

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.57 (2017年9月4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2-27-2 東眞ビル3階

TEL&FAX 03-5689-2320 E-mail:kintou21@siren.ocn.ne.jp

URL <http://kintou21.web.fc2.com/>

郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション21

## 厚労省「働き方改革実行計画」を受け、法改正に向けて審議進む

労働政策審議会は、長時間労働の是正と同一労働同一賃金に関する法改正に向け4月に審議開始。均等21は「非正規雇用の処遇改善に関する要望書」を提出し(HP参照)、審議を傍聴してきました。6月には労働条件分科会(長時間労働)と同一労働同一賃金部会が相次いで報告書(建議)を発表し8月末から法改正に向けて審議が再開されました。2年間継続審議の高度プロ制度や裁量労働の拡大等労基法改定と、長時間労働、賃金関連を一本化する方向で急ピッチに審議が進められています。

**長時間労働については**、月45時間・年間360時間の時間外規制が新たに法定化されるものの、特例として月100時間、年間960時間の時間外労働を可能にし、過労死ラインを超えていません。導入が期待されていた勤務間インターバルについては努力義務とし、「労使で具体策を検討」にとどまっています。労働側委員は法案の一本化には強く反対しています。

**同一労働同一賃金は**、正規と非正規労働者の格差を是正し非正規の待遇を改善することが課題です。審議会の建議とともに、秋の臨時国会にはパート労働法、労働契約法、労働者派遣法が一括して「パート法等改正法案」として出される予定です。果たしてこの報告書の中身で正規・非正規の均等待遇は確保できるのか、ポイントを押さえて解説しています。

## 集会報告「会計年度任用職員」ってなんだ？

地方公務員法、地方自治法の改正(5月17日公布)により、臨時・非常勤職員の雇用と働き方が変わろうとしています。現在、非正規公務員とされる人は65万人、うち75%が女性です。今回の改定では、臨時・非常勤の任用根拠を明確にするとして任期1年の「会計年度任用職員」という新しい枠組みが導入されましたが、格差の増長、労働基本権の制約など多くの懸念が指摘されています。公共部門が率先して不安定雇用を生み出し、差別の温床となっていないか注目しましょう。

一方韓国では、5月に誕生した新政権が「雇用創出」4大マニュフェストを発表。正規職雇用実現に向けてソウル市がいち早く実践に取り組んでいる姿は、日本とは真逆とする報告も興味深い。

## 東和工業男女差別裁判 最高裁上告棄却！

5月17日だけで、最高裁上告棄却とされた東和工業男女差別事件。原告だった本間啓子さんから、報告とお礼の言葉が寄せられました。高裁判決では、「労基法4条違反」、原告の損害は「総合職の賃金との差額」と明解であったにもかかわらず、賃金差額のは正は基本給のうち年齢給だけ、消滅時効、退職金差額、年金差額など多くの問題を積み残したままの最高裁棄却に、本間さんは、5年半の裁判を通して、日本は三権分立になっていないとの思いを深くしたと言っています。

## 労契法20条関連裁判に注目！

東京地裁で敗訴したメトロコマース事件、原告たちは即控訴し、7月10日、東京高裁で控訴審がありました。次回は10月16日(月)10時半から、東京高裁です。9月14日(木)15時には、郵政の非正規差別裁判の東京地裁判決があります。注目していきましょう！

## 「ILO条約は働く人への世界の約束」パンフが完成しました。

日本はジェンダー平等に欠かせない重要なILO条約をまだ批准していません。未批准の条約は批准を、批准している条約は十分に活用するために、関連する6つの条約を紹介しました。ILOは私たちが条約の批准を政府に働きかけたり、批准した条約の実施状況等の情報提供を歓迎しています。2019年はILO創立100周年。パンフを1冊同封します。ぜひご活用ください。

