

賃金格差

取り組み方針

男女の勤続年数や管理職比率の差異が、男女間の賃金格差の主要因となっていることから、職場における男女間賃金格差の是正にむけて取り組みを進めましょう。



賃金の低い層に女性が多いことが明らかになったよ。

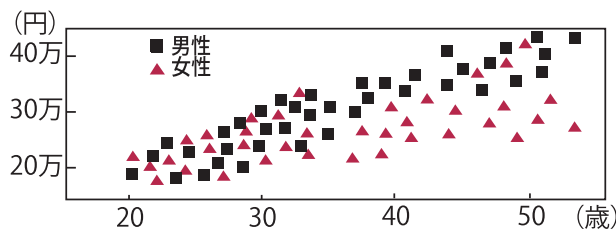
賃金分布から、男女間格差の要因を探ろう！

なんでプロット図を作るのですか？

●賃金プロット図を作ろう！

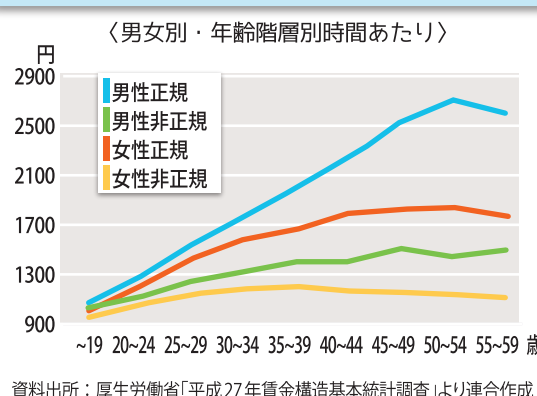
賃金データにもとづいて男女別・年齢毎の賃金分布を「見える化」するために、賃金プロット図を作ろう！

▼賃金プロット図の例



性別や職務・仕事別による偏りがなくチェックしましょう。男女間に偏りがみ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。

正規と非正規の所定内賃金



女性一般労働者の賃金は、男性の約7割程度に留まっている。

雇用形態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！

男女平等

ACTION 2018

男女平等課題改善に取り組もう！

●女性活躍推進法の点検

すでに行動計画が策定されている企業
→労使でしっかりと進捗状況を把握・評価する
さらに優良企業認定制度の「えるぼし」取得をめざす

1段階目 2段階目 3段階目

300人以下の企業で行動計画が策定されていない企業
→企業に対し、行動計画策定に向け労働組合が積極的に働きかける

●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！

女性活躍

取り組み方針

女性活躍推進法は、男女ともに働きやすく、活躍できる職場をめざすポジティブアクションの法律です。行動計画策定後は労使でしっかりと取り組み状況を点検・評価し、計画策定に至っていない場合は、積極的に働きかけましょう。

※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参照
(https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/guideline_female-success201512.pdf)



男女の人権が尊重され、仕事と生活の調和が取れる社会の実現をめざし、職場における男女平等や両立支援の促進に向けて取り組みましょう。

取り組み方針

両立支援

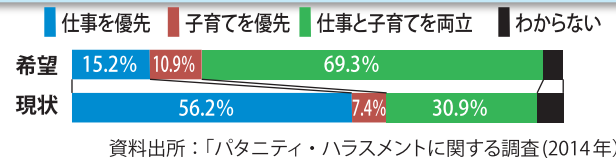
●仕事と子育て、介護との両立

- 2017年改正育児・介護休業法 2017年10月1日施行**
- ①保育所に入れない場合の**育児休業期間の再延長（義務）**
育児休業（原則1歳まで）→延長（1歳6ヶ月まで）→再延長（2歳まで）
改正前 改正後
 - ②育児や介護に関する両立支援制度の**対象者に対する周知（努力義務）**
 - ③就学前の子を有する労働者に対する**育児に関する休暇の措置（努力義務）**

