

賃金

パートタイム労働者

間接差別

セクシュアル・ハラスメント

妊娠・出産

ポジティブ・アクション

ワーク・ライフ・バランス

男女平等 2012 春季生活闘争

計画しよう！ PLAN

実行しよう！ DO

点検しよう！ CHECK

行動しよう！ ACTION

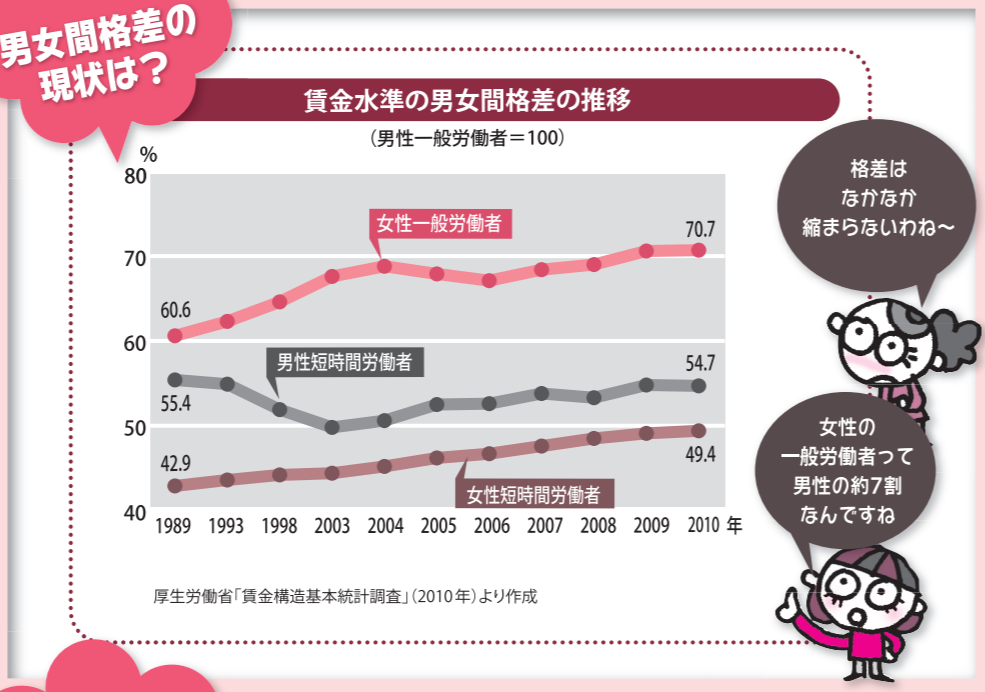
つながろう NIPPON 日本労働組合総連合会

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 TEL 03-5295-0515 FAX 03-5295-0549
 jtc-josei@sv.rengo-net.or.jp http://www.jtc-rengo.or.jp

賃金

なんでそんなに余裕なの
同期入社なのに...

絶対あるわ賃金格差！
集めて、男女間の格差を解消しよう！



Let's try!

- 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
 - ポイント: 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!
- 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

氏名	性別	年齢	勤続	学歴	職種	賃金項目(賃金改定後)	手定内賃金		
	1.男性	2.女性	3.男性	4.女性	5.男性	6.女性	7.男性		
Ａさん	1	35	13	4	1	13,200	12,000	0	332,000
Ｂさん	2	50	32	2	3	250,000	0	0	250,000
- 賃金プロット図を作成する
 - プロット図は、縦軸に賃金、横軸を年齢にしたグラフに個人別賃金をマークしてつくる
 - 賃金プロット図の例
 - ポイント: 性別や職務・仕事による偏りがなく、どのような賃金カーブか。
- 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、労使交渉の課題にする

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。

賃金プロット図からこんなことが分かるんではないか?

例えば... 育児短時間勤務者の評価が低いことが分かったわよ

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額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

