

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 重黒木 康恵

今日の内容

はじめに

女性のおかれている現状（歴史的背景を含む）

男女平等に関する法律・政策

労働組合の取り組み



1. はじめに

① 若干の自己紹介

宮崎県（九州）延岡市出身

延岡市役所勤務

現在、市役所を休職して自治労女性部長に

女性部とは...

スローガン：「結婚しても出産しても年を取っても定年まで安心して働き続けられる職場づくり」

年齢・職種を超えた女性で構成。昨年結成60年。

男女平等のイメージ

～みなさんの男女平等のイメージって
どんなものでしょう～

女性と男性が対等 自由に意見が言い合える
就職から退職まで同等の扱い（待遇）を受ける
賃金（給与）が同じ

などなど・・・

こんなことはありませんか (過去の経験から)

- 女性は「あか」男性は「あお」
ex. トイレ、ランドセル、
- 参観日、PTAは母親が担当
- 自分の意思にかかわらず、役割が決められている
ex. 女性は窓口・受付、経理、男性は企画・立案
ex. 朝の掃除、お茶くみ、終業後のごみ捨て



社会的につくられた性差（ジェンダー）

社会的性差。

生物学的な差ではなく、男は〇〇〇、女は〇〇〇というように社会的につくられたもの。今の日本で一般的に考えられていること。文化や時代によって変化する

もっというと、「女は～すべき」「男は～すべき」

男の子は泣かない、女の子はおしとやかに

男性が外で働き、女性は専業主婦

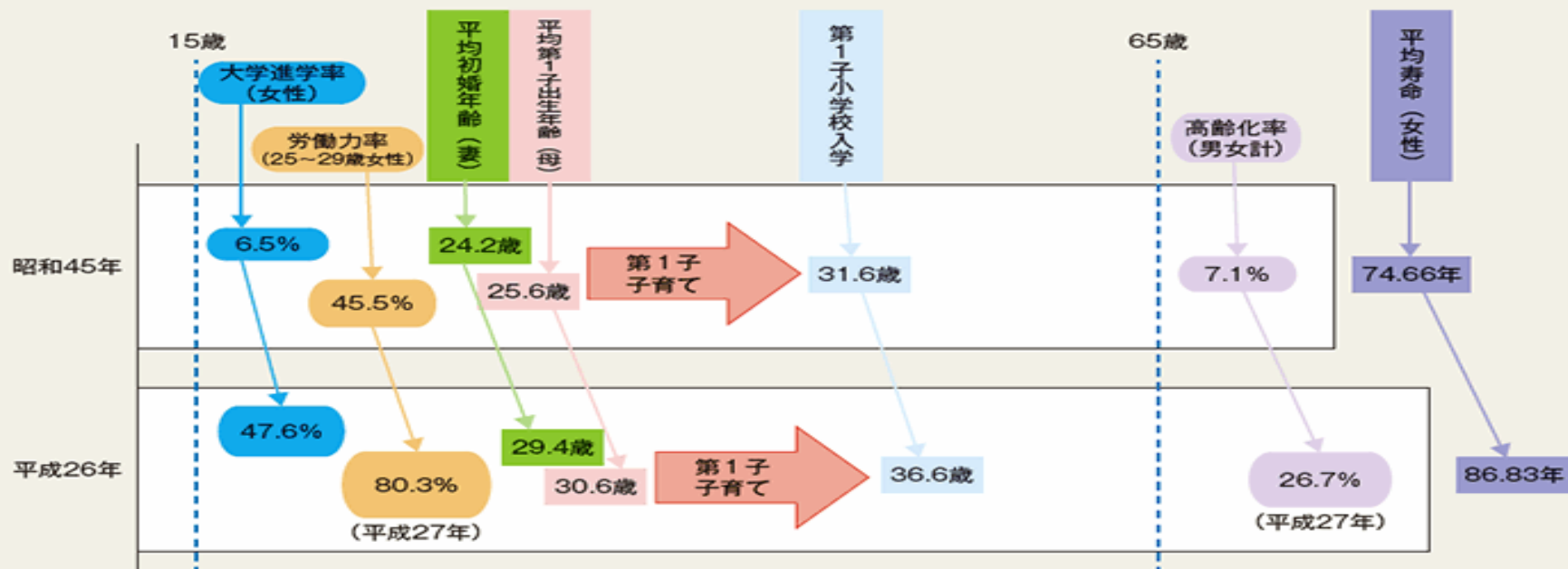
「女は黙ってろ！」

「誰のおかげで食わせてもらってると思ってるんだ！」

長年、社会の中で人間によってつくれ、
根強い固定観念、慣習として残っている

女性を取り巻く状況の変化

I－特－2図 女性を取り巻く状況の変化

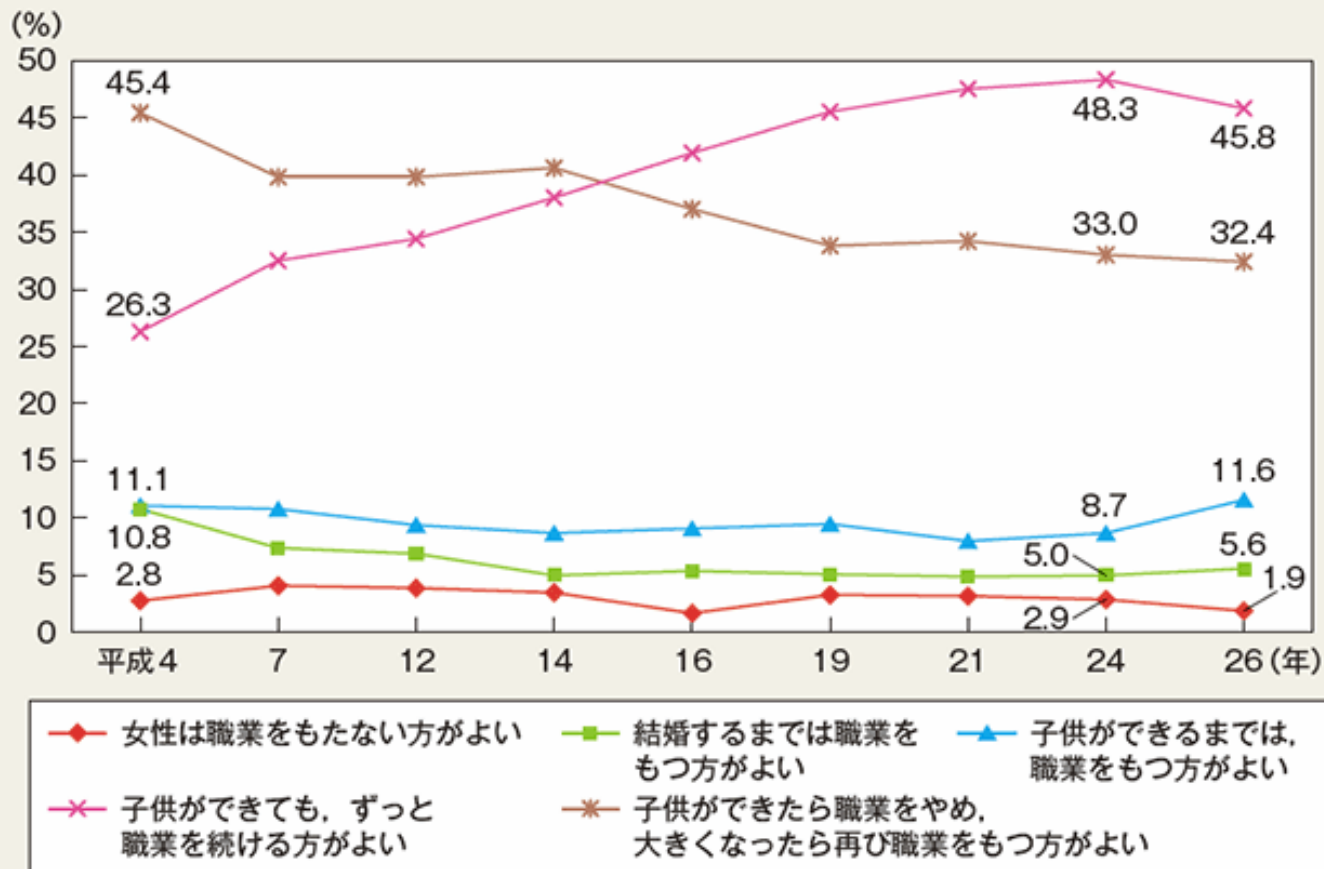


- (備考)
1. 平均寿命については、昭和45年は厚生労働省「完全生命表」、平成26年は厚生労働省「簡易生命表」より作成。
 2. 高齡化率については、昭和45年は総務省「国勢調査」、平成26年は総務省「人口推計」より作成。各年10月1日現在。平成26年の高齡化率は、27年値。
 3. 労働力率(25～29歳女性)については、総務省「労働力調査」(昭和45年、平成27年)より作成。
 4. その他は、厚生労働省「人口動態統計」より作成。
 5. 高齡化率は、総人口に占める65歳以上人口の割合。
 6. 平均初婚年齢は、結婚式を挙げたとき又は同居を始めたときのうち、早い方の年齢。
 7. 平均第1子出生年齢は、昭和45年は満年齢の算術平均値に0.5歳の補正值を加えたもの。平成26年は、日齢の算術平均値。

