



News

〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目2番地 伊藤ビル TEL03(3355)0611代表 FAX03(3357)5742

暴走する安倍「雇用構造改革」路線にSTOPを！

弁護士 平井 哲史

——安倍内閣が、世論調査での反対を押し切って来年4月から消費税を8%に引き上げ、他方で、法人税の実効税率の引き下げるなどの経済対策をとることを発表しました。集团的自衛権の行使を憲法解釈の変更でできるようにしようとか、国民に内容を知らせないままTPP交渉を進めるなど暴走が目立つ安倍内閣ですが、雇用の分野でも小泉政権の時以上の日本の雇用破壊を進めようとしています。

1 「世界で一番企業が活動しやすい国」にするための労働規制緩和

「アベノミクス」の「第3の矢」として「民間投資を喚起する成長戦略」が掲げられていますが、その中身は「世界で一番企業が活動しやすい国」にするための様々な規制緩和であり、その雇用分野での柱は、「人が動く正社員改革」、すなわち「雇用の流動化」と、「労働時間規制緩和」です。

(1) 労働規制緩和第1弾

今年6月14日に規制改革実施計画が閣議決定されましたが、雇用分野では、

- ① 限定正社員の雇用ルールの整備
- ② 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の労働時間法制の見直し
- ③ 有料職業紹介事業の規制改革
- ④ 労働者派遣制度の見直し

に重点的に取り組むことがあげられています。このうち②が労働時間規制緩和に関するもので、それ以外が、「雇用の流動化」を推し進めて安定雇用を破壊しようとするものです。

ア ④労働者派遣法の見直しについては、派遣労働の範囲も期間も大幅に広げて派遣先の派遣労働の利用を急増させ、正社員の派

目次

はじめに	暴走する安倍 「雇用構造改革」路線にSTOPを！…	1
第1	派遣法大改悪 ねらいは雇用の流動化……	4
第2	改正労働契約法施行を受けてのたかひの進展 ……	7
第3	ブラック企業被害対策弁護団の結成と取組み ……	8
第4	解説・男女雇用機会均等法改正……	9
おわりに	労働組合のみなさまへのお願い……	10

遣労働者への置き換えを大がかりに進める内容が打ち出されました。労働政策審議会ですでに審議が始まっており、来年の通常国会で改正法案を成立させようとしています。この派遣法大改悪と、次に狙っている「限定正社員」の解雇規制緩和とセットで、安定雇用は破壊されてしまいます。

イ ①**限定正社員の雇用ルール**については、転勤に応じられないために正社員になるのをためらう非正規労働者の待遇改善になるとの見方もありますが、真の狙いはそこにはありません。規制改革会議は今年6月6日に出した『雇用改革報告書一人が動くために！』で、限定正社員について、いわゆる整理解雇の4要件のうち、部署や勤務地の変更等による解雇回避努力を必ずしも必要ないものとしたり、部門や事業所閉鎖の場合には解雇対象者の人選の合理性については問わないようにするように変更することを提唱し、整理解雇法理の変容をはかろうとしています（詳しくは『季刊・労働者の権利』vol.300 本久洋一教授の論文参照）。多くの整理解雇事件では、人員整理の必要性がないという点で無効とされることはなく、解雇回避努力が足りてない点や人選の不合理性をとらえて無効と判断されています。それを必ずしも考慮しなくてよいとしたのでは、企業の都合で部門や部署を立ち上げてはなくし、そこにいた労働者を簡単に解雇できるようになってしまいます。

ウ ②**労働時間規制の見直し**については、現在、対象業務が限られ、かつ、導入には労使委員会の決議と対象となる労働者の同意が必要とされているために一般に広がっていない企画業務型裁量労働制や、これまたあまり広がっていないフレックスタイム制をもっと使いやすいように導入要件の緩和を求めるものです。その狙いは安く・長く労働力を使用できるようにしようというもので、その延長には第一次安倍政権のと

