

女性の権利を国際基準に

我慢しないで生き生き働き続けるために

長尾ゆり

1. コロナ禍、可視化されたジェンダー差別。今こそ、ジェンダー平等社会へ変えよう。

(1) ジェンダー差別の問題点が見えた。同時に「声を上げれば変えられる」ことも経験した。

- ・ 非正規女性の雇い止め 2021年3月 女性の実質的失業者 103万人 (野村総研)
- ・ 女性の貧困 非正規女性の3分の1は休業手当をもらっていない (JILPT)
「『休業手当はない』と言われた」「解雇されそうで言い出せない」 シフト制の問題点
フリーランス・個人事業主の問題点 もともとの賃金が低すぎる
- ・ 「密にならない保育・学校」 保育・学童保育拡充や少人数教育の必要性が可視化された
- ・ ケア労働者の人手不足、低賃金 待遇改善が急務 「やりがいでだけでは続けられない」
- ・ 生理の貧困 (5人に1人が生理用品購入に苦労) 女性の自殺増加、女子高校生の妊娠
- ・ 夫婦両方がテレワークをしているのに、家事・育児はやっぱり女性の肩に
- ・ 2021年2月、森喜朗氏「女性が多い会議は時間がかかる」発言に国内外に批判が広がった
「わきまえない女性」の声で辞任に追い込んだ
- ・ 2021年3月 札幌地裁で、「同性婚を認めないのは憲法違反」判決
- ・ 一方で、2021年6月「選択的夫婦別姓を認めない現行制度は憲法に違反しない」最高裁判決
夫婦同氏強制は日本だけ 96%の夫婦が夫の姓。国連から再三にわたり勧告受ける
法務省・法制審議会は1996年に法案要綱答申。野党共同提案もすでに。
- ・ また、2021年6月、LGBT基本法(性的指向及び性自認を理由とする差別は許されない)
提案について、与野党合意していたのに、自民党内の反対で国会に提出されなかった
- ・ さらに、2022年6月 大阪地裁で、「同性婚を認めないのは憲法に違反しない」判決
選択的夫婦別姓やLGBT法は、総選挙や参院選の争点になった。

(2) 国連ウィメン(国連女性機関)は、2020年3月「コロナ声明」を出した。日本は・・・?

封鎖や隔離措置の経済的影響が非正規雇用など弱い立場の女性に重くのしかかっている
家族の世話のために職場に行けなくなった女性、非正規雇用の女性などの援助を支援策の中に組み
込むこと
外出禁止や移動制限がDVを誘発する危険がある。被害者を守るための電話相談や避難所を基本的
サービスとして保障すること
政策決定過程で女性の声を集めよう。視線が多様化することが最終的な結果を豊かにする
コロナ対策にジェンダー視点を、決定過程に女性の参加を。
女性が何を必要としているのか、女性に聞きなさい。マスク、生理用品は足りているのか
政策策定者は、人々の家庭で何が起きているかに注意を払い、女性と男性の間のケア負担の平等を。
世界各地の世帯内で行われているジェンダー役割を『非ステレオタイプ』化する好機です。

2. ジェンダー平等の流れに逆行し、ジェンダー平等後進国になってしまった日本に必要なものは、国連女性差別撤廃条約(CEDAW)！ CEDAW は、女性の権利宣言であり、はたらく女性の応援団。

- 1979 年国連で女性差別撤廃条約採択 1948 年世界人権宣言・1966 年国際人権規約 etc
- ・女性差別撤廃条約は、189 カ国 / 193 カ国が批准 世界の女性の権利宣言
 - ・事実上の男女平等を求める 個人・団体・企業による差別、慣習・慣行の修正も目指す
 - ・ポジティブアクションや母性保護は差別ではない
 - ・日本は 1985 年批准 国内法整備・・・均等法、国籍法改正、家庭科男女共学
 - ・女性差別撤廃委員会・・・条約の履行を確保するための委員会 23 人の専門家で構成 (CEDAW) 国家報告の審査、一般勧告の作成、選択議定書に基づく活動
 - ・条約の履行を確保する手段として、国家報告制度をつくった
委員会 (CEDAW) への報告書提出と審議審議の後、「総括所見」 勧告が出される
日本はこれまでに 5 回の審議を受けた 1988 年、1994 年、2003 年。2009 年、2016 年
2016 年は、57 項目の総括所見と 2 つのフォローアップ項目
(家族法改正・マイノリティ女性への差別禁止法)

