

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.51 (2015 年 12 月 8 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://www15.ocn.ne.jp/~kintou21/>
郵便振替 00130-7-647497 均等待遇アクション 21

子育て・介護支援と言うけれど、肝心なことが抜けている！

政府は「一億総活躍社会」を掲げ、GDP600 兆円、希望出生率 1・8、介護離職ゼロの目標に向けて緊急対策を発表しました。保育の受け皿を 50 万人分に、また、50 万人以上分の介護サービスを整備する、と数字が並びます。しかし絶対的に不足する担い手。保育士、介護職員等の賃金引上げ、就労継続できる労働条件整備など抜本的な解決策には触れていません。非正規雇用の増大に歯止めをかけ、均等待遇と労働条件改善、最低賃金 1000 円はすぐにでも実現させるべきです。

育児介護休業法の改正めぐり、厚労省労政審で審議進む

「女性活躍推進法」が制定され、労政審で省令・指針について審議されました。2016 年 4 月施行、10 年の期間限定法です。事業主に任せず、労働組合や労働者の積極的な関与が必要です。

育児介護休業法改正についての審議は年内に建議がまとめられ、来年の通常国会に改正案が上程される見込みです。介護休職は 3 回の分割取得可、休業補償 67%など改善され、有期雇用者の育児・介護休業取得要件も若干緩和されます。審議会は毎回傍聴。経過を詳しく報告します。

「改正」労働者派遣法施行 今後留意すべきことは？

9 月 11 日、「改正」労働者派遣法が国会を通過。労働者や労働組合、弁護士等の圧倒的な反対を押し切り、施行日を 9 月 30 日にするための強引な駆け込み成立です。今後どのように対処し活用したらよいか、NPO 法人派遣労働ネットワークの中野麻美弁護士に解説していただきました。

マタハラ裁判、最高裁の差し戻し控訴審で原告女性勝訴

広島で理学療法士として働いていた女性が妊娠を理由に降格された問題をめぐり、広島高裁は 11 月 17 日、最高裁の差し戻し控訴審裁判で女性の逆転勝訴の判決を出しました（新聞記事参照）。厚労省はマタハラの実態調査を行い、労政審でも防止対策について議論していますが、マタハラ被害は後を絶ちません。育児休職を取得したことで正社員から契約社員に雇用形態の変更を迫られた A さんは、10 月 22 日、東京地裁に提訴しました。報告記事があります。ご支援を！

ハローワーク雇い止め控訴審 時任さんの主張認めず

ハローワーク相談員として長年働き、雇い止めは不当と裁判を起こした時任玲子さん。大阪高裁では証人尋問もなく 1 回で結審。11 月 25 日控訴審は、任期満了による退職として訴えを却けました。“非正規公務労働の現場には「任用」という化け物が跋扈している”との怒りの声を届けます。

均等法 30 年記念シンポジウム（詳細は同封のチラシをご参照ください）

完全平等を実現できる均等法へ！～差別をなくす雇用ルール作りに向けて～

日時：2016 年 1 月 23 日（土）18：15～20：45

場所：東京・文京シビックホール 3 階 会議室 1・2

均等法制定から 30 年。雇用平等はどこまで進んでいるのか？男女の賃金格差、昇進・昇格差別、低賃金と不安定雇用の非正規の増大、長時間労働とセクハラ、マタハラ...深刻さを増すばかり。差別をなくし均等待遇を実現、人間らしい働き方を求めて、抜本的な法改正をめざそう！

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 林弘子 林陽子
福島みずほ 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 赤羽佳世子 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 稲垣眸 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 大竹
美登利 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
奥田祐子 尾沢邦子 小沢明美 尾崎公子 小田みどり 尾辻喜代子 小野寺さよ子 折原和代 折原由紀子
飼手和子 片岡千鶴子 片岡陽子 加藤順子 加藤伊都子 加藤登紀子 門林洋子 角山優子 金子哲夫 鎌
倉淑子 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 川名はつ子 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 櫛渕万里 楠井道雄
工藤仁美 國本淳子 久野澄子 久場嬉子 熊崎清子 久米弘子 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 斉藤繁子 斉藤正
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 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 宍倉良枝 設楽ヨシ子 志田なや子 篠文子 芝崎麻紀子 島田美恵子 嶋
川まき子 清水計枝 清水直子 清水恵 白木憲一郎 神惇子 陣内絹恵 末永節子 杉村和美 杉井静子
杉澤昌代 鈴木京子 清山玲 関優美 瀬野喜代 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 竹内絢 竹内勝子 竹内三輪 竹信三恵子 但馬けい子 田代瑞恵 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 当麻よし子 戸川美穂子 徳
茂万知子 戸塚秀夫 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 夏木ふみ 鍋島初美 贅川由美子 二木
洋子 西島博 西田英俊 西浜梢和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野畑真理子 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 坂喜代子 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 村山真己 望月すみ江 本尾
良 本山央子 守芙美子 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 社晶子 矢谷康子 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 横山基子
吉田隆 吉田啓子 四谷信子 和気文子 脇本ちよみ 渡辺照子 渡辺泰子 渡辺聡 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 せんしゅうユニオン 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 大鵬薬品工業労働組合 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・ウィメンズ・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 （2015.12.8 現在）

