

男女平等にむけた労働組合の取り組み

自治労総合組織局

女性部長 松澤佳子

女性差別撤廃条約(1985年に批准)

第十一条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利

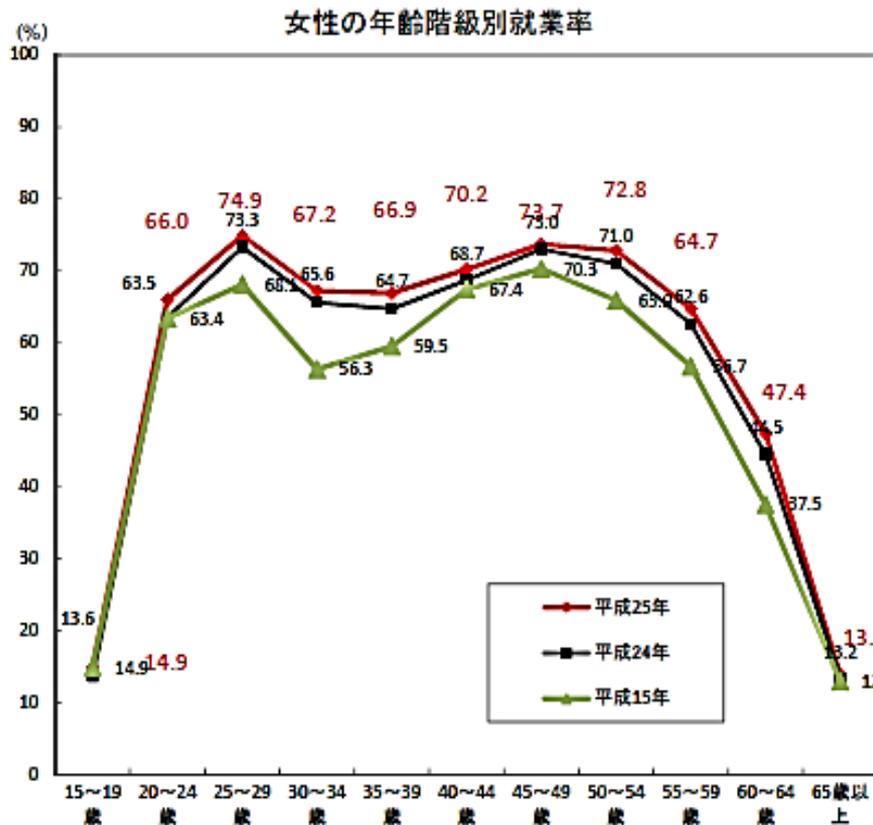
2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

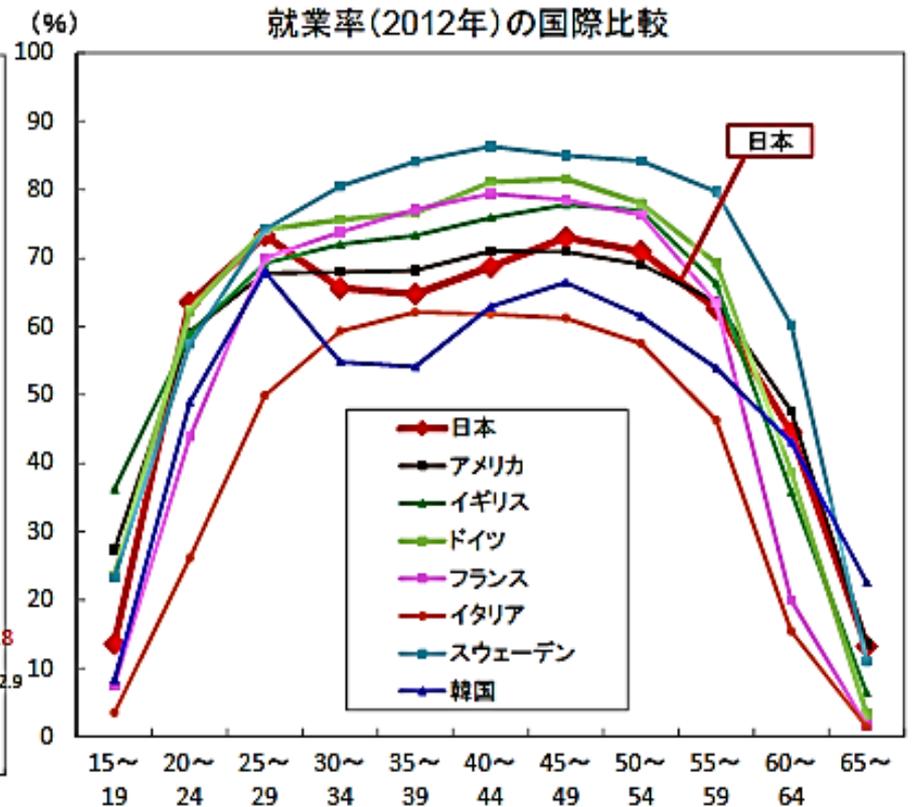
女性の年齢階級別就業率(推移/諸外国との比較)

