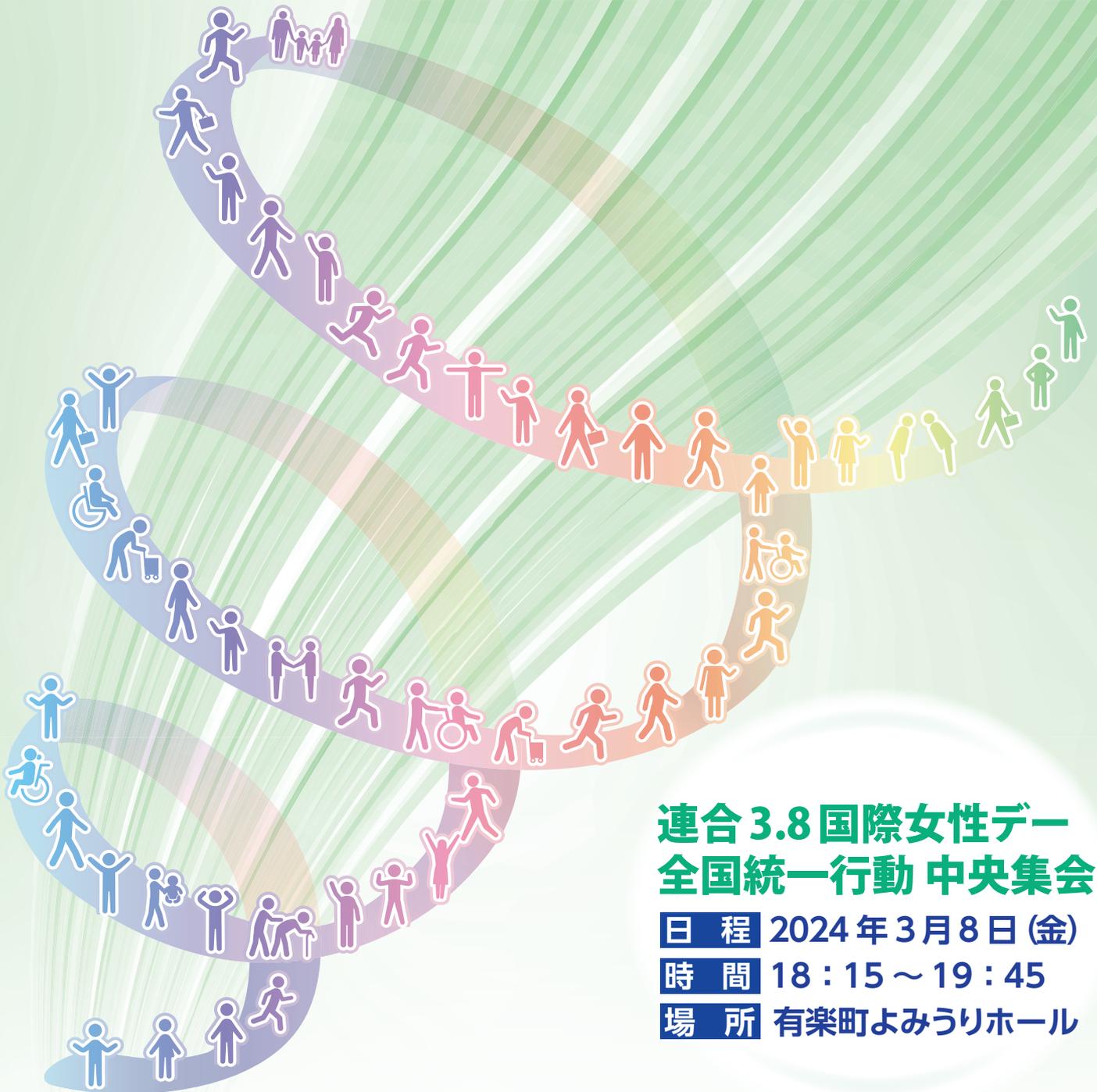


3.8 2024 春季生活闘争

国際女性デー

つなげよう 取り組みを 高めよう 意識を



連合3.8国際女性デー
全国統一行動 中央集会

日程 2024年3月8日(金)

時間 18:15~19:45

場所 有楽町よみうりホール

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 2024 春季生活闘争
3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

～つなげよう 取り組みを 高めよう 意識を～

プ ロ グ ラ ム

【総合司会】

鈴木 香織 連合東京女性委員会副委員長
(JP労組東京)

○主催者挨拶 芳野 友子 連合会長

○役員紹介

○基調提起

「2024 春季生活闘争

ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」

小原 成朗 連合総合政策推進局長

○基調講演

「あらゆる意思決定プロセスに女性の参画を

～企業と労働組合の意思決定への関与とジェンダー」

金井 郁 埼玉大学経済学部教授

○集会アピール採択 大森 もえ 連合東京女性委員会副委員長 (JAM東京千葉)

○閉会挨拶 斉藤 千秋 連合東京会長

○閉会

目 次

【海外からのメッセージ】

- I T U C（国際労働組合総連合）…………… 1
- 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）…………… 2

【政党からのメッセージ】

- 立憲民主党 …………… 3
- 国民民主党 …………… 4
- 連合出身議員政治懇談会の女性議員 …………… 5

【基調提起】

「2024 春季生活闘争

ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」… 9

小原 成朗 連合総合政策推進局長

【基調講演】

「あらゆる意思決定プロセスに女性の参画を

～企業と労働組合の意思決定への関与とジェンダー」…………… 25

金井 郁 埼玉大学経済学部教授

参考資料

- ①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報告書
（2023 年実施）「調査結果のポイント」…………… 45

- 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 …………… 55

○集会アピール（案）…………… 57

○譜面 ♪ Solidarity Forever（連帯で強くなれる）



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

連合 3.8 国際女性デー中央集会の開催にあたり、リュック・トリアングル ITUC 書記長とジョティカ・シャルマ ITUC 女性委員会議長からみなさまに連帯メッセージをお伝えできることを嬉しく光栄に思います。

ITUC は 3 月 8 日の国際女性デーを迎えるにあたり、仕事における女性の権利と平等の実現を呼びかけます。労働者が求める「新しい社会契約」の土台を成すのは包摂的な社会、民主主義、平和であり、ジェンダー平等はそれらの中心にあるべきものです。しかしながら、女性の 3 つの役割、つまり生産的役割、再生産的役割、地域社会的役割はまだ十分認識されていません。仕事の世界への女性の参画、さらには経済と社会全般への女性の参画には依然として課題が残っており、これが社会経済の発展を妨げ、民主主義全体を揺るがしています。

市民の権利と自由（労働組合権、女性の性と生殖に関する権利、LGBTI+の権利など）への攻撃、紛争、グローバル経済システムの破綻、気候変動は、世界中で多くの国が直面している数ある課題の一端にすぎず、女性が過度に影響を受けています。多様な女性たちが労働市場に参画し、働き続け、地位を向上させるには、なおいくつかの構造的障害を乗り越えねばなりません。公共サービスの財源不足と民営化が続いていることも、そうした状況を生む要因となっています。

ポピュリストの権利の台頭は民主主義と世界の平和を脅かすだけでなく、すでに世界各地で女性の人権を侵害しています。女性の平等かつ公平な参加がなければ、民主主義は危機にさらされます。「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」と「北京宣言及び行動綱領」は今も女性の人権とジェンダー平等への青写真であり、そこに約束されたことを実現するために歩みを加速させるには、一致団結して直ちに行動することが必要です。

私たちが先頭に立って、労働組合運動の女性リーダーを増やしましょう。国・地域・世界レベルの取り組みをつなぎ合わせて、仕事の世界におけるジェンダー平等、女性の権利、社会正義を促進し、あらゆる場所で包摂的で公平な民主主義を構築しましょう。

集会のご盛会をお祈り申し上げます。

友愛と連帯の意を込めて



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

第5回ITUC－AP地域大会の成果を振り返ると、私たちの運動の内外でジェンダー平等を大きく進展させることができたことを心から誇らしく思います。ITUC－APにおいて女性のリーダーや代表者が増えることは、意義ある持続的な変革を示すものとして注目に値します。女性リーダーの育成に向けた重点的な取り組みが実を結んだのは間違いなく、こうした取り組みを今後も続けていくことが重要です。

とはいえ、こうした成果は単独で実現したわけではありません。すべての加盟組織がこの変革を可能にしようと力を合わせた結果です。女性および青年代表議員が地域大会で繰り返し表明した明確な要求と熱のこもったメッセージは、行動への説得力ある呼びかけとなり、これまでの成果を維持し、さらなる前進を求めるものです。

私たちは実績を喜びつつも、この先も道は長く困難であることを自覚しています。ジェンダー平等に対するさまざまな形態の反発や抵抗があれば、前途はさらに厳しいものになります。数知れぬ女性と少女の前には、尊厳と平等を阻む広範な障害が今も立ちまわっています。差別、ジェンダーに基づく暴力や賃金の不平等が根強く続き、加えて無償の家事労働やケア労働の負担がのしかかっています。先住民の女性、障害のある女性、人種差別を受けている女性、LGBTQI+の人々などの周縁化された集団においては、格差が広がり、ジェンダー平等の進展が後退してもいます。

ITUC－APはあらゆる行動においてジェンダーの正義を優先し、推進するという決意を固めています。抑圧、暴力、差別を撤廃するという私たちの決意は不動であり、その決意を胸に、加盟組織に行動を呼びかけています。

国際女性デーのテーマ「つなげよう 取り組みを 高めよう 意識を」は、すべての人にとってより公正かつ公平な世界を構築する集団行動が不可欠であることを正確にとらえています。平等、権利、正義に基づいた未来をつくるには、私たち一人ひとりが積極的に参加することが必要です。この呼びかけに対する賛同を求め、すべての個人が、労働者が、女性が活躍できる世界、そして一人ひとりそれぞれの貢献と多様なアイデンティティが称賛される世界をつくるために団結しましょう。

ITUC－APは目標を同じくする仲間として、みなさまの志の実現にともに取り組み、それが私たち全員に利益をもたらすと認識しています。権利、労働者、女性、ジェンダー平等をいかなる形であれ侵害する態度には、一丸となって立ち向かいます。

日本のジェンダー平等を促進するために今あるチャンスを手にし、さらには新たな機会を創出するにはどうすればよいのか。成功事例をアジア・太平洋地域全体に広める最善策はなにか。このささやかなメッセージが議論のきっかけになればと願っています。必要とされる行動への意識を高め、その意識を具体的な取り組みに変えていきましょう。みなさまの揺るぎなき決意と不断の努力に感謝申し上げます。ともに力強く前進し、すべての人にとってより明るく、より公平な現実世界をめざしましょう。

2024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



2024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、日頃より立憲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。

また日頃からのジェンダー平等に向けた取り組みに敬意を表します。

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2023」で我が国は146か国中125位であり、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133位、政治分野におけるジェンダー指数においては、138位と深刻な状況が続いています。

立憲民主党は、選択的夫婦別姓の導入、学校におけるジェンダー平等教育や包括的性教育の充実などに取り組むとともに、同一価値労働同一賃金の実現に向けた取り組みなど男女の経済的・社会的格差の解消、多様性が認められ誰もが個人として尊重される社会づくり、困難を抱えるあらゆる女性の支援などをおこなってまいりました。

また、自衛隊でおきた性暴力やハラスメント問題、旧ジャニーズ事務所の性加害問題の解決にも努めてまいりました。

今後もあらゆる分野において、誰もが性別を問わずその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等のため、連合をはじめとする多くの団体の皆さまとともに、立法化、政策立案を進めてまいります。

そのためにも、ジェンダー平等を推進する議員、とりわけ女性議員数を増やすことでこれらの諸課題の解決に取り組んでまいります。立憲民主党は結党当初からパリティ議会の実現を目指して、女性候補者の発掘と支援に力を入れてまいりました。

昨年の統一自治体議員選挙においては、多くの皆さまからのご支援を頂き、公認で立候補した女性候補の当選率は90.2%を達成し、女性議員は60名増加しました。党内の女性比率は7.6ポイント増の31.0%となりました。

次期総選挙でも、今後さらに積極的な擁立を進めるとともに、当選に向けた研修、支援体制を充実させていきます。

また4月に予定されている補欠選挙ではジェンダー平等を掲げる候補者の当選に向け、たたかってまいります。

最後になりましたが、2024春闘の勝利と連合加盟組織、地方連合の皆さまの益々のご健勝とご活躍をご祈念申し上げ、立憲民主党としての連帯のご挨拶とさせていただきます。

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「2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会」のご盛会を心からお祝い申し上げますとともに、日頃より誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざして、各地で奮闘されておられる組合員の皆様、また、日頃より働くことを軸とする安心社会の実現にご尽力いただいている組合員の皆様に深く敬意を表します。開催にあたり、国民民主党を代表して連帯のメッセージをお送りいたします。

国民民主党は、「自由」「共生」「未来への責任」を綱領に掲げ、「生活者」「納税者」「消費者」「働く者」の立場に立ち、一人一人がかけがえのない個人として尊重され、多様な価値観や生き方を認め合いながら、共に生きていく国を育んでいきます。

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。

我が国の男女間の格差を示すジェンダー・ギャップ指数は、146カ国中125位（2023年）と、2006年の公表開始以来、過去最低を記録したことが示しているように、女性差別の解消対策や男女共同参画の推進対策は他国に大きく遅れをとっています。

いまこそ、男女間の格差を解消し、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、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、真の男女共同参画社会と多様性社会の実現をはじめとして、連携強化に全力で尽くしていくことをお約束いたします。今後とも国民民主党に対するご理解と力強いご支援を賜りますようお願い申し上げます。ともに頑張りましょう。

国民民主党 男女共同参画推進本部長

玉木 雄一郎



「2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会」にあたり、日頃から、女性がさらに力を発揮できる職場や社会の実現のためにご尽力いただいている皆様に深く敬意を表します。

『男女共同参画』『多様性のある社会』など、ジェンダー平等推進が叫ばれて久しいですが、最新2023年の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中125位と十分な成果をあげられておりません。

経済活動においても社会活動においても、ジェンダー平等、子ども、外国人など人権に配慮しない活動は、国際的に成り立たない時代です。

日本は、自らを見直さなければなりません。

ジェンダー平等の理念がいきわたる社会へ、皆様と熱い思いを共有し、一緒になって取り組む所存です。

共に頑張りましょう！！

立憲民主党 ジェンダー平等推進本部事務局長
衆議院議員 岡本あき子



「2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会」の開催に心よりお祝い申し上げます。

この数年間の新型コロナウイルスによる影響や急激な物価高により、多くの国民の生活が傷つけられ、苦しめられてきました。なかでも女性は幅広い年代で生きづらさを感じています。

この閉塞感を打破するにはジェンダー平等、多様性の尊重が欠かせません。

皆様とともに、私もぶれず、くじけず、これからも政治信念を貫いていく決意です。

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



1985年制定の「男女雇用機会均等法」は、女性労働者にとって画期的な法律でした。この法改正に至るまで多大なご尽力をされた赤松良子さんの訃報は、悲しみにたえません。赤松さんが進めてきた女性の地位向上、男女平等社会の実現をめざし、引き続き努めてまいります。

さて、均等法から約40年を迎える現在、労働運動により性別による職場での差別は解消されつつあります。しかし、最近も自民党副総裁がルッキズムに当たる人権侵害や女性への侮辱発言をし、それに注意もしない総理大臣のジェンダー問題に対する無関心さは放置できません。粗を探すのは…と思うかもしれませんが、1つの行動

が揺り戻しさせないためには必要です。

ともに頑張りましょう！

参議院議員 岸 真紀子



連合・2024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。

日頃より女性の人権、ジェンダー平等・多様性の推進のための活動にご奮闘されている皆さまに改めて敬意を表します。

政治分野での女性議員の割合は、衆議院議員では9.9%、参議院では25.8%にとどまっており、列国議会同盟（I P U）の調査によると、190か国中165位と大変低い状況が続いています。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まいります。

本日も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。

参議院議員 古賀 千景



「2024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。

「ジェンダーギャップ指数」(2023年)では、日本は146カ国中125位、男女間の賃金格差は22・1%であり、引き続きG7各国で最下位です。

男女間の賃金格差は、固定的性的役割分業や「年収の壁」によって、本来働くことができる女性が働けないことや、家族手当をはじめとする扶養を根拠とする企業の諸制度によって、男女間で同一労働同一賃金に不均衡が生じていることが原因です。

税・社会保障制度による課題は政治の場で解決すると共に、本春闘においてそれぞれの事業主に対する要求を通じて男女間格差を是正していく取り組みを加速していく必要があります。

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



「2024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、女性の素晴らしい活躍と勇気ある行動を称えるとともに、男女共にジェンダー平等について考え、世界中の人々との連帯を誓い合う日であると思います。

