

男女平等社会とワーク・ライフ・バランス

～男女がともに輝く社会へ！～



2018年1月11日(木)
連合山形女性委員会 木口久仁子

女性委員会の紹介



連合山形女性委員会は、女性組合員を対象にした、女性のための組織です。

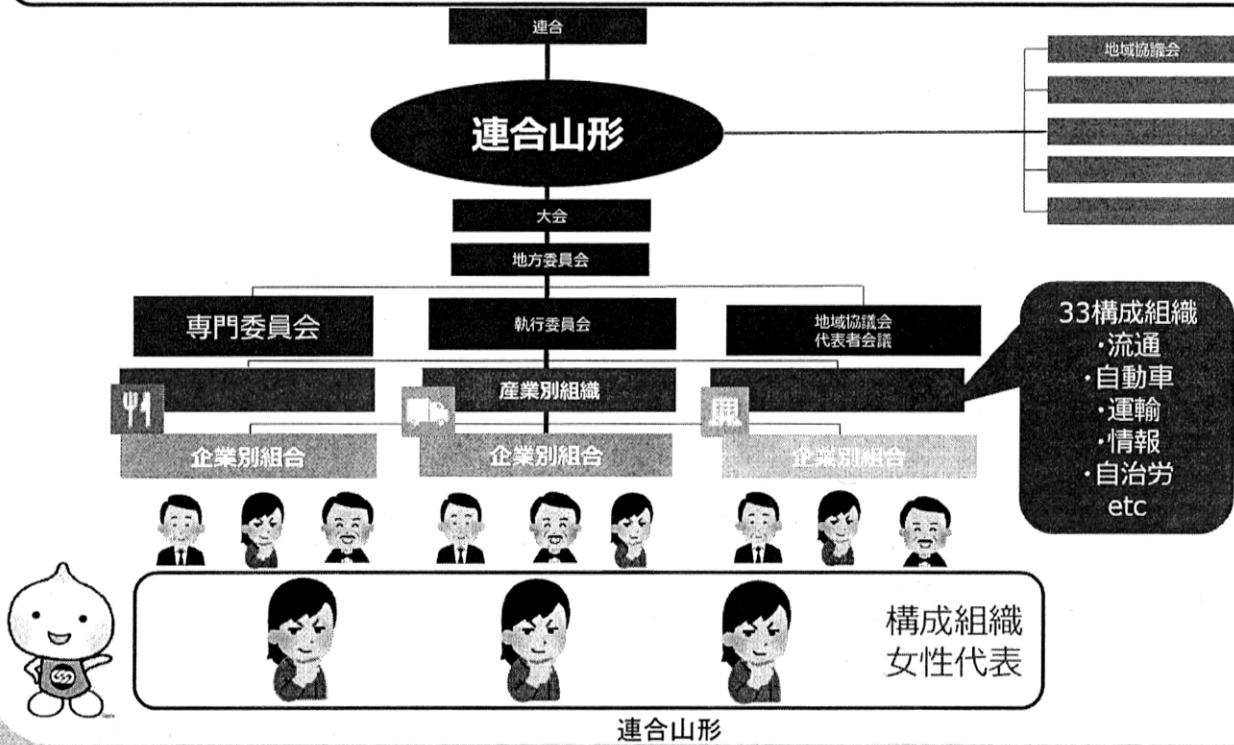
各構成組織(産業別労働組合)から選出された女性組合員で構成しています。

女性の問題等の課題の共有化や課題解決に向けた取り組みを行っています。

連合山形女性委員会



- ・女性委員会は連合山形内部の専門委員会
- ・様々な産別（≒産業）で働く、女性代表者で組織



女性委員会のメンバーは・・・



産別	業種	所属組織
JP労組	郵便・金融・保険	日本郵政グループ
交通労連	運送・バス・タクシー	山形交通
JAM	機械・金属	山形カシオ
電機連合	電子機械	ASEジャパン
自治労	公務員	上山市
自動車総連	自動車販売・部品製造	スズキ自動車
UAゼンセン	流通	マックスバリュウ
情報労連	通信	NTT
電力総連	電力事業	東北電力
県教組	教職員	中山町給食センター
連合山形		事務局

委員長 1人
副委員長 3人
事務局長 1人
事務局次長 5人
事務局 1人

計11名



本日の内容

- ① 今なぜ女性活躍、働き方改革なのか
- ② 働く女性の現状と課題
- ③ 男女がともに働き続けられる社会



今なぜ女性活躍、働き方改革なのか

安倍総理発言(2016.8.3 第3次安倍第2次改造内閣発足時総理会見)

最大のチャレンジは「働き方改革」であります。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。



働き方改革実現会議(2016.9.27~)

第1回実現会議で示された9項目	「実行計画」(2017.3.28決定)で示された19の改革内容
1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
2. 賃金引上げと労働生産性向上	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備 ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正	⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備 ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
7. 高齢者の就業促進	⑬外国人材受入れの環境整備 ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立	⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
9. 外国人材の受入れの問題	⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 ⑳継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

実行計画に対する連合の評価

非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正など、連合が求めてきた政策について社会的コンセンサスが形成され、「実行計画」として結実したことの意義は大きい。