○10年間で少しよくなっているが、依然として「M字」カーブ

○国際男女格差レポート2014(世界経済フォーラム) 142か国中104位



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」



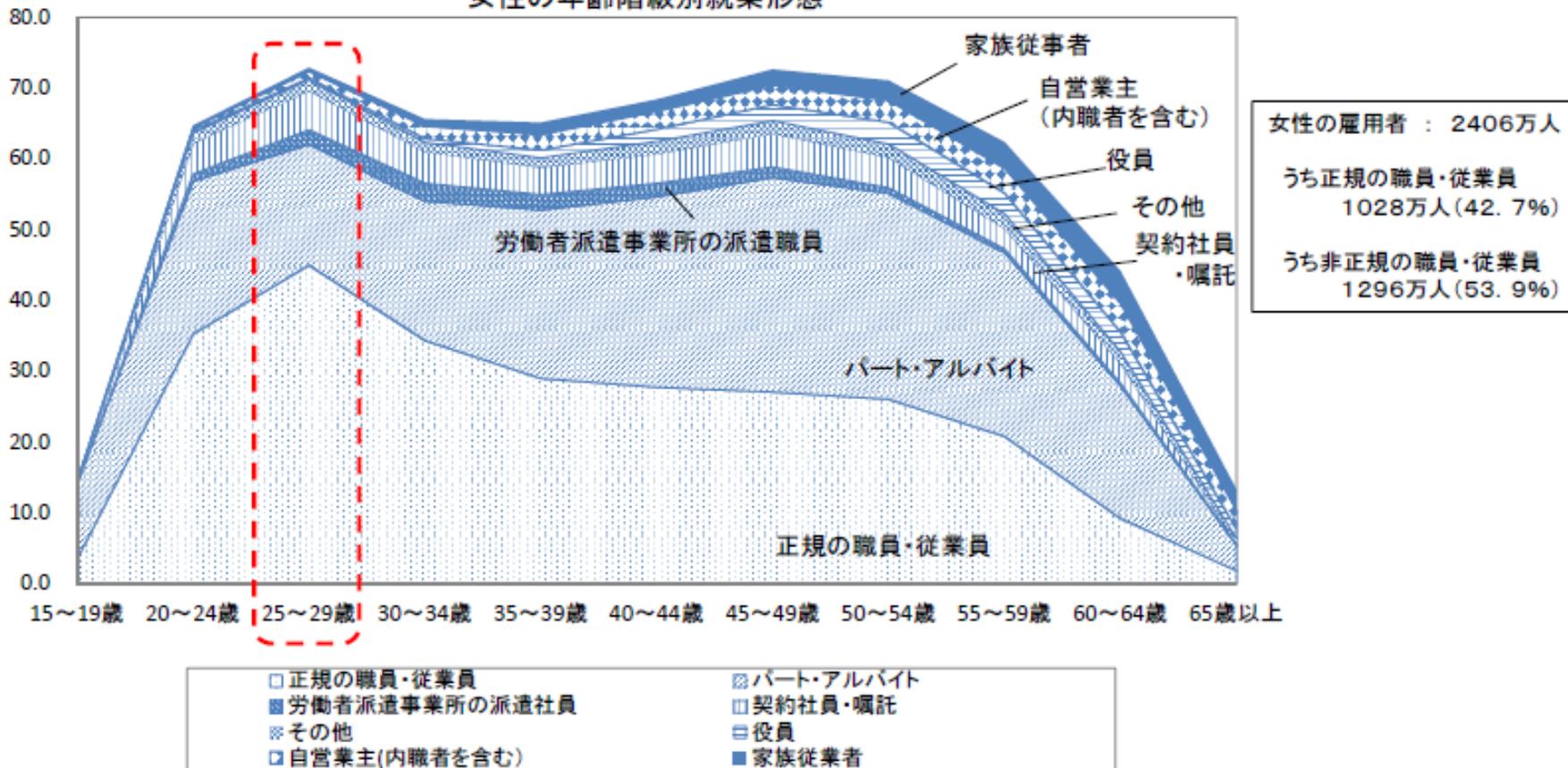
(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主

