

女 性 と 経 済



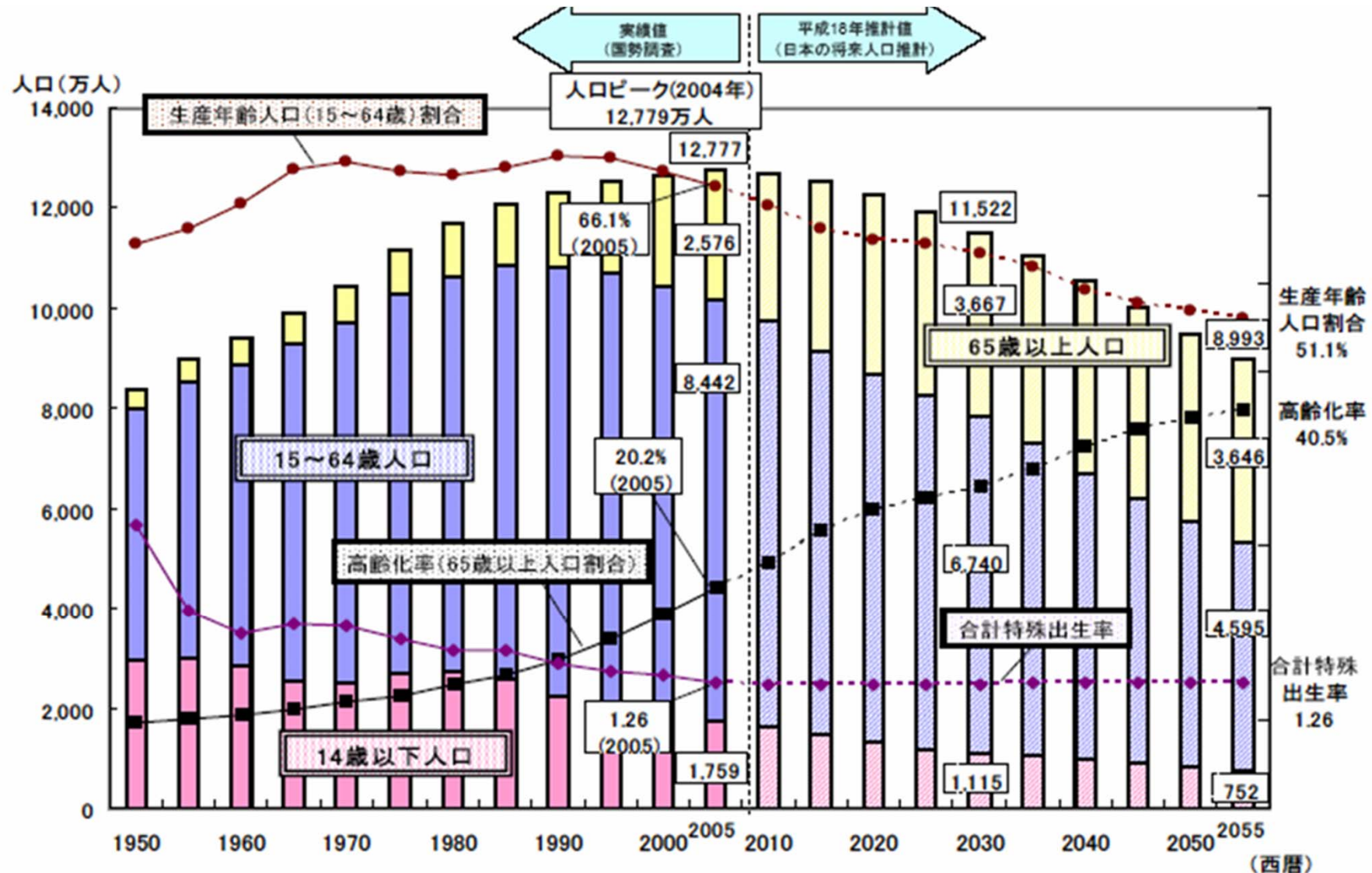
日本労働組合総連合会



★将来人口推計

我が国の将来人口推計

- 人口減少社会のなか労働力、世帯・家族、地域等の「姿」も大きく変化する。
- これに対応できる社会・経済システムづくりが課題。

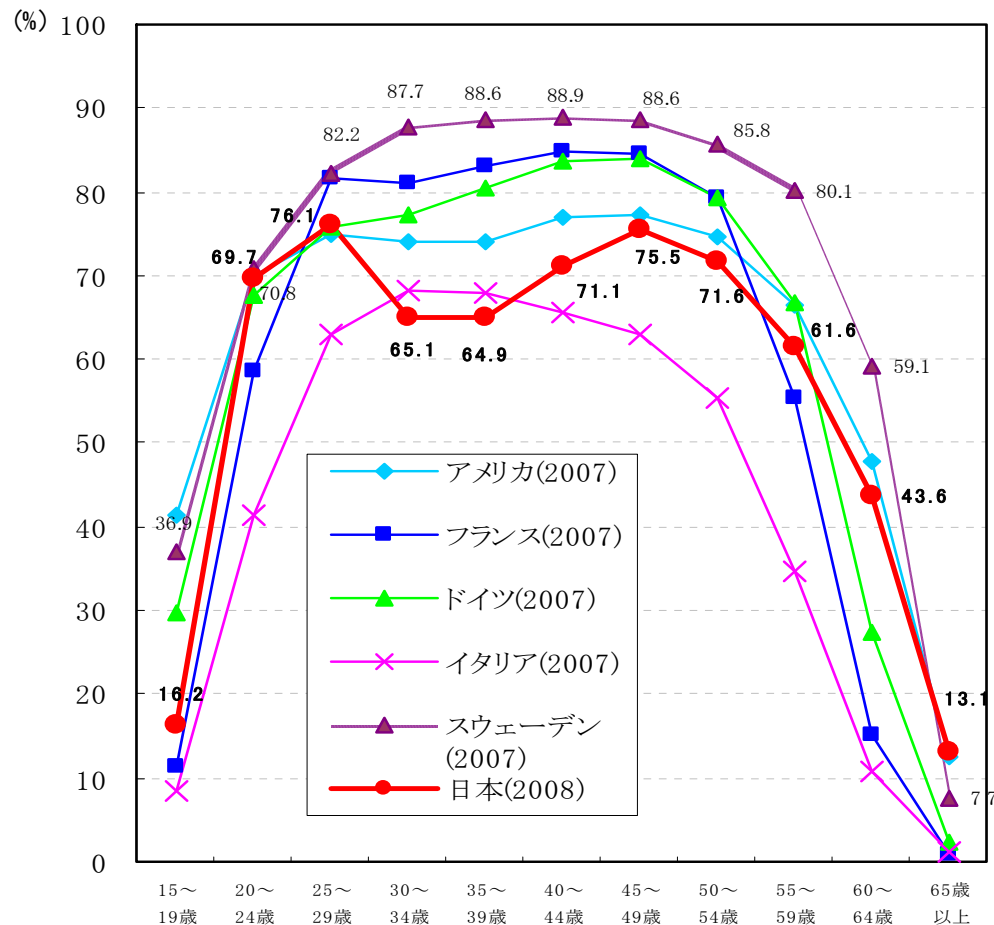


資料: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

結婚や出産をとりまく状況

○ 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

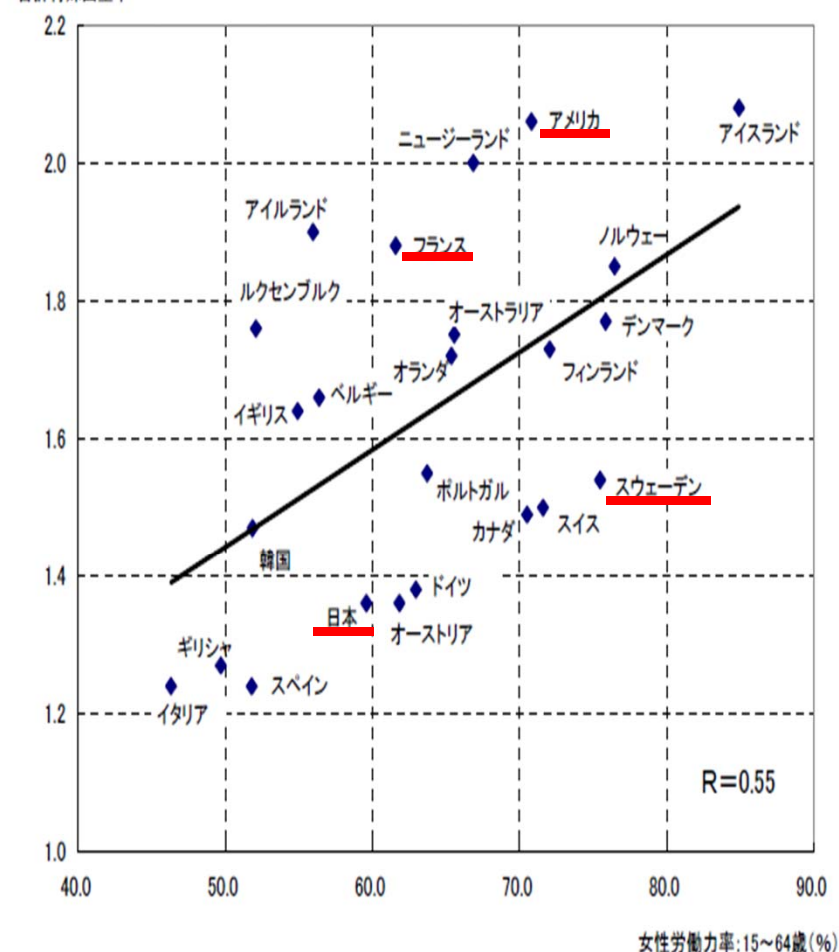
M字カーブの国際比較



(資料出所)ILO“LABORSTA” 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1 「労働力率」は、労働力人口(＝就業者＋失業者)を人口で割った比率であり、労働市場改革専門調査会第1次報告における「就業率(＝就業者／人口)」とは異なる。