【2016 年 3 月 第 7・8 次日本政府報告に対する国連からの勧告】

賃金のジェンダー格差や女性雇用の低賃金分野への集中の是正。同一価値労働同一賃金原則。家族的責任により女性がパート労働に偏っている。両親休暇の導入や十分な保育施設提供を。セクハラ禁止と制裁の法制化、マタハラも含めて雇用差別の女性の司法へのアクセス確保を。労働監督を強化すること など労働問題で 7 項目

- 【その他の項目】・民法改正、選択的夫婦別姓を ・高齢女性の貧困、女性の低年金問題の解決を
- ・「戦時慰安婦」問題は被害者本位で解決を 被害者の権利保障、歴史事実を客観的に提供せよ
 - ・福島第一原発事故への対応は女性の視点で。放射線感受性が高い女性に医療サービスの強化を
 - ・所得税法 56 条の見直し (家族従業者の働き分を必要経費として認めよ) など

私たちの要求と国連女性差別撤廃委員会の総括所見は重なる。私たちこそ国際水準！

1999 年 10 月女性差別撤廃条約の選択議定書採択 女性差別撤廃条約の実効性を強化する
ア、2000 年 12 月に発効 114 カ国が批准 日本は 20 年以上研究を続けているが未批准
「法律はつくるが守らないというに等しい」 批准を求める意見書採択 164 自治体
イ、個人通報制度

- ・締約国において権利を侵害された個人または団体は、CEDAW に通報して救済を申し立てることができる。国内救済手続きを尽くした後 (最高裁判決確定後)
- ・受理されると、CEDAW は検討し、見解・勧告。締約国は 6 か月以内に回答書
- ・男女賃金差別事件、非正規賃金差別事件、夫婦別姓事件などの原告は、個人通報制度を待っている。

ウ、調査制度

- ・重大または組織的な権利侵害があったという情報を受けた場合、CEDAW が行う調査。
- ・調査結果を「意見・勧告」とともに締約国に送付。国は 6 か月以内に所見提出。

1995 年第 4 回国連世界女性会議（北京会議） 「女性の権利は人権」

- ・ジェンダー主流化 = すべての分野・課題にジェンダー視点を
- ・「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)

産む・産まないを決めるのは本人 避妊・中絶の権利 などを確認した

1995 年北京会議を契機に、世界はジェンダー平等へ前進した

しかし、日本は 2 つの「ジェンダー差別政策」(戦前回帰のバックラッシュ・ 女性を
安上がりの労働力として使う経済政策) によって、世界から大きく取り残された

3 .日本の現状はジェンダー平等度が 146 か国中 116 位(世界経済フォーラム 2022 年 7 月)

(1) 日本は人権後進国、 主要 7 カ国最下位 世界の流れから置き去りにされている

	2022 年	2021 年	2019 年	2018 年	2017 年	2015 年	2012 年	2009 年	2006 年
全体	116 位	120 位	121 位	110 位	114 位	101 位	101 位	101 位	80 位
経済	121 位	117 位	115 位	117 位	114 位	106 位	102 位	108 位	83 位
教育	1 位	92 位	91 位	65 位	74 位	84 位	81 位	84 位	60 位
健康	63 位	65 位	40 位	41 位	1 位	42 位	34 位	41 位	1 位
政治	139 位	147 位	144 位	125 位	123 位	104 位	110 位	110 位	83 位

(2) 経済参画 (仕事の間) での男女格差は依然として大きい 121 位 / 146 カ国

賃金格差・・・男性正規:女性正規:女性非正規 = 10:7:3 賃金の差は年金に、死ぬまで格差
男性 540 万円 女性 296 万円 (国税庁「民間給与実態統計調査」2019)

ア . なぜ、こんなに賃金格差が大きい? つくられた格差

- ・役職者にしめる女性の割合 12.5% 昇進の壁、女性は“寝たきり賃金” 間接差別(コース別)
- ・第一子出産を契機に離職する女性は 5 割 働き続けられない労働条件 保育の貧困
- ・女性労働者の 56% が非正規雇用労働者 再就職するときは非正規雇用にならざるをえない
- ・女性が多い職種 (保育士・看護師・介護士などのケア労働) の賃金が低すぎる

