

女性活躍推進法を活用しよう



2016年4月1日施行されます

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律とは

2015年8月28日に、職場における女性の活躍推進のとりくみを前進させることを目的に制定されました。この法律で、2016年4月1日までに、国・地方公共団体、一般事業主（常時雇用する労働者が301人以上の事業主（注1）は、

- ①自社の女性労働者の状況把握と女性の活躍への課題の分析、
- ②分析を踏まえた行動計画の策定と社内周知、
- ③行動計画の都道府県労働局への届け出、
- ④自社の女性の活躍状況の公表することが義務付けられました。

ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析



ステップ2 行動計画の策定、社内周知・公表



ステップ3 行動計画を都道府県労働局に届け出



ステップ4 とりくみの点検・評価



ステップ5 情報の公表

行動計画策定指針には、「労働組合への意見聴取も」留意点として盛り込まれています。**労組の力で実効ある行動計画策定を策定させましょう。**

女性の活躍推進法を活用して労働条件をチェック

- ①採用・昇進・昇格。職務配置における男女差別をチェック
- ②長時間労働の実態をチェック
- ③母性保護や両立支援制度の権利を行使しやすい職場へチェック
- ④非正規労働者から正規へ転換はどうかチェック

★世界各国の男女平等の度合いを指数化した世界経済フォーラム（WEF）の2015年版「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は調査対象145カ国のうち101位。女性の地位を経済、教育、政治、健康の4分野で分析したものの。日本は男女との賃金格差が大きいなど経済で106位。早急に改善が求められています

300人以下の事業主は努力義務

（注1）期間の定めがなく雇用されている非正規労働者、1年以上雇用されている労働者・1年以上引き続き雇用が見込まれる労働者も含まれます。

国及び全ての自治体は

規模にかかわらず計画策定の対象。さらに、公務部門から率先して女性活躍をすすめていくとして、以下を追加。

1. 把握項目を3つ追加

- ①各役職員段階に占める女性の割合、
- ②男女別育休取得率と平均取得期間、
- ③男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率・日数

2. 計画に定める数値目標は民間では1つ以上とされてるが、国公の職場について以下の3つの数値目標を必ず設定する

- ①女性の採用・登用、
- ②男性職員の育休取得率、
- ③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

3. 公務の役割を自覚した積極的取組みを強調

女性の活躍推進法はこうして活用

行動計画策定に労働組合が積極的にかかわろう

- ①労働者の声を反映させるため、職場の正確な実態把握をしましょう。
- ②課題の分析、女性の活躍のために何が必要か、行動計画が確実に実行されているかチェックするとりくみを進めましょう。
- ③女性の活躍推進のための労使委員会や労使協議会などを設置させ労働組合がとりくみに参加できる体制をつくらせましょう

女性の活躍推進法はこうして活用



状況を把握

労働組合
チェック

ア 状況把握 基礎項目は以下4つ（必ず把握すべき項目）

①採用した労働者に占める女性労働者の割合

$$\frac{\text{直近の事業年度の女性の採用者数 (中途採用含む)}}{\text{直近の事業年度の採用者数 (中途採用含む)}} \times 100 (\%)$$

労働組合
チェック

雇用管理区分・雇用形態ごとに割合を出しましょう。「一般職は女性が多い」、「パートや有期契約、派遣労働者は女性が多い」のは女性差別です！採用の入口段階で男女差別が行われていないか、毎年確認させましょう。「総合職」「一般職」などでの採用者数の差異について、募集要領、選考基準・方法に問題がないかチェックしましょう。非正規から正規へ、一般職から総合職への転換制度の整備・運用・実績もチェックしましょう。

②男女の平均継続勤務年数

勤続年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について男性に対して女性の割合が8割は問題ありとされています

期間の定めのない労働者及び契約期間を通算した期間が5年を超える

労働組合
チェック

る労働者の勤続年数の把握をすることとされていますが、5年以下の有期契約労働者もふくめて、すべての労働者の勤続年数についてチェックさせましょう。非正規雇用労働者の安易な雇止めは許されません！女性の勤続年数が短い場合、有期雇用が多い、両立支援制度が不備である、または権利行使ができないなどの要因が考えられます。改善計画へつなげましょう。

女性が活躍するための法律も守らせよう。

- ◆男女雇用機会均等法
- ◆パート労働法
- ◆育児介護休業法
- ◆労働基準法の母性保護措置
- ◆有期雇用労働者の均等待遇などを定めた労働契約法 などなど職場での権利行使の状況もチェックしましょう

*法律は国が定める最低限度の基準です。労働組合の交渉で権利を拡充させましょう！

日本は国連女性差別撤廃条約を批准しています。

条約は「すべての人間の奪いえない権利として労働の権利」を男女平等に確保することを定めています。また、母性の社会的重要性を強調し、出産における女性の役割を差別の根拠としてはならないとし、妊娠や母性休暇を理由とする解雇や差別的解雇に制裁を課して禁止し、不利益を伴わない母性休暇の導入、妊娠中の保護を規定しています。仕事と生活が調和できる労働条件の保障も労働権の重要な内容です。家族的責任を認めない労働条件の下では、いくら男女平等を唱えても平等は実現しません。