●男性の育児休業取得促進

男性の育児休業取得率は3.16%。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約6割が仕事優先。週の労働時間が長い程、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。

男性の仕事と子育ての希望と現状

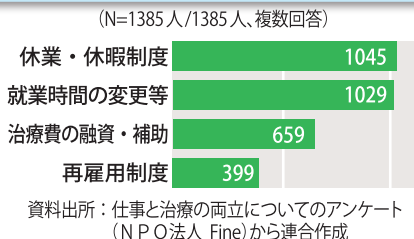


資料出所：「パタニティ・ハラスメントに関する調査（2014年）」

●不妊治療と職業生活

不妊治療を受けながら働く人は、年間のべ約40万人にも増えていきます。妊娠・出産の意思決定は当事者の権利であることや、プライバシーへの配慮が大前提ですが、働く人が安心して治療と仕事を両立できるための選択のひととして、休暇制度など就業環境を整備しましょう。

職場からどのようなサポートが欲しいですか？



資料出所：仕事と治療の両立についてのアンケート（NPO法人 Fine）から連合作成

ココチェック！

こんなことはありませんか？

男性社員は「育児は母親の役割」「育児とればキャリアに傷がつく」と言われ、誰にも相談できずに制度利用をあきらめている。

※連合「パタニティ・ハラスメントに関する調査（2014年）」

ココチェック！

こんなことはありませんか？

女性にのみお茶くみや雑用を頼む。男性の方が昇格が早いと男女共に感じている。仕事の責任・権限は年齢が高くなるにつれて男女に差がある。

※連合「雇用における男女平等に関する調査報告書（2017年）」



ココチェック！

こんなことはありませんか？

マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかけましょう。また、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底しましょう。

取り組み方針

ハラスメント

●セクシュアル・ハラスメント

例えば、性的な事実関係を尋ねたり、必要なく身体に接触したり、性的な言動などの行為
◇職場でのセクハラは約半数の人があったと認識
※連合「雇用における男女平等に関する調査報告書（2017年）」

●マタニティ・ハラスメント／パタニティ・ハラスメント

例えば、妊娠・出産にあたって「仕事続けるの？」「辞めればいいのに」「迷惑だよな」、男性が育児休業を申請したら「キャリアに傷がつく」となどという言葉を言ったり、仕事をさせない、あるいは過大な仕事を押し付けたりする行為
◇職場でのマタハラは約3割の人が経験
◇子供を持つ男性の約1割がパタハラ経験者
※連合「パタニティ・ハラスメントに関する調査（2014年）」

●ケア（育児・介護）・ハラスメント

例えば、育児や介護をはじめとする家族の責任に関連して「もう帰るの？」「そういう人は戦力にならないから」などという言葉を言ったり、仕事をさせない、あるいは過大な仕事を押し付けたりする行為
◇介護支援制度利用者の約3割が嫌がらせや人事考課を下げられるなどの不利益を経験している
※連合「介護休業制度に関する意識・実態調査（2015年）」

●SOGI（バイセクシュアル・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割を超える
※連合「LGBTに関する職場の意識調査（2016年）」

●改正パートタイム労働法では、以下の項目が事業主に定められています。

- 1 雇入れ時に「労働条件通知書」を発行し、契約期間、仕事をする場所と内容、就業時間や残業の有無、休日・休暇・賃金などについて文書で明示すること
- 2 パート労働者から労働条件の文書交付や賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を促進するための措置の説明を求められた場合は応じること
- 3 正社員の働き方と同視すべきパート労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通勤手当、慶弔休暇の取得等について正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めること
- 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事業所内で自主的に解決に努めること
- 6 パート労働者と正社員の待遇の相違は、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、不合理であってはならない

パートタイム労働法や女性活躍推進法を活用し、全雇用者の3割に及ぶパートタイム労働者のうち、約7割を占める女性パート労働者の賃金や労働条件を改善しましょう。

取り組み方針

パートタイム労働者

連合第4次男女平等参画推進計画



2020年・達成に向けて ラストスパート!



