

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.48 (2015年3月30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

## 中国電力男女差別事件 最高裁が上告棄却の不当決定！

3月10日、最高裁は中国電力男女差別事件に関して、原告の上告を棄却する、との判断を示しました。2013年7月、時代に逆行する広島高裁の不当判決を受けて原告が最高裁に上告してから1年8か月の間、私たちは、「最高裁は世界に恥じない判断を！！」を掲げ、原告の長迫忍さんを囲んで、さまざまな活動を繰り広げてきました。原告と弁護団からの抗議声明を掲載しました。

## フジスター男女賃金差別裁判は、控訴審で和解

アパレルメーカーの企画職だった細井れい子さんの男女差別賃金の是正を求める裁判。昨年7月の一審判決では、諸手当については違法な差別と認められたものの、基本給、職務給、賞与については違法性が認められず控訴していました。2月13日、高裁での和解が成立し、裁判は終結しました。細井さんにその経過について報告をお願いしました。

## 東和工業コース別男女差別事件 金沢地裁で勝利判決！

「コース別」という名を借りた男女差別に対し、長年にわたり是正を求めてきた本間啓子さんは、定年を前にした2011年提訴。この3月26日、金沢地裁はこれを労基法4条違反と認め、会社に賠償金の支払いを命じました。時効が適用され、10年間のうち3年間の格差分の支払いとされたことは残念です。兼松男女差別裁判元原告の逆井征子さんによる判決当日のレポートがあります。

## 「女性の活躍推進法案」再上程 ポジネットが新たな取り組み

昨年末、突然の廃案となった「女性の活躍推進法案」は2月に再上程され、まもなく審議に入る予定です。これに向けて「ポジネット」が編成され、精力的に取り組みが開始されました。まず女性関連予算の検討、そして「第3次男女共同参画基本計画」の見直しと「第4次計画」作成へ向けて、詳細な検討を進めています。今後の活動にも注目し、ぜひご参加ください。

## 残業代ゼロ、長時間労働、派遣の常態化…これでは活躍も子育てもできない

「1日8時間1週40時間」という労働時間の大原則が崩されようとしています。日本の長時間労働は周知のこと。こんな働き方では妊娠・出産、子育てや介護をしながら働くことは難しく、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）を生み出す土壤ともなっています。3月9日「子育て・女性活躍から残業代ゼロ法案を考える」集会を開催。さまざまな立場からの発言を紹介します。

## 北京世界女性会議から20年～その成果と女性の人権をめぐる課題

3月20日、標記の集会が開かれ、国連のUN WomenとCEDAW委員から、北京会議以来20年間の世界の男女平等の進展と課題について話を聞きました。主催は、国連ウィメン日本協会、JNNC（日本差別撤廃条約NGOネットワーク）など5団体。今後の活動に生かしたいものです。

## 介護調査 125人のインタビュー終了 ご協力ありがとうございました

今年度の主要課題の1つであった「介護休業・介護離職に関するインタビュー」は、全国125人のインタビューを終え、まとめと報告書作りの作業にかかっています。介護休業制度への提言についても議論を進めています。報告書は5月完成見込み、6月には報告集会を予定しています。

**お知らせ：毎週月曜日の賃金差別問題に関する電話相談は、2月末を持って終了しました。**

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 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 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 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 (2015.3.25現在)

# フジスター男女賃金差別裁判 控訴審で和解・・・裁判を終えて

元原告 細井れい子

## 1. 提訴と一審の経過

私が勤務していたフジスター株式会社には、男女間に手当、昇格、昇給、賞与の支給に差別が存在したため、2009年11月に労働基準法104条（同法4条）に反し、女性であることを理由に給与において不利益な取り扱いがなされてきたとして、東京地方裁判所に提訴しました。

原告側は原告が入社した以降に入社した社員全員の賃金台帳、及び人事調書を請求し、それにより賃金を分析、グラフ化しました。その昇給曲線は職種を超えて社員全員が男女で分かれ、男女別に管理された差別賃金であることがわかりました。

