

3.8

2023 春季生活闘争

国際女性デー

今こそ Change, Challenge, Movement!

～社会のすべての仕組みにジェンダーの視点を～

連合3.8国際女性デー
全国統一行動 中央集会

日 程 2023年3月8日(水)

時 間 18:15～19:45

場 所 銀座ブロッサム
中央会館ホール

3月8日

3.8 国際女性デーとは？

- ❖ 今から 160 年前、1857 年にニューヨークの被服工場の火災で多くの女性たちが亡くなったことを受け、3 月 8 日に女性たちが低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが「3.8 国際女性デー」の起源であると言われています。
- ❖ その後、1908 年 3 月 8 日には、女性労働者たちが賃金改善と労働時間短縮、そして婦人参政権を求めて「パンとバラ」を掲げ、デモを行いました。
- ❖ 以来、この日は、“女性の政治的自由と平等のために行動する記念日”と位置づけられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、世界各国で様々な行動が展開されています。



連合 2023 春季生活闘争
3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

今こそ Change, Challenge, Movement!
～社会のすべての仕組みにジェンダーの視点を～

プ ロ グ ラ ム

【総合司会】

安本 奈未 連合東京女性委員会副委員長
(東京都電力総連)

- 主催者挨拶 芳野 友子 連合会長
- 役員紹介
- 基調講演
「男女平等と労働～歴史と次世代の視点から」
治部れんげ 東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授
- 基調提起
「連合 2023 春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み」
井上久美枝 連合総合政策推進局長
- ジェンダー平等・多様性推進課題の取り組みに向けた好事例発表
 - ① 「J P 労組の春闘交渉におけるジェンダー平等の取り組み」
福田 千秋 J P 労組中央執行委員
 - ② 「男女がともに健康で働き続けられる職場づくりのために」
佐々木 珠 連合東京副事務局長
- 集会アピール採択 澤本 三紀 連合東京女性委員会幹事 (J R 連合東京)
- 閉会挨拶 斉藤 千秋 連合東京事務局長
- 閉会

目 次

【政党からのメッセージ】

- 立憲民主党 1
- 国民民主党 2
- 連合出身議員政治懇談会の女性議員 3

【海外からのメッセージ】

- I T U C（国際労働組合総連合） 7
- I T U C - A P（国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織） 8

【基調講演】

- 「男女平等と労働～歴史と次世代の視点から」 9
治部 れんげ 東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授

【基調提起】

- 「連合 2023 春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み」 13
井上 久美枝 連合総合政策推進局長

【好事例発表】

- ① 「J P 労組の春闘交渉におけるジェンダー平等の取り組み」 27
福田 千秋 J P 労組中央執行委員
- ② 「男女がともに健康で働き続けられる職場づくりのために」 28
佐々木 珠 連合東京副事務局長

参考資料

- ① 談話 33
 - ・ 民法等の一部を改正する法律案の成立に対する談話
 - ・ 内閣総理大臣元秘書官による性的マイノリティへの差別発言に抗議する談話
- ② 地方連合会における「3.8 国際女性デー」の取り組み状況 35
- 集会アピール（案） 39
- 譜面 ♪ Solidarity Forever（連帯で強くなれる）

2023春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動 中央集会へのメッセージ



2023春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会の開催にあたり、立憲民主党を代表して心からの連帯のご挨拶を申し上げます。

昨年7月に公開された世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数2022」で日本は146か国中116位と主要先進国では引き続き最下位となっています。とりわけ政治分野・経済分野の順位が低く、経済分野では収入における男女格差が100位、管理職についている男女差で130位など、全体で121位となっています。

政治におけるジェンダーギャップはさらに深刻で、全体で139位でした。国会における女性比率は衆議院では10%、参議院でもやっと4分の1が女性議員という状況です。昨年4月から5月にかけて衆議院が実施した「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート」では、「女性議員の数は十分か」との設問に、女性議員の92%、男性議員でさえ81.3%の議員が「不十分」「どちらかといえば不十分」と回答しました。政治分野・経済分野の深刻な男女格差は、女性に対する差別や偏見を助長させ、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を阻むものです。

このような状況を踏まえ、立憲民主党は雇用におけるジェンダー平等の促進や同一価値労働同一賃金の法定化、職場におけるハラスメントの禁止などに取り組んでまいりました。また、国政選挙におけるクォータ制の導入や選択的夫婦別姓制度の導入など、政治、経済、社会のあらゆる分野でジェンダー平等を実現するための政策を提案し、その実現に全力をあげてまいりました。

しかし、女性議員の数を増やすことなくこれらの政策課題を解決することは非常な困難が伴います。立憲民主党は昨年7月の参議院選挙で女性候補者比率51%、当選者の女性比率53%を実現しました。各党に対してジェンダーギャップの改善を提案するとともに、今年4月の統一地方自治体選挙をはじめとする各級選挙での女性議員拡大に向けて、研修や支援体制を充実していきます。

最後になりましたが、2023春闘の勝利と連合構成組織の皆様、地方連合会の皆様のみすますのご健勝とご活躍をお祈りするとともに、本集会を機に皆さまの活動が一層の発展をされますことを祈念いたしまして、立憲民主党を代表してのメッセージといたします。

2023年3月8日
立憲民主党代表代行
ジェンダー平等推進本部長
西村智奈美



日本労働組合総連合会「2023春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご開催を心からお祝い申し上げますとともに、日頃より国民民主党に対する多大なご支援、ご協力に心より感謝申し上げます。本日3月8日は、「国際女性デー」です。1857年3月8日、アメリカの女性労働者が「低賃金・長時間労働」に抗議するデモを行った日であり、その後は、「女性の政治的自由と平等のために行動する記念日」と位置づけられ、各国で様々な活動が展開されています。

我が国では、男女間の格差を示すジェンダー・ギャップ指数が146カ国中116位（2022年）という国際比較データに見られるように、女性差別の解消対策や男女共同参画の推進対策は大きく遅れをとっています。また、新型コロナウイルス感染症によって、女性が雇用をはじめ、様々な面で深刻な影響を受け、女性を取り巻く社会的・構造的な問題点が一挙に表面化しました。

いまこそ、女性の雇用と生活を守る緊急対策を講じると共に、男女間格差を解消し、女性の社会参画の促進と地位向上のための法整備を図っていく必要があります。国民民主党としても、あらためてこの使命をかみしめ、様々な活動に取り組まれている女性団体や労働組合などとも連携しながら、課題解決に取り組んでいく決意です。

なかでも、政治分野で大きな影響をもつ国会議員・地方議員の女性割合が極端に低いことから、今年に集中する地方自治体選挙でも女性候補者を積極的に擁立するとともに、カフェテリアプランをはじめとした女性候補者への支援を通じて女性議員増を目指します。

最後になりましたが、貴会のさらなる発展と組合員の皆様のご健勝とご活躍を祈念するとともに、女性を取り巻く問題の解決に全力を尽くすこととお約束し、メッセージいたします。

2023年3月8日

国民民主党男女共同参画推進本部長 矢田わか子



3月8日は、女性の権利と政治的、経済的分野への参画を目指す日として国連により制定された『国際女性デー』。

私はこの主旨に賛同します。

そして、世界各国や日本における様々なアクションに敬意を表します。

日本は、女性の社会参画でいまだに後進国と言わざるを得ません。その状況を変えるため、私たちは、「選択的夫婦別姓制度」や「同一労働同一賃金」をはじめとするジェンダー平等に向けた多くの法案提出や政策提案をし、党運営での女性登用や女性議員増の取組に

も力を注いでいます。

人口の半分を占める女性が、社会活動の全般にさらに参画し、より多様な声によって『誰もが生きやすい社会』が実現するよう、皆さんと連帯して全力で取り組んでまいります。

2023年3月8日

立憲民主党 ジェンダー平等推進本部
事務局長 岡本あき子



「2023春季生活闘争3.8国際女性デー全国統一行動中央集会」の開催、心よりお祝い申し上げます。

ジェンダー平等、多様性の尊重が今の日本に最も必要なものの1つだと考えます。就業率と労働時間の男女格差が解消すれば、GDPを押し上げる効果があるという試算もあります。女性の就労拡大を妨げている、多岐にわたる構造的要因にひとつひとつ取組み経済成長が進めば、長時間働いているのに生活が苦しい方々、子どもと話す時間がないほどパートをいくつも掛け持ちしている方々がどれだけ助かるでしょう。もちろん「量」の問題だけでなく、賃金や管理職比率の男女差など「質」の問題もあります。

誰もが安心して暮らせる社会の実現のために、ともにがんばりましょう。

衆議院議員 堤かなめ



国際女性デーの始まりは100年以上前の女性たちによる労働運動や参政権運動です。私は1994年に役場へ就職、同時に組合へ加入しました。85年の雇用機会均等法成立から10年経過していても、当時は職場や社会でセクハラ発言や行為が黙認されていて、仕事上で女性軽視の差別がありました。一人では声をあげづらくとも組合を通じて要求し改善された経験があります。また、セクハラ禁止の法改正など政治によっても女性の権利確立が徐々に進んできました。あれから30年、あからさまな差別は減りましたが、女性労働者の課題は形を変えて残されています。女性デーにあたり、労働運動と政治闘争の意義を共有し、改善めざしてともに頑張りましょう！

参議院議員 岸真紀子



2023春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会のご開催にあたり、心よりお祝いを申し上げます。

連日の組合活動、そしてジェンダー平等・多様性の推進のため、ご奮闘されている皆さまに改めて敬意を表します。

昨年の参院選では女性候補の当選が過去最多の35人となりましたが、衆参国会議員に占める女性議員の割合は15.4%にとどまっています。女性の立場から政策にかかわる女性議員の存在は不可欠です。

今後も女性の代表の一員として皆さまの声を国会に届け、男女平等参画、真の多様性の実現に向けて、しっかりととりくんで参ります。

本日もご参集の皆さまのご健康と益々のご活躍を心からご祈念申し上げ、連帯のメッセージとさせていただきます。

2023年3月8日

参議院議員 古賀 千景



「2023春季生活闘争3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」のご盛會を心よりお喜び申し上げます。

