

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.56 (2017年5月9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

「働き方改革」なら こっち！ 4・28院内集会開催

政府は3月28日、「働き方改革実行計画」を発表しました。非正規の待遇改善など9分野にわたり、すでに労働政策審議会で検討が始まっています。今年の国会に連関法を提案し、2019年施行を目指すとしていますが、労働者の側からみると様々な問題があります。「真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）」は、働く人のジェンダー平等実現が、日本社会の抱える問題の解決にとって根本的に重要であるとする観点から、この「計画」について緊急コメントを発表し、4月28日緊急院内集会を開催しました。集会には100名が参加、3人の方から問題提起があり、厚労省からも説明を受けました。集会報告とアピールを掲載しました（3人の登壇者のレジュメは、<http://genderequalityposinet.web.fc2.com/> をご参照下さい）。

過労死ラインの残業合法化で命は守れない！

「働き方改革実行計画」にある長時間労働の是正では、法改正によって時間外労働の上限を罰則付きで規制するとしていますが、繁忙期については6か月平均で80時間以内、単月では100時間未満となっています。これでは日本の長時間労働を抜本的に変えるどころか、過労死ラインをこえ、過労死促進に繋がりかねません。誰にとっても1日は24時間、人らしく生きるワークライフバランスの実現には、1日8時間を超えない労働時間が原則です。労政審の動きをレポートします。

メトロコマース労働契約法20条違反裁判 耳を疑う不当判決

労契法20条違反として正規労働者・非正規労働者間の賃金・待遇格差を争う裁判（メトロコマース裁判）に対し、3月23日、東京地裁は信じがたい不当判決を言い渡しました。判決は、会社の正規労働者全員とメトロの売店で働く原告の職務内容・配置の変更を比べ、大きな相違があるとして賃金格差は不合理とは言えないとして、さらに、長期雇用を前提とする正社員は「有為な人材」であるから福利厚生の格差も一定の合理性があるとした。 「非正規雇用の待遇改善」「同一労働同一賃金」の目標はどこへ？非正規差別を公然と認めた判決と言わざるを得ません。

ブックレット「女性も男性も人間らしく働ける社会を」完成

ポジネットは昨年春に労働ワーキングチームを立ち上げ、“女性も男性も人間らしく働ける社会”～雇用平等の実現に向けて、どんな法改正が必要か検討を重ねてきました。このたび、その報告をブックレットにしました。ジェンダー視点の「働き方改革」とも言えるものです。その概要を別紙で紹介し、ブックレットの申し込みのチラシを同封しました。賛同者の方には1冊進呈します。皆さんの中でも議論を深めてほしいです。学習会や集会等で活用するなど、ぜひ広めてください。

均等待遇アクション21 2017年度賛同費をお願いします。

均等法が施行されて30年がたちました。その見直しも含め、2016年度はポジネットとの共同作業で（事務局メンバーがポジネットに参加）多くの研究者、活動家の皆さんとの交流が進みました。その結果がブックレットの作成に結実しました。世界中で働き方に変化が起きている中で、今年度は女性の雇用と労働に関するILO条約について、日本がすでに批准しているもの、未批准のものを改めて見直し、リーフレットを作ります。ILO条約の実行と批准を進めましょう。

2016年度の会計報告と今年度の予算を掲載しました。振込用紙を同封しましたので、引き続き賛同費のご協力をよろしくお願いします。

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 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 濱野喜代
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 貢川
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 畠中邦子 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 四谷信子 和気文子 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 (2017.5.現在)

均等待遇アクション21会計報告・予算

2016年度の収入は、パンフ等の売り上げや雑収入が少なく、予算を達成できませんでした。支出では、ニュースを年3回しか発行できませんでしたが、借入金は10万円を返済しました。2017年度の支出には、ポジネットのブックレット及びILOリーフの郵送費を「パンフ等郵送費」として12万円計上しました。

今回のニュースに振込み用紙を同封致しましたので、賛同金の振込をどうぞよろしくお願い致します。(すでに2017年度の賛同費をお支払い頂いた方には重複してしまい申し訳ありません)

