



1

賃金

Point
賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう！

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

| 性別 | 年齢 | 勤務地 | 学歴 | 職種 | 賃金項目(賃金改定後) |
|------|-----|-------|-------|-----|---|
| 1 男性 | 20歳 | 2001年 | 中学校卒業 | 正社員 | 基本給(月額) 手当(月額) 賞与(月額) 賃金内訳 |
| 2 女性 | 35歳 | 2001年 | 中学校卒業 | 正社員 | 1,200,000 120,000 80,000 330,000 |
| 3 女性 | 50歳 | 2001年 | 中学校卒業 | 正社員 | 1,250,000 120,000 0 250,000 |

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々別賃金をマークしてつくる
check point
性別や職務・仕事別による偏りがないか、どのような賃金カーブか。

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

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た。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。

2

間接差別

Point
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
(均等法7条指針)

Example 2



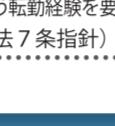
募集や採用のとき、一定の学歴・学部を要件とすること

Example 3



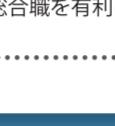
募集・採用のとき、全国転勤を要件とすること
(均等法7条指針)

Example 4



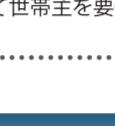
昇進・職種の変更にあたって、転居を伴う転勤経験を要件とすること
(均等法7条指針)

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

国際機関から勧告されています！
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いっているよ。



3

ワーク・ライフ・バランス
育児編

Point
すべての働く人が安心して仕事と育児を両立できる職場環境を実現しよう！



改正育児・介護休業法に関する取り組み＜育児＞

| 改正内容 | |
|-------------------|--|
| 子の看護休暇 | 午前 午後 半日単位取得を可能とする |
| 有期契約労働者の育児休業の取得要件 | 拡充 ①同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上 ②子が1歳6ヶ月までの間に更新されないことが明らかではない |
| 対象となる子の範囲 | 対象となる子の範囲に法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子も追加する |

法を上回る取り組み

| |
|---|
| ・時間単位取得を可能とする ・上限をなくし、1人につき年5日にする（法律では上限10日） |
| ・取得要件を撤廃し、無期契約労働者と同様に育児休業を取得できるようにする |
| ・育児のための所定労働時間の短縮措置の対象となる子の年齢を中学校就学始期まで引き上げる |

5

ハラスメント

Point

ハラスメント防止措置の徹底で、男女ともに安心して働ける職場を実現しよう！

妊娠・出産
育児休業
介護休業等
セクシャル・ハラスメント

ハラスメント防止措置の内容

| | |
|---|-----|
| 1 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等を明確化し、周知・啓発する | ○ ○ |
| 2 行為者への厳正な対処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、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする | ○ ○ |
| 5 パワーハラスメントも含め、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備する | △ △ |
| 6 事実関係を迅速かつ正確に確認する | ○ ○ |
| 7 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う | ○ ○ |
| 8 行為者に対する措置を適正に行う | ○ ○ |
| 9 事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる | ○ ○ |
| 10 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる | ○ - |
| 11 労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する | △ ○ |
| 12 当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する | ○ ○ |
| 13 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する | ○ ○ |

○…必ず講ずる △…講ずることが望ましい -…特に規定なし

column
両立支援の取り組み
<仕事と不妊治療の両立>

不妊治療を受けながら働く人は、年間延べ約40万人と増加傾向で、仕事と不妊治療の両立は大きな課題となっています。不妊治療は、治療経過にあわせた通院が必要で、仕事と治療の両立ができず、やむを得ず退職する人も多いと言われています。妊娠・出産の意思決定は当事者の判断であることやプライバシーへの配慮を前提とした上で、働く人が安心して仕事と治療を両立できるための選択肢のひとつとして、休暇制度等を含めた就業環境の整備を行っていきましょう。

column
その他

「LGBT」などの性的マイナリティに関する取り組み

最近、いわゆる「LGBT」などの性的マイナリティに関する職場の取り組みについてのニュースが頻繁に報道されています。厚生労働省も2017年1月1日施行のハラスメント対策にあわせて、「ホモ」「オカマ」「レズ」などの蔑称を含む言動がセクハラそのものに該当、もしくはその背景になり得ると注意喚起しています。連合が2017春季生活闘争の方針に掲げた、同性間セクシャル・ハラスメント等も含めた「あらゆるハラスメントの防止」の中には、性的マイナリティ、性的指向や性自認に関するハラスメントも含まれると考えています。労働組合として、すべての人が安心して働ける環境整備に向け、ハラスメント対策を急ぎましょう。



2017 Check List

男女間賃金格差の是正

- ①賃金プロット図等を作成し、賃金に男女の偏りがないか確認している
- ②①で問題がある場合、その要因を分析し、改善に向けて取り組んでいる
- ③生活関連手当の支給等において、「世帯主」要件はない
- ④女性執行委員が団体交渉に参加している

男女平等の推進

- ①昇進・昇格、配置や仕事の配分など男女間格差の状況を点検し、改善に向けて取り組んでいる
- ②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかっている
- ③同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシャル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証している
- ④女性活躍推進法、次世代育成支援策推進法にもとづく行動計画の策定に取り組んでおり、内容の周知ははかっている
- ⑤④の行動計画にもとづく取り組みの実施状況について点検・評価し、改善に向けて取り組んでいる

育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

- ①改正育児・介護休業法の周知・点検をはかり、有期契約労働者への制度拡充を含め、法を上回る労働協約改定に取り組んでいる
- ②母性保護等が周知され、妊娠・出産・育児休業や介護休業などを理由とする不利益取り扱いの禁止が徹底されている
- ③あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みが行われている
- ④両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立の面を考慮した相談窓口が設置されている
- ⑤男女ともに不妊治療と仕事の両立ができるよう、休暇等の制度整備に取り組んでいる

パートタイム労働者

- ①パートタイム労働法に定められた上記項目①～⑥を労働協約に明記している
- ②労働条件を明記した「雇い入れ通知書」が交付されている
- ③正社員とパート労働者で、不合理な労働条件の相違はない
- ④正社員への転換を推進する措置を講じている

**Check!**