

# ジェンダー平等の すすめ方

要求で変える!!

全労連ジェンダー平等  
推進学習パンフレット

「男らしさ」「女らしさ」や、「男は仕事、女は家庭」「男は強く、女は優しく」など、家父長的、性別役割分担の考えは、まだまだ私たちの意識に深く入り込んでいます。そんな「当たり前」をジェンダー視点で見直す必要があります。



(広島県労連ジェンダー平等川柳より)



事例に  
学ぶ

# ジェンダー平等の課題

男女賃金格差是正、子育て・介護があっても働き続けることのできる職場にすること、母性保護の権利をとれるようにすること、意思決定機関の女性割合を増やすこと、ハラスメントをなくすこと、LGBTQの権利保障…。ジェンダー平等社会のための労働組合の多様な取り組みが進んでいます。



事例  
1

## おかゆプロジェクト 国会へ

子どもの看護休暇

岐阜県労連



岐阜青年ユニオンのメンバーが中心となって子の看護休暇制度の拡充を目指す取り組みを始めました。その名もおかゆプロジェクト。労働組合だけじゃなく、市民団体の方や弁護士さんも加わってくれています。

ネットなどで署名を集め、アンケートも集め、厚生労働省や国会議員、県議会などにも働きかけを行っています。2024年の通常国会で子の看護休暇制度が拡大されました(小3まで、行事参加でも可)。

事例  
2

## 生理休暇を 非正規も取得可能に

生理休暇

郵政ユニオン

会社が有給の生理休暇廃止を提案し、女性部では「とんでもない!」と男性組合員も巻き込んでオンライン学習会や職場アンケートを実施。生理休暇の必要性を学び、取得率が1%以下なのは「取りたくても取れない」様々な状況があると分かりました。会社と交渉の中で、有給の生理休暇は2日から1日に減りましたが、非正規社員も取得できるようになりました。長崎の支部ではトイレに生理用品を置く棚の設置を要求し、実現しました。

事例  
3

## ジェンダー平等で 男性の生活時間も取り戻す

労働時間短縮

JMITU

JMITUは、自分と家族のための時間を取り戻そうと、1日7時間労働をめざす時短に取り組んでいます。実際のわたしたちの生活はどうなっているか? 家事や育児を事実上ひとりで担っている女性はもちろん、毎日のように遅くまで残業している男性も、自分の時間が確保できていません。自分だけの時間を取り戻すためにも、1日7時間労働の実現で、男性も女性も家事や育児・介護などに積極的に参加できる時間の確保をめざしたい。

事例  
4

## 「ジェンダー平等宣言」の 学習・採択

ジェンダー学習

国公労連・建交労・年金者組合

国公ジェンダーカフェ2年目(22年度)は、メンバーの熱心な議論のもと、「国公労連ジェンダー平等宣言(案)」をとりまとめました。すべての職場で採択する運動をすすめています。

建交労は、男性職域でもジェンダー宣言を学び考えています。学習会では男女が加害者・被害者という構図ではなく、これまでの生きざまを振り返りながらお互いの理解を深めています。年金者組合女性部は「私の人生とジェンダー平等」という冊子を発行。女性の人生を振り返った組合員の手記を読みながら、考えを交流する取り組みを行っています。

事例  
5

## 当事者も気づかないのが ジェンダー問題

セクハラ

岐阜県池田町のセクハラ町長が辞任しました。きっかけは労働相談。職場の人が次々辞めていくことを何とかしたいとの相談でしたが、当事者の話を聞くうちにセクハラの問題が明らかになりました。NHKのインタビューに、当事者は「自分たちがしっかりしなければと思っていて、セクハラが社会的害悪だという認識がなかった」と話しています。「昔からあること」で終わらせず、ジェンダー問題としてとらえ直すことが必要です。

