参考資料

第146回労働政策審議会雇用均等分科会
労働側資料（抜粋）

日本労働組合総連合会

連合加盟単組の取り組み

メーカーA社

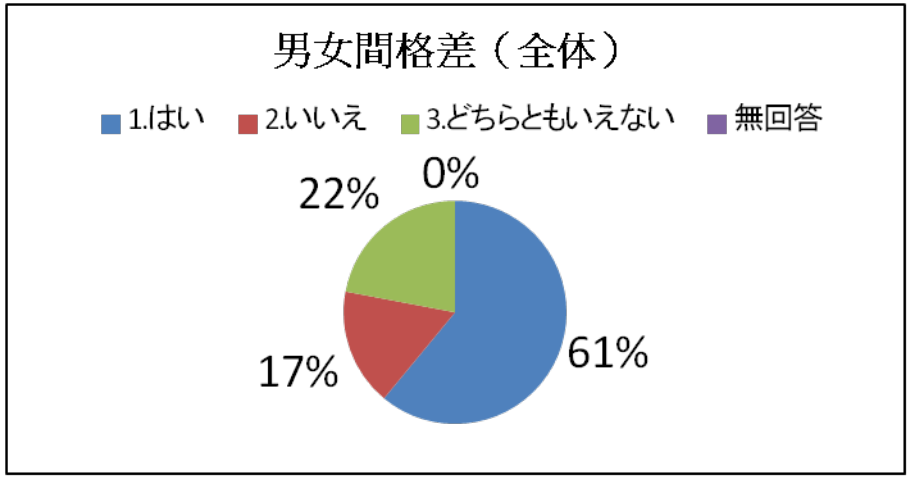
所在地：福岡県
従業員数：連結約15000人（※臨時社員含む）

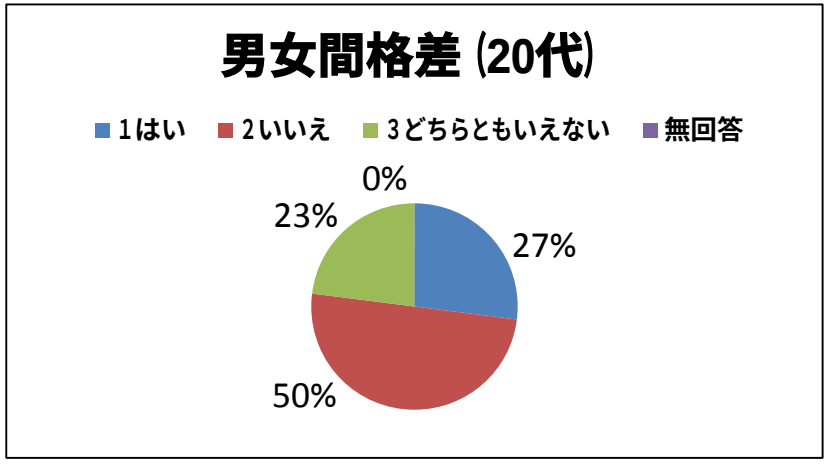
メーカーA社労働組合

