

女性委員会通信200号



1991年12月に女性委員会通信を発行してから22年、ついに200号を迎えた。

これまでのニュースをめくってみると、様々な女性たちの闘いや取組があったなあと感慨深い。

11月の総会では200号を記念する催しも企画中。是非楽しみに。

それにしても200号が中国電力事件の不当判決報告となったのは残念だが、改めて男女差別をなくす運動を強めていこう。

引き続き、今号を新たなスタートとして奮闘しよう。

**厚労省の職務評価制度を
作り直す！均等アクション
連続学習会**

厚労省がパート用に作成した実施ガイドラインと中央職能力開発協会が手掛けたガイドラインが作成されており公開されている。

この2本について問題点や疑問点を出し合って2回行われた。

ILOの出している職務評価制度と似て非なるもので、職務の評価が個人の能力評価にすり替わってしまう仕掛を詳しく分析した。この学習会はまだ引続いて行われる。次回は8月21日、次々回は9月18日です。
(近藤)

中国電力男女賃金差別事件 広島高裁 時代錯誤のあきれた不当判決!!

結審から2カ月余り、短い判決期日の指定に高裁宛て要請はがきや要望書などが取組まれ、女性委員会や全労協も裁判所に要請書を送付した。また男女賃金差別裁判元原告や裁判中原告たち16事件40名の連名で、これまでの男女差別裁判判決を踏まえ男女間賃金格差の解消の前進に資する判決を求める文書も届けた。

しかし7月18日に出された判決はあまりに手抜き、ジェンダーバイアスに満ちた不当判決だった。

18日13時10分法廷はすでに満員、定刻に入廷した裁判長らはうつむきつつ小声で判決を読み上げた。最初に原審判決を・・・と聞こえたので、一瞬期待したが、法廷への出入りの音でかき消され、その余の控訴人の請求を棄却するとして終了してしまつた。全面敗訴との声に驚きながら報告会場の弁護士会館に向かった。

裁判所の判断は

判決は、「同期の事務系男子は平成20年の時点で主任1級以上の職能等級になつている割合は89%に及び(女性性は25.7%)、男性は主任1級に昇格

したものが36歳で、過半数が40歳までに昇格している(女性は最初が41歳)、昇格前の在級年数も女性の方が長い傾向にある、その結果同期者の平均基準賃金額は男性の平均の82%、年収換算で89%にとどまり、個人別の賃金額分布をみても女性のほとんどの賃金が男性よりも低額になっている」と格差の存在を認めている。

しかし、職能等級の昇格は人事考課により決まり、「職能等級制度はもとより、人事考課の基準等にも、男性従業員と女性従業員とで取扱いを異にするような定めはない」、「評価基準が作成された上これが公表され、評定者に女性を登用したり、評定者に対する研修が行われたりしており、第一次評定者による評価を更に第二次評定者が再検討し、被評定者にフィードバックされて評価の客観性を保つ仕組みがとられている」、「男性間にも、昇格の早い者、遅い者、賃金額にも差があつて、男女間で、層として分離していることまではうかがわれない」、さらに「女性従業員に管理職に就任することを敬遠する傾向があつたり、女性の自己都

合退職も少なくなく、平成11年3月まで効力を有していた旧女性保護法の事情も伺われる」として差別はないと言いつつ放つたのだ。

20年来の女性たちの闘いを反故にする判決は許されない

今頃男女別の評価ルールを公に残す企業があるわけない！一部の女性を男性の中に混ぜて女性の大半は一番後ろというのが常套手段なのだ。制度は性に中立でも実際の運用で差別しているのだ。

運用の差別を問っているのにそこには何も言及せず、会社の主張のみを採用し、原告個人の考課(成績や成果は高い評価だが「責任や協力」、「協調」などの評価が低い)を理由に差別を認めなかった。

控訴人(一審原告)の主張や証拠、大槻鑑定意見書などは一切無視し、90年代初めからの男女賃金差別裁判が勝ちとつてきた水準を何十年も後退させた、世界に恥じる判決だった。

宮地弁護士は悔しいけれど裁判は無駄ではなかったと。長迫さんは、控訴審では新たな弁護団で、賃金資料も出させ、思いをぶつけてきた、東京で闘うことになつたらよろしくと気丈に思いを語つた。

(報告 柚木康子)

7月29日「均等法を重効ある男女平等法に」院内集会開催 ここでも中電判決糾弾

今厚労省雇用均等分科会で均等法の見直し論議がされているが、実効ある法改正に向けた動きは見えない。均等待遇アクション21は中国電力のひどい判決を受けて、7月29日緊急に2度目の均等法改正を求める院内集会を開催した。最初に雇用均等分科会労働側委員である連合中島圭子さんから、連合の均等法改正の方針を元に、審議状況が紹介された。

