

PLAN → DO → CHECK  
計画しよう！ 実行しよう！ 検証しよう！

## 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  
昇進やボーナスも  
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！

妊娠・出産

出産しても、  
今までどおり  
働くつもりなんだけど...

ワーク  
ライフ・バランス

保育園に入れたけど、  
しつこく発熱お迎えコール  
仕事を持ちながら、  
バランスをとって  
もらう、ハートよ

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  
任せてもらえないの！

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、運動を進めていきたいと思います！  
さあ、私たちチ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  
一緒に立ててみるんだけど...  
どうして、こんなに違うの！

ん？



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、正社員にならず、  
なんとパートタイムで  
働け始めたんだけど、  
昇給やボーナスもないみたい...  
どうにかならないの！

同じ仕事  
なのに...



## 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  
いっしょに、  
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でいて、  
転勤なんて考えられないわよ！

なに言っ  
てんだ！



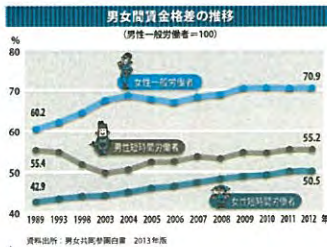
本社の  
パート？

## 間接差別

実質的な平等で  
働きたいのある  
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！

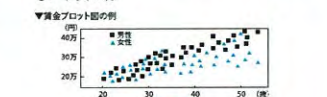
#### 2 全員の賃金データを集めたら、賃金集計表をつくる

賃金集計表の例

| 区分          | 1989  | 1993  | 1998  | 2003  | 2008  | 2012  | 平均    | 標準偏差 | 最大値   | 最小値  |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|
| 女性一般労働者     | 60.2  | 62.2  | 64.2  | 66.2  | 68.2  | 70.9  | 65.2  | 10.0 | 100.0 | 40.0 |
| 男性一般労働者     | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0  | 100.0 | 80.0 |
| 女性パートタイム労働者 | 42.9  | 44.9  | 46.9  | 48.9  | 50.9  | 55.2  | 48.2  | 10.0 | 100.0 | 30.0 |
| 男性パートタイム労働者 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0  | 100.0 | 80.0 |

#### 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**  
性別や年齢・性別による賃金格差を、年齢によって賃金カーブが

#### 4 賃金プロット図を検証する

- 男女別の賃金分布に偏りがないか検証する
- 賃金分布に偏りがあった場合、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

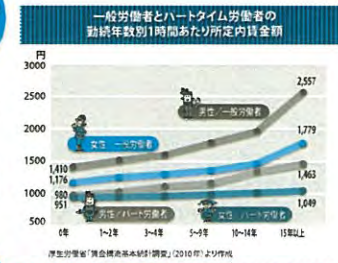
●賃金データのとりこぼし

賃金制度や人事制度の運用実態を把握し、男女間の格差が見られる場合は、その原因を分析し、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よう。

### 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、出産による賃金格差の要因を調査しているか
- 賃金制度や人事評価制度に、男女間の格差がある場合、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題に参加しているか
- 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 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

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説明を求められた場合は応じること

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説明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、教育訓練の充実、福利厚生施設の利用、通勤手当、夏季休暇の取得等について正社員と同等のとれた待遇の確保に努めること

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、教育訓練の充実、福利厚生施設の利用、通勤手当、夏季休暇の取得等について正社員と同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

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等を定めるなど、苦情の申し出に対し事業所内で自主的に解決に努めること

パート労働者からの苦情に対応するための担当者等を定めるなど、苦情の申し出に対し事業所内で自主的に解決に努めること

#### 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

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格差はないか
- 正社員への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じているか
- 正社員昇格の期、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？

- こんなこと  
職場でないですか？
- 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・昇格の要因にあたって、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** 処遇の決定にあたって正社員とパート労働者を有利に扱うこと
  - 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!

ある！ある！

### Check!

いらないことまで  
書いてあるわね

### Check!

間接差別の観点で  
チェックしてみよう

### Check!

この要件は  
女性には不利な  
差別ではないか？

### Check!

合理性がある  
合理性がない

### Check!

間接差別  
がない

### Check!

間接差別  
がある

### Check!

要件を見直す

### Check!

合理性がある  
合理性がない

### Check!

間接差別  
がない

### Check!

間接差別  
がある

### Check!

要件を見直す

### Check!

合理性がある  
合理性がない

### Check!

間接差別  
がない

### Check!

間接差別  
がある

- 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若くても異なるなど、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な結果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な結果をもたらすことはないか
- コース別雇用管理が、事実上、男女を割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。  
何かに比べて、  
「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、  
話のネタにされている！  
ホントに大きなお世話！

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、  
なかなか子ども出来なくて…  
ようやく子どもを産んで、  
何とかが安定期入りしました。  
これからは  
出産まで仕事を今までとおり…