イ . 男女賃金格差の背景に、「男は仕事、女は家庭」の性別役割分業意識 (押しつけられている)

- ・「男性は一家を養い、女性は男を支える」「男は一家の大黒柱 女は家計補助」「妻を働かせるなんて甲斐性がない」 異常な長時間労働がジェンダー差別固定化、男性も女性も苦しめる
女性・非正規の低賃金が日本全体の賃金を引き下げている 女性だけの問題ではない

自立できない賃金 「らしさ」に縛りつけ、個人の自由な生き方奪う

ウ . 解決の道は・・・個別の企業でたたかうのは当然だけれど、社会的な賃金引上げ政策も大事
法律で規制する(アイスランド男女差別賃金禁止法・EU 指令) まずは公開
最低賃金引上げ ケア労働者賃金引上げ政策

ハラスメント問題はジェンダー問題・・・ハラスメント・暴力の根底にジェンダーバイアス

ア . 2019 年 ILO (国際労働機関) は、「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶条約」を採択
人間の尊厳奪うハラスメントを根絶しよう 就活中、利用者や顧客からのハラスメントも禁止
成績主義・人手不足・長時間労働などの労働環境がハラスメントの土壌 改善を
駆け込み寺、相談窓口、リハビリ機関、休暇、復職・退職・転職の権利 など保障を

イ . ILO ハラスメント条約の批准を。相談できる環境、METOO WITHYOU の職場・地域を。

- (3) 「政治への関与(女性参加)」が低すぎる日本 139位/146カ国
- ・衆議院女性比率・・・9.9% 9.7% (議員比率1位ルワンダ・・・内戦を起こさないため)
 - ・全体トップ5の国は 女性が意思決定機関にいる コロナ対策もすすんでいる
 - 1位.アイスランド (13年連続トップ、1975年女性ゼネスト、1980年世界初女性大統領)
 - 2位.フィンランド 3位.ノルウェー 4位.ニュージーランド 5位.スウェーデン
 - ・安倍元首相は「女性が輝く・・・」「女性の活躍」と喧伝していたが 「202030」達成できず 杉田水脈議員「女性はいくらでも嘘をつく」 麻生前財務相「セクハラ罪という罪はない」

4. 女性の権利を国際基準に。「働き方」も国際基準に。ILO条約を学び、生かそう

- (1) 未批准の条約がいっぱい 4分の1しか批准していない
- ・1号条約(1日8時間・週48時間制) 47号(週40時間制) 132号(年次有給休暇) 140号(有給教育休暇)など、18本ある労働時間・休暇関係の条約を1本も批准していない。
 - ・94号(公契約における労働条項) 148号(作業環境) 151号(公務労働者) 155号(労働安全衛生) 158号(使用者の発意による雇用の終了) 171号(夜業) 175号(パートタイム労働) 177号(在宅形態の労働) 183号(母性保護)なども批准していない。
- (2) 知って、生かそう
- ・ILO156号条約 家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約
 - ・1981年に国連では採択されたが、日本が批准したのは1995年 育休法の運動とともに批准。
- (3) ILO190号条約(ハラスメント条約)の批准を求める 経営者団体代表は棄権したが・・・

5. 日本をジェンダー平等後進国にした「問題の根っこ」は何か？

- 【根っこ①】「戦前の家制度は美しい日本の伝統」と賛美する戦前回帰の改憲勢力が政権の中心にいて、選択的夫婦別姓制度やLGBT法を認めない 性教育バッシングを行っている 「戦争する国」への動きを止め、憲法9条・13条・24条を守り生かそう。刑法・民法改正を。
- 【根っこ②】安上がりに労働力を使い捨てるために、ジェンダー差別を押しつけてきた財界と政治
- ・「男は24時間働く企業戦士」「女は結婚退職して夫を支える」役割分担論を押しつけ、高度成長。
 - ・しかし、女性は、育児休業・介護休暇制度化、男女差別賃金や格差に「おかしい」と声を上げた。
 - ・1990年代から、政府や財界は、新自由主義政策(利益・効率優先、競争至上主義、規制緩和、自己責任おしつけ)」をすすめ、非正規労働者を増やし、格差を拡大させてきた。労働者を分断。