「女性の活躍推進法」成立 省令・指針を策定し、2016年4月施行

8月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、活躍法）が成立した。活躍法は、女性登用を阻んでいる状況を事業主自身に分析させ、その分析に基づいて登用計画を策定させ、実施させることで女性管理職を増やしていこうという、企業にポジティブ・アクション（積極的是正措置）を促すものである。9月から始まった労働政策審議会雇用均等分科会では、省令や行動計画策定指針の検討が行われ、附帯決議の一部が盛り込まれた。

行動計画策定の手順と状況把握項目

一般事業主は次の手順で行動計画を策定する

1. 省令に定められた把握項目について、自社の女性の状況把握・課題分析を行ない、
2. 行動計画を策定し、都道府県労働局へ届出、労働者に周知、外部へ公表し、
3. 女性の活躍に関する情報を定期的に公表する。

状況把握をするときは、次の【4つの必須把握項目】を把握しなければならない。省令では、必須項目の採用者の女性比率と勤続年数の男女差について雇用管理区分ごとに把握すること、労働時間は各月ごとの平均残業時間等の長時間労働の状況を把握することが加えられた。

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ② 男女の勤続年数の差異
- ③ 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合（課長職及びそれより上位の役職にある者）



活躍法を生かすために——男女賃金格差や非正規の男女比の把握、

労働者の関与が不可欠

行動計画策定のプロセスでは、状況把握が最も重要であるが、その状況把握の必須項目から「男女賃金格差」や「非正規の男女比」は除外されている。これでは、骨抜きの活躍法と言わざるをえない。

省令で定められた任意項目は以下の21項目で、派遣労働者も含めて雇用管理区分ごとに把握するように求めているが、企業がどれだけ任意項目の把握に前向きになるか不透明である。

【任意項目⑤～㉔】(区)は雇用管理区分ごと、(区・派)は派遣労働者も含めて把握すること

⑤採用における男女別の競争倍率 (区) ⑥労働者に占める女性労働者の割合 (区・派) ⑦男女別の配置の状況 (区) ⑧男女別の教育訓練の状況 (区) ⑨男女労働者の配置・評価・性別役割分担意識など職場風土等の意識 (区・派) ⑩男女別の継続雇用割合（新卒採用者）(区) ⑪男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) ⑫男女別の仕事と家庭の両立支援制度（育児休業を除く）の利用実績 (区) ⑬男女別のフレックスタイム制や在宅勤務等柔軟な働き方の制度の利用実績 ⑭各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況 (区・派) ⑮管理職の長時間労働の状況 ⑯年次有給休暇の取得率 (区) ⑰各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ⑱1つ下位の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合 ⑲人事評価の結果における男女の差異 (区) ⑳ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況 (区・派) ㉑男女別の職種又は雇用形態の転換実績 (区・派) ㉒男女別の再雇用（定年後の再雇用を除く）又は中途採用の実績 (区) ㉓男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者から管理職への登用実績 ㉔男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアのアップに向けた研修の受講率 (区) ㉕男女の賃金の差異 (区)

活躍法は、行動計画策定・運用について、事業主の専権事項のような規定になっているが、労働組合や労働者を関与させることが重要である。正しい情報を得ることはもちろん、履行するには当事者である労働者の意見が欠かせない。労使による協議会をつくってモニタリングも行うべきだ。指針では、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換の実施など、職場の実情の適格な把握に努めることが重要であると明記された。活躍法には罰則規定がないが、改善が見られない企業に対して勧告を行う等の措置も必要である。

（文責：酒井）

育児介護休業法改正で、「介護離職ゼロ」、「マタハラ防止」の効果は？

11月25日の労働政策審議会雇用均等分科会では、事務局から「仕事と家庭の両立支援対策の充実について（たたき台）」が出され、議論が行われた。このたたき台をもとにして年末には建議がまとめられ、来年の通常国会に育児介護休業法の改正案が提案される。介護休業給付金は、同審議会の職業安定分科会で審議されており、雇用保険の改正により、現行40%を67%に拡充することになる。

均等待遇アクション21事務局は、育児介護休業法改正に関する要望書を審議会委員と事務局に送付してきた。要望内容の主なものは今回の改正に盛り込まれたが、介護休業93日を1年にすること、介護休暇の有給化などが見送られたのは残念だ。

介護保険の改悪、施設介護から在宅重視への転換、施設の介護人材不足など介護サービスが悪化する中で、今回の改正は「介護離職ゼロ」にどれだけ効果があがるだろうか。

均等分科会では、最後に労働者委員から、母性保護条約などILOの中核的条約の批准を進めるべきだとの発言があった。

介護休業の分割3回取得と介護休暇の半日取得が可能に（下線は主な改正内容）

（1）介護休業は、現行通り通算93日のままとし、介護の始期、終期、その間の期間に対応できるよう分割して3回取得できるものとする。対象家族のうち、祖父母、兄妹姉妹、孫について同居・扶養要件を外す。「常時介護を必要とする状態」の判断基準を緩和する。

