

●●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人権の保障」を目標に定め、運動を進めてきました。

政府と財界は、「男性稼ぎ主モデル」の日本型雇用によって、男性に長時間労働を、女性には不安定雇用を押しつけてきました。雇用機会の均等や「女性活躍」を唱えつつ、女性差別を温存し、女性労働を「家計補助的」として低賃金を押しつけ、非正規雇用を拡大するなかで労働者全体に低賃金構造をつくりだしています。男女の賃金格差、雇用格差、ケア労働者の低賃金水準などその根底に個人の尊厳を奪うジェンダー差別が存在しています。女性をはじめ、子育て、介護などケアを担う世代の要求を反映した労働組合運動の在り方を示していくことは、全労連にとって喫緊の課題となっています。

選択的夫婦別姓制度に自民党は後ろ向きで、日本社会にはいまだに家父長制が根強く存続するとともに、権力が「家庭」への介入を強めています。「男性優位」が当然視され、女性も男性も個性より「らしさ」を強要されて、人間らしく生き、働くことを奪われています。看護、介護、保育などケア労働を低賃金労働として女性に課し、政治はその専門性を認めず価値を貶めてきました。性の多様性を認め合うジェンダー平等を実現する社会は、個人の尊重、法の下での平等、両性の平等を保障する日本国憲法を生かすものです。

個人の自立を支えるとともに、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかれる賃金、労働法制、社会保障制度が求められています。そのために、すべての労働者にディーセント・ワークが保障されることが必要であり、ジェンダー平等の実現が不可欠です。

ジェンダー平等が労働運動と社会のなかに根付き、だれもが差別や抑圧から解放されることを全労連と全労連加盟のすべての組織はめざします。

1. 全労連運動においてジェンダー平等を推進するため、全労連加盟のすべての組織が学び、話し合い、行動します。
2. 男女の賃金格差の是正、均等待遇、労働時間の大幅短縮など、だれもが仕事と家族的責任の両立がはかれ、人間らしく生きる権利を保障する労働条件、職場環境、制度・政策の実現をめざします。
3. あらゆる意思決定の場で男女同数の参加をめざし、多様な要求をもとにした方針が決定される組織づくりをすすめます。
4. 非正規雇用で働く労働者、女性、青年の多様な要求を組織し、主体的に参加できる運動づくりをすすめます。
5. 労働組合運動を含め、あらゆる場でハラスメントなど人権侵害を許さず、個人が尊重される職場、社会をめざします。
6. 全労連は、上記 1 から 5 について到達度や実施状況を定期的に検証し、課題をもってとりくみを強化します。

2022年7月27日～29日 第31回定期大会

ジェンダーの視点で 組合活動を進めよう



このパンフを活用して、ジェンダー視点で組合活動を見直し、要求づくりや仲間増やしに活かしましょう。

学習会で出された質問・意見や感想を送ってください。▶

● 学習動画は全労連 HP から www.zenroren.gr.jp



ジェンダー 視点でみる日本



「ジェンダー平等」とは、性の多様性を認めあい、一人ひとりが平等に権利や機会を分かち合っ、あらゆる物事を一緒に決めることを意味しています。ジェンダーギャップ指数の国際比較では、日本は世界146カ国中116位。特に政治・経済分野の遅れが顕著です。

暮らしていけない女性の低賃金

男女賃金格差が大きく、非正規女性の平均年収は男性の3分の1以下の153万円(100:29)です。これでは自立した生活は送れません。年金額にも反映し、高齢女性の貧困も深刻です。

こんなにひどい賃金格差

	男性	女性
全体平均給与	532万円 (100)	293万円 (55)
正規雇用平均給与	550万円 (100)	384万円 (70)
非正規雇用平均給与	228万円 (100)	153万円 (67) (29)

()内は男性を100としたときの比率、赤字は男性全体と非正規女性の比率
[出所] 2020年民間給与実態調査から

性別役割分担社会に苦しむ労働者

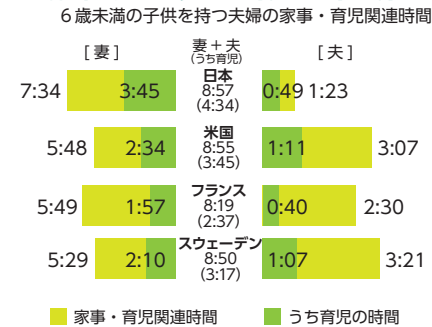
「男性が家計の中心を担い、女性は家族のケアをすべき」とする性別役割分担社会が労働者を苦しめています。男性は当然のように長時間労働を求められ、女性労働者の多くは通常勤務に加えて家事・育児・介護を担わざるをえず、自立できない低賃金でまっ先に解雇される「雇用の調整弁」とされてきました。若者、高齢者の非正規化も進み、全労働者に低賃金・長時間労働が広がっています。

