

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.46 (2014年8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 東貞ビル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

安倍政権「女性の活躍推進」で男女平等は進むか？

6月24日に閣議決定された新たな「成長戦略」と「骨太の方針」。「女性のさらなる活躍推進」が謳われていますが、「50年後も人口1億人」を掲げる人口政策と一体化したものです。「女性の登用」や「働く女性が仕事と育児・介護を両立できる支援策」など耳触りのいい言葉が躍りますが、一方で長時間労働や仕事の成果が厳しく求められ、非正規雇用の女性たちは妊娠・出産・育児による“解雇”も増えています。どれだけ実質を伴っているか、注視し意見を述べていく必要があります。

資生堂／アンフィニ裁判 横浜地裁で一部勝訴！資生堂の雇用責任認めず

7月10日、横浜地裁で判決がありました。株アンフィニの派遣社員として資生堂の工場で口紅を作り続け、受注減を理由に解雇された女性たち。うち原告7人全員についてアンフィニとの雇用関係が継続していることを認め会社に賃金支払いを命じました。しかし、実質的な雇用者である資生堂の責任は問われず、原告たちは最後まで闘うことを決め、東京高裁に控訴しました。

フジスター男女賃金差別事件 東京地裁で判決、舞台は高裁へ

7月18日、婦人服等製造・販売会社のフジスター男女賃金差別事件で判決。手当支給における差別の存在は認め、慰謝料と弁護士費用の支払いのみを命じました。原告側は職務評価の鑑定意見書を提出、裁判所も企画職（デザイナー等女性が大半）と営業職（男性）の賃金・賞与の格差の合理性を職務評価の観点から検討したものの、多額の男女賃金格差の存在は経営判断と容認しました。

日本赤十字社／スタッフサービスの違法派遣・派遣“解雇”事件 高裁へ控訴

4月23日、東京地裁で不当判決（既報）を受けた原告の廣瀬明美さんは、違法派遣や“解雇”など派遣労働者に対する非人間的な扱いを許せないと高裁に控訴。派遣労働者としての仕事と雇用関係の実態について話をいただきました。 （以上、3つの裁判のケースは別紙参照）

改正パート労働法－来年4月1日施行 「通勤手当」「親族の葬儀等」で改善

この4月に可決・成立した改正パート労働法は、2015年4月1日から施行されることが決まりました。省令が改正されて「通勤手当」も均等・均衡待遇の対象となります。指針では、「親族の葬儀等」で休んだことを理由に解雇してはならないと明記されました。

介護休業・介護離職に関するインタビュー調査進行中

同インタビュー調査は、各地の女性団体、労働組合、知人・友人などに呼びかけて順調に進んでいます。介護の困難さは対象者、介護者の状態、行政の取り組み等の違いによりさまざま。介護休業や介護保険など制度上の問題も見えてきました。電話インタビューも可能ですので、遠方の方もぜひご協力ください。8月29日、ヌエックでもワークショップを開催します（チラシ参照）。

9月6日、緊急＜研究集会＞開催～中国電力男女差別事件高裁判決を素材として～

昨年7月18日、広島高裁で出された判決は、女性差別をなくし平等を求める女性たちの闘いの成果を全く無視したものでした。最高裁では、こんな恥ずかしい判決をどうしても覆したい。日本の司法の責任と立法の課題について＜研究集会＞を開催します。（チラシ、リーフ参照）

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 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 佐藤敦子 佐藤由紀子 佐藤公子 塩原節子 志賀寛子 宮倉良枝 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 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 賢川由美子 二木洋子 西島博 西田英俊 西浜榎和 西谷敏 仁田裕子 丹羽雅代 根本ますみ 野崎光枝 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 花崎摶 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 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 (2014.8.4現在)

「介護休業・介護離職に関するインタビュー」予備調査が終わりました

介護離職、遠距離介護、ネグレクト、介護休業取得など様々な実態が見えてきました。

5～6月に都内を中心に11件の予備調査を実施しました。介護事業所などのケアマネジャー4人（うち男性2人）、ヘルパー1人、正社員3人（うち男性1人）、パート、契約、派遣各1人です。介護経験のないのは1人だけで、現在も介護中の人のが7人（同居介護1人、別居介護3人、施設入居1人、遠距離介護2人）。介護離職の経験があるのは3人、介護休業を取得したのは1人でした。