雇用格差や賃金格差、暴力・虐待被害など、我が国の女性を取り巻く環境は依然として深刻な状況で、ジェンダー平等、男女共同参画について立ち遅れていると言わざるを得ません。

引き続き、女性が政治やあらゆる分野へ挑戦し活躍できる、多様な個性を認め合いながら誰もが能力を發揮できる、真のジェンダー平等社会の実現を目指し、ともに頑張りましょう。

参議院議員 堂込 麻紀子



今年のテーマは「つなげよう 取り組みを 高めよう 意識を」。私は議員として活動していますが、戦前は女性が政治に参加することができなかったことを思うと、女性参政権の実現に向けて尽力された先輩方に心から敬意を表します。1946年4月10日に戦後初めての衆議院議員総選挙が行われ、その選挙で初めて、女性が投票でき、また、立候補することができ、39名の女性国会議員が誕生（当時はなんとフランスの31人を上回り世界最多！）。

今、当たり前のようにある環境も、先輩方が声を上げ、連帯し、活動してきた結果であることを胸に刻み、活動をつなげていくとともに、後輩たちに、今よりも生きやすい社会を引き継いでいきたいと思っています。ともにがんばりましょう。

参議院議員 村田きょうこ



連合「2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国統一行動中央集会」にご参集の皆様、日頃よりのご活躍に敬意を表します。

私、吉川さおりが政治の世界に踏み出すきっかけのひとつが、学生時代、週6日、朝5時からの荷物の仕分けとトラックへの積み込みのアルバイトをする中で、女性だけに課せられた深夜労働の制限が労働基準法によって当時は決められていたことがあります。

望めば誰もが働きやすい環境を作ることは政治の役割でもあります。そして、誰もが生きやすい社会を作ることも政治の役割です。

連合に結集する皆様と、そして仲間の議員と共に、誰一人取り残さない社会を実現するため、活動を更に進めてまいります。

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。

参議院議員 吉川 沙織

**基調
提起** 「2024春季生活闘争 ジェンダー平等の推進、
多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組み」

日本労働組合総連合会（連合）
連合総合政策推進局長
小原 成朗

2024春季生活闘争 ジェンダー平等の推進、多様性を 認め合う社会の実現に向けた取り組み

日本労働組合総連合会(連合)
ジェンダー平等・多様性推進局



日本のSDGs達成度(2023年)



Note: The full title of each SDG is available here: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals>

出所:持続可能な開発ソリューション・ネットワーク(SDSN)「Sustainable Development Report 2023」

- 日本は166カ国中21位(2022年は19位)。大きな課題がある目標として、目標5(ジェンダー平等)、目標12(つくる責任つかう責任)、目標13(気候変動対策)、目標14(海の豊かさ)、目標15(陸の豊かさ)が挙げられている。

(参考)SDGs

■ 持続可能な開発のための2030アジェンダ

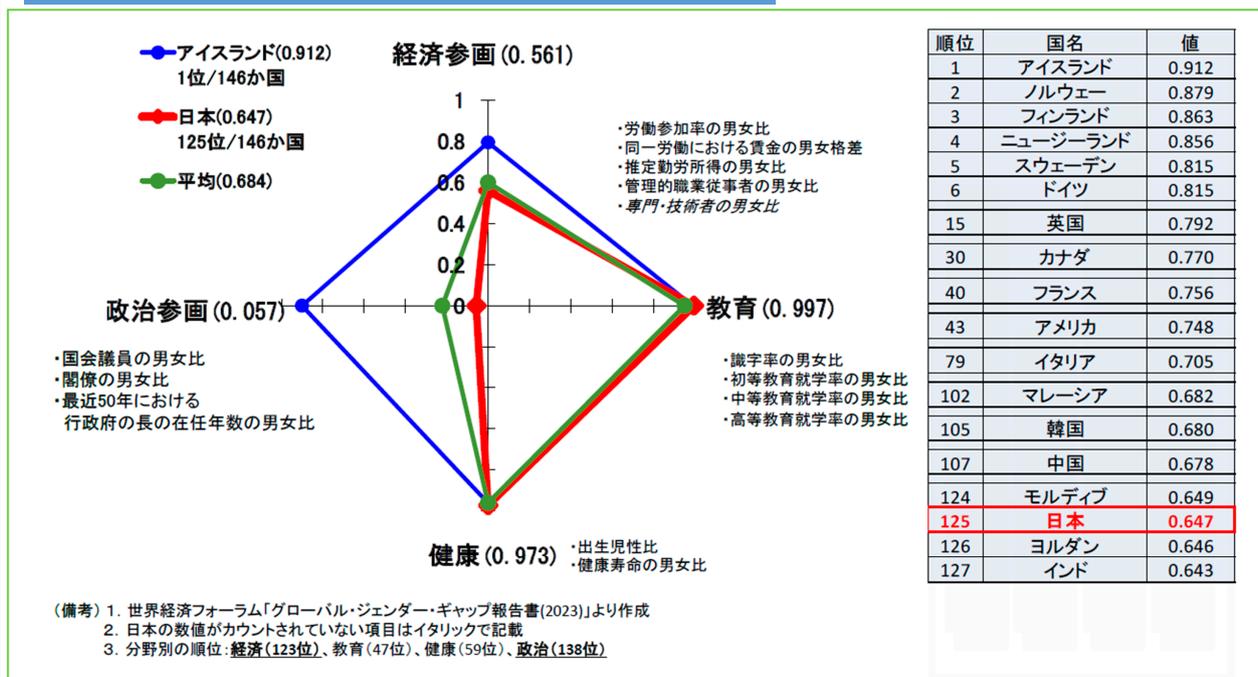
- 2015年9月の「国連持続可能な開発サミット」において全会一致で採択された。「**誰一人取り残さない**」ことを宣言。
- このアジェンダがかかげた**国際目標**が「持続可能な開発目標(**SDGs: Sustainable Development Goals**)」。2030年を達成年限とし、17の目標と169のターゲットから構成。
- 目標およびターゲットは、「ミレニアム開発目標(**MDGs**)をもと」にして、「すべての人々の**人権を実現し、ジェンダー平等**とすべての女性と女兒の能力強化を達成することをめざす」、「**結合され不可分**のものであり、持続可能な開発の三側面、すなわち**経済、社会および環境の三側面を調和**させるものである」としている。



出所:外務省パンフレット

3

ジェンダー・ギャップ指数(2023年)

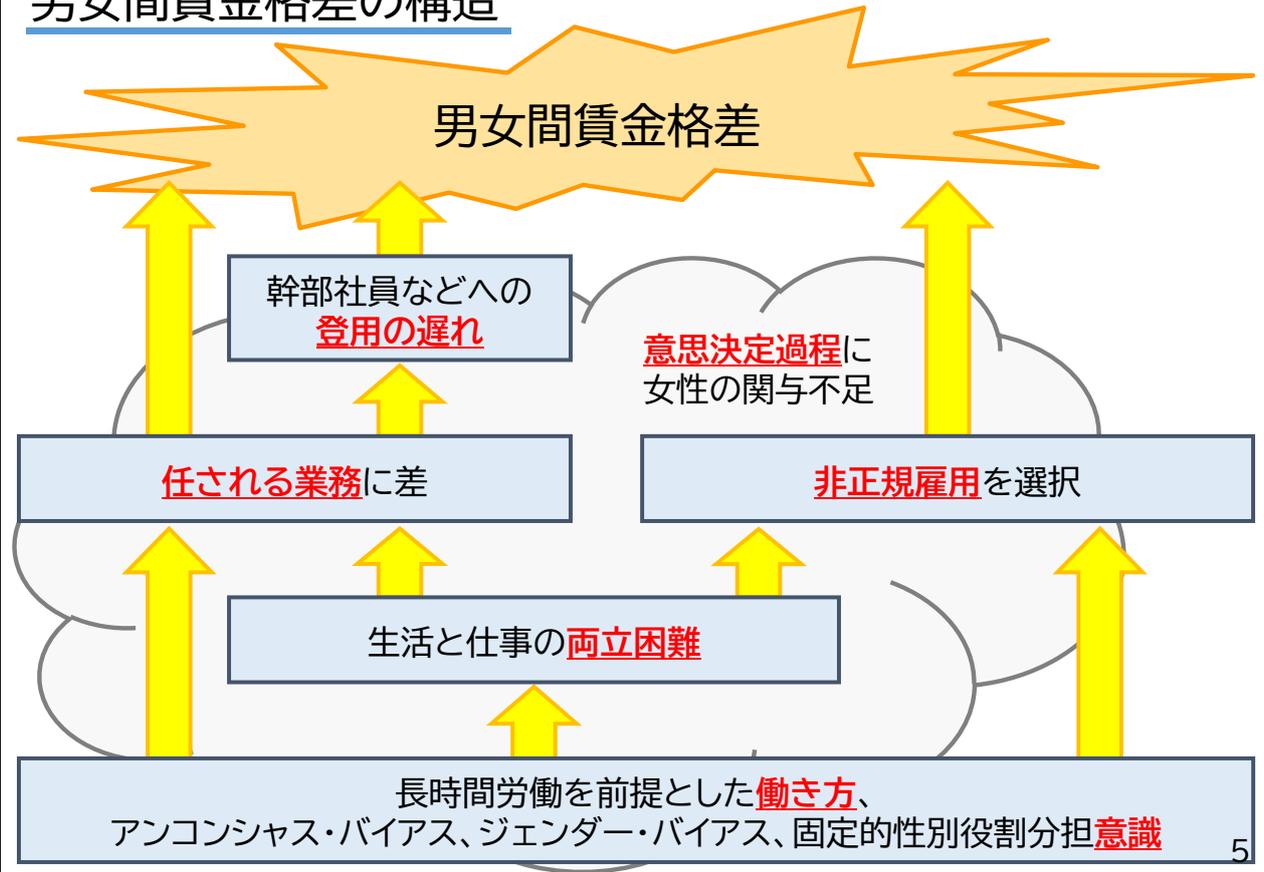


出所:内閣府HP

- 日本は146か国中**125位**(2022年は116位)。**政治は世界最低クラス、経済(賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比など)も下位**に属している。

4

男女間賃金格差の構造



2024春季生活闘争方針抜粋

賃上げについての考え方(抜粋)

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2023春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、**雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進める**とともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2023年度地域別最低賃金が 4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、**フルタイム労働者との格差是正**に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開する。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、**企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結**をめざす。締結水準については、時給1,200円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、**フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度**の導入により**能力の高まりに応じた処遇の実現**に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、**勤続年数で賃金カーブを描く**こととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざす。
- ④**法定最低賃金の取り組み方針**は、2023年12月の中央執行委員会で提起する。

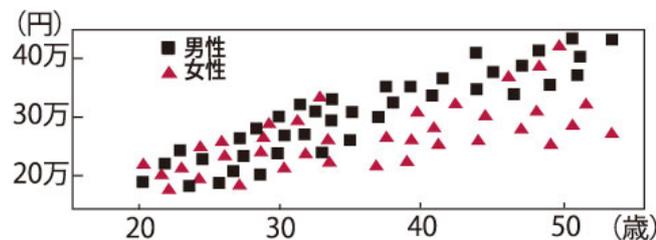
2024春季生活闘争方針抜粋

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。

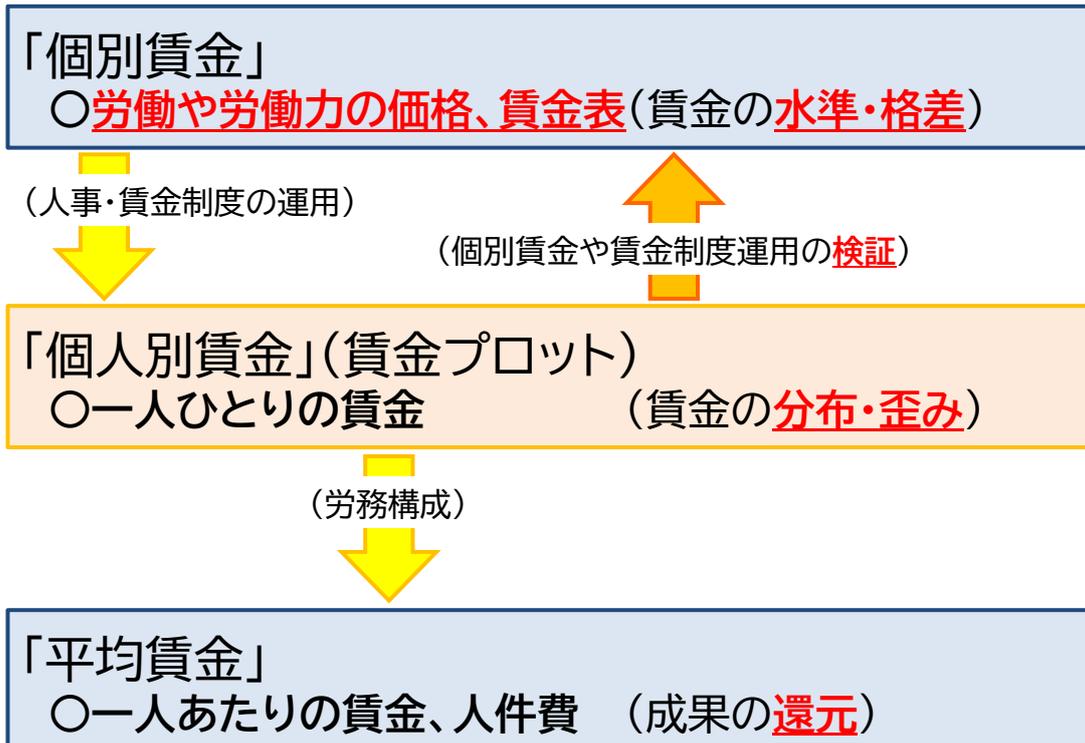
女性活躍推進法の省令改正により、301人以上の企業に対して「**男女の賃金の差異**」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これらを踏まえ、**企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析**を行うとともに、**問題点の改善と格差是正**に向けた取り組みを進める。

- 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、**女性だけに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。



7

(参考)賃金を考えるにあたっての3つのとらえ方



8

2024春季生活闘争方針抜粋

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、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、**格差を是正**するとともに、**あらゆるハラスメント対策**や**差別禁止**に取り組む。また、**ジェンダー・バイアス**(無意識を含む性差別的な偏見)や**固定的性別役割分担意識を払拭**し、仕事と生活の調和をはかるため、**すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備**に向けて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

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。

9

2024春季生活闘争方針抜粋

- 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) **企業規模にかかわらず**、すべての職場において「**事業主行動計画**」を策定す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) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「**説明欄**」の活用を事業主に働きかけることにより、**差異の分析**を促すとともに、**労使で改善**に取り組む。
- 9) 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。

10

(参考)女性活躍推進法:一般事業主行動計画

労働者数301人以上の事業主は、原則以下の①と②の区分毎に1つ以上、101人以上の事業主は全体から1つ以上の項目を選択し、数値目標を定めた行動計画を都道府県労働局に届け出る必要があります(労働者数100人以下の事業主は努力義務)。

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) ・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つ以上の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・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 ・非正社員の男女別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数等の労働時間(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(労働者数101人以上の事業主が、必ず把握すべき項目)</p> <p>(※)=管理職を含む全ての労働者が対象 (区)=雇用管理区分ごとに把握が必要 (派)=派遣労働者を含めて把握が必要</p>

出所:厚生労働省HPをもとに連合で表現を一部加工

11

(参考)女性活躍推進法:情報公表

労働者数301人以上の事業主は、以下の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうち、①～⑧から1つ以上および⑨男女の賃金の差異(必須)、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の⑩～⑯から1つ以上、101人以上の事業主は①～⑯から1つ以上の項目を選択し、実績を公表する必要があります(労働者数100人以下の事業主は努力義務)。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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"> ①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 ⑨男女の賃金の差異(必須) 	<ul style="list-style-type: none"> ⑩男女の平均継続勤務年数の差異 ⑪10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 ⑫男女別の育児休業取得率 ⑬労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑭雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑮有給休暇取得率 ⑯雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう

「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することもできます。
- ・自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

出所:厚生労働省HPをもとに連合で表現を一部加工

12

2024春季生活闘争方針抜粋

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等)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。

13

2024春季生活闘争方針抜粋

- 5) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、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。

14

2024春季生活闘争方針抜粋

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、以下の課題について取り組みを進める。

- 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。

介護休業者がいる事業所の割合は**1.4%**というのが実態だよ🍑

介護休業取得状況別事業所割合

	事業所計	介護休業者あり	男女別			介護休業者なし	不明
			男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」



15

2024春季生活闘争方針抜粋

- 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**」が**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。