事例  
6

## 会計年度任用職員の 処遇改善

非正規の均等待遇

自治労連

自治労連は女性が8割を占める会計年度任用職員の処遇改善と組織化を進めています。2023年の人事院勧告の4月遡及を会計年度任用職員にも行うことができるとの総務省通知を出させ、予算も付けさせました。全国で働きかけ、55%の自治体で実施されました。2024年度からは勤勉手当の支給が可能になり、多くの自治体で常勤職員と同等の月数で支給されるようになりました。アンケートをもとに記者会見で世論形成を行い、あなたの力が重要」と当事者に呼びかけ組織化を進めています。

事例  
7人事制度に男女差がないのに  
大きな賃金格差に驚き

民放労連

民放労連は民放連と加盟社の女性割合調査報告を発表しました。在京テレビ局で、調査を開始した2017年以降初めて全局に女性役員がいる状態になりましたが、コンテンツ制作・編成部門の局長相当25ポスト中女性は2人のみ。在阪テレビ局の60.0%、全国テレビ局の63.8%、ラジオ局の72.4%で女性役員がゼロです。

正社員女性の賃金は、在京キーテレビ局で男性の82.1%、在阪79.4%でした。人事制度に男女差がないのに、大きな賃金格差があることに驚きました。引き続き女性の意思決定者への登用を訴えていきます。

事例  
8

## 産育休の取得保障

全教／建交労

●最近注目されている学校現場「先読み加配」は、妊娠者の代替を産休前から配置する制度です。2023年度から文科省は、期間を5月から7月末、対象を義務制のみの範囲で予算を付け、導入する自治体が増えました。各地の女性部の取り組みにより、独自予算で校種や職種、期間を拡大している自治体も増えています。

●事業規模の小さい学童保育の現場では産・育休をとれず泣く泣く退職するケースが多くあります。岐阜の建交労東濃学童保育部会では、育児休業の学習会や職場復帰に向けた努力により、2024年3月、育休を取得した支援員が仕事をやめることなく、職場復帰を実現しました。

事例  
9統一要求と  
ハラスメント根絶宣言

ハラスメント

全印総連

全印総連が加盟するMIC<sup>※</sup>では2018年にメディア職場のハラスメントアンケートを実施し、女性の7割に被害があり、多くが泣き寝入りしていることが判明。①ハラスメントを禁止する就業規則の整備と教育、②ハラスメントは人権侵害であること、③女性の管理職を増やしてジェンダーバランス改善をとることなどの統一要求書と「ハラスメントの防止と根絶に対する宣言」への署名を経営者に求める取り組みを続けています。2023年のアンケートでは多少の改善がみられました。

※日本マスコミ文化情報労組会議

事例  
10女性の力を組合に  
女性役員を増やす

女性参画

全労連・全国一般神奈川地本／埼労連

全国一般神奈川は数年前まで組合役員の多くが男性でしたが、現在14人中5人が女性で、機関紙作成や会計、副委員長など重要な役職を担っています。資生堂アンフィニの争議が始まりで、女性部の学習会で女性が意思決定機関に入ることの必要性を学びました。女性労働者からの相談も増え、女性役員が団体交渉にも参加し力を発揮しています。

埼労連は幹事会の定数を増やして、2年間で女性比率を11%(4/34)から30%(12/40)に引き上げました。第2土曜日の幹事会を午前中のみ短縮し、オンライン参加も可。女性幹事のランチミーティングを開催し、交流を深め、9人全員が次年度も役員を続けています。

事例  
11パートナーシップ制度も  
事実婚も法律婚と同じ権利に

LGBTQ

生協労連コープネットグループ労組

自治体のパートナーシップ制度を利用した同性カップルの組合員からの問い合わせをきっかけに、結婚休暇などを法律婚と同じ扱いにするよう要求したところ、事実婚も含めあっさり実現。他にも子の看護休暇、育休、育児時短、保育料の補助、家族手当、慶弔見舞金なども同じ扱いになり、名札、タイムカード、給料明細などで通称使用も可能になりました。LGBTQ当事者を呼んでの学習会も行い、生きづらさを知り、性的マイノリティの方の支援者を増やすことが必要との思いを強くしました。