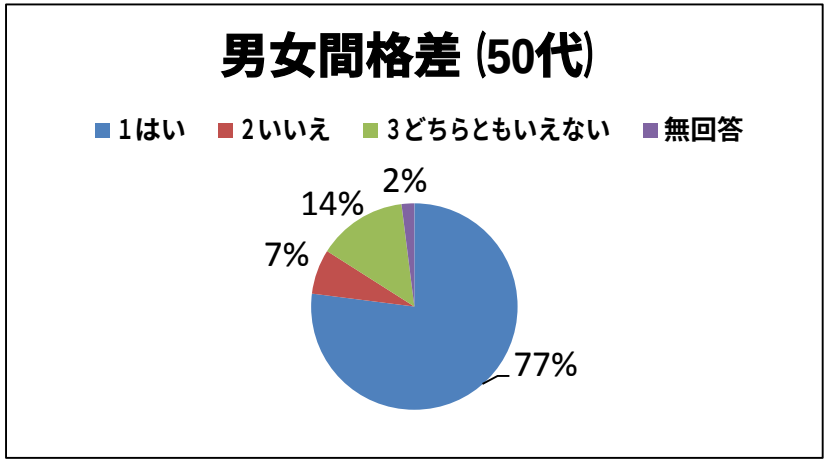
組合員数：約3000人

女性組合員を対象とした
ポジティブ・アクション　アンケート調査（1）

①男女間格差を感じますか。

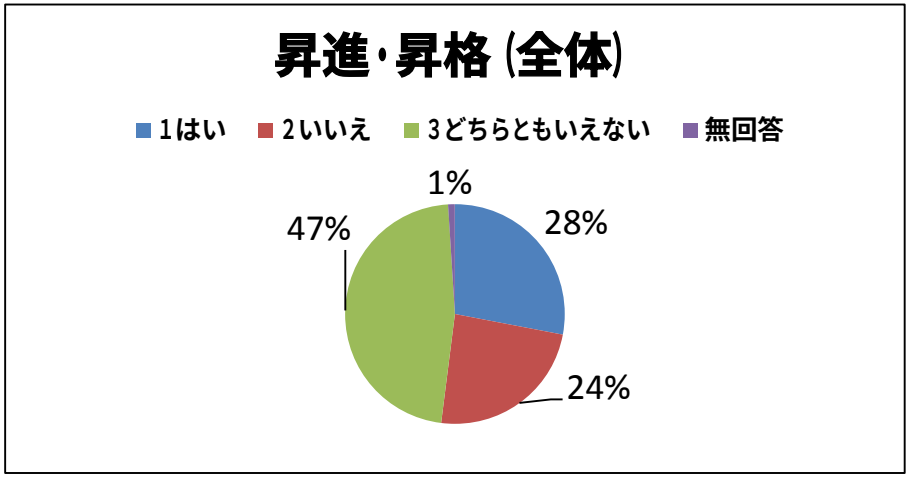


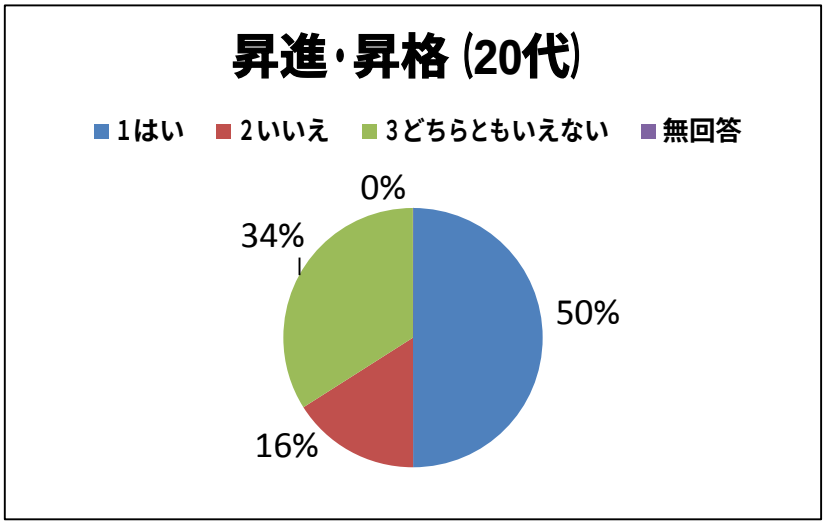


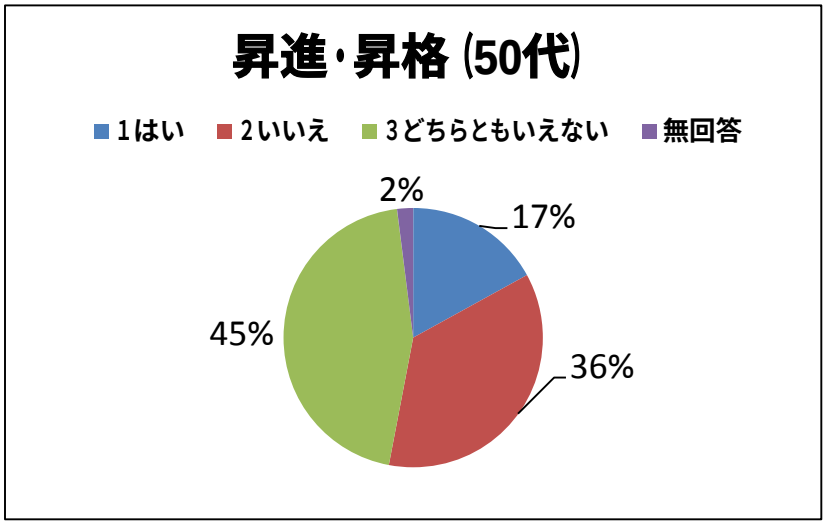


