



男女平等 ACTION

女性活躍
推進しよう



男女の
賃金格差を
なくそう



ハラスメント・
暴力根絶



パート・
有期雇用労働者



両立支援
拡充めざそう



次世代
育成支援



男女がともに働きやすい環境を
実現するためには、
職場点検活動が大切です。



男女平等参画実現に

2019
春季生活闘争
方針



すべての組合は、男女別の賃金実態の把握を行い男女間賃金格差是正に向けて取り組みましょう。



女性活躍推進法や男女雇用機会均等法について、職場における実効性を高めるために、周知徹底と定着、点検、改善を求めましょう。



職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や、周知徹底を行うとともに労使協議を進めましょう。

女性活躍推進法って何？
えっ!! 知らないの？



間接差別も点検しよう



セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パタハラ、パワハラ、SOGI(ソジ)ハラ、ジェンダー・ハラスメントなどもれなくチェック



OKならチェック!



ITUC「STOP! 仕事におけるジェンダーにもとづく暴力」キャンペーンロゴ

項目	チェック	2019 春季生活闘争 職場点検チェックリスト
1		男女別の賃金データから男女の賃金の差異について実態把握し、問題点を改善する。
2		女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の策定や、進捗状況の把握に労使で取り組む。
2		妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いがないか検証し是正する。
3		職場でのハラスメントの実態把握や、あらゆるハラスメント対策について労使で協議する。
3		性的指向・性自認(SOGI)に関する差別禁止や、就業環境の改善に向けて取り組む。

向けた取り組み

男女別の賃金実態を把握し、男女間賃金格差の是正、性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組みを進めましょう。

また、連合が作成した各種ガイドラインや「連合の考え方」などを活用しましょう。



改正育児・介護休業法の周知・点検、両立支援策の拡充の観点から法を上回る内容に向けて労働協約の改定に取り組ましましょう。

パート・有期法や女性活躍推進法を活用して労働条件改善をめざしましょう。

くるみん、プラチナくるみんの取得をめざし、取得している職場は取り組みの後退がないか労使で点検しましょう。



OKならチェック!

育休取りたい

おおっ、うちの会社「プラチナくるみん」取っているんだ!



昇進・昇格、人事考課などがマイナスになってない?

男性も取得しやすい環境整備が必要です。

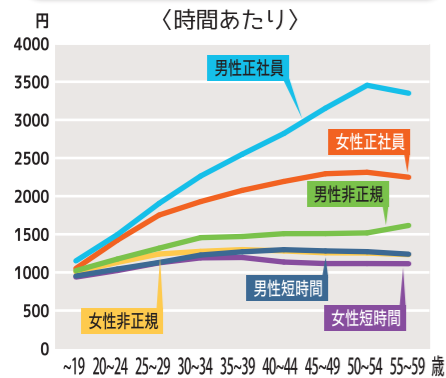
項目	チェック	2019 春季生活闘争 職場点検チェックリスト
4		改正育児・介護休業法の周知・点検や、育児・介護などによる不利益取り扱いがないように、労使で確認し徹底する。
4		不妊治療と仕事の両立に向けて、不妊治療などでも使える休暇制度（多目的休暇など）の制度整備に取り組む。
5		育児・介護休業制度など、有期雇用労働者への制度を拡充する。
6		女性の就業継続率の向上や、男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
6		「くるみん」および「プラチナくるみん」を取得した職場は、取り組みが後退していないか労使で確認し、計画の実効性を高める。

1 男女間賃金格差



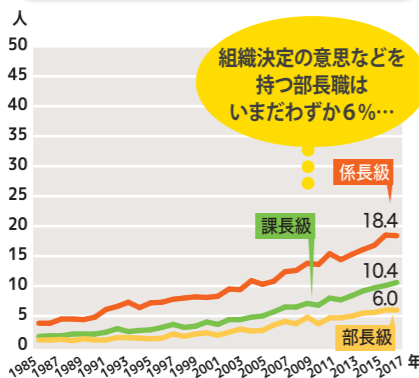
男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差が主要因となっています。これは仕事の配置や配分、教育・育成、性別役割分担意識などによる男女の偏りが、男女の働き方全体の結果指標にあらわれているものです。また、女性活躍推進法にもとづく状況把握項目にもなっています。