日活労組も同様の要求を実現しています。パートナーシップ制度のカバー率は人口の8割を超えています。

事例  
12ジェンダー問題を  
県の重要課題に

自治体要請

みえ労連

三重県は3年前に民間男女賃金格差が全国ワースト、都道府県職員も一昨年全国ワースト、特別区と県庁所在地でも全国ワースト5位となっていました。2023年にこれを偶然見つけ、自治体キャラバンなどあらゆる機会に粘り強く訴え運動し、三重県の今年の最重要課題にすることができました。

県労連としても、春闘集会で以下の決定をしました。①各産別・地域は毎年10%ずつ役員の女性比率を上げていく、②産別・単組は青年層を役員に登用する、③第36回みえ労連大会でジェンダー平等宣言の採択をする。

# その働き方で老後は大丈夫？

物価の高騰と人手不足が深刻化するなか、「年収の壁」が社会問題化しています。世帯単位の賃金、税、社会保障制度が「年収の壁」問題、賃金抑制と低年金につながり、女性の貧困の要因になっています。安心して働き暮らせるための制度・政策を考えます。

年収	住民税	所得税	社会保険料	配偶者控除(※3)	配偶者特別控除(※3)
100万円以下	不要	不要		対象	
100万円超	発生		第3号被保険者(扶養)	対象	
103万円		発生		配偶者特別控除に切り替わる	対象
106万円			被保険者(※1)(本人)		
130万円			被保険者(※2)(本人)		
150万円超					控除額の縮小が始まる(世帯主の所得税・住民税が増税)
約201万円超					対象から外れる

※1正社員が101人以上の会社で働いている場合(2024年10月からは51人以上)  
 ※2正社員が101人未満の会社で働いている場合(2024年10月からは31人未満)  
 ※1※2に関して、労働時間が週20時間以上、月収が8.8万円以上、雇用期間が1年以上の見込み、学生ではない等、他の要件もあります。要件を満たさない場合国民健康保険、国民年金に加入します。  
 ※3「配偶者控除」「配偶者特別控除」は世帯主にかかわるもの。世帯主の合計所得金額が1,000万円を超えると受けられない

## 「年収の壁」問題とは

一定の収入以上になると、税・社会保険料により世帯収入が減るため、パート労働者の就業調整を招くといわれる「年収の壁」。労働者への責任転嫁を許さず、使用者に人員体制整備の責任を果たさせることが必要です。

一方、本当に「扶養の範囲内」で働くことがパート労働者「本人」にとって「得」なのか、よく考える必要があります。扶養から抜け出ても税金面では、手取りの逆転現象は起こりません。社会保険適用労働者になると、一定の金額まで手取りの逆転現象は起こるものの、保険料の半分は事業主が負担し、出産手当金や万一の時の失業保険や傷病手当金なども保障されます。年金も第2号被保険者になり報酬比例部分が上乘せされますが、第3号(扶養)のまま留まれば年金は基礎年金部分のみになり満額でも年額81万6000円となります。

## 「壁」は大幅賃上げで乗り越える 社会保険加入・未加入アンケートより 生協労連

生協労連は社会保険の加入・未加入アンケートに取り組みました(下のグラフ参照)。その中で、扶養の範囲を超えない働き方を選んだ大きな理由は、手取りが減るためでした。また、家事・育児・介護負担が重くこれ以上労働時間が増やせないという回答も多くありました。手取り額が減らないくらい的大幅な賃上げがあれば「壁」は乗り越えられます。

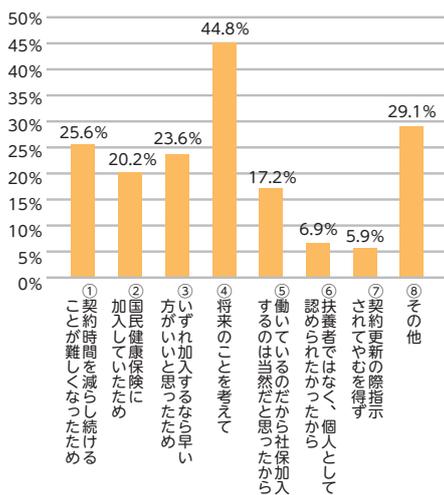
そして、家事・育児・介護などのケア労働負担が女性に偏っている現状を変えることも重要です。