（2）介護休暇は、半日単位の取得ができるようにする（子の看護休暇も半日単位の取得可とする）。

（3）短時間勤務等の選択的措置義務は、措置の内容は現行通り（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④介護費用の助成、のうちいずれか一つ以上の措置を講じる）とするが、現行制度（介護休業とあわせて93日）から独立させ、3年以上の期間措置とし、少なくとも2回以上の申出ができるようにする。

（4）所定外労働の免除は、介護終了までの期間について請求できる権利とする。

（5）情報提供については、企業でも相談窓口を設置する等の対応が望ましい。



有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業取得要件のうち「子が1歳になって以降も引き続き雇用される見込みがある」との要件を撤廃し、子が1歳6ヶ月になるまで労働契約の更新が「あり得る」場合には、原則取得できるようになる。休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取り扱いとなるが、経営上の理由等から契約更新しないことは不利益取扱いに該当しない。

●新たな育児休業取得要件

①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

②子が1歳6ヶ月に達するまでの間に、労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかでないこと。

（介護休業取得要件 ①は同じ ②休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ月を経過するまでの間に、労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかでないこと。）

マタニティハラスメント防止措置義務を指針に明記

妊娠中の軽易な業務への転換を契機に降格させることは均等法違反とする最高裁判決（2014年10月）が出された。事業主による妊娠・出産・育児介護休業等を理由とする解雇や契約更新拒否、降格等の不利益取扱い、均等法と育介法で禁止されているが、この判決を受けて、上司・同僚からの行為についても、均等法のセクハラ防止措置を参考にして、均等法と育介法にマタハラ防止措置義務を設けることとなった。派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、不利益取扱いの禁止、防止措置義務を適用する。しかし罰則はなく、効果は疑問だ。（文責：酒井）

派遣制度はどう変わる～労働者の生活と権利を守る方法！

NPO 法人派遣労働ネットワーク理事長 中野麻美

正社員ゼロ法案の追及の結果

労働者派遣法は、1986 年施行以来度々改正され、労働者の権利を充実させてきた反面で、派遣適用対象業務など利用制限を大幅に緩和してきましたが、その矛盾が大きくなって「派遣切り」や「日雇派遣」問題が浮上し、民主党政権のもとでは、労働者保護法としての位置づけを明確にした法改正が行われました。登録型派遣の原則禁止は政治の流れにより実現しませんでした、究極の不安定雇用である日雇派遣の原則禁止や違法派遣の場合の派遣先の雇用申込みみなし制度が導入できました。今回の法見直しは、半永久的に派遣労働者の受け入れを可能にし、常用代替防止の基本を損なう「正社員ゼロ法案」として 2 回にわたって廃案にしてきたものです。

国会審議での追及の結果、39 項目にわたる付帯決議が採択されました。それはこの見直しがいかに欠陥だらけだったのかを示すものです。同時に、付帯決議は、派遣労働者や正社員の権利を確保するために政省令や指針、業務取扱要領に盛り込まれて、制度を運用する基準となりました。これを活かして雇用と権利を前進させることが課題です。

付帯決議で労働者保護の強化・常用代替防止・直接雇用の原則を確認

参議院の付帯決議では、「常用代替防止とは、現に派遣されている労働者の代替に限らず、常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することを含む」とし、派遣のような形態ではなく直接雇用が原則であることを確認しました。これにより、派遣は働き方の一つの選択ではなく、正規雇用への移行が本来の姿だということになります。これらは、与野党で一致した確認点であり、行政府の解釈を拘束し、労働者派遣制度を貫く重要な原則です。派遣先労使には、常用代替防止の意義を後述の意見聴取手続きに反映させるとともに、直接雇用の原則にたって派遣労働者を雇い入れるなど雇用の安定化に向けた取り組みを進めることが求められます。

許可制の強化・徹底

労働者派遣事業を営むには、例外なく厚生労働大臣の許可が必要になり、派遣労働者の教育訓練や雇用の安定についての責任を果たせる体制がなければ許可されないことになりました。許可基準では、教育訓練や派遣労働者の雇用確保について就業規則等規定を設けなければなりません。

労働者派遣の基本的性質と期間制限の関係

新制度では、労働者派遣は「臨時的・一時的」な働き方で、派遣先に「臨時的・一時的」に利用されるものとして位置付けられ、そのため専門 26 業務は廃止されました。期間の定めのない労働契約で派遣される無期雇用派遣労働者については、期間制限なく受け入れることができるようになり、有期の定めをおいた労働契約で派遣される有期雇用派遣労働者については、「臨時的・一時的働き方」に対応した「個人単位」の期間制限と、「臨時的・一時的利用」に対応した「派遣先単位」の期間制限とダブルで期間制限を加えています。

個人単位では、有期雇用の派遣労働者を同じ派遣先の同じ部署（同じ課やグループ）に派遣できる期間の上限を 3 年としました。これには例外がありません。同じ派遣先で働くためには、これまで働いていた部署から異動する以外にありません。この制限に違反して継続して 3 年を超えて就労させたときには、後述する派遣先の雇用申込みみなし制度が適用されます。