16

2024春季生活闘争方針抜粋

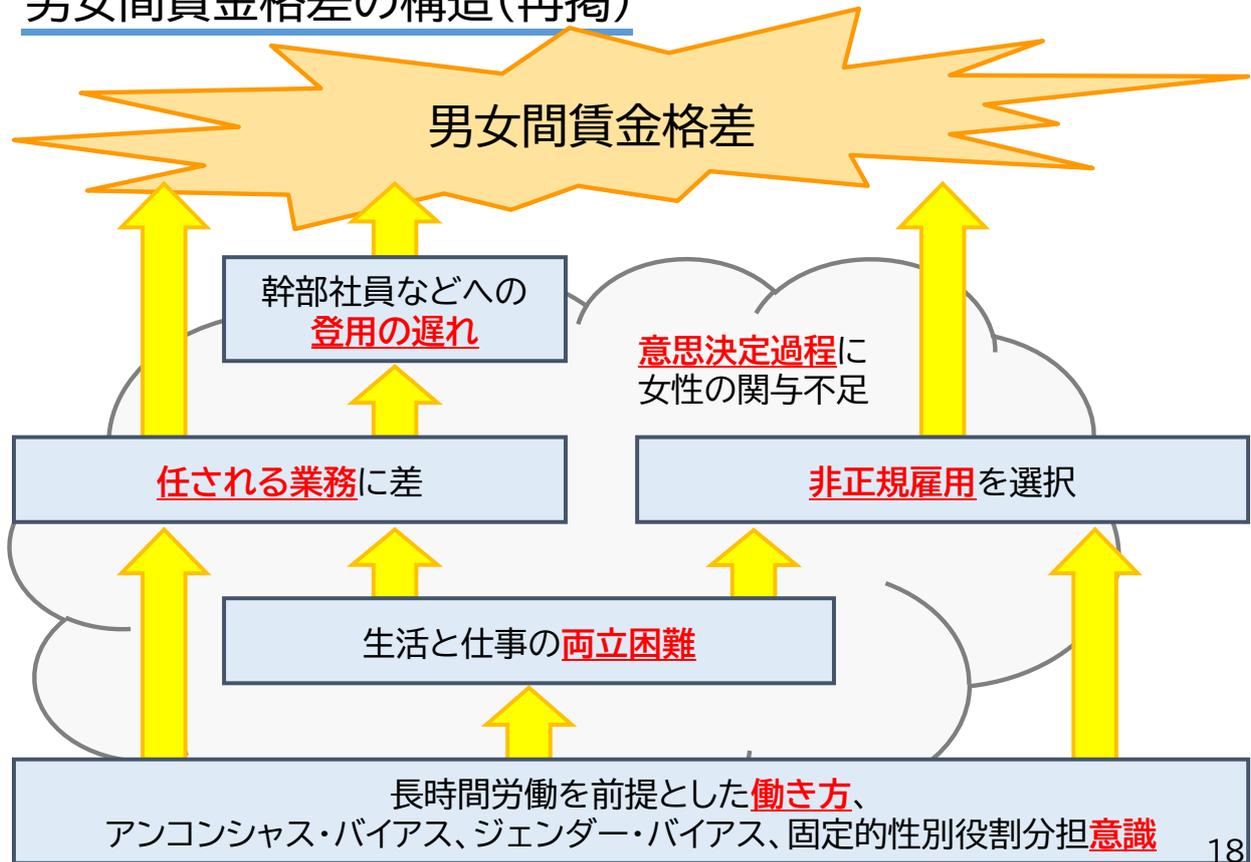
次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 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「**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。



出所:厚生労働省HP

男女間賃金格差の構造(再掲)



(参考)ジェンダー主流化

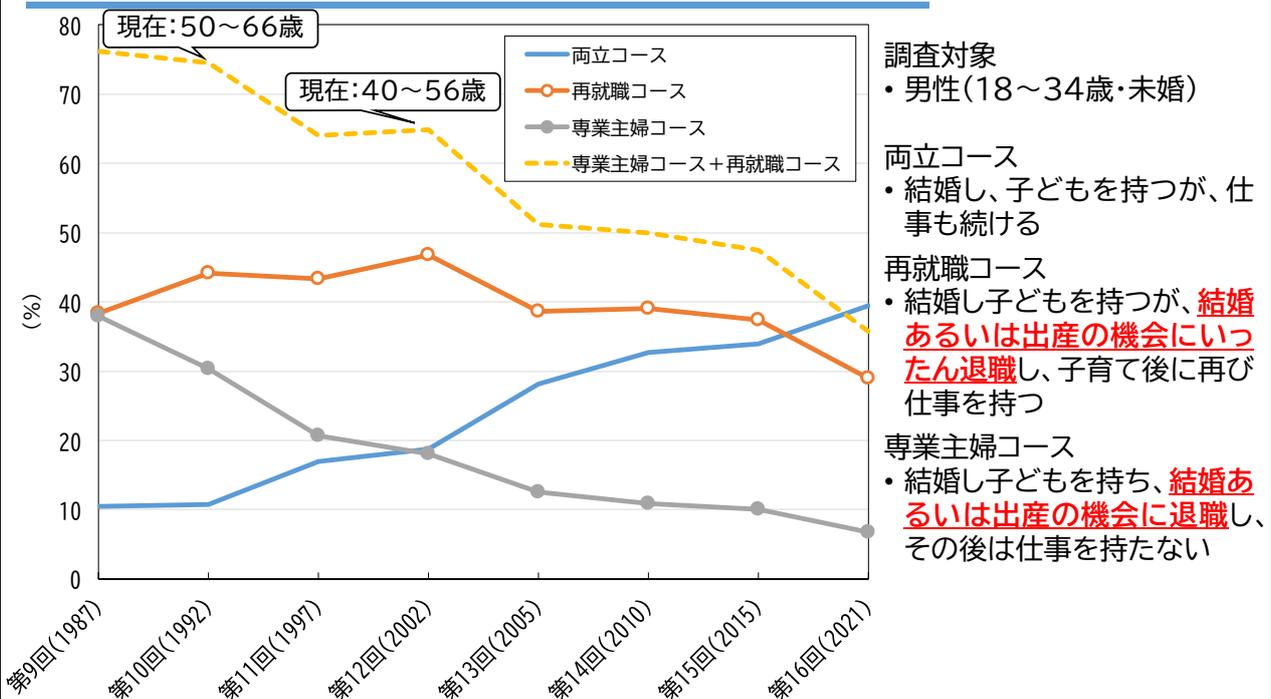
ジェンダー主流化は、1995年の第4回世界女性会議において「**北京宣言**」及び「**行動綱領**」が採択されて以降、**国際的に重視**されるようになった。北京宣言では、「行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する」とされ、特に、行動綱領では、「**女性と環境**」が優先的に取り組むべき**12の重大問題領域の一つ**に取り上げられ、戦略目標として①あらゆるレベルの環境に関する意思決定に女性を積極的に巻き込むこと、②持続可能な開発のための政策及び計画にジェンダーの関心事項と視点を組み入れること、③開発及び環境政策が女性に及ぼす影響を評価するための国内、地域及び国際レベルの仕組みを強化又は創設することが示された。

1997年の国連経済社会理事会(ECOSOC)で**ジェンダー主流化**は、「**あらゆる領域・レベル**で、法律、政策およびプログラムを含む**すべての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価するプロセス**である。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。**究極の目標はジェンダー平等を達成**することである」と定義され、全ての国連機関はジェンダー主流化を推進することが要請された。

出所：参議院常任委員会調査室・特別調査室「気候変動政策におけるジェンダー視点の重要性」

(立法と調査 2022.11 No.451) 19

(参考)男性がパートナーに望むライフコース



出所：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

・男性(18~34歳・未婚)がパートナーに望むライフコースは、**現在の50代以降が調査対象だった頃から大きく変化**している。

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

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）

21

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



目標を設定 (Building) しましょう!

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」。社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認 (SOGI) *を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

※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

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

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。

「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メントアウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウトプット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に、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。

22

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

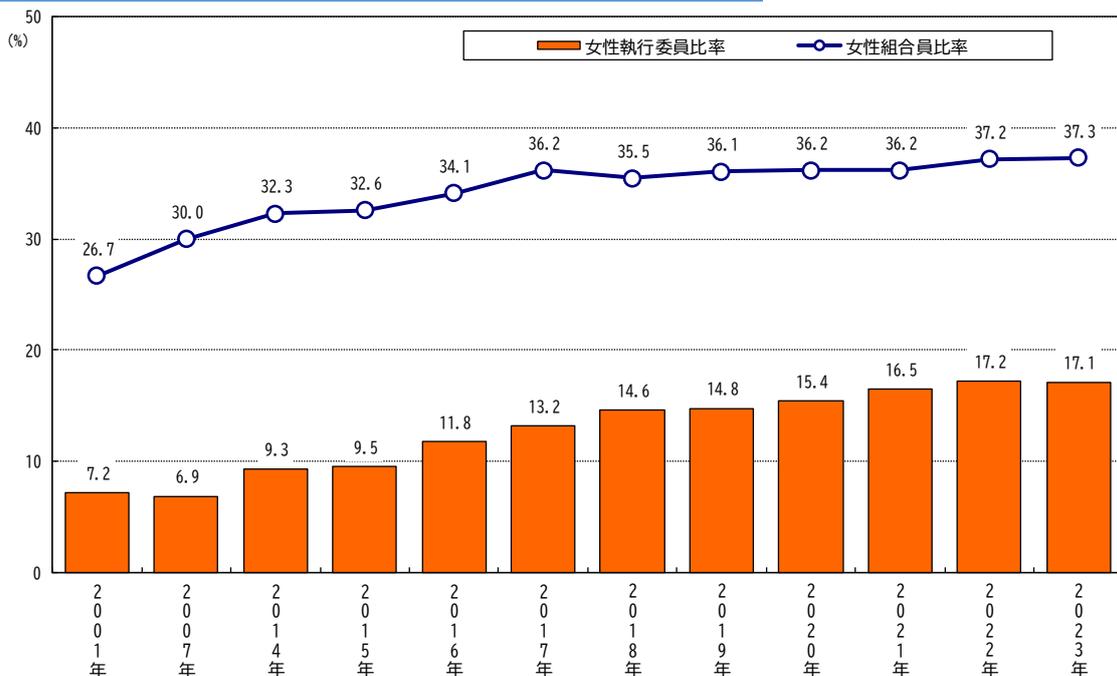


連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

	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 ※連合本部が引き続き「参画調査」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	○	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	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	○	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

(進捗例) 女性執行委員比率(構成組織)



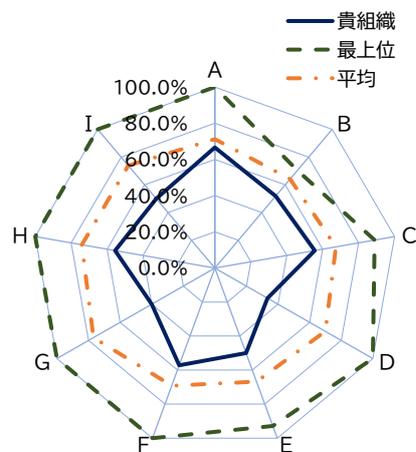
出所:連合「構成組織、地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査報告書」(2023年実施)

- 取り組みは着実に進展しているが、**より一層強化し、次につなげる必要**がある。

連合版「ジェンダー監査」

■スコア 合計:460点 (42位/51組織)

		○の比率		
		貴組織	最上位	平均
A.	貴組織の組織化と組合員勧誘について	66.7%	100.0%	71.2%
B.	貴組織の労働協約や法による労働条件の改善について	51.9%	70.4%	64.2%
C.	貴組織の教育・研修について	55.6%	88.9%	67.3%
D.	貴組織の有期・パート等労働者に対する取り組みについて	33.3%	100.0%	69.9%
E.	貴組織のハラスメントに関する相談体制について	50.0%	92.9%	66.8%
F.	貴組織の女性委員会あるいはそれらに類する部署について	57.1%	100.0%	69.2%
G.	貴組織の労働組合の規約と方針について	40.0%	100.0%	76.9%
H.	貴組織の執行機関と意思決定への参加について	55.6%	100.0%	74.1%
I.	貴組織の情報とコミュニケーションについて	50.0%	100.0%	73.9%



- 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組みを評価・検証する連合版「ジェンダー監査」に自組織の立ち位置を確認するための機能を追加。
- 取り組みの一層の強化に向け、是非ご活用ください。

25

「つなげよう 取り組みを高めよう 意識を」
ご清聴ありがとうございました。



基調
講演

「あらゆる意思決定プロセスに女性の参画を
～企業と労働組合の意思決定への関与とジェンダー」

埼玉大学経済学部教授

金井 郁



金井 郁（かない かおる）

埼玉大学経済学部教授。

専門は労働経済論、ジェンダー論。

日本的雇用システムにおいて中核とされる男性正社員とは異なる働き方をしてきた一般職女性、パート、自営業と雇用労働者の間のような性格を持つ生命保険営業職などの非典型雇用の研究を行っている。

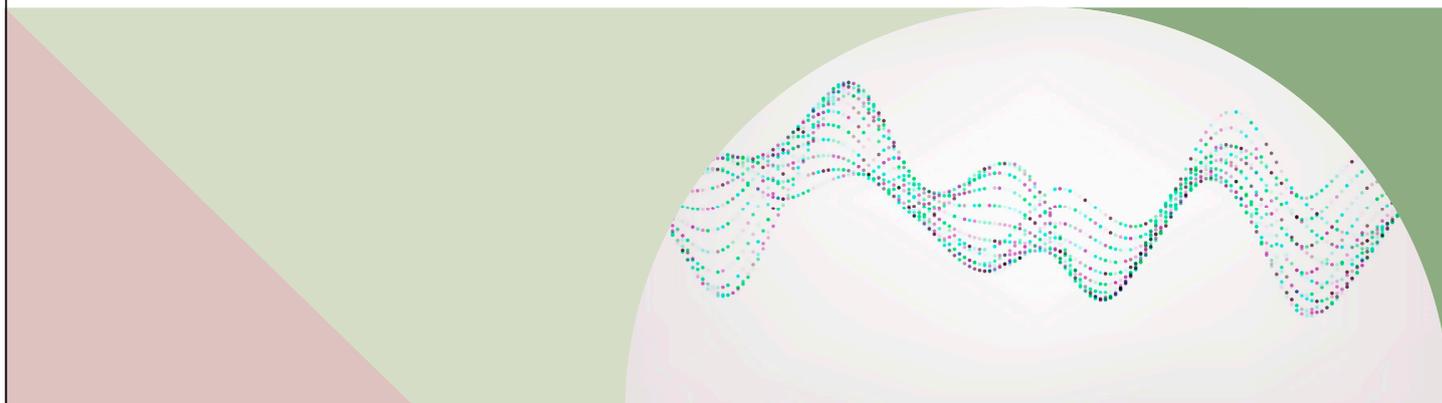
【主な著書】

『フェミニスト経済学』（共編著、有斐閣、2023年）

『キャリアに活かす雇用関係論』（共編著、世界思想社、2024年）など。

あらゆる意思決定プロセスに女性の参画を —企業と労働組合の意思決定への関与とジェンダー—

埼玉大学 金井郁



本日のラインナップ

- ☑持続可能な社会と企業（SDGs）
- ☑労働市場におけるジェンダー格差と企業
- ☑女性管理職をめぐる課題
- ☑連合におけるジェンダー主流化の取組みに向けて
- ☑まとめ—あらゆる意思決定プロセスに女性の参画を

- ☑もっと知りたい方のために…

1. 持続可能な社会と企業

SDGs

我々の世界を変革する： 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ

すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す（前文）

✓SDGsは、国連が先進国・途上国の両方を含んだ持続可能な開発目標として設定

✓人間開発、環境指標だけでなく、経済指標を含んだ目標

✓目標5にジェンダー平等が掲げられるが、全体にかかわる

✓目標8に経済成長とディーセントワーク

3

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



4

1. 持続可能な社会と企業

人間が生きる社会が持続するためには

- 掃除・洗濯・調理といった家事、育児・介護といったケアなど人間のベーシックニーズを満たす「ケア」が必要
- 子どもを産むという再生産も必要



「ケア提供」は、無償で湧き出てくるものではない（=自然と同じ）



社会がケアを確保・保障する必要

→すべての人にケアの時間を確保し（企業）、質の高いケアの提供（公）、世帯や地域のなかでの公平なケア供給（世帯）

5

1. 持続可能な社会と企業

世界や国家の経済政策・立法政策・行政の下敷きになる社会科学における人間観
（=近代市民社会の人間観）

：互いに独立して、自立した人間から社会は構成される

（経済学では、合理的経済人）



- こうした人間観を前提に、正義や平等を語り、合理性、効率性が追及



ケアを必要とする人、ケアを必要とする人のケアを担う人が、
この社会の正義や平等、合理性、効率性を議論する際から抜け落ちる

1. 持続可能な社会と企業

- 正義のもっとも単純な定義

…「等しい者を等しく、等しくない者は等しくなく扱え」

例えば、男女平等の正義を考えると…

①女性たちは、長い間、私たちも「同じ」国民なのだから、等しく扱えと主張。

②長い闘争で、正義に訴えることで男性と等しい存在であることを証明

→女性たちは「同じ」能力があれば、「同じ」教育も受けられ、「同じ」会社に入ることができる。根拠は女性もまた等しい能力があるから

⇒「等しい者は等しく、等しくない者は等しくなく扱え」といった正義が社会に貫徹されたとたん、女性たちの手を平等がすり抜けていく状態となった

岡野八代「ケア、平等、そして正義をめぐる一哲学的伝統に対するキティの挑戦」エヴァ・フェダー・キティ、岡野八代、幸田和恵『ケアの倫理からはじめる正義論—支えあう平等』白澤社、2011年

