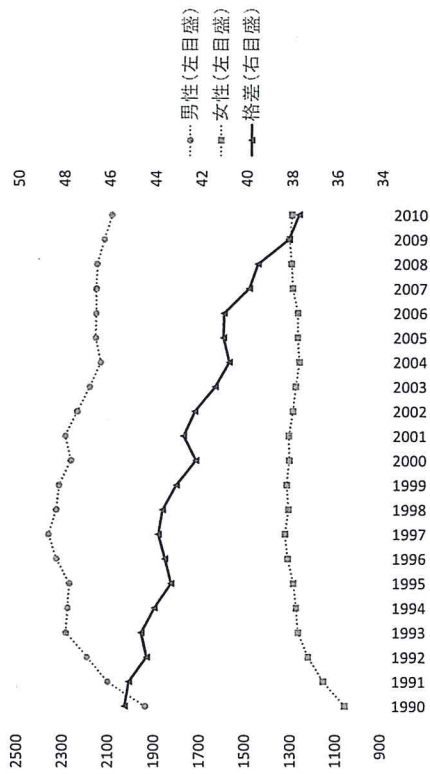


男女賃金格差の現状と課題

川口章
同志社大学政策学部

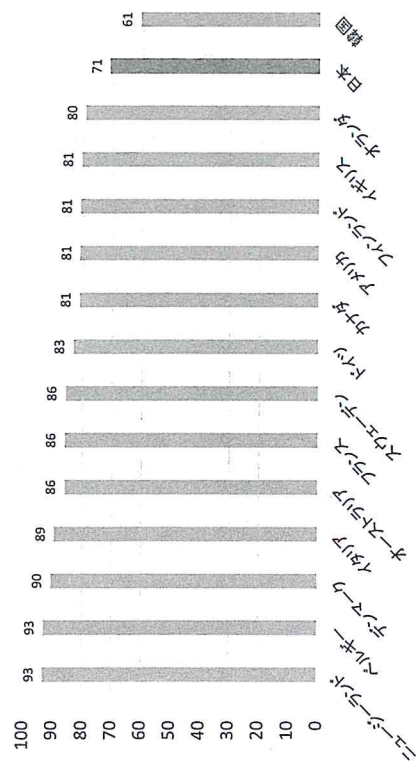
1

図2. 日本の男女賃金の推移



データ出所:「賃金構造基本統計調査」

図1. 女性フルタイム労働者賃金の国際比較 (男性フルタイム=100)

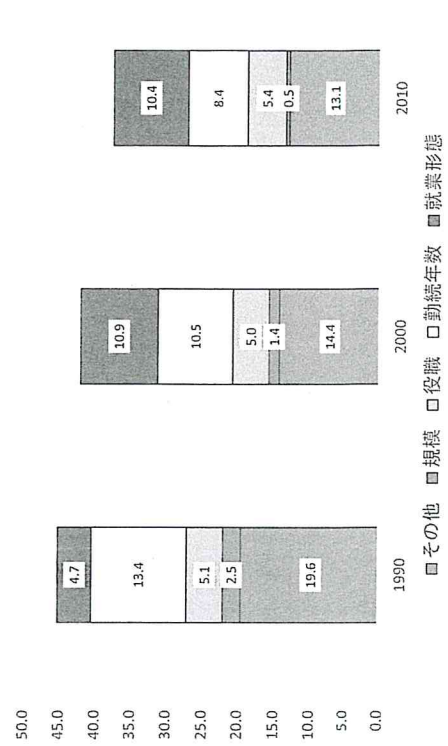


データ出所: JILPT「データブック国際労働比較2014」

2

<コーディネーター資料>

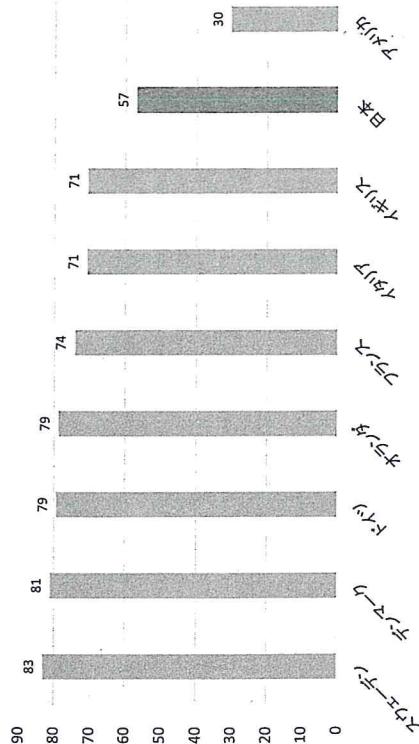
図3. 男女間賃金格差の原因(全労働者)



