

## 働き方を見直して職場改善要求をまとめましょう

男女ともに仕事も家族も大切にしたいはたらき続けるために、職場単位で権利をチェックしましょう。法律に定められた制度以上の就業規則を作らせることも含めて、各職場で運動を進めましょう。

全労連女性部のホームページにアクセス

<http://www.zenroren.gr.jp/jp/jyosei/index.html>



## 働き方を見直して職場改善要求をまとめましょう

### あなたの職場をチェック

チェックリストはこちら

男女ともに仕事も生活も大切にしたいはたらき続けるために、職場単位で権利をチェックしましょう。法律に定められた制度以上の就業規則を作らせることも含めて、各職場で運動を進めましょう。



### 見直してみましょう。あなたの働き方

#### －わたしの1ヶ月の働き方のチェック－

チェックリストはこちら

あなたは働きすぎではありませんか？健康や母性は守られていますか？不払い(サービス)残業はありませんか？パート労働者に有給休暇等が認められていますか？男性も女性も仕事と生活を両立させ、人間らしく生き、働くことができる男女平等な社会を実現するために、あなたの職場と働き方を見直してみましょう。(woro292KB)

## 妊娠出産リーフできました

### 妊娠出産リーフできました。

詳しくはこちら！

職場の仲間の妊娠を喜び合いたい。

妊娠・出産をきっかけに仲間をやめさせたくない。

仕事も子育ても大切にできる職場を作りたい。

私たちの要求実現の取り組みとして、子どもができた組合員にとどけるリーフレットを作成しました。体裁はA3版二つ折りになります。リーフレットの内容は、労基法・男女雇用機会均等法・育児介護休業法に定められた権利を掲載しています。ワードファイルで作成していますので、それぞれの職場で勝ち取られている権利に書き換えも可能です。ご活用ください。(woro480KB)



## 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告書 2007年実施 妊娠・出産・育児に関する実態調査報告

仕事も 生活も 大切にしたい...

# はたらくルール<sup>®</sup>の確立で、 仕事と生活の両立を!

「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」(全労連女性部07年調査から)



政府は、少子化と、労働力不足対策として、女性と高齢者の活用を目的に「ワーク・ライフ・バランス」憲章を定めて、政策の整備を進めています。私たちが望んできたはたらき方を実現させるためには、政府の政策の検証が必要です。職場・地域で積極的に両立支援策の実効ある拡充運動を広げましょう。このパンフレットは、全労連女性部07年調査をもとに、私たちの望む「仕事も生活も両立したはたらき方」を考えるために作成しました。

人事院 国家公務員の仕事と育児の両立支援 ▶ <http://www.jinji.go.jp/ikuzi/toppage.html>

男女とも人間らしく働くために(厚生労働省ホームページから)

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために	<a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html">http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html</a>
職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku06/pdf/data.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku06/pdf/data.pdf</a>
育児介護休業法	<a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/pamph/index.html">http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/pamph/index.html</a>
女性労働者の母性健康管理	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/index.html</a>
仕事と生活の調和の実現(労働基準法労働時間関係)	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/chingin.html</a>

 **全国労働組合総連合女性部**

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4全労連会館4F

TEL(03)5842-5611 FAX(03)5842-5620

<http://www.zenroren.gr.jp>

08年10月

# アンケートからみる はたらく女性の実態

全労連女性部は5年ごとに実態調査をおこなっています。実態調査や政府統計などから、今のはたらき方を見てみましょう…。  
女性労働者は年々増加しています。妊娠・出

産を契機に7割が仕事を辞めています。こうした実態が男女雇用機会均等法が制定されて20年を経ても変わっていません。

女性労働者は疲れている  
忙しくて休めない!!