派遣先単位では、派遣先が同じ事業所で派遣労働者を受け入れられる期間の限度を原則 3 年としています。これは、事業所の全派遣労働者について一律に適用されるので、就業期間が 3 年に満たない場合でも適用されます。派遣先が 3 年を超えて派遣を受け入れようとするときには、派遣先事業所の過半数を組織する労働組合か、それがなければ過半数を代表する労働者から意見聴取をして期間を延長できます。意見聴取の内容は記録して保管することが義務付けられ、職場の労働者に周知しなければなりません。この期間制限を超えて意見聴取をしないのに派遣労働者を

受け入れたり、意見聴取手続きが違法であったとき（詳細は後述）には、派遣先は、就労を継続させている労働者に対して、雇用を申し込んだものとみなされます。

「26 業務」の廃止と今後の派遣

これまで、期間制限なく派遣できた特別な雇用管理が必要な業務や専門性が確立された業務として政令で定められた「26 業務」が廃止されました。26 業務で派遣されてきた形態には、常用型と登録型とがありますが、今後は有期の定めをおかない労働契約を締結した「無期雇用派遣労働者」か、有期の定めをおいて雇用される「有期雇用派遣労働者」かによってルールが変わります。

無期雇用であれば、派遣の受け入れに期間制限はありません。しかし有期雇用については、派遣先の同じ部署に派遣されて働く期間は3年に制限されました。

26 業務で労働者を派遣してきた派遣元は、新しい法律の定めに従い、有期雇用で働く派遣労働者については、3年経過したところで、①派遣先に雇用されるようにするか、②派遣元で無期雇用派遣労働者として待遇するか、③他の派遣先（部署移動を含む）での就労を継続するか、④それも不可能なら訓練などによって生活の安定をはかるようにしなければなりません。労働契約法に基づく無期雇用への転換権の行使も認められます（労働契約法 18 条）が、本来なら、長年働いてきた労働者（とくに「常用型派遣」として働いてきた労働者）については、「無期雇用派遣」労働者として待遇すべきです。仮に、派遣元や派遣先から「3年で派遣打ち切りなので雇用も打ち切り」と言われたら、前述のように、法律に違反しますので、派遣元に雇用責任を果たすよう、求めることが可能です。また、許可基準で、有期雇用派遣の場合も含めて「契約終了のみを理由として解雇しない」ことを就業規則に定めなければならないことになりました。許可を受けないで労働者派遣事業を営むことはできないので、契約打ち切りを理由とした解雇は許されません。労働契約法に基づく解雇制限法理の適用があることも当然です。厚生労働省では、制度移行に伴い26 業務の派遣労働者が不利益を被らないよう、特別な相談窓口も設置することになりました。

派遣労働者の雇用安定化

派遣が終了したときでも、派遣元・派遣先には派遣労働者の雇用安定化のための義務が課せられました。雇用安定化措置を講じる義務は、雇用継続が1年以上見込まれる労働者のみならず、省令で過去通算して1年にわたり同じ派遣元に雇用されて働いてきた労働者にも及びます。労働契約が解消されても登録状態が続く限り派遣元はこの義務から免れませんし、雇用継続の見込みが1年の場合には努力義務、3年の場合には措置義務です。努力義務であっても法律上の義務であり、上記①～④の措置を、「直接雇用の原則」にしたがって完全に履行しなければなりません。

派遣労働者の均等待遇等、待遇の改善

今回の法「改正」は、派遣労働者の待遇改善がメインの課題であると説明されています。そのために、派遣元・派遣先事業主の義務が強化されています。派遣元には、労働者の雇用安定化に向けた義務が何重にもわたって課せられるようになったほか、派遣労働者に対するキャリアアップのための措置も、許可基準や指針のなかでこれまでとは違って格段に強化されています。また派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡については、賃金決定や教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣元に対して均衡を考慮した配慮義務が定められるとともに、待遇確保のために考慮した内容を説明する義務が新設されました。

キャリアアップ・雇用安定などの担保

雇用安定措置の実施状況については、派遣元管理台帳にキチンと記載をして管理しなければならず、労働者派遣事業報告書で毎年報告するよう義務付けられました。これに従わないときには、助言・指導・勧告の対象になり、それでも従わないときには、許可が取消されます。

派遣があれこれの働き方の一つの選択肢といったものではなく、付帯決議で述べている直接雇用の原則に基づいて、安定的で差別のない雇用となるよう、関係者の努力が求められます。



ハローワーク雇い止め控訴審判決大阪高裁 11月25日

非正規公務労働の現場には、『任用』という化け物が跋扈している

原告 時任 玲子

●原判決の内容

「原告は、任用予定期間が経過し、任期満了により退職したというほかないから、任用予定期間経過後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものではない」
「非常勤職員であるハローワーク相談員の任用行為は、国家公務員法附則と人事院規則に基づいて行われる公法上の行為であり、法令に基づいて行わなければならないから、法令に定められた任用方法の例外を認める余地はない」
『「任命権者が、日々雇用職員に対して、任用予定期間満了後も任用を続けることを確約ないし保証するなど、同期間満了後も任用が継続されると期待することが無理からぬものと見られる行為をしたという特別の事情がある場合には、誤った期待を抱いたことによる損害について国家賠償法に基づく賠償を認める余地があり得る」(1994 年大阪大学事件最高裁判断)。原告の場合は、任用が継続されるという誤った期待を抱いた「特別の事情」はなかった。また、セクハラ事件の被害者を支援した原告を排除する意思の下に不採用としたとは認めがたい」