1. 持続可能な社会と企業

- 社会的正義において、「人はみな依存する存在である」という事実の無視
(自立した人間同士の社会における平等、正義概念)



- 依存する存在をケアしてきた人たちの存在をも無視すること

• 女性が依存者のケアをしてきたことは素晴らしい価値があると、道徳の領域では認められてきた

• しかし、公的領域では、非常に頻繁に正義の声によってかき消される

- 「同一労働同一賃金」が確立しても、「同一の労働」をしている男女はあまりいない・・・
→公的領域における男女間格差

1. 持続可能な社会と企業

社会の根幹を支えているケア関係を社会的にどう評価していいのかわ

- 依存者をケアする人たちは、その人たち自身も誰か別の者に支援される必要

= ケア提供者をケアすることは社会的責任

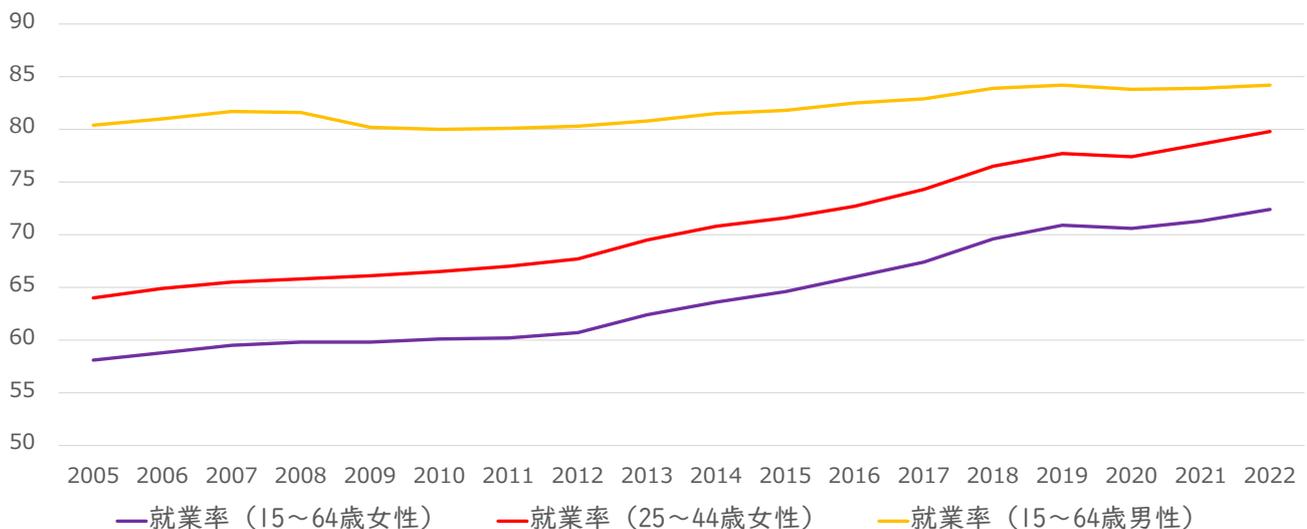
社会全体がケア提供者に配慮する道徳的な義務を負っている

→ ケアを担う人々に対する社会的評価を変換することなしに、女性たち、ひいてはケア労働を担わなければならない人々の平等を実現することは不可能

9

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

- OECDによると、15~64歳の生産年齢人口に対する働く女性の割合は22年時点で日本は74.3%。米国の69%やフランスの70.7%を上回り、G7で最も高いカナダの76.7%に接近

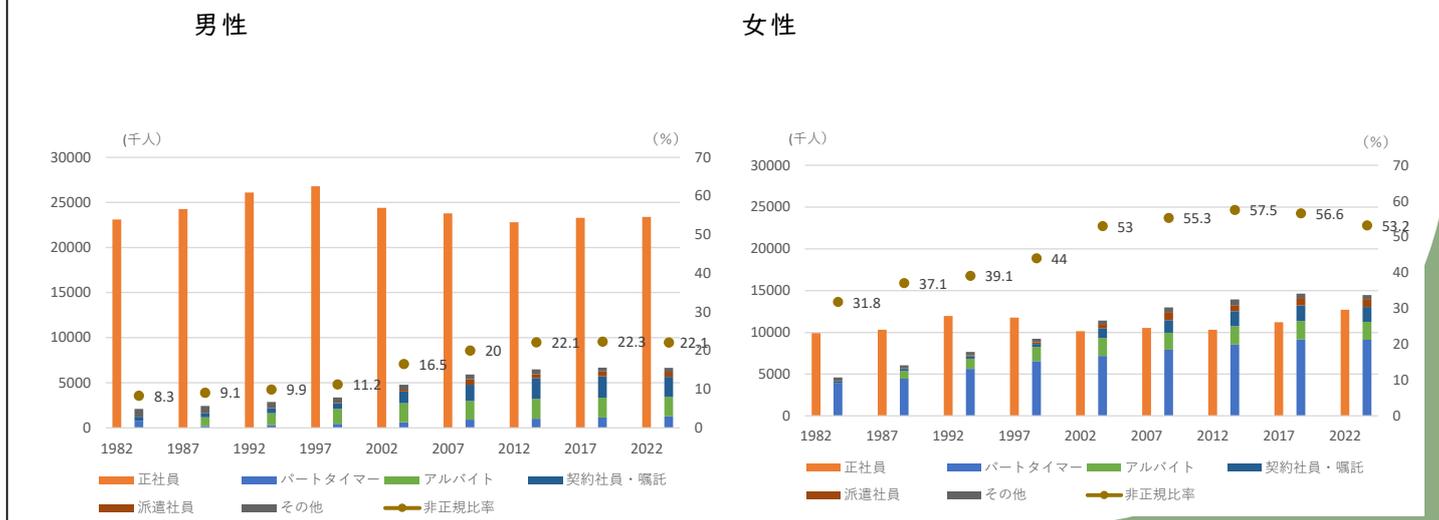


出所：総務省「労働力調査」各年版

10

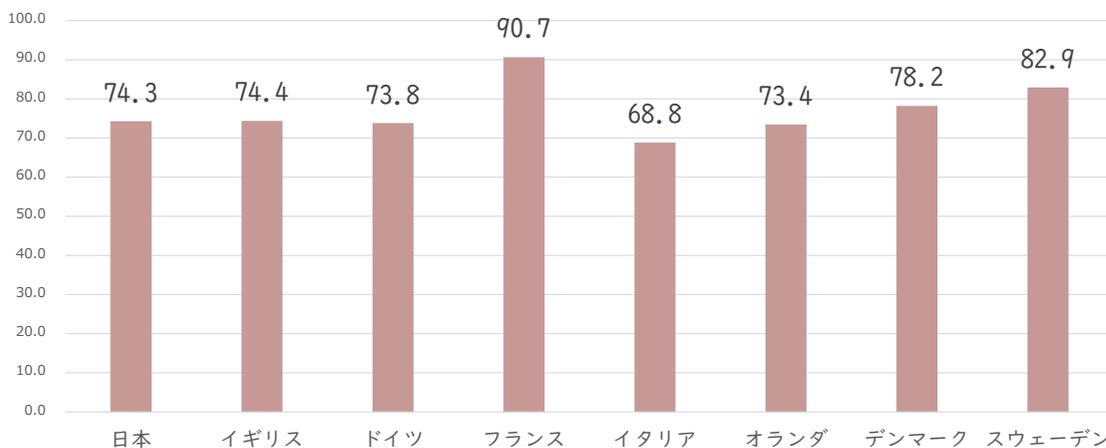
2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

- 雇用形態別就業者数と非正規比率の推移（出所：総務省「就業構造基本調査」より作成）



2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

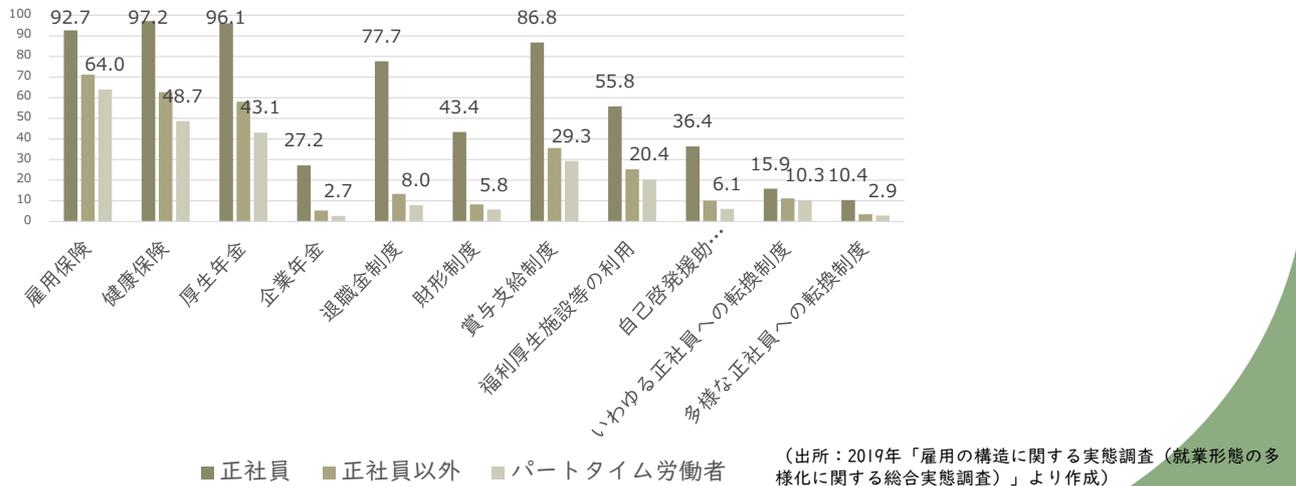
- パート/フルタイム労働者の時間当たり賃金率



出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」

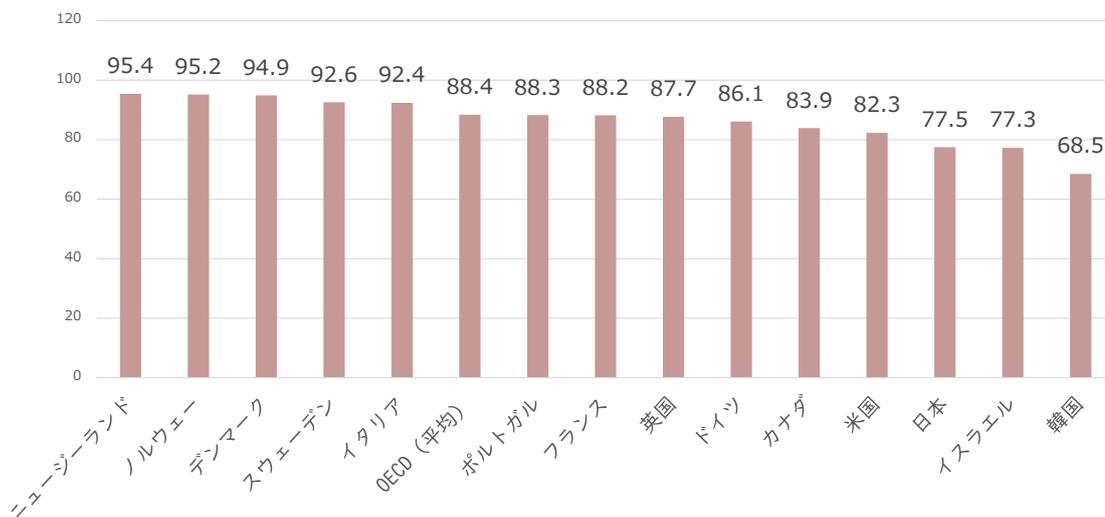
2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

- 社会保険、ボーナスの正規・非正規格差



2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

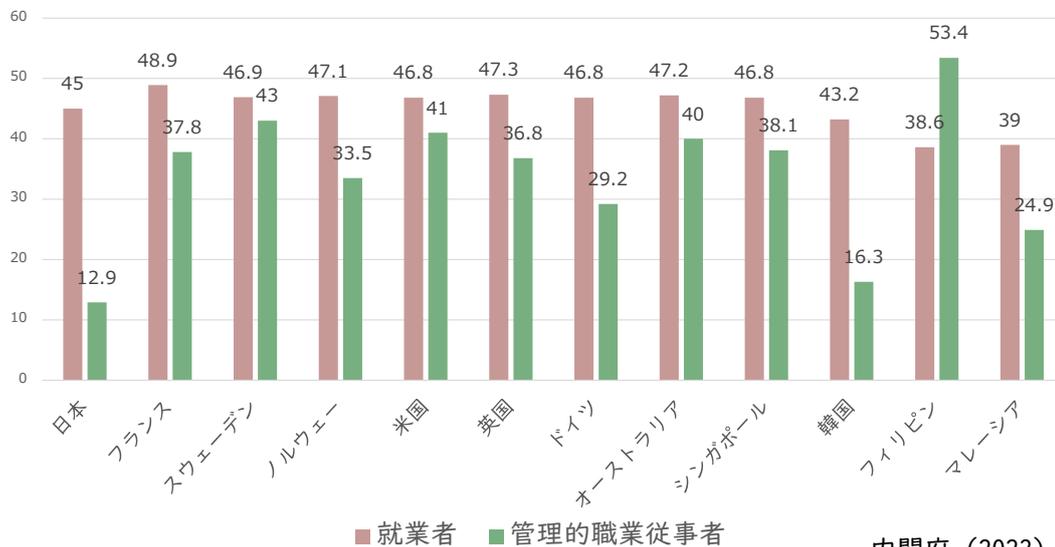
- (一般労働者の) 男女間の賃金格差も大きい



出所：内閣府（2022）「男女共同参画白書」

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

- 女性管理職比率が低い



内閣府 (2023) 「男女共同参画白書」

15

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

日本の労働市場の特徴

- ✓女性就業率は急増（人手不足）
- ✓正規・非正規の処遇格差、正規・非正規のジェンダーによる偏りが大きい（近年の最低賃金の上昇）
- ✓男女間賃金格差が大きい
- ✓女性管理職比率が低い

16

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

・社員区分の構成要素と社員区分(今野・佐藤(2002)より作成)

社員区分の構成要素	無期雇用の例示					有期雇用の例示		
	A	B	C	D	E	F	G	H
雇用期間の定めの有無	無	無	無	無	無	有	有	有
職種限定の有無	無	無	有	有	無	有	有	無
勤務地限定の有無	無	有	無	有	有	有	有	有
勤務時間の長短や所定外労働時間の有無	通常	通常	通常	短時間	短時間 残業無し	通常	短時間 残業なし	通常

17

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

- ・企業拘束度の高い働き方で処遇が高く、企業拘束度の低い働き方で処遇が低いように設計



- ・「自由に」「選択」できるように見えるが、会社拘束性の低い働き方を選択すると、労働者の会社における地位も処遇も低位になる

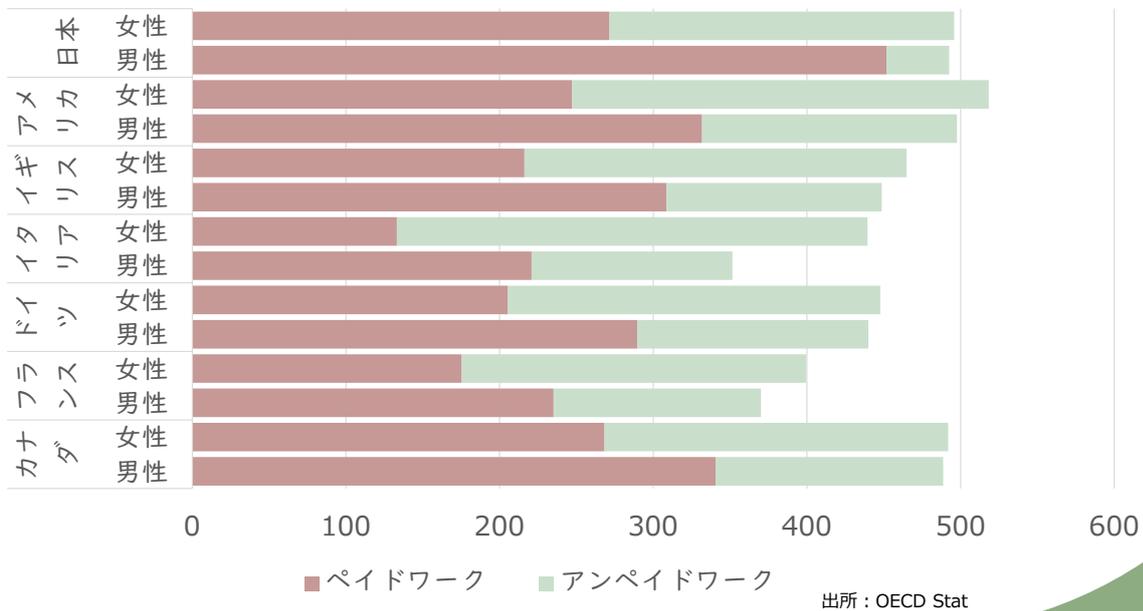
=ケアを担うことで、有償労働での不利を背負わされる



少子化の進行、コロナ禍のケア不足などが顕在化

18

ペイドワークとアンペイドワークの男女間の偏りの国際比較 (G7)