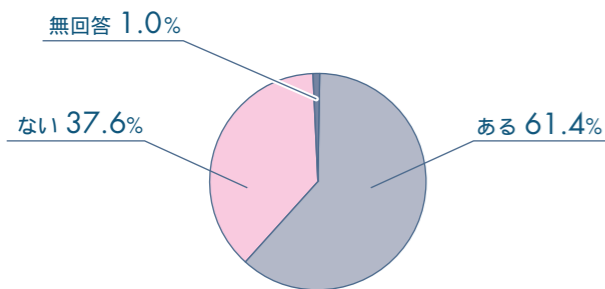
トイレに行く  
時間もないわ

今日も残業  
これじゃ結婚も  
できない

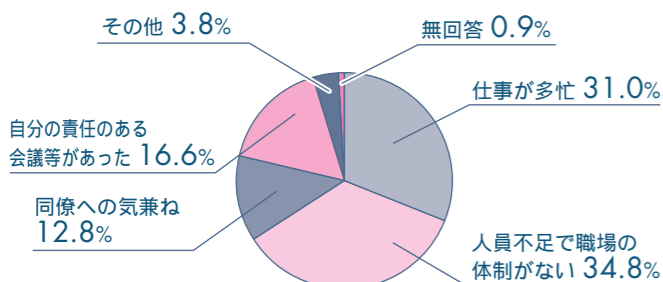
## 休めない女性

「疲れが翌日に残ることが多い」と「いつも疲れている」合わせると**62.9%** / 身体の具合が悪くても休めなかったことが「ある」**61.4%** / 休めない理由は、「仕事が多忙」**31.0%** / 「人員不足」**34.8%** 2つの理由が全体の2/3を占める。

### 具合が悪くても休めなかったことの有無



### 休めなかった理由



## 全労連女性部07年調査の実施概要

全労連女性部2007年「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」は07年1～3月正規労働者を対象に調査。

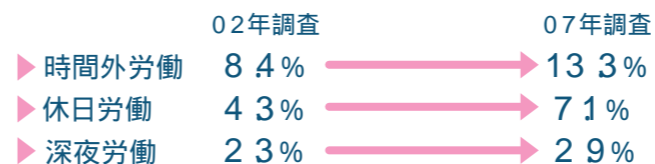
### ◆「健康・労働実態」

15単産(出版労連含む)47都道府県4155人から回答を得た。職種は一般事務36.4%、勤務形態では、「昼日勤」69.9%が最も多く、次いで「交替制勤務有」15.8%、「時差、早・遅番」10.8%。年齢別では30代が最も多く34.2%、次いで40代22.9%、20代20.5%、50代20.5%。

### ◆「妊娠・出産実態」

調査対象者は2001年以降に妊娠・出産した正規労働者で14単産47都道府県1800人が回答。勤務形態については「昼日勤」が全体の72.2%と最も多く、次いで「時差、早遅番」12.7%、「交替制勤務有」11.9%。

## 時間外労働、休日労働、深夜労働が増えた

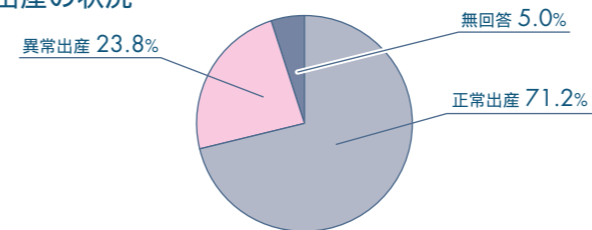


## 生理休暇の取得はわずか6.0%

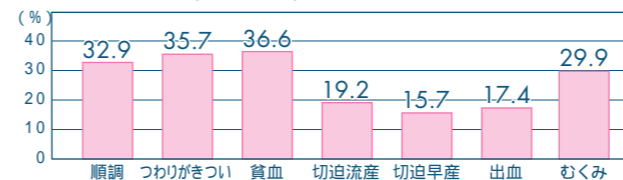
生理休暇をとらない理由は「人員不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい」が44.4% 月経時の鎮痛剤の使用は「毎潮時飲む」は18.4% 「ときどき飲む」は31.5%

## 5人に1人は異常出産

### 出産の状況



### 妊娠中の異常(複数回答)



## 育児をしている人は、子どものために年休を使っている

- 年休の使用目的は「子どもの保育・授業参観・行事参加」72.9%、「家族の病気」62.1%、「自分の病気」48.2%、「休養」31.9%。
- 子どもが病気のため保育園等に預けられなかった日数、「6～10日」26.7%、「11～15日」20.5%、「3～5日」15.0%、「16～20日」10.8%。