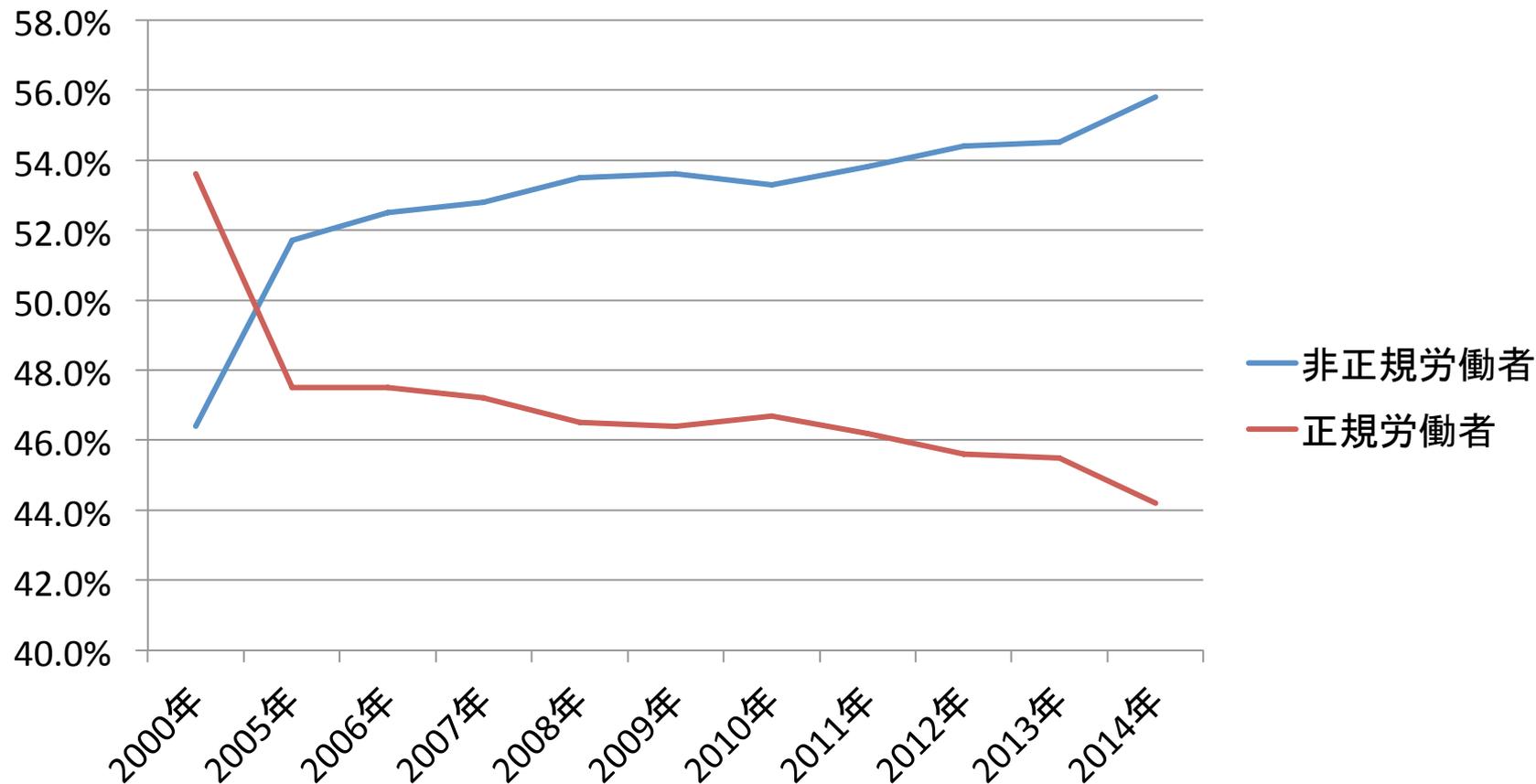
女性の年齢階級別就業形態



(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

女性労働者における正規雇用と非正規雇用の推移

○ **2000年代前半に逆転して以降、女性労働者に占める非正規雇用の割合は増大の一途を辿っている。**

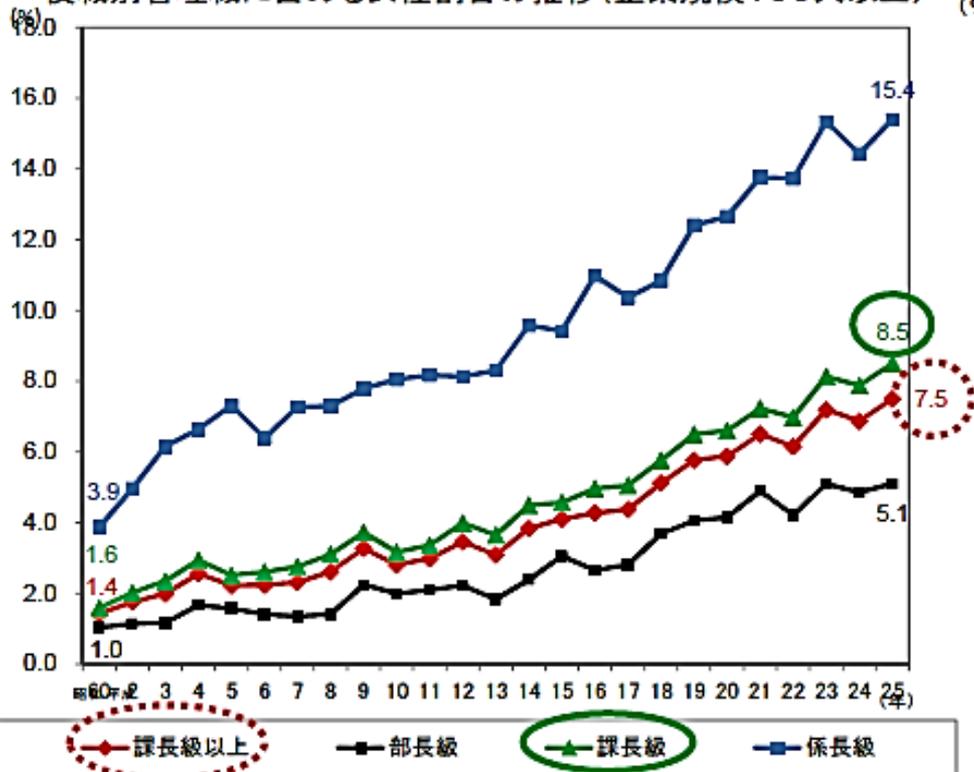


出典: 総務省「労働力調査(詳細集計)
* 2000年のみ総務省「労働力調査(特別調査)」

管理職の女性比率

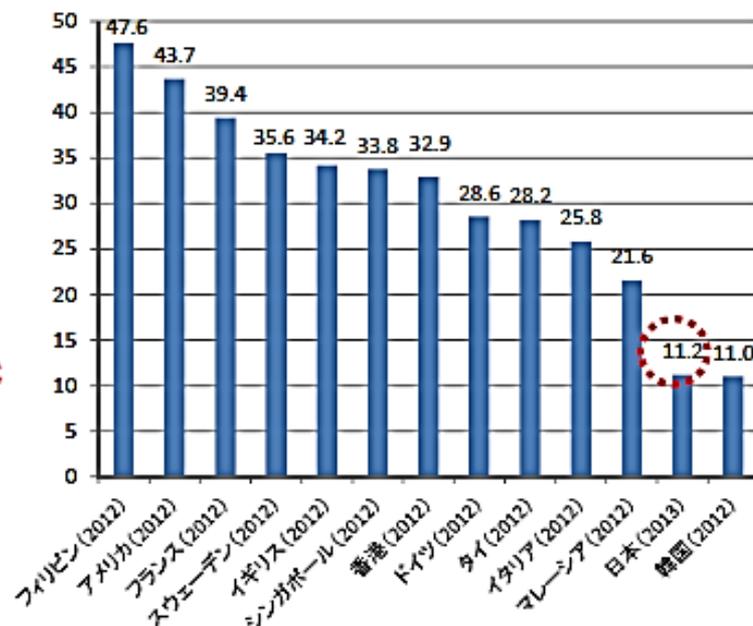
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」、
その他(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要
(ISCO08:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO08と08の主な違いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれているが、後者には含まれていない。)