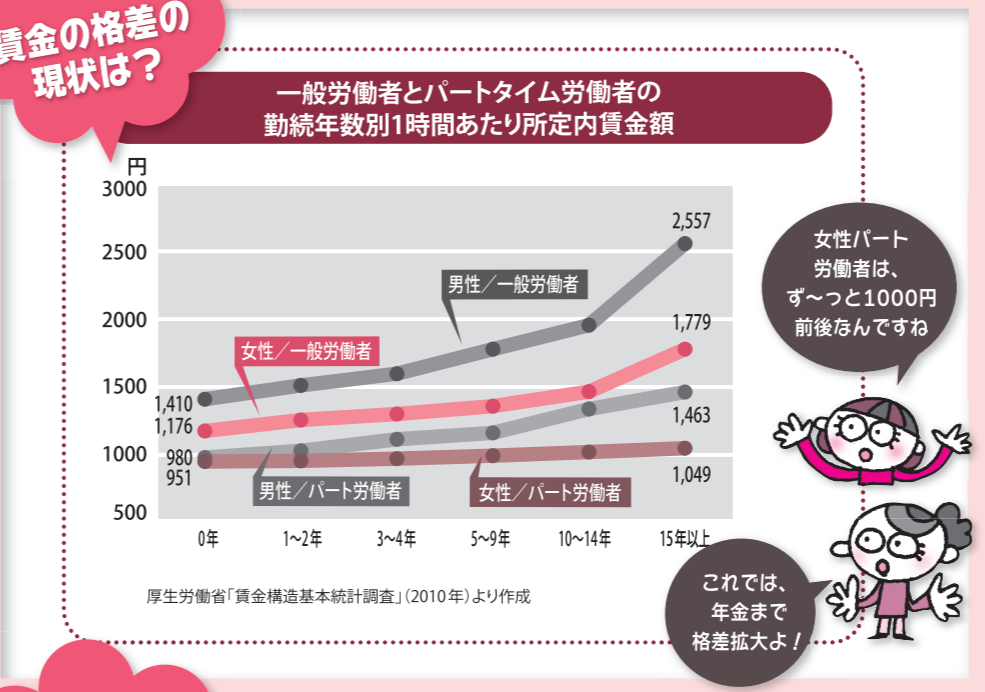
パートタイム労働者

なんで、社員食堂使えないの! 同じ仕事してるのに...

Aランチ300円! 優遇されてるわね~

パート労働法をいかにして改善しよう!

パート労働法をいかにして改善しよう!



Check!

- 昇給、退職手当、賞与の有無を文書で明示すること
- 待遇の決定に当たって考慮した事項を、パート労働者から求められたら説明すること
- 賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めること
- 正社員と同視すべきパート労働者を差別的に取り扱わないこと
- 正社員への転換を推進する措置を講じること
- 苦情の自主的な解決に努めること

昇給あり! 退職手当あり! 賞与あり!

事業主の義務は6つ!

労働条件や処遇を、もう一度チェックですね!

重点項目を設定して、実現に向けてがんばりましょう!

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「雇い入れ通知書」が交付されているか
- 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

おっと! 独身だったけ~ わたしだって彼と同期で独身だけど...

昇進の条件が、これって差別じゃない?

単身赴任も経験済みだし いよいよ君も課長だ!

実質的な平等で働きがいのある職場を実現しよう!

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
- 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: 総合職の募集・採用のとき、全国転勤を要件とすること
- Example 4: 昇進にあたって、転居を伴う転勤経験を要件とすること
- Example 5: 処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

こんなことない? あります! あります!

国際機関から勧告も

国際労働機関(ILO)、国連の女性差別撤廃委員会(CEDAW)や自由権規約委員会(HRC)などが、世帯主要件やコース別雇用管理も間接差別にあたるとしています

Check!

福利厚生の適用や家族手当等の支給は、世帯主を要件としている

労働者が声をあげる

この要件だと女性はほとんどもらえない。これって、もしかして差別じゃない?

事務的に煩雑なので、支給対象をぼろぼろを減らさない

使用者が説明・反論する

使用者の説明・反論に合理性があるか
組合がしっかりチェック

合理性ある → 間接差別じゃない

合理性ない → 間接差別 → 要件を見直す

いっしょに考えて差別ってありませんよね

間接差別の視点でチェックしてみてください!