女性組合員を対象とした
ポジティブ・アクション　アンケート調査（2）

②昇進・昇格したいと思いますか。

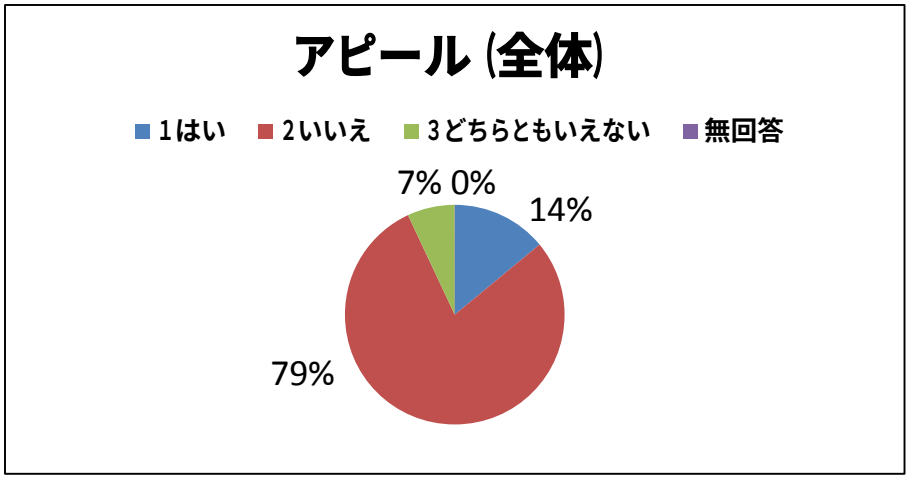


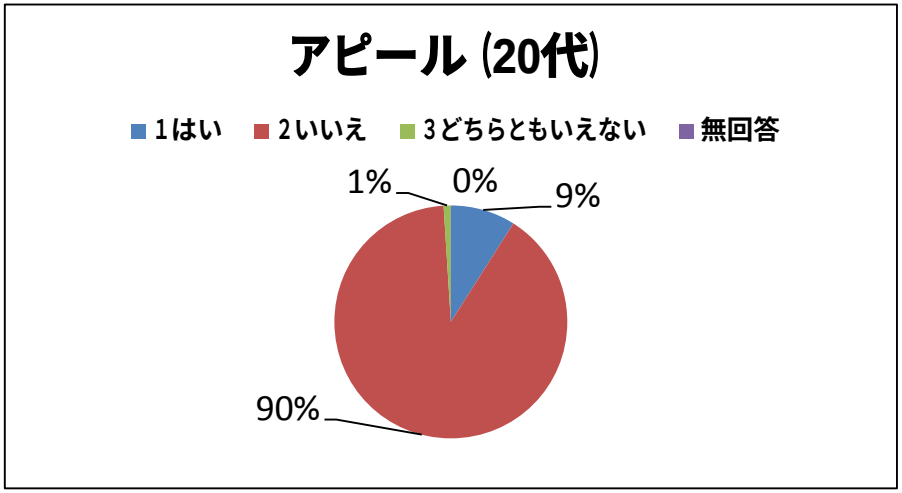


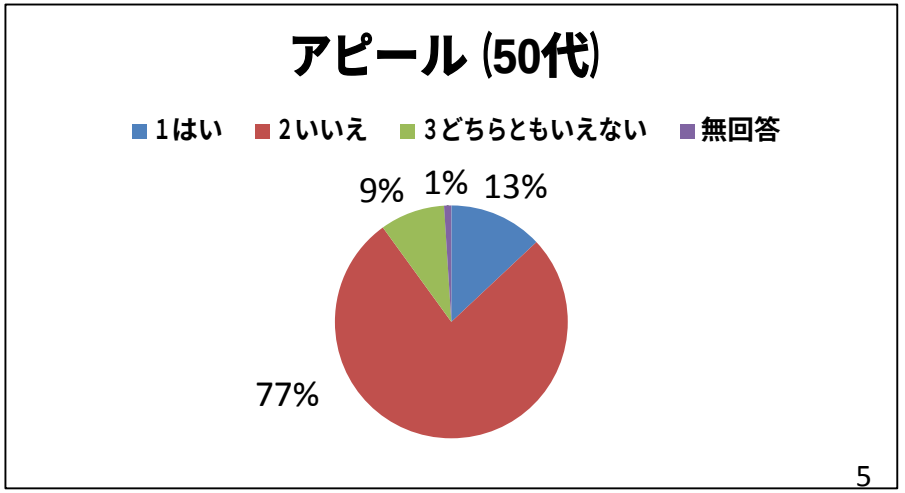


女性組合員を対象とした
ポジティブ・アクション　アンケート調査（3）

