

日本労働組合総連合会の取り組み

2017年4月25日

日本労働組合総連合会 副事務局長
山本 和代



連合とは

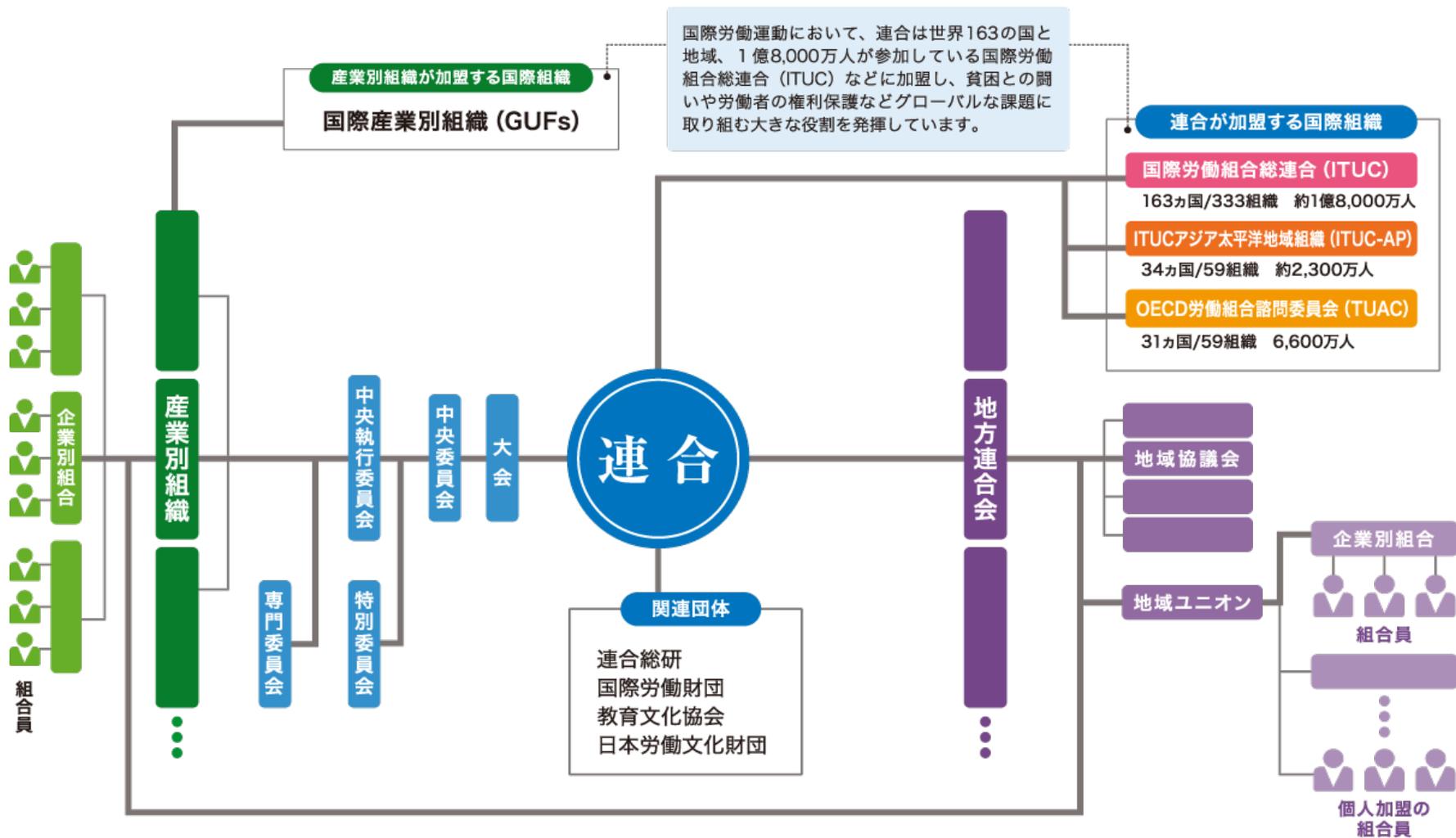
1989年に結成された労働組合のナショナル・センター（全国中央組織）。

- 加盟組合員は約686万人。（日本の就業人口は約6,470万人、企業・団体等に雇用され働く人口は約5793万人）
- すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守る取り組みを推進。職場レベルでの課題はもちろん、労働法制、社会保制度、経済政策など、様々な社会的問題の解決に取り組む。