## どうする「扶養の壁」 賃上げ要求議論の中で 自治労連

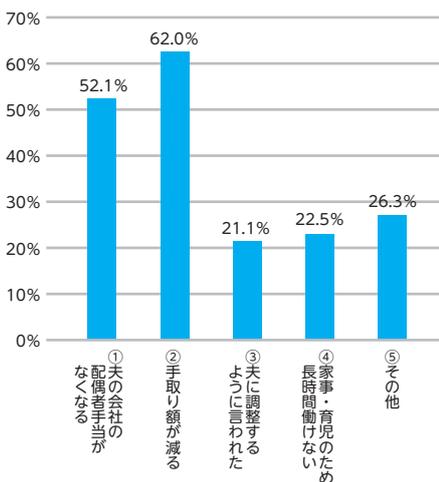
非正規公務員の大多数が女性で、「扶養の範囲内」で働く人もいます。

自治労連のある組合では、2023年1月に経験加算給が実現し、賃上げの要求議論で「扶養の壁」問題に突き当たりました。扶養の範囲で働くのが本当に「お得」か？ 家族でも組合でも何度も何度も繰り返し納得するまで話し合った結果、仕事に見合った大幅賃上げを求めよう！と該当事業員が扶養を外れて働くことを選びました。「自分の足で立っている気がする」組合員の言葉です。

### 扶養からはずれて働こうと思った理由(複数回答)



### 現在社会保険に加入していない理由(複数回答)



## 85歳でトリプルワーク

その賃金・その格差  
年金に連鎖します

賃金格差 低 → 引き継がれる → 年金 低

個人の  
自立を  
支える

# 全労連のジェンダー平等政策(案)

だれもが性別にかかわらず、結婚してもしなくても、個人として自立した暮らしを営むことができ、一人でも安心して子育てができ、安心した老後を送ることができる賃金、雇用、税・社会保障制度が必要です。全労連は以下の政策を提案します。

## 男女賃金格差解消、均等待遇の実現

男女賃金格差の解消。同一労働同一賃金、均等待遇を実現し、雇用形態の違いによる格差を解消します。

## 最低賃金は全国一律1500円以上に

最低賃金全国一律1500円以上を早期に実現し、「健康で文化的な最低限度の生活」を国に保障させ、貧困と格差の是正を図ります。

## 所定労働時間は一日7時間以下に

正規の働き方の改善はジェンダー平等に不可欠です。男性も女性も賃下げなしで1日の所定労働時間を7時間以下にすれば、子育て、介護があっても正規で働き続けることがぎりぎり可能になります。

## 配偶者控除を廃止し扶養控除に1本化

さまざまな生き方があるなかで、「配偶者」に限定した控除は名称を廃止し、「収入の有無」を尺度として、扶養控除に1本化します。

## 課税最低限の引き上げ

最低生活費は非課税とし所得税の課税最低限度額を引き上げます。負担能力のある人がより多くを負担する応能負担原則を基本とし、課税最低限度額を生活保護基準を超える水

準まで引き上げます。基礎控除を大幅に引き上げます。

課税最低限度額=最低生計費をいくらにするか  
案①基礎控除+給与控除で年額195万円とする(生活保護費からの試算)  
案②最低生計費調査結果から試算  
新宿区独居男性年収318万円では、256万8千円

## 最低保障年金制度の創設

保険料納付の有無にかかわらず税金で国民に基礎年金を給付し、報酬比例部分を社会保険で上乗せする最低保障年金制度を創設します。最低保障部分について第1号から第3号の別はなく共通となり、第3号被保険者制度の矛盾が解決します。当面、基礎年金の国庫負担分である月額3.3万円をすべての高齢者に支給することを求めます。

## ケアの社会化、教育・医療・社会保障

保育所、学童保育、老齢介護、障害児・者介護など、ケアの社会化を進めることが必要です。医療・社会保障サービスを充実し、利用料の低減もしくは無料化とともに、女性が多くを占めるケア労働者の処遇改善でジェンダー平等を図ります。