Check Point

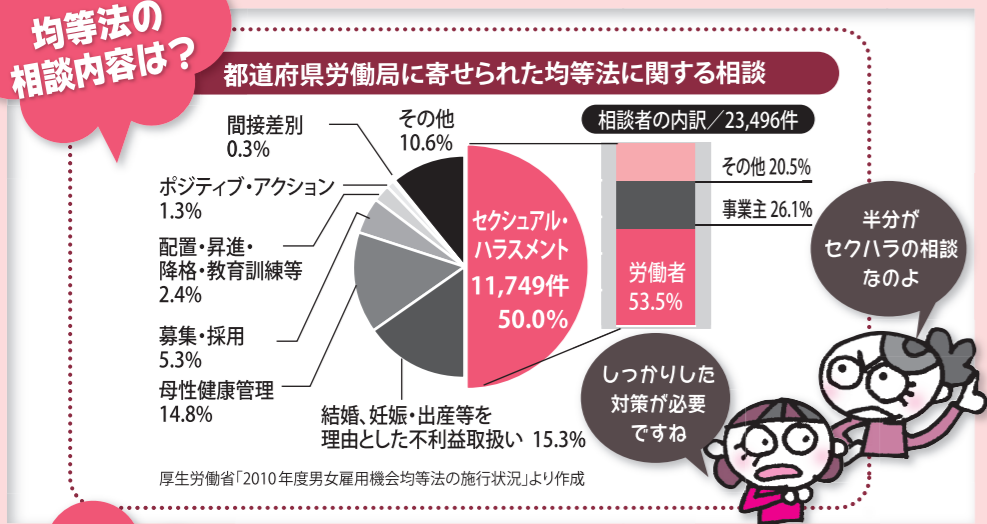
- 家族手当、住宅手当の支給要件を世帯主とするなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 年給の支給額が世帯主が否かで異なるなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 配置や仕事の割り振り方が、結果として女性に不利な結果をもたらすことはないか
- 昇給・昇進・昇格基準が、結果として女性に不利な結果をもたらすことはないか
- コース別雇用管理が、事実上、男女を振り分ける制度として使われていないか

セクシュアル・ハラスメント

相談窓口

相談したいのに... 相談しづらい感じ

防止対策が十分かどうか 点検しよう!



- ### Check!
- 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
 - 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
 - 相談窓口をあらかじめ定める
 - 相談担当者は、微妙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
 - 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
 - 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適切に行う
 - 再発防止に向けた措置を講ずる
 - 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
 - 相談したこと、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
- 事業主の義務は9つ!
- すべての労働者が対象!
- 派遣労働者は、派遣元・派遣先の事業主ともに対策が必要よ!

- ### 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労継続できるように配慮しているか
 - 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

妊娠・出産

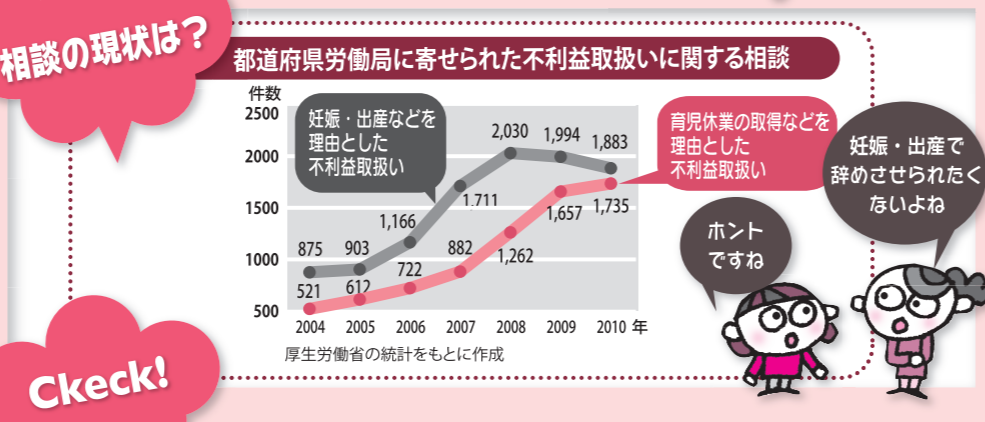
仕事続けるの? どういう意味? これでも、がんばってるつもりなんだけど...

労働協約を点検して、不利益取扱いをなくそう!

妊娠・出産で辞めさせられたくないよね

育児休業の取得などを理由とした不利益取扱い

ポイントですね



- ### 不利益取扱いが禁止された具体的事由
- 妊娠したこと
 - 出産したこと
 - 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
 - 坑内業務や危険有害業務の就業制限規定で業務に就けないこと
 - 産休を請求したこと、または取得したこと
 - 軽易業務への転換を請求したこと、または転換したこと
 - 時間外・休日・深夜労働の免除を請求したこと、または労働をしなかったこと
 - 育児時間を請求したこと、または取得したこと
 - 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いこと、または能率が低下したこと
- ### 禁止されている不利益取扱いの内容
- 解雇する
 - 契約の更新をしない
 - 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
 - 退職を強要したり、正社員を非正規社員にする
 - 降格させる
 - 就業環境を害する
 - 不利益な自宅待機を命ずる
 - 減給や、賞与等で不利益な算定をする
 - 昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
 - 不利益な配置変更を行う
 - 派遣先が妊娠・出産をした派遣労働者への役務の提供を拒む