## 職場で感じる男女差別

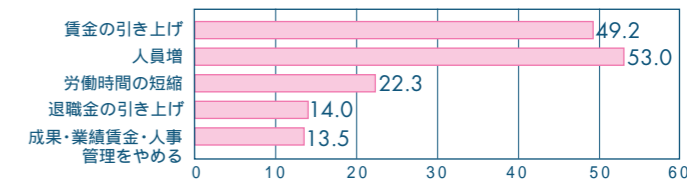
「昇進・昇任」27.1%、「配置」26.4%、「賃金」17.5%、「募集・採用」14.3%、「教育訓練」13.1%、「定年・退職」7.9%、「福利厚生」6.3%。

## 職場での「セクシュアル・ハラスメント」の実態

### ▶ 約3割がセクハラを受けている

ことばでのセクハラ**75.7%**  
体を触られる**45.1%**  
卑猥な話など不快な職場環境**24.0%**(複数回答)

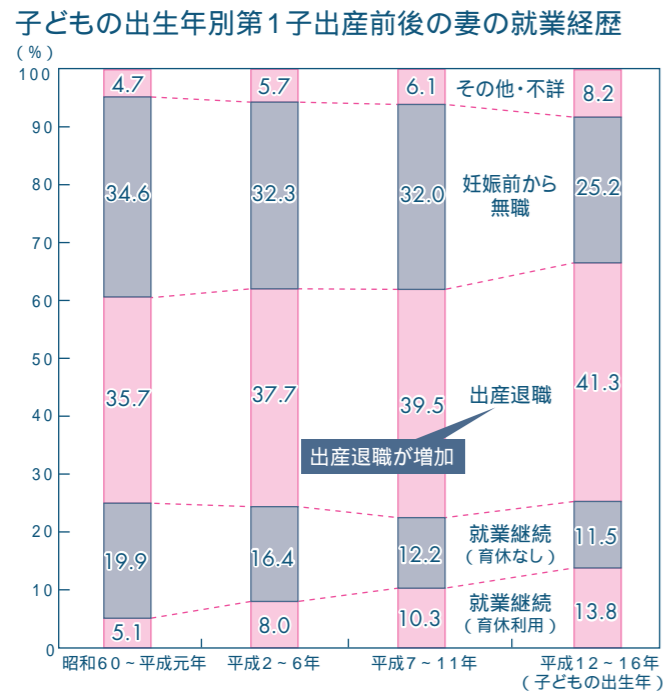
### 参考 職場状況でもっとも切実な要求(全体\_3つ選択)



### 母性を保護する法律に明記された権利は取得されていますか!?

	多忙・代替者がいないので請求しなかった	制度・権利を知らなかった
時間外労働の免除	30.8%	10.0%
休日労働の免除	22.2%	15.2%
深夜業の免除	22.5%	11.5%
通院休暇	5.5%	13.6%
通勤緩和	10.7%	11.3%
休憩時間の延長・回数の増加	17.7%	33.0%
作業の制限・勤務時間の短縮・休業等	18.1%	18.9%
深夜業の制限	18.4%	29.6%
時間外労働の制限	32.3%	45.0%