☆ 賛同金は一口2000円です。団体は二口以上お願いします。

2016年度会計報告（2016年4月～2017年3月）

【収 入】

賛同金	680, 000
(224人・20団体)	
カンパ	39, 500
パンフ売上	4, 400
雑収入	1, 700
前期繰越金	100, 874

計 826, 474円

2017.3.31現在

【支 出】

ニュース郵送費	122, 933
印刷＆コピー費	39, 440
通信費	80, 555
郵送費	972
事務用品費	15, 126
WEB更新料	13, 600
講師謝礼＆翻訳料	0
共同行動費	6, 000
事務所家賃（1年分）	240, 000
雑費	1, 700
借入金返済	100, 000

計 620, 326円

残高 206, 148円

2017年度予算（2017年4月～2018年3月）

【収 入】

賛同金	700, 000
カンパ	50, 000
冊子等売上	10, 000
雑収入	20, 000

前期繰越金 206, 148

【支 出】

ニュース郵送費	200, 000
印刷・コピー費	100, 000
通信費	84, 000
パンフ等郵送費	120, 000
事務用品費	50, 000
WEB更新料	30, 000
謝礼（講師など）	50, 000
共同行動費	20, 000
事務所家賃（1年分）	240, 000
雑費	92, 148

計 986, 148円

計 986, 148円

非正規差別上塗りの不当判決！

労働契約法 20 条違反を問う・メトロコマース訴訟の東京地裁判決

原告である 4 人の女性は売店業務の正社員と同等の仕事をしてきた。労契法 20 条を問う裁判として注目され、全国の仲間たちが大きな期待を持って応援してきたが、2017 年 3 月 23 日、東京地裁が出した判決の内容は耳を疑うものだった。請求損害額は約 4,560 万円だったが、裁判所が認めたのは一人の原告に対してのみ、早出残業の割り増し分の差額 4 年分で 3,609 円 + 弁護士費用 500 円 = 4,109 円、その他はすべて棄却された。

判決後、日比谷図書館で持たれた報告集会で、今野弁護士は「不当というよりも欠陥判決と言える」と語った。会場は原告たちや支援の仲間の怒りの声で溢れ、再度地裁前で抗議行動を行った。

判決では、仕事内容は 600 人いる様々な職務の正社員全員と比較して、従事する業務に大きな違いが認められるとした。売店業務だけで退職する正社員は多数いたにもかかわらず、あえて異なる仕事の正社員との比較を相当としている。

判決は、「労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容その他の事情を考慮して、＜不合理と認められるものであってはならない＞と規定し、＜合理的でなければならない＞とは言っておらず、諸要素を考慮しても不合理であるとは断定できない。本給は正社員の 82% であり不合理とは言えない」とした。18 人いた売店業務の正社員は、実際に売店業務のみに従事していたとしても、配転・職種転換、出向を命じられ得る立場に置かれている。メトロは東京にしかないが、正社員は転居を伴う配転が想定し得るため、住宅手当等福利厚生を手厚くしたこと、賞与の差、退職金制度、退職時の報償が正社員のみの理由も、「有為な人材の確保・定着」を図る目的があるから、不合理とまでは言えないとした。

長期雇用を前提とする正社員は「有為な人材」であると何度も繰り返し格差の合理性の理由づけにしており、正社員という身分だけで「有為な人材」と決めつけている。全労働者の約 40% を占める非正規労働者は仕事の実態に関係なく、すべて「無為な人材」と言われているのに等しい。現実の労働実態を見ずに、「想定し得る」と将来の（ないかもしれない）可能性だけで差別を差別でないと言い切る裁判所の判断は時代錯誤も甚だしい。男女賃金差別でも労働実態とは無関係に、「女性は将来の期待度が低い」などと言われ続けてきた。これに対して、女性たちは裁判で果敢に闘って、職務の実態を明らかにして勝ち進んできた成果もある。