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等、労働時間の状況

労働組合 チェック

雇用管理区分・雇用形態ごとに把握しましょう。
この法律では「1 カ月 45 時間以上の残業は問題あり」とされています。子育てしながら働くためには、育児介護休業法に定められた「24 時間」の時間外労働の制限を目安にチェックを！

④管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合

労働組合 チェック

管理職比率について雇用管理区分や「人材活用の仕組み（転勤経験や評価システム）」がどう関連しているかチェック！女性が役員になれない仕組みを改善させましょう！

イ 状況把握 選択項目

基礎項目に加え、職場の実情に応じて把握することが効果的である 21 の下記選択項目が法律には示されています。いくつ項目を付け加えてもよいとされています。

（区）は雇用管理区分ごとに把握が必要。（派）は派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

選択 21 項目

1 採用

- ①男女別の 採用における競争倍率（区）
- ②労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

2 配置・育成・教育訓練

- ③男女別の配置の状況（区）
- ④男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
- ⑤管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）／（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）

3 継続就業・働き方改革

- ⑥10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）
- ⑦男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）
- ⑧男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）
- ⑨男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ⑩労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況（区）（派）

女性の賃金は男性の半分

女性の平均賃金は男性の半分に過ぎません（男性平均年収 514 万円、女性 272 万円／2015 年 9 月発表・国税庁民間給与実態調査）。女性が低賃金である理由を考えましょう。賃金から複合的に差別された女性の実情が見えてくるはず

■東京経営者協会による定期賃金調査結果（2014 年 6 月）によると、大学卒業の総合職・一般職の賃金を比較すると、22 歳



（初任給）で 21 万 1562 円、18 万 7860 円と 2 万円以上の差があり、60 歳では、57 万 8289 円、33 万 7971 円と格差は 24 万円にも広がる。

■男性正社員を 100 としたとき、女性正社員は 74.8、女性パート労働者は 50.4

労働基準法は

法定最長労働時間を 1 日 8 時間、1 週 40 時間と定めています。時間外労働は厳しく制限されるべき

パート労働法は

正規労働者とパートタイム労働者の待遇の相違は不合理であってはならない、賃金について職務、成果、意欲、能力、経験を勘案し決定するよう努めなければならないとしています

⑪管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況

4 評価・登用

- ⑫有給休暇取得率 (区)
- ⑬各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ⑭男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ⑮男女の人事評価の結果における差異 (区)

5 職場風土・性別役割分担意識

- ⑯セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)

6 再チャレンジ (多様なキャリアコース)

- ⑰男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績)
- ⑱男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)
- ⑲男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ⑳男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区)

7 取組の結果を図るための指標

- ㉑男女の賃金の差異 (区)



労働組合として、職場の実態に応じた状況把握を求めていきましょう。組合として独自に職場実態アンケートや職場の声を集める茶話会などのプランニングも。

労働組合
チェック

●賃金格差は男女の活躍、処遇の重要な指標です。また、成果業績主義のもとで賃金差別が見えにくくなっている中で、実態を明らかにさせる上でも有効です。

●長時間労働は女性の活躍を阻む大きな要因です。職場の36協定が月45時間以上であれば、本法案の趣旨から外れます。1日2時間の時間外労働をしながら子育てするのは大変厳しいものがあります。定時退社ができる職場環境となっているのか、職場の問題を把握しましょう。

●就業の継続のためには両立支援制度が確立しているか、利用されているか、労働時間や有給の消化率も重要なチェックポイントです。

●昇進・昇格・役員登用などの評価も公正かどうか、非正規雇用により女性が多い場合は、希望するものが正規雇用となれるのかも重



マタニティーハラスメント

どーして起こるの!?

女性労働者の6割が第1子の妊娠出産を契機に離職しています。

母性の危険を感じるほどの過密・長時間労働になっていませんか?

子育て中は予期せぬ子どもの病気や、保育園・学校の行事などで休まざるを得ないことが多々あります。職場の人員が足りない、成果・業績主義の締め付けがある、雇用形態により労働条件に大きな違いがあるなど、ハラスメントを生み出す職場状況を改善することも重要です。

労働組合
チェック

育児介護休業や母性保護の諸権利の徹底や代替要員の確保、公正な処遇、人員配置のゆとりなどへの目配りも重要です。



正社員が足りないのに、非正規労働者がどんどん増やされていることはありませんか?

