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！～

2020年12月17日（月）

連合山形女性委員会
副委員長　　結城　礼佳

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。

女性委員会のメンバーは・・・・

連合

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
電機連合	電子機械	JVCケンウッド
県教組	教職員	寒河江市立高松小学校
JAM	機械・金属	山形カシオ
情報労連	通信	ＮＴＴ
交通労連	運送・バス・タクシー	山形交通
電力総連	電力事業	東北電力
自治労	公務員・公共民間	山形県国民健保団体連合会
連合山形		事務局

委員長　1人
副委員長　２人
事務局長　1人
事務局次長　４人
事務局　３人
計１１名

連合山形

3

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
4. 連合山形女性委員会の取り組み

連合山形女性委員会

4

働き方改革実現会議

連合

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）

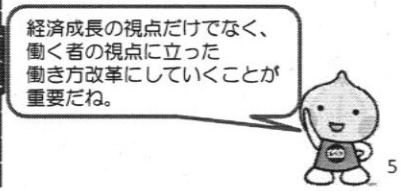
最大のチャレンジは「働き方改革」であります。加藤大臣のもと、**「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。**

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改訂と導入支援
	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
	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
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立	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
	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
9. 外国人材の受入れの問題	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
	⑲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。



5

働く者の視点で

連合

<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

- 高齢者
- 育児中の人
  - ○両立支援制度の充実
  - ○保育の受け皿整備　など
- 女性
  - ○女性活躍の推進　など
- 治療中の人
- 介護中の人
  - ○両立支援制度の充実
  - ○介護の受け皿整備　など
- 非正規
  - ○処遇改善
  - ○正社員化　など
- 障がい者
- 若者
- セクシャル マイノリティ

