

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.47 (2014 年 11 月 17 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

## 「女性の活躍推進法」 解散・総選挙で審議ストップ→廃案へ！

8 月 7 日に労政審で審議が開始された「女性の活躍推進法」は、10 月 17 日には国会上程へと超特急で進められましたが、突然の解散・総選挙で早くも廃案となりそうです。私たちは、当初から審議会を傍聴し、これで男女平等は進むのかと懸念を表明してきました。「法案」をめぐる急遽「呼びかけ人」の方々による行動提起があり、均等待遇アクション 21 が事務局を担う形で、以下の通り 3 度の緊急院内勉強会・集会を開催してきました。

＊9 月 10 日 「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」って何？

＊9 月 29 日 これでいいの！？「女性の活躍推進」法

＊10 月 31 日 女性の活躍法を真のポジティブ・アクション法に！

別紙に同法案に対する「均等待遇アクション 21 としてのコメント」を掲載。また緊急行動の呼びかけ人である皆川満寿美さんに、精力的な取り組みの経過を報告していただきました。

廃案とはいえ、「女性の活躍推進法」は次期通常国会に再提出されると思われます。法律が成立した後も省令・指針など具体的な内容について積極的な意見の表明やロビー活動が必要です。「法案」の抜粋とその概要を同封します。

## 「女性の活躍」が本物なら、まず解決すべき課題はこれだ～均等 21 の取り組みから

9 月 6 日 <研究集会>「日本の男女間格差を縮小するために！司法の責任と立法の課題～中国電力事件広島高裁判決を素材として～」を中国電力事件弁護団と共催で開催しました。男性以上の実績を上げながら、女性であるがゆえに昇進・昇格を阻まれてきた（裁判所はこれを否定した）中国電力・長迫忍さんの裁判は、最高裁での判断待ち。「活躍」は追い風であるはずですが。

11 月 7 日 東京ウィメンズプラザフォーラムで、ワークショップ「日本では、なぜ男女平等が進まないのか？～裁判事例から～」を開催しました。

3 件の裁判それぞれの原告の皆さんから話を聞き、意見交換をしました。女性差別の根の深さが浮き彫りにされ、真の女性の活躍には、女性の人権を確立し低賃金・使い捨てを止めさせることが前提であることを確認しました。報告記事があります。

## 全国各地で女性労働をめぐる様々なたたかいが起こっている

契約社員として働くメトロコマースの女性たち 4 人は 5 月 1 日、労働契約法 20 条違反で提訴（既報）。その第 4 回公判の傍聴記を掲載しました。差別の実態が図表でわかりやすく示されています。

10 月 23 日、最高裁が「マタハラ訴訟」について初めて判決を出しました。「特段の事情がない限り、妊娠に伴う降格処分は違法となる」との画期的な内容です。

10 月 21 日、男女間で昇任・昇格に違いがあるのは職場の女性差別が原因だとして、厚生労働省の現職女性係長が、国に約 670 万円の賠償と謝罪文の官報掲載を求める訴訟を東京地裁に起こしました。現職の国家公務員が昇任を巡って提訴するのは異例です。

## CEDAW に「女性差別撤廃条約実施報告 第 7 次・8 次日本報告」を提出

9 月 5 日、標記の日本報告が国連に提出されました。定期報告であると同時に、2009 年に CEDAW（女性差別撤廃委員会）から出された懸念事項に日本政府はどう答えたか、10 月 9 日 JNNC（日本女性差別撤廃条約ネットワーク）がこれらを読み解くフォーラムを開催しました。雇用に関する部分では、均等待遇アクション 21 も意見を述べています。詳細は JNNC の HP を参照して下さい。

**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 黒沢節子 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 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  
鈴木よし子 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 野崎光枝 野畑眞理子 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 花崎撰 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 松村文人  
三浦まり 三島春子 三嶋蓉子 三橋敦子 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 国労婦人部 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 （2014.11.17 現在）

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」に対するコメント

2014 年 11 月 17 日 均等待遇アクション 21 事務局

労働政策審議会雇用均等分科会は、8 月 7 日から「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」に向けて審議を始め、たった 5 回の審議で 9 月末には「建議（民間部門）」をまとめた。10 月 7 日には法案要綱を諮問・答申し、10 月 17 日政府は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案を上程した。法案は 10 月 31 日衆議院本会議の質疑を経て、11 月 12 日内閣委員会で審議され、13 日には参考人意見聴取と質疑が行われた。しかし、解散・総選挙という予想外の展開で、この法案は安倍政権の目玉法案であるにもかかわらず審議未了で廃案になるが、廃案になってもこの法案は次の通常国会に再提出されると思われる。