きに導入が見送られたホワイトカラーエグゼンプションがあります。

エ ③**有料職業紹介事業の規制改革**では、職業紹介事業への参入規制を緩和（許可制から届出制へ）し、求職者から手数料をとれる紹介職業の範囲を拡大したり、国がハローワークでの紹介に代わり民間事業者の職業紹介を利用できるクーポンを失業者に支給するといったことが掲げられています。職業紹介は憲法27条1項がうたう勤労権の保障のために国の責任でおこなうものですが、それを雇用の流動化を推し進めて求職者市場をつくりだして、企業の儲け口に提供しようというのです。

すでに安倍内閣の意向を受けて、厚生労働省は、来年度の予算概算要求で、雇用維持のために調整をはかった使用者に支給される雇用調整助成金を今年度の1175億円から約545億円へと半減させ、他方で、労働者の転職支援措置を講じた使用者に支給される労働移動支援助成金を約2億円から301億円へと150倍増させています。さらに平成27年度においては両助成金の総額を逆転させる方針と言われています。

これは、「労働移動支援」の名目で、いたずらにリストラを進める企業にも、労働者に支払う解決金を国家財政から支援してやるもので、まさに国家ぐるみでリストラをすすめるようとするものです。



(2) さらに企まれている労働規制緩和第2弾

しかもこれにとどまらず、規制改革会議は、

⑤ 解雇の金銭解決制度（注1）や、

⑥ ホワイトカラーエグゼンプション」（注2）

といった、第一次安倍内閣の際に頓挫していた計画もまたぞろ持ち出してきています。さらには、

⑦ 就業規則による労働条件の不利益変更に際してのルールの変更（注3）

まで言い出しています。

注1）裁判で、解雇が客観的に合理的理由がなく無効とされる場合でも、使用者が一定の金銭を支払えば、労働者の意に反して雇用を終了させることができる仕組み。

注2）該当する労働者について労働基準法の残業規制を外すもので、この適用を受けると残業代が請求できなくなる。2005年に経団連が提唱していた適用対象は年収400万円以上だった。

注3）労働契約法10条では、就業規則による労働条件の変更は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の事情を考慮して変更が合理的と見られなければ変更は無効となっている。これを、職場の過半数組合もしくは労使委員会の決議がある場合にはただちに変更は合理的であると推定する規定を新たにもうけようとするもの。

(3) 国家戦略特区による風穴をあける策謀も

こうした動きのほか、「解雇特区」として報じられていますが、総合特別区域法を改定して「特区」に適用される様々な法規制の特例措置（適用除外）の範囲を拡大し、次いで東京や大阪などの大都市を「国家戦略特区」に指定して、解雇規制等の緩和を実現しようとする狙いも暴露されています。9月20日の産業競争力会議の課題別会合では、特区において前出の「ホワイトカラーエグゼンプション」や改正労働契約法で導入された有期契約の無

期への転換を認めない特例措置を設けることをワーキンググループの八田達夫座長が堂々と提案をしています。

憲法27条2項は、国民の勤労の権利を保障するために、勤労条件の基準は法律で定めるとし、これを受けて労働基準法その他の労働関係法ができています。それを特区については適用しないとするのは、法律の適用において差別を設けるものであり、憲法14条が定める法の下での平等原則に違反するものです。安倍内閣による憲法破壊の動きはこういうところにもあらわれています。

2 民主的審議を無視したトップダウン手法

以上の規制緩和は、戦後の日本でできあがってきた正社員を原則とする雇用構造を破壊するとともに、世界の労働運動の出発点であった労働時間規制を壊そうとするもので、労働者という存在そのものに対する攻撃と言っても過言ではありません。

同時に、その内容は、法の下での平等（憲法14条）に反し、また、勤労権の保障（憲法27条1項）や勤労条件法定主義（同条2項）を掘り崩そうとするもので、憲法によって形づくられている雇用社会の構造を破壊しようとするものです。

しかも、その内容を労働政策審議会という労働のルールを審議する場で議論するのではなく、規制緩和を自己目的とした規制改革会議や産業競争力会議で勝手に決めて、その内容をもって閣議決定し厚生労働省に押し付けるという立法過程における民主主義を無視したトップダウンの手法でやってきていることは、憲法改悪の動きや秘密保全法導入の動き、さらには国内経済や地域社会にダメージを与えると地方の猛反対があるのも無視して締結に走っているTPP交渉と並んで安倍内閣の危険性を端的にあらわしていると言えます。