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21」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 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 林陽子 福島  
みづほ 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 安周永 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 伊藤セツ 伊藤みどり 稲場みち子 稲元周子 稲垣眞 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 内海和子 梅沢  
栄子 梅山美智子 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 大貫  
遵子 大本徹 大山七穂 緒方玉江 小川陽子 小城智子 奥山たえ子 奥山えみ子 奥田公恵 尾沢邦子  
小沢明美 尾崎公子 小田みどり 小野寺さよ子 折原和代 飼手和子 片岡千鶴子 片岡陽子 加藤伊都  
子 加藤登紀子 門林洋子 角山優子 金子哲夫 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 川名はづ子 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  
木村涼子 木元美代子 檻渕万里 楠井道雄 工藤仁美 國本淳子 久野澄子 久場嬉子 熊崎清子 倉知  
博 黒岩容子 桑原輝子 玄場絢子 郡和子 越堂静子 伍賀偕子 小島妙子 小島八重子 後藤安子 五  
島昌子 小林佳子 小林ひろ子 小林真千子 小松満貴子 小松加代子 小柳優子 古山啓子 近藤正代  
近藤美恵子 今野久子 斎藤繁子 斎藤正美 酒井和子 酒井興子 逆井征子 坂本敦子 阪本美知子 佐  
崎和子 定松文 佐藤敦子 佐藤由紀子 佐藤公子 澤田幸子 塩原節子 志賀寛子 宮倉良枝 設楽ヨシ  
子 志田なや子 篠文字 芝崎麻紀子 嶋川まき子 清水計枝 清水直子 清水恵 白木憲一郎 新谷正二  
郎 神惇子 陣内絹恵 末永節子 杉村和美 杉井静子 杉澤昌代 清山玲 関優美 濑野喜代 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 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  
誠治 田中玉枝 田中環 辻新一 堤典子 綱島文江 椿茂雄 露木肇子 道免明美 戸枝晶子 遠野はる  
ひ 戸川美穂子 徳茂万知子 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 永井初子 永井よし子 長嶋信也 長坂寿久 名田明子 鍋島初美 賢川由美子  
二木洋子 西島博 西田英俊 西浜檜和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畠眞理子 野村生  
代 橋本ヒロ子 長谷川伸子 畑中邦子 服部雅美 馬場裕子 花崎摂 花沢真美 浜田小夜子 早房長治  
葉山洋子 林誠子 林瑞枝 原澤那美子 肥田和子 日向繁子 平川景子 平川弘子 広木道子 福原宇子  
福地絵子 藤井俊道 藤井智子 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 細井れい子 細谷久美子 堀江和子 堀内光子 堀口悦子 本間啓子 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 三浦まり  
三島春子 三嶋蓉子 宮地光子 宮成友恵 村上克子 村松安子 村藤美枝子 村山真弓 本尾良 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 山内恵子 山崎久民 山崎摩耶 山下慶子 山下はるみ 山口雪子 山藤将之 山田  
久爾枝 山本幸子 山崎眞由美 山崎耕一郎 山口わか子 柚木康子 養父知美 横田伸子 横山基子 吉  
田隆 吉田啓子 四津谷信子 和氣文子 脇本ちよみ 渡辺かよ子 渡辺照子 渡辺泰子 渡辺聰 和田肇  
和田成枝 匿名2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） 大阪府高等学校教職員組合女性部 神奈川シティユニ  
オン 均等待遇アクション21 京都 国労女性部 自治労中央本部女性部 自治労横浜関連労組協議会 昭和  
シェル労組 女性ユニオン東京 すみだユニオン 全国労働組合連絡協議会 全労協女性委員会 全統一労  
働組合 全労連女性部 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・みらい 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 練馬区立図書館専門員労働組合 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 民主党政策調査会 郵政産業労働者ユニオン 連合秋田  
大館地域協議会 連合大阪 労働組合なにわユニオン ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス I女性会議 I女  
性会議大阪 I女性会議東京都本部 (2017.9.現在)

# アベの「働き方改革」では女性の状況は悪化するだけ！？ ～生活時間の確保と働く時間の選択の権利の実現を～



## 審議の議事録も公開されないまま建議へ

働き方改革実行計画をうけて、4月から労政審で労働条件分科会と同一労働同一賃金部会が始まった。長時間労働の上限を検討する労働条件分科会は、昨年末の「歴史的労使合意」（特例として、1か月100時間未満＜休日労働含む＞と2~6か月平均80時間＜同＞等）を受けて「スピード感」を持って審議するとして、5回の会議で報告書を取りまとめ、6月5日建議を出した。