出典：内閣府男女共同参画白書

女性の就労に関する意識の変化

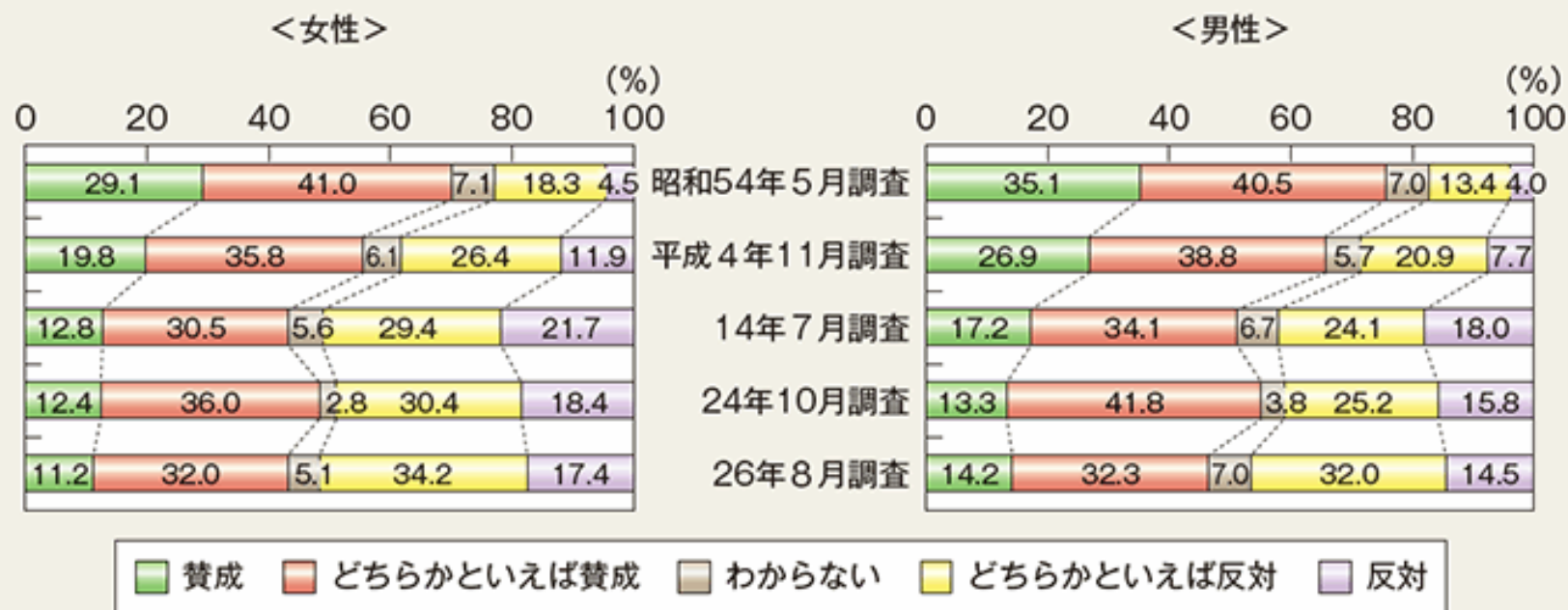
I－特－11図 女性の就労に関する意識の変化（女性）



（備考）内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成7～24年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）より作成。

女性の社会進出に対する意識の変化

I-3-2図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



(備考) 内閣府「婦人に関する世論調査」(昭和54年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年、24年)及び「女性の活躍推進に関する世論調査」(平成26年)より作成。

女性の社会進出の歴史

戦前

「家」制度の中で女性の発言権なし

生まれたら親に従い、嫁いだら夫に従い、老いては子に従う

戦後 男女平等への取り組みがはじまる

女性の参政権

男女雇用機会均等法

女性差別撤廃条約の批准

男女共同参画社会基本法

次世代育成対策推進法

女性活躍推進法

など

女性の社会進出の歴史 その1

～女性の参政権～

1925年：普通参政権の成立。納税要件の撤廃
※ただし満25歳以上の男子に限られる

1945年：婦人参政権が実現。
20歳以上のすべての男女。
※1946年4月10日の第1回衆議院議員選挙で行使。
39人の女性議員誕生

2015年：公職選挙法改正
※18歳以上のすべての男女に

女性の社会進出の歴史 その2

～国際婦人年と女性差別撤廃条約～

男女平等を進める動き

◆国際婦人年：1975年

「国際婦人年世界会議（メキシコ）」の中で、国連加盟各国が男女差別の撤廃のための施策に取り組むことを決定。10年間の世界行動計画を決議し、5年後に改善の成果を持ち寄ることを確認

→女性差別をなくす運動が一気に盛り上がる

◆女性差別撤廃条約：1979年

国連の中で「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃」を採択

→各国で批准の取り組み

女性差別撤廃条約

「人種・性・言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように、助長奨励することについて国際協力を達成すること」（国連憲章第1条3）6部30条からなる

第11条（抜粋）

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。

- (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、雇用の保障並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

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、前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。

女性の社会進出の歴史 その3

～女性差別撤廃条約の批准～

ところが...

戦前の考え方

男性＝外で働く（稼ぐ）

女性＝家を守る、子どもを産み、家事をする

戦後、女性の社会進出が進んできたが、主な稼ぎ手は男性（夫）で、女性は家計補助的な役割

→募集、採用、賃金、役職に男女間格差は当然の状態

国内法の整備なしには条約の批准ができない

「勤労婦人福祉法」と「国籍法」の改正

女性の社会進出の歴史 その4

～男女雇用機会均等法①～

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（1986年施行）

勤労婦人福祉法の改正によって成立

- ◆労働者の募集、採用、配置、昇進、降格、解雇などについて性別を理由とする差別的取扱いを禁止（第5条、第6条）
- ◆間接差別の禁止（第7条）
- ◆婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）
- ◆セクシャルハラスメント防止（第11条）
- ◆ポジティブアクション（積極的改善）の導入（第14条）

女性の社会進出の歴史

～男女雇用機会均等法②～

均等法施行から30年（東京新聞 2016. 1. 24）

採用や昇進などの女性差別解消を目指す男女雇用機会均等法が施行された1986年に大手企業に入社した現在50代前半の女性総合職のうち、昨年10月時点で約80%が退職していたことが23日、共同通信の調査で分かった。各業界の主要な会社計約100社に実施したアンケートに回答した28社の約千人分のデータを分析した。

均等法施行からことし4月で30年。法施行で企業は重要業務を担い幹部候補生である総合職で大卒女性の採用を始めた。しかし長時間労働などの慣習は変わらず、育児と仕事の両立支援も遅れたため、1期生の多くが職場に定着できなかった。