安倍内閣による危険な日本の雇用社会破壊の「構造改革」を絶対に許すわけにはいきません。

第1 派遣法大改悪 ねらいは雇用の流動化

弁護士 今野 久子

1 労働者派遣法の大改悪

民主党が公約をまもらず、自公民と共同して国会を通過させて「骨抜き改正」の現行派遣法が施行されたのは、昨年10月です。改正については、「登録型派遣の在り方、製造業派遣の禁止等について改正法施行後1年を目処に労働政策審議会での議論を開始する」という趣旨の付帯決議が採択されています。安倍自公政権は、先手を打って、アベノミクスの成長戦略の「雇用改革」の一環として、さらなる労働者派遣法の大改悪をもくろんでいます。

2 派遣法改悪の内容

8月20日、労働者派遣法の大改悪につながる報告書が、厚労省の有識者研究会でまとめられました。報告書の内容は、派遣法を根本から変えようとするものです。現在、これを「たたき台」として、労働政策審議会での派遣法の見直しが論議されており、安倍政権は来年の通常国会には「改正」法案を提出することを目指しています。

報告書の主な内容は、次のとおりです。

- ① 専門26業務については、業務範囲についての制限を原則廃止し、一般業務とあわせて一本化する。
- ② 派遣元と派遣労働者が無期労働契約を締結した場合には、派遣先が派遣労働者を無期限で使用することもできる。
- ③ 派遣元と派遣労働者が有期労働契約を締結した場合でも、業務の期間制限（1～3年）はなくし、最長3年毎に働く人を替えれば、同じ職場で永続的に派遣を受け入れられるようにする（派遣期間の制限は、現行法では「業務」で区別しているが、これを「人」

単位にするということ）。

- ④ 労働者派遣法は「常用代替の禁止」を目的としているが、それでは派遣労働者の保護にはならないので、「濫用防止」に変え、そのための法律に「整備」する。
- ⑤ 派遣労働者が加入する労働組合の派遣先に対する団体交渉権は認めない。

3 派遣法改悪のねらいは雇用の流動化

一派遣労働者の正社員化への道を閉ざし
正社員の派遣労働者への置き換えを
大がかりに進める

報告書が示す方向で派遣法が改悪されたら、職場や派遣労働者はどうなるでしょうか。

第1に、派遣労働の範囲も期間も大幅に広がることになるので、派遣労働の利用は飛躍的に拡大します。派遣先は、最長3年毎に人を入れ替えれば、永続的に派遣労働者を使うことが可能になり、恒常的業務でも派遣労働者を使うことができます。ですから、正社員の置き換えを図ることは必至です。

他方、派遣労働者は、上限3年で転々と派遣先を変えられることになります。これまで期間制限のなかった専門業務も対象になりますから、生涯派遣労働者として働き、正社員になることはほとんど期待できないということになりかねません。しかし、派遣先が永続的に派遣労働者を使うのであれば、正社員にすることこそ労働者の保護になるのであって、正社員にすることを認めない合理性はありません。

第2に、派遣元と無期契約の派遣労働者については、派遣先が無期限で働かせることもできるし、期限付きで受け入れることも可能です。高度技術者などをこの形で受け入れれば、派遣先は退職金や社会保険等の雇用責任を負わずに安定した技術

者を確保できるのですから、正社員をこうした派遣労働者に切り替える動きは急速に強まるでしょう。

派遣元も、無期派遣労働者をいったん無期で派遣すれば、永続的に派遣料金を稼げるという大きな旨味があります。

第3に、こうした改定が派遣労働者の「保護を強化する」というのは、まやかしです。派遣労働の大幅な規制緩和によって派遣労働者が増大し、派遣労働者という身分が固定化します。正社員の派遣労働者への置き換えが急ピッチですすみ、正社員が減少することが見通せます。

なかでも女性労働者への影響は深刻です。現在、派遣労働者の約7割が女性。いまでも「あなたの給料で、派遣を2人を雇える」「一般事務は派遣しかいない」などと言われ、悔しい思いをしながら働いている女性に肩たたきが激しくなることが予想されます。正社員としての採用も減るでしょう。さらに、女性だけでなく、給料が高い中高年正社員がねらわれます（2頁の解説にあるとおり、それを受け入れ、派遣労働者などに「動く」ようにしていくことが、「有料職業紹介事業の規制改革」の大きなねらいでもあります）。