- 2 日本の2030年の労働力率は、JILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したものであり、各種施策を講じることにより、女性の労働市場への参加が実現すると仮定した「労働市場への参加が進むケース」。

OECD加盟24か国における合計特殊出生率と女性労働力率



(資料)Recent Demographic Developments in Europe 2004,日本:人口動態統計,オーストラリア Births, No.3301,カナダ: Statistics Canada, 韓国:Annual report on the Vital Statistics,ニュージーランド: Demographic trends, U.S.: National Vital Statistics Report, ILO Year Book of Labour Statisticsより作成。

(注)女性労働力率:アイスランド、アメリカ、スウェーデン、スペイン、ノルウェーは、16歳～64歳。イギリスは16歳以上。

◆2055年には、高齢者人口2割強増加、生産年齢人口4割強減少。

- 納税人口、社会保険料の拠出者の減少。
- 消費者の減少。
- 人口構造の変化に伴う、就業人口の向上が課題。
- 女性就業率の拡大が急務。

◆進む少子化。

- 合計特殊出生率1.37。
- 晩婚化、非婚化の進行。
- 非正規化で、家族形成が困難。
- 子育ての孤立化。「孤育て」化への不安。



◆M字カーブの底で、就業希望者342万人。

- いまだ、出産者の7割が退職。「育休明けの壁」「小1の壁」。
- 働く意欲のある人々に、労働参加を促すための環境整備が必要。
(女性・若者・高齢者含む)
- 25～44歳の女性の就業率を急ピッチで高める必要。
- 子育て支援のための体制づくり。

◆女性労働者の非正規化進む

- 非正規化率、54, 6%。
- 女性の正社員化、または、社会保険の適用拡大が急務。
- 女性の低賃金化で社会的格差は拡大。

◆家族関係支出

- 少ない、日本の家族関係支出。
- 社会保障改革。全世代支援型へ。
- 子ども・子育て新システムで、すべての保育が必要な子どもに保育を。

1. 女性就業率の向上

女性の参画拔きに高齢社会は乗り切れない。

2. 経済、社会の担い手としての女性

女性の能力の発揮と、あらゆる分野における女性の参画。

- 世界経済フォーラム
日本の男女平等度 135カ国中 98位
- 2009年度国人間開発報告書
HDI(人間開発指数) 12位
GDI(ジェンダー開発指数) 14位