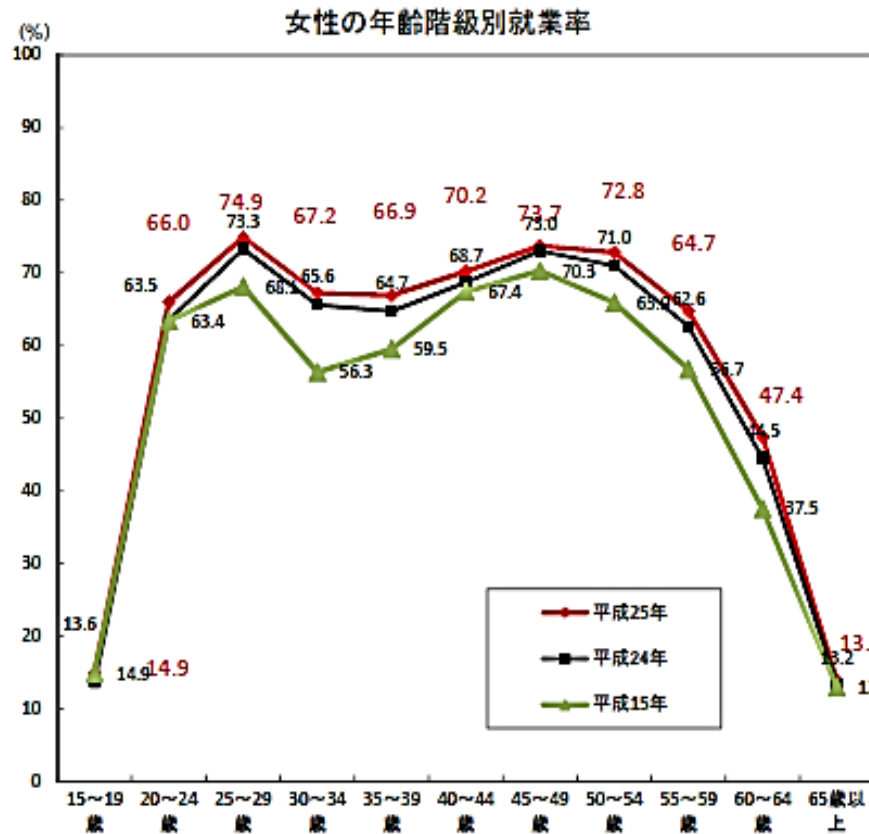
女性が働き続けるうえで、見えない壁が存在している

年齢階層別にみる女性の就労状況

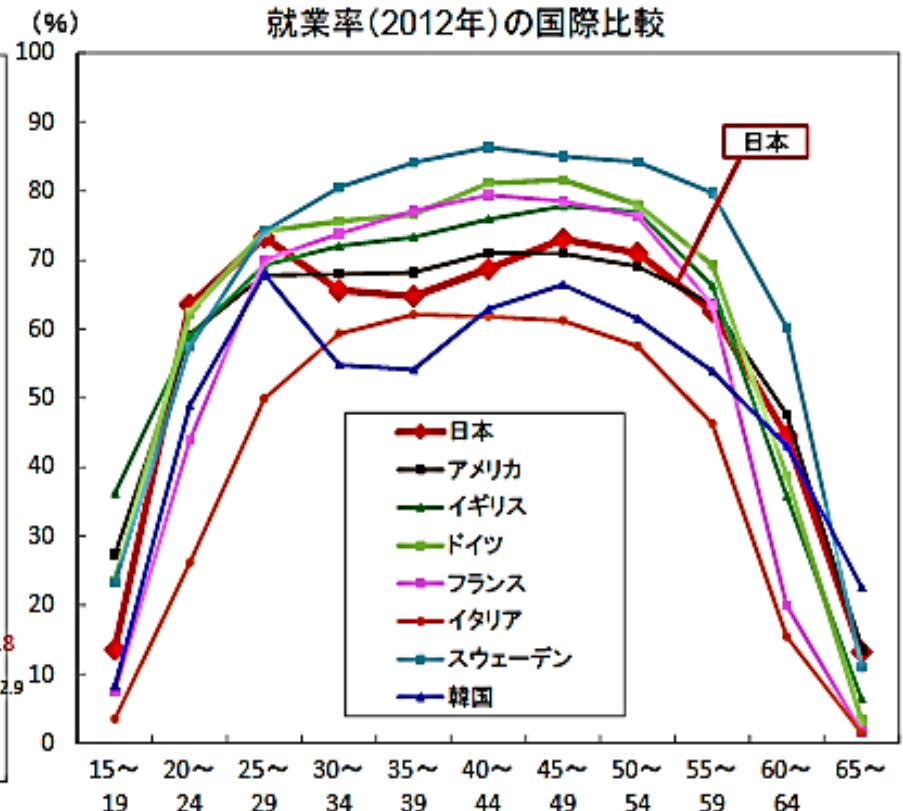
◆日本はいわゆる「M字型カーブ」

国際比較（※ジェンダーギャップ指数）日本は145か国中101位

※世界男女格差指数。世界経済フォーラムが毎年発表、
経済活動や政治への参画、教育水準、健康などで比較



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」



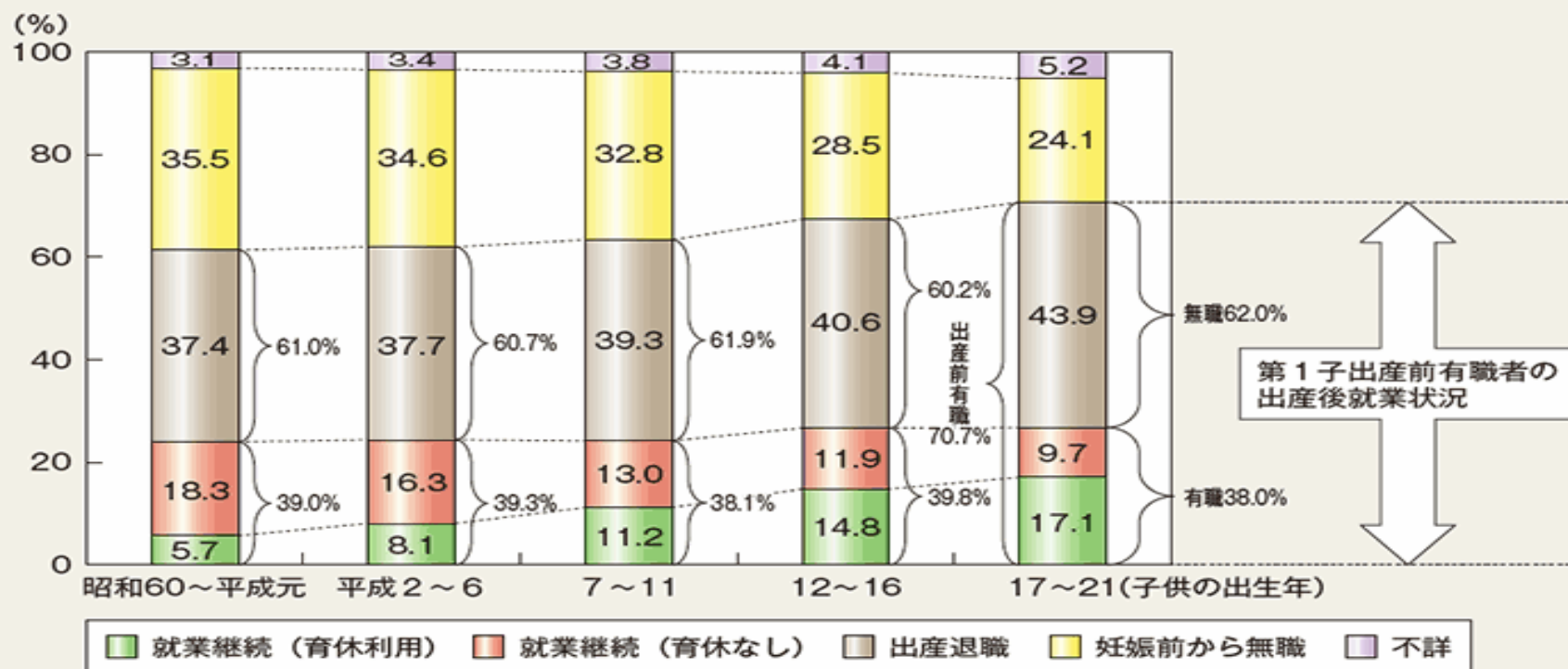
（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

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。

第1子出産前後の就労経歴

※62%が出産を機に退職

I－3－4図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。

2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続（育休利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業