右欄の女性教員のように、現行法では「偽装請負」として派遣先の直接雇用責任を追及し、裁判で高校の正教員としての地位の確認を求めて争うこともできます。しかし、報告書のように改悪されたら、派遣先との間で直接雇用が認められる余地はほとんどなくなり、派遣先の高校は、堂々と無期や有期の派遣教員を組みあわせ、雇用調整ができることとなります。派遣労働の規制緩和は、「ブラック企業」を消す「魔法の黒板消し」のようなものです。

以上のとおり、今回の派遣法改悪のもくろみは、派遣労働の規制緩和によって派遣労働を飛躍的に拡大し、雇用の流動化を強力に推し進めようとするもので、賃金が低く「使い勝手のよい」派遣労働を使いたいという財界・企業のニーズにそったものです。

派遣法の規制緩和を許すな

- 正智深谷高校教員偽装請負事件

弁護士 中川勝之

本件は、埼玉県にある私立正智深谷高校（以下「高校」）における教員の偽装請負事件である。女性は、教師派遣のイストに登録し、2010年4月から、高校による面接後、「業務委託」教員として「派遣」され、現代社会を週10コマ担当した。高校は女性に授業以外にも直接雇用の教員と同様に様々な教務・雑務を担当させ、労務管理も専ら行っていた。2011年2月、女性は、高校の校長（前校長）に直接雇用を打診すると快諾され、直接雇用の契約書も作成されたが、直後に交代した現校長に契約を反故にされ、委託契約更新を強いられた。そのため、2011年（平成23年度）も「業務委託」教員として週16コマを担当したが、同年度末で契約終了となった。女性は2012年3月に東京労働局に偽装請負の事実を申告し、同年8月に高校の偽装請負が認定され是正指導が出されたが、高校が雇用関係を認めないので、2013年3月4日、女性は高校とイストを被告とし、高校での期間の定めのない教員としての地位確認、損害賠償等を求めて提訴した（別に団体交渉拒否の不当労働行為救済申立事件も係属）。

東京労働局は偽装請負＝違法な労働者派遣と認定したが、派遣法違反の事実も派遣先・派遣元が遵守すべき全ての事項に及んでいない。もはや本件の実態は労働者供給に該当し、その違法は重大であって、実態として高校との黙示の雇用契約が認められるべき事案である。

4 大改悪阻止のために早く大きな運動を！

真に派遣労働者を保護しようというのであれば、派遣労働は「一時的・臨時的」なものとして、一定期間以上継続して使用している派遣先には正社員として雇うことを義務づけることが一番効果ある方法です。昨年「骨抜き改正」された現行の派遣法でも、派遣労働者の正社員化につながる「労働契約申込みみなし制度」（40条の6）が2015年10月から施行されることになっています。その施行もしないうちに、正社員化の道を閉

ざすような改悪をしようとしているのです。

連合も全労連も全労協も、今回の大改悪の動きには反対しています。報告書を出した研究会には労働者の代表者は一人も入っていません。労政審には労働者の代表が入っていますが、労政審の段階から反対の声を届けることをはじめ、このような大改悪を阻止するために、早く大きな運動をしていきましょう。

第2 改正労働契約法施行を受けてのたたかいの進展

弁護士 笹山 尚人

◇改正労働契約法施行といくつかの単産・単組での取り組み

今年4月1日、改正労働契約法が完全に施行されました。有期労働契約の労働者に無期契約への転換権を認めた規定（労働契約法第18条）、雇い止め法理の法制化（第19条）、有期であることを理由とした不合理な労働条件の禁止（第20条）といった、有期契約労働者の権利の前進にとって重要な内容です。他方、これを逆手に取られて逆に権利が奪われる事態も起こりかねない内容もあります。

JMIUや全労連・全国一般、福祉保育労、そして生協労連の職場では、有期契約労働者の無期契約転換申込権を定めた18条を活用して、団交で無期転換を実現した事例が報告されています。

