

全労連女性部ニュース NO435 2013年3月7日

発行 全労連女性部 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

賃上げ・雇用確保で景気回復を！！ 国民春闘勝利3・5中央総行動



13春闘・集中回答日を間近に控えた5日、全労連・国民春闘共闘は、すべての労働者の大幅賃上げ、安定した雇用の確保、非正規労働者の均等待遇の実現などの要求を掲げ、「13国民春闘勝利3・5中央行動」にとりくみ、全国から3000人が参加しました。日比谷公会堂での「13春闘勝利をめざす労働者総決起集会」を前後して、省庁・経営団体への要請・交渉、意思統一集会、国会議員要請、銀座デモ・経団連前行動など、終日にわたり多彩な行動を展開しました。





厚生労働省前では、水谷女性部副部長が均等法・パート労働法の実効ある改正を求めて訴えました。

均等法・パート労働法の実効ある改正を

「男女雇用機会均等法が 1985 年にでき 30 年近くたちますが、雇用の場での男女格差や女性の働きづらは一向に改善されていません。妊娠・出産を機に退職せざるをえない女性が、正規でも 6 割、賃金は男性の半分、女性の 8 割以上が年収 200 万円以下という実態です。女性管理職は民間も公務も 1 割にさえ遠く及ばない状況です。全労連に寄せられた声でも、夜勤を断ったら解雇された、転勤できないと言え昇進できない、正社員だが男性との格差が 5 万から 12 万もある、準社員として働いているが正社員より仕事量が多い、男性は正社員になれるが女性にはなれないなど切実な実態が寄せられています。

しかし、現行の雇用機会均等法はこうした実態に対し全く不十分な規制しかできていません。男性女性という、性を理由とした直接差別は禁止されていますが、間接差別の規制は、3 つだけの限定列挙にとどめられています。今、正規とほとんど仕事内容の変わらないパート労働者が激増しています。そのほとんどは女性で、間接的な男女差別の典型的な例ですが、現行均等法は雇用形態の違う場合の差別の規制がなく、規制できるしくみに変えるべきです。また、管理職への登用などポジティブアクションもすすめていく必要があります。さらに、監視監督機能強化、公務への適用も求めていかねばなりません。今、均等法の見直し審議が厚生労働省の審議会で進められていますが、使用者側委員は『改正の必要なし』という強硬な姿勢です。急速に運動を強めなければ、改正が見送られる危険があります。



世界の中で、日本の女性の地位の低さは驚くべきものとして国際機関からもたびたび指摘を受けています。その大きな部分は、雇用の場の問題です。全労連女性部はパート労働法と並んで男女雇用機会均等法の実効ある見直しを何としても実現するため奮闘します」

厚労省前集会後、審議会委員に対する個人・団体の要請署名 1738 筆を提出。2 月 8 日提出分と合わせて、合計 2187 筆を提出しています。引き続き署名のとりくみを強めてください。

2013 年女性の春闘懇談会

学習会「女性労働者の視点から見る安倍政権と新自由主義のゆくえ」



3月4日、「2013年女性の春闘懇談会」を開催、35人が参加しました。女性の春闘懇談会は、国民春闘共闘参加の各女性組織を基本に、広く労働組合の女性組織に呼びかけて、毎年交流を重ねてきました。今年は、一橋大学特任講師の蓑輪明子さんをお招きして、男女雇用機会均等法の見直し議論が進むなか、財界の経済構想が女性労働者をどのように位置付けているかを検証し、経済や社会保障に関わる安倍政権の政策を女性労働者の視点から批判的に検討することをテーマに、学習会「女性労働者の視点から見る安倍政権と新自由主義のゆくえ」をおこないました。小畑雅子全労連女性部長が主催者を代表して開会挨拶しました。