男女別雇用形態別年間賃金



資料出所：連合・賃金レポート2018より

役職者の女性比率推移



男性と女性では年間賃金に大きな開きがあるね



雇用形態別で見ても随分と差があるんだ。様々な格差をなくしていこう！

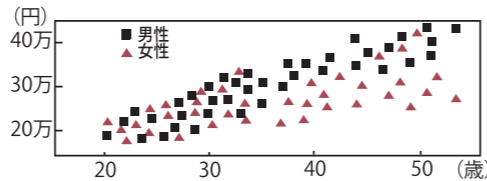


女性の管理職を育てていくことは大切なんだよ

●賃金プロット図を作ろう！

賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を「見える化」するために、賃金プロット図を作ろう！

▼賃金プロット図の例



性別や職務・仕事別による偏りがいかチェックしましょう。男女間に偏りが見つかったらその原因を分析し、透明・公正な賃金制度や人事制度の運用を求めて、労使交渉しましょう。



賃金プロット図を作って、原因分析してみよう！

2 女性活躍推進法

●連合 女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/guideline_female-success201512.pdf

女性活躍推進法とは、すべての働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するための法律です。国および地方公共団体、301人以上の企業は、①女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・周知・公表・届出 ③女性の活躍に関する情報の公表などを行う必要があります(300人以下は努力義務)。男女がともにいきいきと活躍できる職場づくりを実現するために、各職場で女性活躍推進法にもとづく状況把握・行動計画を活用しましょう。

STEP 1

職場における女性の活躍状況を把握 & 課題を分析！

基礎項目 必ず把握してね！

- ①女性の採用比率
- ②勤続年数の男女差
- ③月ごとの労働者の長時間労働の状況
- ④管理職に占める女性比率

選択項目 職場に合わせて選んで！

- ①男女の賃金の差異
 - ②男女別の育児休業取得率および平均取得期間
 - ③年次有給休暇の取得率
- など、全21項目

STEP 2

行動計画を策定

- ①計画期間
 - ②数値目標(1項目以上)
 - ③取り組み内容
 - ④取り組みの実施時期
- などを盛り込むことが必要！

STEP 3

職場の女性の活躍に関する情報も公表！

最低1項目以上公表

情報公表項目 1項目だけでもOK！

- 労働者の男女別の継続雇用割合
 - 男女別の育児休業取得率
 - 1カ月あたりの労働者の平均残業時間
 - 男女別の職種または雇用形態の転換実績
- など14項目！

その会社で働く人もHAPPY!



情報公表されると入りたい人もHAPPY!



会社も優秀な人材獲得+競争力向上でHAPPY!



労働組合としてできること

- 1 春季生活闘争などを有効活用し、行動計画の策定に積極的に関わろう！
- 2 組合員へのアンケートやヒアリングなどを通じ、職場の実態や課題を把握して行動計画に反映しよう！
- 3 組合員に向けた周知や学習の場を設置しよう！
- 4 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与しよう！

2 男女雇用機会均等法 (間接差別)



5 パート・有期雇用労働者



●生活関連手当「世帯主」要件をなくそう

福利厚生、家族手当などの支給における、住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また女性にのみ証明書類を要求することは、男女雇用機会均等法で禁止されているため、見直しましょう。

●それって「間接差別」じゃないですか？

●間接差別とは

一見性別に関係のない取り扱いであっても、運用の結果、男女どちらかの性が合理的な理由なく不利益になること。

●職場に潜む間接差別にあたる可能性のある問題をチェック！

募集や採用のとき、一定の身長・体重・体力を要件とすること(均等法7条)
募集や採用のとき、また、昇進・職種の変更にあって、転居を伴う転勤を要件とすること(均等法7条)
昇進にあたって、転勤の経験を要件とすること(均等法7条)
募集や採用のとき、一定の学歴・学部を要件とすること
処遇の決定にあたって、いわゆる総合職を一般職より有利に扱うこと

