

女性委員会通信

256
2019.5.10

東京都港区新橋六 七 一 川口ビル六階
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

ハラスメント関連法案、参議院へ、 いまこそハラスメント禁止を！

4月12日衆議院で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法案」審議が始まり、25日の本会議で17項目の付帯決議と共に採決、参議院へ送られた。参議院審議は8日の本会議から始まる。

1. 女性活躍推進法を 一般事業主行動計画の策定義務を常用雇用301人以上から101人以上の事業主に拡大、情報公開義務の対象を101人以上の事業主に拡大し、301人以上は情報公表項目を2区分とし、それぞれ1項目以上の公表とする、優良事業主への特例認定制度（ブラチナえるばし）創設。

2. ハラスメント対策の強化として、労働施策統合推進法にパワーハラスメント防止のため事業主に雇用管理上の措置義務を新設し、パワーハラに関する労使紛争に対し各地労働局長による紛争解決援助、調停、措置義務の履行確保のための整備、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化（均等法、育児・介護休業法等）。

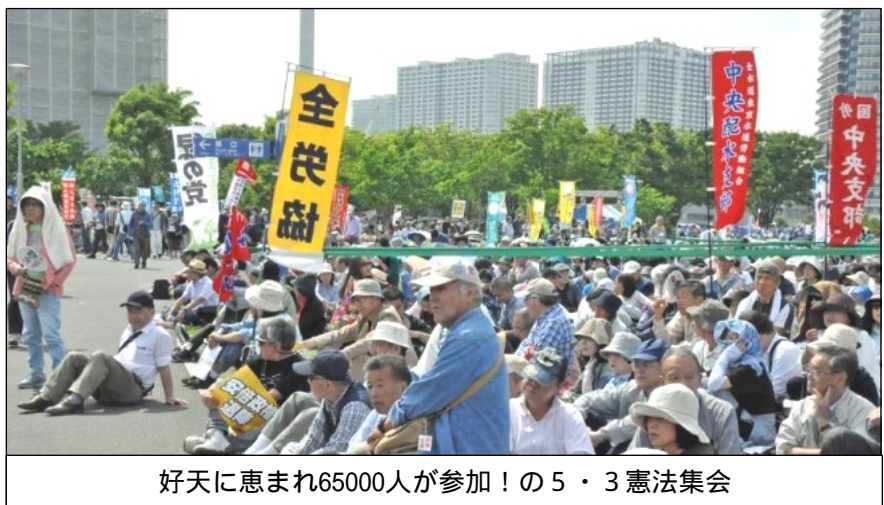
この法案にはハラスメント禁止規定が無い。昨年4月に財務省事務次官による

記者へのセクハラが明らかになり、多くの女性たちが#me too、#with youと声を上げた。しかし麻生財務大臣は「セクハラ罪という罪はない」と言い放った。事業主にセクハラ防止の措置義務を課したのは20年も前の事だ。だが職場のセクハラは続き、多くの女性たちが声を上げることができずに苦しんでいる。

就職活動中の女子学生がOB訪問時に酷いセクハラを受け希望を断られたという事件も多いという。長時間労働やパワーハラで心を病み、命を奪われる事態もある。こんな状況を変えるには、何よりも《あらゆるハラスメントは禁止》をはっきり明示することが必要だ。

衆院厚労委では、野党から合同でセクハラ禁止新法案（就活生やフリーランスも対象）とセクハラ・マタハラに関わる均等法の改正（他社の労働者からハラスメントを受けた時への対応等）の修正案が出され、あわせて審議された。16日の参考人質疑では、セクハラは措置義務の不十分さ、例えば調停は「双方が譲って」という立場である、労働局では法律上加害行為をセクハラと断定できないなど、被害者の救済につながっていないことが明らかにされた。

15日にはマスコミ関連労組が院内集会



好天に恵まれ65000人が参加！の5・3憲法集会



訴えをする東京労組メトロセルビス分会の森田信子さん

5月1日 第90回日比谷メーデー

史上初の10連休だった労働者も、普段通りの勤務状態だった労働者も、約6000名が「日比谷メーデー」に結集した。

今回の日比谷メーデーは第90回ということもあって、参加者全員で『インターナショナル』を合唱してオープニングにあ

たった。登壇は、争議中の仲間、東京清掃労組青年部、実行委員と送り出し演奏を担当した『みちばたチャンプル』の皆さんだ。



「働く者の団結で生活と権利、平和と民主主義を守ろう！」をスローガンに、各登壇者は、働く者の団結の力でより一層の奮闘をすること、まやかしの働き方を許さず、ひとりぼっちの労働者を作らず共闘していくことをそれぞれの立場から訴え、日比谷メーデーは成功に終わった。