蓑輪明子さん(写真上)は、「新自由主義によって女性の労働力化は進んだが、新自由主義が女性労働をどのように変容させたか、またジェンダー平等との関係はどうなっているか検証したい」と、学習会の冒頭、問題提起しました。蓑輪明子さんは「新自由主義を推進するためには、従来の年功賃金といった日本型雇用を解体し、企業によるリストラを容易にしなければならない。そのためには企業の外側に低賃金の労働力のプールが必要になり、それまで家庭にいた女性たちを労働力プールに入れた」「法人税を減税するためにも、税と社会保障の担い手を育てる必要があり、女性を労働力にしなければならなかった」と述べました。また「女性を労働力として活用する場合、本来、福祉の拡充と労働時間や賃金などに関する規制が必要。しかし政府は福祉も規制もやりたくない」そのため日本に歪みが生じていると問題点を指摘。女性のM字型雇用の底の上昇、常勤で働く非正規労働者の増大、「女女格差」「ハイパーカップル」などと言われる女性労働者の二極化、週60時間を超す女性正規労働者の長時間労働など、統計を使用して女性労働者の実態を紹介しながら「生活の貧困化が進み、家族の機能が揺らいできた」と述べました。学習会の最後に、日本の女性労働者の地位の低さを改善するためにも「労働組合のたたかいに期待する」としめくりました。



フロアからは、通信労組の菅原淳子さんがNTTで行われている雇用延長に伴う若年層の賃下げと非正規労働者の育休切りにたいするたたかいを報告。日本航空キャビンクルーユニオン石賀多鶴子さんと山田純江さんは、女性を狙い撃ちにした日本航空の不当解雇撤回を求めるたたかいについて報告し、争議支援を訴えました。また国公労連

の橋本恵美子さんが、議員立法によって公務員給与を引き下げた「給与臨時特例法」は憲法に違反すると裁判に訴えた公務員賃下げ意見訴訟について報告、全労連全国一般の平谷恵子さんは自治体キャラバンで判明した非正規急増の実態を報告しました。

懇談会の最後に、昨年11月、女性部を結成した全農協労連の川井久美子さんが女性労働者の要求実現に向けて2013春闘をたたかう決意を述べて、閉会挨拶しました。



各組織の春闘のとりくみから ~~~~~

上は建交労女性部「春闘がんばろう」ポスター— 各支部に権利リーフや署名などをセットに配布

母性保護、子育て支援策を要求—高知県教組女性部

高知県教組女性部は、2月7日夜、県教委との話し合いを行いました。11月29日に提出した要望書に基づくものです。話し合いには、約20名が参加しました。

話した主な内容は、

1. 妊娠中の労働軽減

特に現行は、同一校に2人以上の妊娠者がいる場合に1人着任する制度になっている体育代替について、妊娠者が1人でも配置をするようにと、全国の現状も地図にしながら要望しました。

2. 不妊治療に関する休暇の制度化

少子化が進んでいる中で、現在年休をやりくりしながらおこなっている不妊治療についての休暇を制度化してもらいたいという要求です。不妊治療の実例を出しながら、実現している他県の例も出して要望をしました。

3. 育児に関して



妊娠者の体育代替1人に1人の日本地図を広げて具体的に要求!

育児休業は子どもが3歳になるまでとれますが、育児休業手当金は1歳までしか支給されません。(保育園入所を希望していたが入れなかったなどの特別な事情がある場合は1歳6か月まで支給)その後は、まったくの無給になります。子どもの看護休暇も、子どもがインフルエンザになった場合などには、出席停止の期間に対応しようとすると日数が足りなくなってしまう。こんな中で困っている事例を出し、改善を要望しました。