あめどう！  
赤ちゃんの  
ために、  
許めるんだよね  
会社？

## 妊娠・出産

労働協約を  
点検して、  
不利益扱いを  
なくそう！

ウチの会社って、  
重要なプロジェクトは、  
なぜか男性ばっかり！  
でも、あれ見て！  
やる気のある私たち、  
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！

アイディア  
はないの！  
うーん

こりやダメだわ

## ポジティブ・アクション

多様な人材で  
組織に活力を  
生み出そう！

何とかが保育園に入れて、仕事も育児ライフ  
をスタート出来たと思ったら、  
忙しさに慣れたと思ったら、  
夫の会社は子どもの急な発熱で、  
早退をさせてもらえない感じだし…  
私が持ち帰り仕事で、乗り切ってる。  
こんな窮乏いつまで続くの～

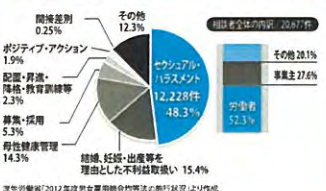
「イメジン」って  
いつまで続くの～

## 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？

都道府県労働局に寄せられた均等法に関する相談



### Check!

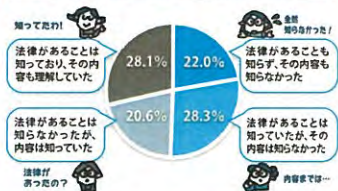
1. セクシュアル・ハラスメントの内容と、それがあつてはならない旨の方針を明確化し、周知・啓発する
2. セクシュアル・ハラスメントの行為者には厳正に対処する旨の方針と、対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する
3. 相談窓口をあらかじめ定める
4. 相談担当者は、機密な場合であっても内容や状況に応じて適切に対応できるようにする
5. 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認する
6. セクシュアル・ハラスメントが生じた事実が確認できた場合は、行為者及び被害者に対する措置をそれぞれ分けて適切に行う
7. 再発防止に向けた措置を講ずる
8. 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に対するその旨を周知する
9. 相談したこと、事実関係の確認に協力したことを理由として不利益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
- 労働組合として実効性のある活動を行っているか
- 労働組合も相談窓口などの役割を果たしているか
- 相談者は、男性、女性の双方で構成されているか
- 相談者に、相談者のプライバシーを守ることと教育しているか(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業継続できるよう配慮しているか
- パートタイム労働者や派遣労働者も対象であることが周知されているか

### 法律があるの 知っていますか？

「働く女性」の妊娠・出産に関する法律の認知度



### Check!

1. 妊娠したこと
2. 出産したこと
3. 育児休業の取得
4. 就業復帰後の待遇
5. 産後の休暇、育休の取得
6. 就業復帰後の待遇
7. 就業復帰後の待遇
8. 就業復帰後の待遇
9. 就業復帰後の待遇
10. 就業復帰後の待遇
11. 就業復帰後の待遇

### Check Point

- 上記①～⑪の不利益扱いの禁止を労働協約に明記しているか
- 労働協約の締結に賛同しているか
- 妊娠・出産をした女性労働者に、上記①～⑪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(女性の交代)を求めたり、受入拒否をした場合は、その理由を確認する
- 妊娠・出産を理由に解雇されたことのない人事考課制度の点検・見直しについて協議する
- 妊娠・出産後に関わる労働協約の見直しに賛同しているか
- 妊娠から出産、出産後、就業復帰までの期間に、就業復帰後の待遇が保証されているか
- 産休後の就業復帰後、就業復帰後の待遇が保証されているか
- 人事考課に際して、産休・育休を理由に不利な扱いをしていないものか
- 有給の活用を促進しているか

### 女性管理職の 割合は？

管理職に占める女性割合の推移  
(企業規模100人以上)



### Let's try!

1. 女性の採用拡大
2. 女性の育成拡大
3. 女性の管理職の増加
4. 女性の活躍の場の確保
5. 女性の活躍の場の確保
6. 女性の活躍の場の確保
7. 女性の活躍の場の確保
8. 女性の活躍の場の確保
9. 女性の活躍の場の確保
10. 女性の活躍の場の確保
11. 女性の活躍の場の確保

### Let's try!

- 先社員が、後輩社員の仕事やプロジェクトの進捗などについて、相談にのる制度を導入し、社員のやる気を引き出す
- 各研修、教育セミナーへの女性の参加を奨励する
- 活躍している女性を社内報で紹介したり、活躍している女性の意見交換の場をつくる

### Let's try!

改正育児・介護休業法にあわせて労働協約を改訂する

1. 育児休業
2. 短時間勤務
3. 所定外労働の免除
4. 育児・介護休業
5. 短時間勤務
6. 所定外労働の免除
7. 育児・介護休業
8. 短時間勤務
9. 所定外労働の免除
10. 育児・介護休業
11. 短時間勤務
12. 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き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
- 女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
- 目標の対象は、有期契約労働者等も含めた職場全体の従業員であるか
- 「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