③アピール（昇格・昇級自己推薦（申請）など）をしていますか。
　また、したことがありますか。

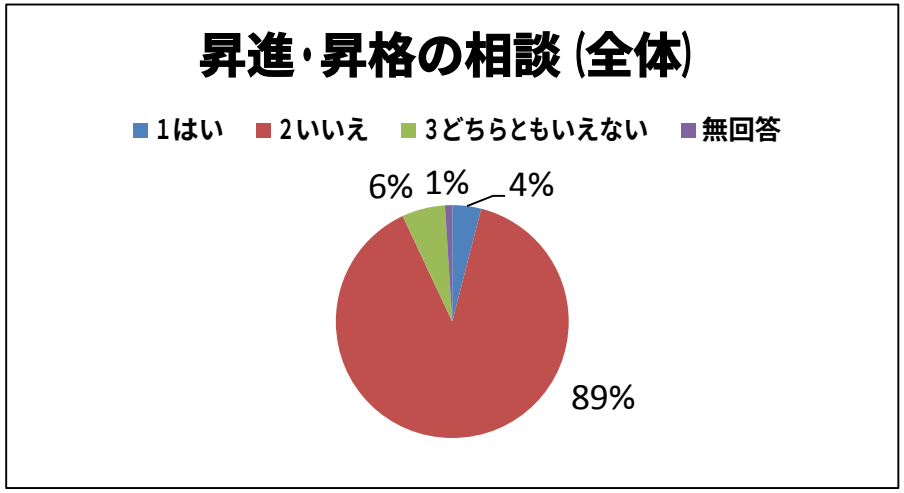


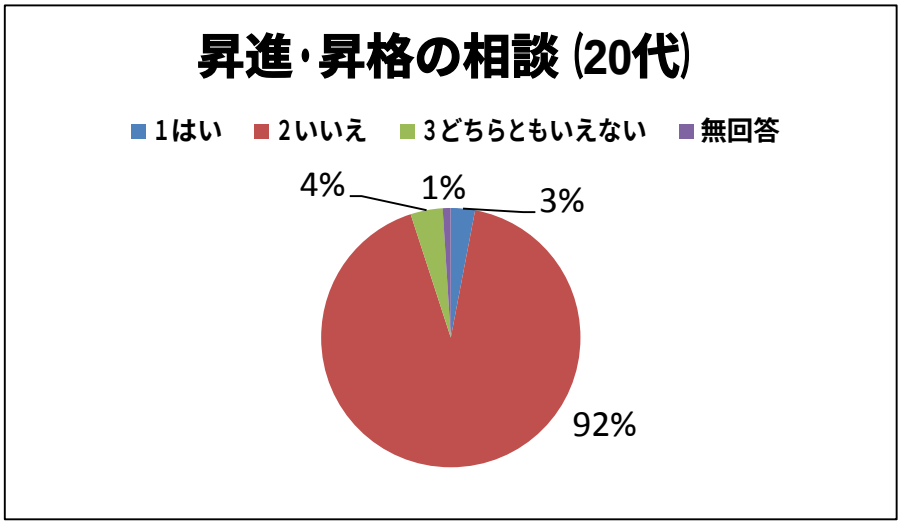


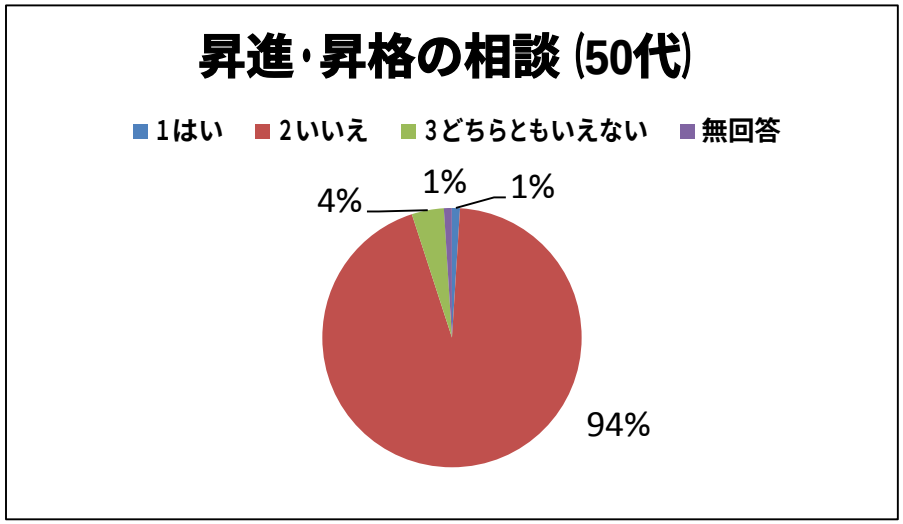


女性組合員を対象とした
ポジティブ・アクション　アンケート調査 (4)