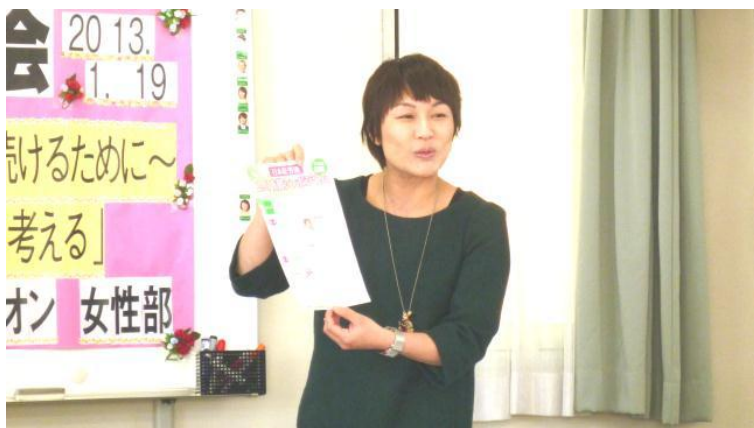
4. 臨教制度に関して

臨時教員が高知県の教育を支えている中で、正規教員には認められている休暇などの制度が認められていないものがあります。特に育児休業などの子育てに関するものがそうです。自治体によっては、認められている例もある中で、こうしたものを高知県も認め、臨教が高知県で働きたいと思う制度の実現を要望しました。

5. 多忙化解消やパワハラなどの防止について

高知県では、女性教職員の割合が、特に小学校では多くなっています。朝早くから夜遅くまで勤務し、その上、家庭でも家事をこなし、必死になって勤務をこなしている実態。そうした中で、夕方渡された書類を後日出すと「もっと書類を早く出せ」とか「家のことばかり優先せず、もっとまじめに勤務を」などと叱責される実態も出されました。男性教職員以上に、こうしたパワハラ的な対応をされることが多い女性の実態を話しながら、改善への努力を求めました。

心と体の健康を考える 郵政産業女性部ユニオン



(郵政産業女性部ユニオンニュースから) 1月19日、女性部、新春学習会が本部で開催されました。

日本医労連女性協事務局長、煙崎久美子氏による講演「心と身体の健康を考える」と

本部書記長須藤和広氏による「13春闘をどうたたくか」の学習会が行われました。

煙崎氏は講演の冒頭で母性保護・妊産婦の業務軽減・育児休業などに関する「意外と知らない!? 知っ得クイズ」の試験を参加者全員に実施。(この試験は意外と難しかった)

講演は女性と男性の違いを解剖、生理学的視野から述べ、さらに母性保護の歴史と労働運動のたたかいで様々な権利を勝ちと

講演は女性と男性の違いを解剖、生理学的視野から述べ、さらに母性保護の歴史と労働運動のたたかいで様々な権利を勝ちとってきた事をわかりやすく説明。また、「夜勤は有害」が立証され、交代勤務はがんのリスクが高まることも国際機関で証明されていることも具体的に示していました。

女性の雇用における問題として①処遇や賃金の男女格差の是正②女性の非正規化の問題③勤続年数の男女による差。をあげ、今後は男女雇用均等法の実効ある改正が必要と述べ、最後に冒頭で行った試験の回答を行いました

要求を集約し、団体交渉を！ 全医労女性部

(全医労女性部ニュースから) 2月26~27日、第2回地方協女性部長会議が開催されました。寒さも少し和らいだ東京の本部・四谷の全医労会館での最後の会議となりました。

2013春闘のたたかい、春の新歓に向けての意思統一、各職場からの要求を聞き取り **働き続けられる環境作り、未来を担う組織作り** をテーマに二日間活発に討論が交わされました。

6月中に増員要求書を提出しよう！

2012年秋の女性部増員交渉では機構が「25年から経常収支額改善の範囲内で採用できる24年度と比較しても枠は緩める」と回答。…7:1看護をとることによって人員は多くなった感がありますが、実際の職場の状況を見て！

要求を集約し、団体交渉を！

一人ひとりの小さな声を聞き、誰もが生き生き働き続けられるためには、職場の声を聞くことが大切です。聞くだけでなく、答え、返す会話を大切に。“年休は取れていますか？”ひとこと声かけを！