これに対して被告側は男性主体である営業職を基幹職、女性職である企画職を補助職と言いました。被告は賃金における男女差別を「基幹職」「補助職」と言い換えたにすぎません。服飾を大量生産するための専門的な知識や技能を必要とし、売れる服を作る戦略的な部分を担う企画職を補助職とするのは女性の職務に対する偏見と差別です。

原告側は営業職と企画職の同等性・同価値性を主張。ILLOが作成した職務評価、評価基準に基づき、職務評価を行い、営業職も企画職も同じ価値で有るとみるべきだとの職務鑑定書を提出しました。

## 2. 一審での判決

2014年7月18日、判決が出されました。

判決内容は役職手当、家族手当、住宅手当においては、違法な差別があったとし慰謝料を支払うよう命じました。しかし基本給や職務給、賞与については、男女間の賃金において、昇給率によって格差が開いていく傾向は認めながらも性差別賃金ではあるとは言えないと否定しました。職務鑑定については一定の合理性を認めつつも「被告における評価という観点から適切であったかどうか疑問がのこる」としています。さらに、判決では「当該会社が企業としていかなる点を重視して従業員にインセンティブを与るべきかという事柄は、企業の経営判断に属するものである」と職種間の格差を企業の裁量としました。

## 3. 控訴審での和解

2015年2月13日、裁判官が提示した額での和解案を双方が受諾し、和解が成立して5年余りの裁判が終りました。裁判官は原審で認めなかつた基本給・職務給の支給に男女差別があつたと判断しました。

原告は同職種内に比較対象者がいないため、営業と同価値労働であるとして闘ってきました。しかし、裁判所は職種の違いによる給与は会社の裁量によるとして、これを認めず、慰謝料としての金額になりました。



## 4. 裁判を終えて

和解の席で裁判官から「差別性を認める、悪意も感じる」と言ってもらえたことは嬉しいことでしたが、職務を超えて存在した賃金の男女差別が認められなかつたことは悔しい思いでした。

最後に、弁護士の中野先生、秦先生、職務鑑定をして下さった禿先生やボランティアで支援して下さった多くの皆さまのおかげでこの裁判を闘うことができました。心より御礼申し上げます。

本当に有り難うございました。

私はこの裁判を、女性職だから安くて良いという会社の姿勢に、仕事に対する誇りをきずつけられた悔しさから始めました。女性が男性との差別是正を求めて、多くの時間と労力をかけなくとも良い世の中に早くなつて欲しいと願います。

## 東和工業コース別男女差別裁判 原告本間啓子さん勝訴！

兼松男女差別裁判元原告 逆井 征子

3月26日朝、金沢地裁。NHKテレビが「勝利した場合にはニュースとして放映される」と、本間さんを先頭に弁護団が裁判所に入るところと、法廷の頭出しを撮影した。勝たなければニュースにはならないんだ、これは是非勝利判決でなければと改めて思った。傍聴席はほぼいっぱいとなり、皆、期待感をもって判決を待っている。

裁判長の「被告は原告に328万円を支払うものとする」という言葉を聞いたときには「あー、勝った！」と嬉しさがこみ上げてきた。裁判官が退廷した後、法廷に拍手が沸き起こった。（\*NHKは26日のニュースで、本間さんの勝利判決を報じました。）

判決の概要は「本件コース別雇用における総合職と一般職の区別が実態において男女の区別であったとの推認を覆すだけの事情は認められず、実質的に男女別の賃金表が適用されていたということができ、それを特段の検討を加えることなく原告に適用したものであって、かかる取り扱いは労働基準法4条に違反するものというべきである。」そして、「労働基準法4条違反の不法行為における原告の損害は、原告が一般職の賃金表に基づき現に支払われていた賃金と、総合職の賃金表の適用があるとすれば原告が得られる賃金との差額であるというべきである。」として、年齢給差額（198万円）+慰謝料（100万円）+弁護士費用（30万円）+退職金差額（約101万円）+時間外労働賃金（約6万円）+付加金（約6万円）=約441万円の支払いを命ずる。」とした。