いくつか事例を紹介します。

Aさんは、義姉と二人で寝たきりの義母を5年、そのあと義父を3年介護してきました。その経験を生かして、現在は登録ヘルパーとして働きながら、週1～2回一人暮らしの実母の介護（要介護2）をしています。ヘルパーとして訪問介護をしていて気になるのは、在宅の母親を独身の息子が働きながら介護をするケースが増えていること。掃除や食事の後片付け、排泄の始末などをしない「ネグレクト」が目立つということでした。

Bさんは、民間の医療関連で正社員として働いている時、母親の介護のために6か月間介護休業を取り、実家で一緒に生活しました。定年後も65歳まで再雇用で働く予定でしたが、母のみどりのため60歳で退職することを選択しました。介護離職ですが後悔はしていません。現在は父親を遠距離介護しています。

Cさんは、母親と二人暮らしの男性。10年ほど前に母親が要介護5になり、仕事中も心配事が多くなつたので38年働き続けてきた仕事を退職し、4年間介護生活を続けました。自分の年金がもらえる前に退職したので、母親の年金と自分の退職金を使って、目いっぱい介護サービスを受け、経済的にはたいへんだったとのことです。

各地のユニオンや女性団体に協力をお願いしています。

これまで面接インタビューが中心でしたが、各地のコミュニティユニオンや女性ユニオン、女性団体などに、メールで協力をお願いしました。

岐阜の方は、事務局からメールした「基礎調査票」と「インタビューのポイント」をもとに早速インタビューをして、まとめたものをメールで事務局に送って頂きました。

福岡からは、対象者がいるがインタビューをする時間がないということなので、事務局から電話でインタビューすることにしました。インタビューに応じて頂ける方に「基礎調査票」と「インタビューのポイント」をメールで送り、記入したものをメールで返信してもらいます。インタビューをする担当者と電話をする日時を打ち合わせて、こちらから電話します。

このように、面接インタビューができない場合は、事務局が電話インタビューをおこないますので、介護経験、介護離職・転職、介護休業取得などの経験のある方をご紹介下さい。

インタビューは、8～10月まで実施、予備調査と合わせて100人を予定しています。

11～12月にインタビューのまとめをおこない、来年1～2月には、考察および提言や要望を作成し、3月には報告書を作成する予定です。





「女性の活躍推進」で男女平等は進むか！？

安倍さんは本気？カッコつけ？

安倍首相は2013年9月、ニューヨーク証券取引所で女性の能力活用のため待機児童の解消を言い、国連総会の一般演説では女性の労働機会、活動の場の充実は今や焦眉の課題と語るなど、海外で女性活用を謳い、国内でも近頃、女性、女性と連発している。

6月24日閣議決定された骨太方針で「女性の更なる活躍促進」を掲げ、学童保育の充実と子育て支援員、女性登用を促進する環境整備（有価証券報告書における役員の女性比率の義務づけ…義務付けなくても役員候補リストがある、必要なのは男女別の管理職数と平均賃金）、女性就労に中立的な税・社会保障制度の実現をあげている。同時に「働き方の改革」で「時間ではなく成果で評価される制度への改革」「多様な正社員の普及・拡大」をあげ、「外国人材の活用」では「特区における家事支援人材の受け入れ」を打ち出した。

労働時間規制緩和、「平等」になるのは誰？

これで日本のジェンダー平等度はアップするのだろうか。今働く女性の57.5%は非正規雇用であり、2000万人を超える非正規雇用の67.8%が女性だ（2014年3月）。骨太の方針には非正規女性の賃金・労働条件の向上につながる施策は何もない。この秋の臨時国会にまたぞろ生涯派遣に道を開く派遣法改悪案の再上程を狙っている。派遣法の大改悪が通れば、女性の非正規化はさらに進むだろう。