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

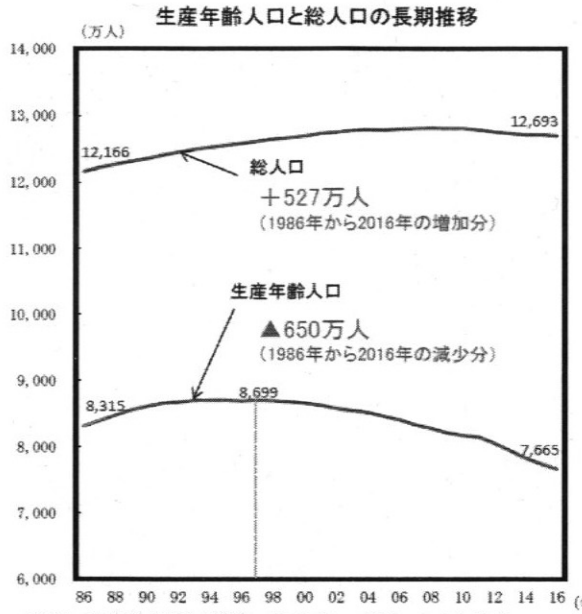
6

生産年齢人口の推移

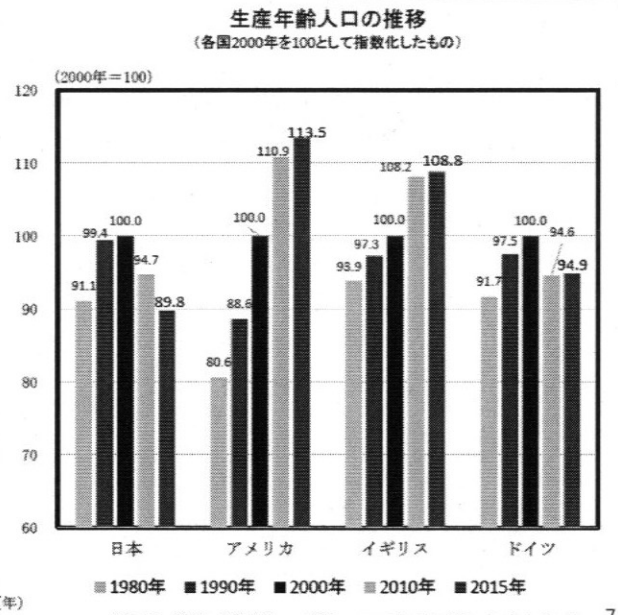
連合

○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。



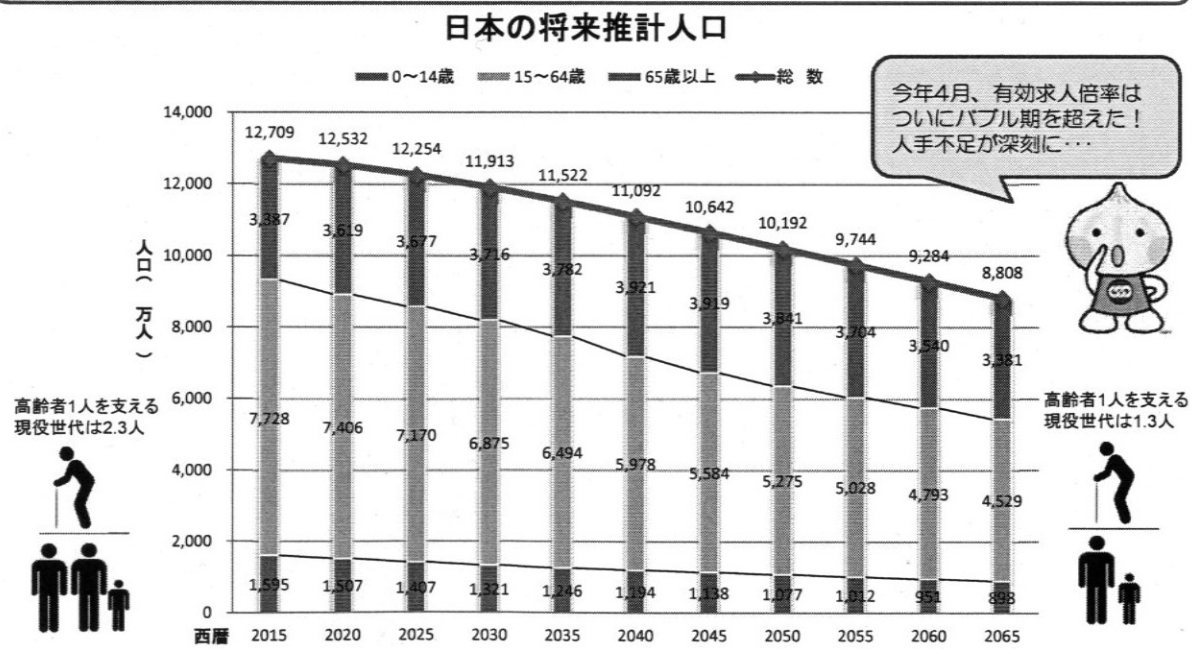
（備考）国連「世界人口推計　2015年改訂版」により作成。

7

将来推計人口

連合

○このままでは４５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



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

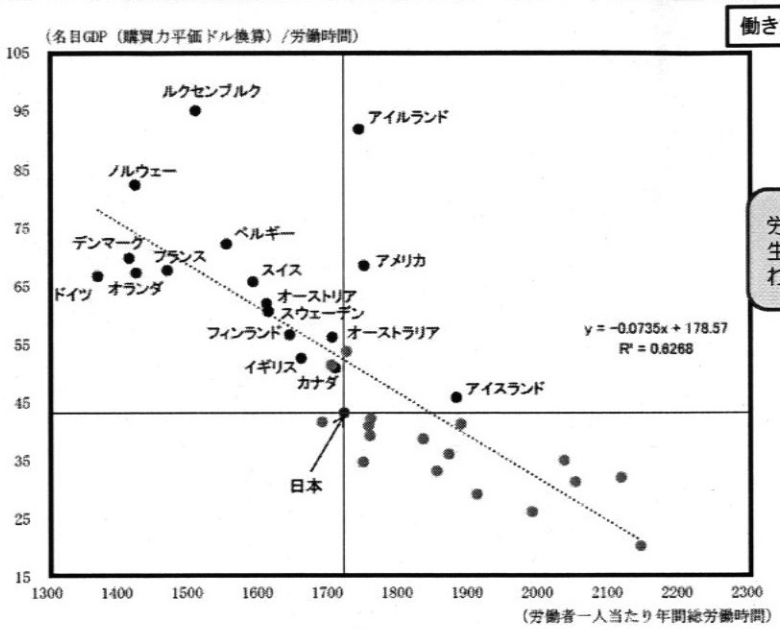
8

年間総実労働時間の推移

連合

○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