こんなにすっきりとした判決は初めてではないかと思い、感激で胸がいっぱいになつた。しかし、支払われる差額賃金は、約10年間のうち、3年分の支払いであり、消滅時効が7年分生じたことは大変残念だった。本間さん自身もその後の報告会で、「ほとんど請求通りの判決が出たが、時効になったことがとても不本意で残念」なことと述べている。

この判決の20日ほど前に、最高裁から、中国電力裁判は上告棄却という判断が出たことで、気持ちが落ち込み、司法に対する不信感と絶望感で怒りの気持ちを持て余していたが、金沢地裁の今回の藤田裁判長には少しの望みを感じることができた。

今回の判決は多くの女性たちへの大きな財産となることと思い、本間さんの勇気と頑張りに心から感謝をしたい。（2015年3月28日）



記者会見に臨む本間さん（右から2番目）

## ＜2015年3月10日 中国電力男女差別事件について、最高裁上告棄却の不当決定＞

### 中国電力男女賃金差別事件・最高裁不当決定に対する抗議声明

1, 最高裁第三小法廷（裁判官 大谷剛彦、岡部喜代子、大橋正春、木内道祥、山崎敏充）は、平成27年3月10日付で、中国電力男女賃金差別訴訟について、上告棄却・上告不受理の不当な決定を行なった。

2, 本件は、中国電力に昭和56年4月に入社した原告が、職能等級の主任2級に据え置かれたまま、主任の職位にも発令されず、平社員に留め置かれたことを男女差別であるとして、会社に対し、格付けおよび職位の地位確認と損害賠償請求を求めて、平成20年5月に広島地裁に提訴した訴訟である。一審広島地裁（平成23年3月17日判決）、二審広島高裁（平成25年7月18日判決）とともに、男女格差を認定しながら、原告の請求を棄却する不当な判決を行なった。

広島高裁においては、「平成20年の時点で、主任1級以上の職能等級になっている者の割合は、男性の90.4パーセントに及び（女性は25.7パーセント）、男性で初めて主任1級に昇格したのは36歳であるほか、男性の過半数が40歳までには主任1級に昇格しており（女性で初めて主任1級に昇格した者の年齢は41歳）、職能等級昇格前の在籍年数も女性が男性よりも長い傾向にある。」「その結果、個人別の賃金額分布をみても、女性従業員のほとんどの賃金が、男性従業員よりも低額となっている。」と昇格・賃金での男女格差を認定しながら、この格差について、「同じ男性間にも、昇格の早い者、遅い者があり、賃金額にも差があるのであって、男女間で層として明確に分離しているとは言えない」ことを理由に、女性に対する差別には当たらないとした。

しかし本件の賃金分布によれば、女性の圧倒的多数は、男性の昇格の遅い者と同等の扱いであり、男性の標準者と同じ水準に昇格している女性は、ごく一握りの存在に過ぎない。かかる一握りの女性が昇格していることをもって、「層として明確に分離しているとは言えない」というのであれば、判決のいう「層として分離」しているのは、男性の全員が女性より賃金が高い場合ということになり、これでは、男女別賃金体系をとっていないかぎり男女差別を問題にできないということになる。

また判決は、前記のような男女間の賃金格差を、女性に管理職に就任することを敬遠する傾向のあることや、労基法の旧女子保護規定の存在などを理由に合理化したうえで、原告の昇格については、「業務の結果については高く評価されている一方、協力関係向上力、指導力については問題があると評価されていた」として、平成24年9月まで主任2級に据え置かれたのは相当だとした。

また原告の昇進についても、「職務適性評定」の「業務への取り組み姿勢や同僚と

の協力」の観点において、「控訴人は、業績・能力第一主義で正確、迅速な業務処理を行い、仕事への信頼度は高いと評価されている反面、毎年、自説に固執し、自分本位で他の意見を聞かないと評価されている」ことを理由に、主任に発令されていないことを相当だと判断した。