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

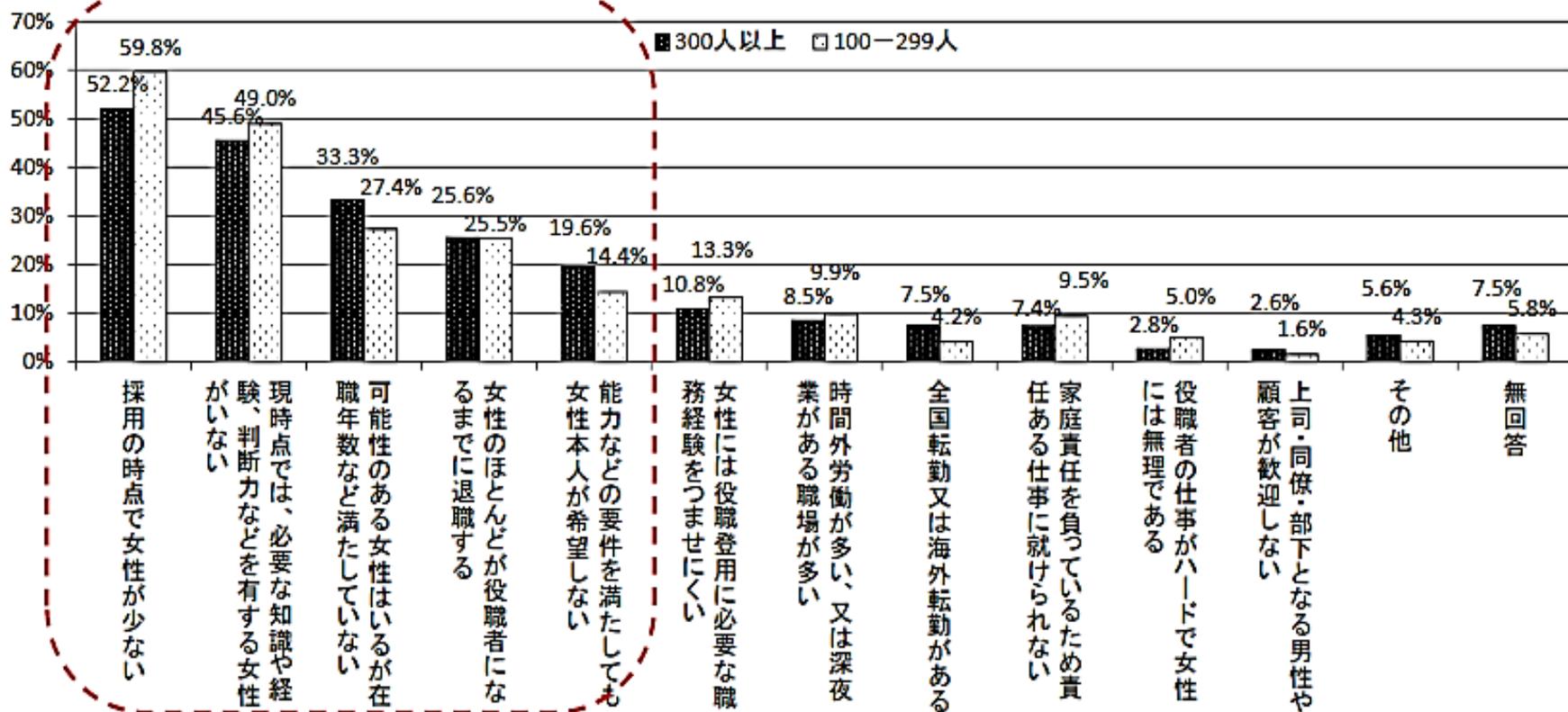
3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

女性役職者が少ない理由(企業の回答)

女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

図: 女性役職者が少ない理由(複数回答)

