賃金格差

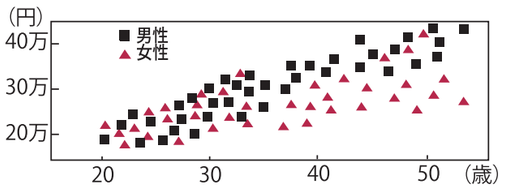
取り組み方針

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いか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。

●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、また女性にだけ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ので、見直しを行う。

●間接差別とは

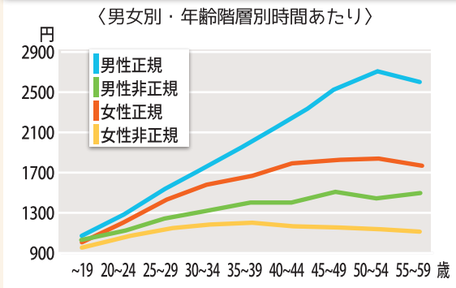
一見性別に関係のない取り扱いであっても、運用の結果、男女どちらかの性が合理性なく不利益になること。

●職場に潜む間接差別をチェック！

	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 条指針）
	募集や採用のとき、一定の学歴・学部を要件とすること
	募集や採用のとき、全国転勤を要件とすること（均等法７ 条指針）
	昇進・職種の変更にあたって、転居を伴う転勤経験を要件とすること（均等法７ 条指針）
	処遇の決定にあたって正社員や総合職を有利に扱うこと
	生活関連手当の支給にあたって世帯主を要件とすること

正規と非正規の所定内賃金

〈男女別・年齢階層別時間あたり〉



資料出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より連合作成

両立支援

取り組み方針

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。

●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

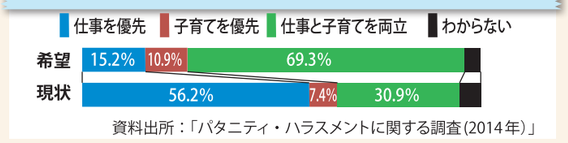
②育児や介護に関する両立支援制度の対象者に対する周知（努力義務）

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は約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



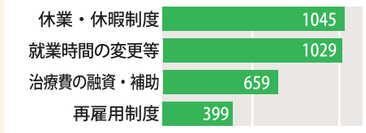
資料出所：「パタニティ・ハラスメントに関する調査（2014年）」

●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肢のひとつとして、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？

（N=1385人/1385人、複数回答）



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！ こんなことありませんか？

男性社員は「育児は母親の役割」「育休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）」

ハラスメント

取り組み方針

マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）ハラスメントなどをはじめとする、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。

●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」「迷惑だよね」、男性が育児休業を申請したら「キャリアに傷がつく」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つけたりする行為

◇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的責任に関連して「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つけたりする行為

◇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）」

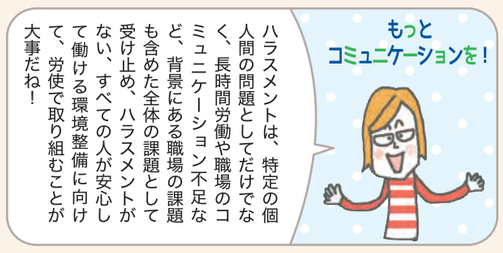
●SOGI（ソジ＝性的指向および性自認）ハラスメント

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割を超える　※連合「ＬＧＢＴに関する職場の意識調査（2016年）」

妊娠した女性社員に「辞めるんだろう？」というのはマタニティ・ハラスメント。
「男のくせに」、「女性にこのポストは無理」というのはジェンダー・ハラスメント。

※連合「マタニティ・ハラスメントに関する意識調査（2013年）」
※連合「職場における男女平等に関する調査報告書（2017年）」



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）

●女性活躍推進法の点検

行動計画 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

行動計画策定されていない 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！

春闘春季生活闘争は絶好のチャンス！
まずは、男女平等の視点で職場点検をしましょう！

男女平等 ACTION 2018
男女平等課題改善に取り組もう！

連合 JTUC-RENGO

パートタイム労働者

取り組み方針

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。

●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. 雇い入れ時に「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務めること
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

連合第４次男女平等参画推進計画

男女平等参画社会実現 待ったなし!!

2020年・達成に向けてラストスパート！

連合 JTUC-RENGO

2013年10月からスタートした連合「第４次男女平等参画推進計画」も残すところあとわずか。2020年ゴールをめざしてラストスパートの時期となってきました。

しかし、働く女性の現状は、多くが低賃金の非正規雇用であり、勤続年数や賃金水準の男女間格差も解消されていません。また、男性の長時間労働は是正されず、家事・育児・介護への参画もできていません。

男女がともに仕事と生活の調和をはかりながら、その能力や個性を発揮できる「男女平等参画社会」の実現が必要です。

様々な業種・業態により、それぞれの組織事情が違うとしても、連合がめざす「男女平等参画社会」の実現は待ったなしです。2020年のゴールに向けて一緒にラストスパートをかけて前進していきましょう。

日本労働組合総連合会
総合男女・雇用平等局

第４次 男女平等参画推進計画のポイント

理念

POINT 1
「男女平等参画社会」の理念を共有してスタート！

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

意義

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！

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 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
❶雇用における男女平等の実現
❷女性の参画を阻む構造的問題の解消
❸働きやすく、働き続けられる職場づくり
❹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
❶仕事と生活の両立支援制度などの拡充
❷職場における両立支援制度の定着
❸働き方の見直しと多様な働き方の整備
❹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
❶組織拡大の取り組み強化
❷男女が参加・活躍できる活動づくり
❸女性が意思決定に参画できるしくみの整備
❹男女平等推進委員会と女性委員会の設置・強化
❺組合活動と仕事や生活の調和

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

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。

POINT 5
クオータ制を導入！取り組み支援も強化します！

POINT 6
すべての組織で計画を策定します！

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クオ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

2020年までに

連合の役員・機関会議の女性参画率 30%

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！

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！えるぼしとってます！

2017年までに

女性役員を選出している組織 100%

5 進捗管理もしっかりしよう！

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%

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

4 目標達成に向けて取り組もう！

▶スタンダードルート

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！

▶ゆっくりルート

推進

継続

第４次 男女平等参画推進計画 START

さあ！具体的なACTIONへGO!

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」

2013 「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

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。

2018.1