19

ペイドワークとアンペイドワークの男女間の偏りの国際比較 (G7)

- すべての国でペイドワークとアンペイドワークを合計した総ワーク時間は女性のほうが長い
- どの国でもペイドワークとアンペイドワークの時間負担は男女で5:5ではなく、完全な平等が実現している国はない
- 日本以外の国では、男性もアンペイドワークに一定の時間を費やしている
- 日本の男性の少なさは突出
- 日本の女性は、ペイドワークとアンペイドワークの時間配分はおよそ半分ずつ
- 日本の男性はペイドワークが9割以上を占め、アンペイドワークに費やす時間は1割に満たない



ペイドワークにおける女性の不利をもたらしている

20

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

✓「働き方」で雇用管理区分を分け、抽象的な役割を与える

⇒労働者の「意思」や役割(仕事)に応じてあらかじめ雇用管理区分を分ける

• その「意志」は転勤範囲によって「表明」、女性にのみ持ち出される

= 男性に対しては、入社時点での「意思」を問わない

= 「女性－転勤範囲－能力」と主体性の関係に企業は苦心



✓「企業拘束的な働き方」(＝転居転勤できること、残業などをこなし管理職層を目指すこと)、が能力・意欲とみなされる

21

2. 労働市場におけるジェンダー格差と企業

✓転居転勤せず昇進上限ある区分を選択すると、「能力発揮する主体」とみなされにくくなる

➡「能力発揮する主体」と「能力発揮を期待されない主体(補助的業務を担う、決められたことを行う役割)」

➡労働者の主体性に影響

✓能力開発における能力が「能力」とはみなされにくくなる



企業の生産性に影響

22

3. 女性管理職をめぐる課題

●管理職の割合と女性比率

日本

管理的職業従事者：1.9%

⇒そもそも管理職が少ない

：プレイングマネージャーが多いことを示唆

占める女性比率：13.3%

⇒国際比較上、女性管理職比率が低い

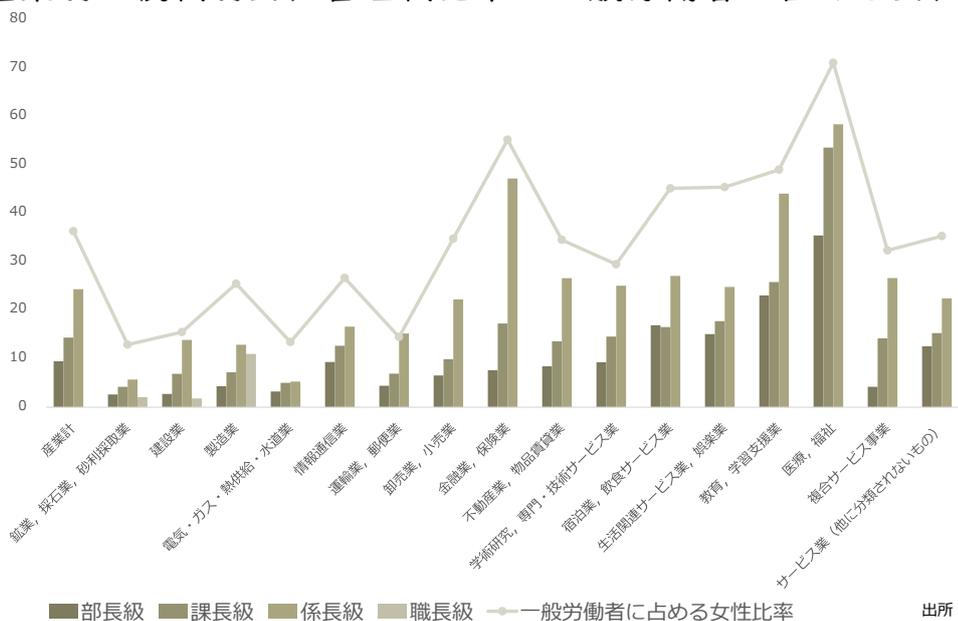
表 8-1 管理的職業従事者の割合と女性比率の国際比較 (2020年)

	管理的職業従事者の割合 (%)			女性比率 (%)
	男女計	男性	女性	
日本	1.9	3.0	0.6	13.3
アメリカ	11.5	12.8	10.1	41.1
イギリス	11.3	13.7	8.7	36.6
ドイツ	4.1	5.6	2.5	28.1
フランス	7.8	9.8	5.7	35.5
オランダ	5.2	7.3	2.9	26.2
スウェーデン	6.3	6.9	5.7	42.3
フィンランド	2.7	3.3	2.1	37.5
韓国	1.5	2.2	0.5	15.7

注：1. ISCO分類記号は「B表国際標準職業分類 (ISCO)」(p.134) を参照。
 2. 日本独自の分類 (JSCO) による数値を、大分類レベルでISCOに当てはめて集計したもので、厳密には国際分類とは異なる。
 出所：JILPT (2022) 『国際比較データブック』より作成。

3. 女性管理職をめぐる課題

●産業別の役職別女性管理職比率と一般労働者に占める女性比率



出所：厚生労働省 (2022) 『賃金構造基本統計調査』

3. 女性管理職をめぐる課題

- 管理職の配偶関係（JILPT 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」 2012年）
 - ：男性管理職の未婚者は300人以上の企業では8.6%、100～299人では9%
 - ：女性管理職の未婚者は、それぞれ42.3%、33.5%と高い。
- 子どもの有無（JILPT2012年調査）
 - ：男性管理職で子ども有は、300人以上の企業で81%、100～299人でも81%
 - ：女性管理職では、それぞれ44.4%、44.6%と男性の半分近い割合。

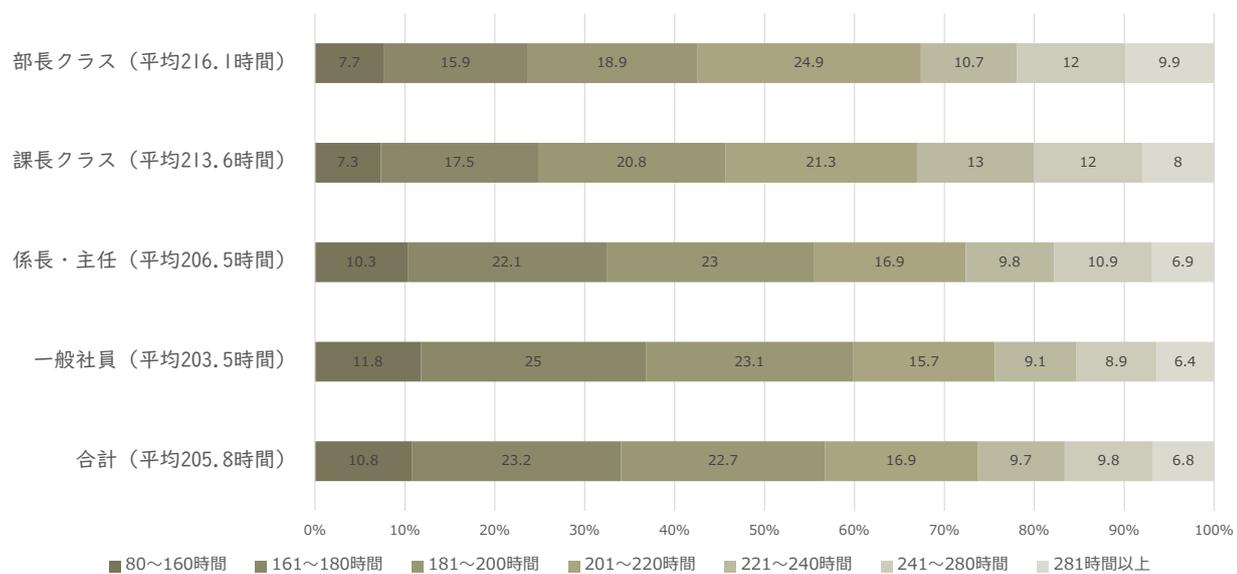


男女の管理職で配偶関係や子どもの有無が大きく異なっている

- 女性が結婚して子育てをしながら管理職になることが、難しい状況にあることを示唆
- 男性にとっては管理職という地位の信頼性に結婚していることや子どもがいることが関係している？

3. 女性管理職をめぐる課題

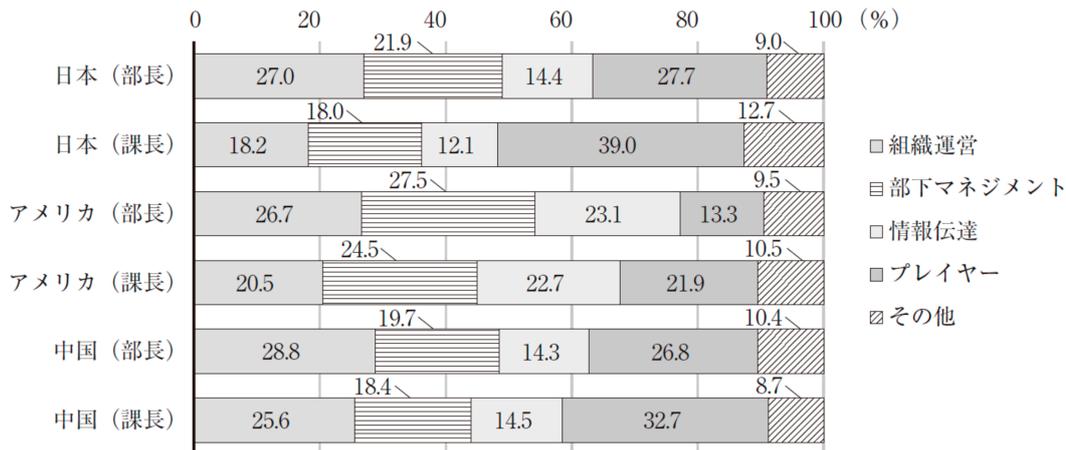
- 役職別に見た1か月の総実労働時間＝管理職の長時間労働の傾向



出所：小倉一哉（2009）「管理職の労働時間と業務量の多さ」『日本労働研究雑誌』592号

3. 女性管理職をめぐる課題

- 管理職の仕事の割合：プレイヤー度の高さ
- 部下マネジメントに費やす時間が増えている = l on l ミーティングの実施の義務付けなど



出所：リクルートワークス研究所 (2015) 図表 2-1 より一部を抜粋。

出所：久米・中村 (2020) 「日・米・中の管理職の働き方—ジョブ型雇用を目指す日本企業への示唆」『日本労働研究雑誌』725号

3. 女性管理職をめぐる課題

人事制度や組織慣行の翻訳者としての管理職

⇒管理職自身のジェンダーバイアスも組織や部下に影響を与えやすい。

- 特に内部昇進した管理職は、当該企業の男性を中心とした世界で社会化されたコード（長時間働くことが当然など）や女性排除的なトーク（下ネタなど）といった社会的・制度的な配置や組織的なふるまいを内面化しやすい
- 男性従業員の方が「上司から期待されて高い目標を与えられ成長を促されている」と認識している割合が高いというアンケート結果

⇒部下の育成方針に関わる上司のマネジメントのあり方が男女で異なり、それが部下の性別による能力開発の機会の違いとなってきた（武石、2014）。

⇒近年、「女性活躍推進」施策により、女性を後押しするような意識変革を促す管理職研修

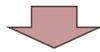
3. 女性管理職をめぐる課題

「働き方改革」…一般社員の労働時間を減らすことが管理職の責任

- 管理職の労働時間が長くなるのだとしたら、本末転倒
- 何が必要な業務なのかを精査して、職場全体で労働時間を減らす取り組みが必要
- 女性短時間管理職の工夫（金融産業における女性管理職Aさん）

：部下に権限委譲して、育成も兼ねて部下が自発的に働く土壌を作り、自身のプレイヤー業務をなくし管理業務に集中できるようにする。

：そのために1on1ミーティングで、管理職としてやってほしいことを押し付けるのではなく、部下がやりたいことを引き出し、すり合わせる場にして、部下との信頼関係を築く



管理職には業務の見直しを含めて、誰もが働きやすい職場にしていくための工夫をして実行していく力=すべての管理職の仕事や労働時間もケアを担うことを前提に

4. 連合におけるジェンダー主流化の取組みに向けて

連合での取組みの課題：組合の意思決定プロセスへの女性参画は必要だが・・・

労使自治の原則から、労働組合組織における女性の参画を達成すれば・・・

①ジェンダー平等政策の政策形成主体としての連合の役割

②各職場のジェンダー平等が（自動的に）達成する

→具体的に目標数値などを掲げて遂行する男女平等参画政策は役員における女性比率など



✓女性組合員は「女性固有の利害」を表明し、男女組合員および労使が対等に交渉することが前提とされる



ジェンダー化された職場慣行の中での「女性固有の利害」とは？

女性固有の利害関心とは？

- **戦略的ジェンダーニーズ**…女性が男性と平等の地位を得るということで、現在の男女の役割分担を改め、女性が置かれている従属的地位を覆す
- **実際のジェンダーニーズ**…女性が社会的に受け入れられている役割を通して気づくニーズで、女性の従属的な立場を変えようと挑戦するものではない

=女性労働者／組合員が「家庭責任」を負うというジェンダーによる役割分業から生じる「実際のジェンダーニーズ」からの要求

=女性労働者の「実際のジェンダーニーズ」への応答を通じてジェンダーが行為遂行 (Don H. Zimmerman, 1987)され、現在の男女の役割分担を改めジェンダー平等を追求する「戦略的ジェンダーニーズ」が見えにくくなる

31

4. 連合におけるジェンダー主流化の取組みに向けて

- 労働組合
 - ：実際のジェンダーニーズと戦略的ジェンダーニーズを整理しながら組合政策に反映する必要
 - **自覚的に顕在化させる仕組みとしてのジェンダー主流化**

- ジェンダー主流化
 - ：一見、ジェンダー中立的に見える一般政策がどのように男女に異なる影響を与えているのかを分析し政策形成過程に反映するもので、ジェンダー影響分析を通じて、あらゆる分野におけるジェンダー格差を浮き彫りにし、その分析に沿って予算や資源を再配分し、ジェンダー格差を是正することがジェンダー主流化の目的(申、2015)

32

ジェンダー主流化とは何か

1995年に開催された第4回国連世界女性会議(通称北京会議)

✓政府は「すべての政策とプログラムにジェンダー視角を反映させなければならない」(パラグラフ38)

✓政府は「政策決定される前に、その政策が実行されたならば男女それぞれにどのような影響を与えるのかを検討しよう」と(パラグラフ240)しなければならない



ジェンダー主流化とは**最低でもジェンダー影響調査をすることで政策のジェンダーに与える影響を可視化することを求めている**

33

4. 連合におけるジェンダー主流化の取組みに向けて

- 連合、構成組織、単組レベルで、ジェンダー影響調査を行い、それを政策に反映させるサイクルを

→ジェンダー主流化はすべての政策について行うことが理想的には望まれるが、特定の分野を取り出してまずは行う方法も

→春闘の取組みが慣例化＝春闘要求についてジェンダー影響調査を単組レベルで行い、産別組織・連合本部で集約し、評価する

- ジェンダー主流化を行うためには、**ツールの開発が不可欠**

→連合内でもジェンダー統計を整備し、政策のジェンダー影響分析を行い、評価する方法を確立

→例えば、同一労働同一賃金施策のジェンダー影響調査を行うためには、雇用形態や性別、職位、勤続年数、部門といった属性だけでなく、その労働者が転勤や残業をどの程度行っているのか、どのような職務を遂行しているか(ほかの人との職務の同一性)と賃金の関係を判断できる統計が必要