大学までの教育費を無償化し、奨学金は給付に。子ども医療、給食費を無料にします。

## 家賃補助制度の創設と公営住宅

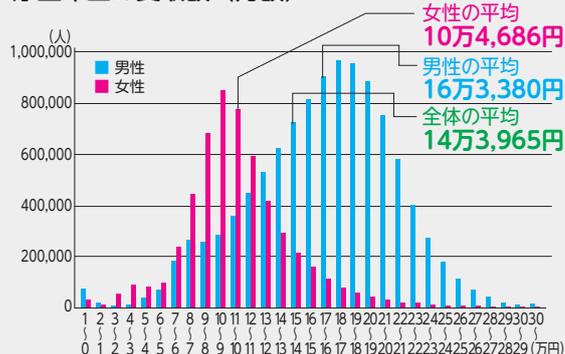
失業時や年金者、単身者など住宅費の負担が重く、高い家賃のために生活を切り詰めざるを得ません。欧米にある住宅手当制度のような「普遍的な社会保障制度」(内閣府)を整備する必要があります。安価な公営住宅の建設を進めます。

## “生きていくのがつらい”

多くの年金受給者が生活苦、将来への不安を抱えています。400万人の単身女性が貧困状態であり、低年金問題は現役時代の低賃金から引き続くものです。

年金裁判で、年金月額3.5万円のためトリプルワークで働かなくてはならない80代女性が「冷房やお風呂を節約し、買い物も半額商品を求め夜遅くに購入し次の日に食べる生活」と訴え。「働くしかなさ、自死を考えるほど生きていくのがつらい」と述べました。「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」で「就労を希望する理由」について、日本は「収入が欲しいから」が突出しています。

厚生年金の受取額(月額)



「令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」(厚労省年金局)より作成

# ジェンダーの課題で職場を変える要求づくり

ジェンダー差別は、本人もまわりも「そんなもの」と思いがちで、気づきにくいものです。ジェンダーや人権について学習を深めましょう。差別を可視化するとともに、困っている当事者の困難に寄りそい社会問題化しながら改善につなげましょう。

## 賃金差別

女性活躍推進法により301人以上の企業に公表が義務付けられた男女賃金の差異は女性が男性の69.5%※でした。コース別人事や昇任・昇格要件、非正規差別など、隠されている性差別を可視化し、是正させましょう。（※2024.1.30厚労省公表）

300人以下の事業所でも要求して男女の賃金差異を出させましょう。

## 非正規差別

全体の4割をしめる非正規労働者が低賃金・不安定雇用に置かれています。労働組合に迎え入れ、パート・有期労働法等を活用し均等待遇を求めましょう。

ずっとある仕事は無期・直雇用で。職場の連帯を取り戻し、人手不足解消にもつながります。

## 残業を規制し、所定労働時間を7時間に

家事・育児・介護をまとめてすることはできません。自分のケアの時間を考えれば一日8時間労働では長すぎます。健康で文化的な生活のため、男女ともに家庭責任を果たすために、所定労働時間を7時間以下に。

同時に三六協定も使いながら残業規制に取り組みましょう。賃下げなしの時間短縮を求めましょう。

## 子育て・介護の両立支援制度の拡充

子育てや介護を理由に職場を去る仲間はいませんか。「仕方ない」ではなく、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に定められた両立支援制度や、学童保育や保育所、介護サービスをフル活用しましょう。それでも難しかったら、「わがままで」と自己責任にせず、組合の課題として取り上げ、どうすれば働き続けることができるか話し合みましょう。男性や管理職の制度利用を広げましょう。

## 母性保護の権利を行使する

人手不足を理由にこれまで勝ち取った数々の権利が行使できていません。母性保護の権利について職場全体で学習し「権利行使はあたり前」、妊産婦に辛い思いをさせない、生理の重い女性労働者が無理して出勤しなくて済む職場にしましょう。

## LGBTQ

LGBTQなど性的マイノリティーは人口の約8~10%。どの職場にもいるという意識で学習を深め、性の在り方にかかわらずだれもが安心して働ける職場づくりを進めましょう。