就業継続（育休なし）－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業

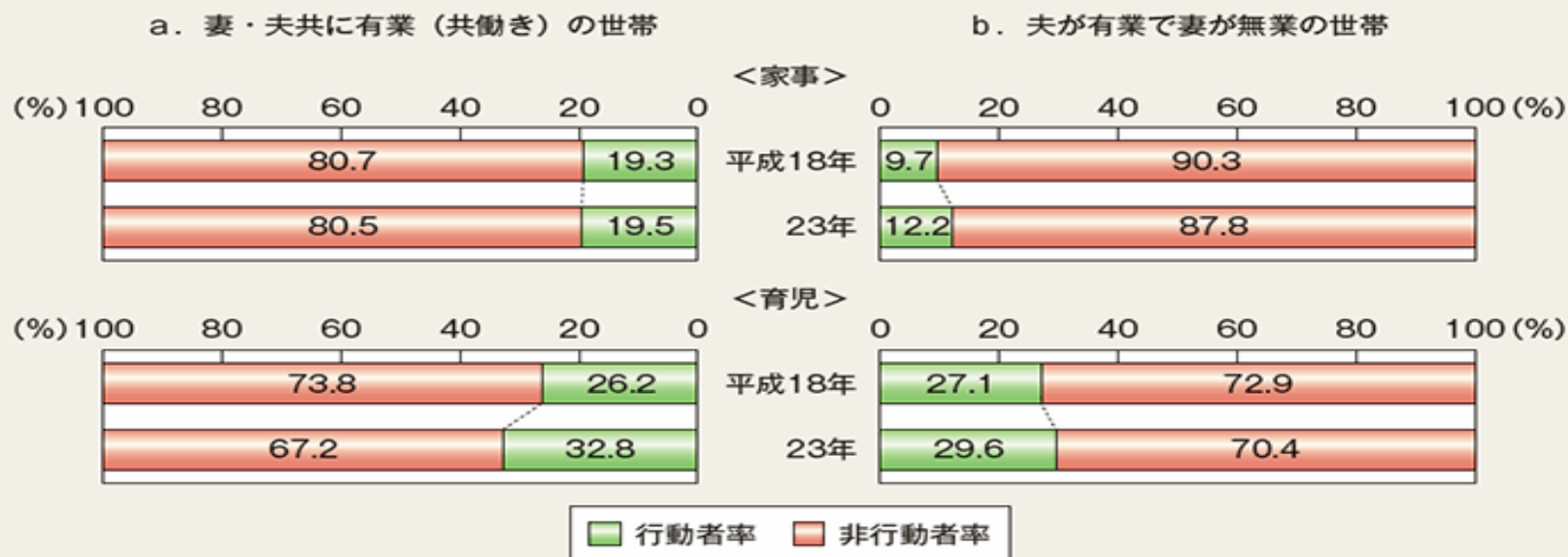
出産退職－妊娠判明時就業～子供1歳時無職

妊娠前から無職－妊娠判明時無職～子供1歳時無職

女性が働き続けるうえでの「みえない壁」①

共働き世帯の家事・育児事情

I－特－8図 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率

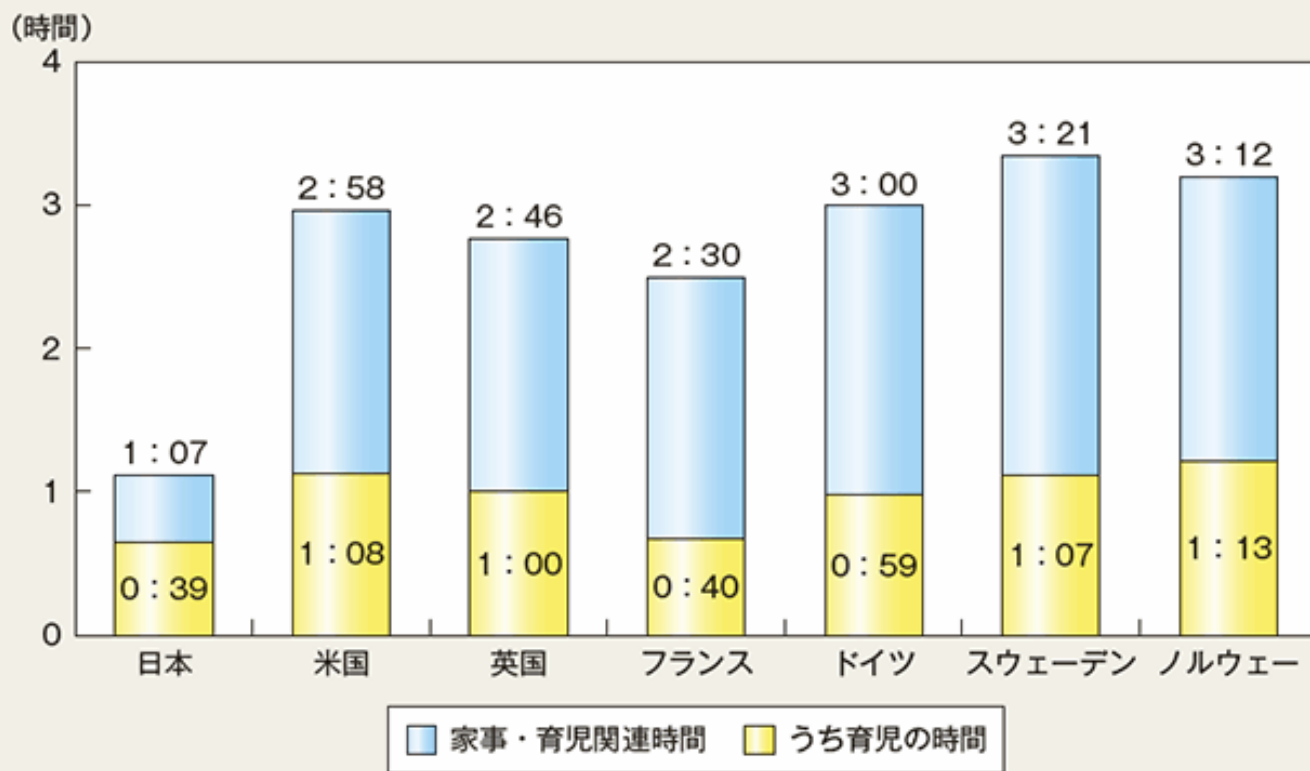


- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子供を持つ夫の1日当たりの家事関連（「家事」及び「育児」）の行動者率（週全体平均）。
 ※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合（％）
 ※非行動者率…100％－行動者率
 3. 本調査では、15分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要である。