- ### Check Point
- 上記①～⑪の不利益取扱いの禁止を労働協約に明記しているか
 - 労使協議の議題に關して
 - 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・出産を理由に降格されることがないよう人事考課制度の点検・見直しについて協議する
 - 妊娠・出産保護に関わ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、軽易作業への転換を可能とする
 - 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
 - 人事考課に際して、産休は“休業していないもの”とみなす
 - 可能な限り、通院の資金保障を上積みする

ポジティブ・アクション

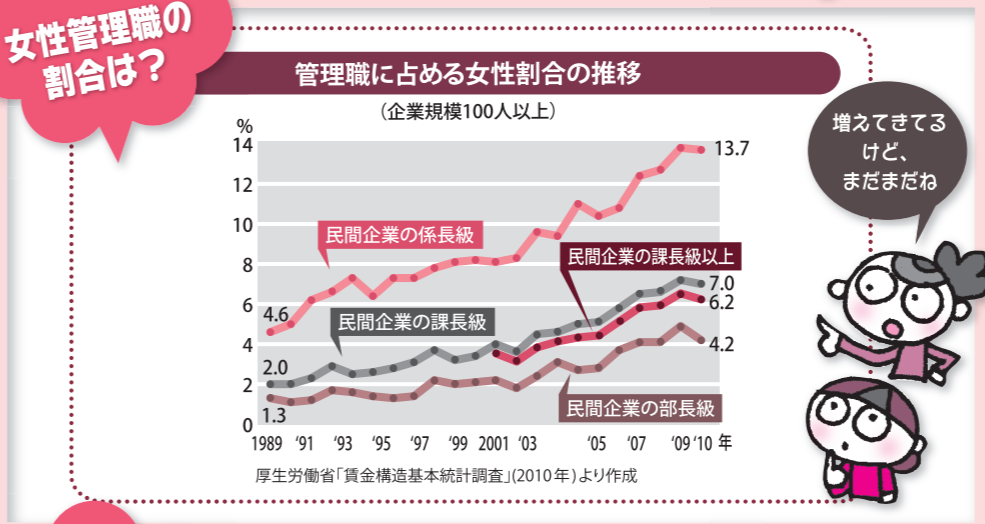
そもそも、この会議に女性が少ないのよね

本気で考えてるの?

多様な人材を組織に活力を生み出そう!

今日のテーマは女性の採用拡大

女性管理職の割合は?



- ### Let's try!
- 数値目標と取り組み計画をたてる
- #### 女性の採用拡大
- ◆ 会社内等で社内でも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
- #### 女性の職域拡大
- ◆ 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
- #### 女性の勤続年数の伸張
- ◆ 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
 - ◆ 休業後の職場復帰をしやすいするための講習実施
 - ◆ 労働時間の短縮
- 具体的な取り組みの成果を点検し、見直しましょう!

- ### 他にこんな取り組みも
- メンター制度の導入**
先輩社員が、後輩社員の仕事やプライベートの悩みなどについて、相談にのる制度を導入し、社員のやる気を引き出す
 - 研修などへの参加**
各種研修、教育セミナーへの女性の参加を奨励する
 - 目標となる女性の紹介**
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

ワーク・ライフ・バランス

毎日、遅刻だらけ

もう、仕事と子育てでヨロシヨ!

男女共に育児や介護を担うための職場環境づくり

- ### 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
- #### 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10日)
- #### 父親も子育てができる働き方の実現
- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得可能とする
 - 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、育児休業を取得可能とする
 - 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業を取得不可とすることができる制度を廃止する
- #### 仕事と介護の両立支援
- 介護休業制度を創設する(要介護状態の対象家族が1人なら5日、2人以上なら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
- 1人の介護に93日の介護休業もあるよ
- 6時間短時間勤務
- 介護休暇
- 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す
- 職場点検とルール化に取り組もう!

- ### 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
 - 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、有期契約労働者等も含めた職場全ての従業員であるか
 - 厚生労働大臣の認定を取得した、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
- すべての働く人の問題だもん
- 制度を使いやすい職場環境づくりも大切ね!