークシェアリング」が脚光を浴びています。

経営側や政府、もちろん労働側も注目しているのはオランダモデルと言われるものですが、その実態はまだあまり知られていません。オランダではパート労働を活用したワークシェアリングで失業率を半減し、経済の成長も続いています。

オランダの成功の秘訣は何だったのか女性たちが調査に行ってきました。ポイントは均等待遇と社会保障の充実とアンペイドワークの再配分にあると調査団は実感してきました。

調査団はILO本部も訪問し、同一価値労働同一賃金条約(100号)や雇用・職業の差別禁止条約(111号)についても討議の時間をもつことができました。

今回、ILO及びオランダモデルについての報告をまとめました。日本のワークシェアリングを考える参考になればとおもいます。是非ご一読ください。



はじめに..... 3 目次

ILO・オランダ調査団参加者名簿..... 4

I ILOロビー活動報告

1 ILOの仕組みとロビー活動の意義..... 7

2 ILO本部での質疑..... 10

100号条約、111号条約、156号条約、158号条約

3 日本における男女賃金差別について..... 17

4 100号条約適用状況に関する報告..... 19

【資料】ILO条約(100号、111号、156号、158号、175号)(抜粋)..... 22

ILO勧告(90号、165号、182号)(抜粋)

II オランダ報告

1 オランダの概要..... 35

2 ワッセナー合意以降の法改正と立法の経過..... 36

3 訪問先と日程..... 37

4 社会経済審議会..... 38

5 社会雇用省..... 43

6 経営者連盟..... 47

7 FNW女性・マイノリティ部/女性労働組合..... 50

8 女性同盟..... 54

9 公的職業訓練センター本部(ユトレヒト)..... 58

10 公的職業訓練センター(ハーグ)..... 61

11 女性職業訓練学校..... 64

12 スヌービー保育園..... 69

13 有限会社SON(保育所経営)..... 72

14 高齢者看護ホーム..... 76

15 個人インタビュー オルガさん..... 79

16 個人インタビュー ブックさん..... 81

III ワークシェアリングと均等待遇

1 座談会「ワークシェアリング-オランダモデルを考える」..... 87

2 均等待遇実現のための法案骨子(案)..... 94

3 特別寄稿『日本とオランダのワークシェアリング論について思うこと』  
拓殖大学国際開発学部教授 長坂 寿久..... 96

申込先 均等待遇アクション2003事務局へFaxまたはEメールにて

頒価 1冊1000円+送料(10冊以上は800円+送料)

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

申込書

女たちのILO・オランダモデル調査報告書を

冊 申込みます。

申込者名:

電話:

送付先: 〒