経済成長の視点だけでなく、働く者の視点に立った働き方改革にしていくことが重要だね。

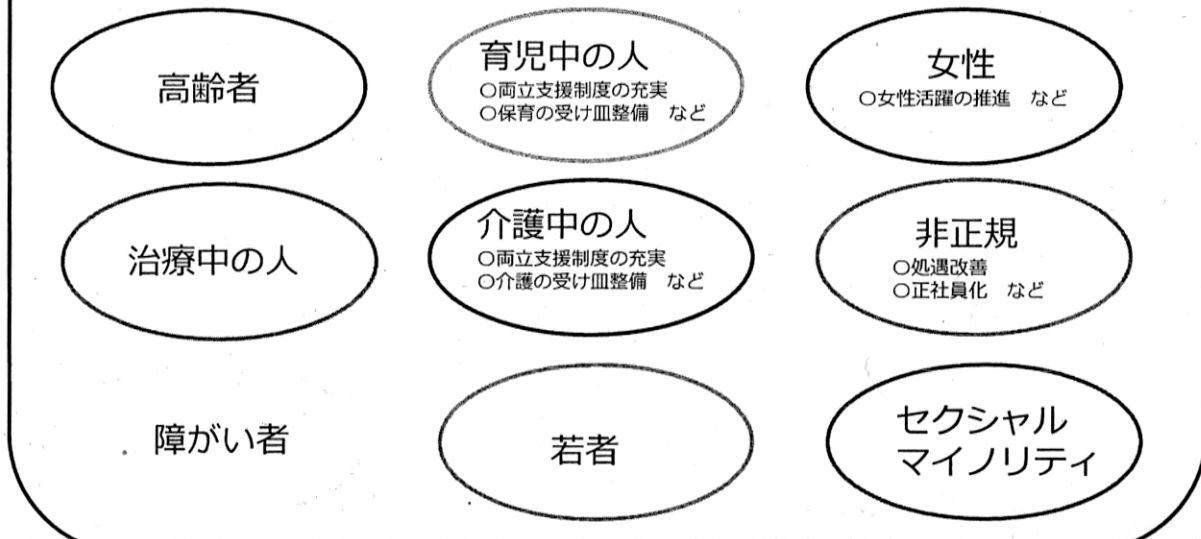


働き方改革実現会議(2016.9.27~)

第1回実現会議で示された9項目	「実行計画」(2017.3.28決定)で示された19の改革内容
1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
2. 賃金引上げと労働生産性向上	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備 ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正	⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方	⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備 ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
7. 高齢者の就業促進	⑬外国人材受入れの環境整備 ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立	⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
9. 外国人材の受入れの問題	⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備 ⑳継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