働き方改革実行計画参考資料



（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。

9

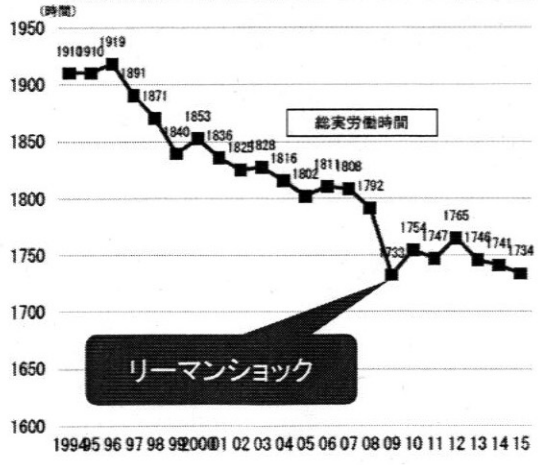
年間総実労働時間の推移

連合

○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

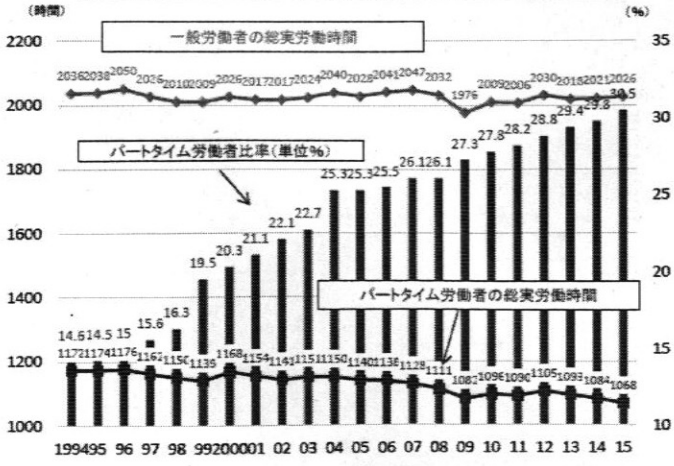
働き方改革実行計画参考資料

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

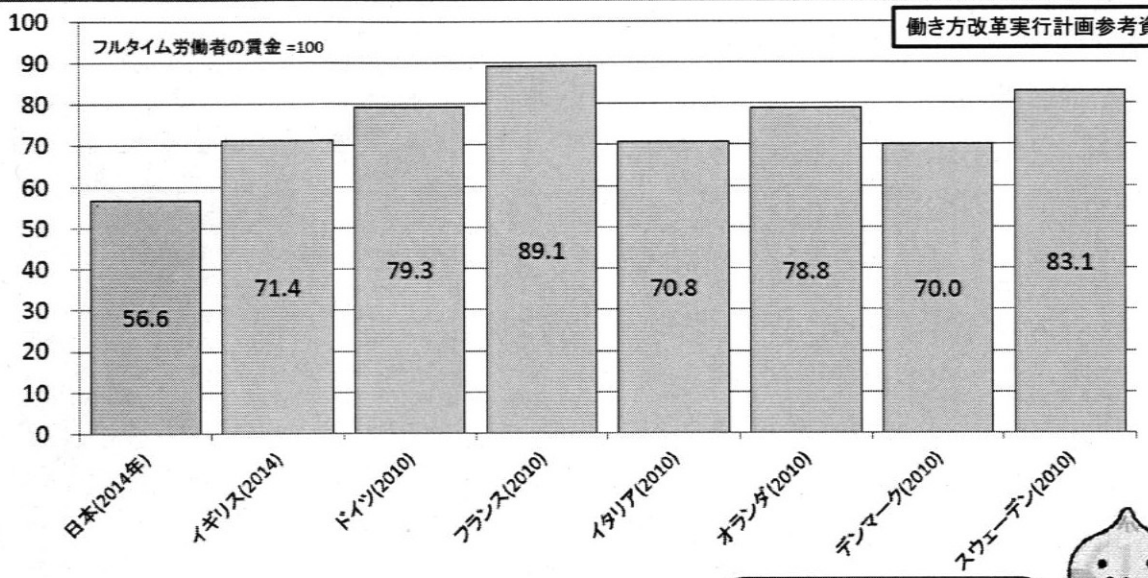
10

パートタイム労働者の賃金水準

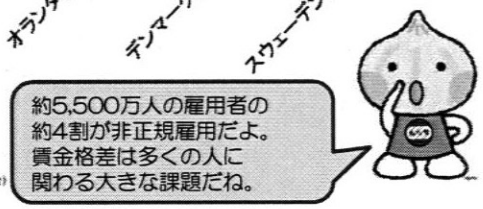
連合

○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：鉱業林漁業計、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肢）、企業規模10人以上、時間当たり賃金（残業代を含む）