●二審判決も×(2015年11月25日)

2015年9月30日の大阪高裁での第1回弁論の場で、証人申請も却下され1回結審と言われた時点で、原判決が覆らないということはわかってはいましたが、なんとも言えない無力感を感じています。

改めて読んだ判決文にこうありました。「任用という一方的意思表示によって成立する行政処分」。誠実に働いてきた者に向けて、なんという冷たい言葉でしょう。なぜ任用ならば、本来救済されるはずの被害が回復できないのでしょうか。恒常的基幹業務を1年更新にして非正規職員に委ねている実態がそもそもおかしいことで、「安い給料でよくやってくれている。後は資格を取って客観的根拠を作ることやね」と言われて、勧められた資格を取得したら、普通に働き続けられると期待するでしょう。英語対応もし、求職者セミナーも職員研修も担当してきて、9年間職場に貢献してきたのに、こんな形で雇い止めになるとは。私がセクハラ被害者支援をしてから、雇い止めになるまでの経緯についても、何時間もかけて苦しみながら書き起こした陳述書についてまるで顧みられず、「確かに、控訴人は、セクハラ被害者支援活動をおこなったことがあった。しかし、公募にしたことには必要性も合理性もあった」とだけ結ばれています。残念なのは、私の仕事が相談でなく、紹介だったとされたことです。当時一緒に働いていた証人を二人も立てても、まるで無視されました。

●弁護団の主張

任用は、もともと更新することを予定されていたもので、正当な理由のない限り任用の不更新はないと期待したことは合理的であり、法的保護に値するというものでした。また、仮に、1994年の大阪大学事件最高裁判決の枠組みを前提にした場合にも、国側が期間満了後も任用を継続されると期待することが無理からぬものとみられる行為をした「特別の事情」がある、と予備的に主張しました。常勤職員と非常勤職員の勤務実態がほとんど変わらず、公務職場でも非正規職員の占める割合が半数を超えている実態にそぐわない判決で、雇用の安定が任務の国の機関が不安定雇用を自ら生み出していることに何ら警鐘を鳴らすことなく、却ってお墨付きを与えるものになっています。※12月9日までに上告受理申立をし、最高裁に判断を求めます。

●最高裁への思い

一億総活躍社会というなら非正規で働く人が使い捨てにされるようなことがあってはなりません。この環境に置かれたものなにか使命があると感じます。時代に合致した価値観を、司法が構築できるように願っています。



プロボノセンターにて報告会

★カンパをお願いします！「ハローワーク雇い止め裁判を支援する会」 郵便振替 00990-2-233526

「マタハラ裁判」 一異例づくしの進行一



育休明け正社員→非正規化→1年後「雇い止め」に

原告 A（女性ユニオン東京）

私は7年間正社員として働いてきた会社で、産休育休復帰1年後に契約を切られました。育休明け、保育園が見つからず、「契約社員は正社員に戻る前提よ」と会社から説明され、週3日勤務の契約社員になりました。給料は5分の1に減りました。電車で20分離れた通勤途中の駅に、どうにか保育園を見つけ、正社員に戻りたいと伝えるとなんと拒否されました。そして、契約期間の1年をもって雇止めとなり、今は無職です。

仕事は楽しく、出産しても引き続き働きたい、そう思っていました。しかし、育休中に社長が変わり、会社は様変わりしていました。同僚らは次々に辞め、20数名の社員のうち現時点で17名が入れ替わりました。私より長く勤めている先輩は1名だけとなってしまいました。

正社員復帰を拒否された私は、「女性ユニオン東京」に加入し、団交を申し入れました。まもなくして、日付が遡った業務改善指導書を21枚一度に渡され、署名を迫られました。「なぜ日付が2か月前なのか」と聞くと、社長は「じゃあ、日付を全部今日にしたら署名する？」と言いました。（これは契約時から私を排除するために仕組まれたものだったのか。騙されたようだ。）と愕然としました。

その後会社の方から、「正社員の地位不存在確認」の労働審判を申し立ててきました。そこまでして私を排除したいのかと、悲しくてなりません。通知書を受け取り、家で泣き崩れたのを覚えています。労働審判では、裁判所から「正社員の復帰について検討するように」と会社に言っていただけ、胸のすく思いでした。いよいよ、と期待したところ、会社は労働審判を取り下げ、私は雇止めをされ、次は通常裁判の「被告」とされました。私は会社から2度も訴えられたのです。

子を持つ親が安心して働き続けるための裁判

「もういいや、やめよう。その方がずっと楽だ」と投げ出したい気持ちになることもありました。私はここでの仕事が好きだし、これから結婚して親となろうとする後輩のためにも、安心して働ける会社であってほしいと願い、女性ユニオンや労働弁護団女性PTの弁護団に支えられながら、正社員として復帰することを求め続けています。これは『子を持つ親が安心して働き続けるための裁判』です。