<誰もが働きやすい社会>

誰もが働きやすい社会の実現には、それぞれの課題を解決しつつ、男性を中心とした長時間労働等の働き方の見直しも必要不可欠

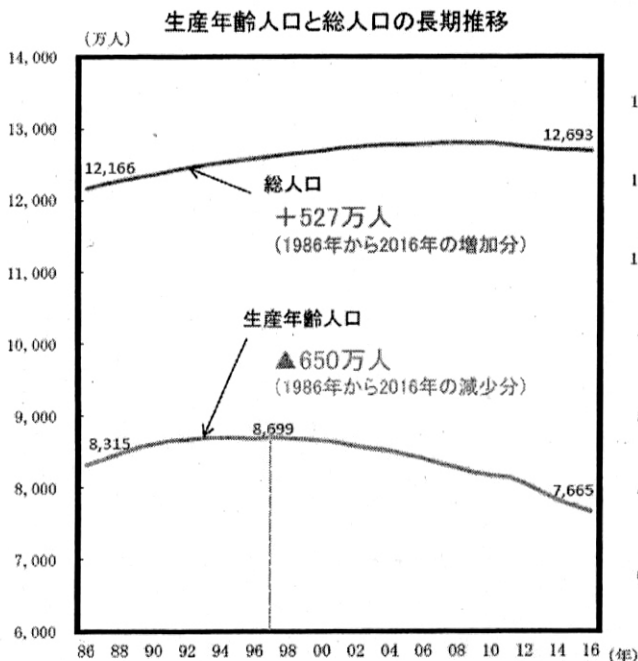


連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く者の視点に立った働き方改革を行っていく必要がある

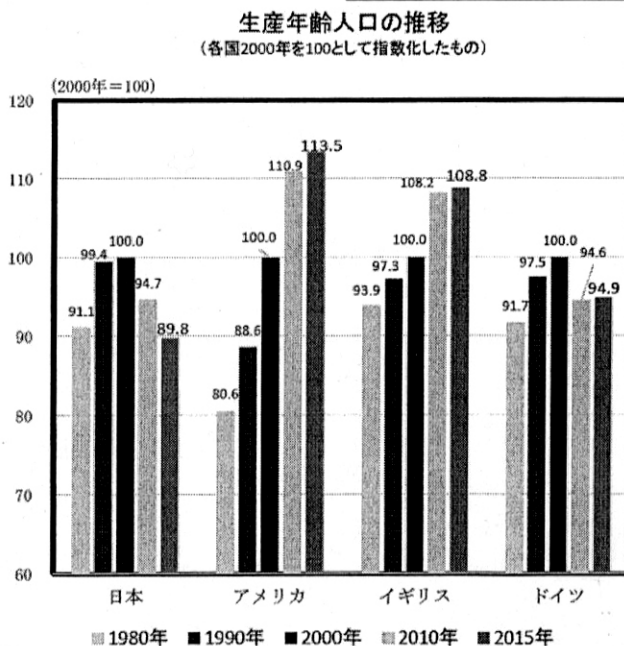
生産年齢人口の推移

- 日本の生産年齢人口(生産活動の中心となる15歳～64歳)は1997年を境に減少
- 減少傾向は、他の先進国と比べて顕著である

働き方改革実行計画参考資料



(備考) 総務省「労働力調査」及び「人口推計」により作成。

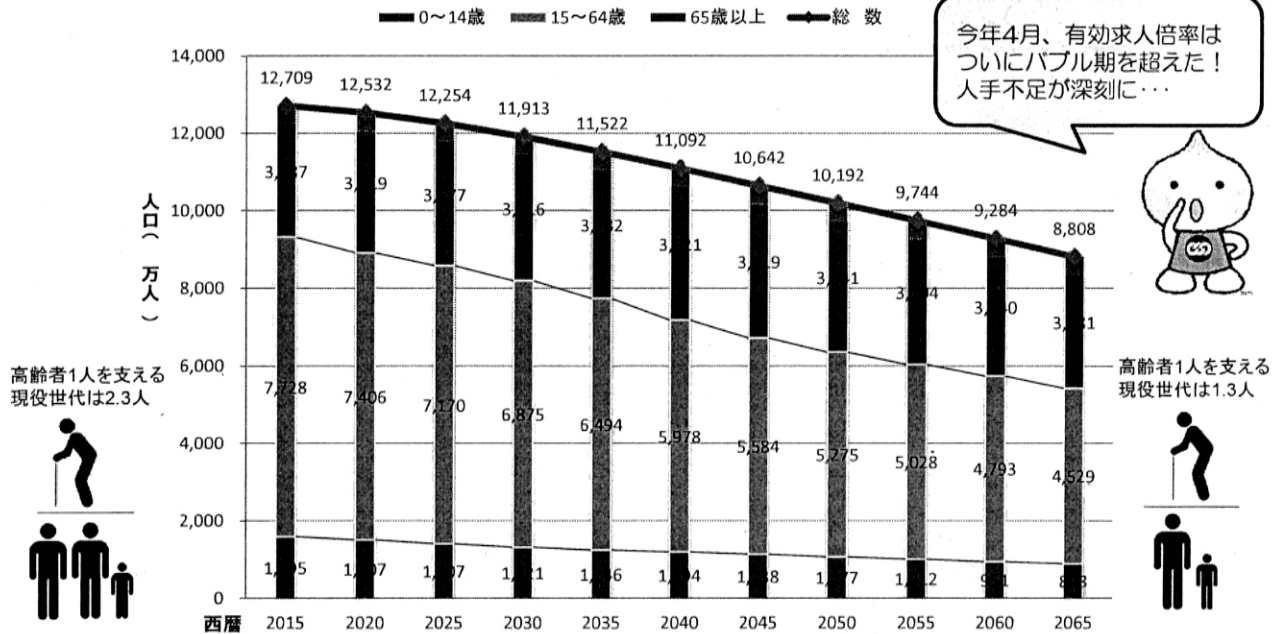


(備考) 国連「世界人口推計 2015年改訂版」により作成。

将来推計人口

- このままでは50年後、日本の人口は3割減の8,808万人となる
- 生産年齢人口は4割減で、将来の社会保障制度、経済成長等が懸念されている

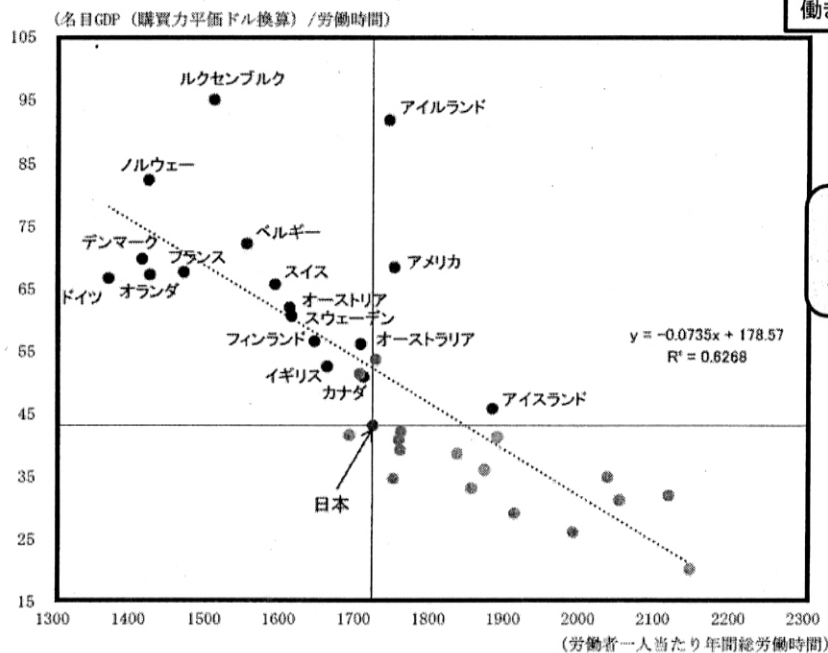
日本の将来推計人口



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」出生中位・死亡中位推計から作成 11

年間総実労働時間の推移

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と労働生産性は、負の相関関係
- 日本より一人当たりGDPの大きな国の多くは総労働時間が短い



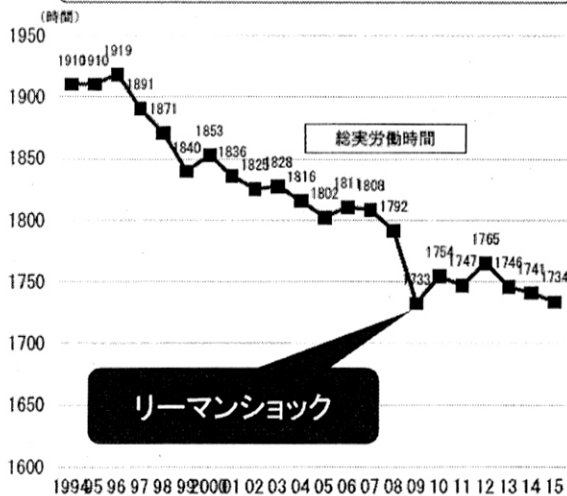
(備考) 1. OECD.Statにより作成。
2. 2015年の値。
3. 青丸は一人当たり名目GDP (購買力平価 [Current PPP] ドル換算) が日本より大きい国。

年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は、見かけ上減少傾向で推移している
- 実際はパート比率の高まりの影響で、一般労働者の総実労働時間は変わらない

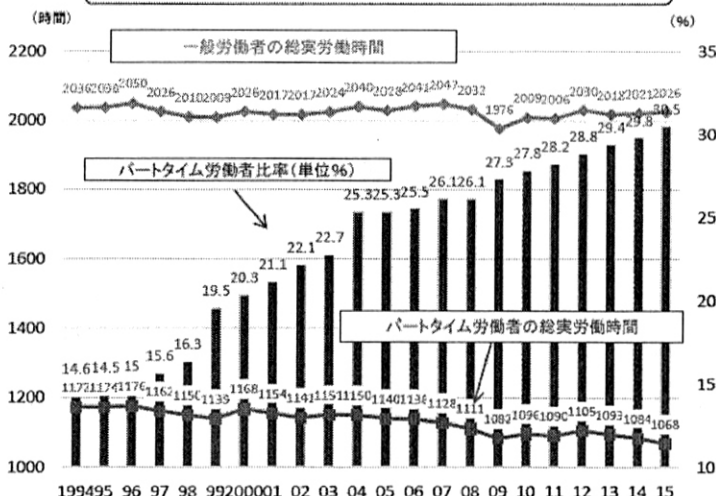
働き方改革実行計画参考資料

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(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