●パート・有期法では、以下の項目が事業主に求められています。

- 1 昇給あり、退職金あり、退職金あり、退職金あり 雇入れ時に、「労働条件通知書」を発行し、昇給・一時金・退職金の有無・相談窓口について文書で明示すること
- 2 雇入れ時に、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用などについて説明すること
- 3 パート・有期雇用労働者からの求めに応じて通常の労働者との待遇の違いの内容・理由等を説明すること
- 4 正社員への転換を推進する措置を講じること
- 5 パート・有期雇用労働者からの苦情に対応するための担当者等を定めるなど、苦情の申し出に対して事業所内で自主的解決に努めること

●パート・有期雇用労働者に関するチェックリスト

同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、同じ職場のパート・有期雇用労働者の労働諸条件を点検しましょう。

i. 通常の労働者とパート・有期雇用労働者の労働条件や待遇に違いはありませんか？
ii. 個々の労働条件や待遇の目的・性質に照らして、通常の労働者との待遇差が不合理になっていませんか？
iii. 不合理な差がある場合は、待遇差を是正しましょう。
iv. パート・有期雇用労働者の組織化や、その声を踏まえて労使協議をしましょう。

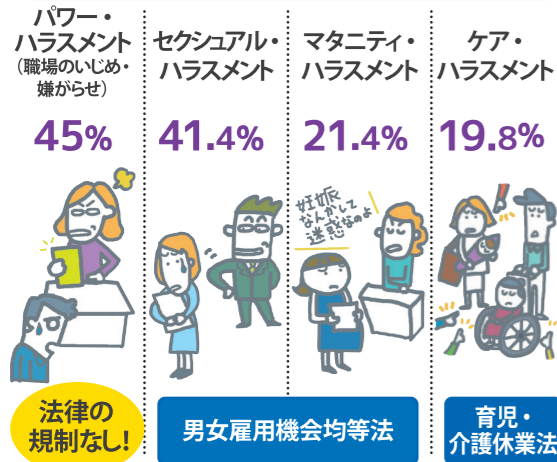
※通常の労働者：無期雇用フルタイム労働者

3 あらゆるハラスメントと暴力の根絶

●連合HP あらゆるハラスメントの根絶をめざして
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/stop_all_harassment/

連合調査によると

職場で受けた・見聞きしたハラスメント



働く人の半数以上が職場にハラスメントがあると感じている!



ハラスメントを受けたときの变化



※連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査(2017年)」

SOGI (ソジ=性的指向および性自認) ハラスメント

例えば「ホモ」「オカマ」「レズ」など、好きになる性別や性別に関する自分の認識などを引き合いにだして嘲笑、揶揄するなどの行為

●いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを「受けた・見聞きした」人は2割を超えています。就業環境の改善などに取り組みましょう。

※連合「LGBTに関する職場の意識調査(2016年)」

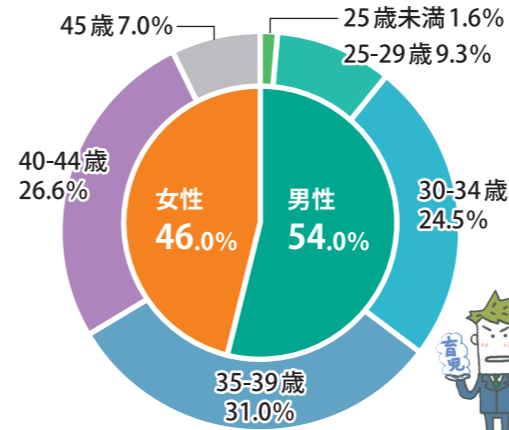
●連合 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGL_guideline20180723.pdf?v0723