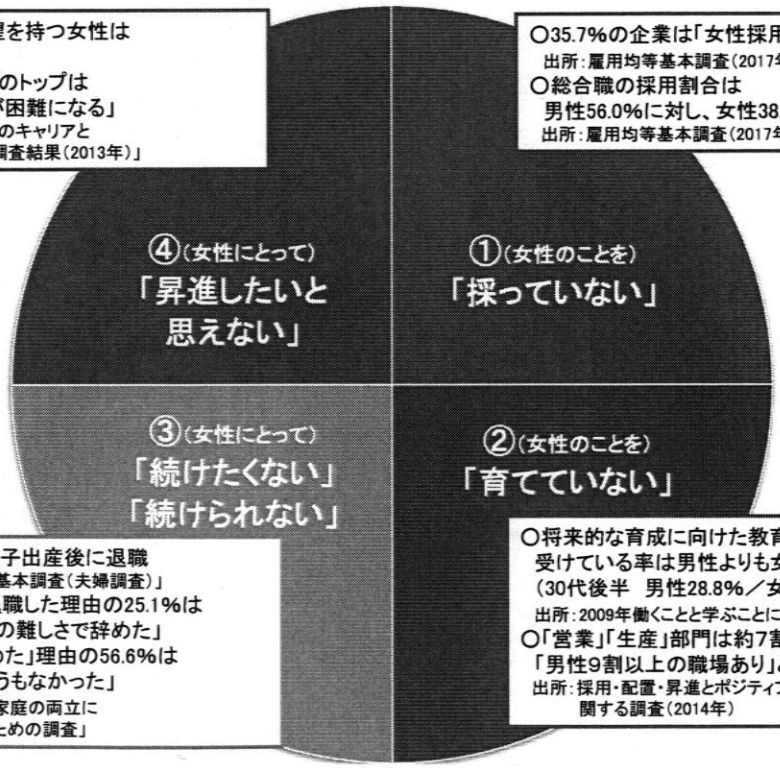
女性活躍推進法

日本の働く女性の現状
～女性活躍の壁～

連合

○課長以上の昇進希望を持つ女性は
1割程度。
○昇進を望まない理由のトップは
「仕事と家庭の両立が困難になる」
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（2013年）」

○35.7%の企業は「女性採用なし」
出所：雇用均等基本調査（2017年）
○総合職の採用割合は
男性56.0%に対し、女性38.5%
出所：雇用均等基本調査（2017年）



○約5割の女性が第1子出産後に退職
出所：「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」
○妊娠・出産を機に退職した理由の25.1%は
「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」
○両立の難しさで辞めた」理由の56.6%は
「勤務時間があいそうもなかった」
出所：「2015年度仕事と家庭の両立に
関する実態把握のための調査」

○将来的な育成に向けた教育訓練を
受けている率は男性よりも女性が低い。
（30代後半　男性28.8%／女性15.3%）
出所：2009年働くことと学ぶことについての調査
○「営業」「生産」部門は約7割の企業が
「男性9割以上の職場あり」と回答。
出所：採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに
関する調査（2014年）

12

女性活躍推進法

女性活躍推進法の成立

連合

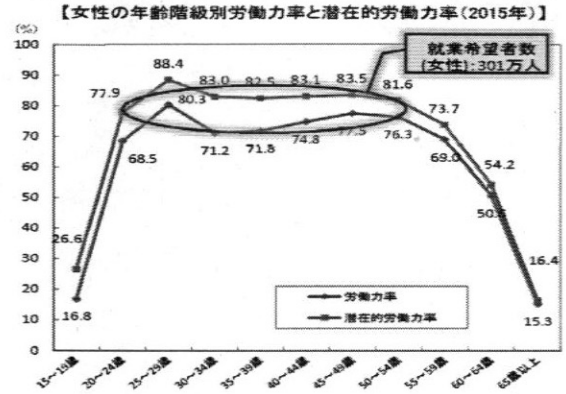
背景

＜働く女性の現状＞
○日本の女性の就業率（15～64歳）は、2016年には66%（1986年53.1%）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34%の女性が第1子出産を機に離職（2016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

2015年女性活躍推進法成立
（2016年4月1日施行）

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2015年）】



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

13

女性活躍推進法

女性活躍推進法の概要

連合

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

＜何をする？＞
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

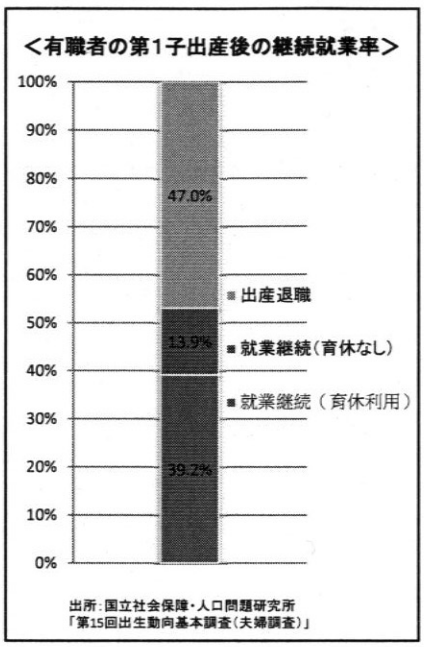
女性活躍推進には、
働きやすい環境整備も重要。
めざすのは、男性も含めて
誰もが働きやすい職場だよ。