34

5. まとめ

持続可能な社会のためには…

- **すべての人にケアの時間を確保し（企業）、質の高いケアの提供（公）、世帯や地域のなかでの公平なケア供給（世帯）**



- **企業で働くことも、組合活動もすべての人がケアすることを前提に（ジェンダー主流化による政策・制度・組織のチェック）**



- **意思決定過程への女性の参画（企業も組合も）**

もっと詳しく知りたい方のために・・・

駒川智子・金井郁編（2024）『キャリアに活かす雇用関係論』世界思想社

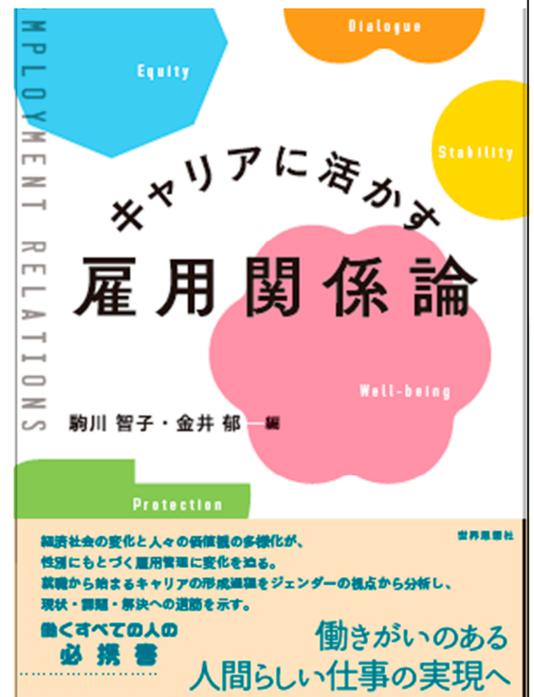
⇒ **全章ジェンダー視点の視点**から分析し、**雇用に関するルール**を解明。現状・課題・解決への道筋を示した、働くすべての人の必携書。ぜひ、組合内の勉強会などでも使って下さい！

- 序 章 なぜ雇用管理を学ぶのか [駒川智子・金井郁]
- 第1章 大卒就職・大卒採用——制度・構造を読みとく [筒井美紀]
- 第2章 配属・異動・転勤——キャリア形成の核となる職務 [駒川智子]
- 第3章 賃 金——持続可能な賃金のあり方とは [禿あや美]
- 第4章 昇 進——自分のやりたいことを実現する立場 [大槻奈巳]
- 第5章 労働時間——長時間労働の是正に向けて [山縣宏寿]
- 第6章 就労と妊娠・出産・育児——なぜ「両立」が問題となるのか [杉浦浩美]
- 第7章 ハラスメント——働く者の尊厳が保たれる職場を [申琪榮]
- 第8章 管理職——誰もが働きやすい職場づくりのキーパーソン [金井郁]
- 第9章 離職・転職——長期的キャリア形成の実現に向けて [林亜美]
- 第10章 非正規雇用——まっとうな雇用の実現のために [川村雅則]
- 第11章 労働組合——労働条件の向上を私たちの手で [金井郁]
- 第12章 新しい働き方——テレワーク、副業・兼業、フリーランス [高見具広]
- 第13章 いろいろな人と働く——SDGsによる企業の人権尊重とDE&Iの推進 [田瀬和夫・真崎宏美]

終 章 労働の未来を考える [金井郁・駒川智子]

より深い学びのために

索 引



参 考 资 料

参考資料①

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報告書
(2023年実施)

「調査結果のポイント」

調査結果のポイント

<調査実施の概要>

- ・ 調査の対象：連合の構成組織（友好参加組織含む）と地方連合会
- ・ 調査の実施時期：2023年5～6月
- ・ 回収状況：構成組織47組織中46組織、地方連合会47組織

連合「ジェンダー平等推進計画」 フェーズ1 2021.10～2024.9

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標

		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（連合本部が引き続き「参画調査」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	○	○	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	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	○	○	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

1. 構成組織調査

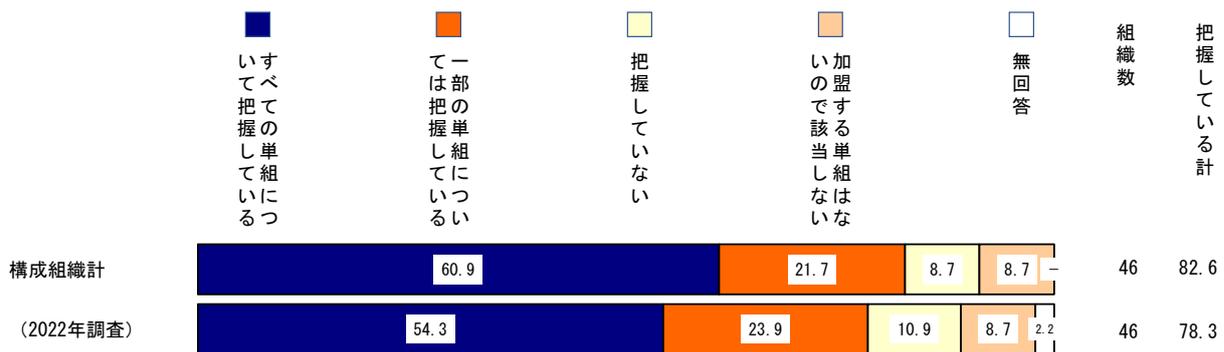
(1) Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

①組合員の男女比率の調査、把握

加盟単組の男女別組合員数について「すべての単組について把握している」が46組織中28組織(60.9%)と6割を占める。また、「一部の単組については把握している」は10組織(21.7%)でこれらをあわせた<把握している>は38組織(82.6%)である。一方、「把握していない」が4組織(8.7%)ある(第1図)。

2022年調査と比較すると「すべての単組について把握している」が3組織多くなっている。

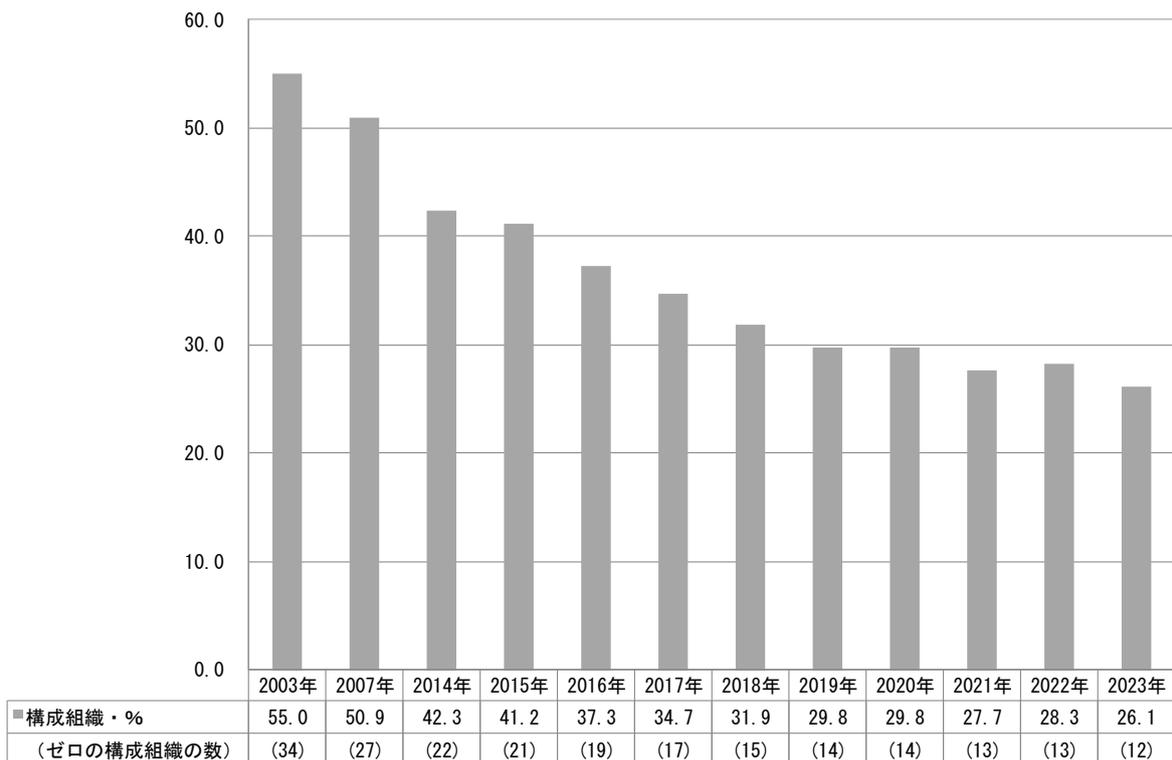
第1図 加盟単組の男女別組合員数、執行委員数の把握



②女性役員の選出

女性執行委員を選出していないゼロ組織は12組織で、全体の26.1%を占める。ゼロ組織の数は2022年調査から1組織減少した。連合「第4次男女平等参画推進計画」(第4次計画)開始(2014年調査)以降、ゼロ組織は減少してきたが、ここ数年は目立った変化はない(第2図)。

第2図 女性執行委員「ゼロ」組織の割合と「ゼロ」組織数

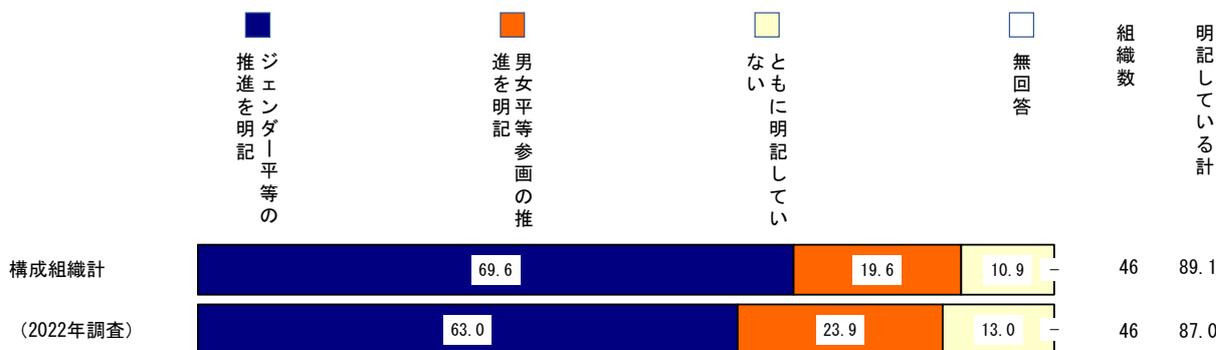


③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が32組織（69.6%）と最も多く、これに「男女平等参画の推進を明記」（9組織、19.6%）をあわせると、＜明記している＞組織数は41組織（89.1%）である。一方、5組織（10.9%）が「ともに明記していない」と回答している（第3図）。

2022年調査と比較すると「ジェンダー平等の推進を明記」が3組織多くなっている。

第3図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



(2) Challenge！ 推進目標（推進すべき目標）

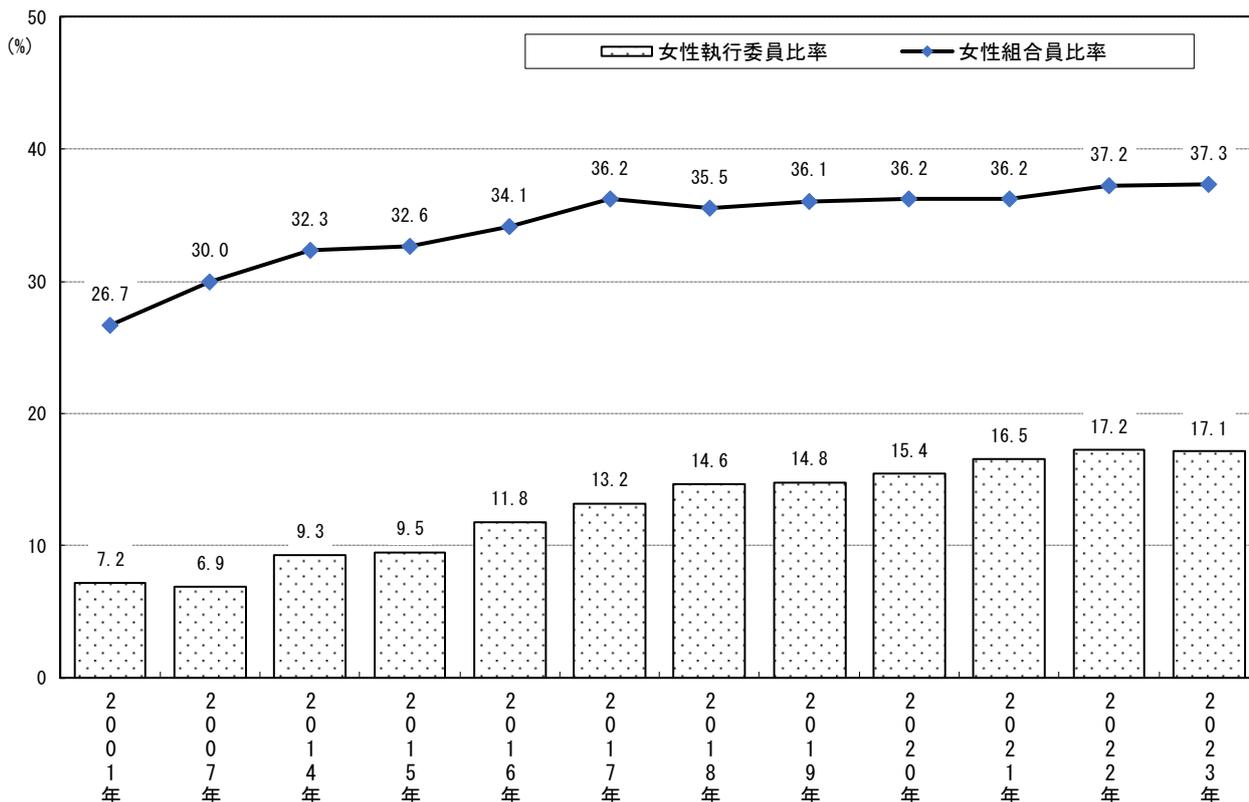
①執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は17.1%である。2007年調査以降、女性執行委員比率は上昇傾向にあったが、2022年調査から今回調査にかけて横ばいで推移している（第4図）。

女性組合員比率は37.3%である。依然として女性組合員比率と女性執行委員比率との乖離は大きい。

なお、女性三役を選出している組織は8組織（17.4%）であり、2022年調査の10組織と比較して2組織減少した。三役に占める女性比率は4.5%であり、2022年調査（4.9%）とほとんど変わらない。

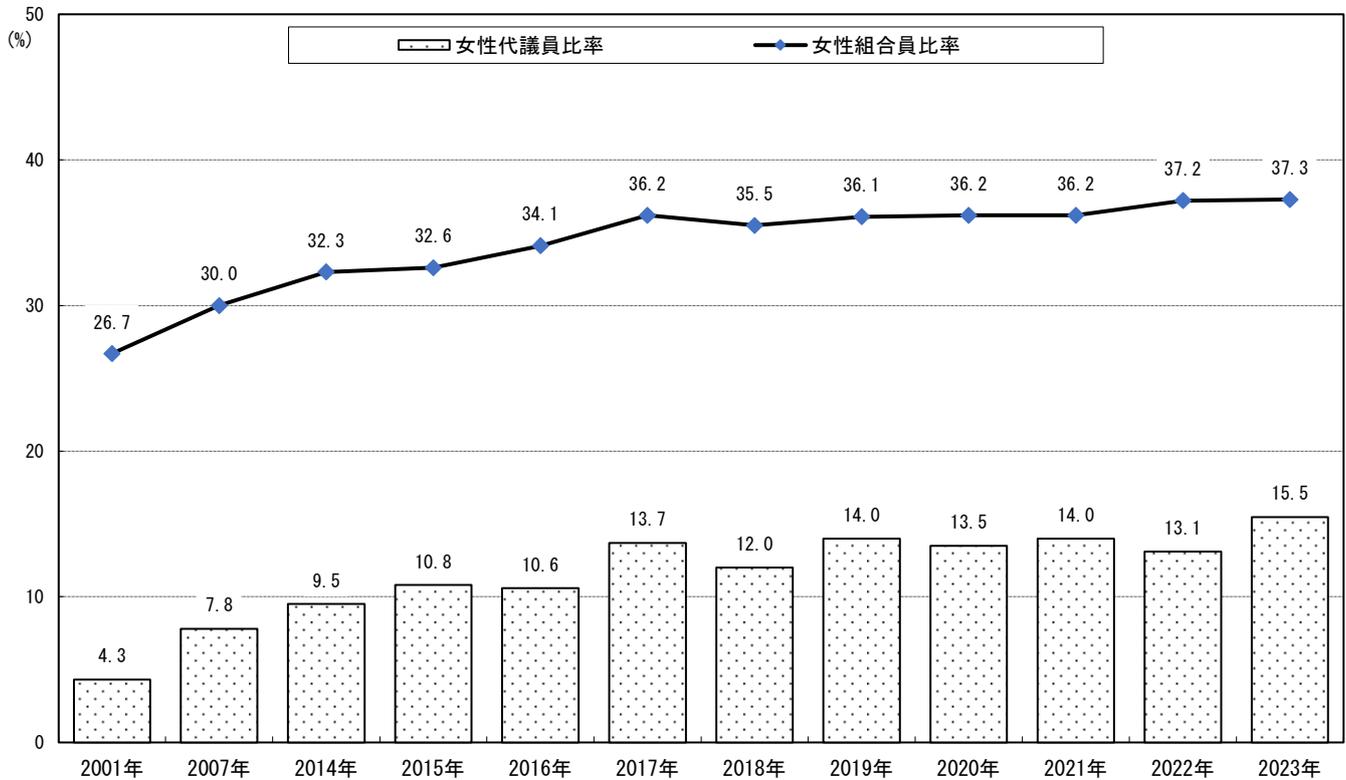
第4図 女性執行委員比率（加重平均）



②議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は 15.5%である。2017 年調査以降は概ね横ばいで推移してきたが、2022 年調査から今回調査にかけてはわずかに上昇がみられる（第 5 図）。