組織図

企業別組合、産業別組合、ナショナルセンターの3層構造
50の産業別組合と47の地方連合会が活動



男女平等の実現が 連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に！

- すべての人が自分の居場所と出番を見出し、かけがえのない人生をたくましく生きることができる社会へ



労働組合が男女平等に取り組む意義①

課題

- 働く現場では、働く女性の半数が不安定で低賃金の非正規雇用。
- 長時間労働にも歯止めがかかっておらず、男女ともに仕事と生活の両立も困難を極めている。
- 少子高齢化と労働力人口の減少は、女性の社会・経済への参画がなければ社会の持続可能性をも揺るがしかねない。

労働組合が男女平等に取り組む意義②

課題解決のために

- このような状況を解決し、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証され、役割と責任を分かち合う「男女平等参画社会」を実現していくことが求められる。
- そのためには、労働組合として男女がともに仕事と生活を両立できる環境や、公正な労働条件のもと、生活状況に応じて柔軟に就業継続できる多様な働き方を整備しなければならない。

連合のめざす男女平等参画社会 ～男女平等参画の要は「人権の尊重」～

- 男女平等は、男女の人権の尊重が基盤であり基本理念、女性活躍はその一分野
- 「男女平等参画社会」を実現することが結果として「経済の活性化」等につながる

【女性差別撤廃条約】

各国に差別的な法律の廃止と、積極的な男女平等の促進を要請

連合



政府



【連合第4次男女平等参画推進計画】

理念：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



理念に基づく目標

- 目標1：働きがいのある人間らしい仕事の
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

【男女共同参画社会基本法】

第1条目的(抜粋)：男女の人権が尊重され、かつ社会経済的醸成の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ(以下略)



理念の具体化

【女性活躍推進法】

第1条目的(抜粋)：男女共同参画社会基本法にのっとり(中略)もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

