

女性労働通信

通巻 41 号 (No. 2012.4)

2012 年 4 月 5 日発行

発行 女性労働問題研究会

事務局

〒231-0023 神奈川県横浜市中区山下町 194-502

学協会サポートセンター

TEL : 045-671-1525 FAX : 045-671-1935

目 次

1. 代表あいさつ
2. 委員会報告
 - (1) 運営委員会
 - (2) 編集委員会
 - (3) 企画運営委員会
3. 冬の研究例会感想・報告
4. トピックス
 - (1) 日本発の ILO100 号条約違反の申し立てに勧告出る！
労基法 4 条や均等法は条約の履行には不十分！
 - (2) 労働法制の動き
 - (3) 日本航空不当解雇撤回裁判、東京地裁で最終段階を迎える
5. サブ研究会報告
 - (1) 女性労働年表サブ研
 - (2) 日ごろの職場の問題を解する会
6. 春の研究例会（読者会）お知らせ

1. 代表あいさつ——震災から 1 年たちました

大津 芳子

震災復興支援の遅れが目立つなかで、TPP と消費税増税に対する「不安」が高まっています。期待を裏切る「派遣法改正案」に象徴されるように、労働権の侵害が是正される気配は感じられません。

昨年末には、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」の改定、「有期労働契約の在り方について」の建議があり、今年 1 月には、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」が発表されるなど労働者をめぐっての新たな動きもあります。これらはあまりにも悲惨な労働現場を無視できないという切羽詰った状況を反映しているといえます。

女性労働問題研究会例会でも、2 月 11 日に「職場のいじめ」をテーマに取り上げて、活発な意見交換を行いました(詳細は後掲)。会社の業績とは関係なくグローバルにリストラが企てられ、その手段とし

て PIP (Performance Improvement Program) などのハラスメントがあることが話されました。「組合に入りました」という一言や、「職場に組合の人が様子を見に来ること」が、会社側にハラスメントをやめさせるインパクトになっていることが、報告の中で明らかにされました。しかし、裁判では例会で報告された IBM も大和ハウス工業も敗訴して、係争中です。東京美装事件では、証言をしてくれる人がだれもいなく、ハラスメントの認定さえもされませんでした。いじめを裁判で争うことにはさまざまな困難が伴いますが、一方では認められた例 (C&S) もあります。さらに支援の輪をひろげていきましょう。

女性労働問題研究会では、今回の例会を契機に「ハラスメント」について学習会や運動の検証を継続的に行うチームをつくっていくことにしています。ハラスメントを原因とするうつ病などで心身の健康を損ね、さらに仕事を失うということはあってはなら

ないことです。その違法性を争い裁判で解決するための法的理論とともに、「病気になる、退職しない」という雇用を守るためのハラスメント対策理論を、職場の日頃の運動の中でいかに作りあげていくかが課題としてあげられます。ハラスメントが企業利益を損なうという言説はすでに存在しますが、間接理論ではなく労働者が主体となるものが重要です。

パワー・ハラスメントは、労働契約法第 5 条の使用者の安全配慮義務の規定にある以上に、人権と尊厳にかかわる問題です。大阪の公務職場での、業務命令によって思想や行動を調査するという動きを看過するわけにはいきません。これは公務サービスを支える自治体労働者へのパワー・ハラスメントであるだけでなく、市民をも対象にした思想選別、人権攻撃です。

『女性労働研究』第 56 号が 2 月に発行されました。特集は、「政権交代後の労働・生活政策」と「被災地が問いかける女性労働」です。感想や今後の企画へのご意見をお寄せください。そして、同封されているチラシを利用した雑誌の販売にもご協力をお願いします。

2. 委員会報告

(1) 企画運営委員会

第 1 回企画運営委員会を 2012 年 2 月 11 日 (土) 17 時 45 分～19 時 30 分、南部労政会館第 3 会議室にて開催した。出席者は代表大津、運営委員から伊東、萩原、森、粕谷、編集委員から杉橋、渡辺であった。第 1 の議題として、2 月 15 日付発行の『女性労働研究』第 56 号の進捗状況及び発行までの経過と問題点について、杉橋副編集委員長から報告があった。セミナー報告者への執筆依頼に不備があった