昨年の通常国会で成立しました女性支援新法によって、今まで更生を目的とする売春防止法のなかで行われてきた婦人保護事業が、困難女性の救済をする枠組みに転換する抜本的な見直しが行なわれました。

今なお、コロナ禍に起因したDVや経済的困窮など、困難な状況に陥る女性が多くいるなか、立法府の一員として引き続き支援の取り組みを加速していく不断の見直しをしていかねばなりません。

連合に集う皆さんと共に、ジェンダー・平等の理念がより一層高まるよう祈念し、連帯のメッセージと致します。共に頑張りましょう。

参議院議員 田村まみ



「2023春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動 中央集会」にご参集の皆さま、男女共同参画社会の実現のため、日頃のご尽力に深甚なる敬意を表します。

本日3月8日は、女性の権利や生き方を考え、互いに労いあい、社会の大きな活力を生み出す絶好の機会となります。世界中の人々との連帯ができることを喜び、分かち合いたいと思います。

そのような中、我が国の男女共同参画の現状は、146か国中116位である「ジェンダーギャップ指数」を見ても、未だ立ち遅れていると言わざるを得ません。

女性が政治やあらゆる分野へ挑戦し活躍できる社会、すべての人が希望する働き方を公平に選択できる社会、多様な個性を認め合いながら誰もが能力を発揮できる社会を目指し、真のジェンダー平等に向けて、ともに頑張りましょう。

参議院議員 堂込 麻紀子



そうするものだと思っていたこと、そうすべきだと思っていたことが、実は社会的に作られたものであることに気付いたとき、無意識のうちに自分の人生を狭めていた枠が外れ、「自分はどんな人生を歩いていきたいのか」を考えるきっかけになり、人生の選択肢が増えていく。

しかし、自分の歩みたい人生が見えてきても、社会の仕組みがまだまだ追いついていない。女性は依然として非正規雇用の割合が高く、男女の賃金格差は大きい。家事・育児等の無償労働時間は、女性に偏っている。

この現実を変えるため、男女の別なく誰もが自分らしく活躍できる社会にするため、環境を整備するのが政治の役割です。皆さんとともに頑張ります！

参議院議員 村田きょうこ



連合「2023春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動 中央集会」の開催に際し、連帯のご挨拶をさせていただきます。

私、吉川さおりは、勤労者の代表であることを誇りに、日々国会で活動を展開しています。雇用に直結する各種政策の実現や労働法制に力を注ぎ、女性が働きやすい社会を構築するため、ジェンダー平等・多様性推進の取り組みをさらに加速させなければなりません。また、コロナ禍において、誰一人取り残さない社会を実現するために、連合に結集する皆様と、そして仲間の議員と共に取り組んでまいります。

この集会を契機に活動が一層前進されるとともに、組織に結集する皆様のこれからの活躍とご多幸を祈念し、連帯のメッセージとさせていただきます。

2023年3月8日

参議院経済産業委員長

参議院議員 吉川 沙織



国際労働組合総連合（ITUC）平等局長
パオラ・シモネッティ

連合のみなさま

2023年3月8日の「国際女性デー」にあたり、ITUCは、集会を支持する連帯メッセージをお送りできますことをうれしく光栄に思います。

今回のテーマ「今こそ Change, Challenge, Movement! ~社会のすべての仕組みにジェンダーの視点を~」は、ジェンダー視点からの変革とアジェンダを求める重要な呼びかけと共振し、後押しするものです。これは、世界的な社会・経済・気候危機が深まるなか、緊急に必要とされていることです。現在の危機は私たちすべてに影響しますが、仕事の世界や私たちの経済・社会に不平等や不公平が根強く存在するために、様々な女性に違った影響を及ぼします。

このような状況を踏まえ、2022年から23年にかけて第4回ITUC世界女性大会を開催し、議論した結果、新たな社会契約に向けて前進するための提言が採択されました。重点政策は次の8項目です。

1. ケア経済の構築
2. 仕事の世界におけるジェンダーにもとづく暴力とハラスメントの撤廃
3. 平和と民主主義のためにジェンダー平等と包摂の支持
4. 同一価値労働同一賃金の実現
5. ジェンダーに対応した普遍的な社会的保護制度の確保
6. ジェンダー視点からの変革に向けた公正な移行
7. スキル構築、教育訓練、生涯学習への公平なアクセス
8. 女性リーダーの変革的の強化

ITUCと女性委員会、加盟組織は今後、これらの重点政策に取り組みます。

連合のみなさまがジェンダー視点からの変革に向けて努力を重ね、提言を続け、活動を進められていることに感謝申し上げます。ジェンダー平等と公平が実現される仕事の世界に向けた連合の取り組みにITUCは敬意を表し、今後も連帯してまいります。

参考

- 第4回ITUC世界女性大会成果文書：<https://www.ituc-csi.org/outcome-4wwc-en>
- ITUCケア報告書：<https://www.ituc-csi.org/ituc-report-on-care-2022-en>
- ILO第190号条約の批准に関するITUC報告書：<https://www.ituc-csi.org/Workers-Unite-For-The-Right-Of-Everyone-To-A-World-of-Work-Free-From-Violence-And-Harassment>



国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC - AP）書記長
吉田 昌哉

私たちは、女性と少女を含むすべての組合員やその他多くの人々と手を携え、最前線に立ってジェンダーにもとづく力の不均衡や排除と闘っています。つまるところ、私たちの社会にジェンダー不平等が居座る余地はありません。ジェンダー不平等は過去のものになっていて然るべきものなのです。

みなさまが掲げられた今年のテーマは、ずばりこの問題の核心を衝いています。力を結集してうねりを起こし、平等と人権のための既存の手段と仕組みに加え、より広範な手段と仕組みを活用して格差と差別の根本原因を質し、変えていこうというのですから。

根強い格差と不平等のために、女性をはじめ不利な立場にある人々は自分たちの声を届けることができず、権利のために立ち上がれず、意思決定の場に然るべく参加することができません。これらを是正することは、個人や労働組合だけの課題ではありません。

私たちと先輩たちが勝ち取り、国際女性デーで毎年たたえあってきた成果をすべて覆そうとする動きが増大しており、私たち一人ひとりがそうした動きに抵抗しなければなりません。

そして、この集会が国際女性デーへの機運を高め、どのような分野でこれまでとは違った活動を個別に、また集団で行うべきかを活発に議論していただきたく思います。私たちの社会、経済、職場、コミュニティをすべての人のために機能させるにはどうすればよいのでしょうか。

この分野の方向転換にはさらなる努力が必要かもしれません。とはいえ、さらなる努力とはどういうものなのでしょうか。様々な分野で活躍する女性たちの権利を確実に保障し、実現するには、これまでの行動をどう変えればよいのでしょうか。何を換え、どのようなことを課題にし、運動をするべきでしょうか。適切な機関や制度を設け、議題の上位にジェンダー平等を位置づけ、機能の中心にジェンダー平等を据えてこそ、前に進むことができ、前進を加速させることができます。

未来はまさにみなさまの手にかかっています。繰り返しになりますが、連合が新たな危機や脅威に対応しつつ、あらゆるレベルでジェンダー平等を引き続き重視し、行動の最前線でジェンダー平等を訴え続けられることを期待しています。したがって、これまでの成果を踏まえ、今そこにある機会をとらえ、すべての組合員、支援者、協力者に行動を呼びかけ、女性と少女が置かれている現状を変えていくことが不可欠です。

みなさまはすでにここまで来ました。しかし、まだできることがあります。だから、やらなければなりません。模範を示して先頭に立ち続けることは連合の目標とする女性の地位向上に繋がるのです。なぜなら、女性が自らの可能性を十分に生かし、他の女性たちにも後に続くよう促そうとすると様々な障壁が立ちはだかってきますが、ある行動の成功体験には、そうした障壁を取り除く素晴らしい効果があるからです。

ですから、ジェンダー不平等の要因を追究し、あらゆる形態の差別に積極的に反対するために、私たちはこの国際女性デーで連帯の力をたたえ、再確認するのです。

ITUC - APはつねにみなさまとともにあり、これらの共通の課題に真正面から取り組む用意ができています。集会の成功をお祈り申し上げます。

基調
講演

「男女平等と労働～歴史と次世代の視点から」

東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授

治部 れんげ



治部 れんげ (じぶ れんげ)

東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授。日経 BP 社にて経済記者を 16 年間務める。

ミシガン大学フルブライト客員研究員などを経て 2021 年 4 月より現職。

内閣府男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会委員、日本ユネスコ国内委員会委員、東京都男女平等参画審議会委員、豊島区男女共同参画推進協議会会長、日本メディア学会ジェンダー研究部会長など。一橋大学法学部卒、同大学院経営学修士課程修了。

著書に『稼ぐ妻 育てる夫：夫婦の戦略的役割交換』（勁草書房）、『炎上しない企業情報発信：ジェンダーはビジネスの新教養である』（日本経済新聞出版社）、『「男女格差後進国」の衝撃』（小学館）、『ジェンダーで見るヒットドラマー韓国、日本、アメリカ、欧州』（光文社）、『きめつけないで！ 「女らしさ」「男らしさ」：みんなを自由にするジェンダー平等』1～3 巻（汐文社）等。

2023 春季生活闘争 3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会
「男女平等と労働～歴史と次世代の視点から」

