Action 2020

春季生活闘争

2020
男女平等参画実現に向けた職場での取り組み

30 change the future 連合

3 すべての人に健康と福祉を
5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も
10 人や国の不平等をなくそう

様ざまな違いを持った人々がお互いを認め合い、
ともに働き続けられる職場を実現するため、
あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

～2020春季生活闘争具体的な要求項目（3）
ジェンダー平等・多様性の推進～

1 男女間賃金格差って？

2 ハラスメントの法律ができたらしいけど？

3 第4次男女平等参画推進計画

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と育児の両立）育児編

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と介護の両立）介護編

5 女性活躍推進法

パワーハラスメント 3つの要素と6つの種類

私たちとSDGs

なつこ
勤続15年
新人執行委員

ひろし
勤続25年
ベテラン執行委員

まき
勤続4年
産休明けで時短勤務中

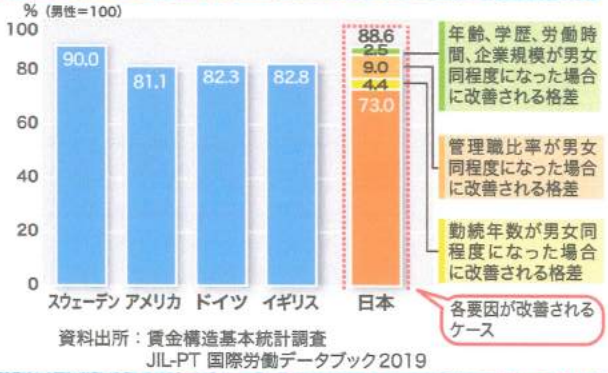
連合 JTUC-RENGO

1 男女間賃金格差って？

日本では、女性の平均賃金を男性と比べると、7割程度の額でしかありません。欧米諸国と比べてもその差は明らかです。これは勤続年数や管理職に女性が少ないことなどがあげられており、男女の偏った仕事の配置や人材育成などの結果が賃金格差に表れています。賃金の是正を提案するには根拠が必要です。

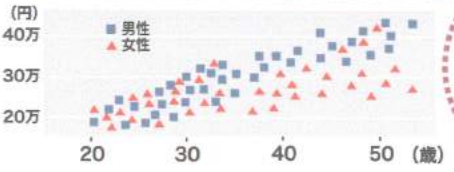
まずは執行部で実態を確認しましょう。

一般労働者の男女間賃金格差の国際比較



資料出所：賃金構造基本統計調査
JIL-PT 国際労働データブック2019

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！

2 ハラスメントの法律ができたらしいけど？

2019年の通常国会で、女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正されて、パワハラを防止する規定が法制化されました。しかしハラスメントそのものを禁止する規定は未だありません。労使でしっかりと法令を理解し、社内制度を確立する必要があります。

ハラスメント対策関連法の主な改正点

禁止規定はないが防止措置あり！

- セクハラ：セクシュアル・ハラスメント
- マタハラ：妊娠・出産等に関するハラスメント
- ケアハラ：育児休業・介護休業等に関するハラスメント

＋明記：取引先や顧客、患者

＋追加：不妊治療に対する否定的言動

防止措置すらなかった！

＋新規 パワハラ：パワー・ハラスメント

2019年5月成立
↓
2020年6月施行
●中小企業は2022年4月施行

ハラスメント対策関連法
- パワハラ防止措置の法制化
- セクハラ防止措置の強化
- 国、事業主、労働者の責務が明確化

ただし、禁止規定は見送り…

3 第4次 男女平等参画推進計画

連合「第４次男女平等参画推進計画」では、「3つの目標」の達成をめざし、それぞれの課題に数値目標を設定しています。2020春季生活闘争も男女平等参画社会を実現するための大切な取り組みです。第４次男女平等推進計画（2020年９月まで）を意識して職場の課題の解決に取り組んでいきましょう。

3つの目標

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促進

1. 雇用における男女平等の実現
2. 女性の参画を阻む構造的問題の解消
3. 働きやすく、働き続けられる職場づくり
4. 性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

目標2 仕事と生活の調和

1. 仕事と生活の両立支援制度などの拡充
2. 職場における両立支援制度の定着
3. 働き方の見直しと多様な働き方の整備
4. 地域・家庭における役割・責任の分担

目標3 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

1. 組織拡大の取り組み強化
2. 男女が参加・活躍できる活動づくり
3. 女性が意思決定に参画できる
4. 男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
5. 組合活動と仕事や生活の調和