女性が働き続けるうえでの「みえない壁」②

育児関連時間・国際比較

I－特－7図 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり，国際比較）

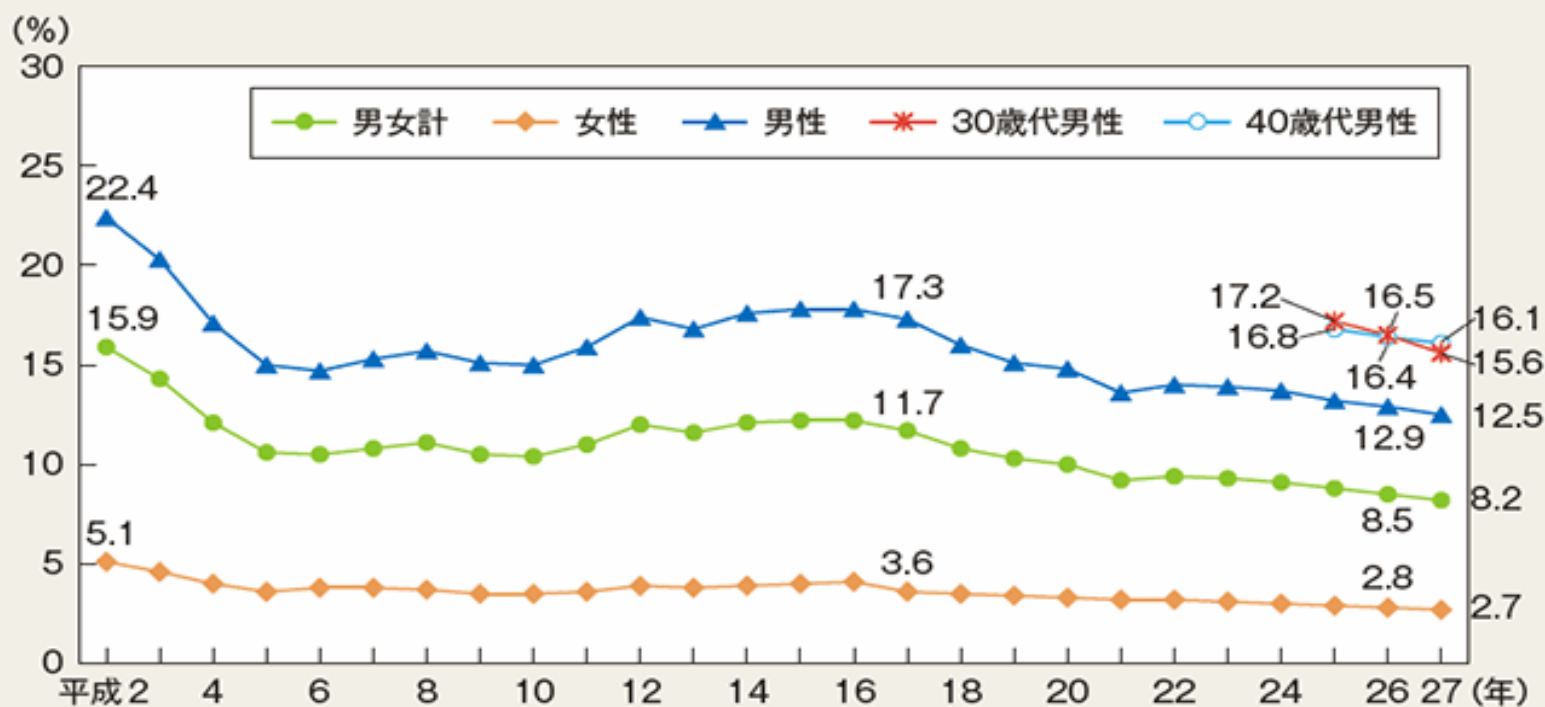


- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成23年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey"(2014) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
2. 日本の値は, 「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」, 「介護・看護」, 「育児」及び「買い物」の合計時間 (週全体平均)。

女性が働き続けるうえでの「みえない壁」③

長時間労働の実態

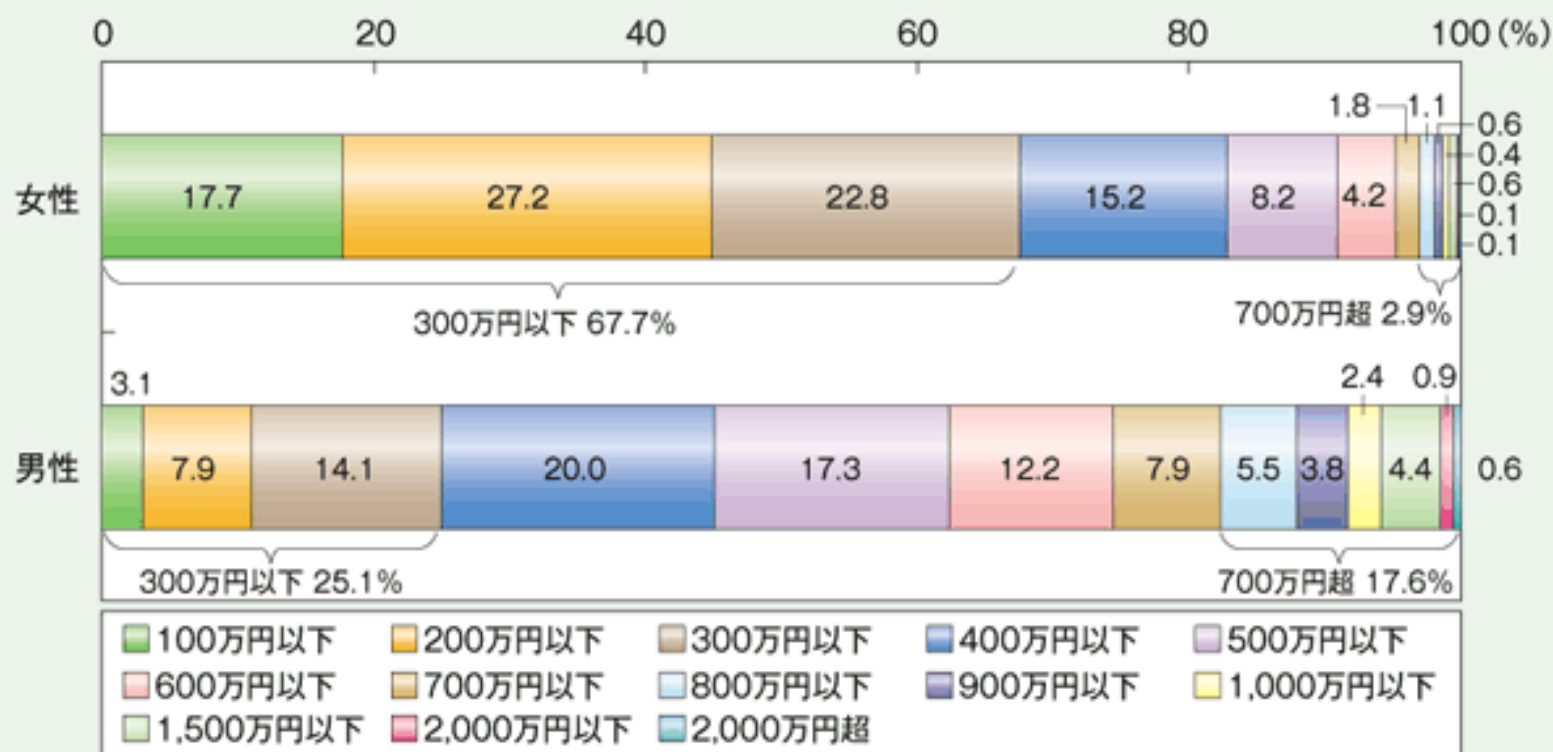
I－特－12図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移（男女計、男女別）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める割合。
3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