6. 『問題の根っこ』を断ち、ジェンダー平等社会=真に女性が輝く社会を実現するために

- (1) ジェンダー主流化(あらゆる課題にジェンダー視点) 女性の声を職場・社会・政治へ生かす 意思決定の場に女性を増やし、あらゆる課題・政策にジェンダー視点をつらぬくこと
- ・「おかしいことはおかしい」 ・女性が参加していない場で勝手に決められていないか
 - ・女性の参加が運動も変える 誰ひとり取り残さない運動、だれでも参加できる運動に 「条件のある女性がいない」 「女性が参加できる運動のカタチに変える」
- (2) 「らしさ」の押しつけや「縛り」から自分を解放し、自分らしく生きよう
- 「ひとり」のために仲間が力を合わせる運動でこそ、新しい「当たり前」をつくれる ジェンダー差別が可視化されている今だからこそ、変わるチャンス 変えるチャンス

資料 2012年に自民党は「憲法改正草案」を発表しました。自民党の改憲の狙いがわかります。

・憲法第13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

【自民党改憲草案・2012年 憲法第13条】 すべて国民は、人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公益及び公の秩序に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

資料

・憲法第24条 婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚及び婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

【自民党改憲草案・2012年 憲法第24条】

家族は、社会の自然かつ基礎的な単位として尊重される。家族は互いに助け合わなければならない。

婚姻は両性の合意に基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

家族、扶養、後見、婚姻及び離婚、財産権、相続及び親族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

【勝共連合案】「家庭という基本的単位が最も社会国家に必要なだ」「これがなければ自然かつ基礎単位になり得ない同性婚が広がっていく」

資料 【新聞労連女性アピール】

セクハラに我慢するのはもうやめよう 2018年4月22日 女性集会参加者一同
権力を笠に着る者たちからの、人としての尊厳を傷つけられる行為に我慢するのはやめよう。
「私に非があったのかもしれない」と自分を責めるのはもうやめよう。

同僚や先輩、上司に訴えても聞き入れられず、「受け流せ」「事を荒立てるな」と言われて黙認され、屈辱的な気持ちを抱えてきた。取材先で、取引先で、社内で、耐えることが評価の材料にされ、都合の良いルールを押しつけられてきた。訴えようとする、「会社の恥を出すな」「面倒な奴」だと揶揄され、なかったことにされてきた。(略)

・・・これ以上、このような状況を見過ごし、受け入れることはできない。こんな不条理や屈辱はもう終わりにしよう。セクハラは性差別であり、性暴力であり、人権侵害だ。力の差を利用したセクハラの内容は、人権侵害と権力側の暴挙を許しているのと同じことだ。・・・セクハラにNOと言おう。言葉でNOと示そう。私たちは一人じゃない。



守口学童指導員 支援共闘ニュース

守口学童指導員の不当解雇撤回と
職場復帰をめざす支援共闘会議
事務局・大阪自治労連
〒530-0041 大阪市北区天神橋 1-13-15
TEL06-6354-7201・FAX06-6354-7206
2022年4月25日(21号)

2年半のたたかい！守口市学童保育指導員労組が全面勝利和解 仲間の支援、保護者や地域の応援に感謝！原告・弁護団・組合の力が結実 「雇い止め撤回されてほっとした、前を向いてすすんでいける」



労働委員会命令に基づく誓約文の手交

4月22日午後1時半、報道関係者や支援者が見守る中、株式会社共立メンテナンス(以下「共立」)の担当社員から守口市学童保育指導員労働組合の水野委員長に対し、労働委員会救済命令に基づく誓約文を手交し、守口学童指導員雇止め事件の全面的な勝利和解が成立しました。

誓約文を受け取った水野委員長は、改めて「これまでの会社の行為は問題があった。今後、労働組合と真摯に向き合い、指導員の権利や要求、子どもたちや保護者の願いや声に耳を傾けて、人を大切にする学童保育の運営を」と求めました。社員からは「(大阪府労委の)命令書どおりより良い学童保育の運営をすすめます」とこたえました。

記者からも質問が相次ぎ関心も高く

続いて記者会見では、弁護団の原野弁護士から「原告が強く望んでいた職場復帰はできなかったが、全面的な勝利和解であると言える。全国で不当労働行為とたたかう仲間、とりわけ有期雇用労働者を大いに励ますものである」と勝利和解に至る経過を含めて報告されました。