また、組合加入後に会社から受けたさまざまな嫌がらせ、正社員に戻さないこと、会社から排除したこと、そして不誠実団交に対して、労働委員会に不当労働行為救済申立も行いました。

10月22日の提訴会見の報道を受け、多くの方から励ましの声が寄せられました。時間の都合で却下されることが多い意見陳述は、裁判所から「意見陳述しますか？」と聞いてくれました。すると会社側も「意見陳述」をしました。会社が「雇用契約不存在確認」で訴えること自体異例ですが、会社が意見陳述をするのも異例のことです。しかし、会社側の長くなった意見陳述は、途中で裁判官に注意されていました。この日、傍聴席には女性ユニオンの方をはじめ、同じくマタハラ問題で日本航空と裁判中のCAさんや、NPO法人マタハラNetの理事たちも駆けつけてくれました。

12月4日に行われた第2回公判では、会社側が訴えを取り下げられるように裁判所が配慮し、そのために必要な追加書類を提出しましたが、会社は取り下げを拒否。またもや異例なことに、傍聴席はどよめきました。今後、裁判所は、会社側提訴・当方提訴の両事件を合わせた形で審理し、最後に先行事件（会社側提訴）を判断するということになりました。会社の「意地」を目の当たりにし、まだまだ長い闘いになりそうです。しかし、信じていることを見失わず、歩み続けようと思います。引き続き、応援宜しくお願いいたします。★次回期日は2月5日（金）11:00～（東京地裁 527号法廷）

名古屋「再雇用拒否と賃金差別に対する男女差別裁判」始まる！

元兼松裁判原告：逆井征子

11月11日（水）、名古屋で始まった裁判を傍聴してきました。簡単に報告します。

＜原告＞ ラジオメータ（株）に36年間勤務してきた長縄由美子さん。

＜提訴内容＞

- ① 60歳定年前に再雇用拒否は不当であること
- ② 再雇用されなかった日から提訴までの賃金
- ③ 再雇用を申請した時から始まった嫌がらせ・いじめ・パワハラ等による精神的な苦痛に対する慰謝料、及び評価を極端に下げられ、その年の3月に支払われるべき賞与がゼロとなった分約40万を含めた300万円
- ④ 男女差別賃金に対する差額賃金約700万円



原告代理人は渥美玲子弁護士と岡村晴美弁護士のお二人です。ラジオメータ株（医療機器輸入・販売等）は、再雇用は男性にはほとんど無条件になされています。ところが女性である原告が申請すると「就業規則に定める解雇事由等に該当する場合には、継続雇用をしないことができる。」という指針を悪用して、定年まで大過なく働いた長縄さんの再雇用の申請を拒否しました。36年間がんばって仕事をしてきた原告に対して、会社は、東京の本社に呼んで理不尽な圧力をかけ、メールで職務についての注意をするなど嫌がらせをしたり、人事評価を最低ランクにしたりと、本人が精神的に打撃を受けるほど追い詰めたのです。

また、賃金は男性の約半分、27歳の男性と同じくらいとのこと。会社はコース別だから、仕事の違いと言っているようですが、会社の人事制度をみると、入社時の資格はJからはじまり、J1→J2→S→S2、そしてマネジメントコース・エキスパートコース等になっており、男女ともJからSまでは同じですが、S2からはほとんど男性とのことでした。

傍聴は大阪から1名、名古屋で4名、東京から逆井、他に男性1名でした。傍聴人の数をみたのか、裁判長は、今回は弁論準備でと提案。渥美弁護士が頑張っ、て、今回は傍聴が増えるので公判にして欲しいと粘りましたが、結局弁論準備ということになりました。

今回は12月21日（月）13時30分～ 名古屋地裁201会議室です。

継続中の非正規差別裁判

労契法20条で非正規差別を闘うメトロコマース裁判

労使交渉に裁判にストライキにと果敢にたたかう東部労組メトロコマース支部の女性たちも元気です。65歳の定年だけは一緒、でも正社員はその後の再雇用があり、契約Bで働く原告たちは退職金もなく再雇用もなし。こんなこと許せないと春闘にはストライキを貫徹、多くの支援で歩み前進の回答がありました。12月14日（月）10時から631号法廷、来年には証人尋問も始まりそうです。

資生堂／アンフィニ争議 資生堂の雇用責任を問う！

資生堂の口紅工場で派遣労働者として働いてきた女性たちの裁判は、昨年7月、派遣会社アンフィニの解雇無効を認めたものの、解雇の原因を作った資生堂の雇用責任はまったく問われませんでした。原告7名は今、高裁でたたかいを継続しつつ、資生堂に団交を要求してきましたが一切応じないため、東京都労働委員会に「団体交渉拒否・不当労働行為救済申し立て」を行いました。現在、都労委の和解斡旋により、自主交渉が持たれています。次回高裁公判は来年2月18日（木）14時から。