第4次 男女平等参画推進計画のポイント

理念

連合がめざす
「男女平等参画社会」とは

男女が対等・平等で人権が尊重された社会の
構成員として、様々な分野への参画の機会が
保障され、役割と責任を分かち合う社会

POINT 1

「男女平等参画社会」の
理念を共有して
スタート!

意義

連合が男女平等参画に
取り組む意義とは

- ◆連合の社会的責任を果たすために
- ◆多様な人々が結集する、多様性と活力ある
組織となるために
- ◆地域社会の活性化のために

POINT 2

連合が男女平等参画に
取り組む意義を
明確にしました!

POINT 3

男女平等参画の
「3つの目標」を
掲げました!

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
実現と女性の活躍の促進

- 主要課題
- 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課題の解消
 - 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

- 主要課題
- 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

- 主要課題
- 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しくみの整備
 - ④男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
 - ⑤組合活動と仕事と生活の調和

POINT 4

「3つの目標」の
達成度をはかる
数値目標を
設定しました!

数値目標

POINT 5

クォータ制を導入!
取り組み支援も強化
します!

連合本部

- ①組織・労働・政策課題と男女平等
参画の一体的取り組み
 - ②クォータ制の導入とポジティブ・
アクションの強化
 - ③構成組織・単組・地方連合会の取
り組みの支援
- 取り組みの共有と情報提供
 - 進捗管理とフォローアップの強化
 - 「モデル組織」の設定
 - 人材育成の充実

構成組織・単組・地方連合会

- ①男女平等参画推進方針の決定
- ②男女平等担当部署の設置
- ③男女平等推進委員会の設置・強化
- ④女性委員会の設置・強化
- ⑤計画の策定・実行と進捗管理の徹底

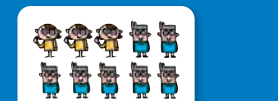
POINT 6

すべての組織で
計画を策定
します!

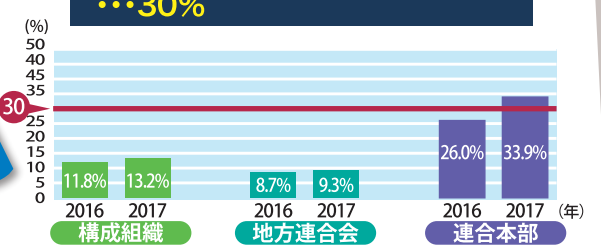
連合組合員の女性比率は、
36.2% (2017年調査)。
連合本部・構成組織・単組・
地方連合会が、それぞれの
組織の女性組合員比率の女性
参画率を確実に達成する
ことで、連合の女性参画率
を30%にします。

2020年
までに

連合の役員・機関会議の
女性参画率 30%



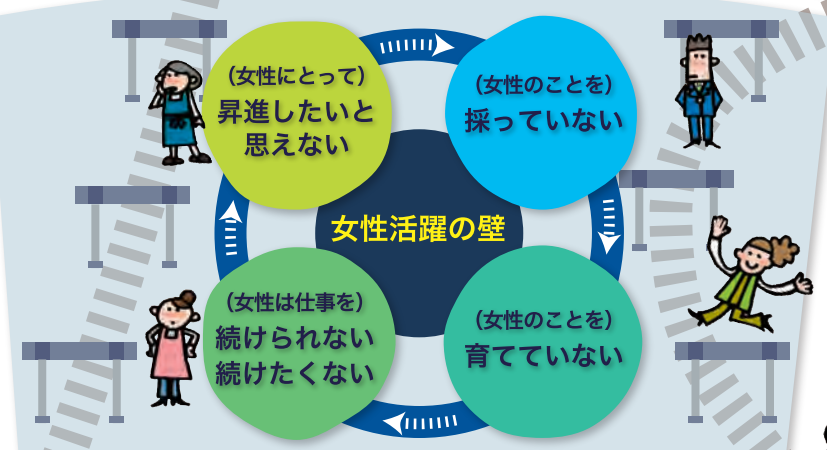
役員・機関会議の女性参画率
...30%



構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(連合2017年実施)

連合本部女性参画は、
役員56名中19名が女性だよ。
副会長1・副事務局長2・女性中執12
常任役員4。地方連合会では2名の
女性会長が誕生したよ!