④どうすれば昇進・昇格できるのか上司に相談していますか。

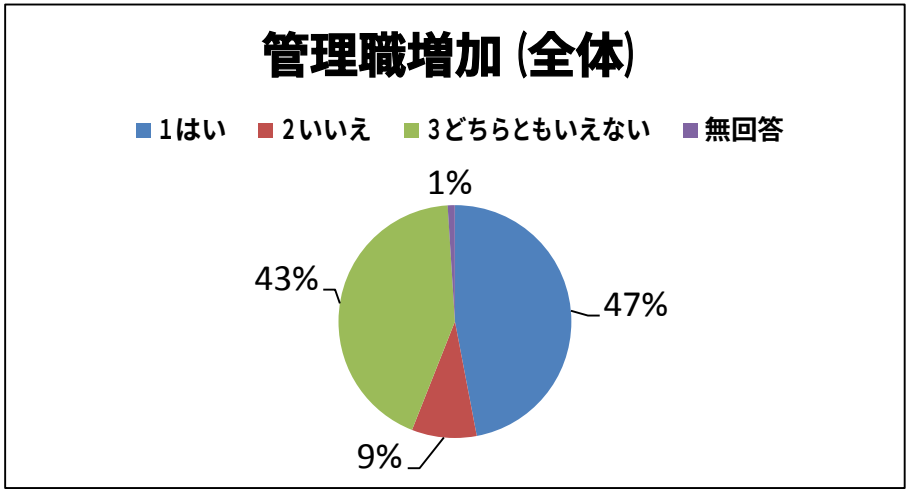


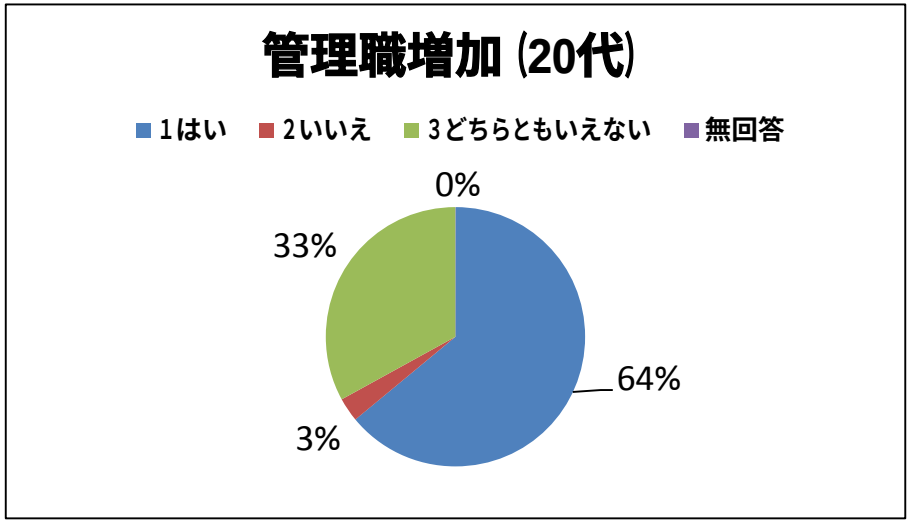


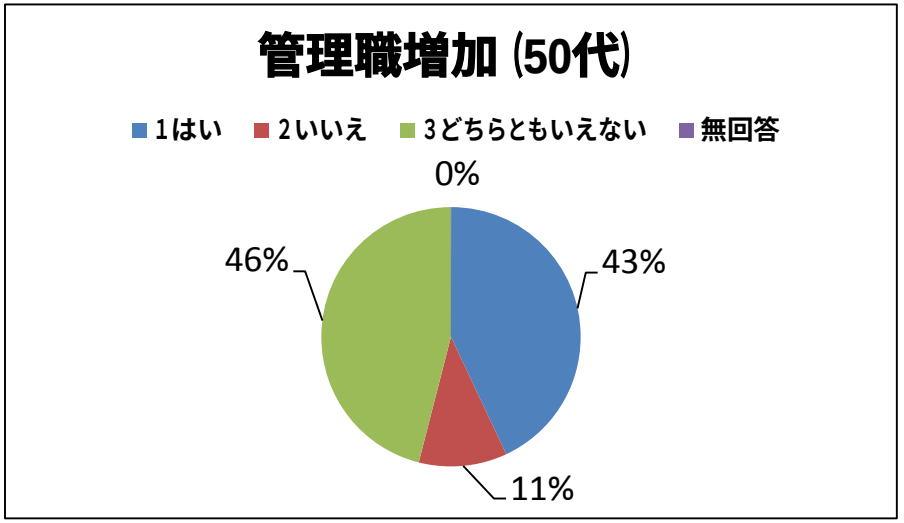


女性組合員を対象とした
ポジティブ・アクション　アンケート調査（5）

⑤女性の管理職がもっと増えたほうがよいと思いますか。







ポジティブ・アクション　アンケート調査を受けて

具体的な取組

労使の協議が重要！

【本人に対する意識付け】
○女性交流会
○女性リーダー養成講座

【仕事と家庭の両立支援】
○次世代育成推進検討委員会（**労使委員会**）

【風土・環境の改善】
○ハラスメント防止委員会（**労使委員会**）
○ポジティブ・アクション検討委員会（**労使委員会**）

意識改革

女性の職域・女性社員の採用、登用、コース転換などの状況を労使で確認し、男女平等に活躍の機会が与えられているかをチェックする

A社・A社労働組合取り組みのポイント

ポジティブ・アクションアンケートによる見える化

↓

ポジティブ・アクション検討委員会を立ち上げ、アンケート結果を労使で検討

↓

男性に比べると、女性管理職が圧倒的に少なく、ロールモデルがいない中で、昇進・昇格・アピールに消極的になっている女性の実態を把握

↓

職場を変えるため、3点（女性社員の意識付け、社内のWLB、職場の環境整備）から労使で同時に取り組む

連合加盟単組の取り組み

流通Ｂ社

所在地：全国（本社：東京）
従業員数：約24000人
うちパート従業員：約20000人

流通Ｂ社労働組合

組合員数：約20000人

正社員とパート社員の職務評価を1本化

