

ジェンダー主流化・ジェンダー平等推進計画

春季生活闘争でも
ジェンダー平等・
多様性推進に
取り組もう！

ジェンダー主流化とは？

あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していくこと。1995年に中国・北京で開かれた国連第4回世界女性会議以降、広く用いられるようになりました。連合は、2021年の定期大会で決定した運動方針の中で、連合のあらゆる取り組みにジェンダーの視点を取り入れ、ジェンダー主流化をはかっていくこととしています。

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

2021年、これまでの4次にわたる「男女平等参画推進計画」を引き継ぎ、今後も労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するために、新たな計画を策定しました。2030年までにあらゆる意思決定過程における女性参画率を50パーセントに引き上げる、「203050(にいまるさんまるごーまる)」の実現に向け、計画期間は9年間とし、そのうち2024年9月30日までの3年間で「フェーズ1」としています。

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

Change! 達成目標 必ず達成しなければならない目線	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
2021年10月以降 ●組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	☑	☑	☑	☑
2024年9月末まで ●女性役員(会計監査を除く)を選出 ●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 ●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	達成済	☑	☑	達成済
2021年10月以降 ●策定する運動方針に「ジェンダー平等」の推進」と明記	☑	☑	☑	☑
Challenge! 推進目標 推進すべき目線	連合本部	構成組織	単組	地方連合会
●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 ●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 ●「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 ●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	☑	☑	☑	☑
	Change! 達成目標で	☑	☑	Change! 達成目標で
	☑	☑	☑	☑

Change・Challenge・Movement

男女平等参画、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のが「男女平等参画」、社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見・差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)を尊重して多様性を認め合うことが「ジェンダー平等の推進」。

春季生活闘争 Action 2023 ジェンダー主流化への道

発行者 日本労働組合総連合会(連合)
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
発行 2023年1月

【連合ホームページ】
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



【連合 Facebook】
<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>



Action 2023 春季生活闘争

ジェンダー主流化への道

時代は
ジェンダー
平等だよ



職場点検チェックリスト

- 男女間賃金格差の実態・要因を把握し点検をする
- ハラスメントについて職場での話し合いを行う
- ハラスメントを禁止する職場のルールを確認する
- 性的指向・性自認について職場や労使で理解を深める取り組みを行う
- ハラスメントや性暴力について、プライバシーに配慮した相談体制を確立する
- 育児・介護について、仕事と両立できる休暇や支援する仕組みの点検と利用を検討する者に情報提供を行う
- 男性の育児休業取得を促進する

連合
JTUC-RENGO

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
連合は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。



ハラスメント

ハラスメント



職場におけるハラスメントをなくそう

全国の都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数は増加し続けており、連合に寄せられる労働相談も、ハラスメントに関するものが最も多くなっています。民間・公務を問わず、ハラスメントを受けた被害者が休職・離職に追い込まれたり、自死に至ったりするような痛ましい事件も多く報道されています。職場におけるハラスメントを放置することは、働く仲間の働きがいを損ない、心身の健康を脅かしかねません。ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず、そのような振る舞いや言動が周囲にも不快感を与え、就業環境全体をも悪化させる問題であり、決して行ってはならない・あってはならないことです。

精神的な攻撃



過大な要求



身体的な攻撃



過小な要求



人間関係からの切り離し



個の侵害



知っていますか? 「LGBT」「SOGI」

最近よく耳にする「LGBT」、この言葉の意味を正確に知っていますか? いわゆる「LGBT」について正しく認識するためには、「SOGI (性的指向・性自認)」について理解することが欠かせません。

同性パートナーにも等しく
福利厚生を適用を
求めよう!

「LGBT」とは

レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障がい者を含む、心と出生時の性別が一致しない人)のアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられることもあります。

「SOGI」とは

性的指向(好きになる性)、性自認(心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、「人の属性を表す略称」です。同性愛の人なども含め、すべての人が持っている属性のことを言います。

法を上回るハラスメント禁止ルールの創設をめざそう

雇用管理上講ずべき措置として、法令で以下の内容が定められています。組合や会社の相談窓口が、適切にプライバシーを確保できているか、労働協約や就業規則において、行ってはならない行為が法律上の要件を超える禁止行為として盛り込まれているか、確認してみましょう。

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
ハラスメントの内容と、それを行ってはならない旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
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	○	○	○
相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する	○	○	○
相談担当者は、被害者が相談の際に萎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配慮しながら、ハラスメントの発生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：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	○	○	○
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	△	△	△
事実関係を迅速かつ正確に確認する 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	○	○	○
速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
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	○	○	○
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	-	○	-
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	-	△	-
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	△	-	-
適正な業務目標の設定等、職場環境改善のための取り組みを行う	△	-	-
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	○	○	○
相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

2022年4月から
すべての企業に
義務化
されました!



法律を上回る
内容を協約に
盛り込めるのが
労働組合の強み!





ガンパロー!