第 5 図 女性代議員比率（加重平均）

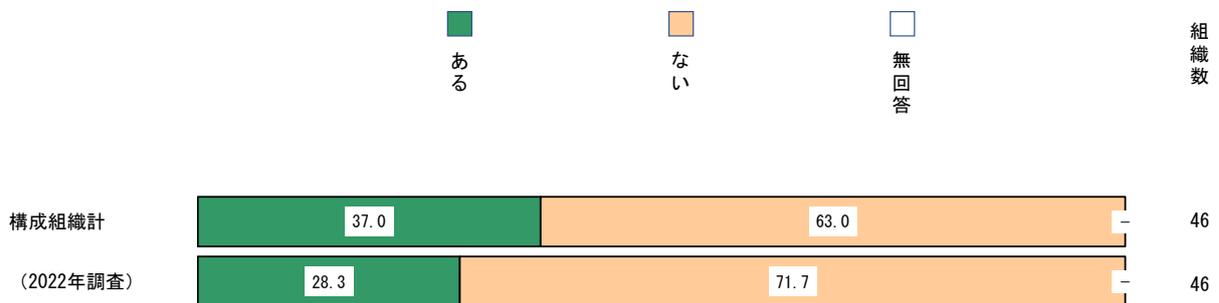


③ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した会議体が「ある」は 46 組織中 17 組織（37.0%）である（第 6 図）。

2022 年調査と比較して「ある」が 4 組織多くなっている。

第 6 図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した会議体

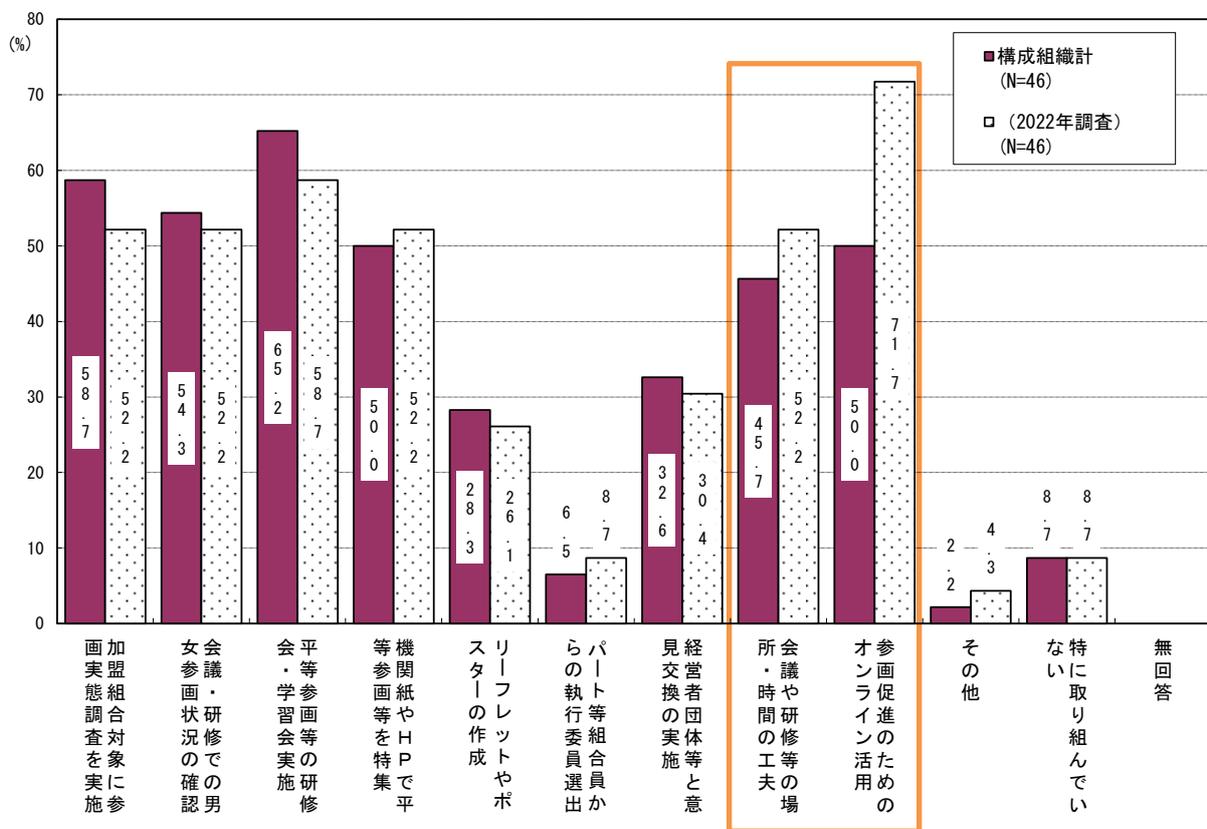


④多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)についてみると、「特に取り組んでいない」は4組織(8.7%)にとどまり、なにかしらの取り組みを行っている組織が大半である。具体的な取り組み内容として、「平等参画等の研修会・学習会実施」(30組織、65.2%)をはじめ、「加盟組合対象に参画実態調査を実施」(27組織、58.7%)や「会議・研修での男女参画状況の確認」(25組織、54.3%)に取り組む組織は半数を超えている(第7図)。

多様な人たちが参画できるための取り組みとして、「参画促進のためのオンライン活用」は、2022年調査から10組織減少して23組織(50.0%)、「会議や研修等の場所・時間の工夫」についてもこの1年間で取り組む組織がやや減少して21組織(45.7%)である。

第7図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み(複数選択)



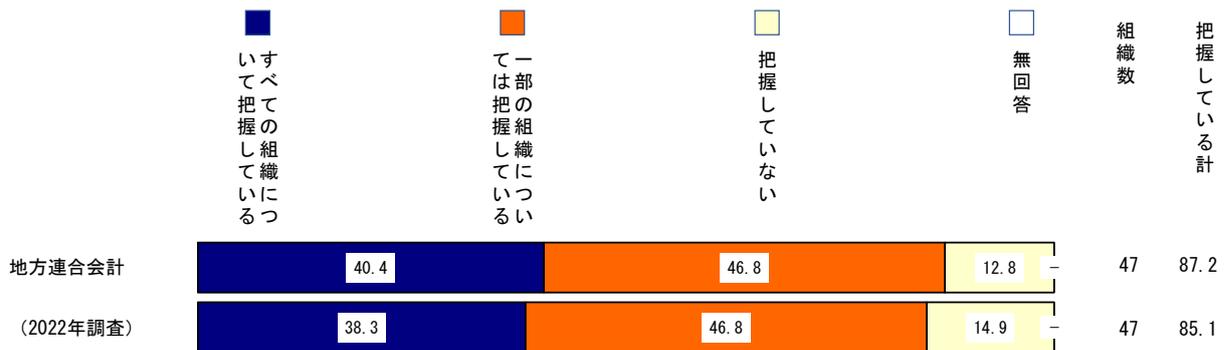
2. 地方連合会調査

(1) Change! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標)

①組合員の男女比率の調査、把握

構成組織の男女別組合員数の把握状況をみると、一部の組織でも<把握している>は47組織中41組織(87.2%)だが、そのうち「すべての組織について把握している」は19組織(40.4%)にとどまる。一方、「把握していない」は6組織(12.8%)である(第8図)。

第8図 構成組織の男女別の組合員数の把握の有無

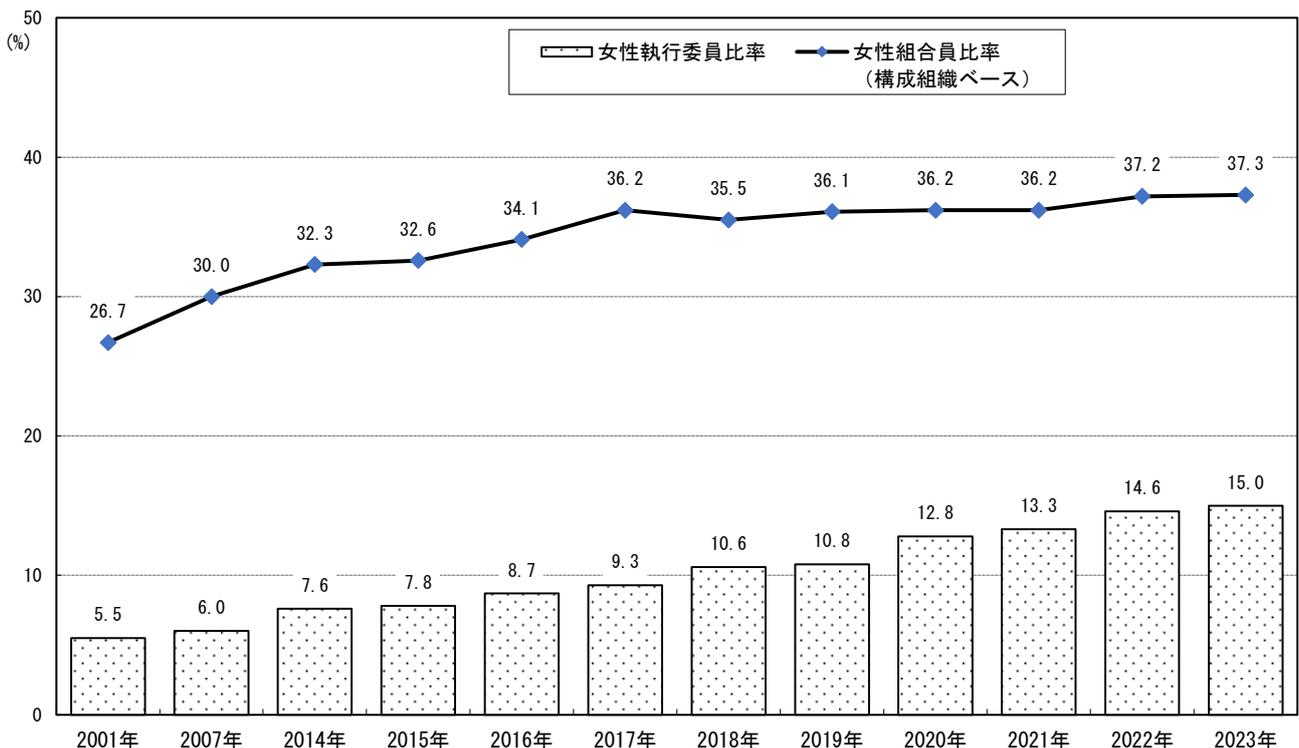


②執行機関への女性の参画機会の確保

女性執行委員比率は15.0%である。2001年調査以降微増が続いているが、依然として女性組合員比率との差は大きい(第9図)。

なお、女性三役を選出している組織は26組織(55.3%)、三役に占める女性三役比率は7.3%である。2022年調査から女性三役を選出している組織数が4組織増加した。

第9図 女性執行委員比率 (加重平均)



③運動方針への明記

運動方針への明記については、「ジェンダー平等の推進を明記」が 47 組織中 46 組織（97.9%）と大多数を占め、「男女平等参画の推進を明記」は 1 組織（2.1%）である（第 10 図）。

第 10 図 運動方針への「男女平等参画の推進」や「ジェンダー平等の推進」の明記の有無



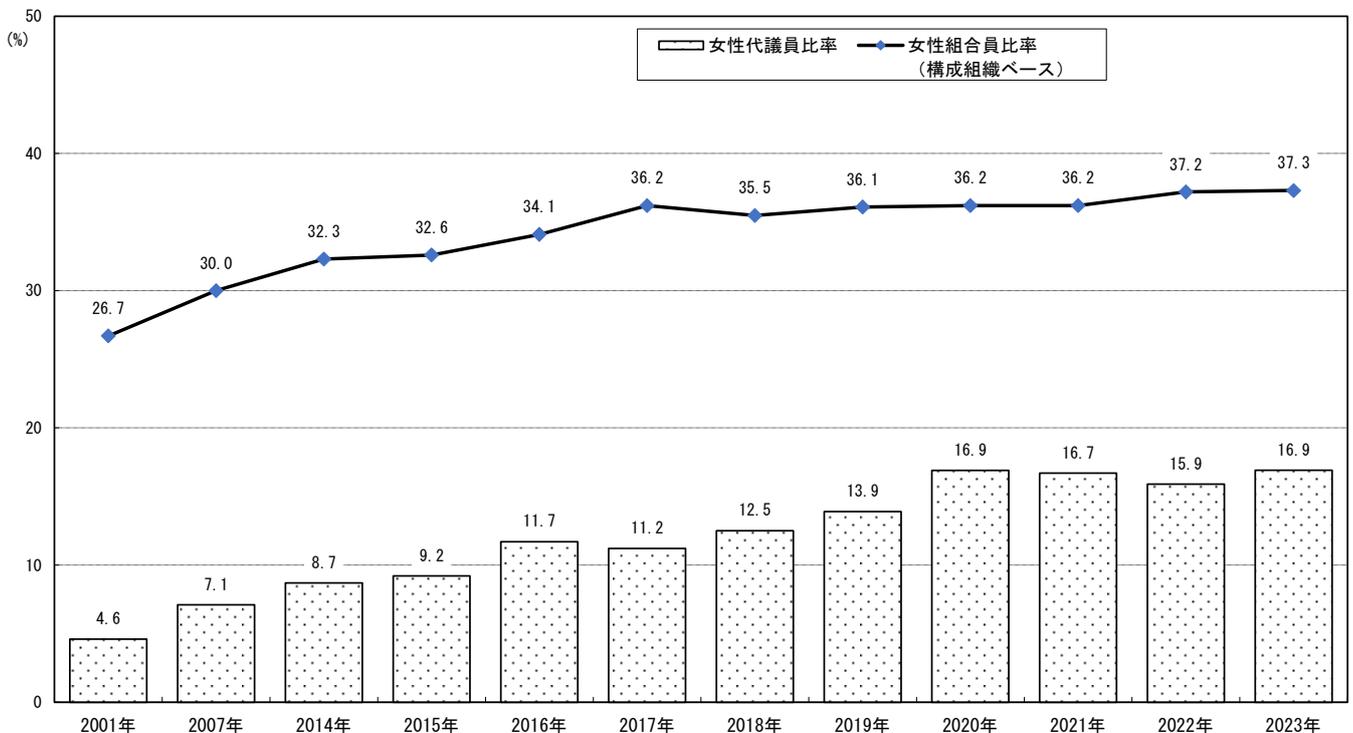
(2) Challenge！推進目標（推進すべき目標）

①議決機関への女性の参画機会の確保（大会）

大会代議員に占める女性代議員の比率は 16.9%である（第 11 図）。

2020 年調査以降、16～17%で推移している。

第 11 図 女性代議員比率（加重平均）

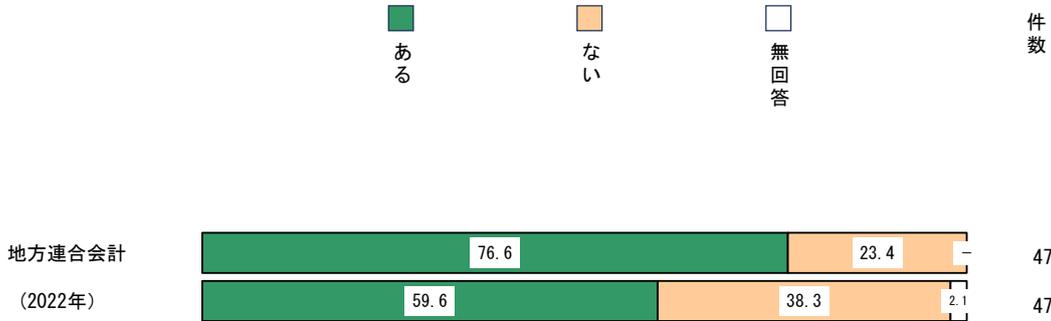


②ジェンダー平等推進を目的とする会議体の設置

男女平等だけでなく、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した会議体が「ある」は36組織（76.6%）である（第12図）。