時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度は、残業代ゼロ＆過労死促進法だと反対の声に第一次安倍内閣時に引っ込んだホワイトカラーエグゼンプションに他ならない。「年収1000万円以上の労働者で本人同意」というが、財界は400万円台、労働者の10%に適用をと主張し、国会答弁で厚労大臣は「私の在任中は変えない」、首相は「経済は水ものですから」と答えている。1000万円など何の歯止めにもならない。チームワークやら協調性が問われる日本の職場で「今日は成果をあげたから私は早く帰ります」などある話だろうか、「余裕がありそうだからこれもやって」と仕事が増えかねない。そもそも成果はどんな基準で誰が評価するのかが問題だ。おまけに働き過ぎ防止のための取組強化の具体策はない。男性の長時間労働をなくす具体的な方策、1日の総労働時間の規制や次の労働までのインターバルの規制（EUは11時間）こそが必要なのだ。

特区での外国人家事支援者の受け入れは外国人労働者の権利保証の問題もあるが、そもそも特区では家事・育児は人に任せて、女も今の男並みに働けと言うことだ。安倍政権がいう「活躍する女性」とは結局一握りの女性たちを意思決定の場に参加させ、長時間労働の男性との競争を迫り、残りの大多数は今まで通り安く働け、良くても限定正社員でと言うものに他ならない。

まず、第3次男女共同参画基本計画の達成を

来年は第3次計画の最終年であり、第4次計画策定にむけた1年となる。まず第3次計画に書かれた、固定的性別役割分担意識をなくし、あらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が30%を占めるようにクオータ制も含めた実効性のあるポジティブ・アクションの推進、世帯単位から個人単位への制度・慣行の見直し、女性が当たり前に働き続けることができ暮らしていく賃金の確保、男女間の賃金格差是正、均等待遇の確保、非正規雇用の課題への取組み、女性差別撤廃条約選択議定書の早期批准について真剣に検討し、ILO175号（パート労働）、183号（母性保護）、111号（差別待遇）条約の批准などを早急に実現するべきだ。（柚木）

資生堂／アンフィニ裁判

横浜地裁判決(7月10日)

アンフィニの解雇無効！ 資生堂の雇用責任は免罪！？

資生堂の口紅工場で長年働いてきた非正規雇用の女性たちが、2009年5月に指名解雇されたことに対し、派遣会社アンフィニと派遣先である資生堂の雇用責任を求めて起こした裁判は、7月10日、横浜地裁で一部勝訴という画期的な判決を勝ち取った(裁判についてはニュースNo.45参照のこと)。

判決は、雇い止め2名を含む原告7名全員のアンフィニとの雇用契約が継続していることを認め、アンフィニに対し、原告にバックペイ2分の1と年6%の遅延損害金、判決確定の日まで毎月15日までに2分の1の賃金を支払うことを命じた。有期雇用であっても原告の雇用継続への合理的期待があつたことを認め、解雇権濫用法理を適用して解雇を無効とした。

一方、様々な脱法行為をしながら原告らを景気の調整弁として使ってきた資生堂の雇用責任は、まったく問われなかつた。原告らの仕事は正社員と同じ。形式上の雇用主である請負会社や派遣会社が変わっても、賃金、役職、就業ラインなど労働実態も指揮命令系統も変わらず、資生堂の基幹的・恒常的業務を担わされてきた。まさに安上がりで雇用調整のきく労働力として非正規労働者を利用してきたのは資生堂なのである。これまでの派遣労働者の裁判でも、大企業の責任は不問に付されている。

原告の1人、池田和代さんは「アンフィニの社員としての地位が認められたことは本当にうれしい。でも、資生堂の免罪を許すことはできない」と語る。資生堂の雇用責任を認めさせるまで、今後は高裁を舞台にたたかうことを決め、原告7名は7月24日、東京高裁に控訴した。非正規雇用労働者の低賃金、使い捨て構造が広がるなか、支援の輪をさらに広げていきましょう。 (文責：広木)

東京地裁判決

注目のフジスター男女賃金差別事件 7月18日

～負けてはないけど、企業擁護の不当な判決～

婦人服、子ども服、紳士服等(現在は婦人服のみ)を製造・販売の会社・フジスター(株)を被告とする男女賃金差別裁判で、東京地裁は手当支給について差別があつたことを一部認め、請求金額1,621万円余りに対して、慰謝料50万円と弁護士費用5万円の支払いを命じる判決を出した。