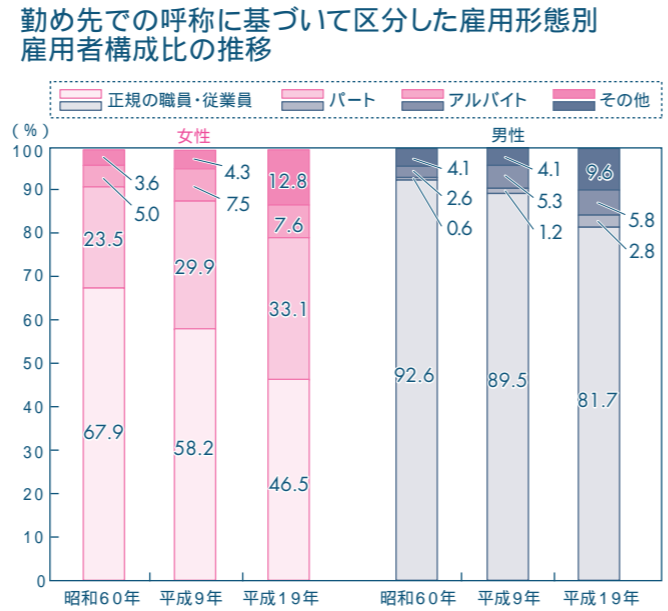
## 均等法・育休法成立後も、出産退職はふえている



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業 - 育児休業取得 - 第1子1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業 - 育児休業取得なし - 第1子1歳時就業  
 出産退職 - 第1子妊娠前就業 - 第1子1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職 - 第1子1歳時無職

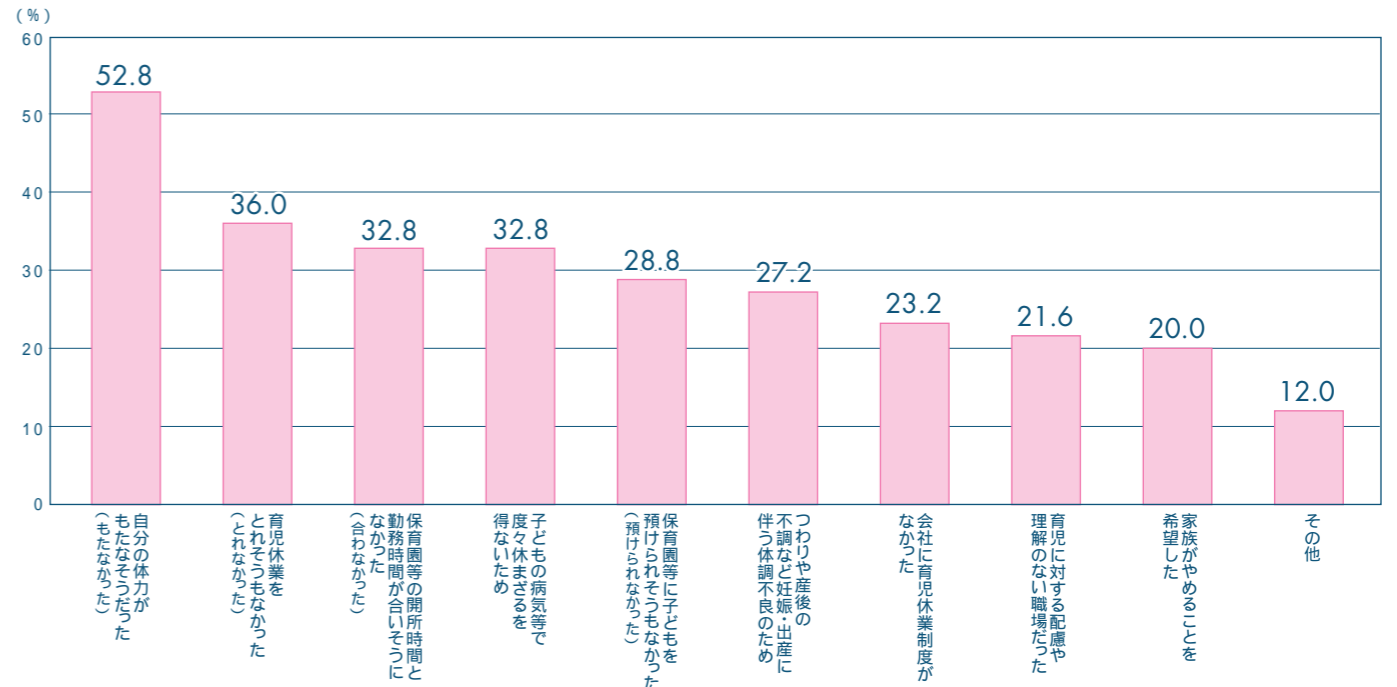
## 女性の半数以上が非正規雇用に

パート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合が男女とも上昇。女性は昭和60年(1985年)の31.9%から平成19年(2007年)には53.4%にまで上昇。