法案は官民の事業主に「女性の職業生活における活躍」にむけた行動計画策定を義務づけるポジティブ・アクション法であるが、この法案では、首相がいうところの「すべての女性が輝く」には不十分と言わざるを得ない。一部女性の管理職登用によって、男女格差が解消したかに思われ、差別是正が進まない恐れもある。したがって、以下に指摘したポイントを踏まえて法案を修正し、実効性のあるポジティブ・アクション法にすべきである。とりわけ、法案成立後、省令・指針で策定することになっている行動計画の内容については、引き続き意見を反映させていきたい。

1. 目的（1 条）には「この法律は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくためには、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり・・・」と書かれている。

女性の活躍推進の目的は、少子化対策と経済成長に重点がおかれ、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり…とあるが、これは本末転倒である。まず男女共同参画社会基本法の理念である「女性の人権の尊重」という文言を冒頭に明記すべきである。

2. 基本原則（2 条）にある「女性」には、正社員だけでなく、6 割にも及ぶ非正規で働く女性はもちろん雇用形態や年齢、婚姻の有無など家族関係を問わず、すべての女性を対象とすることを明確にする必要がある。
3. 2 条 2 項には「家族を構成する男女が、相互の協力の下に、・・・」とあるが、労働者の家族構成は多様化しており、単身者やシングルマザーなど様々な家族を排除することのないよう配慮した文言とすべきである。
4. 一般事業主行動計画の策定等（8 条）が定める行動計画には、8 条 2 項で①計画期間、②取組の実施により達成しようとする目標、③取組の内容及びその実施時期、を定めることとなっている。状況把握、分析、計画策定の段階で、労働者・労働組合が参加し、意見聴取もしくは協議を義務づけること、結果のモニタリングについてルールを設けることを明記すべきである。
5. 8 条 3 項では、事業主が行動計画を定める時には、省令で定めた①採用者に占める女性労働者の割合、②男女の継続勤務年数の差異、③管理的地位にある労働者に占める女性割合その他の状況を把握し、改善すべき事情について分析した上で行うこと、目標は数値を用いて定量的に定めることを求めている。

「建議」には、上記 3 項目だけでなく「労働時間の状況」という項目があったが、それが削除され、「その他の状況」になっている。女性の「活躍」には男性の長時間労働の是正が必須であり、労働時間の状況把握を明記すべきである。

6. その他把握すべき事項には、男女の資格分布、考課結果の分布、賃金格差及び昇進の状況、職種・雇用形態・雇用管理区分毎の男女割合、男女の育児介護休業取得の状況なども盛り込むべきである。

7. 特定事業主行動計画（15条）では、国及び地方公共団体には毎年1回行動計画の取組の実施状況の公表義務づけと目標達成の努力が求められている。
- 一般事業主（民間）にもその項目をもうけ、法の実効性を高めるべきである。

以上

## 「女性の活躍推進法」への取り組み～イニシアチブはこっちにあるはず

呼びかけ人: 皆川満寿美さん(東京大学社会科学研究所特任研究員)

8月の半ば過ぎから、「実効性のある『女性の活躍法』を！」と題して活動してきた(<https://www.facebook.com/joseinokatsuyakulaw>)。均等待遇アクション21のみなさん他とともに、9月10日、29日、10月31日と、3度、衆議院議員会館で集会を開催した。11月13日は、衆議院内閣委員会で行なわれていた法案審議を傍聴した。参考人質疑が行なわれて、14日は委員会での採決という日程だったはず。しかし委員会が開催されなかったから採決もなく、当然衆院本会議の採決もできず参院にも送れないから、臨時国会での法案成立は困難で、だから各紙、「事実上断念」と書いている。総理大臣が、来週にも衆議院を解散するという報道が出回ったせいである。すべてがストップしてしまった。解散が本当なら、これまでのことがまったく無駄になってしまう可能性だってある。

この法案は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」という名称で、政府文書に初めて登場したのは「日本再興戦略改訂 2014」だった。「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」とされたものである。これが閣議決定されたのは6月24日であり、そこには「今年度中に結論、国会への法案提出を目指す」とされていたのだが、一ヶ月後、総理大臣自身の「秋の臨時国会に向けて～準備していきたい」という発言により、大幅に前倒しされて、8月7日から労政審雇用均等分科会での審議が始まった。その後、27日、9月11日、24日に審議して、30日に「建議」が取りまとめられた。10月7日に法案要綱の諮問・答申が行われ、閣議決定は17日。常識はずれなスピードである。総理大臣は、一度目の時も、国会を召集して所信表明演説を行った後に辞任したし、今回も自分で法案提出について言い出しておいてこの始末であるから、稀代の無責任総理と言うべきである。