5・1 日比谷メーデーにて発言する原告たち

ここまで非正規差別を公然化した判決が許される社会そのものが問われる。安倍政権の「同一労働同一賃金」や女性活躍推進の実態が暴露されたと言っていいのではないか。2016 年 12 月に出された「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、基本給は「職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」の各観点が同じなら同一とされており、仕事内容は入っていない。基準は仕事内容ではなく、上司のお手盛りでどうにでもなるものとした。判決は、「我が国の現行法令上、同一価値労働同一賃金原則を定めた規定と解されるものは見当たらない」とも言う。私たちは、同一価値労働同一賃金法の立法化を求めつつ、全国で ILO が推奨する国際基準の職務評価を実践し、実績を作っていく必要がある。 (屋嘉比)

過労死ラインの残業合法化ではいのちは守れない！ ～1日単位の上限規制とインターバル規制が必要～



3月28日に公表された働き方改革実行計画は、連合・経団連の「労使合意」を踏まえ「長時間労働の是正」として、時間外労働について月45時間、年間360時間を法律とし罰則をつける、特例で年720時間（月平均60時間、休日労働を含まず）とし、さらに繁忙期は休日労働を含んで2~6か月平均で80時間以内、単月では休日労働を含んで100時間未満、特例の適用は年6回までとの方針を確認した。

6か月平均80時間とか単月で100時間は過労死認定ラインであり、これを合法化することは過労死促進ルールになってしまふのではないか。多くの労働組合や、法律家団体、過労死で家族を失った家族会の反対の声を一顧だにしないものだ。

月45時間、年間360時間を告示から法律とし罰則をつけても、36協定で月99時間や2~6か月平均で80時間の協定を結べば、意味がなくなってしまう。これまで大臣告示の45時間以下で36協定を結んでいた企業で45時間以上の協定を申し入れる事例がすでに出てるという。過労死・過労自死がおきても今後はこの基準以下でも過労死認定がされるのか、民事訴訟で企業の責任を追及できるのかも危惧される。

「労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」と自画自賛する「労使合意」が、このままでは労働者の権利と健康を奪う「歴史的な大改悪」になりかねない。

☆労働政策審議会労働条件分科会は真剣に審議を！

時間外規制に関する労働政策審議会労働条件分科会の審議が4月7日、27日と行われた。労政審会長の樋口美雄氏は働き方改革実現会議の一員として、3月28日に「時間外労働の上限規制に関する経団連・連合会長による歴史的合意をはじめ、この働き方改革実行計画に盛り込まれた内容は、総理、労働界、産業界のトップ、そして有識者が集まつた、この実現会議で合意されたもの。その意義は非常に重い」と、「労働界、産業界等はこれを尊重し、本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行うよう、自分としても労働政策審議会会長として努めていきたい」と文書で表明した。こんなスタンスでいいのだろうか？

4月7日の分科会では、労働側委員も経営側委員も、「労使合意」を尊重しスピーディーに法案要綱の取り纏めに努力すると表明した。ただ労働側からは自動車関連の適用除外について「切り捨てられた」と批判し5年後には一般則の適用を求める、36協定の締結者となる過半数代表者の選出手続きの厳格化、労働時間管理の対象を管理職・みなし労働時間適用者にも広げるべき、監督体制の拡充を図るべき、適用除外となつた医師については2年後の検討会に当事者の意見を入れるべきなどの意見が出された。

4月27日の分科会では事務局から論点（裏面参照）が提示された。同日午前中に過労死防止等対策推進協議会が開催されたが、その内容を分科会に紹介するように促したのは経団連の委員だった。事務局から「月45時間、年360時間が原則であり業務の都合で100時間・80時間とあるが、そこまで延長できるものとしてならない。休日労働にも懸念があり、過労死防止に資するものでなければならない。メンタル対策、パワハラ対策も含めしっかりやってもらいたい」等の意見が紹介され、公益委員長の荒木氏が共有したいと発言した。「労使合意」ありきで、過労死家族の思いを共有できるのだろうか。