違法な差別があつたとされた家族手当と住宅手当は支給基準を男女で異なる取り扱いをしており、不合理。役職手当は、男性では勤続11年を超えると主任手当を支給していたのに、女性は8年遅れて支給される実態は性別に基づく不合理な取扱いで違法と認めた。デザイナーなど企画職(原告含め大半が女性)と営業職(男性のみ)との間の基本給や職務給について、原告側はILO100号条約による性中立的・客観的な職務評価基準に基づいて、営業職も企画職も同じ価値があるとみるべきだという鑑定意見書を提出していた。

意見書について判決は「職務評価の手法は一定の合理性を有している」とした一方で、「実態に合致しているとは言い難く…個々の職務アイテムの抽出・評価が…適切であったといえるかどうか疑問が残る」と判断した。「基本給、職務給及び賞与における差異は、性別に由来するものではなく、職種の違いに基づく」とし、性別職務分離による多額の男女賃金格差は容認している。2006年度の決算賞与を見ると、営業職男性平均197万5千円に対して原告は1/20の10万円である。判決は「いかなる点を重視して従業員にインセンティブを与えるべきかについては、当該企業の経営判断に属するものであり…経営方針等に照らし、…それが職種の違いを踏まえても合理性を有しない差別にわたると評価される場合に該当しない限り違法とはいえない」とした。

私たちが期待し、関心を寄せてきた職務評価の手法を東京地裁が判断に取り入れたことは画期的だと言えるが、一部違法を認めながら、本丸の賃金決定については経営側の裁量を優先した不当な内容である。原告は直ちに控訴の手続きをとることを決めた。 (文責：屋嘉比)

日本赤十字社・スタッフサービス違法派遣・派遣“解雇”事件

東京地裁敗訴(4・23)⇒東京高裁に控訴(5・2)

派遣労働の実態は…

4月23日東京地裁での不当判決から2か月半の後、日赤派遣労働者解雇事件の原告である廣瀬明美さんにお会いし、これまでの経過と今後のたたかいについて直接お話を聞きました。

廣瀬さんは株式会社メディカルサービス（現株式会社スタッフサービス）に派遣登録し、2006年6月12日に日赤の面接を受け、同月19日から日赤川崎血液センターで働き始めました（注：派遣先との事前面談は違法）。契約内容は「専門26業務5号のOA操作」で、まず3か月の契約。その後3年3か月余にわたり、ほぼ自動的に契約更新を続け働いてきました。

「OA操作」であるはずの廣瀬さんの仕事は、「パソコンに向かうのは問診票を管理するときくらい」で、献血者確保のための広報、献血者の受付・問診、献血可否判断、献血者の体調管理、電話対応等々、血液センターの運営に係る業務全般で、責任も大きく正社員と全く同じ仕事でした。さらに移動献血のときには会場設営、移動車の機械積み下ろしからバスの車内外の掃除まで、少人数で数多くの業務をこなさなければならず、朝6時前に出勤して1日15時間労働ということもありました。

数々の派遣法違反

派遣法は派遣の常用代替を禁止し、これを防止するために一般業務の派遣契約期間を原則1年（最長3年）と定めています。専門26業務であれば派遣期間制限がないため、日赤とスタッフサービスは廣瀬さんの仕事を「OA操作」として契約内容を偽装し、長期間安上がりの派遣として使い続けてきたのです。廣瀬さんは日赤に対して直接雇用を要求し、一時は日赤との合意が成立しましたが、スタッフサービスが事実上これを妨害する形で立ち消えになりました。2008年末の「年越し派遣村」を契機に、翌年から全国の労働局が違法派遣の摘発に乗り出し、スタッフサービスの違法派遣も明らかになりましたが、日赤は責任回避を図りスタッフサービスとの派遣契約を解消したため、廣瀬さんは直接契約も反故にされ仕事を失いました。廣瀬さんが東京労働局や神奈川労働局に違法派遣を申告したことにより、両者に対して事業改善命令や是正指導が行われ、派遣労働者の直接雇用が実現したケースもありましたが、廣瀬さんは復職できませんでした。