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

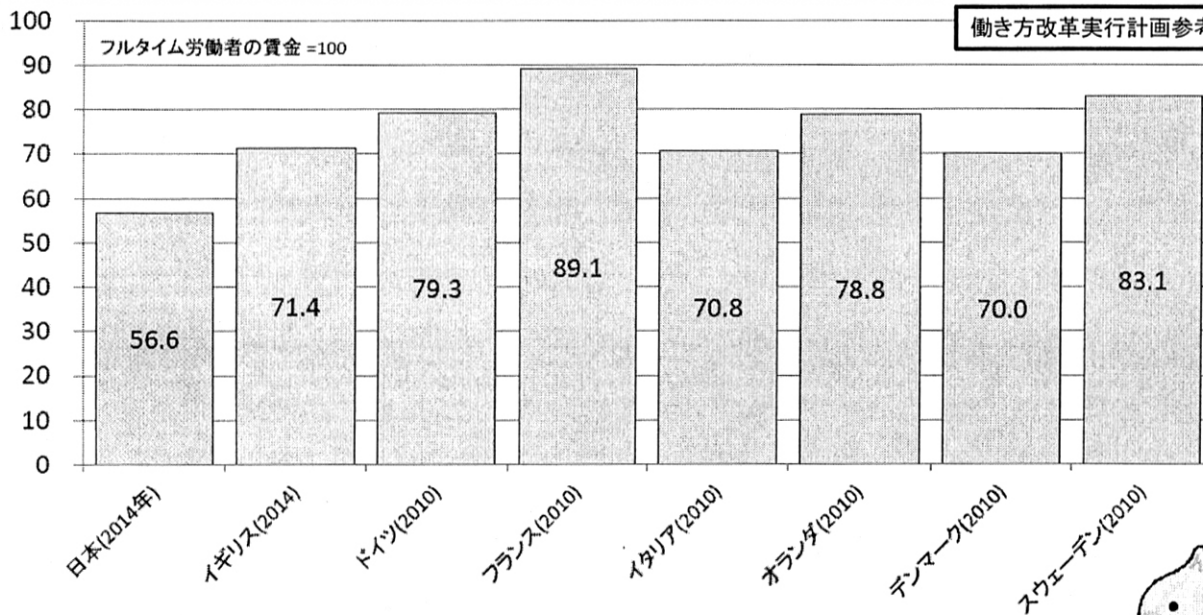


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

パートタイム労働者の賃金水準

- フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準は日本は6割弱
- ヨーロッパ諸国では7~8割程度と日本と大きく差がある

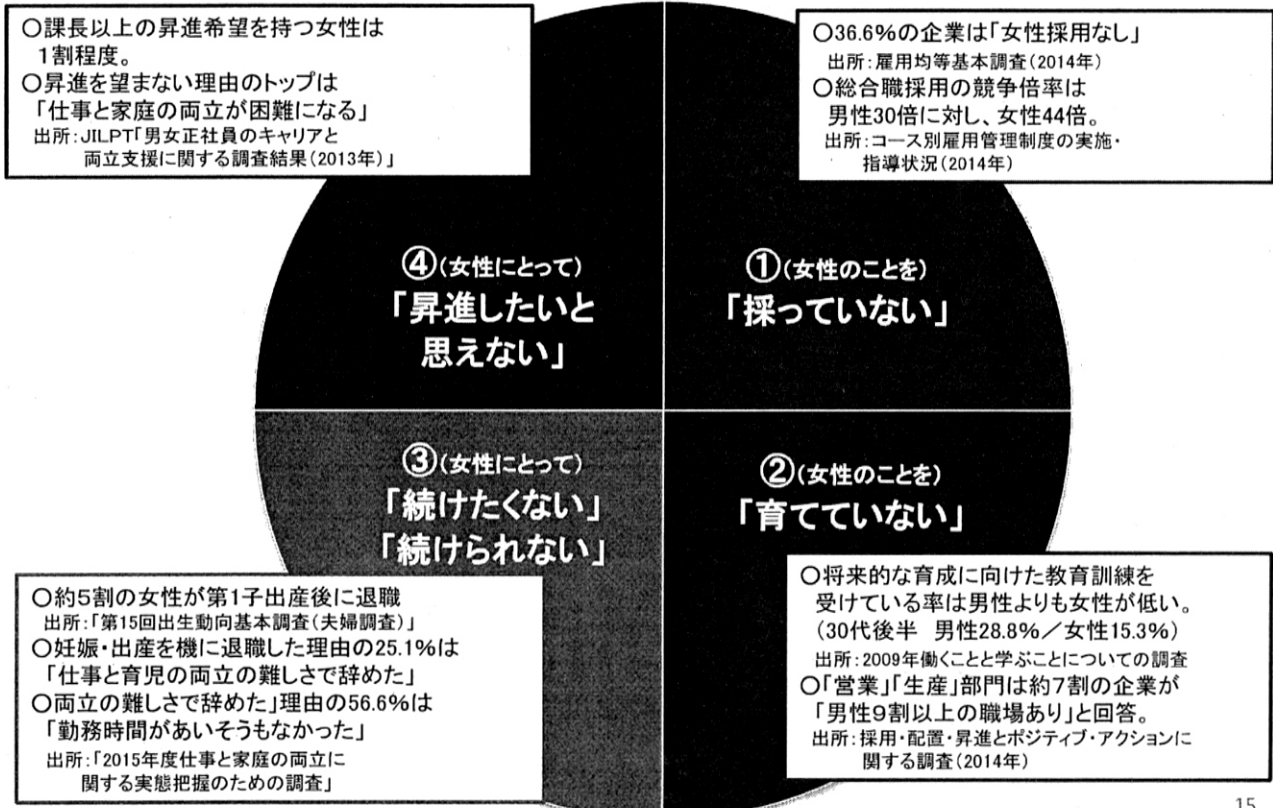
働き方改革実行計画参考資料



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」
日本: 厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
イギリス: Office for National Statistics(2014.11) 2014 Annual Survey of Hours and Earnings-Provisional Results
イギリスを除く欧州: Eurostat Database「Structure of earnings survey 2010」2015年10月現在
(備考) 日本: 非農林漁業計、企業規模10人以上、時間当たり賃金(所定内給与)
イギリス: 産業計・全職種(自営業を除く)の1%を対象とするサンプル調査、時間当たり賃金(残業代を除く)
イギリスを除く欧州: 産業計(行政、防衛、義務的社会保障分野は選択制)、企業規模10人以上、時間当たり賃金(残業代を含む)