2023 年 3 月 8 日
治部れんげ

0. プロフィールなど

2021 年 4 月～東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授

2014 年～フリージャーナリスト

1997 年～16 年間、日経 BP 社記者

2006～2007 年 ミシガン大学フルブライト客員研究員

【公職など】

内閣府男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会委員

国際女性会議 WAW! 国内アドバイザー（外務省）

東京都男女平等参画審議会委員

豊島区男女共同参画推進会議会長

日本ユネスコ国内委員会委員

公益財団法人ジョイセフ理事

30%ClubJapan アドバイザリーボードメンバー

1. 講演のポイント

労働分野における男女平等を次世代（大学生）の視点で紹介
性別問わず、ワークライフバランスを求める若い世代の発想
労働組合の活動は彼・彼女たちの希望に沿っている

2. ハラスメントを忌避する大学生

事例 1) 三菱電機のパワハラ自殺

<https://www.yomiuri.co.jp/national/20220826-OYT1T50211/>

記事を読み、ディスカッション。

「自分なら辞める」「友達がやられていたら、辞めるように言う」

「相談してもダメなら SNS に書く」

⇒我慢しない

事例 2) 女性候補者へのハラスメント、議員の長時間労働

https://abema.tv/video/episode/89-78_s10_p151

ドキュメンタリーを見て、ディスカッション

「ひどい」「見ていて辛くなった」「こんなのは男女問わず嫌だ」

⇒長時間労働、ハラスメント環境は性別問わず拒否

3. 歴史を振り返り、労働とジェンダー問題を考える

読書課題 1) 赤松良子著「均等法をつくる」(勁草書房)

「法律で、当たり前が変わった」「赤松さんのすごさ」

「かつては、性別で仕事が違うのが当たり前だった」

読書課題 2) 山本茂実著「あゝ野麦峠」(角川文庫)

「法律がないと経営者の搾取は止められない」

「今なら児童労働はありえない(はず)」

「10代女子が働かされる」

「他の選択肢がないから逃げられない」

4. 労組の活動と次世代の希望

生活できる賃金、適正な労働時間、妥当な人事評価

⇒男女ともに若い世代は求めている

ハラスメントの知識、相談窓口など労働者を守る活動

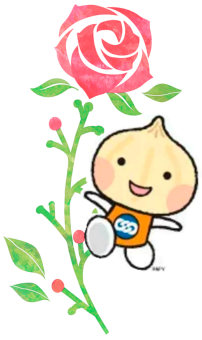
⇒労働組合がずっとやってきたこと

若い世代に届けることは重要

(その際、昭和的な価値観に注意が必要)

以上

MEMO



連合2023春季生活闘争 ジェンダー平等・多様性推進の取り組み

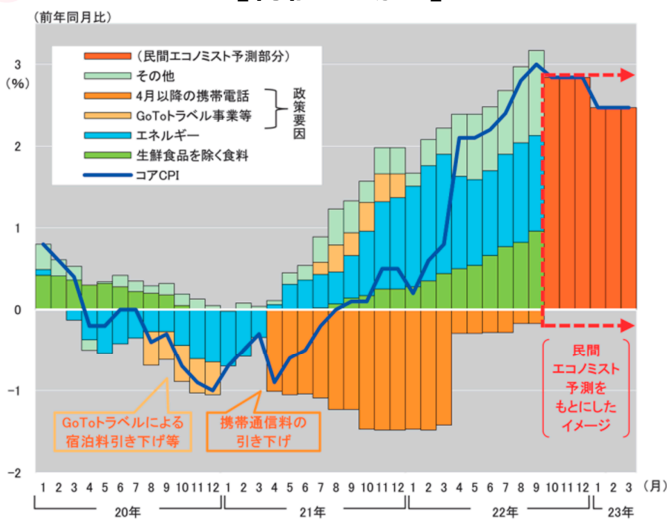
連合3.8国際女性デー

2023春季生活闘争のポイント

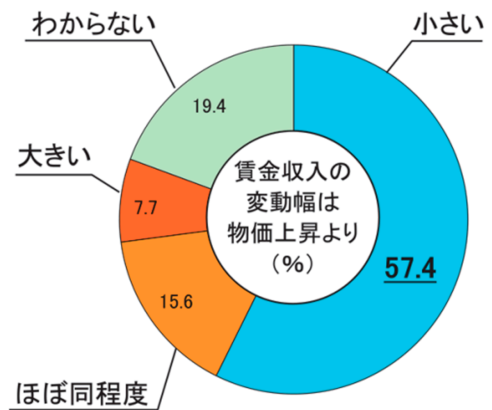
くらしをまもり、未来をつくる。

私たちのくらしを直撃している物価高

[物価の動き]



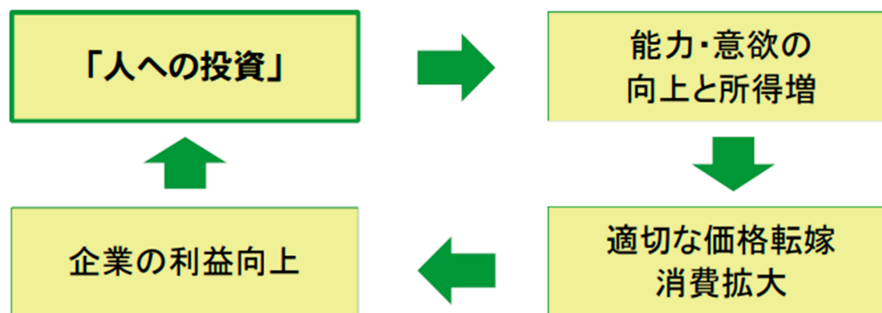
[物価と賃金]



くらしをまもる

- 2022年4月から消費者物価（総合）は、2%を超える一方、賃金は物価上昇に追いついていない。
⇒マクロ的には、物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。
- 企業部門では適切な価格転嫁が進んでいない。
⇒根強く残るデフレマインドを払しょくし、ステージを変える必要がある。

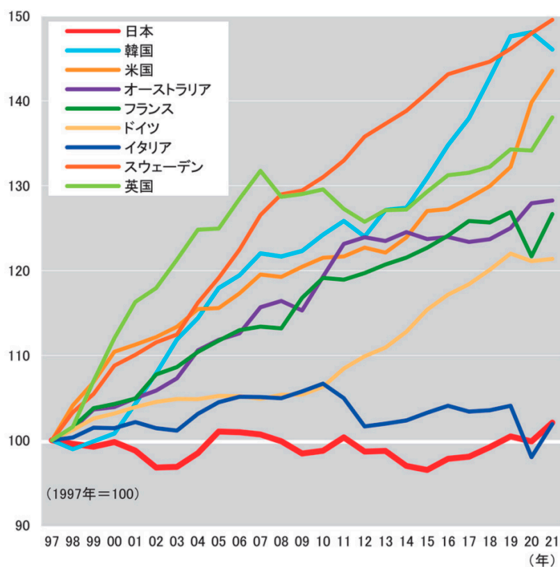
「人への投資」を起点とした好循環



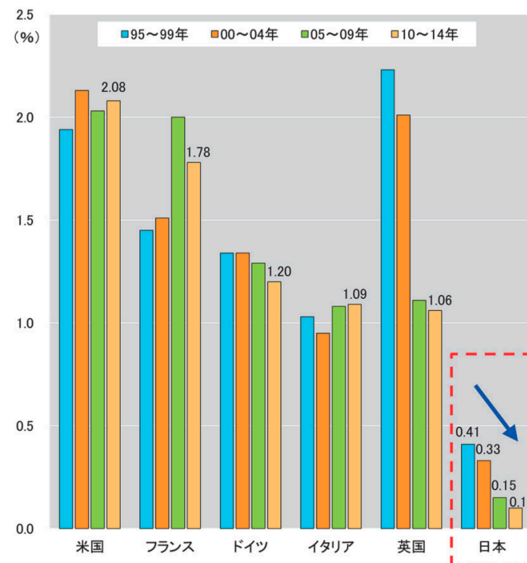
3

人への投資を怠ってきた30年

【実質賃金上昇率の国際比較】



【GDPに占める企業の能力開発費割合の国際比較】



4

未来をつくる

- 日本経済・企業はバブル崩壊以降、「人への投資」「未来への投資」が低迷し、わが国の経済と賃金は20年以上にわたり停滞している。
 - ⇒ 成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく「人への投資」を継続し、実質賃金を中期的に維持・向上させる必要がある。
 - ⇒ 「未来づくり春闘」を深化させ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていく必要がある。

「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす

「働くことを軸とする安心社会」とは、働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと、多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型社会である。
加えて、「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることのない社会である。

5

2023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

2023春季生活闘争方針

第89回中央委員会
確認 (2022.12.1)

<2023春季生活闘争の意義と基本スタンス(前文)>

社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換させることでデフレマインドを断ち切り、望ましい未来をつくっていく。また、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進め、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正する。今春闘においても、すべての働く仲間を視野に入れ、「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていく機会とする。

<具体的な取り組み>

1. 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正
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
3. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
4. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
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

6

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、固定的性別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にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と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。

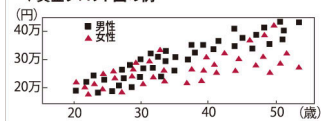
◆男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

- 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、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 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。

●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。

7

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、以下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 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- ⑦ 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- ⑧ 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。

8

女性活躍推進法

○2022年7月、301人以上規模企業の事業主に、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表が義務化。

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・ 男女の賃金の差異(必須) ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目(「機会提供」8項目+「両立」7項目)から1項目	1項目開示義務 ・ 16項目(男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目) から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

出所：厚生労働省「第49回雇用環境・均等分科会(2022.6.17)」資料に連合が一部加工

9

状況把握項目

大企業：2020年4月1日施行
中小企業：2022年4月1日施行

○改正で状況把握項目は「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分

○大企業は原則各区分毎に1項目以上数値目標を設定。中小企業は全体から1項目

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識に関するものに限る) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女別の人事評価の結果における差異(区) ・労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>下線＝基礎項目 (※)＝管理職を含む全ての労働者が対象。(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)</p>

取り組みポイント

すべての労働者を対象とし、
選択項目も積極的に把握！
特に「男女の賃金の差異」！



10

情報公表項目

大企業：2020年6月1日施行
中小企業：2022年4月1日施行

- 改正で情報公表項目も「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分
- 大企業は原則各区分毎に1項目以上情報公表。中小企業は全体から1項目以上

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)



取り組みポイント

情報をできる限り多く公表し、
女性活躍促進と人材確保を！

一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

11

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、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含む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。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- ① ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、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（望ましい取り組み）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。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生への適用を求める。
- ⑥ 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- ⑦ 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。