データ出所:「賃金構造基本統計調査」

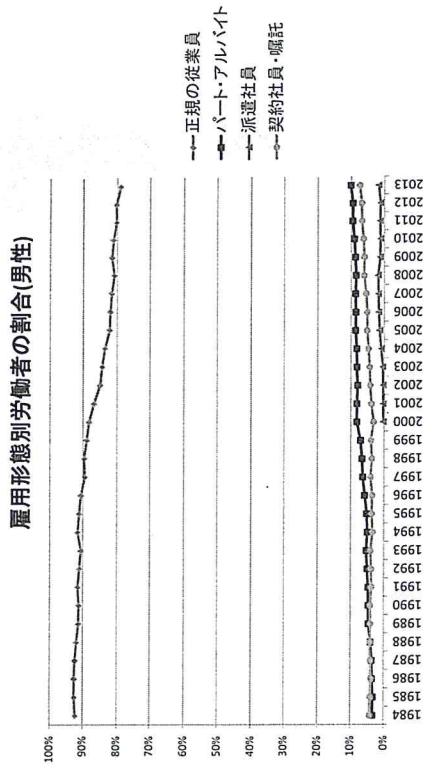
4

図4. パートタイム労働者賃金の国際比較
(フルタイム=100)



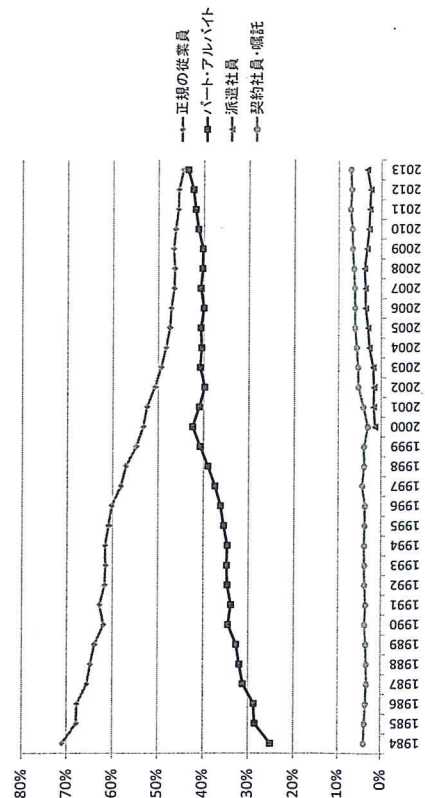
データ出所: JILPT「データブック国際労働比較2014」

図6. 雇用形態別労働者の割合(男性)



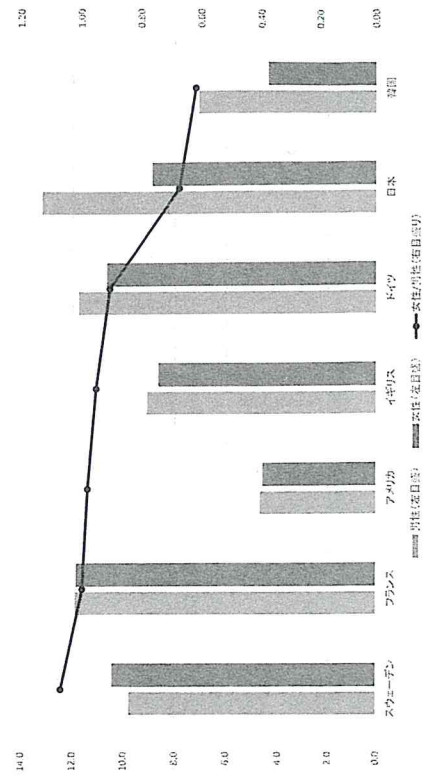
データ出所: 「労働力調査」

図5. 雇用形態別労働者の割合(女性)