女性の能力が生かされていない！
女性の活用は、経済、持続可能な社会に重要な視点！



1. 女性の能力を生かす環境整備

●新たな分野や、働き方における女性の活躍

- 雇用創出
- 経済面での活躍の土台を作る教育・訓練
- 職業領域での教育・訓練
- 職場における女性採用・配置・登用の改善
- 男女賃金格差の解消
- 男女雇用機会均等法

●制度・慣行、意識改革

- 税制・社会保障制度における、ひとりひとりが積極的に社会に参加することを後押しする制度に。(性やライフスタイルに中立的な多様なあり方を認める制度に)
- 社会慣行・・・家庭における役割分担の柔軟化、育児・介護の分担
- 意識・・・片働きモデルからの脱却。

2. 仕事と生活の両立（W L B）

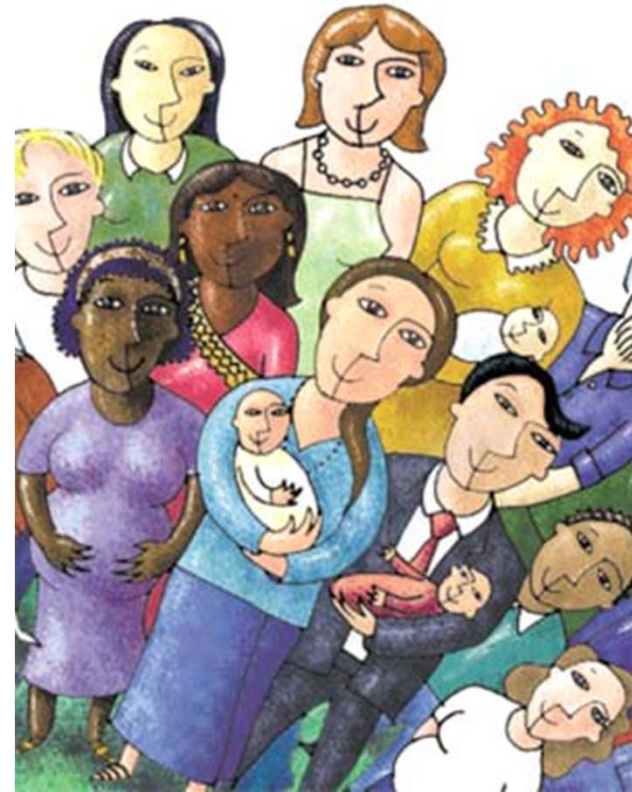
◆育児離職の回避

- 「育休明けの壁」「小1の壁」
- 育児・介護休業法
- 子ども・子育て新システム

◆介護離職の回避

- 育児・介護休業法
- 介護保険制度

◆ワークライフ・バランス と雇用の見直し



連合の取り組み

1. 男女平等参画社会実現、均等待遇の実現へ向けて



■ 男女平等の実現、処遇格差の是正やポジティブ・アクションを活用した取り組みを通して、男女平等社会の実現に向けた取り組みを推進するとともに、女性が働き続けられる環境整備をはかる。春季生活闘争を契機に以下の内容について点検・取り組みを進める。

- 1) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検にむけ、ポジティブ・アクションガイドライン等を活用し、取り組む。交渉・協議にあたっては、できるだけ実証的なデータに基づく根拠を示し、PDCA手法で改善を図っていく。



P(プラン)計画する→D(ドゥ)実行する→C(チェック)実行
状況を点検する→A(アクション)次の行動へ

- ①配置や仕事の配分など男女の偏在を具体的に検証し、その是正をはかる。
- ②昇進・昇格などの基準の運用で、結果として男女に不平等が生じていないか、結果と原因を検証し是正をはかる。
- ③妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正を図る。
- ④セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。