ため、執筆依頼のフォーマットを作成するとともに、委員交代の際にしっかりとした引継ぎが必要であることが確認された。執筆要領も改善する予定である。青木書店からの発行については、市販ルートにのせるメリットがある。今後、このメリットと、編集作業内容、発行部数について等、今後の会誌のあり方を検討する必要があるとの意見が出された。次に、5 月開催予定の読者会の日程・場所・報告者について報告・話し合いがなされた。

第 2 の議題として、次号『女性労働研究』第 57 号に関連する報告があった。運営委員会からは、次号の「女性労働通信」にアンケートを同封する準備を進めており、そのアンケートに本研究会で取り上げてほしいテーマやトピックスを記載してもらい、今後の企画の参考とすること、サブ研究会報告がなされた。編集委員会からは、夏のセミナーテーマ案が出された。最後に夏のセミナー実施時期と体制について、運営委員会からの提案・報告があった。実施時期は、報告者の会誌への執筆時間の確保、会誌発行日との関連があるとの意見が出され、テーマとともに引き続き検討する。次回の企画運営委員会は、後日日程調整を行うこととなった。

(粕谷美砂子)

(2) 運営委員会

2011 年 12 月 8 日に第 2 回運営委員会をお茶の水女子大学にて開催した。出席者は大津、粕谷、伊東、萩原、斎藤であった。議題は、1. 次回研究例会の企画について、2. 『女性労働研究』56 号の進捗状況、3. 企画運営委員会について、4. 会員の入退会の承認、5. 名簿発行と会員アンケート調査の実施、6. その他 (社会政策関連協議会シンポジウムのお知らせ等) についてであった。2 月に研究例会を実施す

ること、同日に第3回運営委員会と第1回企画運営委員会を開催することが決定した。

2012年2月11日に第3回運営委員会を南部労政会館にて開催した。出席者は大津、粕谷、伊東、萩原、斎藤であった。議題は1. 名簿作成と会員アンケート調査実施について、2. 次回研究例会について、3. 女性労働通信(41号)の内容、4. セミナー実施体制、5. その他(『女性労働研究』56号発行に関して等)であった。名簿発行のための情報収集と会員アンケート調査は4月中に実施することとなった。次回の研究例会は、5月に読者会として開催する予定である。(斎藤悦子)

(3) 編集委員会

総会で新たに4名の編集委員を迎え、7名の編集委員(および2名の専門委員)で、『女性労働研究』56号の編集作業を行ってきました。これまでに開催した編集委員会は5回です(①2011年10月1日、②10月23日、③11月12日、④12月25日、⑤2012年1月22日)。これらの会議と、専門委員や運営委員の協力も得て、編集作業を進め、2月15日に雑誌(タイトルは、「震災と女性労働—問われるジェンダー平等と暮らし—」)を発行することができました。

3月18日に開催予定の第6回編集委員会では、57号に向けた作業を本格化させていきます。57号でも、引き続き、女性労働だからこそ隠れがちな問題に光を当て、世に問えるような内容を取り上げたいと編集委員会では考えております。56号のご感想・ご意見、および57号へのご提案など、編集委員会へぜひお寄せください。

最後になりましたが、この場をお借りして、執筆者・査読者をはじめ56号発行にご協力いただいた方々に、篤くお礼を申し上げます。(杉橋やよい)

3. 冬の研究例会 感想・報告

2月11日、午後1時30分より、東京都南部労政会館において、冬の研究例会が開催された。テーマは「職場のいじめの現状と対応」であり、IBMの山本初枝さんと大和ハウス工業の吉田民愛さんの二人の報告者をお迎えした。

参加者は19人で、会員以外の参加者も多数あり、活気にあふれた例会となった。

以下に、参加者の大場伸子さんから寄せられた感想を掲載する。

女性労働問題研究会に初めて参加させていただきましたが、やはり一人で会社を提訴してたたかう吉田民愛さんの報告が、非常に印象深く心に残りました。

吉田さんは正義感の強い愛社精神にあふれる非常に優秀な社員のお一人だったに違いありません。支店長の不正を本社に通報して正した行為が、なぜいじめの原因になり、精神を病み、解雇にまで追い込まれるのか、まさに企業倫理が問われる点だと感じました。



