

PLAN → DO → CHECK  
計画しよう! 実行しよう! 点検しよう!

# 春季生活闘争

# ACTION 2014



賃金  
どうして  
こんなに違うの!

パートタイム労働者  
昇級やボーナスも  
ないみたい...  
どうにかならないの!

間接差別  
転勤が昇進の条件?  
そんなの  
おかしいわよ!

セクシュアル  
ハラメント

何かにつけて  
「なんで、結婚しないの?」つ  
て大きなお世話よ!

妊娠・出産  
出産しても、  
今までどおり  
働くつもりなんです...

ポジティブ・  
アクション

やる気のある私たちが、  
どうして重要プロジェクトを  
任せられないの!

ワーク・  
ライフ・バランス  
保育園に入れたけど、  
しよつちゅう発熱お迎えコール  
仕事を持ちかえって、  
バランスとってるけど  
もつ、ハトヘよ

2014春季生活闘争を始めよう!  
連合がめざす「男女平等参画社会」の理念と目標をあらためて  
共有し、リーダーと組合員一人ひとりが力を合わせて、計画・  
行動・点検しながら、運動を進めていきましょう!  
さあ、私たちナビゲーターと一緒に!



## 賃金

同期の彼とは、お付き合いして3年。  
来年、結婚の予定。  
そのために、結婚資金をためて、  
ライフプランを  
一緒に立ててるんだけど...  
どうして、こんなに違うの!



まずは、見える化!  
賃金データを集めて、  
男女間の格差を  
解消しよう!

子育てが落ち着いて、  
働こうと思ったら、正社員にねれず、  
なんとかパートタイムで  
働き始めたいんだけど、  
昇級やボーナスもないみたい...  
どうにかならないの!



## パートタイム労働者

改正労働契約法と  
改正パートタイム労働法を  
いかりして  
賃金・労働条件を  
改善しよう!

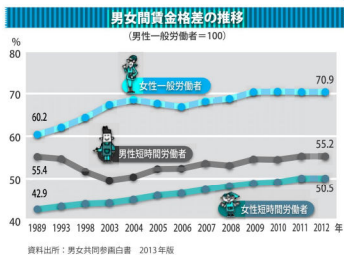
私だって、  
いろいろ経験を積んで、  
管理職にもトライしてみたいわよ!  
でも、子どもがいて、  
具合の悪いお母さんがいて、  
転勤なんて考えられないわよ!



## 間接差別

実質的な平等で  
働きがいのある  
職場を実現しよう!

### 男女間格差の現状は?



### Let's try!

#### 1 組合員一人ひとりの賃金実態を調べる

賃金データを集める check point  
プライバシーに関わる事項なので、取扱いには十分注意しましょう!

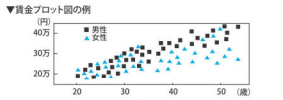
#### 2 全員の賃金データを集めたら、賃金集計表をつくる

▼賃金集計表の例

区分	性別	年齢	職別	職種	賃金項目	調査年度	調査人数	調査賃金
A社	男性	15歳以下	事務	事務員	基本給	2013	10	1,200,000
		16歳以上	事務	事務員	基本給	2013	20	2,400,000
	女性	15歳以下	事務	事務員	基本給	2013	5	600,000
		16歳以上	事務	事務員	基本給	2013	10	1,200,000

#### 3 賃金プロット図を作成する

プロット図は、縦軸に賃金、横軸に年齢にしたグラフに個人別賃金をマークしてつくる



check point  
性別や職務、仕事別による偏りがないか、どのような賃金カーブか。

#### 4 賃金プロット図を検証する

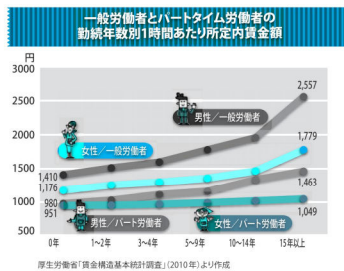
- 男女別の賃金分布に歪みがないか検証する
- 賃金分布に歪みがあった場合、それがどんな要因によるかを分析する
- 改善すべき点があれば、労使交渉の議題にする

●賃金データのないところは  
賃金制度や人事制度の運用実態を把握しましょう。男女間の偏りが見られる場合は、その偏りの要因を分析し、問題点を明らかにして、公正・透明な賃金制度、人事制度を求める交渉を進めましょう。