4月から2巡目の審議がはじまっているが、使用者側は改正をやる気がなく現状では具体的な折り合い点が難しい、賃金を均等法の対象にという点は公益も労基法でという姿勢で均等法・労基法と法の縦割りがネックに、8月1回、9月3回の分科会で取り纏めの予定とのこと。法改正するよう求める声を大きくしないといけない。

ついで中国電力判決の紹介。弁護団の中野麻美さんは何年も前に時代が戻った判決で司法の役割放棄と強調した。判決は「一部に女性が男性に混じっていれば差別ではない」という論理で、差別は強化され、登用されないのは能力のせいという自己責任につながる。裁判所は労基法4条や解釈通達すら認識しておらず、企業



が、よい集会となった。

(財) 浜松まちづくり公社 雇止め事件裁判報告

7月1日、第7回口頭弁論が行われた。今年に入り、被告からの和解提案と担当裁判官の交代とで、ほぼ審理が止まっていたが、弁論再開、今までほとんどしていない反論の準備をとった時、被告の証拠に数々の矛盾を見つけてしまった。そのため、先回口頭弁論で急遽求釈明を行い、平成23年2月16日会議説明資料を提出するよう被告に要求した。回答は一言、「提出は」

「不必要である。」理由は書かれていなかった。この資料は被告リストラのそもそもその根拠を説明した重要なもので、それを『不必要』とは、はて、よほど被告に都合の悪いことが書かれているのか。再度求釈明を行うことになり、資料を提出するかどうか協議することで8月1日に進行協議が入ってしまった。と、こんなふうに自身の意に反してなかなか肝心なところに入れず、延びる一方という裁判状況だが、焦らず、私に取って悪くはないと思える事態をじっくり詰めて行きたい。

(遠州労働者連帯ユニオン 岡本)



私のお気に入り！

『ネコ』

仲間のOさんが飼っている、5～6歳の雄猫に私の片思いが続いている。娘さんが時雨(しぐれ)模様の日連れてきたからと名前は「しぐれ」ちゃん。

2ヶ月に1度位の割合でOさん宅に行くのだが未だになつてくれない。なつくどころか長いしっぽをパタパタ床に叩きつけ、苛立っている様子を見せる。機嫌の悪い時は「フーッ！」と唸って威嚇さえする。抱かせてもらえたのは数えるほどしかない。

Oさんの悩み(?)は毎日、早朝にしぐれちゃんに起こされることだそう。顔や肩を前足でそっとトントンする。Oさんが起きないでいるとそのトントンの次第に強くなるから、起きて餌をやることになるとの事。夜、寝る前に朝の分の餌を置いておけばいいのと思うのだが、しぐれちゃんは夜のうちに朝の分まで食べてしまう。それでなくともメタボ猫で体重が6Kgを超えているから、寝る前にやれないとの事。

私も猫を飼いたいと家族に言ったら、猫嫌いの夫は「俺を取るのか猫を取るのか」と。それ以来、不本意ながら夫を取る人生が続いている。

練馬全労協・練馬地域ユニオン 梶ヶ谷つや子



雇用破壊は許さない！ 憲法改悪NO！ 脱原発社会の 実現！をめざして運動しよう

7月21日の参議院選挙はマスコミ予測の通りの結果に終わった。衆参の「ねじれ」はなくなったが、国会と市民の間の「ねじれ」は拡大した。自民党は議席を増やしたが、比例の得票数は増えていない。安倍政権は選挙前から雇用の規制緩和を打ち上げ、改定したばかりの派遣法や解雇ルールの見直し、限定正社員の導入などをぶち上げている。限定正社員って何だろう？

非正規労働者の正社員化の道かもしれないが、結局ワークライフバランスがとれますと女性をこのカテゴリーに入れ差別を固定化するだけでなく、男性もここに押し込めて安い正社員を増やそうというものではないだろうか。人間らしい働き方をめざし、憲法を活かし、原発のない社会にむけ、めげている暇はない。

県民厚生会闘争 第一次訴訟勝利和解解決

県民厚生会闘争(第1次)の和解協議が7月23日東京高裁で開催され、解決しました。

この間ユニオンを始め様々な支援の輪を広げていただき、裁判だけでなく、街宣活動や署名活動、県への申し入れ行動等、本当にたくさんの方々の支えでここまで来れました。本当に感謝の気持ちで一杯です。(341号県共闘ユニオン 抜粋) 詳細は次号にて報告。

静岡ふれあいユニオン・宮田悦子