### 呼びかけ人方式(?)で素早い連携

上記した3度の集会は、審議の進行に合わせたものである。それぞれ盛会であり、マスメディアの関心も高く、記事に使ってもらうこともできたが、キーパーソンにお願いして「呼びかけ人」になっていただき、開催趣旨を明らかにしてMLなどを中心に参加を呼びかけて実施した。呼びかけ人を中心にお話いただく方々をお願いしたが、みなさん日頃から多忙なところ、急な日程の設定にもかかわらず、快く了承いただくことができた。会場についても、費用面や国会議員の関心を高めるためもあり議員会館が望まれたが上手に調整してくださるメンバーがおられて、大きな会場を用意することができた。当日資料の作成や印刷、運搬、会場設営、運営などは、ご面倒をおかけしたけれど、経験豊かな方々にお願いすることができ、成功してきたと思う。

私自身はこの動きの始めから追いかけることができておらず、8月後半からの取り組みだったが、こうしたかたち(呼びかけ人方式?)は、合意形成でき、様々なリソースをもったメンバーがいて、しかも急を要する場合には、効果的だと思われる(同時期に、「女性の健康法」についての集会も開催されていた。一団体の主催ではなく、実行委員会を組んで行われていたが、同様のやり方といえる)。団体の枠を越えた、一人一人のネットワーク、信頼関係が効いているということだけでも、女性運動の広がりがあまりないために可能になっていると言えるかもしれない。

10月10日、政府は、「すべての女性が輝くための政策パッケージ」なるものを発表した。そのテキストには、「経済成長」は登場せず、「女性の視点」で生活を見直し、「暮らしやすさ」を求めていこうと「更なる社会変革」を主張している。「活躍法」はこのパッケージの中に位置づけられて、その一部となっている。「一部の女性のみを上げるものだ」という女性たちからの批判に応えたものであろう。何をやるのかと思っていたら、昨日(14日)、民間のウェブサイトの中に、「暮らしの提案プロジェクト公式ブログ」なるものが設置された。内閣官房に設けられた「すべての女性が輝く社会づくり推進室」によるものである。「このプロジェクトは、暮らしの中の「あったらいいな」を見つけて、誰もが気持ちよく暮らせる社会をつくっていくための国民運動」だそうだ。総選挙をやるというのにこれでよいのか、というのは余計な心配である。総理大臣の「本気度」はわかった。やっぱりイニシアチブはこっちにある。好機到来。動きを絶やさずやっ払いこう。



# 日本では、なぜ男女平等が進まないのか？～裁判事例から～

アンフィニ、日赤、フジスター3件の裁判についてはニュース（No.46）で報告してきたが、ワークショップでは、各裁判の原告をパネラーに迎え、直接お話を聞いて参加者と意見交換した。

## 1. 資生堂・アンフィニの池田和代さん

職場で使っていた作業着に着替え（写真中央・口紅を持って）、どのように口紅を作るのかという作業工程から紹介した。原告7人は2000年頃から資生堂鎌倉工場（現在はベトナムに移転）で派遣（偽装請負）として働いてきた。半年契約の更新だったが、資生堂の正社員・パートと同じ製造ラインで、フルタイムで同じ仕事をしていた。毎日残業が2～3時間あり、2本の口紅を一度に持ち14秒（1本7秒）で検査をした。一日中資生堂に管理されてきた実態がありながら、判決は資生堂との労働契約を認めなかった。またアンフィニに求めたバックペイを2分の1にしたことは労基法26条（事業主責任の休業補償平均賃金は6割保障）に違反している。減産通告後の受注量は85.6%であり、5割は不当だ。労基法3条、パート労働法、公序良俗に違反している。原告たちが勤務していた時は座って作業していたが、解雇されてからは椅子が外され、従業員は9時間～10時間立ち通しで仕事をしている。