☆生活時間の確保と働く時間を選択できる権利の保障を

1日は24時間、「8時間は睡眠に、8時間は自分と家族のために、8時間は仕事」は人らしく生きられる最低の基準だ。年間960時間もの時間外労働を許容するような基準が合法化されたら、女性は「活躍」しようがない。労基法32条「週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない」という規定を改めて広めよう。1日の総労働時間規制やインターバル規制を義務化させよう。5月24日には日比谷野音で労働弁護団や労働組合、市民運動等による労働法制改悪と共に謀罪創設に反対する連帯集会がある。ご参加を！ (Y)

論点について（事務局案）

① 時間外労働の上限規制

(1) 限度時間等

【実行計画】

週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。

特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間（＝月平均 60 時間）とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

⇒ 時間外労働の上限規制は、現行の限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるという考え方でどうか。

⇒ 36 協定で延長時間を定める対象期間について、現行制度は「1 日」、「1 日を超え 3 か月以内の期間」及び「1 年」と定めることになっているが、今後は「1 日」、「1 か月」及び「1 年」の 3 区分に固定してはどうか。

(資料 No. 2- (1))

⇒ 1 年単位の変形労働時間制については、現行の限度基準告示を踏襲し、原則の上限を月 42 時間、年 320 時間としてはどうか。その上で、月 42 時間を上回る特例の適用の上限を年 6 回としてはどうか。

(資料 No. 2- (1))

⇒ 休日労働を含んで複数月平均 80 時間以内、単月 100 時間未満の限度は、特例を活用しない通常の月にも適用するという考え方でどうか。

(3) 新たな指針に盛り込むべき事項

【実行計画】

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

⇒ 現行の限度基準告示及び労使合意を踏まえれば、新たな指針に盛り込むべき事項としては以下のような事項が考えられるがどうか。

- ・ 特例による延長時間をできる限り短くする努力義務
- ・ 特例に係る割増賃金率を法定基準を超える率とする努力義務
- ・ 特例の場合に実施する健康・福祉確保措置の内容の例示
- ・ 労働時間を延長する必要のある業務の区分を細分化すること

(資料 No. 2- (3))

⇒ さらに、休日労働についてもできる限り抑制するよう努めなければならないことを盛り込んではどうか。

(資料 No. 2- (3))

(4) その他

② 勤務間インターバル

(1) 労働時間等設定改善法及び指針に盛り込むべき事項

(2) その他

③ 長時間労働に対する健康確保措置

④ その他

4.28 院内集会(ポジネット主催)

「働き方改革」なら こっち！～女性も男性も人間らしく働ける社会を

4月28日に、厚労省労働政策審議会で同一労働同一賃金法の審議がスタートしたが、ポジネットは同時に衆議院第1議員会館で上記集会を開催、100名近くの参加があった。

日本経済の現状、貧困率は下がったか？

大沢真理さんは、2014年以来、実質GDPはほとんど停滞していること、16年の正規雇用者の数は12年の状況によく追いついたに過ぎず、非正規比率は13年中に急上昇して高止まりしていると、統計資料を紹介。「最近貧困率は下がった」という安倍首相の発言は、09年と14年を比べて0.2%ポイント下がったというもので誤差の範囲内というべき、これで貧困が改善したというなら統計のねつ造に近いと厳しく指摘された。

生活時間の確保と働く時間の選択権

竹信三恵子さんは、1日単位の労働時間規制が不可欠で、1日8時間労働原則の明確化、インターバル規制は13時間を目指すこと、労働時間の把握義務化、労働基準監督官の実質増員などについて提言し、高度プロフェッショナル制度や裁量労働の大幅緩和などの労基法改定案を取り下げることを訴えた。さらに、企業の都合に合わせるのではなく、働き手の生活に合わせて労働時間を選べる権利が必要であると、オランダの試みの紹介があった。