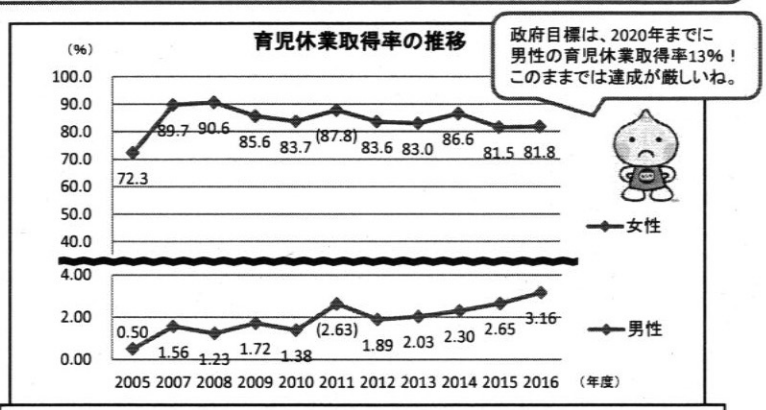
14

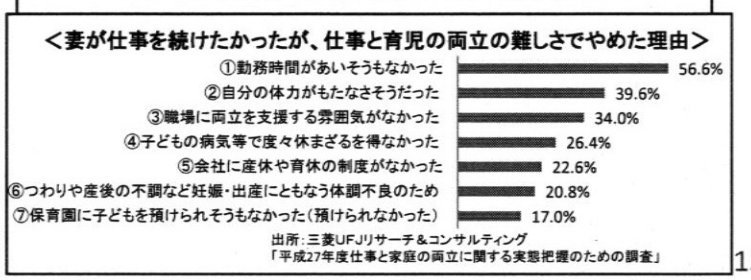
育児休業を取り巻く課題
～出産退職と女性に偏る育児休業取得～

連合

○約34%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「勤務時間があいそうもなかった」

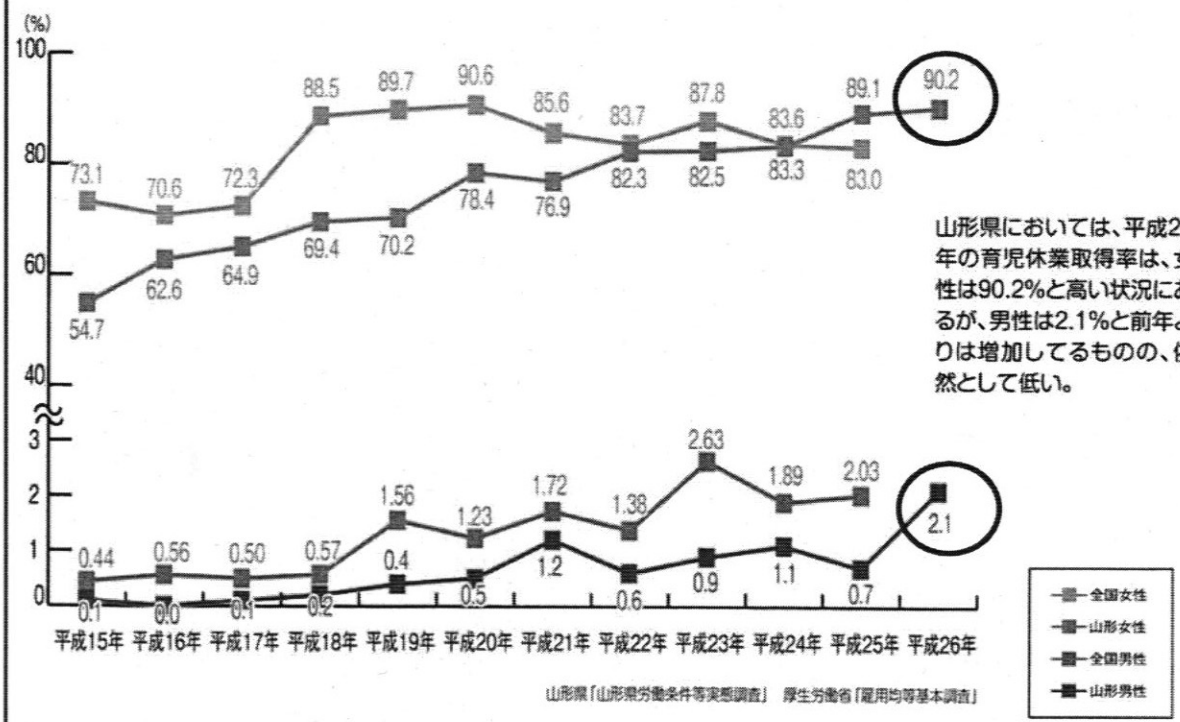






15

働く女性の現状と課題　育休取得率



山形県においては、平成26年の育児休業取得率は、女性は90.2%と高い状況にあるが、男性は2.1%と前年よりは増加してるものの、依然として低い。

連合山形女性委員会

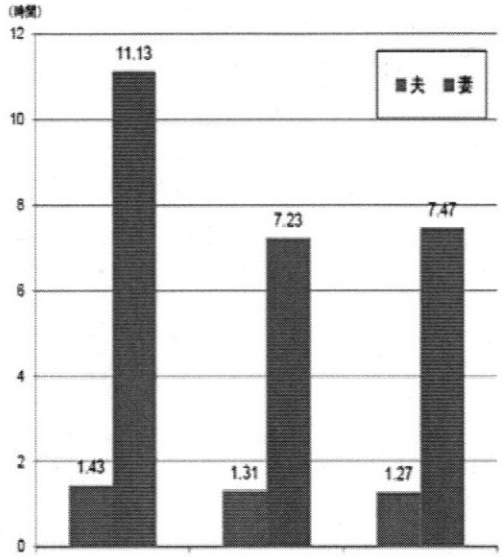
16

働く女性の現状と課題
家事・育児の時間

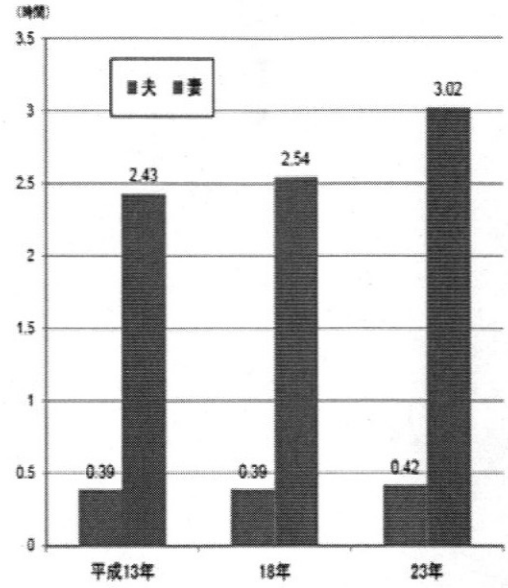
夫の家事・育児参加が進んでいない

末子6歳未満世帯の週平均家事・育児時間

<家事関連時間>



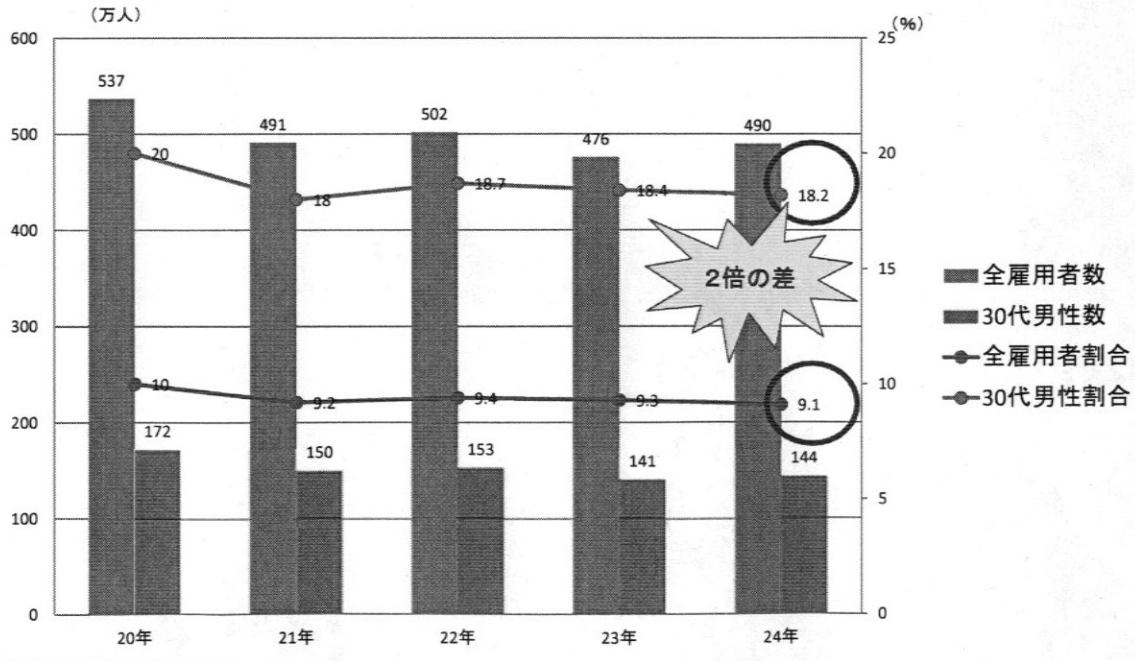
<育児時間>



(資料出所)総務省「社会生活基本調査」

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



(資料出所)総務省「労働力調査」

働く女性の現状と課題　男性の働き方

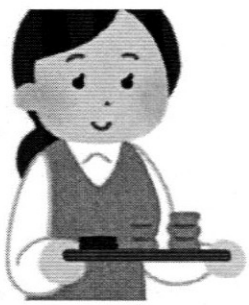
週60時間就業

1日8時間	×	5日	＝ 40時間
残業			20時間
			合計 60時間

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