12

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 追記例： <u>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 追記例： <u>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2020年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

13

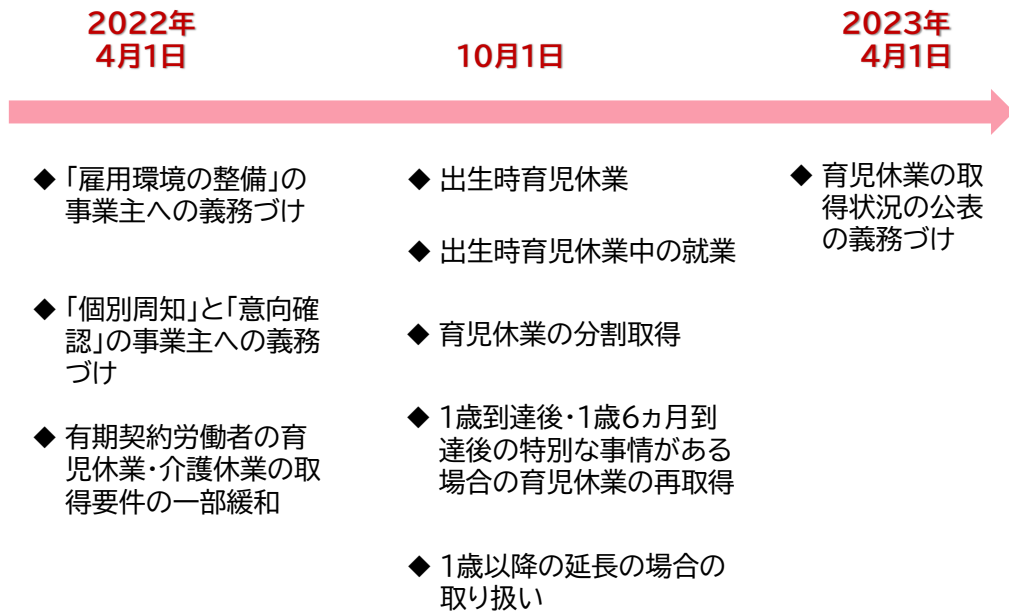
4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- ① 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- ② 育児や介護に関する制度を点検するとともに、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。
- ③ 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- ④ 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。
- ⑤ 妊産婦保護制度や母性健康管理措置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。
- ⑥ 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、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- ⑨ 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- ⑩ 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。





14

改正育児・介護休業法スケジュール



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、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「トライくるみん」「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。

主な認定の基準			
トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん共通 ・女性の育児休業取得率 75%以上 ・労働時間数 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満		認定企業への優遇措置 ・マーク使用 ・公共調達の加算評価 ・日本政策金融公庫による低利融資 ・両立支援等助成金の加算	認定実績 くるみん 3,801件 プラチナくるみん 484件 (令和4年3月時点)
 プラチナくるみん	男性の育児休業取得率 育児休業 30%以上 育児休業+育児目的休暇 50%以上 かつ取得者1名以上	新たな認定制度 くるみんプラス (2022年4月新設) くるみんの各類型に加え、不妊治療を受ける労働者に配慮した以下の措置を行った企業が認定申請できる ①所定外労働の制限 ②労働基準法の年次有給休暇を半日または時間単位で取得 ③時差出勤 ④短時間勤務 ⑤テレワーク 【プラチナくるみん認定企業は以上を公表】	
 くるみん	男性の育児休業取得率 育児休業 10%以上 育児休業+育児目的休暇 20%以上 かつ取得者1名以上		
 トライくるみん (2022年4月新設)	男性の育児休業取得率 育児休業 7%以上 育児休業+育児目的休暇 15%以上 かつ取得者1名以上		

Change, Challenge, Movement!

連合

ジェンダー平等推進計画

フェーズ1 2021.10～2024.9



日本労働組合総連合会（連合）

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



運動目標 スローガン

労働組合における男女平等参画 職場・社会におけるジェンダー平等の推進

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」。

※すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change! 達成目標 ▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標 ▶P6-7

Movementをつくりだす

第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスの満了時期の2021年9月でちょうど30年。さらなる変革（Change・チェンジ）と挑戦（Challenge・チャレンジ）へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり（Movement・ムーブメント）をつくりだす決意のもと、運動を展開します。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。 ▶P13参照

「性的指向・性自認 (SOGI)」の尊重を明確にしましょう

性別情報の確認・取得にあたっては、原則として性自認を尊重します。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にしましょう。また、「無回答」を選択肢に入れているように、性別情報の回答およびコミンギャウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウトティングを防止することに十分に留意しましょう。なお、男女平等参画の進捗や男女間格差の状況を把握する場合のみならず、社会保険や共済、安全衛生の観点などで性別情報が必要な際、目的に応じて性自認以外の、「法律上の性別」や「身体の性別」、「雇用管理上の性別」を聞くことも考えられます。

定量的な目標（数値）だけでなく、定性的な目的（具体的な内容）も設定しましょう

「目標達成ありき」とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めましょう。 ▶P12参照

5つのChange〈達成目標〉、4つのChallenge〈推進目標〉

Achievement

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

連合全体で Achievement (達成) をめざしましょう!

	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
< Change (チェンジ) ! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標) >				
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部では引き続き「総調調査」を実施	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員(会計監査を除く)を選出	達成済	○	○
3	2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	Challenge ! 推進目標で	○
4	2024年9月末までに女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備	○	-	-
5	2021年10月以降に策定する運動方針に「ジェンダー平等」の推進と明記	○	○	○
< Challenge (チャレンジ) ! 推進目標 (推進すべき目標) >				
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Change ! 達成目標で	○	○
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○

※1-4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

19

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

1 だれにとっても 働きやすい職場づくり

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。



2 社会・経済の活力や 持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得ます。



3 人権の尊重、個人の尊厳を 基底に置いた社会の実現

男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。



4 ジェンダー・バイアスや固定的 性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまります。労働組合こそが、自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。



10

20

連合が取り組む男女平等参画の必要性和意義を改めて明確にし、共有をはかります。

5 クリティカル・マスの理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりにくく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。女性が一定割合参画し、意思決定に関わるのが当たり前になることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍的かつ中心的な課題になっていきます。



6 ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なので、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。【クリティカル・マス】、「ポジティブ・アクション」とともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透をはかることが重要です。



7 多様性の尊重

「持続可能性」と「包摂」を基盤に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。



8 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようにすれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。



11

21

なぜ女性参画の目標が30%なのか？

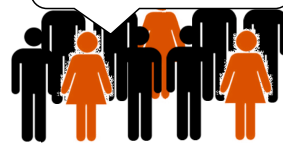
クリティカル・マス（決定的多数）

- **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。
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！



22

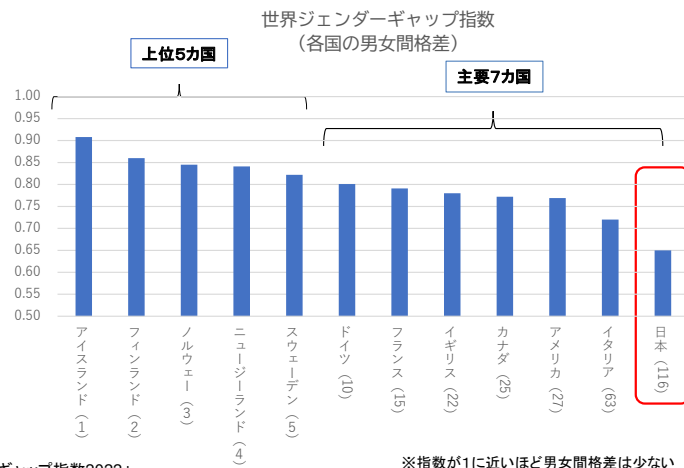
国際比較～男女間格差～

- 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は**146カ国中116位**（2022年7月12日発表）とG7で最低。
- 4分野のうち、**管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。**

男女平等の実現には、世界全体で132年かかる。前回報告から4年短縮されたが、2020年では100年以内と報告されていた。



出所：世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2022」



※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

23

政治分野における男女共同参画推進法

- 2018年5月に成立。ただし、中身は理念法のため拘束力や罰則などは持たない。
- 世界国会議員比率ランキングで、日本の衆議院の女性割合は、190カ国中166位！
（資料出所：IPU「Women in Parliaments」2021年1月時点）



【日本：女性が2名、平均年齢61.8歳】



【GGI 1位アイスランド 首相】



【GGI 2位 フィンランド首相】

国会 2020年1月1日時点

衆議院の
女性比率
9.9%



参議院の
女性比率
22.9%

図の出所：「諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組」内閣府男女共同参画局

24

「ジェンダー主流化」を進める

→「ジェンダー監査の実施」を検討中

●2009～2010年、連合で取り組んだ経緯あり

<ジェンダー監査の背景>

ICFTU(国際自由労連:現ITUC)第18回世界大会(2004年、宮崎)において、「ICFTUと地域組織におけるジェンダー監査の実施とフォローアップ」を決議。2005年、ILOの協力のもと、ICFTU事務局内におけるジェンダー監査を実施した。

その結果がICFTU執行委員会で報告されたことから、地域組織であるICFTU-APRO(現ITUC-AP)が、地域内におけるジェンダー監査マニュアルの作成作業を開始し、2007年10月に「Gender Audit Manual」が作成された。

2008年1月のICFTU-AP女性委員会の議論・検証などを経て完成した最終版を連合が日本語訳にして、「ジェンダー監査マニュアル」を作成。

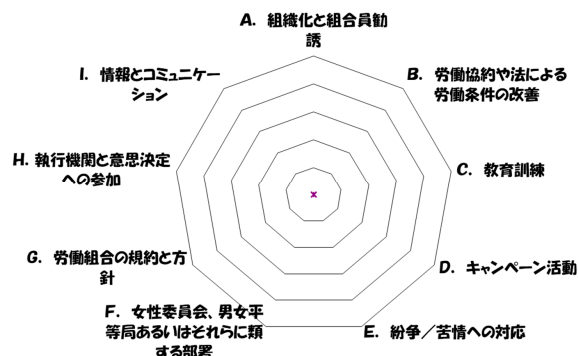
第8回全国男女平等推進委員長会議(2009年5月)にて、器材を紹介するとともに、「連合としてジェンダー監査の傾向を把握したいので、匿名で構わない」との前提付きで協力を依頼。主に地方連合会からの協力があつた。

25

「ジェンダー監査」の意義とは

- ◇ジェンダー監査は、労働組合がよりジェンダーに公正な組合を目指し、ジェンダー主流化をどこまで達成したかを評価するために用いられるツール
- ◇ジェンダー主流化に関する組合内の組織体制とプロセスの有効性を精査することで、ジェンダー平等実現までのギャップと課題が明確になる
- ◇ジェンダー監査の過程では、組合執行部の組織的な関与と、組合スタッフと組合員間の協力が不可欠であるため、ジェンダー監査を進める際には、入念な計画を立てる必要がある
- ◇ジェンダー監査の実施後は、これにより明らかになった課題にいかに取り組みるか、今後の戦略を提言することが重要

- 法律、政策、プログラム、慣習、伝統を包括的に検証し
- 国際基準の観点から
- 社会のあらゆる現場にある偏見を徹底的に明らかにすることで
- ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントを推進!