【男女共同参画基本計画】

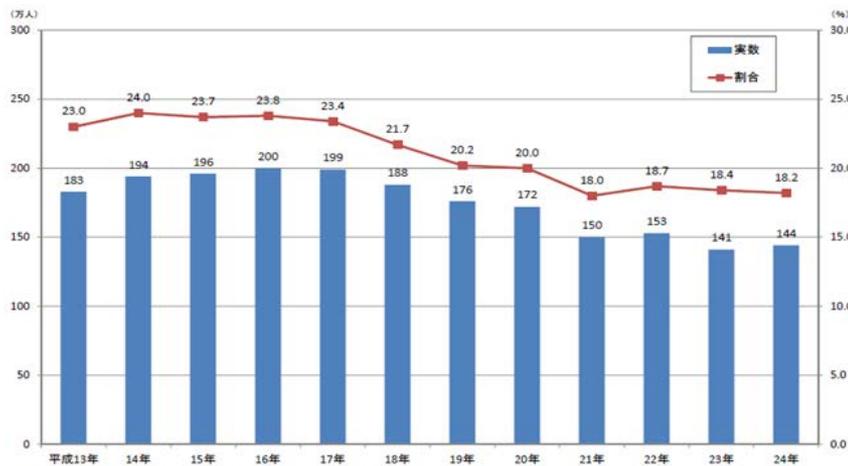
男女共同参画社会基本法に基づく5年ごとの基本計画

連合のめざす男女平等参画社会

重点政策：男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し

- 性別役割分担意識を払拭し、長時間労働など男女の働き方の見直しが必要
- とりわけ職場の男女平等を進めるには男女間賃金格差の解消が重要

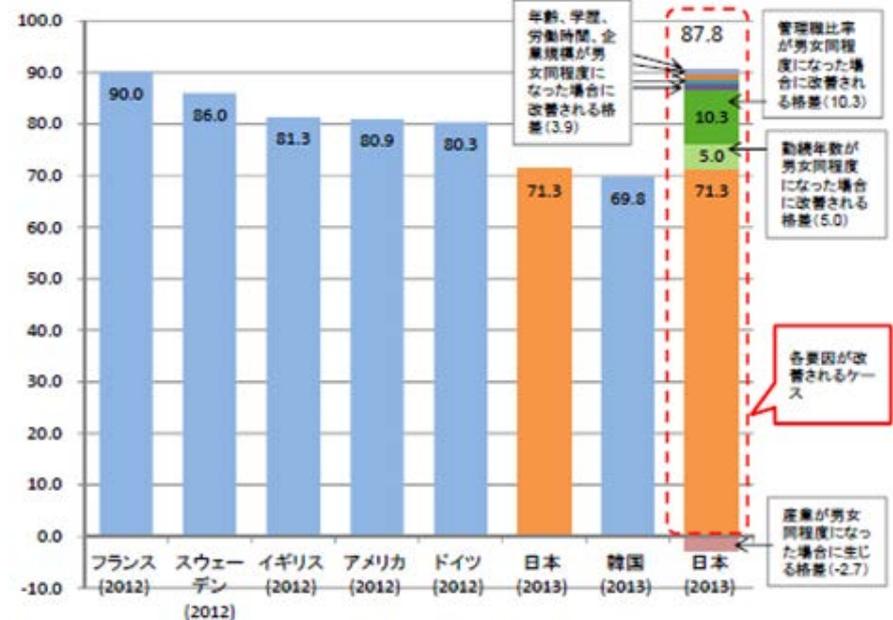
【30代男性で週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移】



出典：総務省「労働力調査」
(平成23年は岩手県、宮城県、福島県を除く)

- 長時間労働の根底に存在する性別役割分担意識
- 長時間労働が仕事と生活の調和を困難にしている
(結果として女性活躍の壁となっている)

