

連合2020春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み

連合3.8国際女性デー デジタル集会





2020春季生活闘争

ジェンダー平等・多様性推進課題に関する取り組み

・職場における男女平等の実現

男女別の賃金実態や職場環境を把握し、男女間賃金格差の是正をはじめ、職場における男女平等の推進や両立支援を促進する

・ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、様々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



(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法の指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握・分析を行うとともに問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- ① 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、問題点を改善する。法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- ② 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給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、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、廃止を求める。

(2)改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。

また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、次の項目について改善を求める。

- ① 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- ② 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- ③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- ④ 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- ⑤ 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- ⑥ 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。



女性活躍推進法

- 労働力不足の懸念、グローバル化に伴う多様性の確保に向けて2015年成立。
- すべての働く女性が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備を行う。

2020IWD

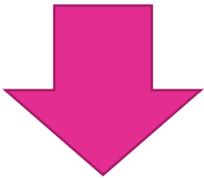
義務

<対象は？>

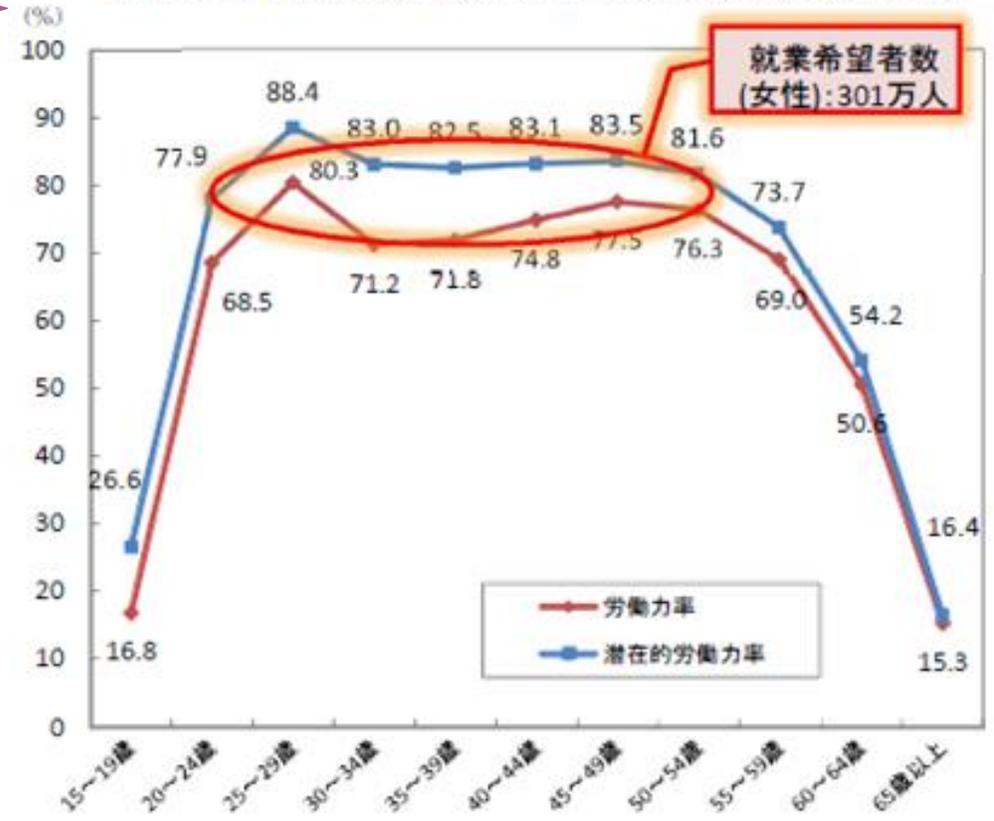
国および地方公共団体（特定事業主）
 301人以上の民間事業主（一般事業主）
 （300人以下は努力義務）

<何をする？>

- ①女性の活躍状況の把握・課題分析
- ②行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局へ届出
- ③女性の活躍に関する情報の公表



【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2015年)】



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

中小企業に義務化拡大

○女性活躍推進法301人以上→101人以上の企業に義務拡大予定。
さらなるポジティブ・アクションや男女間格差解消の徹底必要。

改正女性活躍推進法

- ① 現行の301人以上の企業を101人以上に義務拡大
- ② 301人以上の企業の情報公表を2項目以上に設定
- ③ 「プラチナえるぼし」制度の創設など・・・

大企業は2020年、
中小企業は2022年施行



2020 IWD



(3)あらゆるハラスメント対策と 差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。●

- ① ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）について、連合のガイドライン（年内に作成予定）にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取組）について労使協議を行う。
- ② 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ③ 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）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ④ パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- ⑤ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。
- ⑥ ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。