26

連合HP ご活用ください！！

ホームページに動画や資料を掲載しています。学習会等の機会にぜひご活用ください。

The screenshot shows the homepage of the Japanese Federation of Labor Unions (JTUC). The main navigation bar includes 'Home', 'Main Activities', 'Gender Equality and Diversity Advancement', 'Publications and Monthly Meetings', and 'Labor Disputes'. The 'Gender Equality and Diversity Advancement' section is highlighted in yellow and features a list of activities and news items. A sidebar on the right lists 'Main Activities' such as 'Labor Disputes', 'Welfare and Health', 'Culture and Life', '7th Term', and 'International Activities'. There are also buttons for 'Detailed Information' and 'Campaigns'.

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



掲載中の動画

- ▶ 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について(2022年7月施行)
- ▶ 改正育児介護休業法と労働組合の取り組みパート
- ▶ コロナ禍における女性への影響と課題
- ▶ ハラスメント対策関連法の取り組み
- ▶ 女性活躍推進法の取り組み
- ▶ 「カスタマー・ハラスメント対策シンポジウム」(2022年12月16日)
- ▶ ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する第190号条約」発効シンポジウム(2021年7月13日)

用語解説動画

- ▶ ポジティブ・アクションとクォータ制
- ▶ クリティカル・マス
- ▶ 固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス
- ▶ SOGIとLGBT

Change ! Challenge ! Movement !

JP労組の春闘交渉におけるジェンダー平等の取り組み

日本郵政グループ労働組合

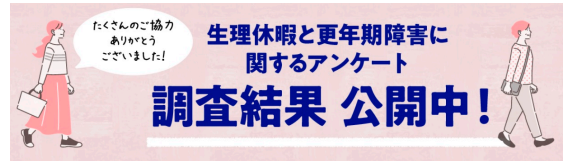
中央執行委員 福田千秋

- ◆ JP労組はこれまで人権啓発やハラスメント防止等、安心して働き続けられるための環境整備を春闘交渉で求めてきており、2019年からは「ジェンダー平等の実現、多様性が尊重される職場づくり」の視点が加わった。
- ◆ 2022年の春闘で「事実婚（内縁）関係にある場合に適用している手当・休暇制度等を同性パートナーにも適用する」ことができ、制度面では一定の環境整備がはかられた。
- ◆ しかし多様性・ジェンダー平等に対する社員の意識改革については継続した意識啓発の実施等が必要と認識している。
- ◆ また、交渉の中では、同性パートナーの婚姻関係の継続をどのように確認していくのか運用面での課題があることも認識。
- ◆ 現在の日本社会の中では、まだ同性パートナーに対する様々な法整備等が進んでおらず、ジェンダー平等を推進していく上で、労使間では解決が困難な課題がある。今後、ジェンダー平等に対する社会的な意識の高まりの中で、法令面での環境整備等に向けて意見を発信していくことが大切である。

【日本郵政グループ主要四社※における同性パートナーへの適用制度拡大】

年	要求	区分		項目		対象者
		休暇・休業	手当	結婚休暇	正社員	
2019	多様な働き方を柔軟に選択できる環境整備	休暇・休業	手当	結婚休暇	正社員	正社員
2020	ハラスメント防止・人権意識向上対策	休暇・休業	手当	忌引	全ての社員	全ての社員
2021	ジェンダー平等・多様性の推進	性別変更時の旧氏名継続使用可、人事関係様式からの性別欄削除	手当	扶養手当	正社員・無期雇用契約社員	正社員・無期雇用契約社員
2022	ジェンダー平等・多様性の推進	休暇・休業	手当	住居手当	正社員（一般職除く）	正社員（一般職除く）
				寒冷地手当	正社員	正社員
				単身赴任手当	正社員	正社員
				介護休業	全ての社員	全ての社員
				子の看護休暇	全ての社員	全ての社員
介護休暇	全ての社員	全ての社員				
		その他	社宅		正社員	正社員

※日本郵政㈱、日本郵便㈱、㈱ゆうちょ銀行、㈱かんぽ生命保険



男女がともに健康で働き続けられる職場づくりのために

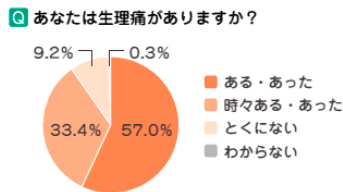
「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」結果と「生き生きハンドブック」の作成について



2023春季生活闘争「3.8国際女性デー」中央集会
2023年3月8日(水)
連合東京男女平等局・佐々木 珠

アンケート結果の概要(生理休暇)

生理休暇を有給とする事業所の割合は2020年時点で29%・・・
あなたの職場はどうなっていますか??



生理痛がある(あった)女性は
90.4%

連合東京が実施したアンケート調査によると、生理痛が「ある・あった」と答えた女性は57.0%。「時々ある・あった」33.4%と合わせると、9割の女性が生理痛を経験していることがわかります。

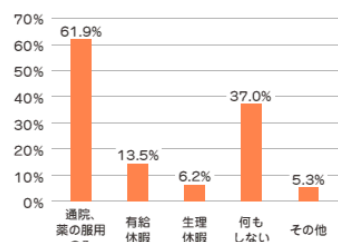
生理痛が「ある・あった」または「時々ある・あった」を合わせると**9割の女性**が生理痛を経験

生理痛の時の対処方法は「通院、薬の服用のみ」が6割、「**生理休暇**」取得は1割にも満たない。



生理痛の時、どうしてる？

Q 生理痛の時はどのように対処していますか？(複数選択)



生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した人は、生理痛の際のように対処しているのでしょうか。「通院、薬の服用のみ」という回答が6割超で最も多く、次いで「何もしない」が約4割でした。休暇を取得する人もいますが、「生理休暇」を利用する人は1割にも満たず、「有給休暇」を取る人の方が2倍以上多くなっています。

生理休暇は法律で定められた権利なのに・・・

🔍 生理休暇は取得しづらい？

アンケートでは「生理休暇を取得したいが、申請しづらい」という意見が非常に多く寄せられました。

「生理休暇」という名称では利用しにくい

男性が多い職場や、男性の上司だと申請しづらい

「やる休みでしょ」「我慢できないの？」という雰囲気がある

「賞与や昇進に影響が出る」というわさがある

まわりに生理休暇をとっている人がいない

人員に余裕がなく、急な休みをとりづらい

労働組合としてどうする・・・？！

- 今一度生理休暇への理解浸透、普及啓発
- 取得しやすい職場環境づくり

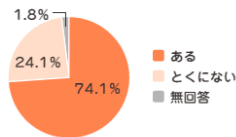
アンケート結果の概要(更年期障害)

🔍 数字で見る更年期障害

更年期障害かと思う症状のある40代以上の女性は

74.1%

Q 「更年期障害かな？」と思う症状はありますか？



更年期症状は40代頃から表れることが多いため、アンケート結果から40代以上の回答者に絞って分析しました。実際に診断を受けた人であれば、「もしかして更年期障害？」と疑っている人も含まれていますが、4分の3程度の人何らかの症状があると感じています。

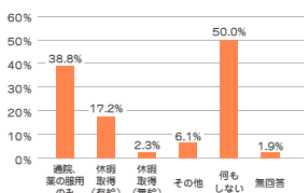
40代以上の働く女性の4人に3人(74.1%)が更年期障害の症状を感じており、そのうち2割が休暇を取得、3割が通院等の経験ありと回答。

更年期障害の症状として、疲れやすさや肩こり・頭痛を更年期症状がある人の半数以上の人を感じています・・・
あなたの周りの人も悩んでいるかも??