同性婚について、法整備は遅れていますが自治体パートナーシップ制度が広がり、人口の80%をカバーしています。法律婚と同じ福利厚生を実現しましょう。

## ハラスメントのない職場へ

ハラスメントは人権侵害であり、対策は事業主の義務です。日頃から「ハラスメントを許さない」職場風土を作るとともに、労働組合が被害者に寄り添い、要求に沿った解決を求めましょう。ハラスメント委員会はジェンダーバランスに配慮し、労使同数で構成するよう要求しましょう。

## 女性の活躍推進法「見える化」サイト

女性管理職比率や男女賃金差などを調べることができます。交渉の際に活用しましょう。

民間企業用



(厚労省HP)

国や自治体用



(内閣府HP)



# 全労連のジェンダー平等推進取り組みの指標

全労連の作ったジェンダー平等推進のための取り組みの指標です。  
あなたの組織でやったことをチェックし、さらに取り組みを進めましょう。

## 1 宣言と 行動計画づくりを 進める

全労連の宣言と学習パンフ  
を機関で学習し議論する

## 2 ジェンダー 平等学習会を 1回以上開催する

学習資料を活用し、ジェン  
ダーに関する個々の意識、思  
い、経験を交流する

## 3 運動方針に 「ジェンダー平等推進」 を掲げる

宣言と行動計画の推進体  
制を確立し、採択のための  
機関会議を設定する

## 4 構成組織の 実態調査を行う

## 5 ジェンダー平等宣言を 採択する

## 6 機関会議参加の 女性比率と 女性役員数について 目標を持つ

「だれもが参加できる活動」  
めざし、会議の持ち方など  
工夫する

## 7 男女ともに 仕事と子育て・ 介護を両立できる 要求運動を進める

家族的責任  
母性保護の学習も一体に

## 8 青年・女性・ 非正規雇用労働者の 組織化を進める

非正規労働者も組合に  
入れる規約とする  
対話を進め当事者要求  
を秋闘・春闘要求に組  
み込み、職場交渉を行う

## 9 全労連の 「個人の自立を支える 賃金・税・社会保障 政策案」の討議を すすめる。

# 10

自治体に対して、都道府県版ジェンダーギャップ指数も踏まえて、自治体の男女共同参画条例、パートナーシップ宣言、LGBTQの対応など自治体のジェンダー平等推進について要請・懇談を行う。

あなたの地域はどう？

都道府県版  
ジェンダーギャップ指数



全労連は、加盟組織の取り組み状況を定期的に集約し、取り組みの推進・強化方針を幹事会に提起します。

## 全労連ジェンダー平等宣言

全国労働組合総連合は、行動綱領「希望に輝く未来のために」で「身分・人種・国籍などによるあらゆる差別の撤廃と、男女平等をはじめ、すべての人々の基本的な人権の保障」を目標に定め、運動を進めてきました。…

※全文はこちらから





# ジェンダー平等は世界の流れ

コロナ禍で浮き彫りになった脆弱な医療・福祉体制や貧困・格差は女性やマイノリティの人々を直撃しました。災害対策のジェンダー不平等も指摘されています。政治を変えて一人一人の人権が大切にされるジェンダー平等をさらに前へ進めましょう。

## ジェンダーギャップ指数 125位/146カ国中

世界経済フォーラムが男女格差の現状を評価したジェンダーギャップ指数=男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)。完全平等が1、完全不平等が0。

2023年の日本の総合スコアは0.647で、146カ国中125位でした。順位はG7で最下位、アジアでも韓国(105位)、中国(107位)も下回りました。

分野別では、とりわけ政治分野(0.057, 138位)が深刻で、次が経済(0.561、123位)でした。意思決定機関の女性の数を増やすことが必要です。

### 女性議員割合

国会議員の女性割合はOECD加盟国で最低です。「政治分野における男女共同参画推進法」の2021年改正では、男女同数の候補者擁立を義務化することが求められていましたが、自民・維新両党が反対し果たせませんでした。現在、およそ130カ国が何らかのクォータ制を導入しており、日本も他国に倣ってクォータ制の導入が必要です。