<table>
<tr><th colspan="4">本社員（正社員）</th><th>パート社員</th></tr>
<tr><td></td><td>店舗運営本部</td><td>商品本部</td><td>他本部</td><td rowspan="10"></td></tr>
<tr><td>本部長2</td><td rowspan="2">運営部本部長</td><td rowspan="2">商品部本部長</td><td rowspan="2">本部長</td></tr>
<tr><td>本部長1</td></tr>
<tr><td>グレード8</td><td>地区部長</td><td>部長</td><td>部長</td></tr>
<tr><td>グレード7</td><td rowspan="3">店長</td><td>課長</td><td></td></tr>
<tr><td>グレード6</td><td>チーフバイヤー</td><td>課長</td></tr>
<tr><td>グレード5</td><td>バイヤーII</td><td>マネージャー</td></tr>
<tr><td>グレード4</td><td>部門マネージャー</td><td>バイヤーI</td><td rowspan="2">スタッフ</td></tr>
<tr><td>グレード3</td><td>アシスタント
マネージャー</td><td>アシスタントバイヤー</td><td>G3メイト</td></tr>
<tr><td>グレード2</td><td colspan="3">担当者</td><td>G2メイト</td></tr>
<tr><td>グレード1</td><td colspan="3">担当者・新入社員</td><td>Mメイト・Sメイト</td></tr>
</table>