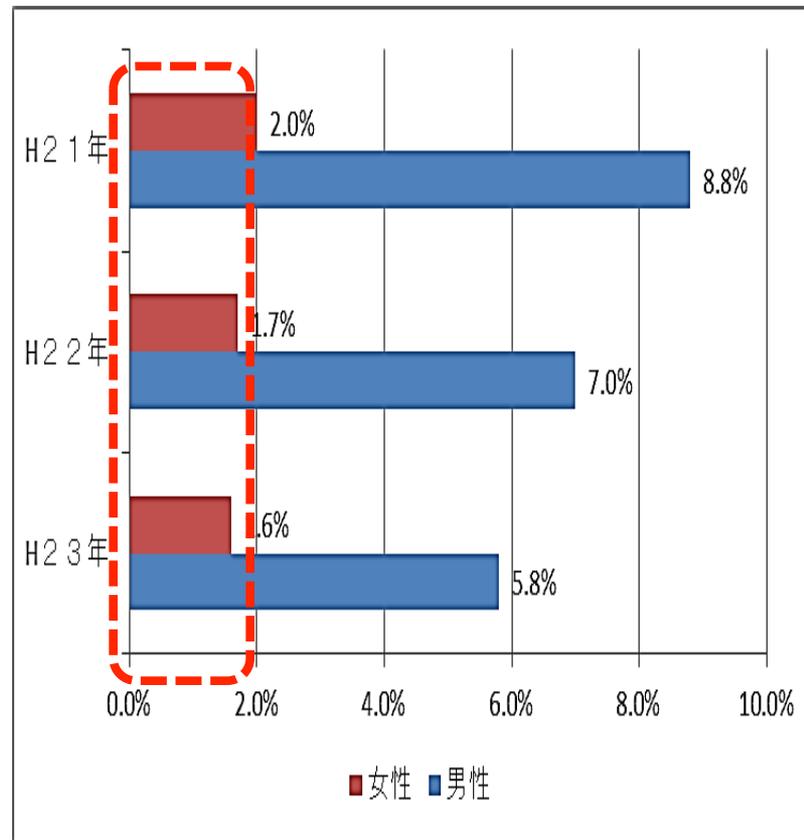
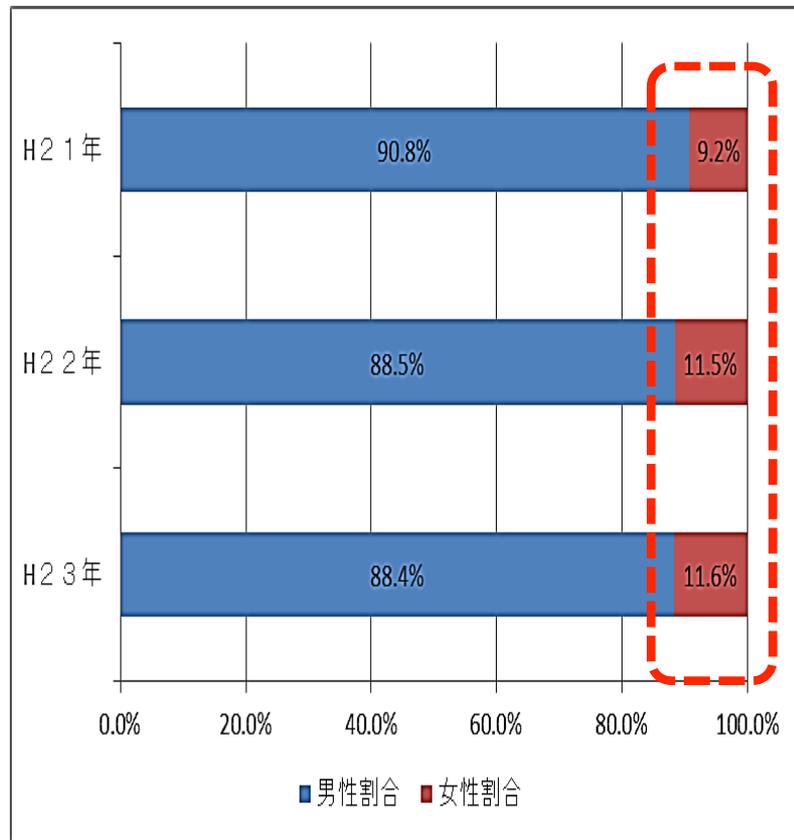


資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

採用の状況 ～総合職の状況～

○ 総合職採用者の男女比率を見ると、女性の採用は1割程度。

○ 応募者に対する採用状況を見ても、女性の方が相当程度厳しくなっており、男性が17倍(採用割合5.8%)なのに対し、女性は63倍(採用割合1.6%)となっている。



資料出所:厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)

※対象企業:都道府県労働局雇用均等室が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち全国129社(以下同じ)