非正規雇用の処遇改善とともに正規化で人員増 ハラスメントをなくす作戦を

パート労働法13条は通常の労働者への転換の推進を定めています。また労働契約法は雇止めを許さないルールを法定化、有期労働契約から無期労働契約への転換のルールを定めています。

要なチェックポイントです。

課題の分析

採用関係

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている
- ② 男女別採用における競争倍率については、
(女性の競争倍率×0.8) ≥ (男性の競争倍率) である
→ 男女間の格差が大きいと判断

継続就業及び職場風土

継続勤務年数や採用後10年目前後の継続雇用割合について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
→ 男女間の格差が大きいと判断

長時間労働関係

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合
→ 長時間労働の課題がある

配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 - ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
- ①又は②の場合、男女間の格差が大きいと判断

行動計画の策定

課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。

行動計画には、

(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込まなくてはなりません。

● 計画期間の設定

平成37年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね**2年から5年間**に区切り、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、改定を行います。短めに設定することが、点検・改善に有効です。

● 目標設定

- ・ 目標は、**1つ以上数値で定める**必要があり、いくつでも設定できます。たとえば・・・
- ・ 採用者に占める女性比率を●%以上とする。

★レッツ！PDCA サイクル

評価を行ったら、その結果をその後の取組や計画に反映させ、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCA サイクル) を確立させましょう！



課題が複数あれば、すべての課題に応じた目標設定を。数値目標の達成は努力義務となっています。計画だけ立てて、「努力したんだけど・・・」といういいいわけを許さないためにも、労働条件にかかわる問題は労働協約を締結するなどの要求を。



- ・ 残業時間を●時間にする。
- ・ 非正社員の正規への転換を●%以上とする。

- ・管理職に占める女性比率を●%とする。

●取組内容

労働組合 チェック

・取組内容は女性の活躍を阻んでいる要因は何か、課題の優先事項などを職場で議論することが求められます。こうした職場の問題の洗い出しから数値目標を設定することが重要です。

採用が少ない⇒採用のポジティブアクションを

非正規に女性が多い⇒非正規の正社員化を

女性がやめてしまう⇒残業が多い、職場の雰囲気や両立支援制度が
使えない⇒人員増を などなど職場の実態に応じて。

決定する際は、最も大きな課題として数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討しましょう。

- ・取組内容と併せて実施時期も検討しましょう。

行動計画の社内周知・公表・届け出

行動計画の社内周知、公表、厚生労働省労働局への届け出が義務付けられています。

厚生労働省パンフレット「一般事業主行動計画を策定しましょう」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintouji-doukateikyoku/0000104740.pdf>

■策定した行動計画は社内周知を行い、外部に公表しなければなりません。

労働組合 チェック

外部公表項目は法令では1項目だけでも良いとされていますが、少なくとも**状況把握 基礎4項目**は公表させましょう

【情報公表項目】

1 採用

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- ・男女別の採用における競争倍率（区）・・・①
- ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）

2 継続就業・働き方改革

- ・男女の平均継続勤務年数の差異・・・②
- ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合

ポジティブアクション

男女雇用機会均等法では、男女ともに性別による差別的取り扱いを禁止しています。しかし、第8条で、均等確保のための積極的な特別措置（ポジティブアクション）を暫定的にとることは、差別と解さないと規定しています。

女性が活躍できる職場は
男性も人間らしく働ける職場



女性の活躍は社会の発展へ

- ・男女別の育児休業取得率（区）
- ・労働者の一月当たりの平均残

業時間・・・③

- ・労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)・・・③
- ・有給休暇取得率

3 評価・登用

- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合

4 再チャレンジ (多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派：雇入れの実績)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績・・・④

情報公表の内容については、おおむね年1回以上更新

【行動計画の外部への公表】

・厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載や自社のホームページ掲載など。

厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」の有効活用を

<http://www.positive-ryouritsu.jp/index.html>

■策定・変更した行動計画は、非正社員を含めた**全ての労働者に周知**することが義務付けられています。



職場の労働者への周知は労働組合としても積極的に。学習会の開催も企画しては・・・P D C Aサイクルでさらにバージョンアップ。そのためにも職場のなかまのリサーチを。

厚生労働省HP

一般事業主行動計画を策定しましょう!! (パンフレット) [1,970KB]

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyouki-ntoujidoukateikyoku/280108sakutei.pdf>

【周知の方法】

- ・事業所の見やすい場所への掲示／書面での配布／・電子メールでの送付／イントラネット(企業内ネットワーク)への掲載など／・自社のホームページへの掲載など

労働組合 チェック

厚生労働省のデータベースにすべての企業が掲載されれば、求人や企業のイメージアップなど競争原理が働き、恥ずかしくない企業に脱皮できるかも!!日本の女性の活躍度アップのためデータベースに掲載するように働きかけを

人間らしく働くルールの確立を求めて
運動をすすめましょう!

●改悪労働者派遣法が施行されています。

職場の派遣労働者の雇用を守るとりくみとともに、正規、直接雇用非正規労働者を派遣労働者に置き換えさせないようにしましょう。

●労働基準法の一部改正法案が国会に提出されています。一部正社員の労働時間の規制をなくす、労働時間規制を緩和する法案となっています。職場で労働法制改悪のねらいを学習し、法案を廃案にさせましょう