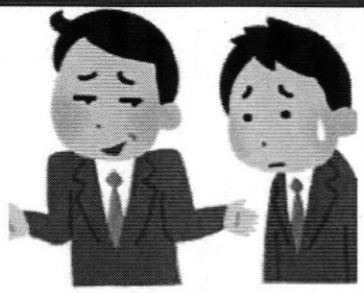


家庭

働く女性の現状と課題　ハラスメント

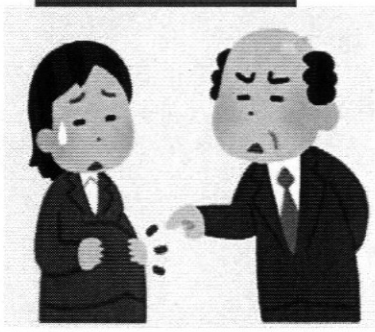
セクシャルハラスメント

パタニティハラスメント

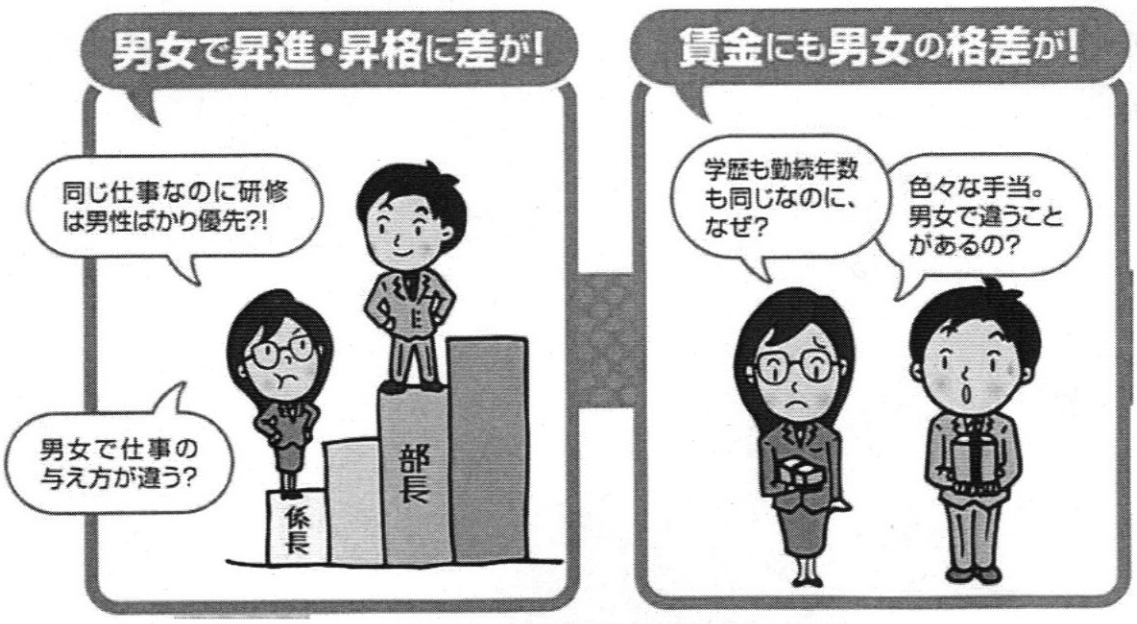


パワーハラスメント

マタハラ

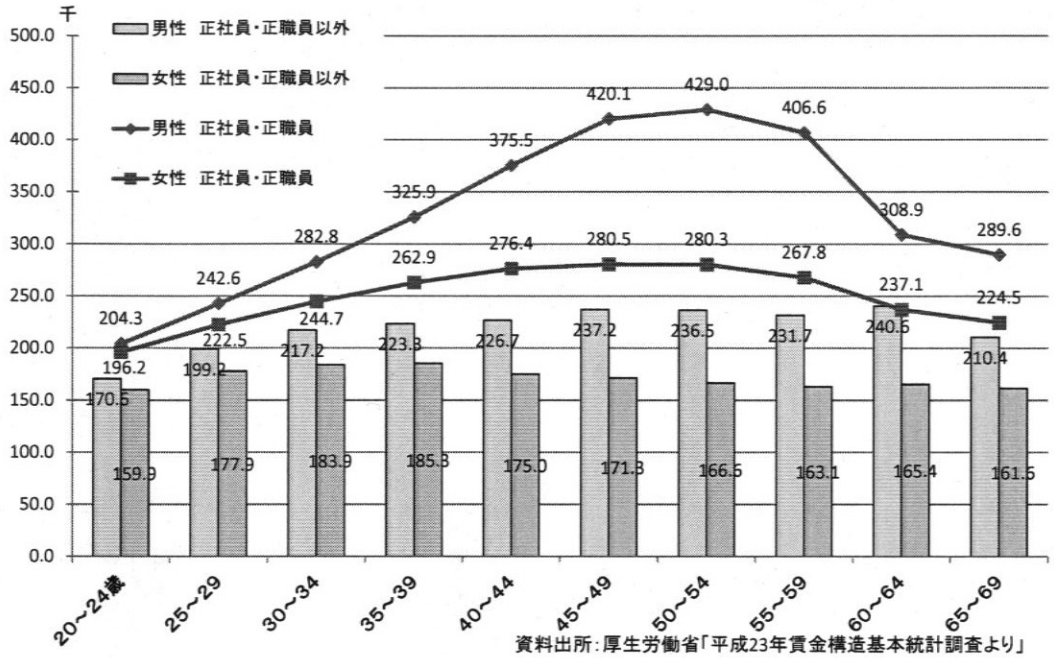


働く女性の現状と課題　男女の格差



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



資料出所：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査より」

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」(2015年)

山形ご当地クイズ

働く父親の育児参加率は？

（仕事をしている男性の週全体の育児参加率です。）

全国（　　）位？
週全体の（　　）%？

※総務省「社会生活基本調査」（2016年）

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」（2017年）

3.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

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

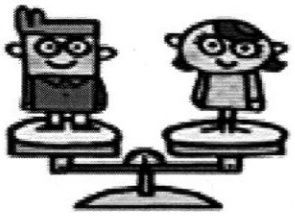
出来るだけ多く聴くことが大事

当然、女性の声も大事です！！

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