🔍 更年期症状がある時、どうしてる？

Q 症状が辛い時はどのように対処していますか？(複数選択)



症状があると答えた人に「辛い時の対処」について尋ねると、「何もしない」が最も多く、半数に及びました。次いで「通院・家の服用のみ」が38.8%、「休暇取得(有給)」が17.2%です。「更年期症状を理由に病院へ行ったことがあるか」という別の設問では、「ない」が72.3%と多数を占めました。

更年期障害の理解促進に向けて

■ 更年期障害があっても働きやすい職場とは？



アンケートでも「更年期休暇」を求める意見が多数寄せられました。ただ制度をつくるだけでなく、生理休暇と同様に「更年期障害の理解浸透」「相談しやすい・休みやすい職場環境づくり」が必要だという声も挙がっています。



更年期障害への理解が不足していると思う。職場で研修をしてほしい



周りに更年期障害と知られたくない。休暇制度の名称は工夫してほしい



体調不良の日はテレワークができればうれしい



突然の休みでも気軽に取得できるような体制をつくらしてほしい

労働組合としてどうする・・・？！

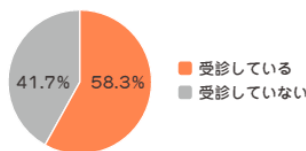
- 更年期障害について正しく理解するための啓発、特に管理職に向けた研修の実施
- 更年期休暇(仮)などの新たな休暇制度の創設
- 相談体制の強化、休みやすい職場環境づくり

アンケート結果の概要(婦人科検診)

婦人科検診の受診率は6割程度で、20代では3割程度にとどまっている

数字で見る
婦人科検診

Q あなたは毎年「婦人科検診」を受診していますか？



毎年「婦人科検診」を受診している女性は

58.3%



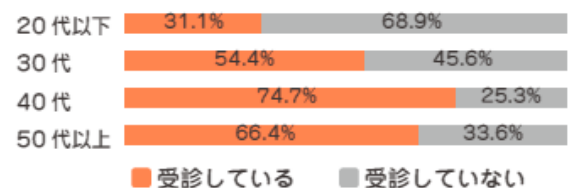
連合東京がアンケート調査で、卵巣・子宮、乳房など婦人科系の疾患に関する検査を受診しているか尋ねたところ、毎年受診していると回答した人は58.3%と、およそ6割。会社の健康診断のオプションとして受診する人が多いようです。

婦人科検診ってメンドクサイし、怖いイメージなんだよね・・・。
若いからまだ大丈夫かな・・・？



年代別で見ると？

Q あなたは毎年「婦人科検診」を受診していますか？



婦人科検診ってどうしてる??

— 婦人科検診 (子宮頸がん・乳がん検診) についてはどうですか

- E** 自治体から補助が出るときだけ受けています。2年に1回。
- H** 毎年補助があるので受けています。職場では毎年検診しているのに1年未満で乳がんが見つかることもあり、年2回受けたいね、という声が出ています。
- G** 20歳以上は2年に1度、35歳以上は毎年補助がでます。
- A** 自治体から毎年補助が出ます。女性なら誰でも起こりうる病気なのに会社補助がある所、ない所、自治体によっても補助制度に差があるんですね…。



女性委員会での話し合い

— 検診を受けたことがない方は、なぜ受けないか勇気を出して教えてもらえますか？

- I** 「いつか行こう」と思いつつ、先延ばしになっています。
- J** 健康診断とは別に予約を取らなくてはいけないので面倒くさくなっちゃうとか。
- F** そうですよ…。私のところは婦人科検診ができる病院で健康診断するので便利です。婦人科検診は任意ですがほぼ全員が受けているようです。
- H** 補助が出たり、「面倒くさい」を解消できれば受診者が増えそうだね。「補助対象35歳以上」のところを5歳引き下げを要求したら交渉が進めやすいかも。いきなり20歳以上だと会社も負担が急増するから慎重になるし。
- B** いいですね。どのくらい費用がかかるのか労働組合側もきちんとデータをそろえることも大事ですよ。補助額は減るけど対象年齢は広げられる…といった、より実現可能な案を出せるかもしれないですね。

労働組合としてどうする…?!

- 健康診断の項目はこれでいいのか見直してみよう!
- 婦人科検診の受診率を上げるためには…??



女性が笑顔で生き活きと
職場で働き続けるために
ともに頑張りましょう!

ハンドブックにご興味のある構成組織や地方連合会は連合東京・男女平等局までご連絡ください!



MEMO

参 考 资 料

民法等の一部を改正する法律案の成立に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. 子の人格の尊重や、女性の再婚禁止期間を撤廃する法改正の実現は評価

12月10日、「民法等の一部を改正する法律案」が成立した。本法案は本年春の通常国会での成立が見込まれながら今臨時国会に持ち越され、前法務大臣の不適切発言により一時は成立も危ぶまれた。本法案の成立により、国連女性差別撤廃委員会から再三廃止の勧告を受けた女性の再婚禁止期間の撤廃や、子の人格の尊重や身分関係の安定をはかる主旨から、懲戒権の削除や嫡出制度の見直しが実現した点は評価する。

2. すべての子どもの権利擁護、児童虐待のない社会の実現に向け一歩前進

保護者が「しつけ」と称して虐待を正当化する口実とされてきた懲戒権規定の削除と、子の監護・教育を行うにあたって「子の人格を尊重するとともに、子の年齢及び発達に配慮しなければならない」とする規定の追加は、子の最善の利益の観点から大きな意義がある。そのうえで、「子の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない」とする規定の「健全な発達」の解釈によって、虐待が正当化されることがあってはならない。子ども一人ひとりの権利を守り、それぞれの特性に合った児童虐待のない子育てに関する啓発の強化が極めて重要である。

3. 無戸籍者問題の根本的な解消のためには、政府の一層の努力が不可欠

無戸籍者を生じる要因の一つである嫡出推定制度の見直しや、嫡出の否認権および否認の出訴期間の拡大は、連合が法制審議会民法（親子法制）部会で求めてきた内容に概ね沿うものである。また、再婚禁止期間の撤廃は女性のみが婚姻の制約を受ける状況の解消につながり、男女不平等法制の是正にも資する。一方で、女性が離婚後に再婚しないまま懐胎した場合、その子が当事者の意思に反して無戸籍の状態に置かれる可能性は変わらず、今般の法改正を経てもなお課題が残る。無戸籍者問題の根本的な解消のためには、さらなる法改正を含め政府の一層の努力が不可欠である。

4. 連合は法改正で積み残された課題の解消に向け、必要な検討や対応を求める

本法案の附帯決議には、無戸籍の者が司法手続きを利用しやすくする支援や、行政サービスを利用するための関係機関の綿密な連携、懲戒権の削除に伴う体罰などの禁止を社会全体で認識し、共有するための周知徹底などが盛り込まれた。あわせて、法改正が無戸籍者問題の解消に資するものであるかを継続的に検証し、必要に応じて、嫡出推定制度などについてさらなる検討を行う必要性にも言及した。連合は、無戸籍者問題の根本的な解消に向け、今般の改正で積み残された課題に対する必要な検討や対応を求めていく。

以上

2023年2月6日

内閣総理大臣元秘書官による性的マイノリティへの差別発言に抗議する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. 首相側近の時代錯誤かつ人権意識の希薄な発言に連合は強く抗議する

2月3日、荒井勝喜内閣総理大臣秘書官（当時）が、性的マイノリティや同性婚について「見るのも嫌だ。隣に住んでいるのもちょっと嫌だ」と述べ、同性カップルの権利保障についても「社会に与える影響が大きい。マイナスだ。（官邸）秘書官室もみんな反対する」と発言したと報じられた。荒井元秘書官はすでに更迭されたとはいえ、このような時代錯誤、かつ人権意識の希薄な発言は言語道断であり、断じて許されるものではない。連合は、この発言に強く抗議する。

2. 性的マイノリティの人権を侵害する姿勢は極めて問題

岸田首相は2月1日の衆議院予算委員会で、同性婚の法制化について「極めて慎重に検討すべき課題」だとして「家族観や価値観、社会が変わってしまう課題だ」と述べた。荒井元秘書官の発言に加え、これまでも、いわゆるLGBT当事者に対して「生産性がない」などと差別的な主張を再三にわたり行った人物を政務三役に起用するなど、政権全体に性的マイノリティの人権を侵害する言動がみられることは極めて問題であり、政権与党の人権感覚や姿勢も厳しく問われる必要がある。

3. G7サミット議長国である日本はこの課題から目を背け続けるべきではない

日本は本年5月に開催される主要国首脳会議（G7サミット）の議長国であるにもかかわらず、G7で唯一、同性婚を認めていない国である。同性カップルの権利保障や同性婚の法制化などの課題は、多様化する家族の形態や、寛容でだれもが多様性を認め合う社会のあり方にもとづいた、世界の潮流である。岸田政権は「多様性のある包摂的社会をめざす」としているが、そうであるならば、日本はG7サミット議長国として、これ以上目を背け続けることなく、こうした課題に速やかに取り組まなければならない。

4. 性的指向・性自認が尊重され、だれもが平等に尊重される社会の実現を

荒井元秘書官は「LGBTも好きでなっているわけじゃない。サポートしたり、救ってあげたりしないといけない」とも発言したとされ、こうした無理解にもとづく差別や偏見を日本社会から払拭していくためにも、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定が求められる。

連合は、ジェンダー平等・多様性の実現に向け、性的指向・性自認に対する偏見や差別をなくし、すべての人の対等・平等、人権の尊重のために、引き続き全力を挙げて取り組んでいく。