資料出所: 総務省統計局「労働力調査特別調査(昭和60年~平成13年、各年2月)」「総務省統計局「労働力調査詳細結果(平成14年~平成19年、年平均)」  
 (注) 「その他」の雇用形態は、平成9年までは「嘱託、その他」、平成19年は「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の計を表示している。なお、平成11年までは、「労働者派遣事業所の派遣社員」は調査項目がなく、「嘱託、その他」に含まれていた。

## 出産を機に退職した理由

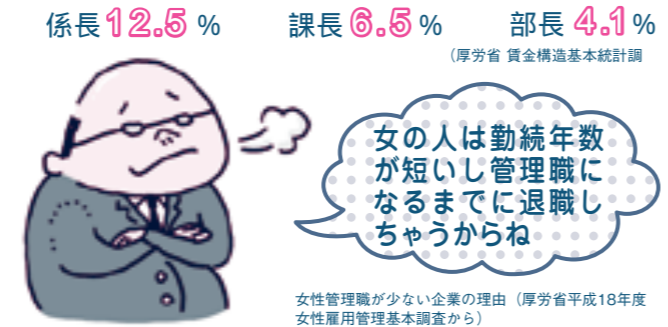


出典: 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

## 男女ともに長時間労働 30代男性の4人に1人は週60時間以上働いている

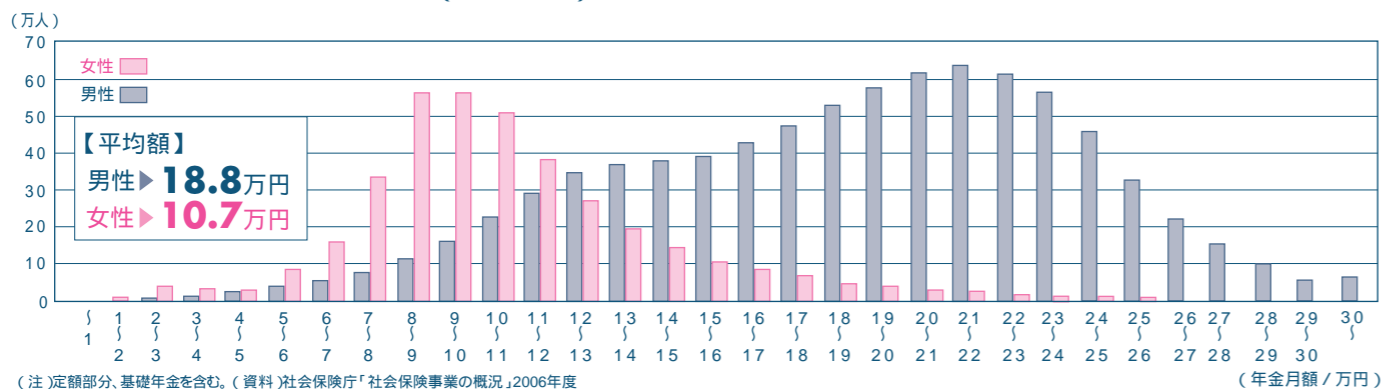


## 依然として少ない女性管理職(2007年)

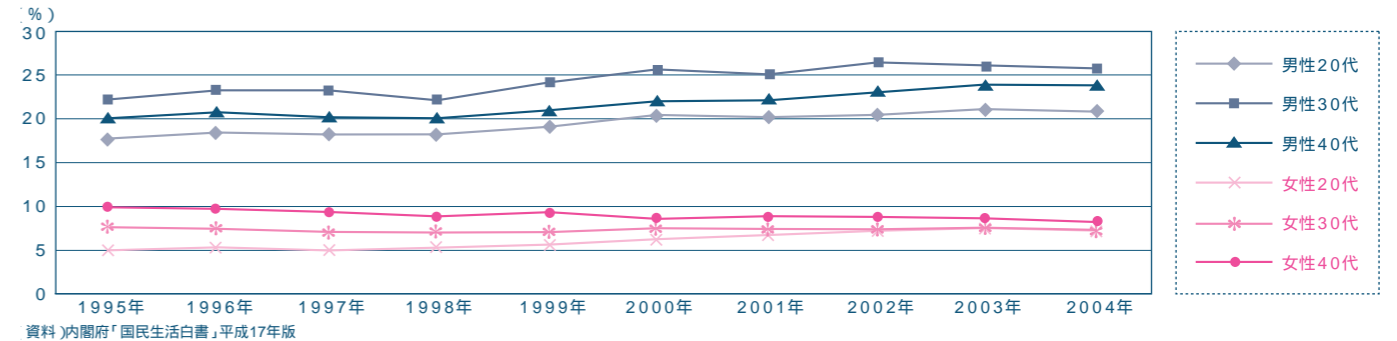


## 所得格差は生涯続く 男女の年金格差

男女別の老齢年金の受給者の分布(厚生年金)



フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



## 男性だって子育てしたい



男性の育休取得率は1.56%

出展: 平成19年度 厚生労働省雇用均等基本調査

# はたらき方を見なおして 09春闘で要求の実現を！



## 要求をまとめましょう

- ①職場の実態をチェック。要求をまとめましょう。法律ではカバーできない要求もどんどん出しましょう。
- ②改善のための要求書を出して交渉しよう。
- ③組合に入っていない人にも声をかけて、仲間をふやし「一緒に要求実現しよう！」。

## 学習会 働きつづけられる職場を



## 組合の要求討議に女性部の要求を反映させる工夫をしましょう

学習し、要求をまとめ、さあ！09春闘で実現をかちとりましょう。  
各職場で要求をまとめる話し合いに、女性が積極的に参加しましょう。