集会後は例年通り土橋コースと鍛冶橋コースに分かれ、「平和憲法を守り、労働者の権利を守ろう！！」とデモ行進でシュプレヒコールを響かせた。

を行った。雇用共同アクションは16日昼に緊急院内集会を開催し、17日、19日、24日に傍聴と第二議員会館前での国会行動に取組み、「ハラスメントは人権侵害だ！」「ILO新条約を批准できる法改正を行え！」と声を上げた。25日夕方には労働弁護団により「ILOハラスメント禁止条約を批准しよう！ハラスメント対策後進国と呼ばれないために」が開催され、女性委員会からも参加した。

全会一致の付帯決議の内容を法律に！このままでは日本は世界の常識から周回遅れだ。（Y）

メトロコマース事件高裁判決

これでは非正規差別は無くなるぞ！

2月20日の東京東部労組メトロコマース支部の労契法20条裁判高裁判決は、非正規で働く女性たちから注目を集めた判決だった。

判決概要は弁護団作成の表の通りだ。確かに手当や退職金への一部を認めただのは前進といえるが、「真の同一価値労働同一賃金」を求めてきた女性たちにはやはり納得いかない。

まず「同一労働同一賃金」といいながら労働の対価である「本給」の格差を認めず、さらに労契法20条施行以前に定年となった（でも嘱託として雇用は継続していた！）瀬沼さんの請求を棄却した事だ。

判決は、労契法以前は均等待遇が「公序として確立していたとは評価できない」という。そうだろうか！長年女性たちは賃金や定年の差別を裁判で闘い、公序良俗違反で勝利してきたのだ。

メトロ原告たちは判決により持ち込

いずれも労契法20条施行日以降

一審判決との比較

| 労働条件 | 契約社員Bに支給しない労働条件の相違 | 原審の判断 | 控訴審の判断 |
|------|--------------------|--|--|
| 0 | 比較対象となる正社員 | 全正社員（約600名） | 売店業務に従事する正社員 |
| 1 | 本給 | 差額年382,980円（勤続6年目） ~588,344円（勤続12年目） 一審原告後呂の場合 | 不合理とはいえない |
| 2 | 資格手当 | 差額年36,000円（勤続10年目以降） | 不合理とはいえない |
| 3 | 住宅手当 | 差額年110,400円 | 不合理である |
| 4 | 残業手当 | 割増率の差 （正規27%~35%、契約B25%増） | 不合理である |
| 5 | 賞与 | 差額年896,000円（6年目）~1,032,500円 （12年目）一審原告後呂の場合 | 不合理とはいえない |
| | | 正規と同じ計算方法（夏冬各2か月分+17万円~2か月分+176,000円） | 不合理とはいえない |
| 6 | 褒賞 | 勤続10年で3万円、退職時5万円を契約社員Bに支給しないこと | 不合理である |
| 7 | 退職金 | 1,451,680円（勤続7年7か月） 瀬沼 ~2,461,000円（勤続10年8か月） 正田 を支給しないこと | 不合理とはいえない 正社員の支給基準で計算した場合の4分の1すら認めないことは不合理である |
| 8 | 感謝料 | 請求期間1年につき50万円、退職者は+100万円 | 認められない |

私のお気に入り

ゴスペル

一昨年地元のゴスペルサークルに入った。小柄ながらもパワフルな先生とアップテンポな曲に合わせてステップを踏みながら、そしてバックにグランドピアノが奏でる切ない、時に激しい音色を聴きながら歌う時間は私にとってかけがえのないものとなっている。

見学に行った時聴いた曲が“Victory shall be mine”という讃美歌だった。なんと”私が平安を保ち、主に私の戦い(battles)を戦わせる(fight)なら勝利は私のものになる“という歌詞なのだ。次から次への安倍政権が私たちを苦しめる法案を成立させ、暗い気持ちで過ごすことが多かった私にとって、そんな肩ひじ張らなくていいんだ、力を抜いていいんだよ、と言われているようでとても気持ちが楽になったことを覚えている。

先生はイベントがある度に集まった人を前に、福島で被災した子供たちが今どういう思いで日々を過ごしているのか思い起こしてほしいと訴えている。

昨年の発表会はキング牧師のスピーチで幕が開き”We shall overcome”のアカペラで始まった。今年の発表会も貧困問題や福島についてのスピーチでスタートした。

当日本番前に私がプレゼントした辺野古の海を守ろう！のTシャツを先生が着ているのを見つけた。素晴らしい先生方とそしてゴスペルと巡り合えて本当に幸せだと思っている。

滝桂子（全石油昭和シェル労組）



またた分断を徹底した話し合いで団結を強め、最高裁への闘いを開始した。メトロ事件、大阪医大事件、郵政の2事件が最高裁に上告となった。

最高裁が真に差別をなくす判断をするよう、私たちは最高裁向けの行動を共に行っていきます。



メーデー終了後上野で共同行動を行ったFAユニテッド分会と東部労組メトロコマース支部の仲間たち

JAL本社前行動へ結集を！
大包围5・30行動

18時15分~19時00分