【男女間賃金格差の要因と国際比較】



出典：厚生労働省 第156回雇用均等分科会資料

- 男性の賃金と比較し女性は7割程度の低水準
- 勤続年数や管理職比率など働き方全体の格差が積み重なり男女間賃金格差として現れている

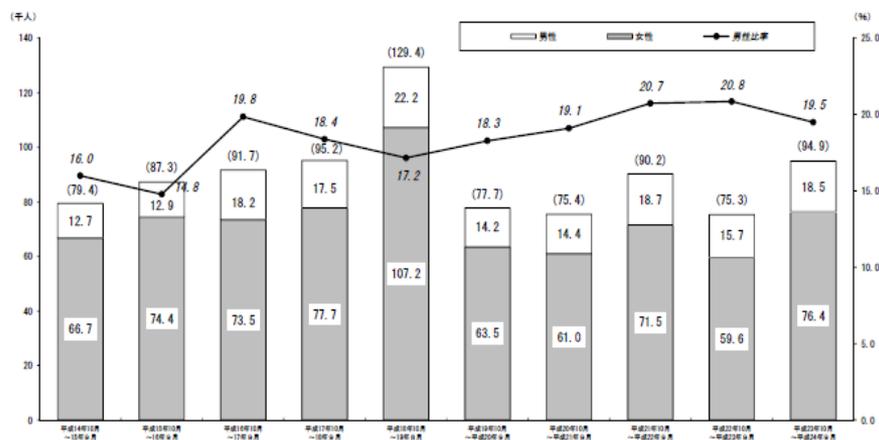
連合のめざす男女平等参画社会

重点政策：ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

○妊娠・出産・育児・介護により離職することなく、安心して仕事と生活を両立できる就業環境の整備が必要

○改正育児介護休業法の周知徹底および国・企業における相談体制整備が必要

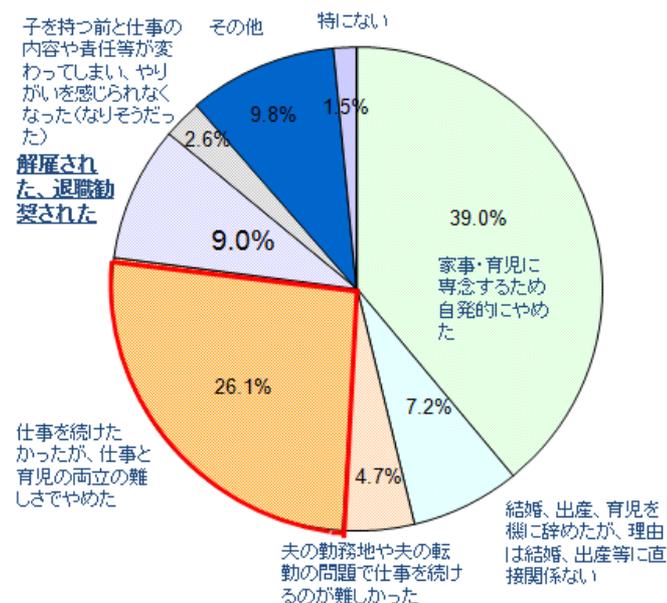
【家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移】



出典：総務省「就業構造基本調査」(平成19年,24年)

- 介護を事由とする離職者が年間約10万人にのぼっている
- 離職者における男性の割合が増えつつある
- 連合調査では、回答者の3割が介護による不利益取扱い等を経験

【妊娠・出産前後に退職した理由】



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

- 第一子出産を期に約6割が退職
- パート・派遣の制度利用による継続就業は4%
- 連合調査では、回答者の約3割がマタニティハラスメントを経験

連合「第4次男女平等参画推進計画」の概要

連合がめざす「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」を実現するために以下の取り組みを推進(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促進

- (1) 雇用における男女平等の実現
- (2) 女性の雇用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・社会保障の確率

<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) 組合活動と仕事や生活の調和

3つの目標の達成度を図るために設定した「数値目標」



2015年
までに
100%

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



2017年
までに
100%

女性役員を選出している組織



2020年
までに
30%

連合の役員・機関会議の女性参画率

連合第4次男女平等参画推進計画

～運動の目標と主要課題①～

＜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

主要課題

1 雇用における男女平等の実現

- ◆同一価値労働・同一賃金や均等・均衡待遇の実現
- ◆法律や労働協約による最低賃金の引き上げ



2 女性の参画を阻む構造的問題の解消

- ◆雇用形態・採用区分・配置の男女格差の是正
- ◆女性の職域や雇用・採用の拡大
- ◆ポジティブ・アクションの推進



3 働きやすく、働き続けられる職場づくり

- ◆ワークルールの確立
- ◆キャリア形成の機会の平等の確保
- ◆ハラスメントや差別への対策



4 性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立

- ◆年金の第3号被保険者の縮小
- ◆遺族厚生年金の支給要件の男女格差解消
- ◆配偶者控除の扶養税額控除への整理・統合



連合第4次男女平等参画推進計画

～運動の目標と主要課題②～

＜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

- ◆育児・介護休業法の改正
- ◆次世代育成支援対策推進法の延長・拡充
- ◆職業訓練などの就業継続・再就業の支援の拡充



2 職場における両立支援制度の定着

- ◆職場における仕事と生活の両立支援制度の点検・整備・周知
- ◆制度が利用しやすく、利用者が不利益を受けない環境づくり



3 働き方の見直しと多様な働き方の整備

- ◆労働時間の短縮
- ◆労働条件が公正な、多様な働き方の整備(短時間正社員など)



4 地域・家庭における役割・責任の分担

- ◆家事労働における役割と責任の分かち合い
- ◆地域活動、文化活動などにおける男女平等参画の推進



連合第4次男女平等参画推進計画

～運動の目標と主要課題③～

＜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

- ◆非正規労働者の組織化
- ◆女性の労働相談アドバイザーやオルガナイザーの育成



2 男女が参加・活躍できる 活動づくり

- ◆だれもが参加しやすい活動や環境づくり
- ◆女性リーダーの育成・選出
- ◆複数の女性役員の選出
- ◆任務分担の男女平等への配慮



3 女性が意思決定に 参画できるしくみの整備

- ◆女性の意見を集約し、課題を明確化して、運動に反映する体制の確立
- ◆ポジティブ・アクションの推進(役員や代議員選出へのクォータ制導入など)