4 仕事と育児介護の両立

共働き世帯が、1,188万世帯と専業主婦世帯の641万世帯を大きく上回る中、いまだ約5割の女性が、仕事と育児などの両立の困難などを理由に、第1子出産後に離職しています。男女ともに育児・介護を両立できる職場環境の整備に取り組みましょう。

育児をしている雇用者

881万人



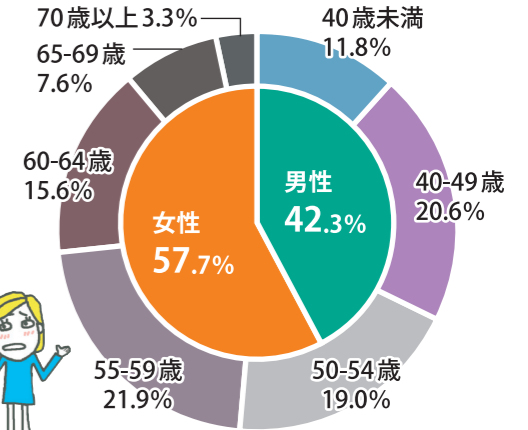
介護をしている雇用者は300万人もいて、年間10万人が介護を理由に仕事を辞めているんだって…

育児しながら介護もする「ダブルケア」の人も増えているよ。

資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」

介護をしている雇用者

300万人

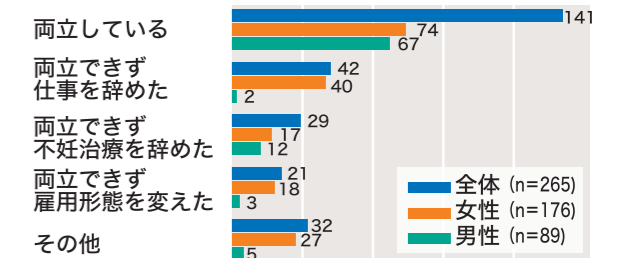


仕事と不妊治療の両立

不妊治療をしながら働く人は約40万人にのぼり、仕事と両立できず、離職したり、治療をやめたりする人も多い。プライバシーへの配慮を前提とした上で休暇制度等の環境を整備しましょう。

●不妊治療をしたことがある方

あなたは不妊治療と仕事の両立を、現在していますか(過去にしていたか)。



資料出所：厚生労働省平成29年度「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」

世界の事態

規制を行っていない!!

職場の暴力やハラスメント全般に関する規制を行っているか? (80カ国中)

規制がない! 20カ国 日本もなんだ! (ILO調べ)

規制している

長年「ジェンダーに基づく暴力」に関するILO条約を求めてきたが、**まだ成立していない!!**

なんでジェンダーに着目? 地位や力関係が平等でない場合、女性やLGBTの人などが暴力やハラスメントを受けやすいんだ!

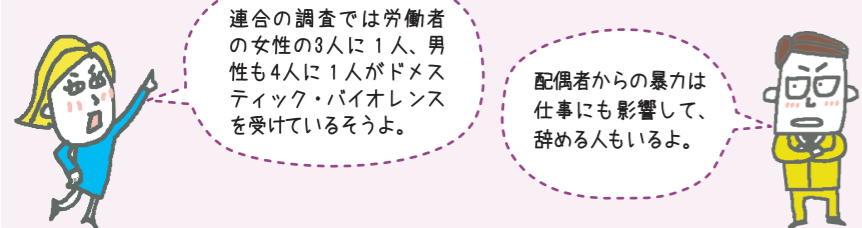
全世界の16歳以上の女性の**35%** (8億1800万人) が家庭やコミュニティ、職場で**性暴力**や**身体的暴力**を受けている (WHO調べ)

ハラスメントや暴力はこんなことに影響が…



●ドメスティック・バイオレンス

ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者の職場での支援として、相談機関との連携強化など、相談体制や休暇制度などの環境整備を行いましょう。



労働組合としてできること

- 1 ハラスメントに関する問題がないか、職場実態を把握する。
- 2 事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策について、労使協議する。
- 3 安全衛生委員会の活用など、労働者が参加する場で協議を行う。