## 2. 日赤・スタッフサービスの廣瀬明美さん

2006年6月に日赤の管理者と面接し、「うちでずっと働いて欲しい」と約束させられた。派遣元のスタッフサービスは一度も巡回したことはない。横浜駅出張所クロスポート献血ルームに配転した時も日赤から直接依頼された。男性正社員と同等の仕事に従事し、派遣であるにもかかわらず献血広報の副責任者としてあらゆる業務をこなしてきた。直接雇用を要求してきたがスルーされ、挙句の果てに日赤から解雇を言い渡された。専門業務派遣の位置づけは、「あなたはうちのスキルです」と派遣先に言われるほど労働者個人としての人権が存在しない。それでも判決は「被告は行政的取締規定に違反はしているが、派遣労働者の原告に対する私人としての損害は不明瞭であって違法と認められない」と判断した。いつでも雇用の調節弁として軽く扱われたり、ハラスメントに遭ったりする派遣労働者の問題を見過ごすことができなかった。全国に同じような闘いをしている仲間がいたので、派遣法改悪反対の運動も連帯できた。

## 3. フジスターの細井れい子さん

企画職（デザインとグレーディング）として20年間勤務してきた。手当は男性のみで賃金格差に疑問を持ち、7名の正社員で組合を結成し交渉してきたが、2009年に提訴した。被告会社は、男性営業職に対して女性の企画職は責任が軽いと主張を繰り返したが、実際は1年に5回ある展示会や量販店での販売のためにデザイナーは創意工夫をしてきた。判決は「一定の職種にインセンティブを与えることは企業の経営判断」としたが、事務職の男女でも大きな賃金格差があり、インセンティブは無関係で、単純な男女差別だと思う。国際基準を使った職務評価を実践したが、賃金格差に反して評価点は同じ（原告の方が高い）だった。女性はどんなに優秀でも管理職にはなれない会社。組合活動をしてきたので、手当の是正や、1年契約の社員が5年で正社員になったケースもある。



（左から廣瀬さん、池田さん、細井さん）

◆中野麻美弁護士からコメント

差別が見えなくなり、闘いぬくことに連携ができていない。可視化するためにできることを考えよう。ジェンダーの視点を抜きにして非正規問題は語れない。人権が根こそぎ奪われるという働き方に注目し、社会に警告を発していくことが重要だ。

（文責・屋嘉比）

次回高裁期日 傍聴支援をよろしくお願いします。  
 日 赤 : 12月 4日(木) 14時 817号法廷  
 アンフィニ: 12月16日(火) 15時 101号法廷  
 フジスター: 12月18日(木) 16時 424号法廷

# 「メロコマース非正規差別やめろ！」裁判に注目しよう

東京メトロの地下鉄駅売店で働く非正規労働者の女性たち4人（全国一般東京東部労組メロコマース支部）が、正社員との差別をなくすために賃金差額などの支払いを求めて、5月1日（メーデー）に提訴した。10月23日の第4回裁判で、原告弁護団が会社側から開示された資料に基づき、非正規労働者（契約社員B）への差別の実態を明らかにした。以下が具体的な差別。

正社員	契約社員B
年功賃金（年齢給と職務給）	時給 1000 円
住宅手当、家族手当、資格手当・成果手当	なし
深夜労働手当は3割5分増し	契約社員Bは2割5分増し
早出残業手当は2時間までが2割7分増し、2時間以上は3割5分増し	ずっと2割5分増し
	年末年始手当は正社員より1日500円少ない。
賞与は夏・冬で給料4カ月分+32万5000円	1年間で24万円
退職金	なし
永年勤続、定年退職時に表彰状や賞金	なし
私傷病時の欠勤は正社員が6カ月間有給	無給
休職期間は2年6カ月	30日
年忌休暇、出産休暇、生理休暇等すべて有給	無給

## メロ音頭(炭鉱節の替え歌)

### 2 資料出た出た 資料出た(ヨイヨイ)

やっと差別の 資料出た

あんまり 会社が隠すので

裁判して 証拠出して 差別なくす(サノヨイヨイ)

### 3 手当あるある 手当ある(ヨイヨイ)

正規社員にゃ 手当つく

家族手当 住宅手当 資格手当

ひとつずつ数えたら 十五もあった(サノヨイヨイ)



報告集会で歌う原告たち(出所・You Tube 画像)

法廷で裁判長は「格差があることは争いがない。なぜこのような格差が生じたのかは、被告が証明すべき。制度の根拠や経緯について明らかにするように」と述べ、会社側がいまだ隠ぺいしている契約社員Aの労働条件や登用のあり方なども開示するよう求めた。報告集会では多数の支援者がエールを送る発言をした。今野弁護士から「『役割と責任が違う』と会社は主張してきたが、全く同じ仕事をしている実態がある。労働契約法20条を活用して、差別是正のために、今こそ非正規労働者が闘う時だと思う」と意見が出された。

(文責・屋嘉比)

次回の裁判期日（第5回口頭弁論）は12月4日（木）午前11時30分 東京地裁