

女性委員会通信

234
2017.1.12

東京都港区新橋六 七 一 川ロビル六階

全国労働組合連絡協議会 女性委員会

TEL 〇三 五四〇三 一六五〇
FAX 〇三 五四〇三 一六五三

お互いに元気をもらった！総会 第26回全労協女性委員会総会報告

11月27日全労協女性委員会は第26回総会を開催した。「闘う女たち！大集合」と題して呼びかけられた総会には、争議や裁判を闘う女性組合員たちを始め、青年委員会など総勢三十名が参加し、熱く語り合った。

全国一般三多摩労組の渡辺さんの司会で開会した総会は、第一部に「シカゴ・レイバーノーツに集う労働者と最賃15ドルを目指して闘うアメリカ労働者」のDVDを上映し、アメリカの労働者たちの闘いを学んだ。

第二部では、女性委員会代表幹事の柚木さんが総会議案を提起した。今回のメインは女性たちの闘いの報告だ。



直接聞く報告はやっぱりインパクトが違う。
全国一般東京労組から全

労F Aユニテッドの吉良さんとフジビグループ分会の中原さんが解雇撤回の闘いを、全国一般東部労組メトロコマース支部・後呂さんは労基法20条裁判と予



断を許さない裁判所の状況、非正規労働者の尊厳を掛けた闘いであること、さらに組合が先頭に立ってアベを止めなくてはと熱く語った。

全統一労組千葉非常勤職員分会の山室さんは公民館の指定管理者制度導入による公民館図書室の非常勤職員解雇問題で取組を報告、



結成20年となる組合の「力」を実感した。
遠州労働者連帯ユニオンの岡本さんは外国人労働者からの相

談が多い、言葉がよくわからない労働者に企業は就業規則すら示さない、労働者に働く権利をもっと広めていきたいと。
大阪教育合同労組の高田さんは維新の府政との闘いと豊中での非常勤講師の授



総会で議案提起（11月27日）



業時間に準備と後始末の時間もコマ数にカウン卜する成果があったことなど。
郵政ユニオン



女性部の国富さんからは「企業価値の向上」のための働き方改革で競争や労働強化の問題や職場で性同一性障害を公表し女性となった組合員と支部の取組が紹介された。
さらに、会場から8月に職場復帰を果たした青葉郵便局の清水さん、解雇争議を終結させた東京労組の木下さん、都



メトロセルビス分会の倉田さんから発言を受け、総会議案と役員提案を満場一致で採択した。第三部の交流会で大いに交流を深めた。



***** 沖縄の怒りを共に *****

オスプレイが名護の海上に墜落した！！
しかし、政府は「不時着」の表現を変えない。



写真：琉球新報より

誰が見ても「墜落」であり、海外の報道もではクライシス（危機）だ。
安倍政権が国民の生活よりも、アメリカ政府、米軍を伺う姿勢がまたも露わになった。
危険の中で暮らす沖縄の人々の怒りを共有しよう。（竹内）

格差容認のガイドラインか?!

使えるところは労使交渉で活用しよう!

何が同一労働なのかの基準が無い

昨年12月16日同一労働同一賃金の実現に向けた検討会から中間報告が、20日働き方改革実現会議から「同一労働同一賃金ガイドライン案」が公表された。中間報告には同一労働同一賃金の考え方や原則を「厳密に定義することは難しい」とし、ガイドラインにも仕事「同一労働」か否かを判断する「職務評価」についての言及はない。個人への評価が基準であるかのようだ。

たとえば基本給の支給については「職業経験・能力」「業績・成果」「勤続年数」の各観点が毎に同じなら同一に、違いのある場合はその相違に応じた支給を、手当関連で賞与は「会社業績の貢献」に応じて、貢献が同じなら同一に、一定の違いがある場合はその相違に応じた支給をとある。

個人評価の基準の不明

問題は、能力や業績・成果、業績への貢献を一体どうやって「同じ」とか「違う」とか計るのかだ。違う場合その違いに「応じた」支給のレベルとは均等処遇を意味するのかわからない。能力や業績・成果、貢献を決めるのは結局企業だ。いくらでも「同一ではない」と恣意的な判断ができる。企業に格差



座り込み行動に結集した闘う女性たち (10月28日)

が合理的であることの説明責任、立証責任を課すことは必須と思うが、この点の言及もない。日本では恣意的かつジェンダーバイアスに満ちた査定で男女間賃金差別や組合間差別を嘗々行ってきたのに。

勤務地の変更の有無が格差の根拠!! 間接差別でしょ!

問題にならない事例・問題になる事例も非常に分かりづらい。おまけに「定期的に職務内容や勤務地に変更がある」場合は「差」を認めるそうだ。転勤の有無を問うことは間接差別だ。これでは女性・非正規労働者への格差を正当化する基準になりかねない。

派遣労働者について申し訳程度に6行言及しているが、「派遣元は派遣先労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、...」との記載は絵空事にしか見えない。

役職手当、時間外手当・深夜休日手当、通勤手当などは同一に、福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)の利用を認めること、慶弔休暇や健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休職も同一に、などは実現すれば現状より改善するだろう。このガ

私のお気に入り

最近気に入っているのは、サーキット運動です。ダイエットには興味なかった私も、年齢とともに代謝が落ち、気が付くと体系カバーのゆるーい服ばかりを選ぶようになっていました。そして知らず知らずに負のスパイラルに陥っていたのです。



(想像できますよね)

自力での継続運動は、きっといろいろな理由をつけて先延ばしや、やめてしまうことが予想され、初めて他者の力を借り、後戻りできないように追い込むことで三日坊主の私も、やっと半年続けることができました。

まだ体形には大きな変化は見られませんが、腰痛・ひざ痛は減り、姿勢が良くなった気がします。ウォーキング・軽い負荷での反復筋力トレーニングを交互に行うことと、食生活を見直すことで体脂肪・筋肉量に数値的な変化がみられるように。

今後は体幹(インナーマッスル)を鍛えるようにしていきたいです。健康的であることが、仕事にも私生活にも労働運動にも良い結果をもたらせてくれると信じて今年も頑張ります。

国労女性部 加藤照代



全国一般東京労組・全労・F A ユナイテッド分会

2月6日(月)第4回、第1回裁判

(対CMI、対ユナイテッド)

10:00~対ユナイテッド第1回口頭弁論期日

法廷は別途ご案内

11:00~対CMI 第4回裁判 東京地裁527号法廷

フジビ闘争

1月30日(火)組合提訴・損害賠償請求事件

意見陳述 東京地裁結審631号

2月3日(木)フジビ闘争支援共闘会議総会

18:30 荒川区ムーブ町屋

イドラインは現時点では効力がないと中間報告で明記しているが、労契法20条やパート法の下では当然なことを遅ればせながら明確にしたものだ。17春闘では格差是正にむけてこの部分は活用している。総じてこのガイドラインは「格差が妥当」にお墨付きを与えるものとなりかねない。これで非正規の賃金水準は欧州並みの8割が実現するのか疑わしい。メトロコマース判決に注目!

3月23日には東京東部労組メトロコマース支部の仲間が労契法20条をもとに訴えた裁判判決がでる。司法が正規・非正規差別是正にむけ、ジェンダーバイアスなしに判断するか注目だ。