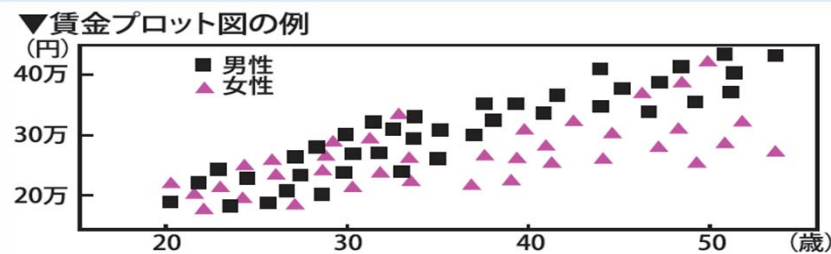
2) 女性の昇進・昇格の遅れ配置や仕事の配分で男女が異なるなど、男女間の賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)手法により労使協議を進め、改善をはかる。

ポジティブ・アクション 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、企業や労使が自主的かつ積極的に行う差別是正の取り組み。



- 3) 各単組の賃金データに基づいて、男女別の賃金を分布を把握して問題点を点検し、改善に向けた取り組みを進める。
- 4) 性やライフスタイルに中立的な制度とするため、生活関連諸手当の支給における「世帯主要件」の廃止に取り組む。

賃金プロット



世帯主要件の廃止

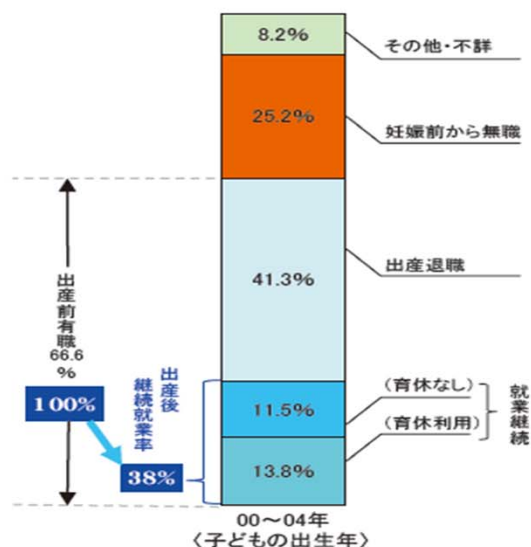
- 世帯主要件のある生活関連諸手当とは
 - ・・・「家族手当(子どもの扶養)」「住宅手当」「寒冷地手当」等
- 世帯主要件とは
 - ・・・「住民票の世帯主」「主たる生計者」などの要件により、実質的に男性の方に偏重して給付されている。結果、賞与や年金にも反映し、賃金格差が拡大する。
- 「世帯主要件の廃止」とは
 - ・・・世帯主要件によらず、夫婦どちらか申請した方に支給するものとする。

2. ワークライフバランス実現の取り組み

2) 両立支援の促進(育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法)

育児・介護による離職を防止し、男女ともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度の整備や社会環境の整備・拡充をめざす。

[女性の出産後継続就業率]



[家族の介護・看護を理由とする離職者数]

総数 (男女別比率)		男女合計 (100%)		男性 (17.8%)		女性 (82.2%)	
総数		56.8 (万人)	(%) 比率	10.1 (万人)	(%) 比率	46.7 (万人)	比率 (%)
年齢階層別	20代	2.5	4.4	0.4	4.4	2.1	4.4
	30代	5.7	10.1	1.1	10.7	4.7	10.0
	40代	9.4	16.5	1.2	11.4	8.2	17.6
	50代	22.1	38.8	3.0	29.3	19.1	40.9
	60代	13.3	23.4	3.3	32.8	10.0	21.4

- 妊娠・出産で67%の女性が退職・離職している。
- 離職後再就業希望者 342万人。
- 介護を理由に過去5年間で57万人が離職している。
- その8割が女性。若者や、男性中堅労働者もやめている。
重要な戦力が離職している。



- ①2010年6月に施行された改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策拡充の観点から、法を上回る内容への拡充について、労働協約の改定に取り組む。
- ②改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。
 - a)有期契約労働者への適用要件を拡大する。
 - b)育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、育児休業・介護休業の取得や申し出等が不利益取り扱いの対象とならないよう労使で確認・徹底する。