格差・貧困問題を解決できる「同一価値労働同一賃金」へ

大槻奈巳さんは、非正規化が進行する中で、生涯未婚率が男女ともに高くなっていることを紹介。働き方改革実行計画の同一労働同一賃金ガイドラインは、正規・非正規間の諸手当や福利厚生は同一にすべきとしているが、メトロコマースの東京地裁判決では、有為な人材の確保・定着を図るため正社員の福利厚生を手厚くするのは合理性があるとしており、ガイドラインが実効性を持たないことがわかると指摘。非正規の賃金是正には、職務評価で職務の価値をはかる「同一価値労働同一賃金」原則の推進を提言した。

ジェンダー平等の視点で同一労働同一賃金法の審議を

厚労省には、正規・非正規の雇用格差解消にはジェンダー平等の視点が必要不可欠であるが、人材活用の仕組みや紛争解決制度など、同一労働同一賃金法の審議にあたっての方向性について、事前質問をしておいた。厚労省職業安定局派遣・有期労働対策部の河村さんは、女性活躍法の次の課題は非正規と考えていると発言したあと、人材活用の仕組みについては企業の期待感だけではダメであること、説明義務の強化など、論点について説明があった。それに対し、中野弁護士から人事ローテーションに合理性はあるか、説明義務と立証責任は全く異なるなどの再質問があった。

立法化や法改正など9つの提言をまとめた報告書の活用を

次に、出来上がったばかりの報告書の内容と活用について、主催者から紹介がされた。包括的な差別禁止法と同一価値労働同一賃金法の新たな立法化、妊娠・出産の権利と生活時間の権利保障、均等法と女性活躍法の実効性のある法改正、行政による実効性の確保と働く環境の整備、そして公労使3者構成による国際基準の遵守など、長期的視野に立った提言である。

会場からは、当事者の声を審議会にもっと届けたいとの派遣労働者の訴え、男性の育休取得がまだ低くパパ活オータ制の導入を求めるとのファザーリングジャパンの男性、ILO183号母性保護条約の早期批准は政府の決断にかかっている、などの発言があった。

出席された民進党の石橋通宏参院議員と西村ちなみ衆院議員から挨拶を頂いた。郡和子、山尾しおり（ともに衆院・民進）、堀内照文（衆院・共産）、糸数慶子（参院・沖縄の風）の各議員は秘書が出席された。

最後に、集会アピール（別紙）が読み上げられ、参加者一同拍手で確認した。（報告・酒井）



「働き方改革なら こっち！～女性も男性も人間らしく働く社会を」

4.28 院内集会アピール

私たち、「働き方改革ならこっち！～女性も男性も人間らしく働く社会を」4.28 集会の参加者は、ジェンダー平等実現が、日本社会の抱える問題の解決にとって根本的に重要であるとする観点から、以下のように訴えます。

2017年3月28日にとりまとめられた「働き方改革実行計画」は、冒頭、「働く人の視点に立った働き方改革の意義」を述べ、この改革が、「働く人の視点に立った」ものであることを強調しています。しかしながら、この「働き方改革」は、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」であるともされています。求められているのは「投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と労働参加率の向上」であり、「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」と結論づけられているのです。

しかし、労働生産性は、第一に経営側の問題です。であるならば、それを強調するこの実行計画は、実のところ、「働く人の視点」に立つというよりは、「経営側の視点」を第一とするものです。その結果、働く人にとって重要なジェンダー平等の実現は、この「働き方改革」の埒外に置かれ、シングルマザーや単身女性など、貧困や生活困難に陥っている女性には無縁のものとなっています。

例えば「実行計画」では、「同一労働同一賃金」の実現のため、正規と非正規の間の「不合理な待遇差の解消」をめざすとし、必要な法改正の基となる「ガイドライン案」では、諸手当や福利厚生は同一にすべきであり、基本給や諸手当の格差の理由として、「将来の役割期待の違い」といった説明では足りないとしています。しかしそれ以外は、現行法の枠組みを超えるものではなく、「正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準」（ニッポン一億総活躍プラン）は望むべくもありません。私たちは、均等・均衡待遇を実現するために、職務評価を行い「同一価値労働同一賃金原則」に基づいて賃金を決めることを提案します。