ハラスメント対策の強化

- 昨年6月のILO総会でハラスメントに特化した初めての条約が採択。
- 国内でもパワハラ防止措置や責務規定が法制化された。

大企業は2020年、
中小企業は2022年施行

- パワー・ハラスメント防止措置の法制化
→労働施策総合推進法
- 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に対する望ましい取り組みの明確化
→労働施策総合推進法
- ハラスメントを行ってはならないとして、国、事業主、労働者の責務の法制化
→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
- ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止
→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

雇用管理上講ずべき措置

ハラスメント防止措置の内容 (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)		パワハラ	マタハラ ケアハラ	セクハラ
1	ハラスメントの内容と、それを <u>行ってはならない</u> 旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
2	行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
3	相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知</u> する	○	○	○
4	相談担当者は、 <u>被害者が相談を委縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら</u> 、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする <u>追記例：相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う</u>	○	○	○
5	その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
6	事実関係を迅速かつ正確に確認する <u>追記例：相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも適切に配慮する</u>	○	○	○
7	速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
8	行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
9	事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	—	○	—
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	—	△	—
12	<u>コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う</u>	△	—	—
13	<u>適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行う</u>	△	—	—
14	当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
15	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

赤字下線は今回の改正で変更した箇所

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし

国際条約と日本の対策

	仕事の世界における暴力とハラスメント	セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ)	育児・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ)	パワー・ハラスメント (パワハラ)
法律	ILO条約	男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	<u>労働施策総合推進法</u>
対策	禁止規定 ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	<u>ハラスメント防止措置</u>
責務	国、事業主、労働者の責務規定	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>
定義	一回性のものであれ繰り返されるものであれ、身体的、精神的、性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。	職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。	職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること。	職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。	<u>職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること。</u>

○日本には、ハラスメントの防止措置はあるが、禁止規定がない。

ハラスメント条約批准にむけて

今通常国会でハラスメント条約が報告される予定。
安心して働き続けられる社会にむけて、
ハラスメント条約批准と実効性ある対策が必要。



(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- ① 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- ② 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- ④ 妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- ⑤ 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑥ 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- ⑦ 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組む。
- ⑧ 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。



(5)次世代育成支援対策推進法に もとづく取り組みの推進



- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。



連合の男女平等参画 これまでの歩み

● 1989年 連合結成時の基本文書「連合の進路」

→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

● 1991年 第1次男女平等参画推進計画（～2000年）

→どこよりも先んじて、女性の参加促進を宣言し、取り組みをスタート

● 2000年 第2次男女平等参画推進計画（～2006年）

→1次の反省を踏まえ、男女平等の重要性に加え、「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年 第3次男女平等参画推進計画（～2013年）

統一目標 行動目標「運動方針へ平等参画を明記」
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年 第4次男女平等参画推進計画（～2020年9月）

第4次男女平等参画推進計画

◆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」を実現するために取り組みを推進（2013年10月～2020年9月）。