生協労連の取り組みは特筆すべきものがあります。2013年春闘において、生協労連の統一要求の中に第18条を踏まえた、「5年以上勤務している有期契約労働者の即時無期契約化」や、第20条を踏まえた「有期と無期の労働条件の差異の改善」を掲げ、これを踏まえた各単組が自らの要求を提出して団交に臨み、有期労働者の無期化や、通勤手当の支給を勝ち取るなどの成果をあげています（詳しい内容は、別紙「生協労連発行「生協のなかま（第509号5月号より抜粋）」をコ

ピーらせていただいたのでご覧下さい）。

また、徳島大学では、徳島大学教職員労働組合が中心になって、非常勤教職員について大学側の「5年雇い止め」方針を撤回させ、雇用期限を撤廃する合意を勝ち取っています。職場アンケートを生かして、雇い止めの問題は正規職員を含む職場全体の問題であることを共有し、大学側にそれを示せたこと、雇い止めの不都合な点を具体的に列挙できたことがこうした合意形成の推進力であったとされています（徳島大学教職員労働組合のページ <http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/koyoukigen.html>）。

さらに、郵政産業労働者ユニオンでは、通勤手当や福利厚生で大きな格差のある有期契約労働者の労働条件の改善の取り組みを、裁判も念頭にいれながら進めています。全労連全国一般でも有期労働者の正規化の成果をあげています。出版労連では、慶弔休暇を有期労働者にも取得させるための取り組みが始まっています。

近時、首都圏非常勤講師組合では、有期契約で5年間で満了した場合に更新しないという就業規則を非常勤講師について導入してきた早稲田大学で、この就業規則を改訂させるべく、早稲田大学の非常勤講師を組織した分会が結成されました。

当事務所への事件依頼でも、有期契約で5年間

が満了した場合に更新しないという提案を使用者から求められているのだがどうしたらいいか、というものがありません。今泉弁護士や菅弁護士が担当した案件では、改正労働契約法の趣旨は雇用の安定にあるのでこうした提案に応じるべきではないとの内容で対応したところ、使用者が提案を撤回する成果を得た事例があります。

◇改正労働契約法を逆手にとった動き

他方で、改正労働契約法を逆手に取り、5年以内の有期雇用上限を設けて、雇用を奪うやり方を定式化する動きもあります。

シャノアールが経営する「カフェ・ベローチェ」では、有期契約の更新を最大15回まで（3か月契約なので最大4年となる）とする対応を行うようになりました。首都圏青年ユニオンでは、このルールに基づき、約9年にわたって就労したアルバイト女性が雇い止めにされた事件で、地位確認を求めた裁判を起こして取り組んでいます。早稲田大学や大阪大学などでは、非常勤講師の方々について、5年を超えて契約を更新しないように就

業規則を改定し大問題になっています。

厚生労働省は、

無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解される

とした行政指導通達（平成24年8月10日基発0810第2号）を出しました。しかし、5年を超えて契約を更新しない旨の条項を入れた有期労働契約書にサインさせようとする使用者の動きは続発しています。

第3 ブラック企業被害対策弁護団の結成と取組み

弁護士 笹山 尚 人

◇ブラック企業被害の増加

こここのところ「ブラック企業」の動きが社会問題になっています。労働法を無視し、労働者の人格を攻撃し、職場環境を奪っていく動きが、企業の規模を問わず後を絶ちません。

2013年8月28日、厚生労働省は「ブラック企業」に苦しむ若者を救うために相談窓口を常設し相談体制を強化することを明らかにし、また9月には「過重労働重点監督月間」を設け違反企業に立ち入り調査することを発表しました。

当事務所で担当する労働事件でも「ブラック企業」の事例は枚挙に暇がない。近時では、ブルームバーグ事件で、能力不足を理由とした解雇について、理由がないとして会社が高裁段階まで敗訴



している状況で、更に別な理由を挙げて解雇してきた事例、秋田書店で漫画雑誌の読者プレゼント賞品の水増しを行っていたことを告発した社員を逆に賞品を窃取したとして懲戒解雇した事例などがあります。いずれも、当事務所の弁護士が裁判をたたかっています。