かかる控訴審判決の内容は、人事考課を理由にした職務職能等級制度のもとにおける男女差別を、訴訟によって是正することを著しく困難にするものであり、最高裁において、その結論が見直されるべきことが強く要請されるものであった。

3、そして最高裁において原告は、山口一男氏（シカゴ大学教授）の意見書を提出し、社会統計学の見地から、本件のような男女賃金格差は、 $5.6 \times 10^{-19}$ 、即ち1京分の1のさらに177分の1という限りなく0に近い確率でしか、偶然には起こりえないものであり、女性差別的基準で昇格が定められたことは疑いの余地が無いとの意見を明らかにした。

また最高裁において原告は、相澤美智子氏（一橋大学大学院法学研究科准教授）の意見書を提出し、本件控訴審判決が、自由心証主義の名のもとに、会社の主張する「協調性の欠如」などの人事考課上の事由を無批判に肯定している点について、人の認知におけるジェンダーバイアスの存在を明らかにした社会心理学の研究成果にも反するものであることなどを明らかにした。

しかしながら最高裁第三小法廷は、このような原告側の提出した意見を一顧だにすることなく、上告棄却・上告不受理の不当な決定を行なったものである。

このような最高裁の決定は、前記のような男女差別の救済を著しく困難にする控訴審判決を取り消すことによって、男女差別の是正という「女性の活躍推進」のための不可欠の課題について、その司法の役割を放棄したに等しいものである。

原告と弁護団は、かかる時代の流れに逆行する最高裁判決に強く抗議するとともに、今後とも雇用における男女差別是正のために努力を積み重ねていく所存である。

2015年3月16日

原告（上告人） 長迫 忍  
中国電力男女賃金差別裁判 弁護団

# 「子育て・女性活躍から残業代ゼロ法案を考える」集会

3月9日 衆議院第1議員会館

労基法改悪（残業代ゼロ法案）に対する女性たちの「怒り」の院内集会が開催されました。8人のスピーカーのお話を、ごく簡単に紹介します。

●竹信三恵子さん（和光大学）：高度プロフェッショナルなら8時間労働の制限を外していいのか？派遣法ができた時、専門職だけと言われたが、事務全般になった。下限1,075万円もすぐに下がるだろう。法案段階では不明で、省令で決まっていく。成果主義というが、法案の中に成果は書いていない。1925年、普通選挙法と同時に治安維持法ができた。同じように女性活躍と労働時間規制緩和がセットで出されている。健康・福祉確保措置でも明確な規制はなく、ぶつ通し働くことも可能になる。子育てのためには8時間労働が必須であり、子育て支援に逆行する。今必要なのは規制強化である。

●樋口恵子さん（評論家）：女性は働きたくても働けない時代で、正社員女性は結婚退職が普通だった。女性活躍には賛成だが、長時間労働禁止が必要だと思う。ある経営者は日本の状況を「①学歴主義、②経済中心・拝金主義、③男性の長時間労働で父親を奪った」と指摘している。

●安藤哲也さん（ファザーリングジャパン）：父親が育児できる環境を作りたい。若い男性たちは育児に関わることを望んでいるが、毎日残業では不可能。イクメンだけではなくイクボス（管理者）も並行してやっている。人事権を持っている人が変わらなければ労働環境の変化につながらない。介護にも直面するので、これからはケアメンも必要だ。企業にとって職場環境を整えることは義務である。パパクオータ制の導入も実現してほしい。

●深田康孝さん（マタハラネット）：老人ホームで介護福祉士。シングルファザーとして子育てのため勤務配慮を希望したが叶わず、ユニオンで交渉中。介護現場にはそもそも残業代はない。常に人員不足のため、体調不良でも出勤せざるを得ないことが虐待につながる。離職の原因は賃金だけではなく、十分なケアができないという罪悪感や精神的疲労も多いと感じる。この施設は埼玉県のウーマノミクスに入っているが、タイムカードもなく労務管理もできない。現行労働法でさえ守られていない。