### 女性差別撤廃条約「選択議定書」ただちに批准を

世界の女性の権利章典と言われる女性差別撤廃条約の付帯条約である「選択議定書」には、個人通報制度と調査制度の2つの手続きが定められており、権利条約の実現に欠かせないものです。日本政府は「選択議定書批准」について国連女性差別撤廃委員会から再三の勧告を受けています。

### 選択的夫婦別姓の実現を

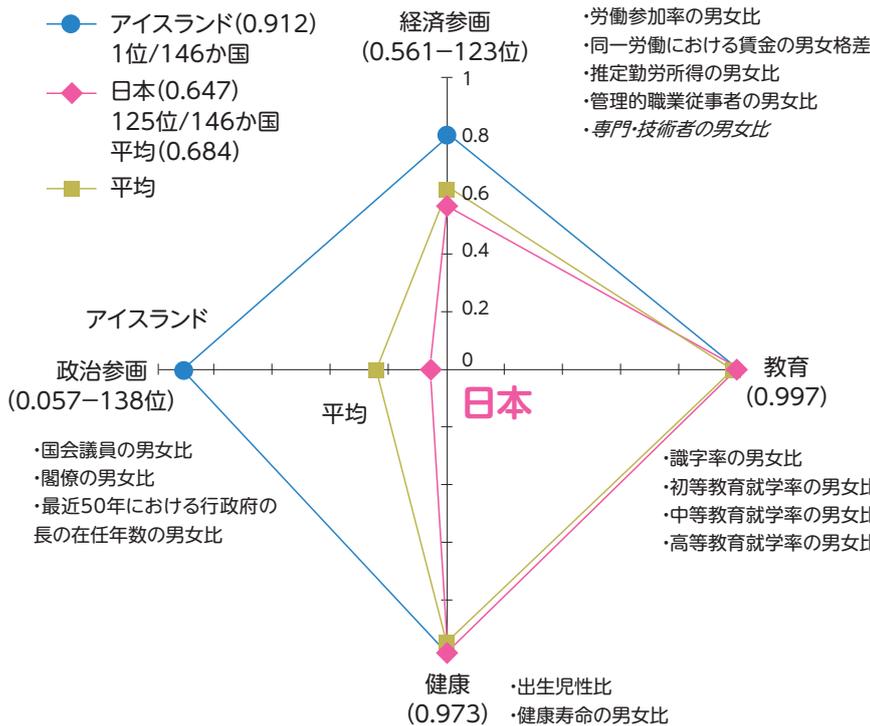
結婚の際に夫婦同姓が強制されている国は世界で日本だけ。姓を変えるのは95%が女性で、何らかの不利益や不便を感じている人が52%もいます。多くの金融機関で旧姓名義の口座は作れず、パスポートやビザも戸籍名となるため、通称使用には限界があります。

### ジェンダー平等は平和に直結

ジェンダー平等は戦争を防ぐ大きな力になります。平和国家をめざす日本国憲法が24条で「家族生活における個人の尊厳と両性の平等」を掲げているのはそのためです。日本では、平和や人権、命にかかわる問題について男女の意識に大きな違いがあり、男性の意識変革とともに、女性が意思決定機関に参加することが必要です。

## ジェンダーギャップ指数(GGI)2023年

・男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)



順位	1	2	3	4	5	6	15	30	40	43	79	102	105	107	124	125	126	127
国名	アイスランド	ノルウェー	フィンランド	ニュージーランド	スウェーデン	ドミニカ	英国	カナダ	フランス	アメリカ	イタリア	マレーシア	韓国	中国	モルディブ	日本	ヨルダン	インド
値	0.912	0.879	0.863	0.856	0.815	0.815	0.792	0.770	0.756	0.748	0.705	0.682	0.680	0.678	0.649	0.647	0.646	0.643

<備考>1.世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成  
 2.日本の数値がカウントされていない項目はイタリック体で記載  
 3.分野別の順位:経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)