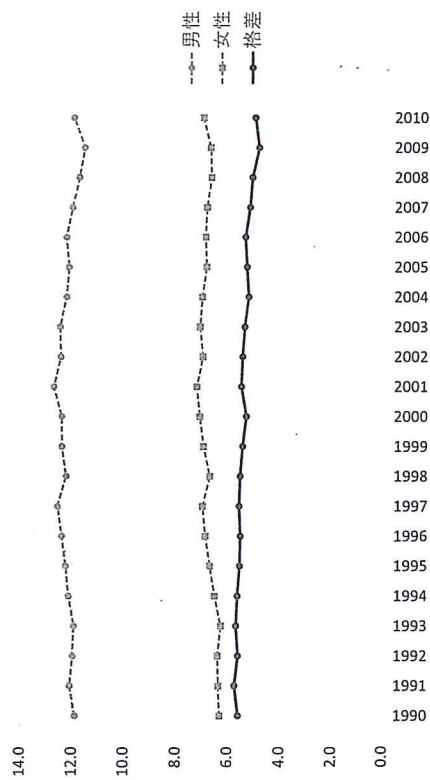
データ出所: 「労働力調査」

図7. 男女別勤続年数の国際比較



データ出所: JILPT「データブック国際労働比較2014」

図8. 勤続年数(日本、全労働者)



データ出所:「賃金構造基本統計調査」

課題1

- 就業形態格差
- 出産後も女性がフルタイムとして働ける環境整備
- フルタイムとパートタイムの賃金格差解消

男女間賃金格差の現状

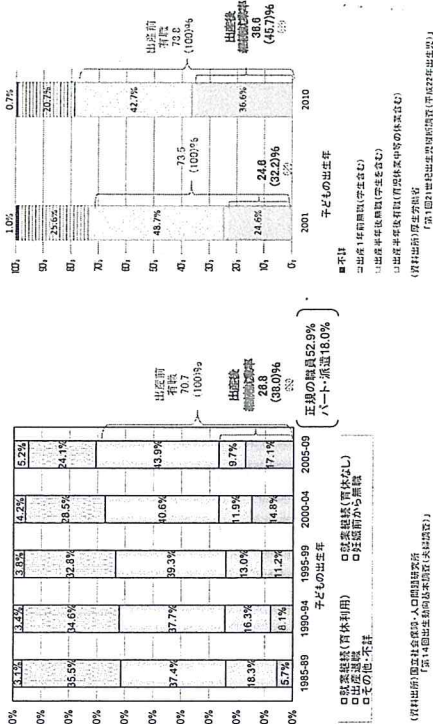
- 日本の男女間賃金格差は大きい
- 賃金格差の2大要因は、就業形態と勤続年数の差
- 日本のパートタイム賃金は低い
- 女性パートタイム労働者が増えている
- 日本は男女間勤続年数格差が大きい
- 勤続年数格差はあまり改善していない

課題2

- 勤続年数格差
- 出産後も女性が就業を継続できる環境整備
- 性別役割分担に囚われない両立支援制度

継続就業の状況

○ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。

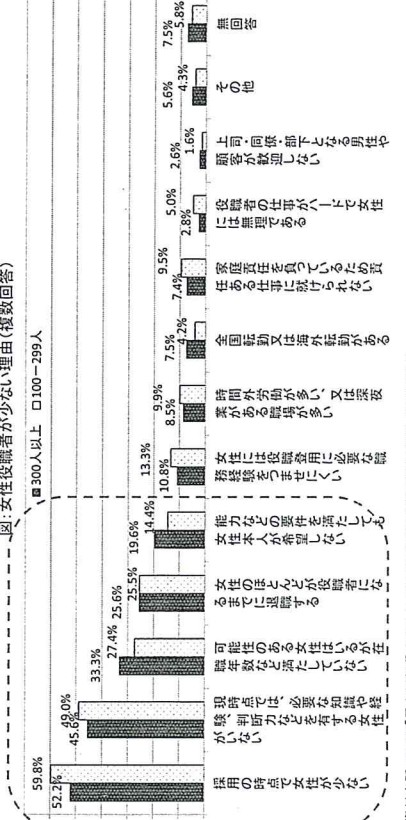


(※) ()内は出産前年有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出
資料出所: 厚生労働省「労働力調査」(※)「第1子出産前後の就業状況」
注: ()内は出産前年有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性が少ない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者が男性役職者数を下回らない、又は全くいない、役職区分(部長、主任、専門職、)1部長(専門職、)1部長以上)が、1つである企業のことです。

