

「2018男女雇用機会均等法集会」 報告

連合は2004年から男女雇用機会均等法が施行された6月を「男女平等月間」とし、男女平等参画社会実現の取り組みをすすめています。連合北海道もその一環として毎年「男女雇用機会均等法集会」を開催しています。今年は6月2日（土）ホテルノースシティ札幌で開催し、10産別2地区から108名の参加がありました。

冒頭、主催者を代表して連合北海道山田悦子女性委員会委員長から、「均等法施行から30年以上がたったが、これからも配置、昇進、教育訓練などで差別がないか点検していく必要がある」とあいさつしました。

つづいて連合総合男女・雇用平等局の黒田正和雇用平等局長から「雇用の男女平等に向けた法改正と連合の取り組み～働き方改革～」をテーマに基調講演がありました。黒田局長からはまず、男女平等に関する法体系や、「政治分野における男女共同参画推進法」が4月に成立したことについて説明されました。

また、現在ILOですすめられている「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する国際労働基準設定に向けた議論について説明がありました。WHO（世界保健機関）からは「全世界の16歳以上



の女性の35%が家庭やコミュニティ、職場で性暴力や身体的暴力を受けている」という調査結果が報告されており、日本でも「過去3年間に32.5%がパワハラを経験し、働く女性の28.7%がセクハラを経験している」ことが厚生労働省の委託調査で明らかになっています。

5月28日～6月8日のILO総会で、ハラスメントの国際労働基準を条約にするか勧告にするかが議論されており、今後の検討で「条約にする」ことになれば各国で批准についての議論がすすめられることとなります。日本では厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会で「ハラスメント対策」が議論されていますが、日本政府や経団連の姿勢はきわめて消極的です。日本の国内法は、セクハラ



の明確な定義がないことや事業主への防止措置義務はあってもセクハラ行為そのものの規制がないこと、顧客や取引先からのハラスメントに施策がないことなど、多くの課題があります。そこで連合は、「要求と提言」の中にこれらの問題をもりこみ国内外の法整備をすすめること、ILOでの条約採択をめざし国内世論の喚起をすすめるとしています。講演がおわったところで、集会参加者全員がメッセージボードを掲げて早急なハラスメント対策を求めるアピール行動も行いました。

休憩をはさみ、産別報告として全ベルコ労働組合の豊田義久書記長から報告を受けました。全ベルコ労組は、組合結成を理由とした不当解雇や雇用関係をめぐり裁判闘争を続けています。この日は豊田書記長から、「ベルコ



ベルコ労組
豊田書記長

本社は多くの従業員を『業務委託契約』で働かせている。その理由は、解雇権濫用を免れることと、残業代支払いを免れるためだ。ベルコは『互助会』会員獲得のノルマをとれなくなった社員のクビを次々と切るが、業務委託なら『解雇権濫用』にあたらない。こんなやり方を許したら日本の雇用全体がダメになってしまう」と、ベルコとの不当性や闘争の重要性を訴えました。

その後「ろうきん講座」として多重債務や奨学金返済の問題、資産運用についての説明がありました。

最後に、集会総括として連合北海道の齊藤勉副事務局長が、「命、人権を軽んじる社会に未来はない。財務省のセクハラ問題では、当事者の次官は当然ながら、女性の雇用主であるテレビ局の対応にも問題がある」と指摘し、ベルコ闘争に関しては「政府は『雇用によらない働き方』をすすめているが、それはベルコのような働き方をすすめているのと同じ。整理解雇の4要件（必要性、回避措置、人選、手続き）を裁判で勝ち取ったように、ベルコ闘争でも雇用を守るためにたたかおう」と呼びかけました。