原告団長の水野委員長は、「支援いただいた多く

の皆さんに感謝しています。職場復帰という一番の願いは叶わず非常に残念です。でも、雇い止め通知の撤回という和解条項を見て、体中の力が抜けるくらいほっとした。一人ひとりが前を向いてすすんでいける」と語りました。



記者からは「他の原告にも感想を…」と聞かれ、原告一人ひとりが、突然の雇い止めで現場を離れる辛い日々…、学童に復帰できない悔しい気持ちなどを率直に語りながら、「子どもたちが大好きな守口の学童を今後もより良くするために支えていきたい」と決意を述べました。

報道関係者からの質問が相次ぎ、1時間30分に及ぶ記者会見は、企業の不当な雇止め事件の実相や、民間委託の問題点が浮き彫りになりました。



後列の左から 城塚健之さん・愛須勝也さん・原野早知子さん・佐久間ひろみさん・谷真介さん 各弁護士、前列は原告メンバー

本日、守口市役所前「勝利和解報告」宣伝

月一回の市役所・守口市駅宣伝に多くの支援



粘り強くたたかって勝利和解へ！

2019年4月1日より、(株)共立メンテナンスと期間1年の有期雇用契約を締結し、契約社員として指導員を継続雇用されました。しかし、1年後の2020年3月末日をもって雇止めされました。

原告らは、労働組合の役員・組合員として活動していましたが、当初から共立が組合の団交に応じない態度を繰り返し、労使紛争となりました。雇い止めは職場から組合排除が目的の不当労働行為です。

そして、原告らは大阪地裁に地位確認訴訟を提起し、組合は大阪府労働委員会に不当労働行為の救済申立をしました。大阪府労働委員会は2021年10月12日、組合の主張を全面的に認める救済命令を出し、同年11月15日に確定しました。

ー共立メンテナンスとの和解内容ー

4月18日、大阪地裁第5民事部において、守口市児童保育指導員労組と共立メンテナンス株式会社との間で和解が成立しました。以下、和解項目

- ①原告ら雇止め通知を撤回する。
- ②2020年3月31日限り労働契約が会社都合退職で終了とする。
- ③解決金7800万円支払う。(府労委命令以降に支払った分を合わせて1億3400万円、4年分の賃金総額を上回る額)
- ④大阪府労委が命じた誓約文書を手交する。
- ⑤労働組合法に基づく団体交渉を約束する。

たたかひの経過

2019年9月11日

組合が「共立の団交拒否」で大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立(先行事件)

2020年3月12日

共立が原告らに「注意書」を交付

2020年3月23・24日

共立が原告らに「雇い止め通知書」を交付し、3月末日での雇い止めを通告

2020年4月22日

先行事件で大阪府労委が救済命令。共立に対し、団交応諾、誓約文の手交及び掲示(ポストノータイス)を命じる。共立は中労委に再審査申立

2020年5月15日

雇い止めされた指導員13名のうち原告10名で大阪地裁に提訴(裁判中に原告1名が訴え取下げ)

2020年8月6日

組合が雇い止めで府労委に不当労働行為救済申立

2021年4月26日

中労委が先行事件で共立の再審査申立を棄却する命令交付(命令は4月7日付)

共立は命令を確定させ、組合に対する誓約書の手交と謝罪文の掲示を行い、団体交渉に応じる

2021年10月14日

府労委は、共立の雇止めを不当労働行為と認定し、共立に対し、①原告らの原職又は相当職への復帰、②原告らに賃金相当額の支払、③団体交渉の応諾、④組合に誓約文の手交及び掲示(ポストノータイス)を命じる。救済命令を10月12日付で交付

2021年11月中旬

共立は、再審査申立(中労委)、取消訴訟提起(裁判所)を行わず救済命令が確定

2022年4月18日

大阪地方裁判所第5民事部にて和解が成立し、府労委事件を含めて共立との紛争を全面的に解決

学童保育事業は極めて公共性の高い事業です。そして、学童保育指導員には、子どもの発達保障・安全で安心できる居場所づくりの保障、子育てに困難を抱える家庭への支援など、非常に高度な専門性が求められています。

引き続き、民間委託による問題点を明らかにし、学童事業の実施主体である守口市の責任を追及し、子どもたちが毎日「ただいま」と元気に帰ってこられる守口の学童めざしてがんばります。