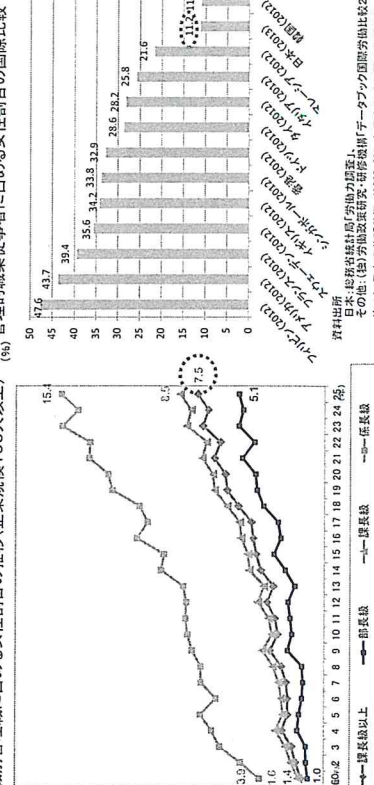


資料出所: JLPT(男女公正社会のキャリアと両立)に関する調査結果(平成25年)

管理職

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的には依然その水準は低い。

○ 役職別管理職に占める女性の割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所: 厚生労働省「賃金調査基本統計調査」
注: ()内は100人を基準とし、女性の割合を示す。注1) 日本以外の国の分類基準は日本基準に準拠している。(注2) 比較対象は、国際的には依然その水準は低い。注3) 割合は、管理職従業員のうち女性の占める割合。

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン (平成22年8月作成)

ガイドライン作成の背景
○ 女性の平均勤続年数が短い
○ 管理職に占める女性の割合が低い

ガイドラインのポイント
1. 男女間格差の「見える化」推進
各企業における賃金についての男女間格差の現実把握や取組の必要性の「気づき」を推進することが必要。

2. 賃金・雇用管理の見直しの視点
① 賃金・雇用管理の制度面の見直し
例: 賃金表の見直ししているか
・ 賃金決定、昇給・昇格の基準が公正、明確、透明なものになっているか
② 賃金・雇用管理の運用面の見直し
例: 配属、職務の異動、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取組を行っているか、また、報酬レベルでチェックはされているか
・ 個別雇用管理の決定が合理的なものとなっているかどうか
③ ホンテティブ・アクションの推進
例: 女性に対する社内訓練・研修の実施や、昇進を促す労働者のうち女性を優先して配置、昇進させるなどのホソティブ・アクションに取り組んでいるか

労働政策審議会審議「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」(平成26年9月30日)概要版

女性の活躍の推進

- ▶ 雇用者全体における女性の割合は43.3%(2,406万人)、その半数以上は非正規雇用。
- ▶ 出生 育児期(30歳代)に就業率が低下する10歳代以下の児童が就業を希望しながら求職していない女性は315万人に達する。
- ▶ 意思決定層(管理職以上)における女性の割合(7.5%)は、国際的に見て女性に低い水準。

女性の活躍の推進の必要性

- (1) 雇用 / 問題と育成・教育訓練
 - ▶ 企業の内需は男性のみの依存採用。総合職採用の女性比率は1割。
 - ▶ 民間に男女の隔り(例:7割の企業が営業部門は男性が9割以上)。
- (2) 組織継承 / 男女を通じた長期的労働生産性の向上
 - ▶ 女性の育休明け後の就業率向上が、企業の競争力向上に不可欠。
 - ▶ 男女を通じた長期的労働生産性の向上に不可欠。
- (3) 評価・雇用・女性のキャリアアップ
 - ▶ 「男女区別なく評価し、昇進させる」目ではあるとする男性管理職は6~7割。評価・昇進の透明性確保が重要。
- (4) 社会全体の意識・職場の風土・性別役割分担意識等
 - ▶ 長時間で女性が大半の家計を分担。男女がともに、家庭責任を負いながら、職場でも貢献することが当然という方向へ、社会・職場ともに意識改革を進める必要。
- (5) 組織継承を促進した女性等の育子・育休
 - ▶ 非正規雇用の育休取得率、産後・出産を機に退職した女性であっても能力の最大限の発揮が可能となるよう、非正規雇用から正規雇用への転換等について、事業主の取組につなげる有効な方策を検討する必要がある。

女性の活躍の推進

※①～③について大企業(300人以上)・業務/中小企業(300人以下)・障がい者

- ① 雇用の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
 - (特定課題の必須項目) ①女性管理職比率 ②女性管理職比率(特定課題)
 - ③女性管理職比率 ④労働時間の状況 ⑤女性管理職比率
 - ※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・実行・公表
 - (指針・取組上の行動計画策定・公表(労働者への周知含む))
 - ①目標 ②取組内容 ③実施時期 ④計画期間
- ③ 女性の活躍の現状に関する情報公表
 - 女性の職業選択に関するものとして省で定める情報(限定分野から事業主が選択し得るもの)を公表