3つの目標、3つの数値目標

<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はかるために設定した「数値目標」



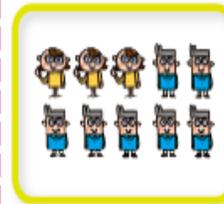
2015年
までに
100%

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

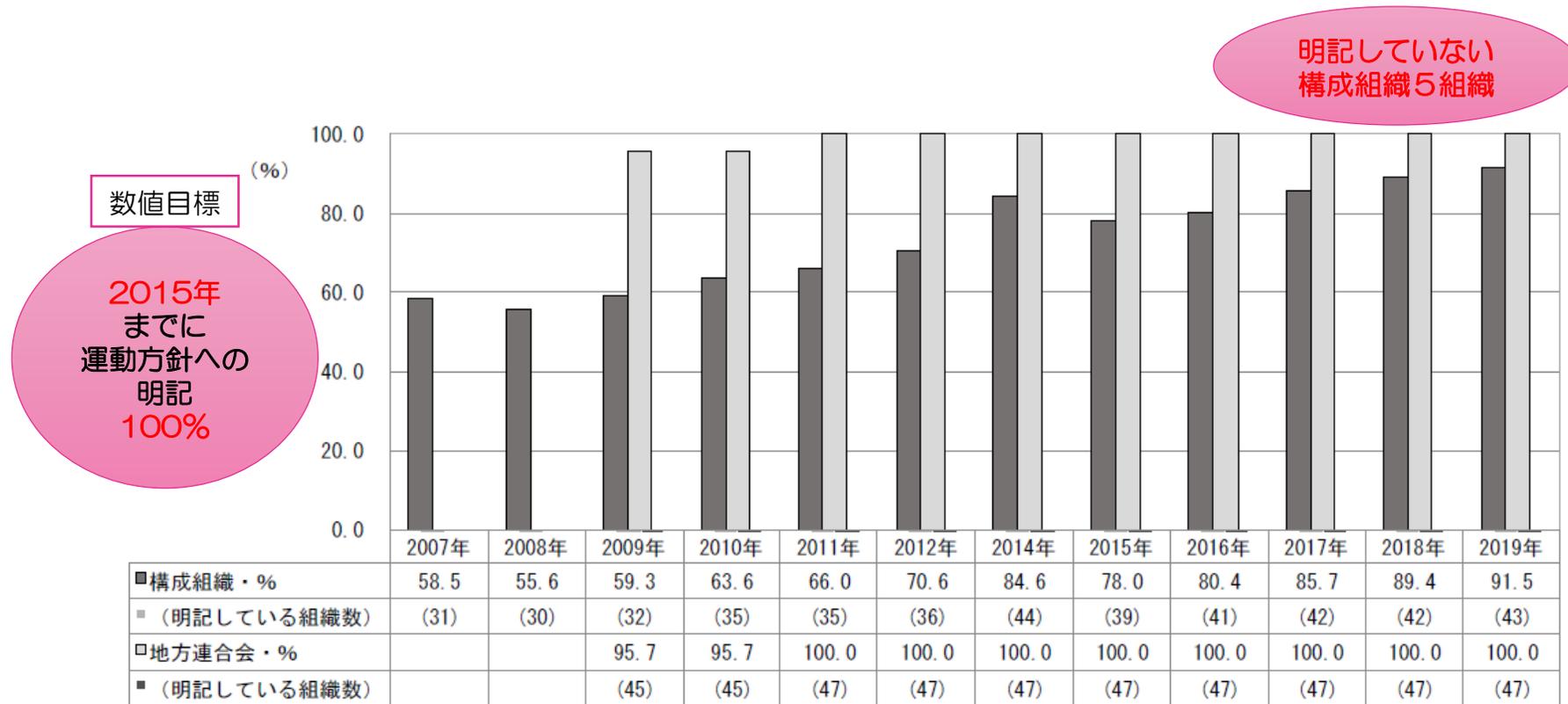


2020年
までに
30%

連合の役員・機関会議の女性参画率

目標①運動方針の明記

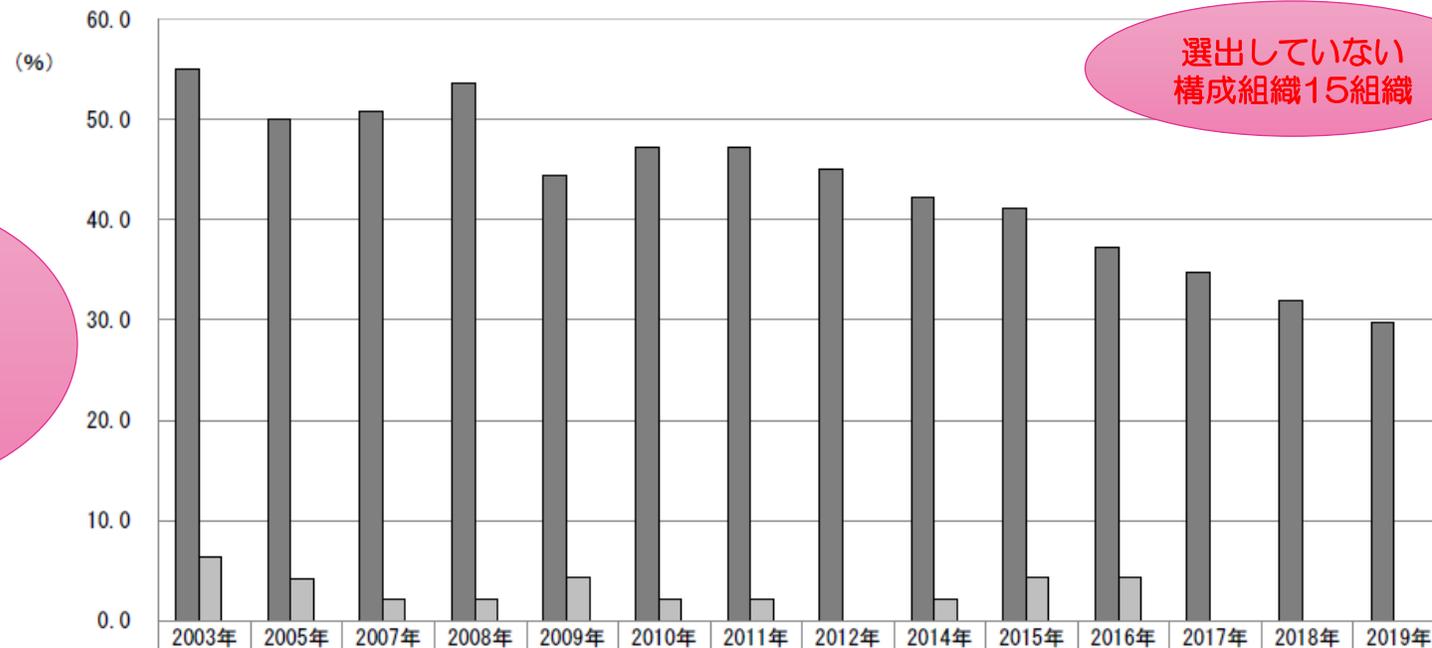
- 運動方針に男女平等参画推進を明記している地方連合会は100%。
- 構成組織は91.5%と未達成。