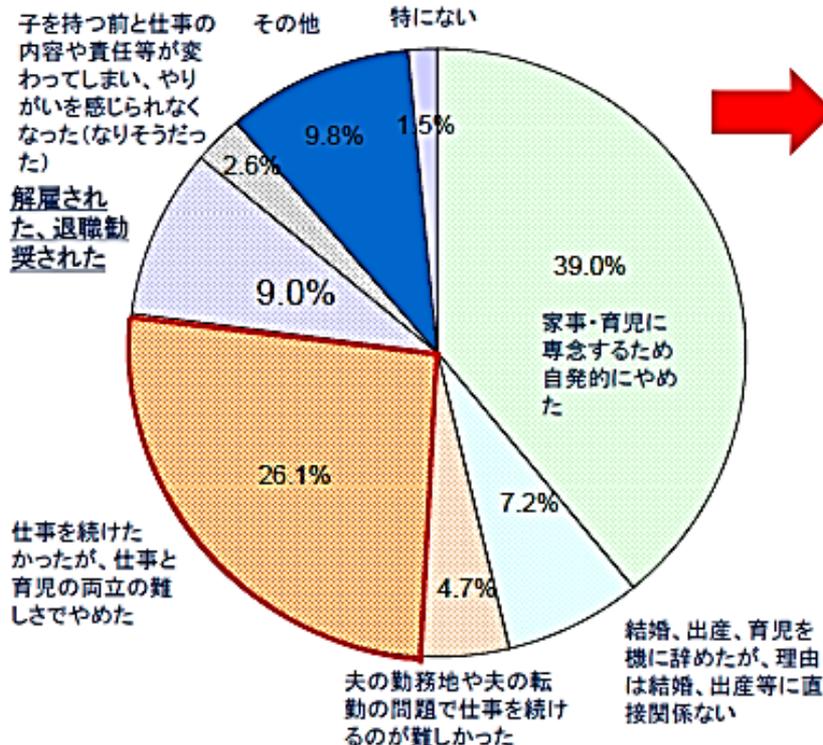
(参考)平成23年度

応募者数女性13,373人、男性28,845人
採用者数は内定者数を計上

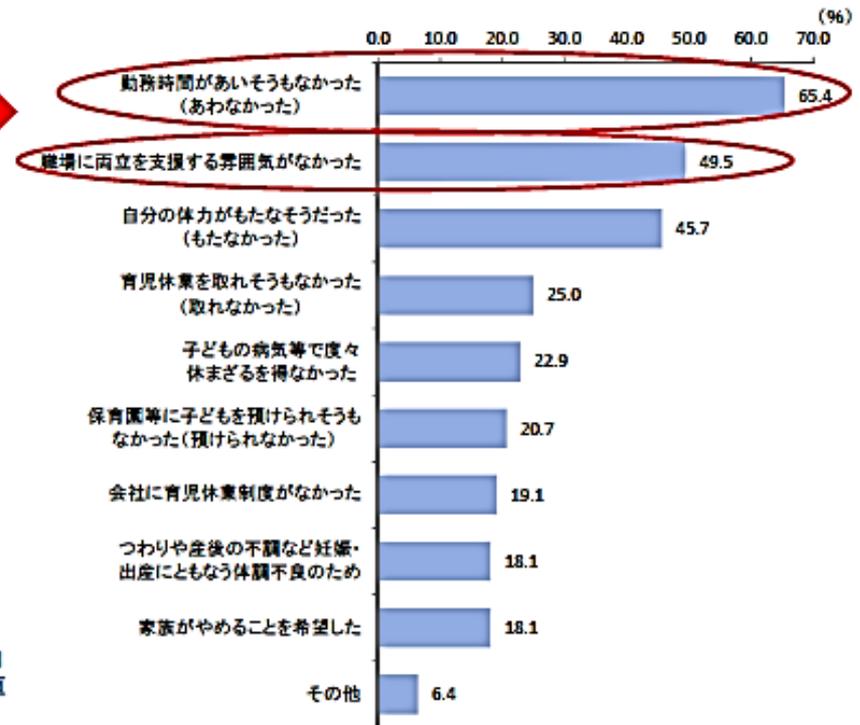
継続就業の状況

- 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。
- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので 辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立困難な理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。

妊娠・出産前後に退職した理由
 (「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



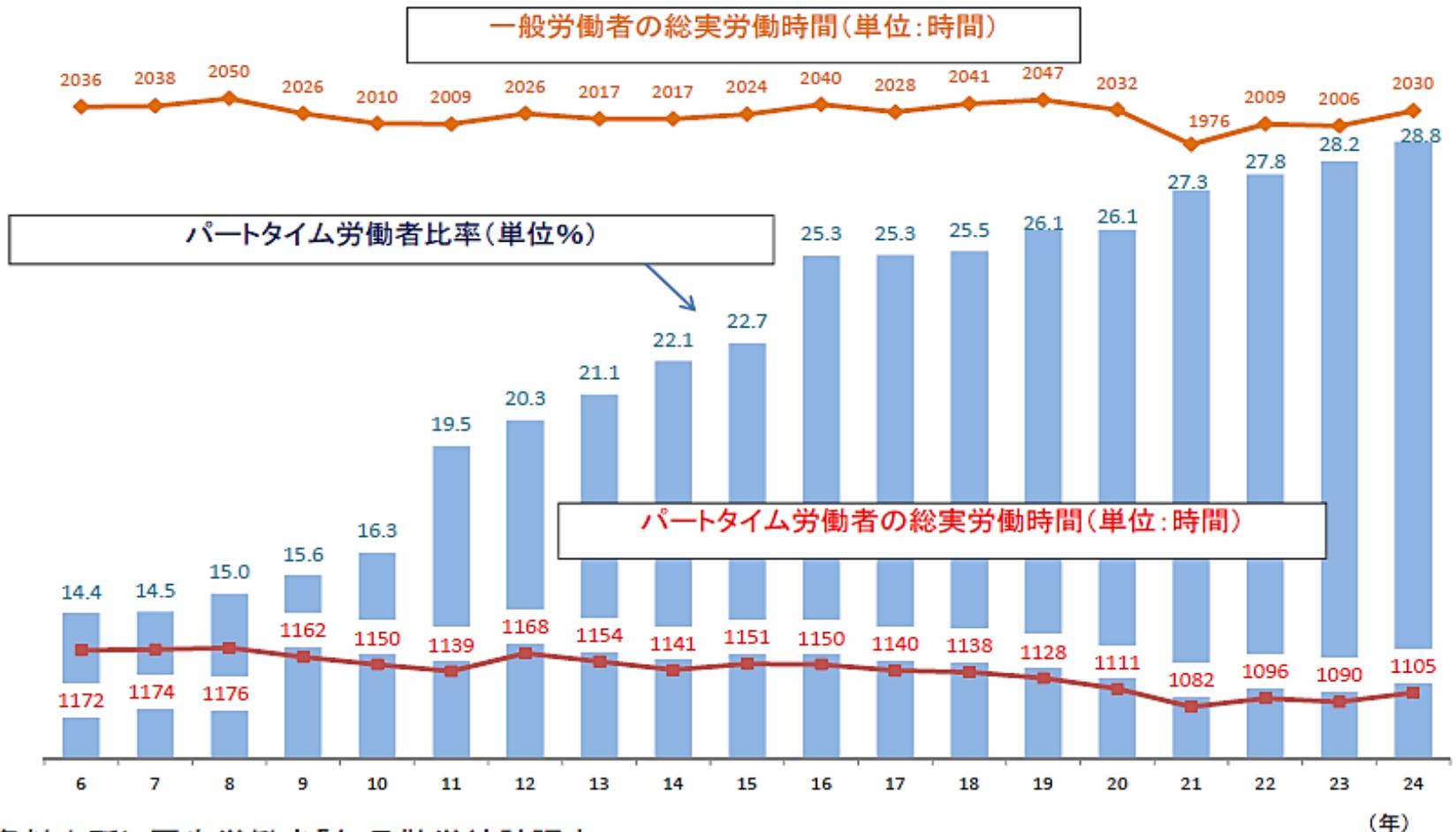
両立が難しかった具体的理由
 (「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

労働時間の現状

○総実労働時間は、一般労働者については、依然として**2,000**時間前後で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

男女平等政策に関連する法律について



男女雇用機会均等法

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例:雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

育児・介護休業法

2015年の8月から法律の見直しが始まります！

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は1歳半）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間＜パパ・ママ育休プラス＞）の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業取得が可能
- 配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、

②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること

③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、

契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

時間外労働の制限

所定外労働の免除

深夜業の制限

子の看護休暇制度

介護休暇制度

転勤についての配慮

不利益取り扱いの禁止

実効性の確保

改正次世代育成支援対策推進法

＜次世代育成支援対策推進法とは＞

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする法律
- 2015年3月（平成26年度末）までの時限立法
- 従業員数101人以上企業において、一般事業主行動計画策定義務