また、今回の「実行計画」で、労働時間限度について大臣告示から法律に格上げ・罰則設置されたのは月間・年間労働時間についてのみです。ジェンダー平等の実現に欠かせないワークライフバランスの観点からは、同大臣告示が週15時間以上を違反としている点を法律化することこそが重要であるのに、「実行計画」はこれを行わないばかりか、過労死を招く80から100時間もの残業時間の容認、働く人々が反対し続けてきた「高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直し」などの法改正を盛り込み、ワークライフバランスの実現とは逆行する策を実現しようとしています。

「働く人の視点」に立つならば、ケアや家事の保障などの生活の価値が尊重され、女性の人権、平等が保障されることこそ重要です。ILO の提唱する「ディーセント・ワーク」は、「権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のこと」とされています。異様な長時間労働、正規非正規間、男女間の大きな賃金格差を生む日本の「働き方」は、ジェンダー平等視点を欠くものでした。「ディーセント・ワーク」を実現できる「真の働き方改革」が、今、求められています。

2017年4月28日

「働き方改革なら こっち！～女性も男性も人間らしく働く社会を」4.28 院内集会参加者一同

真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）は、2016年春からワーキングチームを立ち上げ、“女性も男性も人間らしく働く社会”的な実現に向けて、どんな法改正が必要か検討を行い、このたび報告書をまとめました。下記はその内容の概要です。詳細は報告書（ブックレット）をぜひご覧ください（注文書別紙）。

女性も男性も人間らしく働く社会を～雇用平等実現に向けて～

均等法施行から30年が経ちましたが、働く女性にとって男女賃金格差、妊娠・出産・家族的責任によるハラスメントや退職・解雇、低賃金非正規労働者の増加など、雇用平等にはほど遠い厳しい現実があります。働いても貧困から抜け出せず、心身の疲労や疾病で働き続けることが困難になり、未来に希望を見いだせないというため息や怒りの声も聞こえてきます。とりわけシングルマザーは、非正規雇用が多く、子どもの貧困にも直面しています。

男性世帯主が家族を養うという働き方モデルは、男性の長時間労働や過労死を生み出し、個人的生活を奪ってきました。その一方で、女性には全面的に家族的責任を担わせ、仕事の価値を認めず、仕事を奪っています。妊娠・出産しない男性の身体を基準にした働き方は、女性の身体が持つ妊娠・出産が権利であることを認めません。

雇用平等を目的としながら、このように男性に有利で女性に不利益な内容が含まれている法制度は少なくありません。世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（2016年）では、日本は111位（144カ国中）と過去最低の水準になりました。女性も男性も人間らしく働く社会を実現するためには、このような法制度をジェンダーの視点から洗い直すことが必要です。

国連では、2030年までにあらゆる分野における男女の完全平等実現を掲げています（203050）。どんな働き方を選んでも生活と健康が保障され自己実現やキャリア形成ができる働き方（ディーセント・ワーク）は、女性の仕事が尊重され、男性も人間らしく生活できる社会を可能にします。どのような法制度があれば、この目標に近づくことができるのでしょうか。私たちは、半年にわたる議論を積み重ねた中から、以下に述べる雇用平等実現に向けた提言をまとめました。