特筆すべきはどちらも論議を記載した議事録がほとんど公開されないまま建議となつたことだ。こんなことは過去になかつた。一般傍聴数は限られ、同一労働同一賃金部会など傍聴は20~30人の狭き門なのに、論議経過が一般に公表されないまま報告書とりまとめとは乱暴に過ぎる。

## 長時間労働削減と矛盾する

### 月100時間の残業、時間管理を外す高度プロフェッショナル制度、裁量労働制の拡大

過労死ゼロを実現し、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため長時間労働の是正は喫緊の課題だ。月45時間・年間360時間の時間外規制が新たに法定化されるが、特例で労使協定を結べば過労死ラインの月100時間や2~6か月平均80時間、年間960時間の時間外が可能だ。そこまで働きさせてもいいという逆のメッセージになりかねない。報告書では労基法に基づく指針で「特例による労働時間の延長ができる限り短くするよう努めなければならない旨規定する」とされているが、どう実効性を確保するかが肝心だ。

また医師や自動車運転業務、建設関係は5年間適用されない。インターバル規制も「労使で導入に向けた具体策の検討」というに過ぎない。さらに過労死認定基準の後退の懸念もぬぐえない。

厚労省はこの2年間継続審議で店ざらしにしてきた高度プロ制度や裁量労働の拡大等の労基法改定案と長時間労働規制、賃金関連を一本化した法案を検討中だ。7月13日に連合が官邸に高度プロ制度と裁量労働制の修正申入れを行ったが、内外の動きで政労使合意はなされなかつた。8月30日から労働条件分科会が始まり、労側委員は高度プロ制と裁量労働拡大、法案の一本化には強く反対した。次回は9月4日と急ピッチだ。労側委員には長時間労働削減に向け頑張ってほしい。

秋の臨時国会ではいよいよ労働法制の審議がはじまる。10月25日には、労働弁護団を中心に労働法制の改悪反対の日比谷野音集会も予定されている。人間らしい働き方実現にむけ踏ん張り時だ。

## 労働政策基本部会急遽開催

7月31日、労政審の新しい組織、基本部会が動き出した。塩崎大臣は、「急きよ開催することとなり、ご迷惑をおかけした。旧来型の労使の枠組みにとらわれた公労使三者構成主義でなく、有識者が個人として自由闊達に意見を言う場であり、具体的な提案をしてほしい」と挨拶したそうだ。15人の委員のうち労側的な人は連合の古賀元会長のみ。

大臣退任直前に始動させた基本部会の今後は注視が必要だ。（Y）

## 労契法20条裁判・メトロコマース支部の控訴審始まる

3月23日の東京地裁判決については前号で報告をしたが、7月10日10時半から東京高裁で控訴審があつた。東京東部労組メトロコマース支部の原告たちと支援の仲間は8時半から1時間、裁判所前で行動を行ない裁判開始を待つた。控訴審は1回で結審という恐れもあつたが、弁護団と原告らの準備で次回期日は10月16日（月）10時半に決まつた。

法廷では弁護団が地裁判決の問題点を具体的に指摘し十分な審理を求め、原告の後呂さんが「私たち契約社員Bの販売員が雇い止めを恐れながら、65歳まで契約更新を繰り返し、正社員と同じ売店でずっとずっと長い間、ガマンして働き続けてきた実態、差別され続けてきた積年の思いを、裁判長・裁判官の皆さんに知ってもらいたい、想像してもらいたいのです。」と訴えた。9月14日には郵政の非正規差別裁判の東京地裁判決がある。注目を！（Y）

# 非正規差別は改善されるか 同一労働同一賃金報告書のポイント

厚労省労働政策審議会は、今年4月から6回の同一労働同一賃金部会を開き、6月9日に「同一労働同一賃金に関する法整備について」（建議）という報告書をまとめた。これを基にパート労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正法案要綱がつくられ、同一労働同一賃金部会の審議を経て秋の臨時国会に改正法案が上程される予定である。