◇ブラック企業被害対策弁護団の結成

こうしたブラック企業の動きを受け、今年7月、旬報法律事務所の佐々木亮弁護士を団長として、「ブラック企業被害対策弁護団」が結成されました。増加し続けるブラック企業による労働者の被害救済に取り組み、ブラック企業を根絶しようとする活動です。

全国から若手の弁護士を中心に、現在述べ140名を超える弁護士が参加し、当事務所からも、今泉弁護士と笹山弁護士が参加しています。

◇弁護団の活動

弁護団は、結成と同時に電話相談会を実施し、現在も随時電話相談を受け付けています。弁護団の電話窓口には、毎日新規の相談連絡があり、全国の弁護士がこれにじかに対応し、場合によっては受任して事件活動をする取り組みを行っています。

9月5日には結成記念シンポジウムが開催さ

れ、ブラック企業根絶の取り組みについて議論が行われました。

また、弁護団では現在、「ブラック企業対策Q&A」（仮）という書籍出版を計画中で、労働者にわかりやすくブラック企業に対抗する法の知識と対抗策を紹介しようとしています。

この書籍の中でも、労働組合の重要性については多数言及される予定です。

弁護団では、ブラック企業根絶のためには、単に労働者が個人としてブラック企業に対抗するのではなく、労働者が連帯、団結して、企業との間で交渉を重ねて、「ブラック」を「ホワイト」にしていく、健全な労使関係を形成することが重要だと考えています。

弁護団は、今後、労働組合の皆さんとの連携協力の活動を模索していく予定です。



第4 解説・男女雇用機会均等法改正

弁護士 板倉由実

2012年6月、民主党政権下での厚生労働省女子差別撤廃条約の批准に伴い1985年に制定された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」という）はその後、2度の改正（1997年、2006年）を経て見直しの時期に入っており、去る9月27日、労働政策審議会雇用均等分科会は「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」（以下「報告書」）を公表しました。

報告書は、均等法施行後27年を経過してもなお出産育児等によりやむを得ず離職する女性が少なく、女性の継続的な職業キャリア形成が困難となっていること、管理職比率等における男女間の格差解消は不十分であり欧米諸国と比し低い水準に留まっていること、コース別雇用管理制度を導入している事業主において総合職で採用される女性の割合が低い等、根強い男女差別の現状を指摘しています。

また、「女性の活躍促進を一層推進するため」に取り組むべき事項として

- ① 均等法第6条「配置、昇進等における性別を理由とする差別の禁止」
- ② 均等法第7条「間接差別」
- ③ コース別雇用管理
- ④ セクシュアルハラスメント対策
- ⑤ ポジティブアクションの効果的推進方策
- ⑥ 男女雇用機会均等法の内容及び都道府県労働局雇用均等室の周知

を掲げ、これらの事項に速やかに取り組むことが適当である、としています。



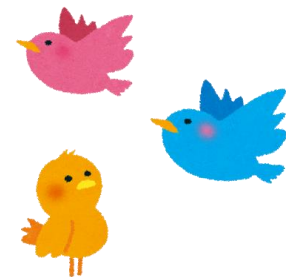
しかし、具体的な取組内容は、いずれも均等法そのものには手を触れず、「省令」や「指針」に若干の修正を加える程度に留まっており、男女差別の抜本的解消に向けた取組みとしては極めて表層的で実効性に欠くものと言わざるを得ません。

確かに、均等法は、2006年改正により女性のみならず男女双方を保護の対象とする性差別禁止法となり、雇用の全ステージにおける性差別的取り扱いが禁止され、事業主に対してセクシュアルハラスメントに関する措置義務が課されるなど漸進が図られてきました。しかし、①性差別禁止規定（均等法第5条、第6条）は「同一の雇用管理区分にあること」が適用の前提とされていること（厚生労働省告示第614号）、②均等法第7条で禁止される「間接差別」は厚生労働省令で定める3事例に限定されていること、③性差別禁止の対象事項に「賃金」が含まれていないこと、④性差別禁止規定に違反した場合の労働契約法上の効果が明記されていないことなどにより、事業主は雇用形態や雇用管理区分を区別することで容易に均等法の適用をすり抜けることができました。⑤またポジティブアクションに関する規定（第8条、第14条）も企業の自助努力が原則であり、男女差別を解消するために事業主が取り組むべき必要