出所:『構成組織・地方連合会における女性の参画に関する調査』(2019年)

目標② 女性役員選出

- 女性役員を選出している地方連合会は100%
- 構成組織は70.2%と未達成。

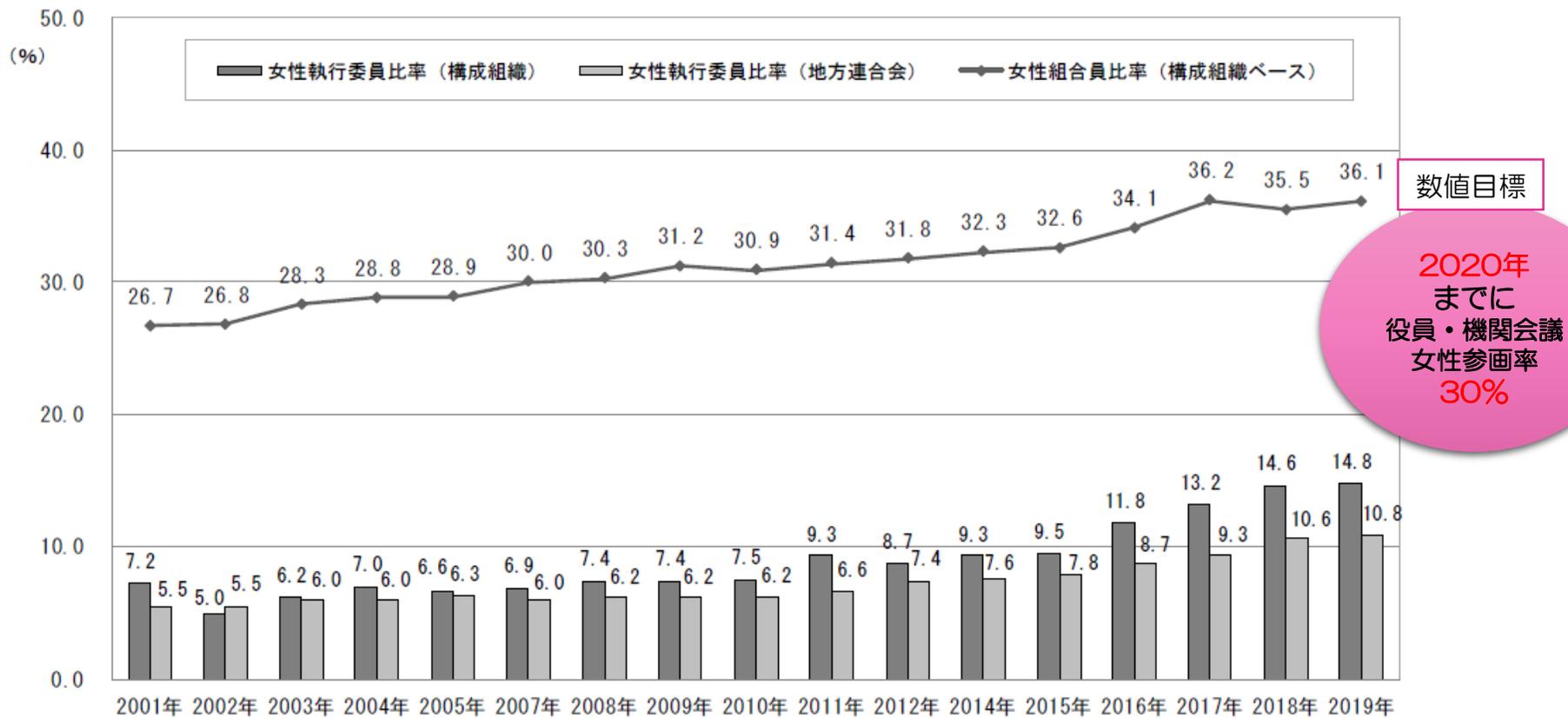


年	2003年	2005年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
構成組織・%	55.0	50.0	50.9	53.7	44.4	47.3	47.2	45.1	42.3	41.2	37.3	34.7	31.9	29.8
(ゼロの構成組織の数)	(34)	(27)	(27)	(29)	(24)	(26)	(25)	(23)	(22)	(21)	(19)	(17)	(15)	(14)
地方連合会・%	6.3	4.2	2.1	2.1	4.3	2.1	2.1	0.0	2.1	4.3	4.3	0.0	0.0	0.0
(ゼロの地方連合会の数)	(3)	(2)	(1)	(1)	(2)	(1)	(1)	0	(1)	(2)	(2)	0	0	0

出所:『構成組織・地方連合会における女性の参画に関する調査』(2019年)

目標③女性参画率

- 女性組合員比率は36.1%と上昇傾向。
- 女性執行委員比率は構成組織14.8%、地方連合会10.8%。



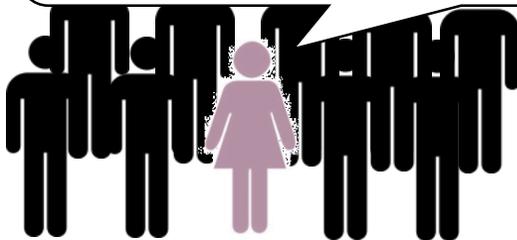
出所:『構成組織・地方連合会における女性の参画に関する調査』(2019年)

なぜ30%なのか？

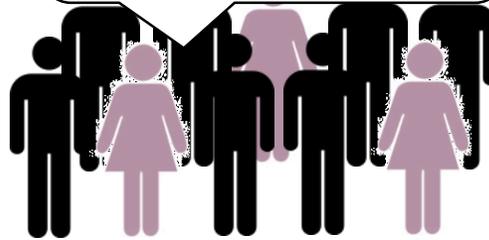
クリティカル・マス（決定的多数）

- 量的変化が質的变化に転じる境目のこと。ある数値を超えると、急速に変化が生じると考えられる。
- 議会や政策に一定の変化をもたらすために必要な女性議員の割合は、概ね 3割程度とされる。
- それ以下の場合、女性が連携を取りづらかったり、女性であることのデメリットを感じやすかったりと言われる。
- 女性が少なければ、女性自身が男性規範を身につけてしまいやすく、組織文化を変革することは難しい。

注目されるので、発言しづらい。
