



Let's Start Action

2009 春季生活闘争

つくろう！
職場の男女平等
めざそう！
働き方の改革で
「ワーク・ライフ・バランス」の実現

● 賃金
賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう！

● セクシュアル・ハラスメント
セクシュアル・ハラスメント防止対策を強化しよう！

● 妊娠・出産の不利益取り扱い禁止
妊娠や出産を理由とする不利益取り扱いをなくそう！

● ポジティブ・アクション
ポジティブ・アクションの実践で管理職ポストや意思決定の場への女性の参画を増やそう！

● ワーク・ライフ・バランス
◆労働時間の短縮
働き方を見直して仕事と生活の調和の実現を目指そう！

◆子育て支援のための雇用環境の整備
男女ともに仕事と育児の両立ができる働き方を整備しよう！

◆父親の育児参加
お父さんも“育児”というライフイベントに参画しよう！

● 2009 春季生活闘争ポイント



賃金実態を把握して、
男女間の
賃金格差を解消しよう！

Action Plan

男女別の賃金データを元に賃金プロット図を作成して賃金分布に男女間の偏りがないかチェックしましょう。男女間の偏りがあれば、その原因を調べて是正に取り組むことが必要です。賃金データがない職場も男女間格差をなくすための取り組みを進めましょう。

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
プライバシーに関する事項なので、取り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、賃金台帳をつくる

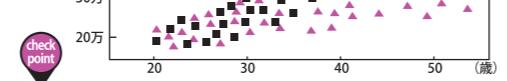
▼賃金台帳の例

性別	年齢	勤務	学年	職種	賃金項目(賃金改定後)
女性	18歳	正社員	2年目	一般労働者	基本給 132,000 手当 12,000 所定内賃金 132,000
女性	21歳	正社員	3年目	一般労働者	基本給 135,000 手当 12,000 所定内賃金 135,000

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

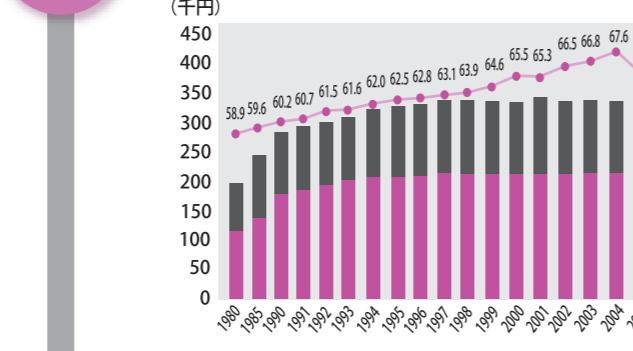


4 賃金プロット図を検証する

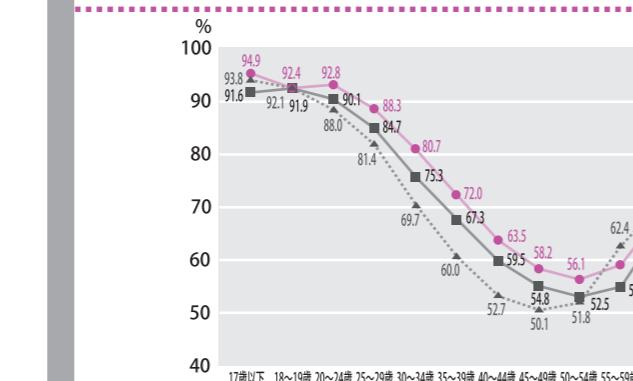
- 男女別の賃金分布に歪みがないか検証する
- 賃金分布に歪みがあった場合、それがどんな要因によるかを分析する
- 改善すべき点があれば、労使交渉の課題にする

実態/Data

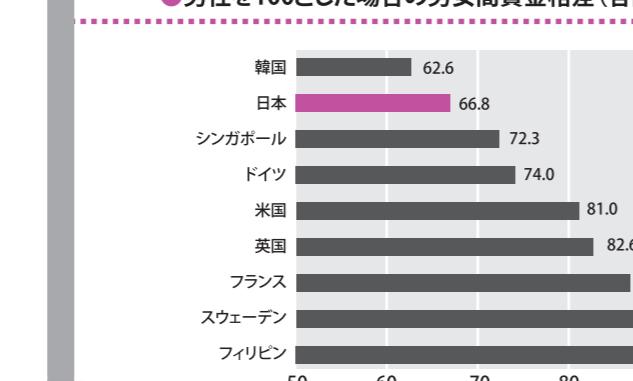
●男女間賃金格差



●男性を100とした場合の女性の賃金(世代別)



●男性を100とした場合の男女間賃金格差(国別比較)



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
- 年齢給を世帯主、非世帯主で別立てとするような、本人給で、結果として男女格差を生む制度はないか
- 昇給・昇進・昇格基準は、結果として女性に不利益をもたらすことはないか
- 職能資格制度を運用した結果、男性または女性どちらかに不利益が生じていないか
- 職務の権限や仕事の与え方に男女で差はないか
- 配置や経験等の偏りなどから生じた男女間の賃金格差はないか
- 結婚、妊娠、出産による退職の場合の退職金割増制度が残されていないか