●坪由美子さん（弁護士）：夫はIT大手のSEで、超長時間労働のため毎日深夜にしか帰宅できない。自分は仕事を持しながら一人で子育てしており、夫婦ともに健康被害で夫が過労死しないかと心配でたまらない。自分も3回流産した。担当したマクドナルドの過労死事件は、「人間らしい働き方を取り戻す」聞いたのに、結局残業代請求の形で終わってしまい残念だ。

●中原のり子さん（東京過労死を考える家族の会）：夫が小児科の勤務医で、過労のため44才で自死した。労災認定に8年、最高裁まで11年掛けた。過労死防止法（2014年11月施行）はできたが、周知はこれから課題。月に8回以上も当直をしていた夫は亡くなる前に「自分は馬鹿馬のように働いている。病院に殺される」と言っていた。政府は子どもの医療費を下げるだけではなく、小児科医の労働条件にも配慮して欲しい。プロフェッショナルなら死んでもいいのかと怒りで一杯である。

●三浦直子さん（弁護士）：韓国では長時間労働と自殺が社会問題になっている。韓国から「長時間労働が規制されなければいけない時代なのに、なぜ今エグゼンプションが日本で出されたのか」と質問が出た。アメリカでは、04年にホワイトカラーエグゼンプションを導入したが、年収要件は最賃よりも低い州もあり、オバマ大統領より、報酬基準に関して行政規則の見直し指示が行われた（14年3月）。

●中野麻美さん（弁護士）：非正規の短時間と正規の長時間とに2極化しているのに平均値しか出していない。政治の知力が低下していると思う。労働時間だけではなく雇用区分や働き方を考え、仕事と生活を両立できる企業が高い評価を得られるシステムにすることが重要。労働者がどれだけ働くかではなく、どれだけ自由があるかを重視する社会にしなければならない。

（文責・屋嘉比）

2015年3月20日 院内集会開催

## 「北京世界女性会議から20年～その成果と女性の人権をめぐる課題」

国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）委員の林陽子さん（弁護士）が、本年2月CEDAWの委員長に就任され（任期2年）、林さんのご尽力で3月20日、掲題の院内集会が開催された。仙台で開催された国連防災会議に参加したCEDAW委員やUN Womenのメンバーがホットな状況を報告してくれた。主催は国連ウィメン日本協会・女性人権機構・自由人権協会・日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）・国際女性の地位協会の5団体。

2015年は、1995年北京で開かれた第4回世界女性会議で「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年。これを契機として、今年3月には「北京+20」として第59回国連婦人の地位委員会（CSW）が開催され、これまでの取組み状況に関するレビューが行われている。

院内集会ではUN Women本部人道部長ALIKOさん、CEDAW委員HAIDARさん（レバノン）、そして林さんの3人から、国連の女性差別撤廃の進展と課題について報告をうけた。

**ALIKO**さんは、北京以降進展もあったが歩みは遅く、女子の教育、仕事へのアクセス、育児・介護への集中、暴力、紛争、バックラッシュなどで平等が阻害されている。UN Womenは2030年までに意思決定機関に女性を5割に（プラネット50・50）との目標をたてているがそれを達成しようと呼びかけた。

**HAIDAR**さんは、女性差別撤廃条約はたった1つの法的拘束力のある女性のための条約であると強調した。今、バックラッシュが強まり、人権に対して脅威をもつ勢力があることを認識し、女性団体が闘いを強化し、各国の政府と建設的対話を進め、政府の説明責任を求めるためにも、工程表を作らせる必要がある。また政府報告審議におけるジョイントレポートの効果やソフトローである一般的勧告の活用を、と提起された。