4 男女平等推進委員会と 女性委員会の設置・強化

- ◆男女平等参画の環境整備などを担う男女平等推進委員会と、女性のエンパワーメント*などを担う女性委員会の設置・強化



5 組合活動と 仕事や生活の調和

- ◆労働組合活動の効率化
- ◆日時設定等の見直し



男女平等参画に向けた若年層への働きかけ

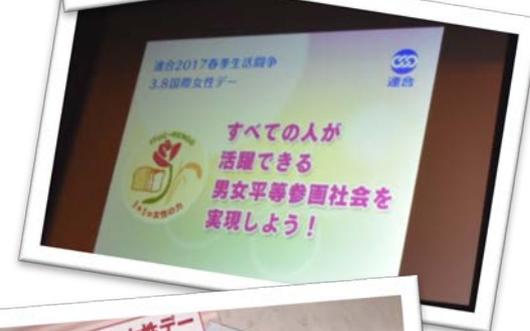
集会

● 春季生活闘争 3.8国際女性デー

構成組織・単組・地方連合会の若年層組合員を含む組合員約1000人を集め、男女共同参画に関するテーマで講演会を開催。街頭宣伝では男女間格差の是正や仕事と育児・介護の両立、長時間労働問題について訴える。全国の各都道府県の構成組織・地方連合会でも同時期に集会や街宣行動を実施。

● 連合中央女性集会

日本の男女平等に関する諸課題の認識を深め、労働分野をはじめとするあらゆる分野での男女平等参画推進のためのエンパワーメントを目的に毎年10月に開催。構成組織・単組・地方連合会の若年層組合員を含む組合員約1000人が参加。隔年で分科会を開催し、女子学生に対する就活応援セミナー（2012年）なども開催。



男女平等参画に向けた若年層への働きかけ

セミナー・シンポジウム

● 女子学生に対する就活応援セミナー

中央女性集会の分科会で女子学生に対する就活応援セミナーを開催。（2012年10月）面接シーンでの心遣いのポイントや就活事情について講師からアドバイスを行う。女性が働くことについて考え、就職活動の疑問解決の場を提供。

● 若者雇用促進法活用セミナー

就職活動へのサポートとして、若者雇用促進法の周知および活用の促進を目的に開催。（2016年2月開催）

● 職場についてトコトン語り合う座談会

若年層への労働教育や労働組合の周知をめざし、「働いてどういうこと？（2015年2月）」、「職場についてトコトン語り合う座談会（2016年6月）」などのイベントを開催。



男女平等参画に向けた若年層への働きかけ

啓発・情報発信

● ワークルールやワーク・ライフ・バランスなどに関する情報発信

ワークルール啓発冊子「働くみんなにスターターBOOK」(2017年2月)、若者応援マガジン「YELL」の発行や学生のための社会人応援サイト「フレッシュャーズ」への記事掲載を通じて情報を発信。労働運動や連合に対する認知度・理解度向上のため、25歳世代を対象に「ワーキングピュア白書」を発刊。



働くみんなにスターターBOOK



YELL

● 働く女性や若者向けキャンペーンの展開

女性のための労働相談ホットラインによる働く女性や若者の職場でのトラブルや悩み解決のための電話相談や、奨学金制度等の若者が抱える問題についてインターネットでの発信やチラシやティッシュの配布による啓発運動を全国で展開。



キャンペーンチラシ

男女平等参画に向けた若年層への働きかけ

その他

● 連合寄付講座

2015年度後期では、埼玉大学、法政大学、2016年度前期では山口大学、大分大学の大学生に対し、職場における男女平等参画の実現に向けた取り組みについて講演を実施。

● インターンシップ受け入れ

男女平等局では毎年大学生のインターンを受け入れ、男女平等に関わる審議会や会議、講師からの講義を通して男女平等参画への理解を深めてもらう機会を提供。

● 調査

男女平等や若者雇用等について調査を行い、実態把握をするとともに問題・課題について情報発信を行う。（調査内容：「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（毎年）」、「採用選考に関する実態把握のためのアンケート（2017年2月）」、「内定・入社前後のトラブルに関する調査（2016年5月）」、「ネット就活、インターンシップに関する調査（2015年7月）」、「就職活動に関する調査（2014年6月）」等）