### Check Point

- 男女別の賃金実態を把握しているか
- 賃金データを集めて、賃金プロット図を作成しているか
- 賃金プロット図が男女で偏っているなど問題はないか
- 問題がある場合、その要因を分析しているか
- 結婚、妊娠、出産による退職の場合の退職金増増制度が残されていないか
- 賃金制度や人事評価制度に、男女間の偏りがある場合、公正・透明な運用を求めているか
- 女性執行委員が賃金要求の議論に参加しているか
- 女性執行委員が団体交渉に参加しているか
- 女性執行委員が団体交渉に参加しているか

### 賃金の格差の現状は?



### Check!

- 1 昇給あり、退職金ありを要する  
雇入れ時に「労働条件通知書」を発行し、契約期間、仕事をする場所と内容、就業時間や残業の有無、休日・休暇・賃金などについて文書で明示すること
- 2 パート労働者から労働条件の文書交付や賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を促進するための措置の取組を求められた場合は応じること
- 3 正社員の働き方と同様すべきパート労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通勤手当、専任休暇の取得等について正社員と均等のとれた待遇の確保に努めること
- 4 正社員への転換を推進する措置を講じること
- 5 パート労働者からの苦情に対応するための担当者を定めると、苦情の申し出に対し事業所内で自主的解決に努めること
- 6 有期労働契約法の改正に伴い、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の格差の是正を図ること

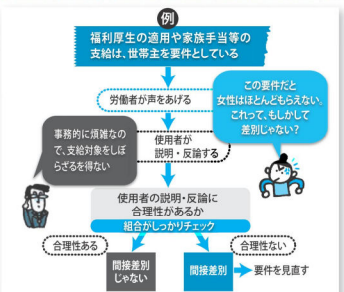
### Check Point

- 上記①~⑥を労働協約に明記しているか
- 賃金、労働時間などの労働条件を明記した「雇入れ通知書」が交付されているか
- 正社員とパート労働者で、不合理な労働条件の相違はないか
- 正社員への転換を推進する点、次のいずれかの措置を講じているか
- 正社員募集の際、内容を周知する
- 正社員を社内公募する際、応募機会を与える
- 正社員に転換する試験制度を設けるなど、転換制度を導入する
- その他正社員への転換を推進する措置

### 間接差別って?

- Example 1 募集や採用のとき、一定の身長・体重・体力を要件とすること (均等法7条指針)
- Example 2 募集や採用のとき、一定の学歴・学部を要件とすること
- Example 3 募集・採用のとき、全国転勤を要件とすること (均等法7条指針)
- Example 4 昇進・職種の変更にあたって、転居を伴う転勤経験を要件とすること (均等法7条指針)
- Example 5 知遇の決定にあたって正社員や総合職を有利に扱うこと
- Example 6 生活関連手当の支給にあたって世帯主を要件とすること

### Check!



### Check Point

- 家族手当、住宅手当の支給要件を世帯主とするなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 年齢給の支給額が世帯主が否かで異なるなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 配置や仕事の割り振り方が、結果として女性に不利をもたらすことはないか
- 昇給・昇進・昇格基準が、結果として女性に不利をもたらすことはないか
- コース別雇用管理が、事実上、男女を振り分ける制度として使われていないか

私の職場は、ほとんどが既婚者。何かに付けて、「なんで、結婚しないの？」だの、「だから、結婚できないんじゃないの？」だの、話のネタにされてる！ハントに大きなお世話！



早くは 異業担当!

アイラッ

# セクシュアル・ハラスメント

防止対策が十分かどうか 点検しよう!



結婚8年、なかなか子どもが出来なくて... ようやく子どもをさすかって、何とか安定期入りました。これからは、出産まで仕事を今までどおり...



あめでどう! 赤ちゃんの ために、諦めるんだよね 会社?

労働協約を 点検して、 不利益取扱いを なくそう!

# 妊娠・出産

労働協約を 点検して、 不利益取扱いを なくそう!



ウチの会社って、重要なプロジェクトは、なぜか全員男性ばかり! でも、あれ見て! やる気のある私たちが、入った方が絶対いいわよ! 会社の業績アップもまちがいない!