定着



連合本部事務局も
女性活躍推進法行動計画
を策定して
多くの女性が活躍中!

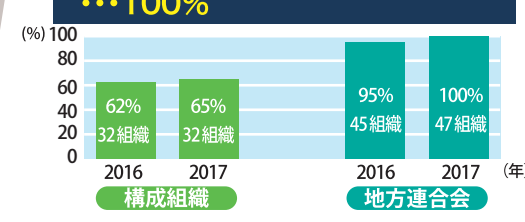
えらばとってます!

2017年
までに

女性役員を選出している
組織 100%



女性役員を選出している組織
...100%



構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(連合2017年実施)

5 進捗管理も
しっかりしよう!



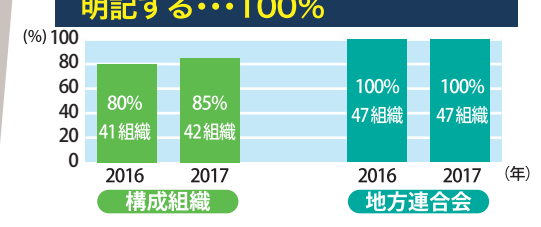
未達成の構成組織は、
次の大会までに明記しよう。
地方連合会は100%達成!

2015年
までに

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%

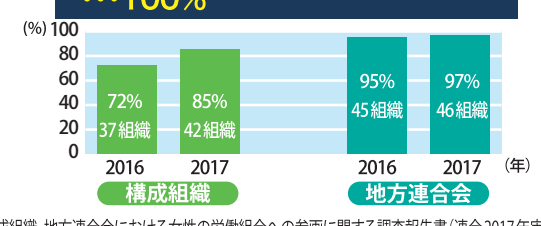


運動方針に男女平等参画推進を
明記する...100%



構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(連合2017年実施)

運動方針に3つの目標を明記する
...100%



構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書(連合2017年実施)

4 目標達成に向けて
取り組もう!



CHECK あなたの職場は何合目?
チェックしてみましょう!

1 まず、
体制を整えよう!



2 現状をよく見よう!



3 分析して、
課題をはっきりと!



4 目標達成に向けて
取り組もう!



ゆっくりルート

さあ!
具体的なACTIONへGO!

第4次
男女平等参画推進計画

START

「第4次
男女平等参画推進計画」決定
期間/ 2013年10月~2020年9月

連合のこれまでの「男女平等参画」の歩み

1989 連合結成「連合の進路」決定

「労働運動をはじめ、あらゆる分野
に女性の積極的な参加を進め、男女
平等な社会の実現をはかる」こと
を掲げる。

1991 「第1次
男女平等参画推進計画」決定

「労働組合の意志決定機関への女性
の参加促進をめざす2000年に向け
ての連合行動計画」決定。
どこよりも先んじて、女性の参加促進
を宣言して取り組みをスタートする。

2000 「第2次
男女平等参画推進計画」決定

「それぞれの組織の女性組合員比率
の女性参画率の達成」を目標として新
しいスタートをきる。
「ワーク・ライフ・バランス」や「労働組
合自らの改革と組織拡大」を掲げる。

2006 「第3次
男女平等参画推進計画」決定

統一目標
行動目標「運動方針へ男女平等参画
を明記」
数値目標「女性組合員比率の女性役
員を選出」
「女性役員ゼロをなくす」

CHECK あなたの職場は何合目?
いまココ!マーク



>切り取ってお使いください。