- ④ 職制制度
 - 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討。
 - ⑤ 実行体制構築
 - 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・助成。
- 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組を規定。
- 女性の就業促進 ● 配属・育成・教育訓練
 - 組織改革 ● 長時間労働是正など働き方の改革
 - 女性の就業活用・評価 ● 女性の再雇用や中途採用
 - 雇用形態や職務の転換(パートから正社員へ、一部から総合職へ)
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革

2014 連合中央女性集会 賃金から考える男女間格差の是正と女性の活躍促進分科会 2014年10月24日

女性の活躍(労働)に公正な賃金評価を
—同一価値労働同一賃金の実現のための職務評価制度—

昭和女子大学 森ます美

1. 同一価値労働同一賃金の原則(ペイ・エクイティ)とは何か

◆ILO第100号条約「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」

(1951年)に規定された原則. 171ヶ国/185ヶ国が批准. 日本1967年に批准.

ILO第90号勧告「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する勧告」

⇒労働の「価値」の評価の方法として職務分析・職務評価を奨励

◆同一価値労働同一賃金原則(Equal pay for work of equal value)とは、看護師と電車運転手のように異なる職種・職務であっても、労働の価値が同一または同等であれば、その労働に従事する労働者に、性の違いにかかわらず同一の賃金を支払うことを求める原則である。異なる職務の価値を比較する手段は職務評価制度であり、性に中立な職務評価ファクターと評価方法の採用が重要なカギを握っている。

この原則では、男女の従事する職務の価値が「同一価値」でない場合でも、職務の価値に比例した賃金の支払いを求める「比例価値労働比例賃金」(proportionate pay for work of proportionate value)という概念がその論理にかなった拡張として認められている(Gunderson 1994:23-29=1995:5-33)。また、同一価値労働同一賃金原則は、その理念と歴史的展開の両面において同一労働同一賃金原則を発展させたものである。

◆この原則は、男女労働者間のみならず正規・非正規労働者間の職務にも適用できる。

2. 連合における「同一価値労働・同一賃金」の位置づけ

◆『働くことを軸とする安心社会』にむけて～わが国が目指すべき社会像の提言～

第2章 3. ディーセント・ワークの実現 (2010年12月2日第59回中央委員会採択)

【仕事の価値に見合った所得】

働くことは、経済的・社会的自立の基礎であり、仕事の価値に見合った所得が保障されるべきである。…中略… 男性正社員中心の旧弊を改め、女性社員や非正規労働者を含めて、法律や労働協約による最低賃金規制の強化を基盤として、同一価値の仕事には同一水準の賃金を支払い、処遇全般にわたっても、均等・均衡待遇を実現していかなければならない。

◆「連合 第4次男女平等参画推進計画」(計画期間 2013年10月～2020年9月)

男女平等参画の「3つの目標」

目標1 働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進

主要課題 ①雇用における男女平等の実現

◇同一価値労働・同一賃金や均等・均衡待遇の実現

3. 仕事・職務の価値を測る「職務評価制度」と職務評価の実施プロセス

(1) 「得点要素法」による職務評価制度（システム／方法）の策定

前提：職務評価制度は、同一企業（経営）に雇用される労働者間での職務の比較を想定。同一企業には支社、支店、事業所等も含む。職務評価は、直接雇用の労働者だけでなく、間接雇用の派遣労働者等も対象にできるが、評価結果に基づく賃金調整は雇用主を対象に行うことになる。