アイデアは ないの! ーん

多様な人材を 組織に活力を 生み出そう!

# ポジティブ・アクション

多様な人材を 組織に活力を 生み出そう!



何とか保育園に入れて、仕事と育児ライフをスタート出来たと思つたら... 忙しい時間に限っての発熱お迎えコール! 夫の会社は子ども急病発熱では、早速帰宅させてもらえない発熱だし... 私が持ち帰り仕事で、乗り切ってる。こんな細わりいつまで続く~



「イクメン」って いるの? たの びよ!

男女ともに育児や 介護をしながら 働き続けられる 職場をつくろう!

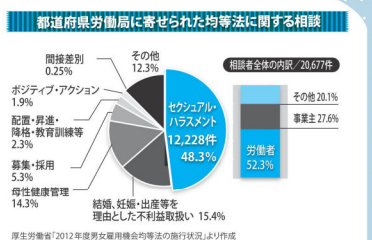
# ワーク・ライフ・バランス

男女ともに育児や 介護をしながら 働き続けられる 職場をつくろう!



## 均等法の 相談内容は?

- 半分がセクハラ相談なのね
- しっかりとした対策が必要だね



## Check!

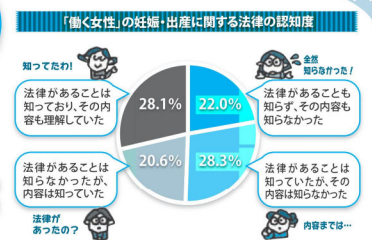
1. セクシュアル・ハラスメントの内容と、それがあってはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発する
2. セクシュアル・ハラスメントの行為者には厳正に対処する旨の方針と、対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する
3. 相談窓口をあらかじめ定める
4. 相談担当者は、狭小な場合であっても内容や状況に応じて適切に対応できるようにする
5. 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認する
6. セクシュアル・ハラスメントを主とした事実が確認できた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ分けて適切に行う
7. 再発防止に向けた措置を講ずる
8. 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に対しその旨を周知する
9. 相談したと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

## Check Point

- 事業所にセクシュアル・ハラスメント防止計画や防止マニュアルがあるか
- 労働組合として実態調査を行っているか
- 労働組合も相談窓口などの役割を果たしているか
- 相談員は、男性、女性の双方で構成されているか
- 担当者に、相談者のプライバシーを守ることを教育しているか (二次被害防止)
- 外部専門機関との連携の仕組みがあるか
- 被害にあった人が就労継続できるように配慮しているか
- ハートタイム労働者や派遣労働者を対象であることが周知されているか

## 法律があるのを知ってますか?

- 半数以上の人が法律を知らなかったのですね!
- 働く女性自身も法律や制度について理解が必要ですね



## Check!

- ### 不利益取扱いが禁止された具体的事由
1. 妊娠したこと
  2. 出産したこと
  3. 母性健康管理の措置を求めたこと、または措置を受けたこと
  4. 市内保育所や児童発達支援事業の就業規則規定を就業規則にないこと
  5. 産休の取得、育休の請求、取得したこと
  6. 経路業務への転換を請求したこと、または転換したこと
  7. 時間外・休日・深夜労働の免除を請求したこと、または労働しなかったこと
  8. 育児時間を請求したこと、または取得したこと
  9. 妊娠・出産に起因する症状 (つわり、切迫流産等) により労働の提供ができなかったこと、または産率が低下したこと
  10. 就業環境を害すること
  11. 減給や、賞与等不利益な決定をする
  12. 不利益な自宅待機を命ずること
  13. 減給や、賞与等不利益な決定をする
  14. 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
  15. 不利益な配置変更を行う
  16. 派遣先が妊娠・出産をした派遣労働者への役割の提供を拒む
- ### 禁止されている不利益取扱いの内容
1. 解雇すること
  2. 契約を更新しない
  3. あらかじめ明示された契約更新回数の上限を引き下げる
  4. 退職を勧告したり、正社員を非正規社員にする
  5. 降格させる