※1．G3メイト社員になると、正社員への転換制度あり。正社員への転換は希望すればいつでも転換可能。
※2．評価制度は同一だが、本社員とパート社員の時間当たりの賃金は異なる。

正社員、メイト社員に関わらず各種制度を適用

【グレード体系】
◯職務グレードと役職は対応しており、職務グレードが上がると、役職も上がる仕組み
　例）G3メイト社員になると、アシスタントマネージャー等の役職となる

【評価制度】
◯同じグレードの正社員・メイト社員を同一の基準で評価

【各種手当】
◯職位手当
◯通勤手当
◯時間外手当　他

【両立支援制度】
◯メイト社員であっても育休等が取得可能

労働側からの声や提案により、制度のPDCAが円滑に

【相談窓口を通じて職場の声を集める取組】
○フリーダイヤルの相談窓口を組合独自に開設し、毎月約30件の声を集めている
（フリーダイヤルはポスターなどを職場に貼り周知）

労使協議を実施！

【人事制度の納得性の向上に向けた取組】
○人事面談が滞りがちであるという声を受けて
→面談の積極的な実施を呼びかけ

【組合の提言により実現した賃金制度改定】
○何年も働いているのにも関わらず、昨日入ってきた人と賃金が一緒なのはおかしい
→評価が標準評価であっても、一定額までは賃金が上昇するよう賃金制度を改定