以上

地方連合会における「3.8国際女性デー」の取り組み状況

地方連合会	開催日	開催時間	名称/行事名	取り組み形式	規模(名)	実施内容(100字以内)
北海道	3/4	10:00-12:00	2023春季生活闘争 3.8国際女性デー全国 統一北海道集会	対面とWebの併用	150	①主催者あいさつ ②民主議員等ネットワーク会議紹介 ③基調講演「女性の働き方について」 仮称 講師 連合総合政策推進局 井上久美枝総合局長 ④産別報告 ⑤アピール採択 ⑥集会総括 ⑦閉会
青森	3/4	14:00-15:00	連合青森 3.8国際女 性デー街頭行動	対面 器材等の配布・ 配信		・リレートーク ・市民へのグッズ配布
岩手	2/23	13:30-15:30	3.8国際女性デー岩手 県集会	対面	200	講演 「どうしたらみんなが生きやすい社会になるのか 世界の問題を女性の視点から考えてみる」 エッセイスト サンドラ・ハフェリンさん 集会アピール リレートーク予定
秋田	3/8	15:00-16:00	国際女性デー街宣行 動	対面	10	連合秋田女性委員会幹事による秋田市駅前での街宣行動。
	3/8	18:00-19:30	国際女性デー、ア ピール採択	対面	150	連合秋田ファイティングフォーラムにおいて、連合秋田女性委員会 幹事が国際女性デーのアピールを読み上げて、採択を行う。
山形	2/3	15:00-16:30	2023年度 連合山形 女性委員会第2回役員 会	対面とWebの併用	10	「2023春季生活闘争 青年・女性委員会合同学習会」、「3.8国際女 性デー」、「2023春季生活闘争勝利総決起集会」の取り組みについ て協議した。
	3/4	13:00-13:40	「3.8国際女性デー」 周知行動	器材等の配布	15-20	街頭にて「ばらの花」配布、連合山形女性委員会役員による、「3.8 国際女性デー」アピール、リレートーク
	3/4	14:10-15:10	「2023春闘勝利！総 決起集会」	集会	600	「2023春闘勝利！総決起集会」の中で、女性委員会代表者より「3.8 国際女性デー」アピールを行う。
宮城	3/8	11:30-12:30	3.8国際女性デー宮城 県行動	対面 器材等の配布・ 配信	15	コロナ感染防止のため、集会は中止し街頭宣伝のみの取り組みとする。 今回はバラとティッシュの配布も行い世論喚起に努める。
福島	3/4	14:00-15:30	連合福島国際女性 デーフォーラム	対面	70	2023春季生活闘争の取り組みと運動させながら、男女平等参画推進 の一環として、国際女性デーフォーラムを開催する。なお、主催は 連合福島青年女性委員会とする。 講演： 「労働者の権利とジェンダー ～真のジェンダー平等実現のために必要なこと～」 講師： 倉持恵氏（弁護士法人雪うさぎ法律事務所 弁護士）
群馬	3/11	10:30-12:00	3.8国際女性デーPR行 動	器材等の配布・ 配信	13	バラ(生花250本)と国際女性デーの意義など記載したチラシ入りマ スクとウェットティッシュのセット(500個)を、高崎駅頭にて配布
	3/8		新聞への意見広告掲 載			朝日新聞群馬版へ掲載
	3/15-4/15		サニードライブ			生理用ナプキン（新規購入）を群馬県へ寄付 ※日程調整中
栃木	3/8	7:30-8:30	3.8国際女性デー駅頭 アピール行動	器材等の配布・ 配信	15	J R宇都宮駅西口で女性委員会を中心にアピールとウェットティ ッシュの配布を行う。
	3/11	13:30-17:10	3.8国際女性デー「と ちぎの集い」	対面	50	ダイバーシティ&インクルージョン～ジェンダー平等な「理想の職 場づくり」を考える～を演題に、男女が参加しグループワークを行 う。アンコンシャスバイアスを取り除き、職場にジェンダー平等を 根付かせるきっかけづくりをしたい。
茨城	3/8	18:15-19:15	「全国統一行動中央 集会」Web参加	Web	11	「全国統一行動 中央集会」へ女性委員会・青年委員会が合同でW e b視聴にて参加
埼玉	3/7	18:00-19:00	3.8国際女性デーア ピール行動	器材等の配布・ 配信	30	大宮駅西口駅頭より、2023春季生活闘争2次行動-ミニマム賃金ア ピール行動と同時開催とした街宣行動を行う。街宣では、①国際女 性デーアピール」を女性委員会の2名が読み上げる。②国際女性デー チラシをはさんだ薔薇120本の他、本部提供のストラップ型モバイル クリーナー100個を、配布する。以上2点を実施する。
千葉	3/7	17:00-18:00	連合千葉第26回3.8国 際女性デー	器材等の配布・ 配信	20	シンボルでもあるバラの配布 女性委員会のリレートーク

地方連合会	開催日	開催時間	名称/行事名	取り組み形式	規模(名)	実施内容(100字以内)
東京	3/8	15:00-19:45	3.8国際女性デー街宣行動&中央集会	対面とWebの併用 器材等の配布・ 配信	20	3月8日女性委員会による街宣を田町駅芝浦口で実施、バラとフェイスマスクシートを配布。女性委員会はリレートークで訴える。「生理休暇と更年期障害」に関するアンケートを受けて、ハンドブックを作成。集会での配布とともに、各構成組織をはじめ東京都、経営者団体、議員等に配布する。
神奈川	1/16	10:10-12:00	3.8国際女性デーかながわの集い第3回実行委員会	対面	8	集会の開催に向けて、配布物の内容の協議および当日の役割の決定
	2/7	10:10-12:00	3.8国際女性デーかながわの集い第4回実行委員会	対面	8	集会開催への最終協議
	3/1	18:30-20:00	3.8国際女性デーかながわの集い2023	対面	250	○実行委員会代表あいさつ ○講演：「なぜジェンダー平等が実現していないの？～日本が世界に追いつくためには～」 講師：浅倉 むつこ さん 早稲田大学名誉教授、女性差別撤廃条約実現アクション共同代表 ○アピール採択
山梨	3/8	9:00-18:00	3.8国際女性デー街宣活動	器材等の配布・ 配信		甲府駅頭にて、3.8国際女性デーPR印刷を施したアルコール入りウェットティッシュと本部提供のストラップ型モバイルクリナーを配布。 山梨県内一円を各地協街宣車でPR巡回する。
長野	3/3	17:00	3.8国際女性デー長野駅前街宣(予定) 春闘総決起集会での国際女性デーアピール宣言(予定)	対面とWebの併用 器材等の配布・ 配信	20	長野駅前での街宣と、女性委員からのマイクリレーアピール、花と器材の配布。 春闘総決起集会での3.8国際女性デーアピール宣言。
静岡	3/6	17:30-18:30	36の日街宣行動	対面	15	世論形成のための取組み 36の日の取組みとして、ジェンダー平等の必要性周知
	3/4	14:00-15:30	3.8国際女性デーの取組み「連合静岡 春の集中行動3.4集会」	対面	500	【集会】 情勢報告、ステージアピール、応援メッセージ、集会アピール 【デモ行進】 シュプレヒコール、プラカード掲揚
	4/5-5/15-6/5	17:30-18:00	地域協議会駅頭街宣	対面	10	地協役員による主要駅での駅頭街宣
	4/12	16:30-17:30	改正育児介護休業法学習会または学習会 用器材配信	対面とWebの併用 器材等の配布・ 配信	50	統一地方自治体選挙の状況によっては器材配付のみとすることも検討。
愛知	3/8	17:30-18:30	3.8国際女性デー街頭 宣伝行動	器材等の配布・ 配信		3.8国際女性デーを広く周知するため、演説とピーアールグッズ(バラの花と入浴剤)を配布する。バラの花を受け取った方からコメント、メッセージをもらいA1サイズのボードに添付し花束ボードを作成する。
岐阜	3/8	18:00-19:00	3.8国際女性デー街頭 活動	対面	20	ジェンダー平等・多様性推進局担当執行委員、女性委員会、青年委員会メンバーによる街宣活動及び器材(バラ風タオル)の配布。
	3月	9:00-18:00	オリジナルマスクによる アピール行動	器材等の配布・ 配信	150	国際女性デー用オリジナルマスクを作成し、構成組織、執行委員、女性委員会、青年委員会に配布し、1日マスクを着けてのアピールを依頼。その際の写真を集約し、HPなどに掲載予定。
三重	3/8		3.8国際女性デー全国 統一行動の取り組み	器材等の配布・ 配信 対面とWebの併用		1. 中央集会へのWEB参加 2. 女性委員会による意見交換など 3. 3月6日～13日、全県下街宣行動・音源流しによるチラシ封入のティッシュ配布 4. 3月8日Facebookによる情報発信 5. 連合三重2023春闘決起集会にて3.8国際女性デーアピール文の提案・確認
新潟	3/11	10:50-13:00	連合国際女性デー 「第29回にいがた集会」	対面とWebの併用	30	メンタルヘルスのセルフケアについての講演とグループワークを実施
富山	3/4	10:00-11:30	女性委員会学習会 「働く上で知っておきたいワークルール」	対面とWebの併用	30	連合富山中野副事務局長を講師として、自分達がどのような法律に守られ、権利や義務の下に働いているのかを正しく理解するための学習会を開催
	3/4	12:00-13:00	3.8国際女性デー街頭 活動	対面 器材等の配布・ 配信	20	ジェンダー平等・多様性推進委員会、女性委員会が中心となり、駅頭でのマイクリレー、3.8国際女性デーを周知する除菌ウェットシート、チラシを配布
石川	3/6	8:00-9:00	街宣によるアピール		20	
福井	3/4-3/5	10:00-12:00	3・8国際女性デー アピール行動	対面	30	地協(連合福井は3地協)ごとにチラシ入りティッシュやバラの入浴剤をショッピングセンターで配布し宣伝活動を行う。