最低限の措置義務も課されておらず、⑥実行確保の措置や違反に対する制裁も不十分です。

こうした均等法の構造的欠陥は、労働基準法3条（均等待遇）に「性別」が含まれていないこと、同4条（男女同一賃金の原則）は女性であることを理由とする「賃金」差別のみを禁止していること、パートタイム労働法8条の差別禁止規定の適用範囲が極めて狭いこと、均等法と同時期に制定された労働者派遣法によって事務職等の女性の割合が高い職種を中心に正社員から派遣労働への置き換えが進んだことなどと相まって、むしろ男女差別を助長・温存し、女性が従事する労働の質の劣化をもたらしています。1985年の均等法制定当時、約7割（68.1%）あった女性の正規雇用割合は、今や過半数がパートや派遣などの非正規労働者です（2012年非正規労働者57.5%）。民間で働く女性の平均給与は、男性の半分程度（全体平均409万円、男性504万円、女性268万円）です。

女性差別撤廃委員会、ILO、国連人権規約委員会などの国際機関からも繰り返し、深刻な男女間賃金差別や処遇格差を抜本的に改善するためのより実効的な法改正を求められています。男女が平等に人間らしく働きその能力を発揮し、差別是正・男女平等を実現するためには、長時間労働規制とともに、男女雇用機会均等法の実効的かつ抜本的な改正が必要です。



労働組合のみなさまへのお願い

・安定雇用を破壊する労働法の規制緩和、とくに当面の派遣法大改悪を許さない取組みを強めましょう。

安部政権が進めようとしている労働法の規制緩和のねらいや危険性について、後述の資料、文献は、この問題をより深く掘り下げて知るのに役立つ資料です。ぜひご活用ください。

また、当事務所の弁護士にお声かけいただければ、学習会で講師を担当することも出来ますので、お気軽にご連絡ください。組合主催の学習会や、執行委員会での学習、分会の集まりなど、単位は何でも構いませんし人数も問いません。

派遣労働を急増させて正社員の派遣労働者への置き換えを進める派遣法大改悪は、すでに労働政策審議会での議論が始まり、安部政権は来年の通常国会で法案を成立させようとしています。安定雇用を守るためにこの派遣法大改悪に反対する声をあげ、これを許さない取組みを強めましょう。

・改正労働契約法を学び、広げましょう。

また、改正労働契約法そのものの内容を学び、それを組合の内外に広げる活動をお願いします。

東京法律事務所では、本年2月1日、この改正労働契約法施行を前に、労働者・労働組合そしてこれと共に歩む法律事務所がそれぞれどのように改正法を受け止め、なにをなすべきかについて、シンポジウム「改正労働契約法をどう活用するか 有期契約労働者の権利前進のために」を開催しました。皆さまのご協力のおかげでこのシンポジウムは多数のご参加を得て、内容的にも充実した討議となり、成功しました。この場を借りて御礼申し上げます。

引き続き、この法律の問題について、学習会等でお話しをして広げる活動を行いたいと考えています。

・職場の労働条件を点検してみましよう。

労働契約法の内容に即して、労働協約や就業規則を点検し、有期契約労働者と無期労働者の権利、業務内容や責任の差異の洗い出しを行って見ましよう。

そこから、次回以降の団交における要求事項が見つかってくる場合があります。

・職場討議や、労組間交流を進めましよう。

改正労働契約法の内容について組合員同士が考えを交流する機会をぜひ設けて下さい。

また、当面職場で問題になる事項がない場合でも、この問題でたたかいを進めている組合や、悩みを持つ組合と交流する機会を設けるなどすると、将来起こりうる事態に備えることに役立つでしょう。

★日程のおしらせ

10月16日(水)18:30~20:30

「労働者派遣の規制緩和に反対する集会」

主催 日本労働弁護団 於連合会館2階

10月20日(日)11:30~

「まともな仕事と人間らしい生活をめざす

全国青年大集会 2013」 於明治公園

★参考文献

・「季刊 労働者の権利」3013.7 Vol.300
特集－労働規制の緩和と闘う 1000円
(日本労働弁護団)

・「安倍『雇用改革』を切る！」600円
(労働法制中央連絡会、自由法曹団、全労連編)