数値目標

2015

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

女性役員を選出している組織 100%

2020

連合の役員・機関会議の女性参画率 30%

OKならチェック！ 職場点検チェックリスト

- [ ] 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。
- [ ] 妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い（解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。
- [ ] 第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。
- [ ] 全ての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。
- [ ] 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んでいる。
- [ ] 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。
- [ ] 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。
- [ ] 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
- [ ] 「えるぼし」「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。

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、ということを意味しています。ITUC（国際労働組合総連合）が提唱するスローガンです。

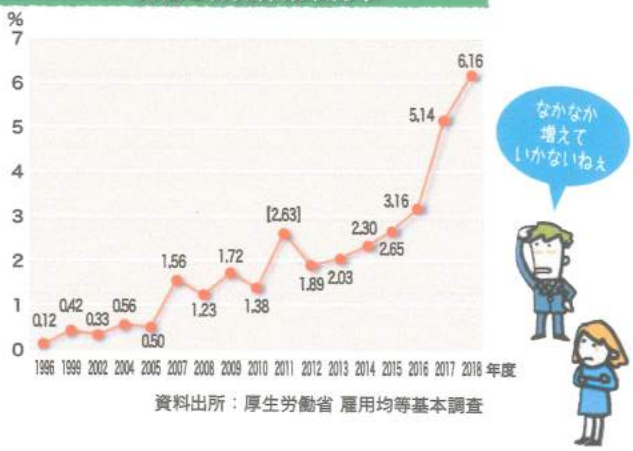
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と育児の両立）

育児編

男性の育児休業取得率は6.16%と依然として低迷しています。男性が積極的に子育てを行うためにも、男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備は非常に大きな課題です。

育児を積極的にする男性「イクメン」や職場における男性を取り巻く同僚を含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが重要です。

男性の育児休業取得率



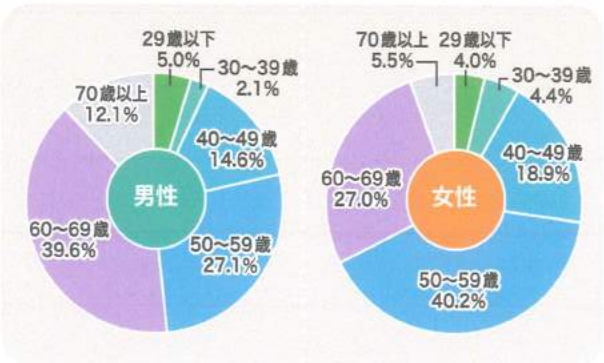
資料出所：厚生労働省 雇用均等基本調査

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と介護の両立）

介護編

介護休業は対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として分割取得が認められています。また、2021年1月からは介護休暇の時間単位の取得が可能となります。この休暇制度のほかに、事業主は所定外労働の制限等に加え、①短時間勤務、②フレックスタイム制、③時短勤務、④介護費用の助成措置のいずれかについて3年以上の期間で2回以上取得できる措置を講じることとされています。男女ともに仕事と介護を両立できる職場環境の整備に労使で取り組みましょう。

介護・看護を理由に離職・転職した者の年齢構成割合



資料出所：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

5 女性活躍推進法

女性活躍推進法とは、すべての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。301人以上の企業と国および地方公共団体は、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。
行動計画策定や情報公表義務については、2022年からは101人以上も対象となります。

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を行い、行動計画策定に関しては労働組合として積極的に関与しましょう。

情報公表されていると…

- 就職活動中に会社の環境がわかって安心です。
- 職場が快適な環境だと働きやすくなります。
- 働きやすいと人材が集まりやすくなります。
- 優秀な人材が集まりやすく、会社の競争力も上がることが期待できます。

女性活躍推進法が定める事業主行動計画の流れ

STEP 1 女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合*
- 管理職に占める女性の割合
- 男女の平均勤続年数の違い*
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況

*職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP 2 行動計画の策定、社内周知、公表

策定する行動計画に盛り込む事項例*

- 計画の期間
- 数値目標
- 取り組みの内容
  （基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します）
- 実施時期

*当然、均等法に違反しない内容となります。

情報公表の項目例

- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
- 管理職や役員に占める女性割合
- 男女別育児休業取得率*
- 有給休暇取得率*