約5,500万人の雇用者の約4割が非正規雇用だよ。賃金格差は多くの人に関わる大きな課題だね。





背景

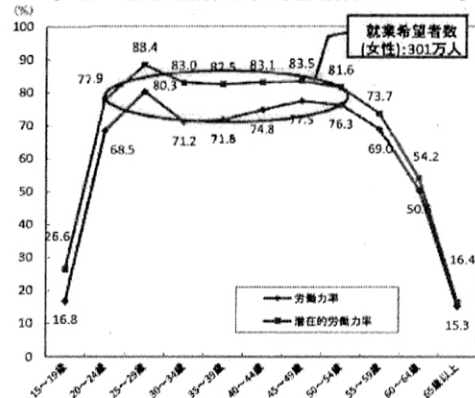
<働く女性の現状>

- 日本の女性の就業率(15~64歳)は、2014年には63.6%(1975年48.8%)と増加
- しかし、就業を希望しながらも働いていない女性(就業希望者)は約300万人に上る
- 約5割の女性が第1子出産を機に離職(2015年)
- 管理的立場にある女性の割合は11.3%(2014年)と国際的に見ても低い水準

<日本の現状>

- 将来の労働力不足が懸念される
- 国民のニーズの多様化、グローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性確保が必要不可欠

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2015年)】



2015年 女性活躍推進法 成立
(2016年4月1日施行)

女性活躍推進法とは

◆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

義務

<対象は？>

国および地方公共団体(特定事業主)
301人以上の民間事業主(一般事業主)
(300人以下は努力義務)

山形の大部分が中
小企業で努力義務

<何を？>

- ①女性の活躍状況の把握・課題分析
- ②行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局へ届出
- ③女性の活躍に関する情報の公表

女性活躍推進には、働きやすい環境整備も重要。めざすのは、男性も含めて誰もが働きやすい職場だよ。

「女性活躍推進法」の趣旨をわかりやすく伝えるためのキャラクター

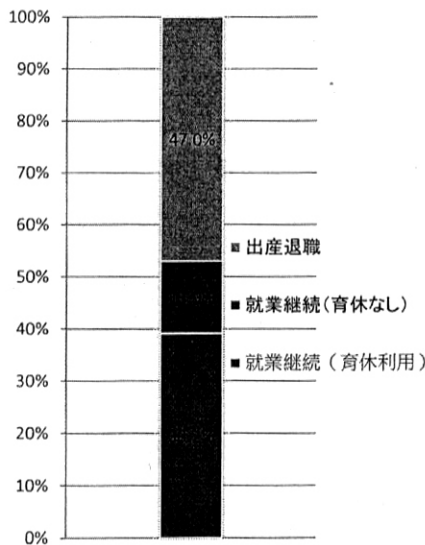


育児休業を取り巻く課題

～出産退職と女性に偏る育児休業取得～

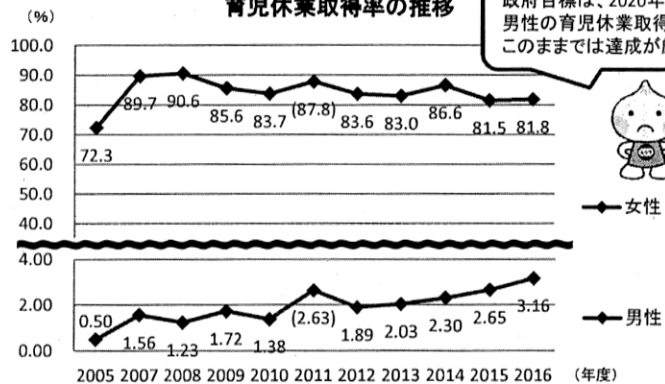
○約5割の女性が第1子出産後に退職。育児休業取得率は女性81.8%、男性3.16%
○仕事と育児の両立で辞めた女性の半数以上は「勤務時間がいそいそもなかった」