ワーク・ライフ・バランス

2022年
4月1日~

子育てや介護は、大変エネルギーが必要なライフイベントです。仕事をしながら、育児や介護を両立するための社内制度について、職場で話し合い、理解を深めましょう。

改正育児・介護休業法が順次、施行されました

改正育児・介護休業法のポイント

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（産後パパ育休）

- ①休業の申出は原則、休業の2週間前まで。
- ②分割して取得できる回数は2回まで。
- ③労使協定を締結している場合、個別の合意により、事前に調整したうえで休業中の就労可。



NEW!
2022年
10月1日から!

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずるよう事業主に義務付け。

NEW!
2022年
10月1日から!

3 育児休業の分割取得

(1. 以外の育児休業について) 分割して2回まで取得可能に。

coming soon
2023年
4月1日から!

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付け。



5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」は廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者同様、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者の除外は可能。

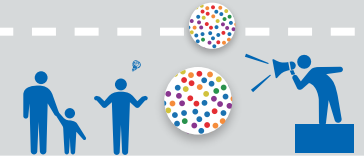


職場の
制度が確立し、
内容が従業員に
伝わっているか
点検しよう!

法改正の
内容を周知し、
職場の制度を
法律にあわせて、
環境整備を進めよう!



男女間賃金格差



賃金格差 職場でこんな傾向がありませんか？

勤続年数の違い

- 結婚や出産を機に退職する女性が多い
- 女性パートタイム労働者の割合が高い

管理職比率

- コース別雇用管理等で管理職は男性が中心

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らない」という偏見や思い込み（ジェンダー・バイアス）

長年の慣行や従来からの人事制度・賃金制度が運用されてきた結果、このような問題をもたらしています。まずは組合の執行部で、実態把握に努めましょう。

取り組みのポイント 組合員の賃金実態の把握が必要



交渉後に行う賃上げ原資の配分や賃金制度を協議するうえで、賃金データが必要です。入手して、分析してみましょう。

賃金データを入手するには？

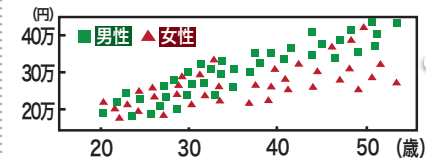
- 組合員の給料明細のコピーを集めて表計算ソフトに入力する
- 労使による賃金データの共同利用について、目的や個人情報の保護や取り扱いについて確認した上で会社より提供を受ける

賃金分布を可視化

賃金データにもとづいて男女別・年齢または勤続年数ごとの賃金分布を「見える化」するために、賃金プロット図をつくるう!



▼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。男女間に偏りが見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、話し合いのテーブルに乗せましょう。

女性活躍推進法の
「男女の賃金の
差異の公表」も
要チェックだよ!



女性活躍推進法

女性活躍推進法

現状 女性が働き続けるうえでの課題

採用

- 38.9%の企業は女性を採用していない
- 総合職採用の競争倍率は男性30倍、女性44倍



育成

- 教育訓練の受講者数は30代後半になると女性は男性の半分
- 営業・生産の現場では男性が9割以上の職場あり



継続

- 第一子出産を機に、女性の3割は退職し、4人に1人が「仕事と育児の両立の難しさ」を理由とする



昇進

- 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度
- 昇進を望まない理由が「仕事と家庭の両立が困難」



事業主行動計画の流れ 以下の項目【基礎項目】を把握しましょう

STEP 1

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合*
 - 管理職に占める女性の割合
 - 男女の平均勤続年数の違い*
 - 労働者の各月ごとの平均残業時間数といった労働時間の状況
- *職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP 4

取り組みの実施、効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

PDCA サイクルだよ!

STEP 2

行動計画の策定、社内周知、公表

- 策定する行動計画に盛り込む事項例*
- 計画の期間
 - 数値目標
 - 取り組みの内容 (基礎項目に加え実情に合わせて20項目から複数選択します)
 - 実施時期
- *当然、均等法に違反しない内容となります。

- 情報公表の項目例
- 採用や勤続年数の男女別割合・差異*
 - 管理職や役員に占める女性割合
 - 男女別育児休業取得率*
 - 有給休暇取得率*
- *項目によっては職種・資格、雇用形態毎に把握する必要があります。

STEP 3

行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。

行動計画の策定について労働組合の立場から積極的に関与しましょう

労働組合も女性活躍推進法を活用しよう

女性活躍推進法は、事業主行動計画の策定と公表を義務づけています。会社は行動計画を策定し、労働局に提出します。



義務の対象は301人以上の事業主ですが、2022年4月からは101人以上の事業主に対象の範囲が拡大され、努力義務の範囲が300人以下から100人以下へと狭まりました。



制度変更や次年度事業計画策定の時期は労働組合が積極的に関与する絶好の機会です。

取り組みのポイント

- 1 企業規模にかかわらず取り組み、労働組合も積極的に関与しましょう。
- 2 把握する項目の「男女の賃金の差異」に注目しましょう。
- 3 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

男女の賃金の差異の公表

2022年7月、301人以上の規模の企業に対して、「男女の賃金の差異」の状況把握、情報公表が義務化されました。

女性活躍推進法にもとづく企業の情報公表の項目に「男女の賃金の差異」を追加

- 常用労働者数が301人以上の規模の企業：必須項目
- 常用労働者数が101～300人の規模の企業：選択項目
- 常用労働者数が1～100人の規模の企業：努力義務

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