非正規比率：男性 653万人 21.8% (短時間 11.3%、フル 10.4%)：正規 2,353万人
女性 1,422万人 53.6% (短時間 42.3%、フル 11.3%)：正規 1,233万人

進まない「ケアの社会化」

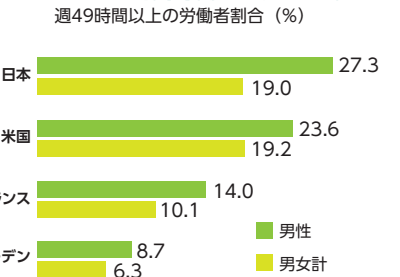
女性労働者の約5割が第一子出産後に離職し、介護離職も年間約10万人で高止まり(うち女性は7万5千人)しています。共働き世帯が大きく増え、専業主婦世帯が激減、単身親も増えているのに、子育てや介護の社会化、両立支援制度の拡充が進みません。家族、とりわけ女性への負担が大きくなっています。男女の家事・育児関連時間の国際比較を見ると、日本の異常さが際立っています。

国際的に見ても少ない男性の家事・育児時間



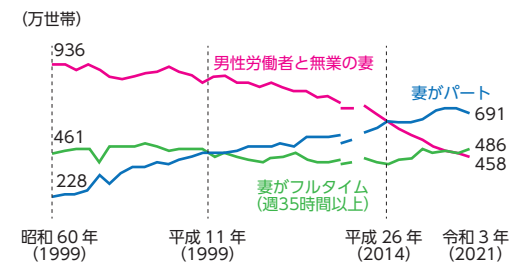
[出所] 内閣府男女共同参画局「令和2年版 男女共同参画白書」47頁

そもそも長時間労働者の多い日本



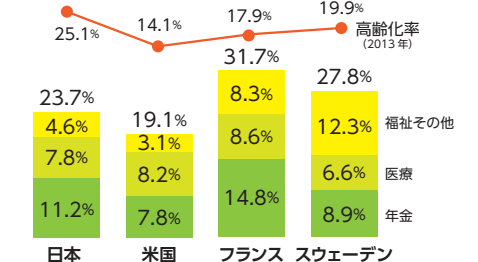
[出所] 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2019」週労働時間が49時間以上の就業者 (パート含)

共働き等世帯数の推移 (妻が64歳以下の世帯)



[出所] 「令和4年版 男女共同参画白書」概要版17頁

社会保障給付の部門別国際的な比較 (対GDP比)



[出所] OECD Social Expenditure Database等に基づき厚生労働省政策統括官付社会保障担当参事官室にて算出 (2013年)

話し合ってみよう

あなたの家庭の家事分担はどうなっていますか
それはなぜでしょう

ジェンダー平等に 社会を変える要求作り

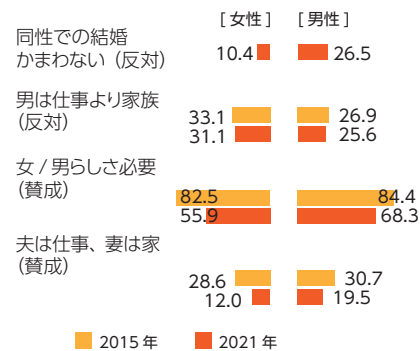


5年ごとに行われる政府調査で、今回「性別役割分担」やジェンダーに関する意識が大きく変化しました。

誰もが平等に家事・育児・介護など家族的責任を果たし、自分の自由な時間が持てる働き方をするために、長時間労働をなくし暴力とセクハラをはじめとするハラスメントをなくすこと、母性保護が必要です。子育て・介護を自己責任にするのではなく、社会保障の拡充でケアの社会化をすすめましょう。

変化する性別役割分担意識

旧来的な考えを支持する割合



【出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回 出生動向基本調査」
調査別にみた、結婚・家族に関する未婚者の意識

当事者とともに実現を目指す要求

- 男女賃金格差の解消-女性活躍推進法の活用
- 男性の育休取得促進
- 非正規差別ノ-「同一労働同一賃金」
- 所定労働時間7時間要求
- 保育、学童保育、介護など社会保障拡充
- ケア労働者の賃上げ・配置基準引き上げ
- ハラスメントのない職場に
- 最低賃金 全国一律時給1,500円以上
- 母性保護制度を取りやすく
- 子の看護休暇の制度拡充
- 管理職の女性比率を高める



話し合ってみよう

あなたの職場でもジェンダー視点に立った
要求を当事者と一緒に話してみよう

「ジェンダー平等ガイドブック」の活用を▶



こんな要求を
実現して
います!