賃金の男女間格差の実態

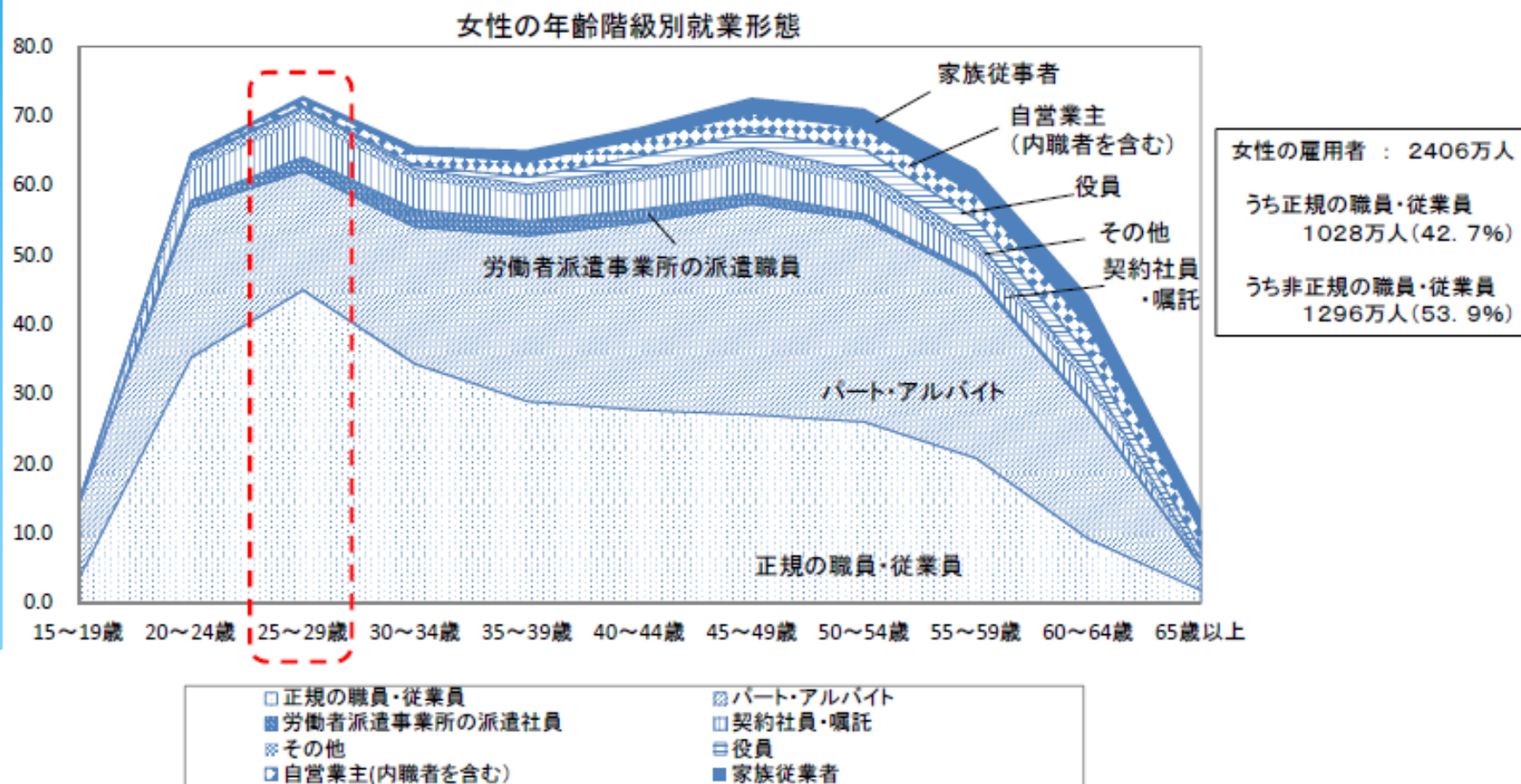
第1-2-14図 給与階級別給与所得者の構成割合（性別）



（備考）国税庁「民間給与実態統計調査」（平成21年分）より作成。

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

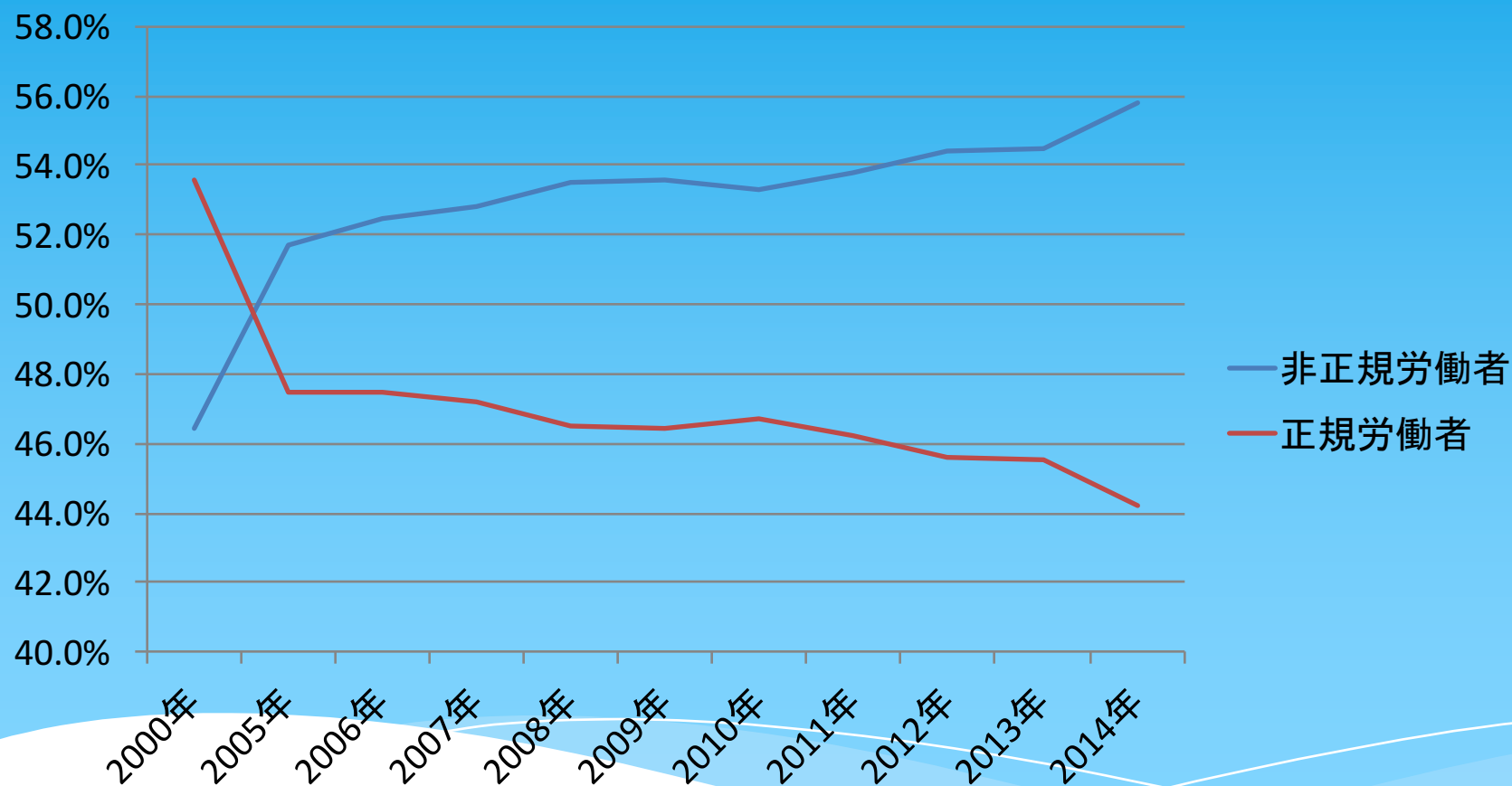
- ＊年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピーク
- ＊年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主