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

●ディーセントワークとは？

- 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！！

4.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

⑤女性委員会ニュースの発行

4.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】2019春闘　学習会（2019年3月9日（土））

◎講　演

「働き方改革関連法について考える

講　師　連合労働条件・中小対策局長　大久保暁子さん

【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

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（2019年6月26日）

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、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。また、日頃より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。

連合山形は、すべての労働者の人権が尊重され、あらゆる分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う社会、また、性別や雇用形態にかかわらず、すべての労働者が仕事と生活の調和の取れるワーク・ライフ・バランス社会の実現に取り組んでいます。人口減少、超少子高齢化社会を迎え、将来にわたって持続可能な社会づくりが求められている中、女性の参画を促進し、男女がともに安心していきいきと働ける就業環境の整備は大変重要な課題となっています。

1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以降、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法、また、近年には女性活躍推進法が制定されるなど、一定の法整備は進んできました。しかし、固定的性別役割分担意識のもと、家事や育児、介護が女性に偏りがちな中、女性の管理職比率や勤続年数は男性におよばず、男女間賃金格差は依然として大きく開いたままです。加えて、昨今、ドメスティック・バイオレンス（DV）を含む仕事の世界における暴力とハラスメントや性的指向・性自認（SOGI）に関わる差別が社会問題として浮上しており、これらに関する労働分野における窓口としての雇用環境・均等室の役割は一層大きくなっていると考えます。

連合山形としても、貴職と緊密な連携をはかりつつ、だれもが個性や能力を発揮できるジェンダー平等の実現に向けて、すべての労働者の就業環境の整備と待遇改善に努めていきたいと考えています。

つきましては、以下の事項に関してお取り計らいくださいますよう要請いたします。

4.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ホットライン（6月3，4日）

	労働組合関係	労働契約関係	労働時間関係	雇用関係	退職関係	安全衛生関係	差別等	その他
件数　計25件	2件	1件	2件	4件	3件	1件	10件	2件
比率	8%	4%	8%	16%	12%	4%	40%	8%

4.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？

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。