地方連合会	開催日	開催時間	名称/行事名	取り組み形式	規模(名)	実施内容(100字以内)
滋賀	3/4	11:00-12:00	3.8国際女性デー街頭行動	器材等の配布・配信	20	・女性委員会によるマイクアピール ・国際女性デーのチラシ、ジェンダー平等クロスワードクイズ、バラの香りの入力材のセット(2000個)の配布 同日に春闘決起集会を開催
京都	3/8	18:15-18:45	連合京都 3.8国際女性デー・「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」街頭行動	対面 器材等の配布・配信	50	「3.8国際女性デー」の歴史や働く女性の現状や課題について女性委員会によるリレートークでアピール。また、「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」の取り組みとあわせ、春闘の社会的波及に向けてアピールを行う。
奈良	3/3	17:00-18:00	3.8国際女性デー街頭行動	器材等の配布・配信	20	街頭でのアピール行動。 チラシ、グッズの配布と街頭アクトの実施 3月8日に街頭行動のダイジェスト版をSNSにて発信予定
和歌山	3/8	9:00-19:00	①9:00-12:00 3.8国際女性デー街宣活動 ②18:00-19:00 3.8国際女性デー街頭活動	器材等の配布・配信 ラジオCMなど広告媒体の放送	40	①3/8女性委員会幹事で街宣車に乗車し周知活動 ②広告(ラジオ、Facebook、HP) ③3/8街頭活動(除菌ゲルティッシュ、フック等配布2000個)
大阪	4/24-		連合緊急アクションと連動した取り組み(名称未定)			しんぐるまであず・ふおーらむ・関西等の要望を確認し、支援の必要な女性労働者に寄り添う活動を行う。フードドライブ(「3.8国際女性デー」のシンボルである「パン」を届ける等、生活困窮者支援へ向けた取り組みを行う。*パンは他の物に代わる可能性あり)など検討中
兵庫	3/1-3/31		連合兵庫女性委員会でアピール動画を制作。	器材等の配布・配信		連合兵庫HPで幅広く周知する。(3月1日アップ)
	3/8		3.8国際女性デー全国統一行動中央集会の視聴要請	Web		構成組織・地域協議会へリアルタイムでの視聴を要請し、幅広く周知する。
	3/4	10:30-11:30	連合兵庫2023春季生活闘争・政策制度要求実現総決起集会各地域協議会集会所での3.8国際女性デーアピール採択の取り組み要請	対面Web併用		地域協議会へ各集会所会場で3.8国際女性デーアピール採択を要請する。
鳥取	3/4	13:20-15:35	3.8国際女性デー学習会	対面	80	(1)講演「未来につながる政治」(仮題) 講師 米子市議会委員 伊藤ひろえ (2)トークセッション 「わたしと政治のかかわり」 パネリスト 浜田妙子県議会議員 尾崎かおる県議会議員 西村みつこ県議会議員
	3/1	18:30-19:30	2023春季生活闘争勝利総決起集会	対面	1000	各地協にて開催する春闘勝利総決起集会にて、アピール宣言を実施する予定
島根	3/8	18:00-20:00	幹事会	対面 器材等の配布・配信	30	幹事会開催をおこない、3.8中央集会所へWEB参加するとともに、3.8アピール行動の詳細について協議する。
	3/10	17:00-19:00	3.8アピール行動	対面 器材等の配布・配信	30	3/10春季生活闘争決起集会にあわせて3.8PR街宣とPRグッズの配布、集会でのアピールを行う。
	3月中	2時間半程度	学習会			幹事会にてジェンダー平等推進のリーダー研修を実施する。
岡山	3/5	10:00-11:40	3.8国際女性デー岡山集会	対面とWebの併用	70	①講演:「海外労働事情調査2019に参加して」 講師:連合岡山 事務局 難波 浩一 ②共有:連合ジェンダー平等推進計画フェーズIおよび第1回 連合岡山男女平等参画推進会議の共有 説明:連合岡山 副事務局 小林 陽一 ③集会アピール(案)の採択
	6/11	14:00-16:00	パートナーシップフォーラム	対面とWebの併用	86	①【講演】テーマ「教えて!ジェンダー平等」 ②【対談】テーマ「女性組合役員・女性職場委員の悩み」 「組合活動をもっと魅力のあるものにするには」 ③【質問】テーマ「ジェンダー平等に関することならなんでも」
	10/8	11:00-15:30	2022かがやきセミナー	対面	36	次代の女性役員の育成・登用につながる行事 ①労働問題を扱ったケーススタディ ②ワールドカフェ ③ワークルール〇×クイズ ④体操
広島	3/4	14:00-15:00	連合広島「3.8国際女性デー」(街頭宣伝行動)	対面	100	街頭宣伝行動として、広島市内の繁華街(金座街入口から本通り叶や前までの練り歩きと叶や前での啓発機材の配布

地方連合会	開催日	開催時間	名称/行事名	取り組み形式	規模(名)	実施内容(100字以内)
山口	3/4	13:00-13:30	3.8国際女性デー街頭啓発行動	対面		商店街にて、通行人への周知行動を予定。 ウェットティッシュに3.8国際女性デーの情報を貼り付け、キャンディー、チラシと一緒に配布。 また、女性委員会の委員が交代で通行人にアピール文を読み上げる予定。
香川	3/18	10:00-11:30	講演会	対面とWebの併用	100	連合本部の則松副事務局長をお迎えし、「各国における女性の置かれた環境」(仮称)の講演会を予定
	3月中		使い捨てアイマスク「めぐリズム(ローズ)」の配布	器材等の配布・配信		約1,000個の使い捨てアイマスク「めぐリズム(ローズの香り)」を各産別に配布する。なお、商品には国際女性デーの意義等を記載したシールを女性委員会役員で貼付する。
徳島	3/8	17:30-18:30	2023年3.8国際女性デー街宣行動	対面	50	JR徳島駅前において、リレートークを行った後、徳島駅周辺をデモ行進予定。
高知	3/8	18:00	第113回国際女性デー高知県集会	対面とWebの併用 器材等の配布・配信	50	・早朝街頭行動(ティッシュ・チラシ配布) ・夕刻の集会は、講演を開催(実行委員会形式) 演題: 楠瀬喜多と女性参政権(仮) 講師: 公文豪さん
愛媛	3/4	10:30-11:30	3.8国際女性デー&アクション36!街頭行動	対面 器材等の配布・配信	600	2023春季生活闘争総決起集会の開催とあわせて、3.8国際女性デーのアピールを採択し、集会終了後に街頭行動実施する。
福岡	3/5	10:00-13:00	「2023 3.8国際女性デー」街宣行動および周知行動	対面	12	連合女性委員会メンバーにて福岡市および近郊で連合福岡ニュースカーによる街宣行動を実施する。 周知行動として、国際女性デー「クリアファイル」を作成し、構成組織・地域協議会へ配布する。
佐賀	3/11	13:30-16:00	連合佐賀女性委員会「3.8国際女性デー・学習会」	対面	60	【学習会】 〈講演〉「現役子育て世代として、女性として、みんなの懸け橋に！」 〈講師〉佐賀市議会 富永 明美 議員 【リフレッシュ講座】 「モヤっとした心を、ふわっと軽くする方法」 ～ポジティブスイッチを見つけよう！～ 〈講師〉真名子 知世 氏
長崎	5月		ジェンダー平等月間学習会			ジェンダー平等に関する学習会を開催予定 主催: 女性委員会・ジェンダー平等推進委員会
熊本	3/4	11:00-13:00	国際女性デー街頭宣伝行動	対面	15	連合熊本女性委員会の役員が国際女性デーの意義等について熊本市内を中心に街宣カーにて街宣活動を行う。 また、熊本市内の繁華街においてマイクを使って街宣行動を行うとともに、国際女性デーの意味等を記載したチラシを同封したマスクを配布する。
大分	3/8	18:00-20:00	連合大分第1回女性委員会(3.8国際女性デーの取り組み)	対面	20	①3.8国際女性デー全国統一行動中央集会への参加(web視聴) ②ディスカッション ③その他
	3/4	10:00-10:30	連合大分 2023春季生活闘争勝利総決起集会	対面	3000	決起集会内で、「3.8国際女性デー」アピール採択を行う
宮崎	3/4	10:00-12:00	連合宮崎構成組織・地域協議会・地区会議 女性フォーラム	対面	30	1. 講演 2. グループワーク、班別発表
	3/4	12:15-12:45	2023年連合宮崎 3.8国際女性デー 街頭行動	器材等の配布・配信		3.8国際女性デーアピールを街頭でチラシ、バラ配布行動
鹿児島	3/4	10:00-12:00	連合鹿児島女性委員会3.8国際女性デー街頭行動	対面	15	女性委員会役員で、街頭でバラの花(300本予定)、ストラップ型モバイルクリナー300個を配布する予定
沖縄	3/8	12:00-13:00	3.8国際女性デー全国統一行動	対面 器材等の配布・配信	60	県民広場で①3.8国際女性デーのピラ・ティッシュとバラの石鹸を配布②連合沖縄議員懇和会所属の女性議員と連合沖縄女性委員での街宣行動など

集会アピール（案）

3.8 国際女性デーは、1857 年、ニューヨークの被服工場で多くの女性が亡くなった火災事故をきっかけとして、3 月 8 日に行われた低賃金・長時間労働への抗議行動が起源と言われています。

そうした原点に思いを馳せながら、今日、私たちは Web で、そして 3 年ぶりに対面でも集い、「2023 春季生活闘争 3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会」において、春季生活闘争でもジェンダー平等・多様性推進の取り組みをさらに加速させていく決意をあらためて確認しました。

今年の 3.8 国際女性デー 全国統一行動のテーマは、“今こそ Change, Challenge, Movement！～社会のすべての仕組みにジェンダーの視点を～”です。

世界的には、意思決定過程に女性がいる光景が決して珍しいものではなくなり、むしろ、意思決定過程に女性がいない光景の方が、奇異の目で見られる社会になってきました。

一方、日本ではそんな当たり前の光景がまだ多くの場所で見られないばかりか、ジェンダー主流化や、多様性を認め合う流れに逆行するような差別、人権侵害が後を絶ちません。

日本は今こそ、ジェンダー主流化を加速させ、遅れを取り戻す必要があります。性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態などにかかわらず、多様性を認め、だれもが等しく力を発揮できる環境が整備され、すべての人が互いに支え合える社会を一刻も早く実現するために、私たち労働組合も一層の努力が求められます。

本集会に集まった一人ひとりの行動で、すべての人たちの人権を尊重し、平等に、安心して働くことができる社会をめざしましょう。

2023 年 3 月 8 日
連合 2023 春季生活闘争 3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

Solidarity Forever

(連帯で強くなれる)

原作詞 不詳

作曲 アメリカ民謡

訳作詞 志村建世



1. ひ とり と ひ とり が か た く め ば お お き な ち か ら が わ い て く る
2. こ う ば も か い し ゃ も こ の ま ち も は た ら く な か ま が さ さ え て る
3. じ ゆ う と へ い わ と び ょ う ど う を セ か い の な か ま に ひ ろ げ よ う



ひ と り の ち か ら は よ わ い け ど } れ ん た い で つ よ く な れ る
ゆ た か な く ら し を こ の う で で }
ち き ゅ う は ひ と つ の あ す が く る }



So - li - da - ri - ty fo - re - ver! So - li - da - ri - ty fo - re - ver!



So - li - da - ri - ty fo - re - ver! For the uni - on makes us strong

1. 一人と一人が肩組めば 大きな力が湧いてくる
一人の力は弱いけど 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.
2. 工場も会社もこの街も 働く仲間が支えてる
豊かな暮らしをこの腕で 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.
3. 自由と平和と平等を 世界の仲間に広げよう
地球は一つの明日がくる 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.



日本労働組合総連合会