林さんは、女性が教育を受けることに「既得権益を脅かされる」と感じている人々がおり、学校に通う女子に対して、2012年だけでも世界で3600件に及ぶ攻撃・性暴力があったと報告。妊娠や出産で教育を中断される女性の教育の権利（女子・女児）が重要課題である。また、日本の政党は政党助成金を貰っているのだから政党クオータ制を取るべきと強調。さらに選択議定書の批准が大事で日本はこのままでは世界標準から遅れてしまうと懸念を表明された。



北京+20の成果と課題を報告する皆さん

### 中国電力事件の最高裁決定の問題点を紹介

第2部「NGOとの対話」では、JNNCの永井よし子さんから「CEDAWにおける日本レポートの審議に向けて」の取組みを報告。質疑では、柚木より中国電力事件で3月10日上告棄却し広島高裁判決を追認した最高裁の問題点を紹介し（「弁護団声明」配布）、国際的な取組みの可能性についてアドバイスを求めた。林委員は、選択議定書は批准前の事件には遡及できないが、批准後は、CEDAWから当該政府に対し法的な改善措置を取れと言うことはできる、そのためにも選択議定書の批准は必須と回答。他に4名が質問し、各メンバーからコメントがあった。

集会には高木美智代議員（公明）、田村智子議員・畠野君枝議員（共産）、福島みづほ議員（社民）、西村智奈美議員（民主）が参加し挨拶を受けた。

（文責：柚木）

## ポジネット「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」

# 「女性の活躍推進法案」再上程 新たな取り組みへ！

昨年の臨時国会で廃案になった「女性の活躍推進法案」が 2 月に再上程された。この法案をめぐって、昨年秋以来 3 回にわたる院内集会が「呼びかけ人方式」で取り組まれてきたが、今後の動きに合わせて取り組みの主体を明確にするため、「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（略称：ポジネット）」が立ち上げられた（事務局長：皆川満寿美さん）。

### 第 1 回院内集会「女性活躍予算 1000 億円増の 9000 億円はどんな内容？」

2 月 19 日、ポジネット主催の院内集会が上記のテーマで開催された。「すべての女性が輝く政策パッケージ関連予算、施策」として 1000 億円も増額され 9000 億円になるという予算案について、内閣府や厚労省から説明を受けた。ここが増えたと言える項目はほとんどなく、「どういう支援方法なら効果があるか、補助金を出して検証」という事業が多い。しかも前年に引き続き今年度もという項目が目立つ。

会場から目黒依子さんが「予算をつけ実行された事案の到達点を検証しないで、次につなげるのはおかしい」と発言された。質問攻めにあった省庁の人たちも、突然の「女性活躍」に苦労しているようだ。

### 第 2 回院内集会「第 4 次男女共同参画基本計画の行方は？」

2 月 26 日の院内集会は、男女共同参画局から第 4 次男女共同参画基本計画の構成案について説明を受け、第 3 次基本計画について、私たちの側からみた総括を提案することになった。

ポジネット事務局長の皆川満寿美さんが、概括的に経過と問題点を提起された。2 年弱かけた第 3 次計画に比して、第 4 次計画は 1 年強での策定予定であることから、フォローアップを 3 か月弱でやってしまった。第 3 次計画では仙石国家戦略担当大臣が「全然エッジがきいていない。こんなことを 100 回繰り返しても事態の進展はない…大企業にも女性の管理職員を何%にしないときには…賦課金をとるぐらいの…ことを 5 年間の数値目標とともにやる」と決意したことから、第 3 分野「男性、子どもにとつての男女共同参画」と第 7 分野「貧困など生活上の困難に直面する男女への支援」が新設され、第 12 分野「科学技術・学術分野における男女共同参画」と第 14 分野「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」が分離・強化され、「成果目標」という数値目標も設定されたという。

この日男女共同参画局から示された第 4 次計画構成案は、各項目で「男性」関連施策を充実させりうる「但し書き」がついて 11 項目に減らされていた。皆川さんから、「この構成案は 1 月 26 日に出されたもの。2 月 6 日の案では第 1 項に男性型社会の変革と女性の活躍推進に向けた社会づくりの加速化が入っている」と注意されたが、関係省庁内でも進捗状況が共有化されていない拙速さがあるようだ。