<有職者の第1子出産後の継続就業率>



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

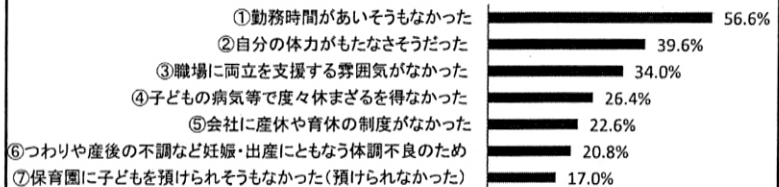
育児休業取得率の推移



政府目標は、2020年までに男性の育児休業取得率13%！このままでは達成が厳しいね。

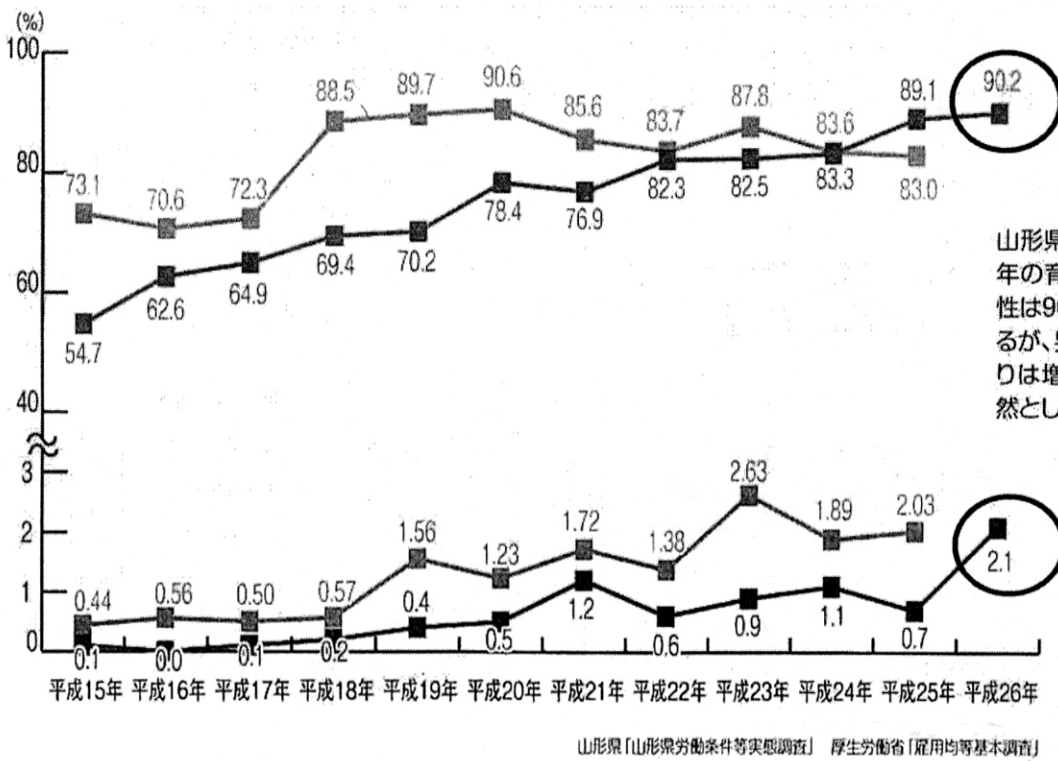


<妻が仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさにやめた理由>



出所: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

働く女性の現状と課題 育休取得率

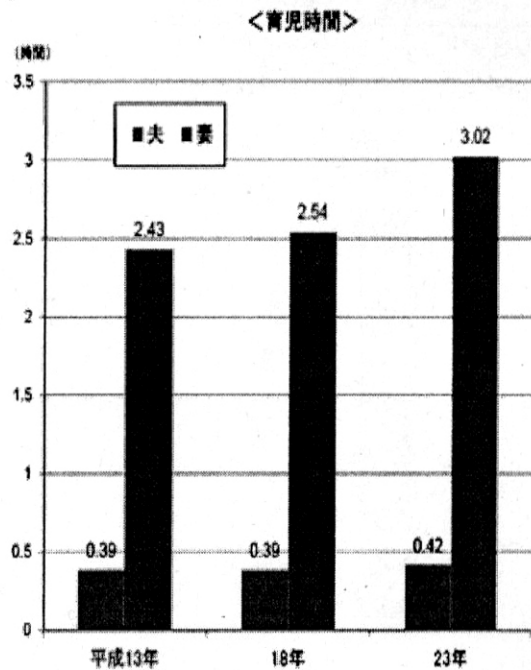
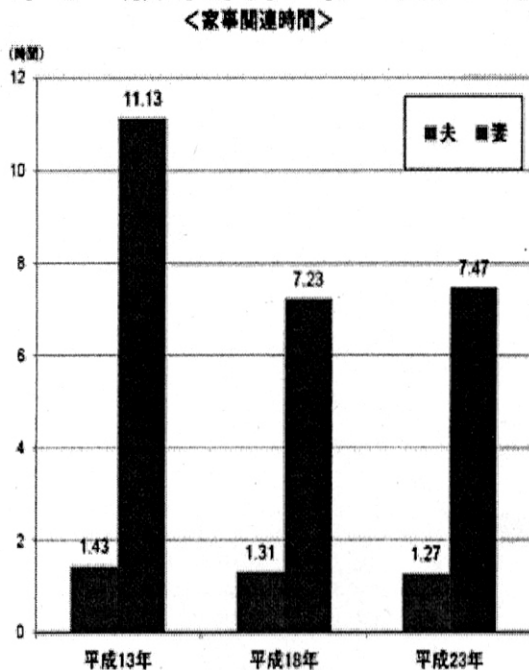


連合山形女性委員会

働く女性の現状と課題 家事・育児の時間

夫の家事・育児参加が進んでいない

末子6歳未満世帯の週平均時間

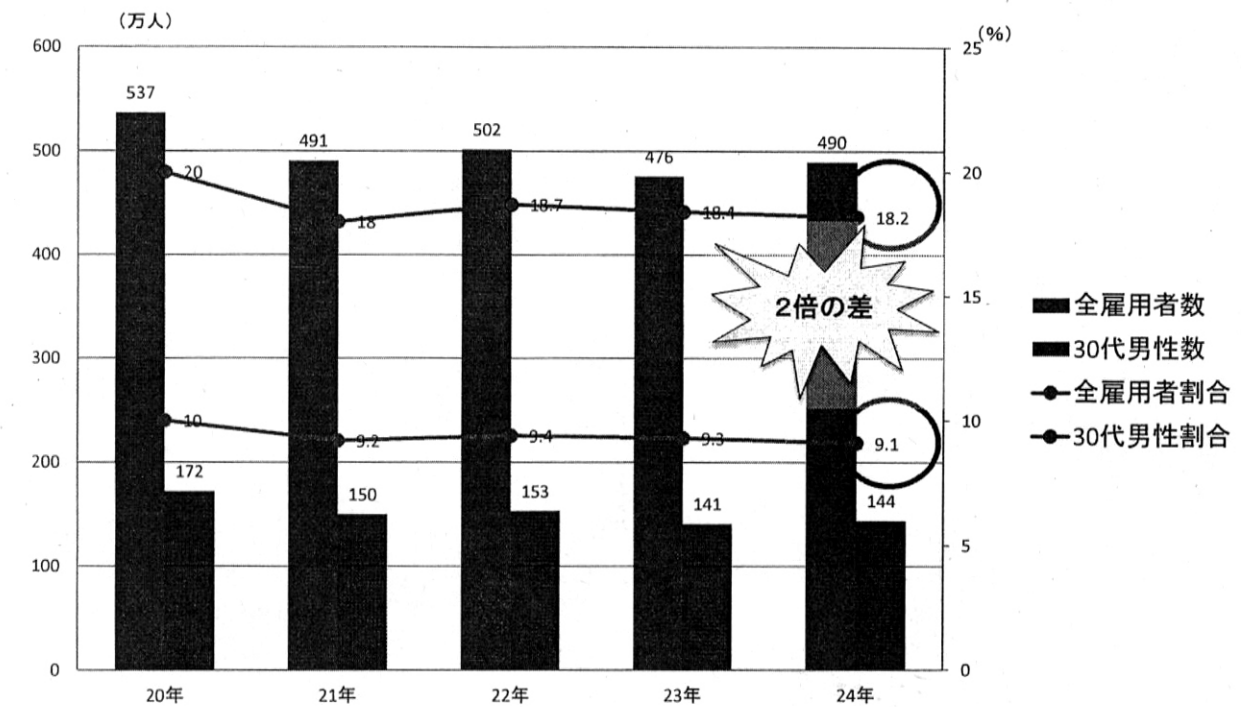


(資料出所)総務省「社会生活基本調査」

連合山形女性委員会

働く女性の現状と課題 男性の働き方

週60時間以上就業する雇用者数と割合



働く女性の現状と課題 男性の働き方

週60時間就業

$$\begin{array}{r}
 1日8時間 \times 5日 = 40時間 \\
 \text{残業} \qquad \qquad \qquad 20時間 \\
 \hline
 \text{合計} \quad 60時間
 \end{array}$$