これだから女はと言われたくない。
→男性に合わせる。



他にも女性がいるので、
私の意見として発言できる。
→組織が活発化。



国際的にはすでに
2030年までに50%を
目標としています！



女性執行委員の効果

- 女性執行委員複数あるいは女性専従がいる組織は、女性活躍推進法等の周知、男女間賃金格差の是正など多くの項目で取り組み比率が高まる。



		構成組織の取り組み										
		等法の周知	女性活躍推進法や均	正の方針化	男女間賃金格差の是	金格差の把握	調査による男女間賃	要件の廃止	手当における世帯主	状況の把握	女活法の行動計画作	策定と公表
構成組織計		33	12	15	7	19	10					
女性執行委員	ゼロ組織	8	0	2	1	3	1					
		53.3	...	13.3	6.7	20.0	6.7					
	1人	5	1	3	1	2	2					
		55.6	11.1	33.3	11.1	22.2	22.2					
女性専従	2人以上	20	11	10	5	14	7					
		87.0	47.8	43.5	21.7	60.9	30.4					
	女性専従はいない	18	5	8	3	8	5					
		58.1	16.1	25.8	9.7	25.8	16.1					
女性専従	女性専従がいる	15	7	7	4	11	5					
		93.8	43.8	43.8	25.0	68.8	31.3					

出所：連合「女性の労働組合活動への参画に関する調査」（2018年）

女性の参画が新しい扉を開きます！

2020IWD



イクボス宣言！
神津会長とファザーリングジャパン・安藤代表理事



女性の地方連合会会長が2名誕生！（左から）連合奈良・西田会長、相原事務局長、連合宮崎・中川会長、井上総合局長



2020年ゴールをめざして
みんなでがんばりましょう！



2019参議院選挙 西田候補（連合奈良会長）の応援

「男女平等をはじめとして、
一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く
職場・社会の実現」に向けて
ともにがんばりましょう！