2022年調査から明示した会議体が「ある」が8組織増加している。

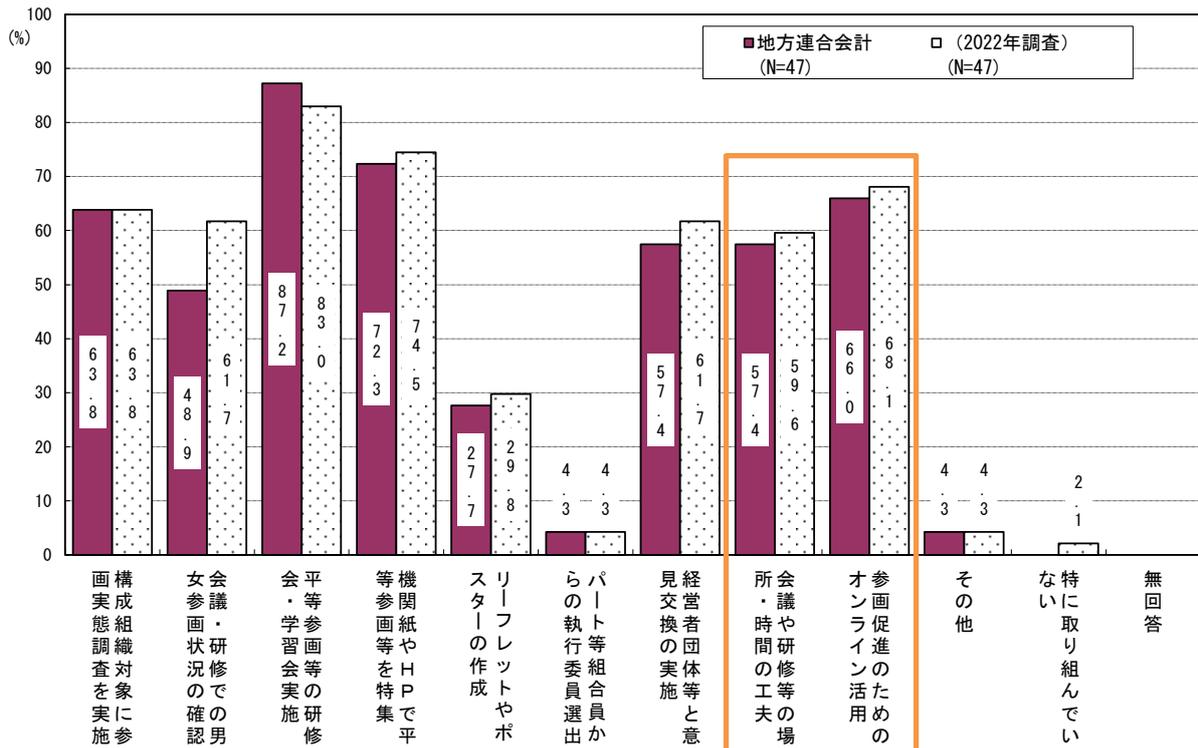
第12図 男女平等だけでなく「性的指向・性自認（SOGI）の尊重」を目的に明示した会議体



③多様な人たちが参画できる活動スタイルの点検、見直し

男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）についてみると、「特に取り組んでいない」は皆無であり、すべての地方連合会でなにかしらの取り組みが行われている。多様な人たちが参画できる活動のための「会議や研修等の場所・時間の工夫」は27組織（57.4%）、「参画促進のためのオンライン活用」は31組織（66.0%）で取り組まれている。そのほかの具体的な取り組み内容については、「平等参画等の研修会・学習会実施」（41組織、87.2%）が9割近くを占めるほか、「機関紙やHPで平等参画等の特集」（34組織、72.3%）、「構成組織対象に参画実態調査を実施」（30組織、63.8%）、「都道府県や経営者団体等と意見交換の実施」（27組織、57.4%）も過半数の組織で取り組まれている（第13図）。2022年調査と比べて、「会議・研修での男女参画状況の確認」は減少しているが、そのほかの取り組み状況に大きな変化はみられない。

第13図 男女平等参画、ジェンダー平等推進の取り組み（複数選択）



参考資料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

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	3/2	10:00-12:00	2024春季生活闘争 3.8国際女性デー全国 統一北海道集会	集会・学習会	100	①開会 ②委員長あいさつ ③基調講演 「みんなで学ぼう！SDGs」 ～ジェンダー平等の実現に向けて～ 講師 電力総連女性委員会委員長 対馬 小百合さん ④産別・地域の取り組み報告 ⑤女性委員会報告 ⑥閉会
青森	3/2	14:00-15:00	3.8国際女性デー街頭 行動	街頭宣伝行動 SNS・イン ターネット		・女性委員会を中心に青森市内において街頭行動にて市民への周知 ・3.8国際女性デーの起源を記載したチラシ入りティッシュ、バラを イメージしたキャンディーを配布。
山形	3/2	14:00-16:00	2024春季生活闘争勝 利！総決起集会	集会・学習会		・集会で「3.8国際女性デー」のアピールを実施 ・集会参加者にシールを配り、決意とともに、白黒でかかれたバラ の紙で鮮やかなバラを完成させる予定
	3/8	12:00-13:00	「3.8国際女性デー」 周知行動	街頭宣伝行動 広告掲示・掲載		・女性委員会によるリレートークと、「バラの花」(100本)、「チ ラシ入りティッシュ」の配布
宮城	3/8	11:45-16:30	3.8国際女性デー宮城 県行動	集会・学習会 街頭宣伝行動	50	・仙台市内中心部で街頭行動 ・ハーネル仙台にて集会・記念講演
福島	3/2	13:30-15:30	国際女性デーフォー ラム	集会・学習会	120	◇基調講演 「女性のなかのアンコンシャスバイアスについて」 株式会社クリフ 代表取締役 石山純恵氏 ◇パネルディカッション 「～福島の女性活躍の現状と課題～」 パネリスト4名
群馬	3/3	10:30-12:45	3.8国際女性デーの取 り組み	会議 街頭宣伝行動		・バラとチラシ入りティッシュを高崎駅頭に配布しPR行動 ・議員懇の女性議員と参加者による女性活躍やジェンダー平等に関 連する意見交換
	3/8		地方紙への意見広告 掲載	広告掲示・掲載		・地方紙(上毛新聞/県内購読者数最多)への掲載
	3/7		第5回サニードライブ	その他		・群馬県を通じ、女性支援団体や子ども食堂への生理用品の配布
茨城	3/8	17:00-17:45	3.8国際女性デー街頭 宣伝行動	街頭宣伝行動		・女性委員会と青年委員会合同で、JR水戸駅にて「女性の権利と平 等」を主張するアピール街頭活動を実施 ・バラの花(1000本)と国際女性デーのチラシ入りポケットティ ッシュの配布
東京	3/8	16:00-17:00	3.8国際女性デー周知 街宣	街頭宣伝行動 SNS・イン ターネット		・女性委員会を中心に有楽町マリオン前でバラを配布 ・3.8国際女性デーの意義を訴え ・#おんなの春闘でSNS発信
	3/8	18:15-19:45	中央集会への参加 (よみうりホール)	集会・学習会	1,000	・3.8国際女性デー中央集会の企画運営と集会参加
神奈川	3/1-3/15		<周知啓発活動> 「3.8国際女性デー」	SNS・イン ターネット		・女性委員会作成「3.8国際女性デー」ステッカーを、バラの香り付 フェイシャルマスクに貼付し配布
長野	3/1	17:00-19:30	2024春季生活闘争総 決起集会・国際女性 デーアピール集会	集会・学習会 街頭宣伝行動 SNS・イン ターネット	300	・春闘総決起集会に合わせ国際女性デーアピール採択 ・駅前でのアピール街宣 ・機材の配布
愛知	3/8	17:30-18:30	3.8国際女性デー街頭 宣伝行動	街頭宣伝行動 SNS・イン ターネット 広告掲示・掲載		・ジェンダー平等推進委員会を中心としたメンバーで、街頭宣伝行 動と周知グッズの配布 ・その様子をSNSを通じて広く発信
岐阜	3/8		①3.8国際女性デーア ピール街頭行動 ②アピール器材によ る周知活動と写真集 約&活用 ③FM インフォーメ ーション	街頭宣伝行動 広告掲示・掲載		①街頭による宣伝活動と器材(バラ風タオル)の配布 ②アピールカードとティッシュを組織内展開し当日周知活動の促 進、その際の写真を集約しHPなどで活用予定 ③FM番組内のインフォメーションにて国際女性デーのピール
富山	2/15		組織内周知「3.8 国際女性デー」クリ アファイルの作成& 配布	会議 集会・学習会		・「3.8国際女性デー」周知ファイルを加盟する全単組と2月中順か ら3月上旬に開催する会議等で配布
石川	3/6		「3.8国際女性デー」 街頭行動	街頭宣伝行動		・執行部(女性)によるアピール ・女性議員によるアピール ・粗品の配布
京都	3/8	18:30-19:00	連合京都3.8国際女性 デー街頭行動	街頭宣伝行動		・京都市内四条烏丸交差点で、女性委員会によるリレートークや連 合京都議員フォーラム会員の女性議員による街頭行動 ・除菌ウェットティッシュ(花柄)と女性委員会作成のチラシを配布
			ラジオ春闘アピール 行動	広告掲示・掲載		・KBS京都ラジオ番組に出演 ・春闘アピールをはじめ子育て(介護)と仕事の両立、労働相談ホッ トライン等周知を実施(5分程度)
	3/8		輝く女性応援京都 会議Instagram動画配信	SNS・イン ターネット		・連合京都も構成団体となっている「輝く女性応援京都会議」の国 際女性デー動画配信の一言メッセージに、連合京都会長・女性委 員会がメッセージ動画を撮影し提供
和歌山	3/8	9:30-12:00	「3.8国際女性デー」 街宣アピール	街頭宣伝行動		・和歌山県内を「3.8国際女性デー」のアピール(街宣車2台)
	3/8	17:45-18:30		街頭宣伝行動		・花柄のウェットティッシュ、Action、3.8国際女性デーチラシ、A5 クリアファイルの配布(2,000セット配布)
	3/8	19:00-21:00	連合和歌山推薦議員 との意見交換	その他(意見交 換・懇親会)		・推薦議員・青年委員会幹事・女性委員会幹事など約20名で、意見 交換と懇親会を実施
	3/1-3/8		3.8国際女性デー周知	SNS・イン ターネット		・HPバナー・Facebook・ラジオCMにて、3.8国際女性デー周知を実施

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)
大阪	3/8	18:00-19:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動		・職場の男女平等・女性参画の課題等を訴え ・3.8国際女性デーの由来や、働く女性の課題について記載したチラシと器材の配布
兵庫	3/2	11:30-12:00	3.8国際女性デー街頭アピール行動	街頭宣伝行動		・2024春季生活闘争総決起集会と連動し、JR神戸駅南側で3.8国際女性デーについてのマイクアピールと周知器材の配布
	3/2	10:30-11:30	2024春季生活闘争総決起集会	集会・学習会		・2024春季生活闘争総決起集会内で、3.8国際女性デーアピール文の提起
鳥取	3/2	13:30-16:00	3.8国際女性デー学習会	集会・学習会	60	①講演 演題「働き方改革のキーワード～ジェンダー・バイアス、ダイバーシティを知る～」 講師 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン中国、鳥取県人権教育アドバイザー 佐藤 淳子さん ②アピール宣言・行動
	3/2	11:00-11:30	3.8国際女性デー街頭活動	街頭宣伝行動		・街頭での宣伝活動(メモ帳・バースポンジ配布)
広島	3/2	14:00-16:00	学習会(1部、2部)	集会・学習会	90	・学習会1 株式会社G-Placeフェムテックジャパン野口様による講演「フェムテックの観点からみる女性のキャリアとウェルビーイング向上」～女性特有の健康課題で企業ができること～ ・学習会2 「宮口はるこ・三上えり両参議院議員とのディスカッション」～宮口はるこ参議院議員、三上えり参議院議員、出席者とディスカッション
山口	3/2	12:00-12:30	チラシ他の配布およびアピール文読み上げ	街頭宣伝行動		・同日開催の春闘集会終了後、女性委員会役員全員でアピール活動を実施 ・お餅と、チラシ、ティッシュを配布(約300個)
高知	3/8	18:20-20:30	第114回国際女性デー高知県集会	集会・学習会 街頭宣伝行動	80	・8時より県庁前にて街頭行動を実施(国際女性デーの意義と当日の集会告知のピラを配布) ・夕刻の集会で講演を実施 演題:植木 枝盛の女性解放論 講師:歴史研究家 公文 豪(元県議会議員) 参加できなかった方や希望者の方には、後日DVDを配付
愛媛	3/2	10:00-	春季生活闘争総決起集会	集会・学習会 街頭宣伝行動		・集会で、3.8国際女性デーのアピール採択 ・集会終了後、女性委員会および青年委員会役員を中心に街頭行動を実施(配布物:3.8国際女性デーのチラシを入れたポケットティッシュ800部)
福岡	3/2	10:30-13:00	「2024 3.8国際女性デー」街頭行動および周知行動	街頭宣伝行動		・福岡県福岡市天神にて街頭行動を実施 ・周知行動としてノバルティを配布
佐賀	3/9	13:30-16:30	連合佐賀女性委員会「3.8国際女性デー・学習会」	集会・学習会	60	【学習会】 〈講演〉「女性の声を届ける、労働者・生活者の目線の政治を!」(仮称) 〈講師〉福岡県議会 後藤 香織 議員 【リフレッシュ講座】 「お花をつかってアロマサシェ作り」 〈講師〉山下 絵理子 氏 【集会アピール】
長崎	3/9	14:00-16:00	3.8国際女性デー長崎集会	集会・学習会	60	・現職の国会議員の西岡秀子衆議院議員からジェンダー平等や多様性に対する国の動向などについて講演
熊本	3/2	10:00-13:00	3.8国際女性デーアピールスタンディング	街頭宣伝行動 SNS・インターネット		・女性委員会主催で、青年委員会も協力し熊本市の繁華街(下通入口HAB@熊本前付近)で、3.8国際女性デーを街頭演説・SNS等でアピールを実施
大分	3/2	12:00-12:30	「連合大分3.8国際女性デー」の取り組み	街頭宣伝行動		・3.8国際女性デー、春季生活闘争のチラシをバラの入浴剤と一緒に配布(春闘総決起集会終了後に別場所で配布)
宮崎	3/10	10:15-12:00	連合宮崎構成組織・地域協議会・地区会議 女性フォーラム	集会・学習会	30	・女性県議会議員の講演 ・グループワーク
	3/10	12:30-13:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動		・女性の尊厳、人権の確保を表す「バラ」200本とチラシを配布
鹿児島	3/9	12:00-13:00	連合鹿児島「3.8国際女性デー街頭行動」	街頭宣伝行動		・鹿児島市天文館周辺にて女性委員会による「3.8国際女性デー街頭行動」を実施 ・パン200個とバラの花200本を配布し「3.8国際女性デー」の意義を周知

※2/18時点の本部到着分を反映

集会アピール（案）

3.8 国際女性デーは、“女性の政治的自由と平等のために行動する記念日”と位置付けられ、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、世界各地で様々なイベントや運動が行われています。

私たちも、この「2024 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、ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けた取り組みをさらに前進させていく決意を確認しました。

今年の 3.8 国際女性デー全国統一行動のテーマは、“つなげよう 取り組みを高めよう 意識を”です。

世界に目を向けると、北欧を中心に意思決定の場でのジェンダー平等が進んでおり、世界各国のジェンダー平等推進の取り組みは進展しています。

一方、日本のジェンダーギャップ指数の順位は下落傾向が続いており、世界各国が取り組みを進める間、日本は足踏みをしてきたと見られています。1月1日に発生した能登半島地震では、避難所運営が男性中心で、女性の声が届きにくい事例が見られました。ジェンダー平等推進の遅れは、災害リスクを広げるとの指摘もあります。

連合が、「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」を目標に進めている「連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1」も残り7ヵ月となりました。取り組みは着実に前進していますが、より一層強化していく必要があります。これまでの取り組みを検証して次の取り組みへとつなげるとともに、ジェンダー平等推進に向けて意識をさらに高めていかなければなりません。

ジェンダー平等推進は、人権を確保し、社会の持続可能性を高める取り組みです。

本集会に集まった一人ひとりの行動で、年齢や性、国籍、障がいの有無などに関わらず、すべての人たちの人権が尊重され、安心して働くことができる持続可能な社会の実現をめざしましょう。

2024年3月8日

連合 2024 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 ゅ 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

集会終了後にアンケートにご協力をお願いいたします。
<https://forms.gle/Z94ciyoe8McLCFBW8>