## Check Point

- 上記①～⑤の不利益取扱いの禁止を労働協約に明記しているか
- 労働協約の議題に關して
  - 妊娠・出産をした女性労働者、上記①～⑤が行われた場合は、その理由を確認する
  - 企業が派遣労働者 (女性の件を求めたり、受入拒否した場合は、その理由を確認する)
  - 妊娠・出産を理由に降格されることがないよう人事考課の点検・見直しについて協議する
- 妊娠・出産保護に関する労働協約の見直しと追加に關して
  - 妊婦から申し出がある場合は、輕易作業への転換が可能とする
  - 妊婦から申し出がない場合は、原則として、妊娠中の配置転換・異動は行わない
  - 産休後は、原則として、原職 (原職相当職) に復帰させる
  - 人事考課に關して、産休は「休業」しないものとする
  - 有給の通院休暇を制度化する

## 女性管理職の割合は?

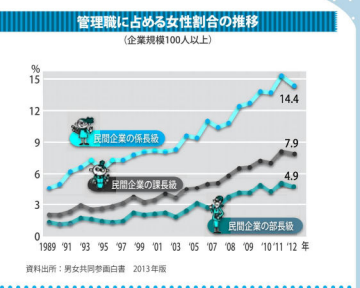
- シリジリと増えてきているけど、まだまだね!

## Let's try!

- まずは、現状分析! その上で、問題点を明確にしよう!
- 具体的な取り組みの成果を点検し、見直ししよう!

## Let's try!

- メンター制度の導入
- 研修などへの参加
- 活躍している女性を社内報で紹介したり、活躍している女性との意見交換の場をつくる



## 数値目標と取り組み計画をたてる

- ### 女性の採用拡大
- 会社内外等で社内で活躍している女性を積極的に紹介
  - 求人先に女性の多い学校、学科を含める
  - 職場ごとに女性比率の数値目標を設定
- ### 女性の管理職の増加
- 女性が満たしていく昇進・昇格条件の見直し
  - 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ### 女性の活躍拡大
- 新たな職種に配置する女性の教育訓練
  - ひとつの部署に複数の女性を配置
  - 渉外業務に配置する際の取引先への事前説明
- ### 女性の管理職の増加
- 女性が満たしていく昇進・昇格条件の見直し
  - 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ### 女性の活躍拡大
- 新たな職種に配置する女性の教育訓練
  - ひとつの部署に複数の女性を配置
  - 渉外業務に配置する際の取引先への事前説明

## 他にこんな取り組みも

- 1人の介護士 93日間の介護業務をこなす!
- 1人の介護士 93日間の介護業務をこなす!
- 6時間 介護休暇
- 6時間 短時間勤務
- 6時間 所定外労働の免除
- 2012年7月1日から、100人以下の企業にも適用されました

## Let's try!

- 職場点検とルール化に取り組みよう!
- 1人の介護士 93日間の介護業務をこなす!
- 6時間 介護休暇
- 6時間 短時間勤務
- 6時間 所定外労働の免除

## Let's try!

- 1人の介護士 93日間の介護業務をこなす!
- 6時間 介護休暇
- 6時間 短時間勤務
- 6時間 所定外労働の免除

## Check Point

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しているか
- 行動計画の内容と意義を従業員に周知しているか
- 男性の育児休業取得率について、数値目標を設定しているか
- 制度の対象は、有期契約労働者も含めた職場全ての従業員であるか
- 「くるみん」マークの認定を取得した、または取得を計画しているか
- 次のステップへの検討を進めているか

## 改正育児・介護休業法にあわせて労働協約を改訂する

- ### 子育て期間中の働き方の見直し
- 3歳未満の子を育てる労働者について、短時間勤務制度 (1日6時間) を設ける
  - 労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する
  - 子の看護休暇制度を拡充する (小学校就学前の子が、1人なら5日、2人以上なら5日10日)
- ### 父親も子育てができる働き方の実現
- 1年前 育児休業取得可能!
  - 配偶者も育児休業を取得可能とする
  - 父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする
  - 配偶者が専業主婦 (夫) であっても育児休業を取得することができる制度とする
- ### 仕事と介護の両立支援
- 介護休業 1人/年5日、2人以上/年10日
- ### 実効性の確保
- 苦情処理・紛争解決の援助・調停の仕組みを創設する

## 他にこんな取り組みも

- 育児・介護休業法
- 次世代育成支援対策推進法
- 有期契約労働者に適用を広げる
- 制度の利用で不利益がないようする
- 労使で次世代育成支援の行動計画をつくる