(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、非正規の割合が増大

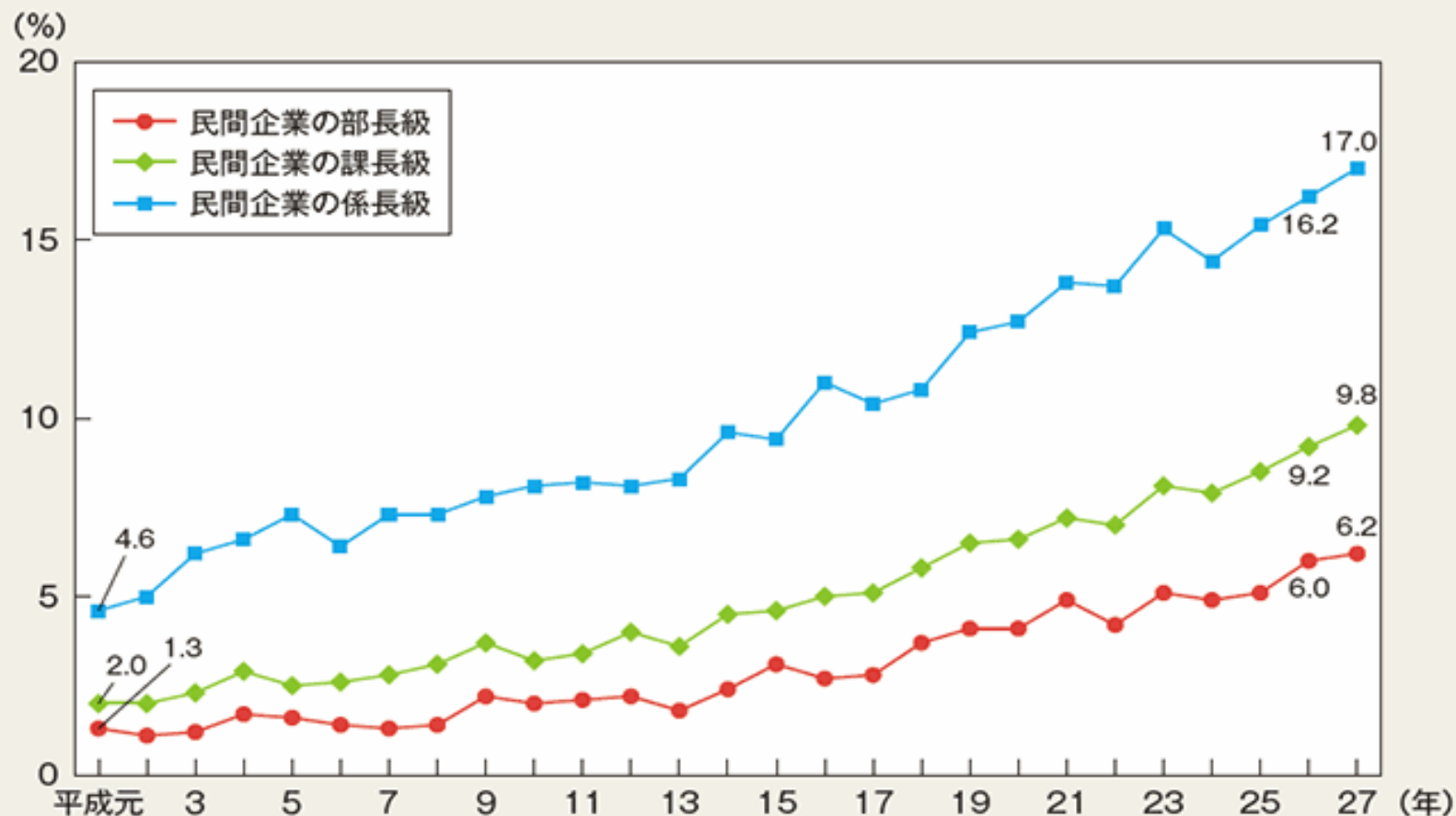


出典: 総務省「労働力調査(詳細集計)」
* 2000年のみ総務省「労働力調査(特別調査)」

女性の管理職比率

※長期的にみて上昇傾向

I－2－11図 階級別役職者に占める女性の割合の推移



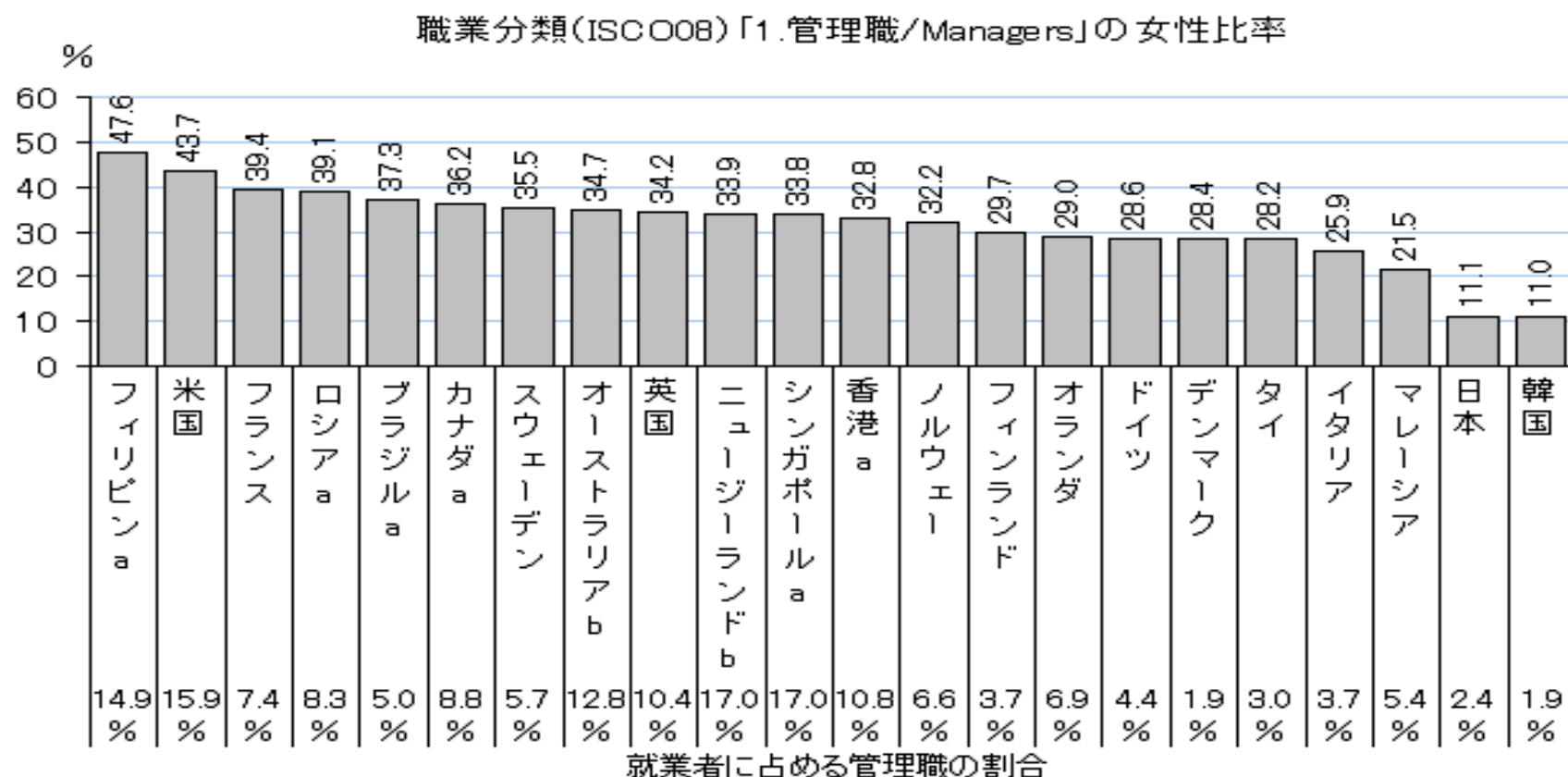
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

女性の管理職比率（国際比較）

※国際的には低く、アジア諸国の中でも低い状況

管理職女性比率の国際比較(2012年)



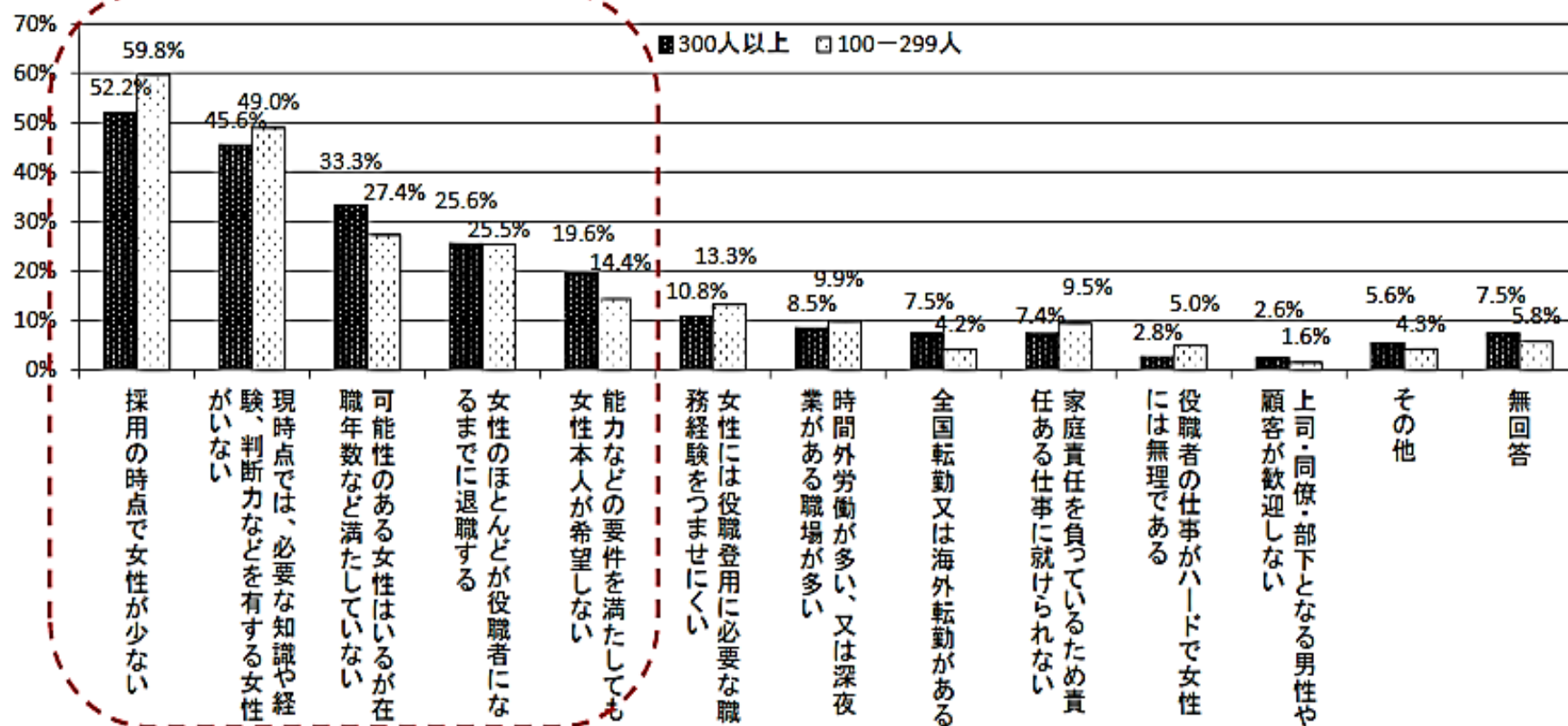
(注) Eurostat Database、ILOSTAT、各国統計局による。A: ISCO-88Iによる職業分類、b: 独自基準による職業分類(ANZSCO)を、国際標準分類(ISCO)用に大まかに再分類したもの。