安倍内閣は、働き方改革の同一労働同一賃金の実現に向けて、「我が国の非正規労働者の賃金水準は欧州諸国と比べて低い状況にあり、不合理な待遇差の解消による非正規労働者の待遇改善は重要な政策課題」であると述べてきた。しかし報告書の基本的考え方では労働生産性の向上ばかりが強調され、同一労働同一賃金ではなく「均等・均衡待遇規定」となった。不合理な待遇差の原因である間接性差別にはふれられておらず、ジェンダーの視点がない。

パート労働法に基づいて厚労省は職務評価などにも取り組んできたが、今回の均等・均衡待遇規定は、職務評価による均等・均衡ではなく、企業の裁量や成果・能力を重視した均等・均衡である。これでは、現状維持どころか、女性差別、非正規差別はますます拡がりかねない。



## 1. パート・有期契約労働者の均等・均衡待遇規定のポイントと問題点

- ① 現行パート労働法では、第8条は3要件（職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情）を考慮して待遇が不合理であってはならないとする均衡考慮規定、第9条は職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じなら差別的取扱い禁止の均等待遇規定になっている。しかし有期契約労働者を対象にした労働契約法には第20条の均衡考慮規定しかないため、有期契約労働者についても均等待遇規定の対象とし、パート労働法と労働契約法の均等・均衡待遇規定を同じものにする。
- ② 3要件の「その他の事情」の中から、待遇差の考慮要素として新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記する。
- ③ 待遇の比較対象となる正社員について、パート労働法では「同一の事業所に雇用される通常の労働者」とされているが、これを「同一の使用者に雇用される正規雇用労働者」とする。

【\*】しかし、3要件の中の「人材活用の仕組み」は転勤や配転など間接性差別となる不合理なものなのでなくすべきである。「成果、能力、経験」は企業の裁量による判断とされることが多く、女性を排除し男性正社員を中心とする差別構造を非正規にも拡げることになるので到底認められない。

比較対象者の範囲拡大は、同一事業所の正社員を比較対象者にした非正規賃金差別裁判で、事業所ではなく全正社員と比較して待遇格差を認めなかったメトロコマース判決を容認するような規定である。

## 2. 派遣労働者は、2つの待遇改善方式の選択制

派遣労働者の場合は、1) 派遣先労働者との均等・均衡方式（パート・有期と同様の均等待遇・均衡待遇規定。派遣先には、派遣先労働者の待遇情報提供義務を課す）か、2) 派遣元の労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式の選択制とする。また、派遣先に対し、派遣料金設定の配慮義務を規定する。

## 3. 労働者の待遇に関する説明の義務化

パート・派遣労働者には、雇入れ時の説明義務が規定されているが、有期労働者にも待遇改善等の説明義務を規定する。労働者からの求めがあった場合、正規との待遇差の内容・理由等の説明の義務化、説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定する。

【\*】説明責任を義務化したことは前進であるが、現状では待遇の不合理性は労働者が立証することになっている。説明にとどまらず、使用者の立証責任を義務化しないと、待遇差があっても不合理とまではいえないと労働者の主張が退けられる恐れがある。  
(文責・酒井)

# 許せない！ 最高裁上告棄却

東和工業男女差別裁判 元控訴人 本間啓子

## 最高裁上告「棄却」により、不当な高裁判決が確定

最高裁判所第一小法廷から、5月17日付で「棄却」の決定通知が届き、これで名古屋高裁金沢支部の判決（原審）が確定しました。

原審の内容は、「労働基準法4条違反」と性差別賃金であると認め、原告の損害は、「総合職の賃金との差額である」と判断しました（勝訴部分）。しかし、賃金差額は、基本給のうち年齢給部分しか認めず、職能給部分は認めませんでした。その他にも、消滅時効、退職金差額についての判断の誤りを認めず、控訴審で追加請求した年金格差相当の損害も認めないものでした。



## 上告・上告受理申立の概要と最高裁の判断

「上告」の理由として、①憲法14条（法の下の平等：男女平等権）より企業の裁量を優先した高裁の判断は憲法違反である。②性中立的客観的職務評価を求めるILO100号条約、さらに差別撤廃義務および差別からの効果的保護を求める女性差別撤廃条約の内容と趣旨を全く無視してなされた高裁の判断は、憲法98条に違反している、などを訴えました。