1日平均 4時間の残業

働く女性の現状と課題 性別役割分業

仕事



家庭

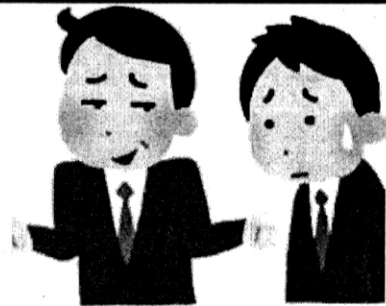


働く女性の現状と課題 ハラスメント

セクシャルハラスメント



パタニティハラスメント



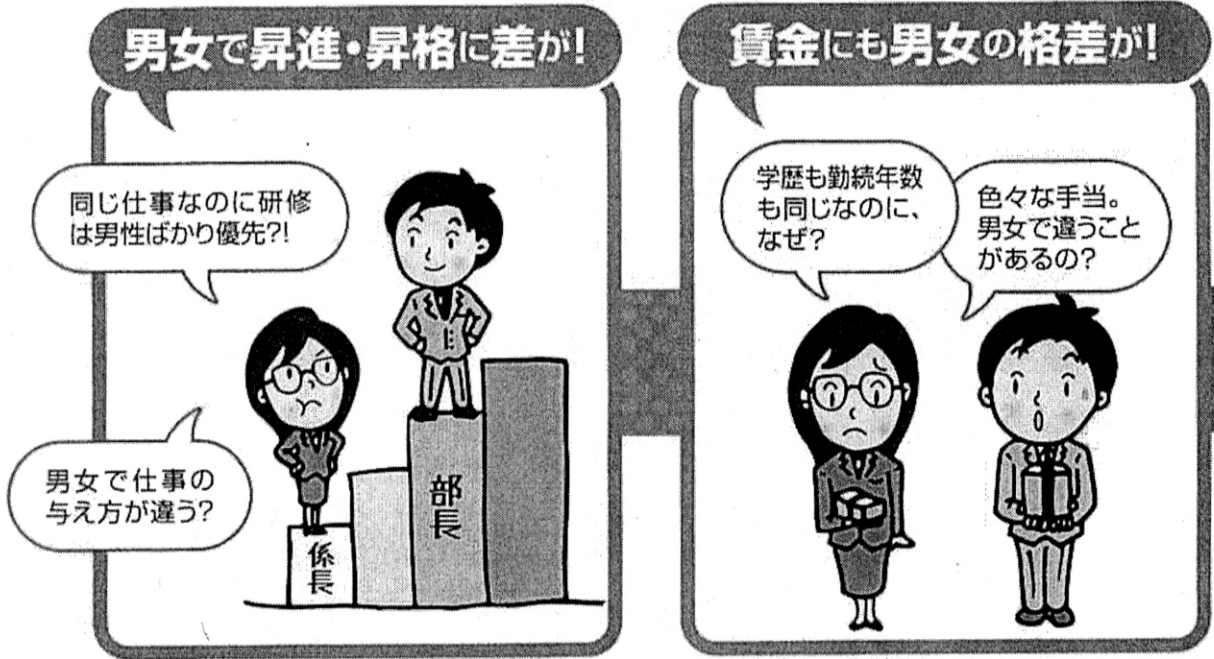
パワーハラスメント



マタハラ

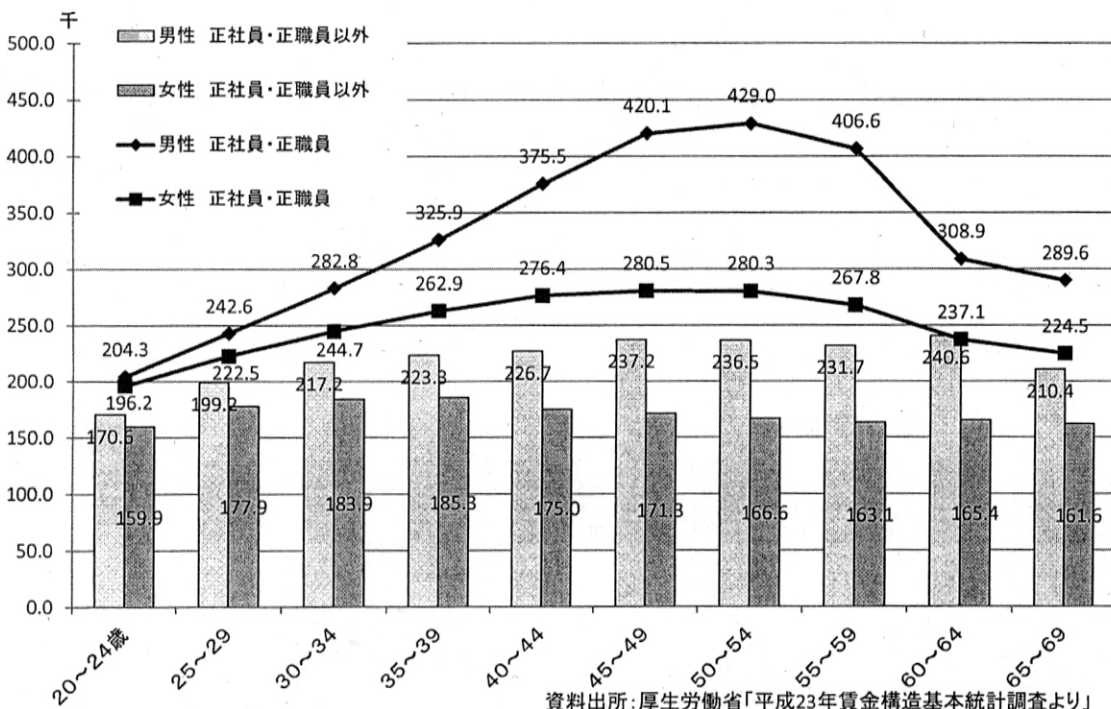


働く女性の現状と課題 男女の格差



将来もらえる年金にも格差が！！

働く女性の現状と課題 男女間賃金格差



働く女性の現状と課題 男女間賃金格差

40歳	男性正社員	37.5万円
	女性正社員	27.6万円
	差	9.9万円(1ヶ月)