*項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

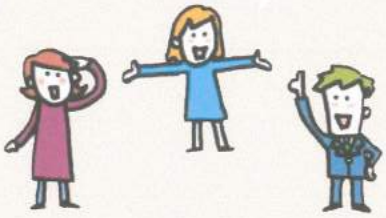
STEP 3 行動計画を策定した旨の届出

策定した行動計画を都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に届け出ます。

STEP 4 取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

PDCAサイクルですね！



行動計画の策定について労働組合の立場から積極的に関与しましょう　女性活躍推進法　検索

パワーハラスメント－3つの要素と6つの種類

2019年5月
参議院本会議で
可決

パワー
ハラスメント
規制法成立！
2020年6月施行

ILO

2019年6月
「ハラスメント禁止」
条約制定

祝ILO設立
100周年

セクハラは、
1999年施行の
改正男女雇用機会均等法で
事業主の配慮義務を定めて、

そうそう、
ハラスメントと言えば、
パワハラを
規制する法律が
成立したんですよね！

2007年から事業主に
防止措置を
義務付けてるんだけど、

パワハラを規制する
法律って
なかったからね。

確か、ILOでも
ハラスメントを
禁じる初めての国際条約が
採択されましたよね。

この条約を
批准するためには、
条約に沿った国内法の
整備が必要なんだ！

あれあれ

1

2

私たちとSDGs

2015年
Sustainable
Development
Goals
＝持続可能な開発目標

誰一人
取り残さない

2000年
MDGs Millennium
Development
Goals
＝ミレニアム開発目標

ほっとけない
世界の貧しさ

SDGs って、
最近よく聞きますね。

ところで、
SDGs って
何ですか？

SDGs(持続可能な開発目標)は、
2015年の国連総会が採択した、
2030年までに実現しなければならない
『誰一人取り残さない
(Leave no one behind)』ことを
誓った目標なんだ。

じゃあ、
『誰一人取り残さない』
社会づくりの「道しるべ」みたい
なものなんですね。

そうだね！
でも、その前に

実は、2000年にMDGs
(ミレニアム開発目標)が
採択されて8つのゴールを
めざしていたんだ。

達成期限の
2015年を迎えたMDGsに
代わる新しい目標として
SDGsが採択されたんだ。

エスティージーエス？

SDGsと書いて、
「エス・ディー・ジーズ」
と読むんだよ。

なるほど

1

2

「パワハラ」3つの要素

職場において行われる

1. 優越的な関係を背景とした言動であって
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
3. その雇用する労働者の就業環境を害すること

職場の「パワハラ」の6つの種類

精神的な攻撃

身体的な攻撃

過大な要求

人間関係からの切り離し

過小な要求

個の侵害

どんな内容があるか話し合ってみましょう。

職場の「パワハラ」は、この3つの要素をすべて満たすものとされたんだ。

具体的な「パワハラ」の6つの種類がこれだよ！

今回の規制法で初めてパワハラを定義して、上下関係をはじめとするパワハラを防止する措置が明記されたんだ。

SDGsの17の目標

1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
2. 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
3. あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
4. 全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5. ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う
6. 全ての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
7. 全ての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
9. 強靭（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
10. 各国内及び各国間の不平等を是正する
11. 包摂的で安全かつ強靭（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
12. 持続可能な生産消費形態を確保する
13. 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
14. 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15. 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
16. 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17. 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

17の目標の5番目に『ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う』って書いてありますね。

そう、5番目の『ジェンダー平等』には9つのターゲットがぶら下がっていて、具体的な目標を立てているんだ。

あれが、9つのターゲットだよ。

具体的な目標って、どんな感じですか？

SDGsは、17の目標と169のターゲットで構成されているよ。

これが、17の目標だよ。

2020 男女平等参画実現に向けた職場での取り組み

この6項目が職場での取り組みですね！

ぶらさっがてる赤いタグは？

赤いタグは、ジェンダー平等の9つのターゲットだよ！

男女間賃金格差是正の取り組み

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。

5.1 5.a

女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検

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。

5.5 5.b 5.c

あらゆるハラスメント対策と暴力の根絶

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。

5.2 5.3

育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

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みましょう。

5.4 5.6

パート・有期雇用労働者の労働条件改善

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。

5.5 5.c

次世代育成支援の取り組み

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。

5.a

目標5 ジェンダー平等を実現しよう　9つのターゲット

5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。	**5.4** 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。	**5.a** 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。	**5.5** 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	**5.b** 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。	**5.6** 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。	**5.c** ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

つながるんですね

2020年は国連北京女性会議から25年目の節目の年でもあるんだ。

政策議論はグローバルに大きく進んでいるから、日本は流れに乗り遅れてはいけないんだ。

2019年にはILOであらゆるハラスメントを禁止する条約も採択されて、

世界的にも、人権やジェンダー平等の議論が行われているのですね。