生理休暇の無給化押し戻し 非正規も取得可能に

郵政の職場では、均等待遇を口実に、正社員が月2日有給でとれていた生理休暇の無給化と、賞与・昇給の減算除外の廃止が提案されました。郵政ユニオンは学習会と女性のアンケートを力に、無給化については会社提案を押し戻し、正規も非正規も有給で1日保障とさせました。権利の全面回復へたかひは継続中です。

産育休の「先読み加配」全国へ

学校現場では、年度途中で産育休代替が見つからない教員未配置の状況が広がっています。神戸市では2016年から、母性保護のため、年度初めから補助教員を配置する「先読み加配」制度を組合の力で実現しています。その後、運動によって各地に広がり、ついに、2023年4月から全国で実施できるよう、国に予算措置をさせました。

育児休暇を取得して (男性の感想)

妻と二人で10カ月間の育休をとりました。子どもとじっくり接することができて、その時にしか知ることのできない可愛さを感じ、「しっかりと守り育てなければ」との思いが強くなりました。妻とも「子ども第一」という共通認識を持ってよかったです。問題は「お金」。育休後半は不安が絶えませんでした。(全印総連組合員 東京・30代)

全員団交で格差是正

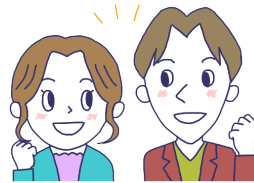
JMITU大阪地本の中小企業職場のD支部では、結成後初めての2022春闘で団体交渉に組合員全員が参加し、低賃金と賃金格差の是正を訴えました。その結果、ベア一律3,000円に加えて、女性に平均11,724円をはじめ、賃金が低く抑えられていた労働者の格差是正を実現することができました。

ジェンダー平等の立場でつくる 組合活動



全労連はあらゆる意思決定機関への男女同数の参加をめざしています。コロナ禍が明らかにしたように、男女格差の大きい日本社会では女性により多くの問題が集中し、解決には女性の参加が必要です。チェックシート(右ページ下)を活用しましょう。組合活動をジェンダー平等の視点で見直し、多くの女性労働者を組合に迎え入れましょう。

自治労連の女性役員調査では、「役員をしてよかった」との回答が52.0%で、理由は「視野が広がった」80.6%、「仲間が増えた」54.2%と答えています。どうすれば女性役員が増えるか、何が必要か、みんなで話し合ってみましょう。



とりくみのヒント

◇ ジェンダーカフェで「提言」まとめ (国公労連)

国公労連は毎月第3水曜日の夜、各単組選出のメンバー(女性・青年が中心)がオンラインで集う国公ジェンダーカフェで、「労働組合活動におけるジェンダー平等」実現に向けた議論を進め、報告(提言)をとりまとめました。浅野龍一書記長は「女性の参加促進には、女性の自助努力や自己犠牲に頼るのではなく、労働組合全体が条件整備に向けて組織として努力をしなければならないことを痛感した」と述べています。今年度はカフェで「国公労連ジェンダー平等宣言(案)」を起案します。

◇ 子育て世代の要求実現 (岐阜県労連)

岐阜県労連では子育て世代が中心となって、「子の看護休暇の日数、対象年齢の引き上げ、有給化」を求める、「おかゆプロジェクト」をたちあげ、運動を進めています。4歳の子を持つ岐阜県労連の廣瀬政美議長は、「困っている、子育てする親の声を拾い、取り組んでいくことが、本来の労働組合の姿だと思う。短い時間で会議をするには、子育て中でも参加しやすいようにするには、と工夫しながら取り組んでいる」と語っています。

◇ 女性の力を組合に (全労連・全国一般神奈川地本女性部)

神奈川地本では役員14人中5人が女性となり(副委員長、書記次長、財政部長)、意思決定の場で力を発揮しています。労働相談からも女性の加盟が相次ぎ、学習を重ね私たち一人ひとりの成長が組合の力になっています。不当解雇、ハラスメント、労基法違反等を訴える女性の団体交渉など地本内の争議に女性部が積極的にかかわっています。当事者によりそい、職場新聞、チラシ作成など具体的な支援を重ね、地本の毎月の機関紙制作も女性2人が担当しています。

ジェンダー平等へのとりくみ チェックシート

- ジェンダー平等宣言を採択した
- 運動方針に「ジェンダー平等の推進」を掲げている
- ジェンダー平等に関する学習会を予定している
- 機関会議参加の女性比率と女性役員数の目標を持っている
- 男女ともに仕事と子育て・介護と両立できる要求運動を進めている
- 女性・非正規労働者の組織化を進めている