1年間118.8万円の差

40歳	男性正社員	37.5万円
	女性非正規	17.5万円
	差	20.0万円(1ヶ月)

1年間240.0万円の差

働く女性の現状と課題

男女間賃金格差が生まれる要因

- 仕事の与え方に傾向的な男女別取扱
- 出産・育児を主たる原因とするキャリア形成や昇進昇格の遅れがそのまま放置
- 家族手当・住宅手当の世帯主支給要件

山形ご当地クイズ

三世帯同居率？

全国()位 ()%

※総務省「国勢調査」(平成22年)



連合山形女性委員会

29

山形ご当地クイズ

男性の育児時間は？

(男性の週全体における育児の平均です。)

全国()位 ()分

1日にすると ()分

※総務省「社会生活基本調査」(平成23年)

連合山形女性委員会

30

山形ご当地クイズ

夫婦共働き世帯割合は？

全国（ ）位（ ）%

※総務省「国勢調査」(平成22年)

男女がともに働き続けられる社会

- ①仕事と生活の調和
- ②多様な仲間の結集と労働運動の活性化
- ③働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍促進

男女がともに働き続けられる社会

①仕事と生活の調和

- 性別役割分業意識の改革
- 妊娠・出産・介護を理由に離職しないよう
職場環境の整備
- 長時間労働の慣習の見直し



連台山形女性委員会

33

男女がともに働き続けられる社会

②多様な仲間の結集と労働運動の活性化

あらゆる立場の人の意見を
出来るだけ多く聴くことが大事
当然、女性の声も大事です！！

連台山形女性委員会

34

男女がともに働き続けられる社会

②多様な仲間の結集と労働運動の活性化

● 連合山形女性委員会の取り組み

- ① 春季生活闘争の取り組み
「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知
- ② 山形労働局雇用均等室への要請行動
- ③ 女性のためのなんでも労働相談
- ④ 連合山形三役との直接対話

連合山形女性委員会の取り組み

- ① 春季生活闘争の取り組み
「学習会」「3. 8国際女性デー」の周知



【第1部】2017春闘 学習会 (2017年3月4日(土))

◎ 講演
「新しい配偶者控除とライフプランについて」
講師 全労済北日本事業部 大瀧淳彦さん

【第2部】街頭行動「デモ行動」と
「3. 8国際女性デーの周知行動」



「チラシ」と
「ばらの花」を配布

連合山形女性委員会の取り組み

②山形労働局雇用均等室へ 「雇用における男女平等に関する」 要請行動(2017年6月15日)



連合山形女性委員会

2017年6月15日

山形労働局雇用環境・均等室
室長 磯 敬夫 様

日本労働組合総連合会山形県連合会
女性委員会委員長 藤本 恵美子

雇用における男女平等に関する要請

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。また、日頃は連合山形の活動に対しまして、ご高配を賜っていることに深く感謝申し上げます。

連合は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」実現をめざして取り組んでいます。昨年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されて一年経ちましたが、女性活躍の機運をさらに高めていくためにも、就業環境の整備・改善は引き続き重要な課題です。

今年1月1日には、介護休業の分割取得をはじめとする「改正育児・介護休業法」が施行された他、次世代育成支援対策推進法においても、4月1日よりくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準が変更されるなど、様々な改正が行われています。

これら法律の内容を周知し、趣旨を徹底していくために、雇用環境・均等室の果たす役割は大きく、連合としても緊密な連携をはかりつつ、労働者の処遇改善の促進に努めて参りたいと考えております。

つきましては、貴職に対し、以下の要望事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

37

連合山形女性委員会の取り組み

③女性のための全国一斉労働相談ダイヤル

(6月11.13日)



2017年
6月12-13日

	賃金 関係	保険・税 関係	雇用 関係	差別等	その他
相談件数計13件	4件	1件	1件	6件	1件
比率	30.8%	7.7%	7.7%	46.2%	7.7%

連合山形女性委員会

38

連合山形女性委員会の取り組み

④連合山形三役との直接対話

☆ 対話内容

1. 「トップリーダー男女平等参画推進宣言」を基に進捗状況と具体的な取り組み状況。
2. 産別・単組とも組合における女性役員が少ない。企業での女性管理職は増えたか。組合では何をしてきたか。
男性中心の職場でも女性職員はいる。女性役員が居ない場合、女性が働きやすい職場にしていく対策は？
3. 連合山形第4次アクションプランについて、組織で確認されていない。確認されても検討されていない。なぜ？
4. ハラスメント防止策について
5. 男性の育児休職の取得が進まない現状についての対策は？（介護含む）
6. 組合活動自体のワークライフバランスは？



連合山形女性委員会

39

男女がともに働き続けられる社会

③働きがいのある人間らしい仕事 (ディーセントワーク)の実現と 女性の活躍促進

●ディーセントとは？

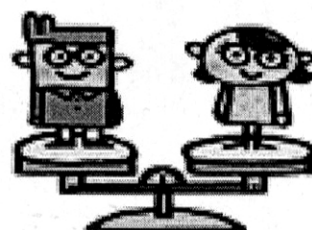
- ・権利が保障される仕事
- ・十分な収入を生み出す仕事
- ・適切な社会的保護が与えられる仕事
- ・十分な仕事があること

Decent Work for All !!

男女がともに働き続けられる社会

③働きがいのある人間らしい仕事の実現と 女性の活躍促進

- 雇用における男女平等の実現
- 女性の参画を阻む構造的問題の解消
- 働きやすい職場づくり



私たち(労働組合)がめざす社会

世代や性別を超えて
男女がともに
働きやすい社会

女性も変わろう！

- 自分の意思や状況を、明確に伝えよう
- 「どうせ私は」という被害意識を止めよう
- 出産や子育ての経験を、仕事に活かそう。

～ご清聴ありがとうございました～