「妊娠で降格」賠償命令

広島高裁 女性が逆転勝訴

広島市の病院に理学療法士として勤務していた女性が妊娠を理由に降格されたことが、男女雇用機会均等法に反するかが争われ、最高裁が違法と初判断した訴訟の差し戻し控訴審判決が17日、広島高裁であった。野々上友之裁判長は降格を適法とした一審・広島地裁判決を交差し、精神的苦痛による慰謝料も含めてほぼ請求通り約175万円の賠償を病院側に命じた。女性が逆転勝訴した。

最高裁は昨年10月、「妊」女性に協調性がないなど、意思に基づいていたとの娠による降格は原則禁止と適格性を問題視した。客観的な理由があったとで、自由意思で同意してが、野々上裁判長はいずれの主張も退け「女性労働者の母性を尊重し、職業生活の充実の確保を果たすべき義務に違反した」と、病院側の降格を違法とした。また、復帰後の地位の説明がなかった点などを挙げ、降格を女性が承諾した点について「自由

でなくなった。産休育休中を除き、降格後から11年の退職までの間の副主任手当計約30万円と、「職業人の誇りを傷つけられ、降格による職場での孤立やあつれきが退職を招いた」として慰謝料100万円などを求めた。



判決を受け、記者会見する原告代理人の下中弁護士(17日、広島市)

請求が退けられていた。同組合は「上告するかどうか検討するが、最高裁が示した基準を重要な指針として病院運営に当

性を批判するだけで取り合わなかったという。職場で孤立し、復帰から約2年後、退職せざるを得なくなった。

女性の主張が全面的に認められ、下中弁護士は記者会見で、判決を高く評価し「こうした訴訟が続くことは望まない。事業主ら現場での解決を願いたい」と訴えた。

マタハラ対策 法改正で強化

通常国会提出めざす 厚労省

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などで、妊娠や出産を理由にした解雇や降格を事業者が約2割、降格と減給もそれ約1割の女性が対象に初めて実施したマタハラに関する調査で、マタハラをしたのは直

も多かったが、直属の女性上司も11%、女性の同僚の公表をもっと積極的に行うべきだ」と指摘する。厚労省はマタハラ対策強化のため、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法を見直し、企業に対する解雇撤回勧告に従わなかった場合、国は事業主を公表できる。また、年通常国会に改正案を提出することを目指して

問題を詳しい坏由美子弁

2016 年 2 月、国連女性差別撤廃委員会「日本政府の定期報告審議」

2016 年 2 月 15 日からの 3 週間、ジュネーブで国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）第 63 会期が開催され、2014 年 9 月に日本が提出した第 7・8 次報告書に関する審査が行われる。まだ最初の 2 週間のうちのいつ日本審議が入るのかはわかっていないが、日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（JNNC）は今、審議に向けた NGO レポートの作成に追われている。

来年の本審査にむけて、今年 7 月にはジュネーブで事前作業部会があり、ここにも JNNC は CEDAW 委員から日本政府に質問してほしい項目とその背景をコンパクトにまとめたレポートを提出し、JNNC からいくつかの団体が参加してポイントを説明した。この事前作業部会にはジェンダーバッシング派のグループも参加し、発言を求めたようだ。

7 月 30 日には CEDAW から、「日本の第 7 回及び第 8 回定期報告に関する課題リスト」が出された。課題リストは 22 項目に及び、雇用に関しては別掲のように多様な課題が出された。

均等待遇アクション 21 では WWN、全労連女性部、派遣労働ネットワークと共同で b、j、k 項以外のレポートを担当した。年明け早々には CEDAW 宛てに英文をメールと印刷物で発送すべく、JNNC では休日にもレポート内容の検討会が続いている。

これまで CEDAW の政府報告審議はニューヨークで開催されていたが、今後はジュネーブで行われることになった。欧州もテロで揺れているが、無事に開催してほしいものだ。（y）

「日本の第 7 回及び第 8 回定期報告に関する課題リスト」

（関連条文 11 条）

14（雇用） 以下のために考えられるさらなる措置を示してください。

- a) 雇用における男女の平等を促進するための包括的政策を発展させること
- b) マイノリティ女性の労働市場への参加を促進すること
- c) 水平および垂直両方の職務分離を撤廃すること
- d) 有期、パート・タイム及び非正規雇用に女性が際立って多いことに対して取組むこと
- e) 妊娠および出産による女性の違法な解雇を撤廃すること
- f) 仕事と家庭生活を両立できないために女性が仕事を辞めざるを得なくならないようにすること
- g) 女性と男性の間で家庭責任の平等な分担を促進すること
- h) 同一価値労働同一賃金の原則を認める法規定を採択することを含め、男女の同一価値労働同一賃金を確保すること
- i) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントに制裁を科す法規定を採択すること
- j) 女性の無償労働の金銭的価値を研究調査すること
- k) 年金給付におけるジェンダー格差を縮小すること
- l) 保育の質を確保すること