- ③従業員100人以下の企業においても、3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務の措置や所定外労働の免除制度の義務化、介護休暇制度の創設等を定めた改正・育児休業法が2012年7月1日から適用対象となることを見据え、職場の点検とルール化に取り組む。
- ④次世代育成対策支援推進法に基づき、労使で企業等の行動計画策定に取り組む。行動計画策定では、
- a) 育児や介護を担う労働者を対象とする「両立支援ための環境整備」
 - b) すべての労働者を対象とする「働き方の見直しに資する労働条件の整備」など、ワークライフバランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・実施体制等を確認する。更に作成した行動計画を実施して、「くるみん」マークの取得をめざす。



連合第3次男女平等参画推進計画

1. あらゆる分野における男女平等参画の推進

(1)連合「第3次組織財政確立検討委員会」

○答申(2011.6／中央委員会確認)

新たに連合の7つの運動領域に「男女平等参画の推進」が追加。



(2) 連合「第3次男女平等参画推進計画」について

○実行期間：2006年11月～2012年10月

○組織全体での3つの統一目標



行動目標： ①運動方針に男女平等参画の
推進を明記する。

数値目標： ②女性役員ゼロ組織をなくす。
③女性組合員比率に応じた役員を
配置する。

○連合「第3次推進計画」の再周知・徹底に向け、構成組織、地方連合会のトップリーダーによる「推進宣言」と写真を掲載した学習会用パンフレットを16,000部作成、配布。

○「連合版ジェンダー監査」の活用促進。

○女性会長代行、女性副事務局長を中心に、連合加盟の全構成組織(54)トップリーダーを訪問。

(3) 政府「第3次男女共同参画基本計画」(2011 ～2015年度)の確実な実行と、連合組織内への 内容の周知

○「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導
的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度」



政策・方針決定過程への女性参画の拡大に掲げた数値目標の例

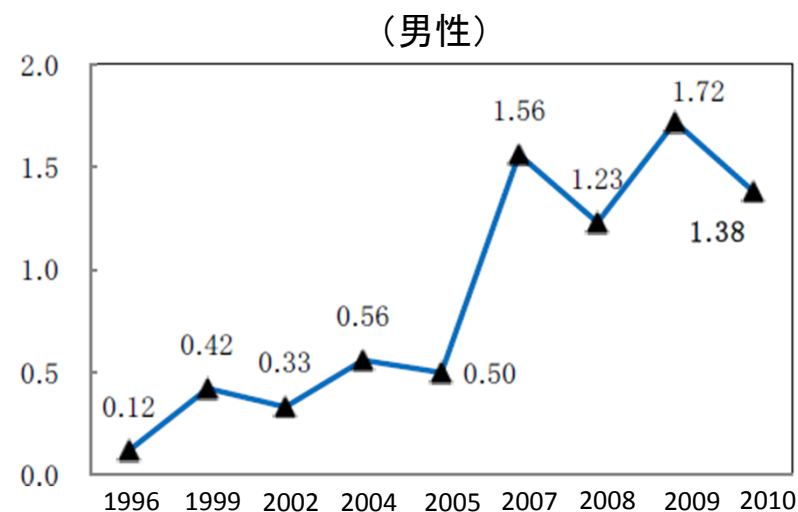
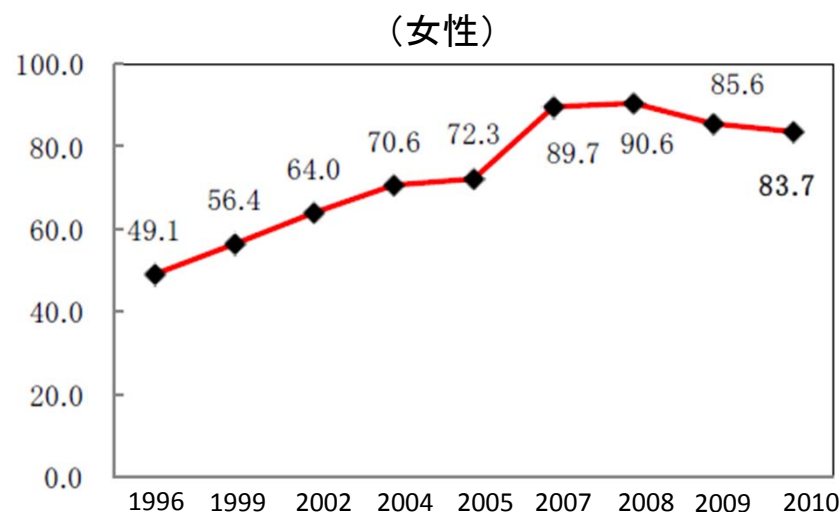
項目	現状	目標（期限）
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	16.7%（2009年）	30%（2020年）
参議院議員の候補者に占める女性の割合	22.9%（2010年）	30%（2020年）
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	2.2%（2008年度） ※2009年1月現在	5%程度（2015年度末）
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5%（2009年）	10%程度（2015年）