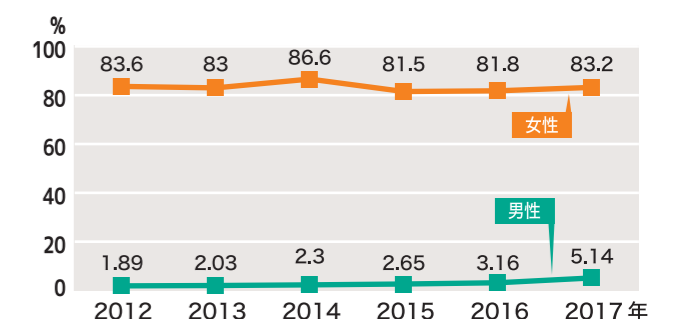
6 次世代育成支援

●男性の育児休業取得促進

男性の育児休業取得率は5.14%、男性20歳～59歳の育児に対する希望と現状は、約7割が両立を希望するものの現実には約6割が仕事優先。週の労働時間が長いほど、男性が子育てしながら働ける環境にはないと答えています。

男性の育児休業取得促進に向けて2017年4月には、次世代育成支援対策推進法の「くるみん」マークの認定基準が、男性の育児休業取得率7%以上へ見直されました。「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざして、男女ともに育児をしながら働ける環境を整備しましょう。

●育児休業取得率の推移(男女別)



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より連合作成

連合 第4次男女平等参画推進計画

実施期間：2013年10月～2020年9月

目標1

働きがいのある人間らしい仕事
(ディーセント・ワーク)の実現と
女性の活躍の促進

目標2

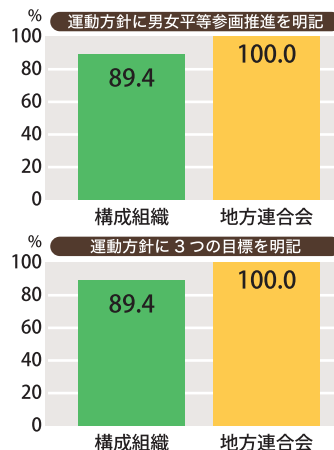
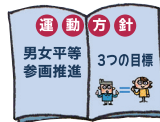
仕事と生活の調和

目標3

多様な仲間の結集と
労働運動の活性化

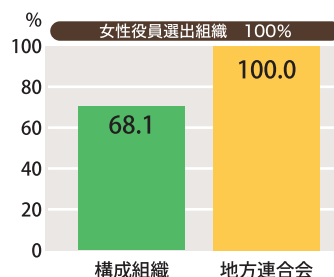
2015年まで

運動方針に男女平等参画
推進と「3つの目標」の
取り組みを明記している
組織 **100%**



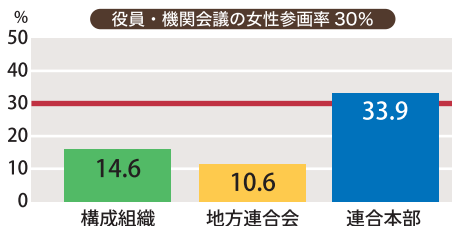
2017年まで

女性役員を選出している
組織 **100%**



2020年まで

連合の役員・機関会議の
女性参画率 **30%**



2020年まで
ラスト
スパート!

届けよう! 女性の声
みんなで変えよう!
1+1=女性の力



「1+1=女性の力」は、労働組合への女性参画スローガンです。一人の女性がもう一人の女性を労働組合活動へ誘い、さらに一人の女性執行委員がもう一人の女性執行委員を育て、女性の意見を労働運動に反映させ、要求を実現していきましょう、ということの意味しています。ITUC(国際労働組合総連合)が提唱するスローガンです。

GOAL



【連合 Facebook ページ】

あなたの「いいね」が社会に向けた
世論喚起につながります。あなたの
「シェア」が大きな力になって運
動をパワーアップさせます。



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>