

第44回民放労連全国女性のつどい in 松島

このままでいいの??

ニッポン・マスコミ・私たち

【日時】(予定) 5月19日(土) 13時から
20日(日) 12時30分

【場所】 「松島一の坊」
宮城県宮城郡松島町高城字浜1-4

【講演】 5月19日 鎌仲 ひとみさん
*映画「六ヶ所村ラブソディー」監督、
東京工科大学助教授

5月20日 堤 末果さん
*著作家・ジャーナリスト

※ 詳しくは労連本部まで (tel. 03-3355-0461)

九州地連女性協 第33回定期大会 講演2部

要旨 均等法改正 ポイント解説と今後の課題

今野久子 弁護士(東京法律事務所)



女性協議会

●女性協
URL
<http://www.minpororen.jp/women/index.html>

昨年10月に開催した、九州地連女性協議会「第33回定期大会」講演2部の要旨は以下の通りです。

均等法施行から20年。少しずつ縮まってきた男女の賃金格差が05年は拡大した。労働者の三人に一人が非正規、女性労働者の半数以上が非正規、大卒でも最初から非正規が目立つ。非正規は95年から増えている。年収は百〜二百万で、フルタイムで働いても生活保護以下の「ワーキングプア」が増えている。

日本の貧困化率は世界五位、実質先進国では二位(二位はアメリカ)。原因は、①非正規の収入の低さ②所得の再分配で下を救っていないことが挙げられる。税金・社会保障が不十分で、格差社会は職場だけ

でなく医療、いのちの格差も生んでいる。これまで日本の労使関係の三要素となっていたのは、①年功序列賃金②終身雇用③企業別組合、ここが崩れた。法律で「有期雇用」を認めてしまったがゆえに、正規を減らして非正規を増やし、手当も含めて総人件費を抑制している。では、労働者の権利を守るものとは何か? ①「法律」(最低限のもの)であり、いい法律を作らせることも重要。②「労働協約」③組合が要求を上げて交渉力を持ち、労協を勝ち取るために団結すること。今こそ出番!である。

こんな話を聞いた。園児に「将来の夢は?」と質問したら「保育園の先生」と言った。それに対して保育士さんが「食べていけないよ」と答えた、という。子どもになりたい職業に対して大人が「食べていけない」と答える社会はおかしい。加えて、女性差別が多い職業として、民放(テレビ)と金融が挙げられている。入社試験の面接官に女性を入れるのも工夫の一つ。

先輩たちが闘ってきたのは「働き続けるため」の闘い。それが「働き続けても給料が上がらない」という問題に変化した。均等法施行以来、差別のやり方が巧妙になってきた。差別しているのは会社なのに(賃金の抑制を)、本人の成果が原因だと置き換えている。差別に「差別的意図の有無」は関係ない。

今回の均等法改正で、賃金差別を禁止していないという問題は残った。間接差別の事例で、「世帯主」要件等の賃金差別に関わる部分は最終的に削除された。賃金差別は労基法四条で禁止しており、監督官庁も別である。

ポジティブアクションの義務化、セクハラ対策が配慮義務から措置義務へ厳しくなったこと、産後一年の解雇は原則無効など、評価活用できる部分もある。間接差別も「限定列举」と不満が残るものではあるが、付帯決議では間接差別は、厚生労働省で規定するもの以外に存在するものであること、及び省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性がある。これは活用できる。

があることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても法律施行の五年後の見直しをまたずに、機動的に対象事項の追加・見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討をすすめることとある。これは活用できる。