2. 男女平等に関わる法制度の 職場への定着・見直しの取り組み



- (1) 改正男女雇用機会均等法の職場への定着促進、間接差別をなくす取り組み。
- (2) 改正育児・介護休業法の職場への定着促進など両立支援の取り組み。

育児休業取得率の推移(%)



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(3) パートタイム労働者の総合的な労働条件改善に向け、
パートタイム労働法の改正、均等・均衡待遇の確立、
働き方に中立な税・社会保障制度の見直し。



キャンペーン活動

6月男女平等月間



女性に対する暴力をなくす運動
パープルにライトアップされた東京タワー



「3.8国際女性デー」

男女平等参画でどんな社会を創るの？

- 固定的性別役割分担意識をなくし、女性も男性も生きやすい社会。
- 男女の人権が尊重され個人が尊厳を持って生きることができる。
- 男女が個性と能力を発揮し、多様性に富んだ活力ある社会。
- 女性がその能力を活かして平等に働ける社会。
- 子ども・子育てを社会全体で支える社会。

(参考:第三次男女共同参画基本計画)



強調点は……？



■ 女性の活躍による経済社会の活性化

少子高齢化で労働力人口が減少。女性をはじめとする多様な人材の活用で経済社会を活性化。女性が能力を発揮して経済社会に参画することで労働力供給の増大、グローバル化や消費者ニーズの多様化という新たな価値を創造。

■ 男性、子どもにとっても男女共同参画

長時間労働、介護問題など男性にかかわる問題にも対応、男性も働きやすく、暮らしやすい社会。次世代を担う子どもたち、とりわけ支援を必要とする子どもたちが、男女の別なくサポートされ、子ども・子育てを社会全体で応援する社会。

■ 困難な状況に置かれている人々への対応

女性は出産・育児による就業中断や非正規雇用などを背景として、貧困や生活上の困難に陥りやすい。ひとり親、障害のある女性、外国人女性など、複合的な困難に置かれやすい人々を家庭、地域、就業においてサポートする。

ILO（国際労働機関）の課題

すべての男女にディーセント・ワーク

（働きがいのある人間的な仕事）を

■ディーセント・ワーク、4つの戦略目標

①権利、②雇用、③社会的保護、④社会対話

男女平等、開発をも横断的に貫くもの

■男女平等に対するILOのアプローチ

→ジェンダーの観点をあらゆる政策・活動計画の本流に据える（ジェンダー主流化政策）

2006年 ILO「雇用政策における ジェンダー平等ガイドライン」

■ 第 I 部「雇用におけるジェンダー平等の取り組みがなぜ重要なのか」

- 1) 労働市場における女性の地位向上
- 2) 雇用政策とプログラムに対する包括的アプローチ

- ① 基本的権利としての男女平等。
- ② 経済効率を増進させる手段としての男女平等。
 - 平等とは貧困の多面的側面との闘い。
 - 平等は生産性と成長を増大させる。
 - 平等は統治(ガバナンス)にとって好影響を与える。

まとめ

女性と労働に関する 総合的な政策の展開

- 女性の仕事の質・量改善計画
雇用創出、機会平等、性別役割分業の解消、
非正規雇用の労働条件改善、社会保障、税、
同一賃金など。
- ジェンダー、貧困、雇用に関する能力育成計画
女性が質の高い雇用に参加できる機会の向上、
女性の交渉力の強化など