## 男性もいっしょに学習会を

仕事と生活を大切にしたい働き方を実現することは、女性だけの問題ではありません。  
母性を守り、子育てする人にやさしい職場は、男性も働きやすい職場です。

## 09春闘討論集会



## 行政にも反映させましょう

職場だけでは解決できない問題も、地域との共同で自治体要請もしましょう。

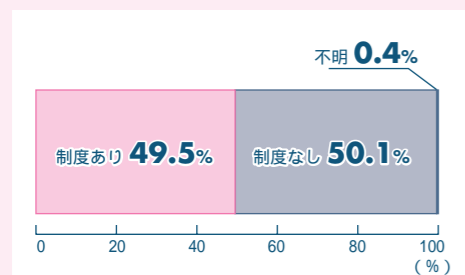
妊婦健康診査の公費負担の状況上位5位(平成20年4月現在)

順位	都道府県	市町村数	現行平均回数
1位	福島県	60	10.8
2位	滋賀県	26	10.7
3位	東京都	62	7.7
4位	秋田県	25	7.6
5位	愛知県	61	7.2



## 法律にはあっても職場になし!? 制度はつくっても賃金なし!?

育児のための勤務時間短縮制度等の措置の導入状況(平成19年度)



育児時間取得による不就業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	不就業期間を就業したもののみならず	不就業期間の一定割合を就業したもののみならず	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明
昇進・昇格の決定	35.4	5.3	18.1	5.3	2.4	33.2	0.3
昇給の決定	36.1	5.5	18.6	4.5	2.4	32.7	0.2
退職金の算定	46.1	5.0	19.1	2.8	2.9	24.2	0.1

平成19年度雇用均等基本調査から

## 現行の法律はみなさんの職場で、きちんと守られていますか？

憲法は、13条ですべての国民の幸福を追求する権利を定め、14条で人種・信条・性別・社会的身分などで差別されないと規定しています。さらに、24条では両性の本質的な平等をうたい、27条、28条では労働条件を法律で定めること、労働者がみんなで集まって相談し、使用者と交渉する権利を保障しています。こうした基本的人権の保障にもとづく憲法に法律が則っているかどうか、絶えず注視して改善を求めること、また、法律以下の就業環境は改めさせるとりくみが労働組合に求められています。