続いて村尾祐美子さんが第 3 次の「成果目標」のフォローアップの問題点と、第 4 次の目標設定での要望を話された。「多様な働き方の推奨で女性の雇用が増える」という前提で、在宅型テレワーカーの数を計画策定時（平成 20 年）330 万人から平成 27 年度には 700 万人にするとされていた。これが、平成 23 年 490 万人、平成 24 年 930 万人、平成 25 年 720 万人となっており、目標値を達成したとなっている。「この数の出所は国土交通省のテレワーク人口実態調査によるもので、報酬についてまったく調査していない」「報酬水準が問われないままに、推奨されるのはいびつ」と指摘された。

この日の検討は一部にすぎなかつたので、後日、第 3 次計画の分野ごとの評価検討会をし、ポジネットとして要請書にまとめ、2 月 25 日開かれた計画策定委員会に提出した。 (文責：中村)

## 「介護休業・介護離職に関するインタビュー」調査報告書は5月完成予定！

### 125人のインタビューを終了、ご協力ありがとうございました。

北海道から沖縄まで全国にわたってインタビューをすることができました。

年代は60代と50代が中心ですが、30代や40代の若年介護者も少なくありません。ケアワーカーもインタビューの対象にしたため、業種では福祉・医療が3割を占め、職種では事務が最も多く、次に多いのは介護職でした。雇用形態では正社員の比率が高く、勤続年数も20年以上が多かったのですが、課長・係長級は極めて少なく、役職なしが多数を占めています。

要介護者は、実母が圧倒的に多かったのですが、実父、義父母、夫だけでなく、介護休業の対象外である叔父叔母を介護しているという事例もありました。

これまで義父母を見て、実父母を見て、夫を見取るというのが女性の介護パターンでしたが、核家族で義父母とは別居が多くなり、その場合義父の介護は義母と義姉妹が看るというように変わりました。それが、実母の数の多さと義父の数の少なさに表れています。しかし、父を母が看取った後、娘が実家に通って母の介護をするという、女性が主たる介護を担うパターンは、女性が働いていても核家族や少子化でも変わっていません。むしろ、遠距離介護や同時期に複数の介護をする多重介護、長期介護など、介護者の身体的・精神的負荷やストレスは増えているのではないかでしょうか。

仕事と介護の両立には、8割の方が両立を希望し、有給休暇や介護休暇の1時間単位での分割取得や、始業時間の繰り下げ・終業時間の繰り上げを望む声が多くありました。

介護休業を取得したのは6人、介護休暇は8人、短時間勤務は4人でした。いずれも厚労省の調査と比べて取得率は高かったのですが、介護離職経験がある方も33人と多く、就業継続を阻むさまざまな課題が浮かび上がりました。

今年に入ってから、介護インタビューのプロジェクトチームでは調査内容の分析について議論を積み重ねています。どのインタビューからも介護経験と仕事の悩みや葛藤が伝わってくるのですが、その中から70人のインタビューのまとめを中心にして報告書を作成し、介護休業制度への提言も盛り込みます。6月には、報告集会も予定しています（詳しくは、次号でお知らせ）。



### 今夏から育児介護休業法の改正審議が始まります。

厚労省では、昨年11月から有識者による「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」を開催しています。これは、2009年の育児介護休業法の改正で5年後の見直しが明記されたため、介護休業のあり方や介護期の柔軟な働き方など改正内容の検討を行うためです。今年の夏には報告書を取りまとめて、その後、雇用均等分科会で育児介護休業法の改正審議が始まります。

研究会では、両立支援に関する実態調査も実施していますが、企業と労働者（離職者を含む）を対象としたアンケート調査です。

私たちの調査は、基礎調査票をベースにして、個別面接によるインタビューを基本としているので、より切実な声を反映しているのではないかと思います。介護休業法の改正審議に、私たちの調査報告書が有効に活用されるよう望んでいます。

（文責：酒井）