夜勤・交替制勤務はゆとりを持って！

働き続けられる職場『5局長通知』に続いて『6局長通知』が厚労省から発出されました。患者中心の安全・安心の医療・看護提供を第一に考えること。夜勤は有害業務、保護と規制はあたりまえ！

子育て支援・母性保護を！

制度を活用するために職場環境の整備と学習を。

「妊娠制限」「結婚待ち」「無理な24時間保育の導入」など職場の実態を把握して最適なライフワークバランスを！

未来を担う組織作りを！

- ① 労働環境の改善のためには、多くの仲間が集うこと。
- ② 仲間集めの基本は明るく、楽しく、元気よく。
- ③ 会議に参加することで、何かをもって帰れるように。
- ④ 一人がする運動ではなく、みんなでする運動。広く浅く。
- ⑤ 参加したくなる会議、委員会をつくる。

一人で何もかもは無理。中途半端でもいいじゃない。楽しく続けることが大切なのです。



春だよ！みんなに声かけようね！

東京女性センター

原発ゼロへ！官邸前行動

東京女性センターは、幹事会で議論し、月1回、金曜日に行われる原発ゼロを求める官邸前行動に結集することを決定。仕事帰りに集合して、集まり、行動することで元気に。



パート労働法の実効ある改正求め、厚労省交渉

(全労連 パ臨のなかまから) 2月8日、「いのち・暮らし・雇用を守れ2.8中央総行動」がおこなわれ全国から5500人が参加。パ臨連はこの日、中央総行動に結集するとともに、非正規の待遇改善・均等待遇をもとめ、独自に早朝宣伝、厚労省交渉をおこないました。

11時からはパート労働法などの課題で厚労省交渉をおこないました。パ臨連からは柳代表をはじめ産別・地方組織の仲間22人が参加。厚労省からは近藤係長(雇用均等児童家庭局短時間在宅労働課)らが対応しました。冒頭、柳代表が「パート労働法の実効ある改正求めるジャンボ要請はがき」458枚を追加提出(年末には1000通を提出)し、「パート労働法の改正にかかわる建議は処遇改善をすすめる内容になっていない。労働条件の格差の合理性を判断する要素から『人材活用の仕組み』を除外することなどにより、合理的な理由のない不利益取り扱いを禁止する実効ある改正をしてほしい」と強く要請して、交渉を開始しました。

要請書に対し厚労省は、①労政審での審議経過を紹介し、昨年6月の建議をふまえ、「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違がみとめられない」との内容で法案化の準備をしているところだとし、②通勤手当や退職金については9条2項の均衡処遇努力義務からは除外しているが、「パート労働指針」では均衡処遇を努力義務としているし、忌引き休暇の取得による解雇禁止につい



ても「指針」に盛り込むとしました。また公務で働く短時間職員については、パート労働法は適用とはならないが総務省と連絡をとり情報を共有して進めていきたいとしました。

パート労働法改正についての政権交代の影響については、公益・労・使の3者構成による労政審建議がまとまっているので、政権交代に関わらず、建議に基づき法案化していくとしましたが、今通常国会に提出できるかどうかは調整中であるとし、8条から無期要件が削除されることとのかかわりで、「人材活

用の仕組み」をどの程度の期間を見込んで考慮するのかなどの基準について、このままでは労使双方にとって予見性がないので、法案化までには基準を明らかにすると回答しました。

有期にかかわる労働契約法の関係では、雇用実態の把握を重視し、労働力調査においても今年から有期の実態をより詳しく調査していく、5年での雇止めを抑制するため労契法19条などの周知、更新基準の明確化、無期転換モデル事例の開発と無期転換に取り組む企業への助成金の拡充などをおこなっていくとしました。