＜一般事業主行動計画とは＞

- 企業が、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画
- 行動計画の策定、一般への公表、従業員への周知、労働局への届出義務
- 従業員数100人以下企業は、努力義務

＜“くるみん”とは＞

- 「子育てサポート企業」とであると認定するマーク
- 行動計画に定めた目標の達成など、9つの認定基準を満たした場合に、認定を受けることができる



男女共同参画基本法

1999年 内閣府に、男女共同参画局と男女共同参画会議

基本理念(第3条から第7条まで)

(1)「男女の人権」

(2)「男女の個人としての尊厳が重んぜられること」

性別に起因する暴力がないこと、男女の個人の人格が尊重されること

(3)「男女が性別による差別的取扱いを受けないこと」

差別の意図の有無に係わらず、性別による差別的取扱いを受けないこと

(4)「男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること」

社会的・文化的に形成された性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されることを規定している。

(5)「その他の男女の人権」

生命、自由、幸福追求に対する権利や奴隷的拘束がなく政治信条の自由が確保される

※ 2015年秋にむけて、「第4次男女共同参画計画」策定の議論中

女性活躍推進法案

＜女性活躍推進法策定の動き＞

政府が「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現をめざし、女性の活躍推進を前進させるための新たな枠組みとして、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成にむけた自主行動計画の策定や情報開示など、具体的な取り組みについて定める法律。昨年秋の臨時国会で審議未了、廃案となったが、第189通常国会に提出され、衆議院の内閣委員会にて修正案が確認、今後参議院で議論される予定

＜心配なこと＞

- ・ 一部の長時間労働ができる女性しか活躍できないのでは・・・
- ・ 保育や介護など、社会保障が、自己責任になるのでは・・・
- ・ 女性の半数以上が、とても賃金が安いし、不安定な雇用な状況をよくすることができるのか・・・
- ・ 事業主行動計画をたてることになっているが、「お願い」するだけではすまないのは・・・

男女がともに担う自治労運動

1961年 自治労女性部結成

年齢・職種を超えて、結婚や出産、育児や介護、
昇進・昇格や賃金の格差などを、集まって話をして
「働き続けられる職場・社会」にしていく

点検調査から要求、改善へ

- ・産前産後休暇の延長（産前6週を産前8週に）
- ・女性の若年定年制の廃止
- ・育児休暇制度の確立（教員・看護師・保育士から全職種・
有給・選択制・現職復帰・代替要員）
- ・育児休暇取得による「昇給延伸」をなくす

男女がともに担う自治労運動

「子の看護休暇」の拡充(対象年齢の引き上げ、対象者や
日数の拡大・・・家族助け合い休暇など)