また、たとえ職場での加入者が一人でも、彼女を支える労働組合の存在は大きく、たのもしく、会社とたたかっていく上で、その重要性をあらためて認識しました。

職場でのいじめ、パワー・ハラスメントは、社員を自主退職させる目的で、様々な業界・職場で横行しているように感じます。日本の労働者は法律で指名解雇ができないよう守られているにもかかわらず、気に入らない社員には、言葉で傷つけ、孤立化させ、賃金をカットし、精神的にも肉体的にも経済的にも疲弊させるという、とても卑劣な手段で退職に追い込む。これではとても社員一人一人では対抗できません。今こそ労働者は労働組合に団結し、会社とたたかわなくては、と痛感しました。



加えて、この3月にもまとめられるという、厚生省のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言にも期待したいと思います。(大場伸子)

4. トピックス

トピックス (1) 日本発の ILO100 号条約違反の申し立てに勧告出る！労基法4条や均等法は条約の履行には不十分！

2009年7月三組合による昭和シェル野崎事件高裁判決、同現役事件地裁判決、兼松事件高裁判決がILO100条約(同一報酬条約)に違反すると憲章24条に基づく申立に対し、昨年11月理事会で「結論と勧告」が確認された。

政府は、労基法4条はILO100号条約の要請を充足しており、異なる仕事や雇用管理区分にあっても

これを適用して賃金格差を是正することができると回答をしていたが、ILOは実際の司法救済や労働監督はそうした政府の姿勢をふまえたとは言い難いと指摘した。

三組合と均等待遇アクション21は2月8日夕方参議院議員会館で「条約に沿った労基法4条の適用を！」と題して報告集会を行った。

浅倉むつ子さん(早大大学院教授)が、結論と勧告のポイントを「労基法4条や均等法の規定は条約の履行にとって不十分である」、「裁判等でも職務・職種・雇用管理区分を超えて男女の労働の価値比較がされなくてはならない」と紹介。さらに紛争になった時に正しく労働の価値を評価できるシステムの整備が必要と独立専門家制度の構築など具体的な提案もされた。

三裁判を担当した中野麻美弁護士は、法改正の前にはできることとして、政府見解の労基法4条の適用は、男女間に生じた賃金格差の是正にあたって、仕事や雇用管理区分の異なる男女間に生じた賃金格差についても適用するものであることを告示ないし通達をもって明らかにし、次回提出の100号に関する政府報告に反映することを求めた。

ILO前労働側理事の中嶋滋さんは、日本は100号条約に実施に関しILOの全ての機関で「適用実施に問題あり」とされたこと、次回の政府報告に、労使の意見の反映した報告が求められていると指摘された。

集会にはILO上級専門官でもあった石橋通宏議員(民主党・参)も挨拶。16日には藤田厚労省政務官にも要請を行った。

男女間賃金格差は2010年には0.5ポイントも拡大に転じており、条約に沿った労基法4条の適用は急務だ。(柚木康子)

トピックス (2) 労働法制の動き

記憶に新しいのは、棚上げになっている派遣法改正案に対して昨年 12 月に提出された自公民を中心とする三派修正案である。内容は「登録型派遣・製造業務派遣原則禁止規定の削除」「日雇い派遣原則禁止の緩和」「労働契約申込みみなし規定施行の延期」などである。そもそも不十分な改正案を、更によくもここまで骨抜きに、と思った人は多いだろう。

国会審議の状況は、派遣元と派遣先擁護を基本としながら、労働者のニーズ論を持ち出して改正案を批判し、更に「製造業労働者 9 万の職を奪ってはならない」とのキャンペーンの場と化していた。派遣切りや派遣村を生じさせた実態を欠落させている。どんな力が作用したのかと考えずにはいられなかった。

また「有期労働」についても動きがあった。2010 年 9 月に有期労働契約研究会報告書が労働政策審議会に提出され、それを受けて 2011 年 12 月には労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」が提出されている。

ここでは、「有期契約は臨時的業務に限定すべき」といういわゆる「入口規制」について「例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった」としている。建議の水準はここに示されていると言ってよい。「紛争多発への懸念」は見直しの原点を置き去りにした便宜的な理由であるし、「雇用機会減少の懸念」は、派遣法改正案審議に持ち出されたものと同様の理屈だ。

2008 年秋以降の「非正規雇用見直し」の機運に対し、正規を非正規に置き換える雇用戦略をあくまで追求しようとする側からの巻き返しが行われているというのが現状か。

(君嶋千佳子)