不当な地裁判決と今後の取り組み

廣瀬さんは2010年12月、日赤に雇用責任があるとする地位確認訴訟を起こしました。今年4月の東京地裁の判決は、廣瀬さんの仕事内容が常用雇用の代替であり違法であることを認めながら、派遣先に雇用責任はないとする不当なものでした。廣瀬さんは「派遣の問題は労働者が人間扱いされていないことと女性差別の二重の問題」と考え、原職復帰まで闘うことを決意し高裁に控訴しました。

労働者派遣法の仕組みはとても複雑です。しかし、企業にとって労働者を柔軟に活用できる使い勝手の良い法律であることは明白です。「違法」をすり抜け、行政指導をものともせず、さらにその不当性を裁判所が是正できない。継続審議とされた派遣法の改悪は、「生涯派遣」を制度的に認めようというものです。今、非正規雇用労働者の裁判闘争が全国各地に広がりつつあります。情報を共有し、支援の輪を広げて、大きなうねりを作っていくことが大事、と痛感しました。 (文責:広木)

<研究集会> 9月6日

「日本の男女間賃金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～

1980年代から多くの女性たちが裁判を闘い、勝利判決で、勝利和解で一歩ずつ差別是正の歩を進めてきました。ところが昨年7月18日に出された中国電力男女差別事件の広島高裁判決は、これまでの成果を四半世紀も戻してしまったような驚くべき内容でした。

広島高裁判決は以下の理由で差別を否定しました。

- ①男女間で層として明確に分離しているとは言えない
- ②職能等級制度、人事考課の基準等にも男性と女性とで取扱いを異にする定めがない
- ③人事考課制度は、評価基準の公表や評定者への女性登用もあり、評価者に対する研修、結果のフィードバックなどがされている
- ④女性は管理職に就任することを敬遠する傾向があり、自己都合退職も少なくない
- ⑤労基法の旧女子保護規定の存在もあった

いまどき労基法違反の男女別規定をもつ企業があるのでしょうか！ その規定がないから差別ではないとは・・こんな判断が最高裁で確定したら！！

世界から注目されている日本の「男女不平等」を最高裁にきちんと判断してほしいと研究集会を行います。是非ご参加ください。

とき：2014年9月6日（土）13時40分～16時40分

ところ：明治大学リバティワー 14階1143号室

プログラム：

問題提起

「日本の男女間賃金格差の原因と司法判断の問題点・・統計学の視点から」

山口一男さん（シカゴ大学教授）

「広島高裁判決の問題点と課題」

宮地光子さん（中国電力裁判弁護団）

「日本の司法判断～その到達点と立法の課題」

中野麻美さん（中国電力裁判弁護団）

問題提起を受けてコメント

浅倉むつ子さん（早稲田大学院教授）

会場との意見交換

原告からのアピール

資料代：1000円



明治大学へは

東京都千代田区神田駿河台 1-1

JR 中央線・総武線、東京メトロ丸ノ内線

御茶ノ水駅 下車徒歩 3 分

主催：均等待遇アクション 21 (kintou21@siren.ocn.ne.jp)

中国電力事件弁護団

連絡先：03-3359-3133

りべるて・えがりて法律事務所

女性の介護離職と就業継続

働きながら介護をしている人は290万人にも上りますが、介護休業を取得した労働者はわずか0.12%しかいません（2011年度）。その一方、02～07年に介護離職した56.8万人の8割が女性で、そのうちパートなど非正規女性は29.1万人と半数を占めています。介護休業の需要は大きいのに制度が利用されないのは、「制度の使い勝手が悪いこと」や「利用しにくい職場風土」にあるといわれており、介護を担う女性が継続就業することは困難です。

●日 時 **8月29日(金)
15:45～17:45**

●ところ **ヌエック研修棟3階302号室**

東武東上線武蔵嵐山駅下車／送迎バスあり

●内 容

☆**在宅介護と女性の就業継続**

NPO 法人やすらぎ理事長 和賀井哲代さん

☆**インタビュー調査で見えてきたこと**

☆**意見交換・交流**

●**資料代 300 円**

私たちは、「介護を担う女性労働者の就業継続に関するインタビュー調査」に取り組んでいます。ワークショップでは、在宅介護や介護離職の現状、これまでの調査で見えてきたことを報告し、女性の継続就業に必要な制度や職場の改善などについて話し合います。



主催：連絡先 均等待遇アクション21

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