1995年 「男女がともに担う自治労計画」を策定

労働組合の意思決定機関への女性の参画

女性役員の積極的な育成と登用

男女平等の職場・組合づくり

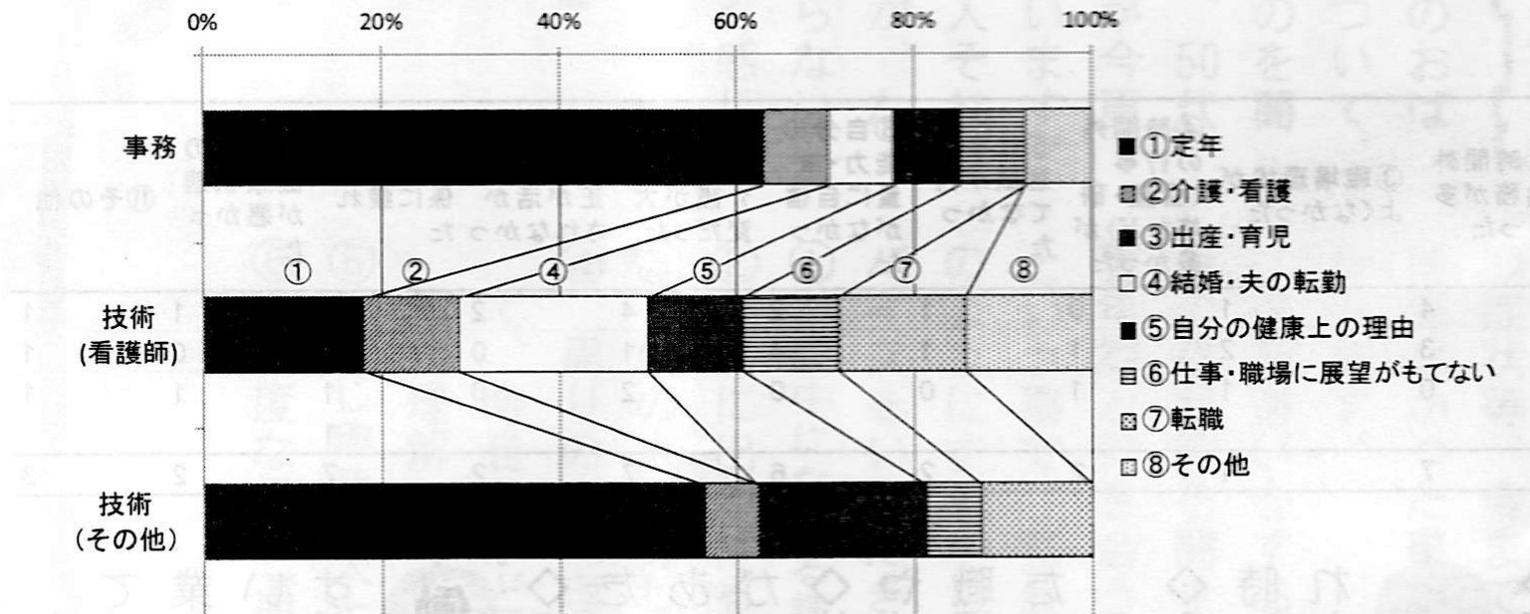
※ 法律や制度があっても、守らせるための日常的な取り組みが必要

各職場に、掲示したポテッカー

<p>わけあおう</p> <p>仕事も 家事も しあわせも</p> 	<p>見つけよう</p> <p>明日に つながる</p> <p>自分時間</p> 	<p>格差なくせば</p> <p>職場が変わる 社会も変わる</p> 	<p>あなたのご態度</p> <p>その態度 気をつけて</p> 
<p>三重県本部 志摩市職員組合 達阪貴雅さん</p> <p>男女ともに働き方を見直し、 仕事と家事・育児・介護を両立できる環境づくり</p>	<p>奈良県本部 奈良県国民健康保険団体連合会職員労働組合 中江和美さん</p> <p>人間らしい生活していますか？ ワーク・ライフ・バランス</p>	<p>鳥根県本部 出雲市職員連合労働組合 清水あゆこさん</p> <p>臨時・非常勤等職員の 均等・均衡待遇を確立しよう</p>	<p>奈良県本部 平群町職員労働組合 北里嘉須美さん</p> <p>セクハラ、パワハラ、マタハラは 人権侵害です</p>
<p>2015 男女平等 自治労</p>	<p>2015 男女平等 自治労</p>	<p>2015 男女平等 自治労</p>	<p>2015 男女平等 自治労</p>

A県職労の「退職者アンケート」から

＜退職の理由＞（複数回答）

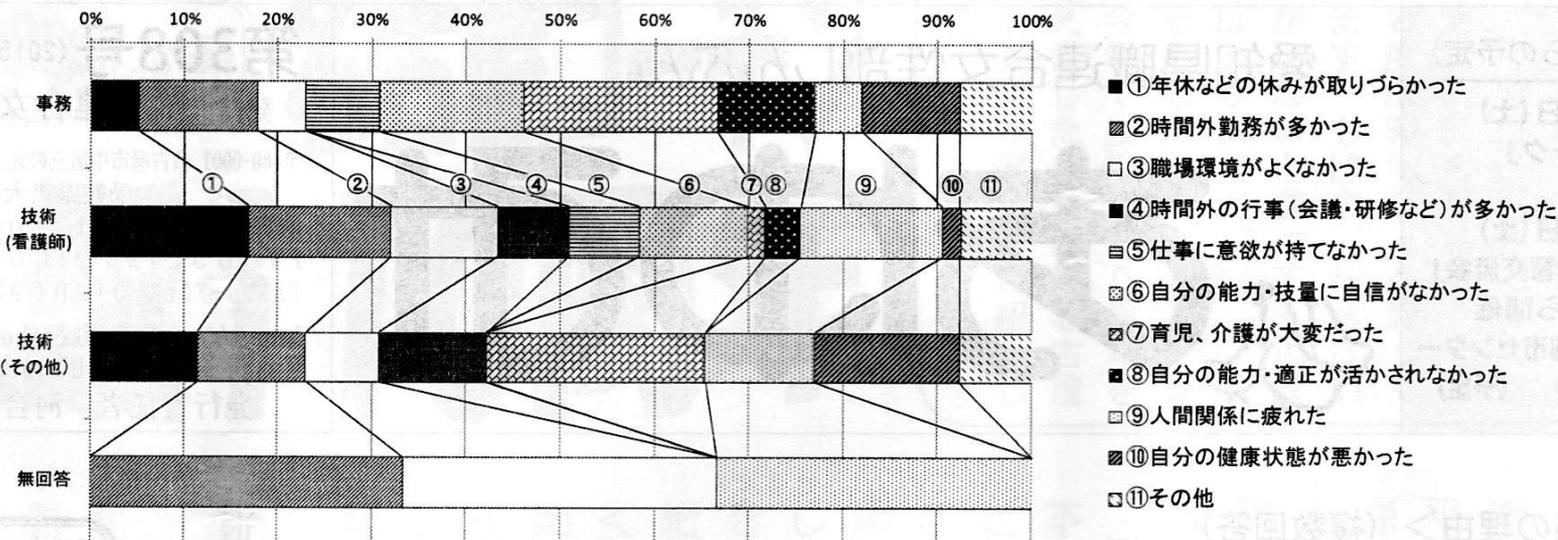


●最も強い理由

職種	①定年	②介護・看護	③出産・育児	④結婚・夫の転勤	⑤自分の健康上の理由	⑥仕事・職場に展望がもてない	⑦転職	⑧その他	無回答
事務	17	2	0	2	2	0	0	1	
技術(看護師)	5	1	0	6	3	3	3	2	1
技術(その他)	9	1	0	0	2	1	2	0	
無回答	1	0	0	0	0	0	0	0	
全体	32	4	0	8	7	4	5	3	1

A県職労「退職者アンケート」から

＜辞めたいと思った理由＞（複数回答）



●最も強い理由

	①年休などの休みが取りづらかった	②時間外勤務が多かった	③職場環境がよくなかった	④時間外の行事(会議・研修など)が多かった	⑤仕事に意欲が持てなかった	⑥自分の能力・技量に自信がなかった	⑦育児、介護が大変だった	⑧自分の能力・適正が活かされなかった	⑨人間関係に疲れた	⑩自分の健康状態が悪かった	⑪その他
事務	0	4	1	0	1	2	4	2	1	1	1
技術(看護師)	3	3	2	1	1	4	1	0	4	0	1
技術(その他)	1	0	1	1	0	0	2	0	1	1	1
無回答									1		
全体	4	7	4	2	2	6	7	2	7	2	3

6月は男女平等月間

その平等

実はよくある……

不平等！

— 均等法制定30年 —

日本労働組合総連合会