(資料) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

女性役職者が少ない理由（企業の回答）

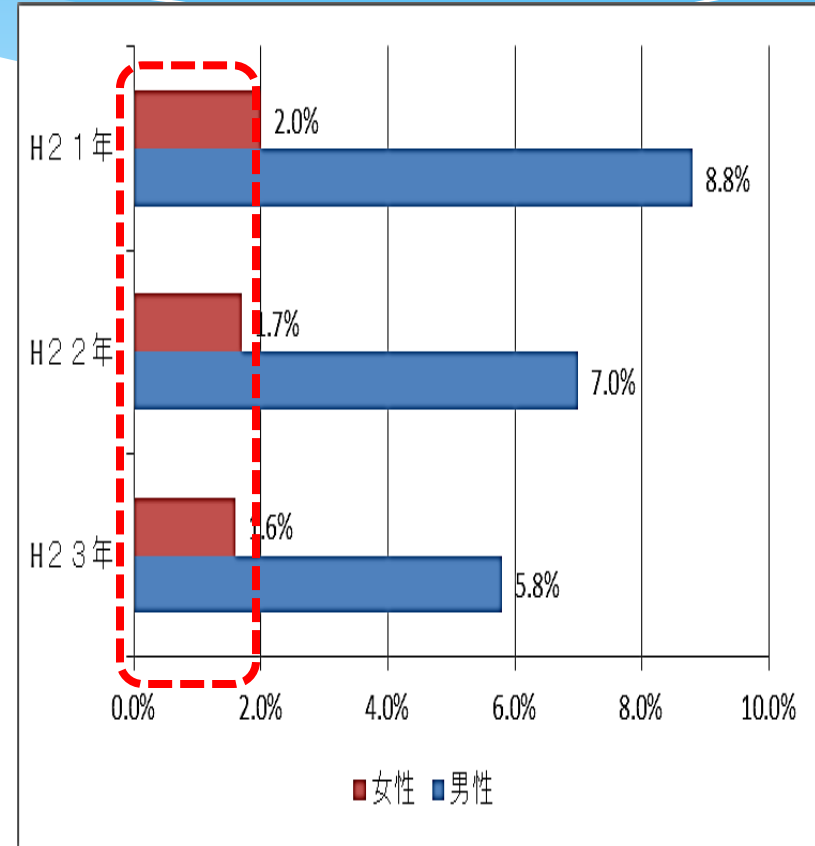
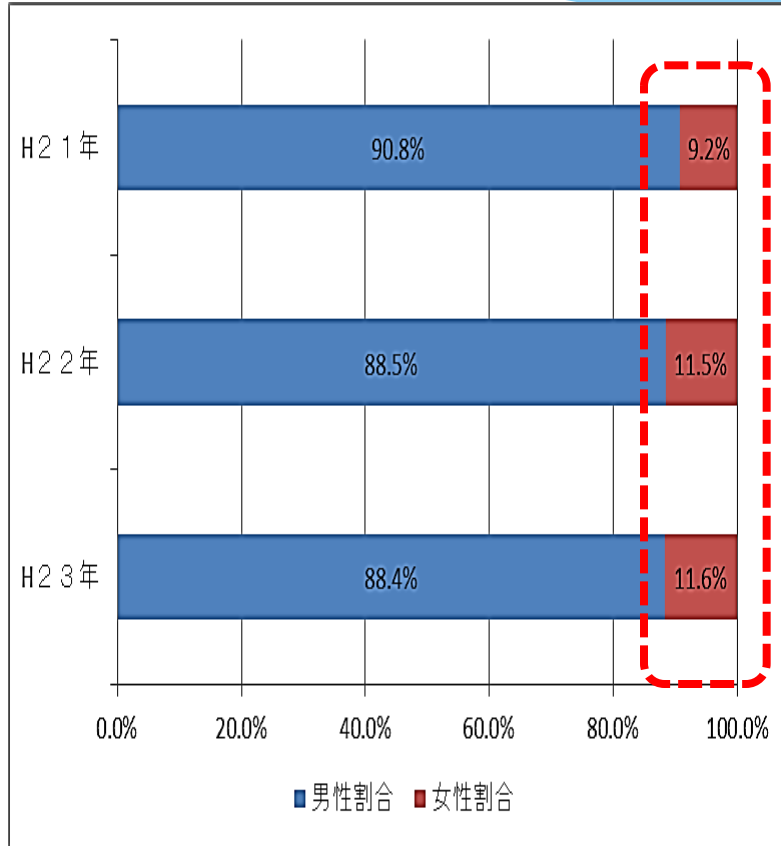
女性役職者が少ない（※）理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

図：女性役職者が少ない理由（複数回答）



女性の採用状況

- * ○ 総合職採用者の男女比率を見ると、女性の採用は1割程度にとどまっている
- * ○ 応募者に対する採用状況は、女性の方が相当程度厳しい状況。
- * ※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

ワークライフバランスと賃金格差是正

1.57ショック

「ひのえうま年」の合計特殊出生率（1.58）を下まわる

※経済的な問題や働きながらの子育てに不安

→働きながら子どもを産み育てられる環境づくりは必至！

→低賃金労働者（非正規）の処遇改善は女性労働者全体の
課題

法整備と職場環境づくりをどうすすめるか

法や制度をどう守らせるか

ワークライフバランス ～育児・介護休業法～

- 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3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子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く



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→**2025年3月までに期間延長**
- 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



<子育てサポート企業マーク・くるみん、プラチナくるみん>

- 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企業は「子育てサポート企業」としてくるみんマークを受けることができる

（2016年3月現在2484社）



- くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業の評価・継続的な取組を促進のため、新たにプラチナくるみんを認定（2016年3月現在79社）

男女共同参画社会基本法（1999年）

男女共同参画局と男女共同参画会議を設置（内閣府）

＜基本理念＞

性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は緊要な課題

男女共同参画社会の実現は21世紀の（日本の）社会を決定する最重要課題

(1) 「男女の個人としての尊厳が重んぜられること」（第2条）

男女は対等な社会の構成員

男女が性別による差別的取扱いを受けないこと

(2) 「男女の人権の尊重」（第3条）

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

(3) 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画の策定（第13条）

2015年12月に第4次男女共同参画基本計画を閣議決定

長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行の見直し

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」

2020年までに指導的立場の女性の比率を30%に
すべての働く女性が、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる
環境を整備するための法律
そのために事業主行動計画と地域の推進計画を策定

■事業主行動計画

国および地方公共団体、労働者301人以上の企業は義務

- ①女性の活躍状況の把握・課題分析
 - ②行動計画の策定・周知・公表・届出
 - ③女性の活躍に関する情報の公表
 - ④計画の実施・点検・評価
- （300人以下は努力義務）

■地域推進計画（努力義務）

地域内の女性活躍を推進するための計画

男女がともに担う自治労運動

- 女性が参画することによって新たな視点が生まれる
 - 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい
 - 女性の課題を労働者全体の課題として考える
- 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

法律や職場環境の整備、法律を守らせる日ごろの取り組みが重要

労働組合がない職場にも影響をおよぼすことができる

男女がともに担う自治労運動

～女性部～

結婚や出産、育児や介護、昇進・昇格や賃金の格差など、働くことによって起こりうる悩みについて話し合い、共有、改善に向けた取り組みへ

（自治労以外の女性との連帯）

- ・ お茶くみをなくす
- ・ 産前産後休暇の延長（産前6週→産前8週）
- ・ 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・代替要員の確保）

- ・ 育児休暇取得による賃金格差をなくす



おわり



ご静聴ありがとうございました