こうした労働側の取り組みは、制度をより良いものとし、納得性を高め、
労働者のモチベーションを引き出すことに繋がる

B社・B社労働組合取り組みのポイント

パート（メイト）社員と正社員（本社員）の評価の仕組みを統一化

※但し、賃金制度は異なる

- パートから正社員への転換制度の明確化
- キャリアアップできる仕組みの明確化
- 両立支援制度、各種手当、賞与の導入

- 離職率の低下
- 従業員の大多数を占めるパート社員のモチベーション向上
- 働き続けやすい職場の実現
- 労使のPDCAによる賃金などの制度改定

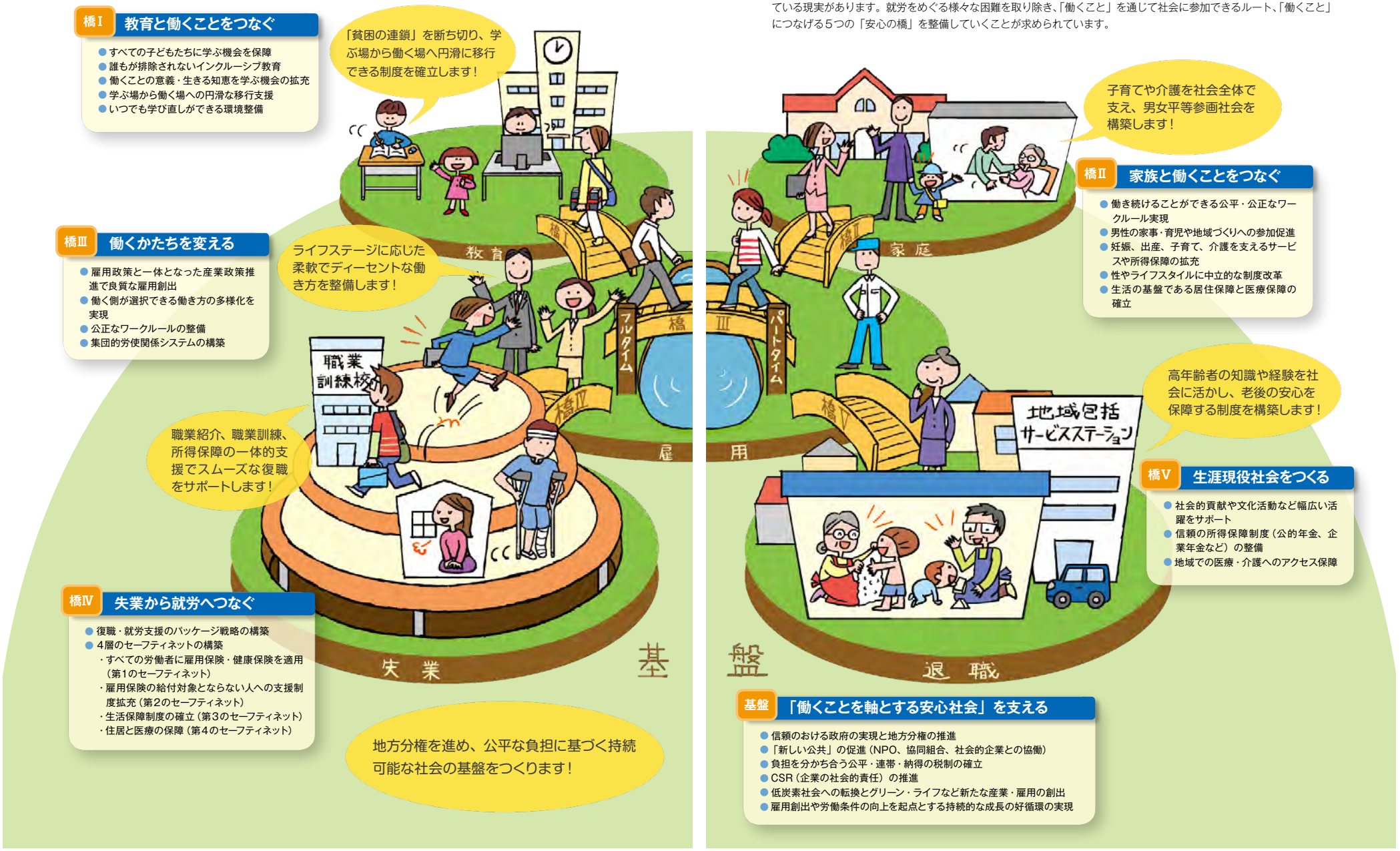
参考資料

Diagram 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策パッケージ

「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を架けよう!

誰もが働き、つながることのできる、希望と安心の社会へ

私たちの暮らしは、多くの人たちが働き、互いに支え合うことで成り立っています。
しかし、失業や就職難、家庭の事情など、働きたくても働けない状況にある人が増え、社会から排除されたり、孤立している現実があります。就労をめぐる様々な困難を取り除き、「働くこと」を通じて社会に参加できるルート、「働くこと」につなげる5つの「安心の橋」を整備していくことが求められています。



橋Ⅰ 教育と働くことをつなぐ

- すべての子どもたちに学ぶ機会を保障
- 誰もが排除されないインクルーシブ教育
- 働くことの意義・生きる知恵を学ぶ機会の拡充
- 学ぶ場から働く場への円滑な移行支援
- いつでも学び直しができる環境整備

橋Ⅱ 家族と働くことをつなぐ

- 働き続けることができる公平・公正なワークルール実現
- 男性の家事・育児や地域づくりへの参加促進
- 妊娠、出産、子育て、介護を支えるサービスや所得保障の拡充
- 性やライフスタイルに中立的な制度改革
- 生活の基盤である居住保障と医療保障の確立

橋Ⅲ 働くかたちを変える

- 雇用政策と一体となった産業政策推進で良質な雇用創出
- 働く側が選択できる働き方の多様化を実現
- 公正なワークルールの整備
- 集団的労使関係システムの構築

橋Ⅳ 失業から就労へつなぐ

- 復職・就労支援のパッケージ戦略の構築
- 4層のセーフティネットの構築
  - ・すべての労働者に雇用保険・健康保険を適用（第1のセーフティネット）
  - ・雇用保険の給付対象とならない人への支援制度拡充（第2のセーフティネット）
  - ・生活保障制度の確立（第3のセーフティネット）
  - ・住居と医療の保障（第4のセーフティネット）

橋Ⅴ 生涯現役社会をつくる

- 社会的貢献や文化活動など幅広い活躍をサポート
- 信頼の所得保障制度（公的年金、企業年金など）の整備
- 地域での医療・介護へのアクセス保障

基盤 「働くことを軸とする安心社会」を支える

- 信頼のおける政府の実現と地方分権の推進
- 「新しい公共」の促進（NPO、協同組合、社会的企業との協働）
- 負担を分かち合う公平・連帯・納得の税制の確立
- CSR（企業の社会的責任）の推進
- 低炭素社会への転換とグリーン・ライフなど新たな産業・雇用の創出
- 雇用創出や労働条件の向上を起点とする持続的な成長の好循環の実現