セクシュアル・ハラスメント
防止対策を強化しよう！

Action Plan

2007年度に都道府県労働局雇用均等室へ寄せられた相談の54.3%がセクシュアル・ハラスメントに関するものでした。そうした実態から、2007年4月施行の改正均等法では、事業主に9項目の措置を義務づけ、対策がなくは正指導にも応じない企業は公表されることになりました。労働組合は、事業主が適切な防止対策を取っているかきちんと点検し、問題がある場合には労使協議を通じて是正を求めましょう。

事業主は次の9項目の措置を必ず講ずる必要があります。

1 セクシュアル・ハラスメントの内容、セクシュアル・ハラスメント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ついて、厳正に対処する旨の方針・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、内容や状況に応じて適切に対応できるようにし、また、発生のおそれがある場合やセクシュアル・ハラスメントかどうか微妙な場合であっても広く相談に対応する



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



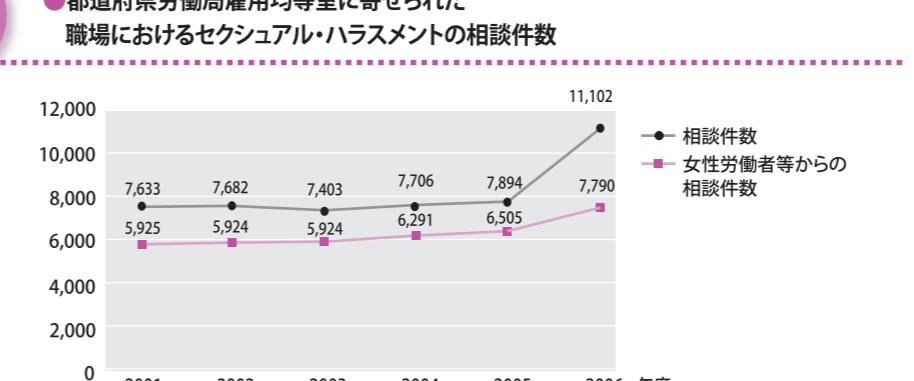
9 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する



セクシュアル・ハラスメントとは、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動等によって職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力発揮に大きな悪影響が生じることをいいます。

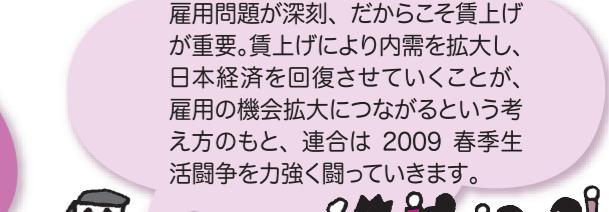
●都道府県労働局雇用均等室に寄せられた職場におけるセクシュアル・ハラスメントの相談件数



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
- 労働組合として実態調査を行っている
- 労働組合も相談窓口などの役割を果たしている
- 相談員は、男性、女性の双方で構成されている
- 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(二次被害防止)
- 外部専門機関との連携の仕組みがある
- 被害にあった人が就労継続できるよう配慮している
- パート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

2009 春季生活闘争 ポイント



雇用問題が深刻、だからこそ賃上げが重要。賃上げにより内需を拡大し、日本経済を回復させていくことが、雇用の機会拡大につながるという考え方のもと、連合は2009 春季生活闘争を力強く闘っています。

第64回 中央委員会(2008.12.22確定)の「2009 春季生活闘争方針」より

●2009 春季生活闘争の基本的な考え方

★配分の歪みから所得格差の拡大、二極化が進展し、内需中心となる個人消費は低迷したままとなっている。物価が上昇する中で実質賃金の低下を放置しておけば、さらに個人消費は落ち込み、日本経済はますます悪くなることは必至である。外需が落ち込みを見せている今、内需の拡大を促し、実質生活を確保するためにも、物価上昇を踏まえた取り組みを強化していく。

★同時に、これ以上の景気悪化を防ぎ、企業倒産と失業を増やさないため、2009 春季生活闘争を「景気回復と生活防衛のための取り組み」と位置づけ、連合の総力をあげて闘争を推進する。

★連合は、これまで取り組んできた格差社会からの脱却のための運動を継続・強化するとともに、分配の歪みの是正に向け、社会的な分配のあり方で労働組合として積極的に関与していく。

★特に、非正規労働者や中小企業労働者の格差は是正に伴う賃金の引き上げが不可欠であり、全ての労働者の待遇改善にむけた取り組みを強化していく。そのためにも、法定最低賃金につながる企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げに向けた取り組みを強化する。

★賃金改善(賃金の引き上げ)について企業に求めていく一方で、政府に求めて財政金融政策や税制度の見直し、雇用のセーフティネットの整備など、生活に直結し雇用を守る政策面の取り組みを従来以上に強めていく。

●全ての組合が取り組むべき課題
(ミニマム運動課題)

- 1 賃金カープ維持分を確保した上で、消費者物価上昇に見合うペースに取り組む
- 2 パート労働者なども含めた全従業員を対象に、賃金をはじめとする待遇改善に取り組む
- 3 賃金の底上げをかかるため企業内最低賃金協定の締結と、その水準を引き上げる
- 4 長すぎる労働時間を是正するため総実労働時間の短縮をはかる
- 5 時間外・休日労働の割増率の引き上げに取り組む

●賃金引上げ要求目安

今年の春季生活闘争は「三段重ねの要求」、つまり①賃金カープの維持、