～きんとう基金から助成金等募集のお知らせ～

【2016年活動助成希望者（団体・個人）を募集します】

基金の趣旨は以下の通りです。応募の検討をされる団体・個人の方は下記の柚木までメールでご連絡ください。助成金要綱並びに助成金申請書のファイルを個別にお送りします。

（連絡先メール：yunokiyasuko@nifty.com）

活動助成金の趣旨

1. この活動助成金は、女性運動の発展に寄与する活動のために全石油昭和シェル労働組合によって提供された「きんとう基金」の運営の一部として設けられたものである。
2. きんとう基金は規約で、「女性の労働が正当に評価され、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が実現し、すべての女性が基本的人権を享受できる社会を目指して活動することを目的とする」と謳っており、活動助成金はこの目的に沿った活動を支えるために使用される。

助成金募集概要

1. 応募資格
 - ①国内の民間団体・グループおよび個人で、調査・研究・出版・啓蒙活動を行うものであること
 - ②特定の政党・宗教団体、営利を目的とするグループの活動ではないこと
2. 助成金額
 - ア) 1申請につき50万円を限度とし、かつ実際にかかる費用の3分の2以下とする。
 - イ) 1申請につき20万円を限度とし、自己負担金はゼロとする。但し、審査の結果減額することもある。助成は各々2件を予定。
3. 2016年度の応募締切：2016年1月末日
対象の事業は原則、2016年4月～2017年3月に実施されるものとなります。

【裁判貸付・助成金も活用ください】

裁判貸付・助成金による貸付けは、女性労働者（正規・非正規）が受けた雇用差別の是正を求めて訴訟等を提起する等の費用の一部を援助することを目的としています。

訴訟等とは①裁判手続、②その他裁判手続に準ずる紛争解決手続き等です。

また訴訟等に要する費用には以下のものを含みます。

- ①弁護士への着手金
- ②コピー代等の実費
- ③印紙代等裁判所等への納付費用
- ④その他委員会において相当と認めた費用

本貸付・助成金は1件当たり50万円が上限です。



今や働く女性の6割近くが、非正規雇用で働いています。均等待遇の実現は急務です。裁判などに取組みたいという方を応援します。

詳細は均等待遇アクション21のHPにも掲載されています。是非覗いてみてください。

<http://kintou21.web.fc2.com/kikin/kintoukikin.html>

完全平等を実現できる均等法へ！



差別をなくす雇用ルール作りに向けて

「男女雇用機会均等法」が制定されて 30 年が経過しましたが、いまだ雇用平等には程遠い現状が続いています。男女とも「仕事と生活の調和」は絵に描いた餅のまま、雇用不安と劣悪な労働条件で健康すらも脅かされています。妊娠・出産への嫌がらせで退職を余儀なくされれば、再就職できたとしても「多様な働き方」という名の非正規ばかりです。

職場ではセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが横行し、被害者が訴えても救済され就労を継続できる抜本的な権利保障がありません。

賃金や昇進・昇格の女性差別裁判では多くの勝利判決や勝利的和解を勝ち取ってきましたが、各職場に波及することは少なく、実効性が伴っていません。

日本政府は、ILO や CEDAW 等の国際機関から度々差別是正を求める勧告を受けてきましたが、改善に取り組む姿勢は見られず、性差別や雇用形態による差別に対する抜本的改革が手付かずという中で「女性活躍推進法」が制定されました。2015 年 3 月、国連・女性の地位委員会は「2030 年までに指導的立場の半分以上を女性に」する目標（203050）を設定しましたが、日本では「202030」すら断念かと報道されています。

私たちは、均等待遇が保障された、安心、安全な職場環境を実現するために、働く女性の現状と課題を様々な観点から見直し、法律改正も含めビジョンと展望について話し合いたいと思います。ぜひご参加下さい！

●日 時 **1月23日(土) 18:15~20:45**

●ところ **文京シビックホール 3 階 会議室1・2**

東京メトロ後樂園駅、都営三田線・大江戸線春日駅徒歩 1 分
JR 水道橋駅（東口）徒歩 9 分

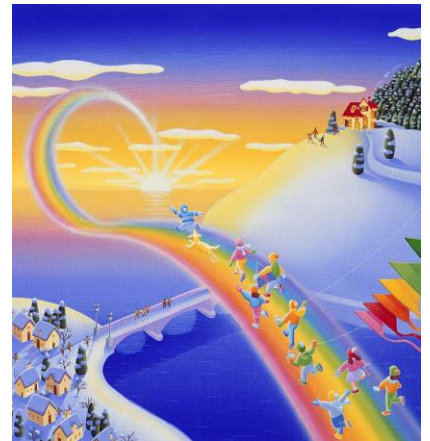
●内 容

☆問題提起

- 浅倉むつ子さん（早稲田大学）
待遇格差（家族的責任を含む差別問題など）
- 森ます美さん（昭和女子大学）
男女賃金差別（労基法との関係、職務評価など）
- 杉浦浩美さん（埼玉学園大学）
妊娠・出産（リプロダクティブヘルス・ライツ）
- 佐藤 香さん（パープルユニオン）
職場の中の暴力、ハラスメント（セクハラ、パワハラなど）

☆意見交換

●資料代 **500 円**



《主催》

きんとう基金

均等待遇アクション 21

連絡先

TEL&FAX: 03-5689-2320

Email:

kintou21@siren.ocn.ne.jp