まず、雇用における差別とは何かを明確にして禁止し、雇用差別をもっとも具現化している賃金差別を是正すること。この2つについては新たに立法化が必要です。

さらに、人間らしい雇用労働には、女性の妊娠・出産の権利を保障すること、男女ともに生活時間を確保する権利を保障することが不可欠です。

現行法については、「男女雇用機会均等法」と「女性活躍推進法」の改正ポイント及びこれらの法制度を実行するための司法・行政による救済についてまとめました。

加えて、働く環境の整備と、国際基準の遵守は、雇用平等への確かな道を切り拓くことにつながります。

I. 「包括的差別禁止法」の立法化

人種、性・性的指向・性自認、妊娠・出産、年齢、障害、宗教・信条、社会的身分、雇用形態などによる差別を禁止すること

差別の類型には、直接差別、間接差別、ハラスメントを含み、募集・採用から解雇に至るあらゆるステージの差別を禁止すること

II. 「同一価値労働同一賃金法」の立法化

ILOが示す職務評価の国際基準にしたがって、職務の価値をその遂行に求められる「知識・技能、責任、負担、労働環境」の4つの要素によって評価すること

企業で職務評価を行う場合は、労使による職務評価委員会を設置し、行政は独立専門家による職務評価の支援を行うこと

同一価値労働には同一賃金、比例価値労働には比例賃金を支払い、男女間賃金差別や正規非正規間賃金差別を是正すること

III. 女性が働きながら「妊娠・出産する権利」の保障

女性が健康に働き、産むことは、侵害できない労働権であること
男性の身体を基準とした働き方に対する意識改革をおこなうこと
妊娠・出産等に関するハラスメントを禁止し、職場復帰の権利を確立すること

IV. 生活時間の確保と働く時間を選択できる権利の保障

1日の労働時間は8時間を超えてはならないことを明確にすること
企業は、すべての労働者の労働時間の把握義務があることを明確にすること
短時間労働とフルタイム労働の相互転換や、フレックスタイム、育児介護休業の取得など、働く時間を選択できる権利を保障すること

V. 男女雇用機会均等法の改正

性差別の定義を規定し、目的・理念に「仕事と生活の調和」の平等保障を明記すること
差別の対象事項に「賃金」を入れること
間接差別禁止の事例を増やし、例示列挙とすること
雇用管理区分を超えた性差別を禁止すること
性別（性別役割、妊娠・出産等を含む）に関するハラスメントを禁止し、職場復帰の権利を確立すること

VI. 女性活躍推進法の改正

男女の平等な待遇、計画策定についての労働者の関与、義務づけ企業の拡大、制裁について盛り込むこと
雇用管理区分、派遣労働者の扱いも含め、活躍情報の把握、公表について項目を増やすこと
事業主行動計画に「課題」を明示することを必須とすべきこと
取り組みが低レベルの企業に対する行政指導を制度化すること
非正社員のキャリア形成を促進するしくみを充実させること

VII. 雇用平等を実現する司法・行政による救済

直接差別だけでなく、間接差別や複合差別の定義を明確にし、是正すること
賃金や格付け決定に際して、企業の裁量を聖域化させない手続きをルール化すること
差別の解雇やハラスメントによる就労疎外には、就労請求権があることを規定すること
労働基準監督官に対するジェンダー平等に関する教育を徹底すること

VIII. 働く環境の整備

すべての雇用労働者の年金権の確立と、税の再配分をおこなうこと
性中立的個人単位の年金・税制に変えること
待機児童・介護離職の解消を図り、保育園・介護施設を整備すること

IX. 国際基準の遵守

女性差別撤廃条約・ILO 同一価値労働同一賃金条約（100号）・家族的責任条約（156号）を遵守し、ILO 差別待遇条約（111号）・パート労働条約（175号）・母性保護条約（183号）・家事労働者条約（189号）を早期批准すること

ブックレット「女性も男性も人間らしく 働ける社会を」

■ジェンダー視点の「働き方改革」■

女性たちの視点で「女性も男性も人間らしく働く社会」にはどんな法改正が必要か検討し、報告書をまとめ、ブックレットにしました。

多くの皆さんに読んでいただけるよう、学習会などに是非ご活用ください。

頒価 1冊 200円、送料は5冊まで100円、6冊以上は120円となります。

申し込みは注文書をFAXまたはメールにてお送りください。

申し込みを確認し、ブックレットと振込用紙を同封いたしますので、ご入金をお願いします。



編集・発行 真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）

文京区本郷2-27-2 東真ビル3階スペースきんとう気付

・・・・・注文書・・・・・

FAX: 03-5689-2320

Eメール: kintou21@siren.ocn.ne.jp

お名前 :
申し込み冊数 : 冊
お届け先 : 〒
連絡先: 電話又は Eメール
コメント