回答をうけて参加者が各地の実態をふまえて発言。

「低賃金の非正規への置き換えが進み、比較すべき正規労働者がいない状況になっているため、パート労働法が活用できない」「パートも異動はあるが、転居を伴うかどうかで人材活用の仕組みが違うとされる」「人材活用の違いによる差別が均等法でも容認されている」「公務非正規の劣悪な状況を知りながら公務員法制で対応すべきとの対応で、放置している。総務省にちゃんとモノを言っているのか」「有期にかかわる労契法について企業は対応を強めている。ある私学は十年以上働いてきた非常勤講師に不更新条項付の契約書を提示してきた」「福岡の経営者協会のアンケートでは 4 割の企業が雇止めするとしている。雇止めをどう防止するのか」「大学病院では現在でも 3 年で辞めさせ、別な労働者に置きかえている。これが 5 年に延びるだけ。これでは医療技術の継承にならない」「自治体当局は 3 年での雇止めが正当化されたと受け止めている」「非正規労働者がどんな不安な気持ちで働いているか、実態をよく分かってほしい」「東京都は 3 月に 300 人の専務的非常勤職員を 5 年目だからと雇止めしようとしている」「厚労省が雇用不安を拡げる法律をつくっていいのか。助成金ではなく入口規制を」「正規になりたいが正規枠が少なく 15 年間非正規で働いているが、私たち非正規が病院の現場も支えている」「更新基準を明確化することは雇止めのおそれを明らかにするだけで、雇用の安定には全くつながらない」など劣悪な実態と実効ある法改正の必要性を訴え、改善を求めました。

国連人権理事会普遍的定期審査（UPR） 第2回日本審査の勧告受け入れと女性の人権状況改善を求め、外務省要請 一婦団連



婦団連は 2 月13日、国連人権理事会普遍的定期審査(UPR) 第2回日本審査の勧告受け入れと女性の人権状況改善を求め、外務省要請を行いました(要請文・審査にあたってのNGOなど3点添付)。昨年秋の日本審査を受けて採択された作業部会報告書には79カ国による174項目の勧告が含まれています。女性の人権に関わっては、女性差別撤廃条約選択議定書の批准、間接差別を含む女性差別撤廃のための法律整備(民法・戸籍法及び均等法の抜本改正)、男女賃金格差の解消、日本軍「慰安婦」問題の解決などが勧告されています。日本政府は、第22回会期人権理事会までにこれらの勧告を検討、勧告を受け入れるかどうかの立場表明を行い、正式な報告書が採択され

る。

ることになっています。

堀江会長は、女性の人権状況を改善するために、国連人権理事会に勧告を受け入れ誠実に実施する意志表明をすること、女子差別撤廃条約選択議定書批准、UPR に関する国内広報活動強化等を求めました。参加者は、「選択的夫婦別姓実現を」「男女間の賃金格差がどんどん大きくなっている。労働の場での差別撤廃を」「実効ある『男女雇用機会均等法』の改正を」「比例定数削減をやめ、民意を反映する選挙制度を」等発言。とりわけ政府が前回勧告受け入れを拒否した日本軍「慰安婦」問題について、「『河野談話』見直し等をすすめるようとする政府に対し国際的批判が広がっている。高齢の被害者に対し一日も早い解決を」と強く要請しました。

応対した阿部康次人権人道課長は 3 月に向けて最終調整中と回答しました。日本共産党の笠井亮衆院議員が同席しました。◆参加者:堀江ゆり(婦団連会長)、柴田真佐子(婦団連副会長)、榎本よう子(婦団連事務局長)大西 玲子(全労連女性部事務局長)、水谷 文(日本自治体労働組合総連合女性部長)、山田博子(婦人民主クラブ事務局長)、米山 淳子(新日本婦人の会事務局長)。

●情報●

●厚生労働省リーフレット パート・派遣社員のあなたもとれる！産前・産後休業 育児休業

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h25_3.pdf

(厚生労働省の各種パンフレット)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02>