また、「上告受理申立」の理由として、①労基法4条違反を認め、総合職賃金によって補充される（同法13条）と判断しながら職能給格差を認めなかつた判決は、労基法4条及び13条の解釈適用を誤り、担当職務の評価を怠つたうえに、企業の裁量を聖域化して強行法規である差別禁止規定を劣後させるものである。②職能給格差を否定したこと、職能給格差相当損害金を算定しなかつたこと。③職務内容および能力に関する判断に著しい経験則違反もしくは採証法則違反を犯すものであるなど、年金額格差や消滅時効にかかることも含め、民法、民事訴訟法に違反する、法令の解釈に関する「重要な事項」が含まれていると主張しました。

しかし、最高裁は、「上告」に対しては、憲法違反に当たらないとし、「上告受理申立」に対しては、「重要な法令違反」に該当しないと判断し、「棄却」の決定を行いました。

裁判所は、「男は総合職、女は一般職」という男女別が形式的に表れている部分には差別を認定しても、実質的差別に対しては踏み込んで審議することを怠りました。

## 悔しさでいっぱいです

「労基法4条違反」と性差別賃金であると判断したからには、当然に、職能給格差を含め賃金格差の全額を是正し、そのうえで、将来にわたる格差を是正する措置を講ずるべきです。現実の司法は、企業優先・人権無視、裁判官の女性労働に対する偏見・差別、真実を追求する姿勢がないなど、公正も正義もありません。差別を自らが認めた企業の裁量的判断を最優先させる司法の不当性に強い憤りを感じています。

「仕事の内容など、会社の主張がいかに虚偽であるかを、時間と労力をかけ十分に立証してきたはずだ」と思えば思うほど、裁判所の判断に怒りと悔しさがつのります。5年半の裁判を通して、日本は決して三権分立になっておらず、政権の思惑がその都度裁判官の判断に反映しているということも実感しました。

## 最高裁に抗議声明提出

6月9日最高裁に、「東和工業事件最高裁決定についての声明」と題する抗議声明を届けてきました。担当官から受領書を受け取る際に、「渡します」と言わされましたので、裁判官に届くものと思います（声明文は「男女賃金差別をともにたたかう会」のホームページに、会の抗議声明とともにアップしてあります）。

## ご支援ありがとうございました

皆様、これまで、助言、励まし、署名などたくさんのご支援をいただきまして、大変ありがとうございました。裁判が終わり一区切りということで、皆様に、厚くお礼を申し上げます。今後、雇用における女性差別の撤廃に向け、継続して行動していきたいと思います。以上

7.30 集会報告

## 第9回 なくそう！官製ワーキングプア集会

### 「会計年度任用職員」ってなんだ？

地方公務員法、地方自治法が改定されて、私たちはどうなるの？

主催：「なくそう！官製ワーキングプア～反貧困集会実行委員会」



#### <地公法・地方自治法改定について>

(本多伸行さん、山下弘之さん)

この改定は、公務臨時・非常勤職員の雇用や働き方に大きく関わるもので、5月17日に公布された。2020年4月1日に任用・採用を実施となっているため、まもなく労使交渉が始まる。総務省が出したマニュアルについて、すでに3000件の意見が出されており、全国25か所で説明会が実施される。地方公務員の臨時・非常勤職員の現状は、フルタイムが約20万人、フルタイムの4分の3超（の労働時間）が約21万人、フルタイムの4分3以下が約24万人で計65万人。そのうち約75%が女性である。

#### ●法改定の主な内容と問題点

①特別職非常勤職員の任用要件は“専門性の高い者に限定”、②臨時の任用職員の任用は“常勤職に欠員を生じた場合に限定しフルタイムのみ”、③一般職非常勤職員として「会計年度任用職員」を新設し、フルタイムと短時間職員に分ける。勤務時間が常勤よりわずかでも短ければ短時間職員になり、退職金が出ないなど給与体系が異なる。フルタイムには給料・旅費・手当、短時間職員には報酬・費用弁償・期末手当のみを支給可とする格差付けは、同一労働同一賃金などの社会的労働ルールの整備に逆行する。