トピックス (3) 日本航空不当解雇撤回裁判、東京地裁で最終段階を迎える

日本航空による客室乗務員と乗員 165 名の整理解雇が行なわれて 2 回目の春を迎える。

148 名が提訴した裁判は、昨年 3.11 東日本震災が発生した日にはじまり、現在まで、乗員と客室乗務員の公判が開かれてきた。この裁判そもそもは、整理解雇の必要性があったか、が争われているものだが、会社側は日本航空が赤字破綻して会社更生法の適用を受けているのだから、人員解雇は当然、整理解雇の 4 要件は適用されない、としている。

165 名の解雇理由は、年齢と病歴となっている。機長 55 歳以上、副操縦士 48 歳以上、客室乗務員 53 歳以上、一定日数以上の病欠者、退職者。その底流には、さらなる「合理化」遂行に邪魔になる、労働者の立場から会社に“ものを言う”労働組合排除のねらいが垣間見えている。ベテランの抜けた職場ではさまざまな仕事上のミスやニアミスが生じ、労務管理が強化されているという。

更正会社の最高責任者である稲盛会長(当時)は、解雇から 2 ヶ月後の 2 月 8 日の記者会見で、「残すことが経営上不可能かということ、そうではないのは皆さんもおわかりになると思うし、私もそう思いました。」と発言。この発言は、9 月 30 日、法廷の証人尋問でも確認された。

この間、原告は全国をかけめぐり、各地で支援する会を広げてきた。国民支援共闘会議による全国的な運動とともに、財政的支援をするための「支える会」も発足して会員の加入を訴えてきた。東京地方裁判所に対する「公正な判決を求める署名」は、毎週 1 回、裁判所への提出・要請行動がとりくまれた。

裁判開始から 1 年 3 か月、3 月 29 日に乗員、30 日に客室乗務員の判決は、いずれも「請求棄却」の

不当判決であった。「人員削減の必要性は更正計画に基づき必要であった」と整理解雇の 4 要件の検討すらなく、稲盛証言は「苦渋の選択をした主観的心情を吐露した」ものと一顧だにできなかった。原告団は判決を不服として上告する決意を述べている。

(伍淑子)

5. サブ研究会報告

(1) 女性労働年表サブ研

「女性労働研究 57 号」にサブ研報告を行う事を目標に定例会を続けていますが、進捗状態は遅々たるものです。テーマ毎のレジメは出来上がり、表の作成や内容を検討しています。途中、有期雇用契約や国家公務員の賃下げ、不当解雇闘争等最近の話題に話が進み、時間が経ってしまいます。それぞれ次回までの宿題を持ち帰りますが、これも時間不足で思うようには出来上がりません。しかし、原稿を書く決めていまして、これから先は待たないです。

次回は 3 月 25 日 (日) 10 時～12 時

場所は 大崎ゲートシティプラザ 1 階

スターバックスコーヒー

連絡先 池田資子までお電話ください。

TEL: ネット版では省略いたします。

(池田資子)

(2) 日ごろの職場の問題を解する会

労働運動史をジェンダー視点で見つめなおし、今後の労働運動に必要なものを探っていくため、とりわけ 1950 年代から 60 年代から運動に携わった方たちに、お話しを聴く会を続行しています。会員の橋本ヒロ子さんにもお話しをお聴きしました。

現在、出版業会でお話しいただける方のプレインタビューを終了し、今後は、少人数のグループに分かれてインタビューに伺い、報告会でまとめていく方針です。

ご興味のある方のご参加をお待ちしています。

また、お話を伺えそうな方をご存知でしたらぜひご紹介ください。(ネット版では、連絡先は、省略させていただきます) (伊東弘子)

6. 春の研究例会(読者会)のお知らせ

<春の研究例会(読者会)のお知らせ>

2012 年 5 月 19 日 (土) に、『女性労働研究』56 号の特集 2 の執筆者である竹信三恵子さん(和光大学教授・ジャーナリスト・東日本大震災女性支援ネットワーク共同代表者)をお招きして、東日本大震災と女性労働・女性支援等について、お話を伺う予定です。明治大学リバティタワー 10 階 1104 教室を会場に、14 時 30 分から開始する予定です。知人・友人を誘って、奮ってご参加ください。

◎会員の皆様へお願い

運営委員会では、会員名簿を 8 月末に発行できるよう準備を進めております。

本通信に同封の「会員登録内容確認とアンケートのお願い」にご協力をお願いします。