会計年度任用職員制度は、公務非常勤が司法から唯一認められてきた更新期待権を奪う1年任用であり、民間にも見られない毎年の試用期間を設ける侮辱的任用である。10年以上同一人を繰り返し任用している自治体が相当数存在している。保育士の41.1%、消費生活相談員31.8%、事務補助職員31.6%、給食調理員31.2%、看護師25.3%、図書館職員22.1%など。これらの恒常的で基本的な業務を1年限りの「会計年度任用職員」に移行することによって、現行の雇用及び労働条件が損なわれることが予想される。さらに【条件付き採用の設定】→会計年度任用職員は1か月、その他の職員は6か月が条件付きとされ、この期間は身分保障が非適用（不服申立てできず）となる。

勤務条件の根本基準として、地方公務員法では「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とされており、時間は関係ないので基本的には正職員と均等であるべきと考える。時代の要請である同一労働同一賃金、有期雇用規制と無期への転換、短時間正社員制度等に逆行し、「補助職」という身分で新たな差別を作る。19年まで条件闘争になるが、労働組合の力が問われる正念場である。

#### <闘いの現場から>

##### 韓国報告～日本と真逆の労働政策を進める新政権とソウル市

(白石孝さん)

韓国では5月9日、ムン・ジェイン（文在寅）大統領が誕生した。この政権の「雇用創出」の4大マニフェストは、①大統領直属の「雇用委員会」設置、②公共部門中心に81万人雇用創出、③実労働時間短縮などワークシェアリングで民間部門50万人雇用創出、④性別・年齢別オーダーメイド型雇用対策で雇用不安解消、とされている。常時持続的業務の非正規職を減らし、正規職を増やす政策を進めるという。韓国の労働者は、ムン・ジェイン氏は80年代の民主化闘争以後の運動の蓄積で、自分たちが作った大統領であり政権だと自負している。ソウル市では、感情労働者保護条例や残業ゼロ政策、新規正社員を採用し、30万人の非正規を正規化する方針が出ている。日本と真逆の韓国の大変革に注目したい。

臨時・非常勤職員は圧倒的に女性であり、公務現場には「女性活躍推進」の意思は微塵もない。公務部門が率先して雇用をより不安定にし、差別の温床となっている問題点を広げることが急務だと思う。（屋嘉比）

# ILO条約は働く人への世界の約束

ILO（国際労働機関）は1919年に国際連盟とともに創設されました。その活動目的は、「社会正義の実現という視点から、労働条件の改善・向上を通して、世界平和を守ることに貢献する」ことでした。

ILOはデーセント・ワーク実現の4本の柱を示しています。①雇用機会の創出、②労働者の基本的権利の保障、③安定した職業生活を送るための社会的保護の拡充、④労使間の社会対話の促進です。これらは、ジェンダー平等を通して達成されるとしています。「人間らしい働き方」の実現をめざすILOは189号まで条約を採択していますが、日本はジェンダー平等に欠かせない重要な条約をまだ批准していません。この冊子は未批准の条約の批准に向けて、さらに批准している条約を充分に活用するための法改正等の情報を広げる目的で作成しました。ジェンダー平等

の基本となる6条約を紹介しています。

ILOは政労使三者の代表が平等に参加して、議論しながら条約を積み上げてきました。条約の批准を政府に働きかけたり、批准した条約が守られているかどうかILOに情報を提供したりすることで、ジェンダー平等社会に一步でも近づければと願っています。

この小冊子をぜひ役立ていただきたいです。

## ・・・・・注文書・・・・・

FAX : 03-5689-2320

Eメール : [kintou21@siren.ocn.ne.jp](mailto:kintou21@siren.ocn.ne.jp)

お名前

お届け先 〒

連絡先：電話又はE-mail

額価：1冊 100円（送料1冊～9冊 100円） 10冊 1,000円（送料込み）  
50冊以上は1冊 80円（送料実費） \*振込用紙を同封します。

申し込み冊数： 冊