ステップ 1：職務評価委員会の設置（実施主体の確定）

経営者、労働組合代表、女性職・男性職／正規・非正規労働者の代表等を構成員とする。

ステップ 2：比較対象とする職種・職務の確定（同一職務評価制度の適用対象を決める）

具体的には、同一企業（経営）内の職種間／雇用形態間／個人間での職務の比較

ステップ 3：職務分析・職務項目の確定・職務内容説明書の作成 ⇒職務の「見える化」

職務評価の基礎は、職務分析による職務の内容・特性についての正確かつ詳細な把握
職務担当者、上司／経営者へのインタビュー、職務に関するアンケート調査の実施等

表 2-1 医療・介護サービス 4 職種の職務項目

看護師	施設介護職員・ホームヘルパー	診療放射線技師
1. 容態の観察・モニタリング	1. 挨拶/健康チェック	1. 始業点検
2. 食事・水分摂取の援助	2. 買い物	2. 検査の準備
3. 排泄の援助	3. 調理	3. 検査方法の確定
4. 清潔の援助	4. 食事介助	4. 治療計画の策定
5. 体位交換と移動動作の介助	5. 移動介助/体位交換	5. 患者の呼び入れ
6. 環境づくり・整備	6. 清拭・整容/入浴	6. 撮影の準備
7. 相談・指導・オリエンテーション	7. トイレ介助	7. スキャン・照射
8. 与薬	8. 掃除/洗濯/住環境の整備/衣類等の整理・補修	8. 放射線治療の照射
9. 検体採取	9. 相談・援助	9. 画像の再構成
10. 診察の処置・管理	10. 服薬対応	10. 機器の管理
11. 急変時の対応	11. 緊急対応	11. 会議の主催・参加
12. 記録の作成	12. サービス提供記録・連絡業務	
13. 看護師間の申し送りや医師・部局への連絡	13. 業務改善活動	
14. 看護職員・看護学生の指導		
15. 病床・病棟の管理業務		

出所) 森・浅倉(2010) p.29

◆簡略な職務分類：「主要な 5 職務」の選択と説明で代表させる方法も可能
当該職種の「主要な 5 職務」をもって「仕事全般を代表」させる。「主要な 5 職務」の選択基準としては厚生労働省の「中核的業務」の概念を参照。

- ①与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務
- ②その成果が事業に対して大きな影響を与える業務
- ③労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

(厚生労働省労働基準局 [2007] 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」平成 19. 10. 1 基発第 1001002 号)

ステップ 4 : 「得点要素法」による職務評価制度の策定 ⇒表 2-2 & 表 2-3

- ◆ 「得点要素法」: ILO(2008) 「通常、要素別ポイント法と呼ばれる、ポイントとファクターに基づいた分析手法は、現在、ペイ・エクイティのために最も適切な評価方法として認められています」と述べ「分析的方法」(analytical methods)を採用
- ◆ 職務評価制度の鍵は、分析的な方法で、「性(ジェンダー)に中立な制度」であること

1) 職務評価ファクター (要素) の設定

- ① 4 大ファクターの採用: 知識・技能、負担、責任、労働環境 (国際基準)
- ② 各大ファクターの下に比較する職務の特性に応じたサブファクターを採用
- ③ サブファクターのシンプルな定義と 3 段階の評価レベル

表 2-2 医療・介護サービス職の職務評価ファクターと得点

ファクター	ウェイト (%)	評価レベルと得点				最高得点計
4 大ファクター・11 サブファクター	100.0					1,000
(1) 仕事によってもたらされる負担	25.0	レベル1	レベル2	レベル3		250
1. 身体的負担	8.0	20	50	80	-	80
2. 精神的負担	8.0	20	50	80	-	80
3. 感情的負担	9.0	30	60	90	-	90
(2) 知識・技能	39.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	390
4. 仕事関連の知識	12.0	60	80	100	120	120
5. コミュニケーションの技能	8.0	0	40	60	80	80
6. 仕事の手ぎわや機器の操作についての技能	8.0	50	60	70	80	80
7. 問題解決力	11.0	50	70	90	110	110
(3) 責任	24.0	レベル1	レベル2	レベル3		240
8. 患者や利用者に対する責任	12.0	30	70	120	-	120
9. 仕事の方針・サービスの実施に対する責任	12.0	40	80	120	-	120
(4) 労働環境	12.0	レベル1	レベル2	レベル3		120
10. 労働環境の不快さや危険度	6.0	20	40	60	-	60
11. 労働時間の不規則性	6.0	20	40	60	-	60

注 1) 職務評価点の最高点は 1000 点、最低点は 340 点である。

2) 評価レベルは、4 大ファクターの 1 つ「知識・技能」のみ 4 段階で、その他は 3 段階である。

出所) 森・浅倉(2010) p. 30

◆ 【基本サブファクター】の提案

- 知識・技能 ⇒ 仕事関連の知識・技能、専門的資格の取得に要した就学期間等、
コミュニケーション技能、問題解決力
- 責任 ⇒ 人/物/金/情報に対する責任、利益目標の実現に対する責任
- 負担 ⇒ 身体的負担、精神的負担、感情的負担
- 労働環境 ⇒ 労働環境の不快さや危険度、労働時間の不規則性

表 2-3 医療・介護サービス職の職務評価ファクター一覧

(1) 仕事によってもたらされる負担

1. 身体的負担：同じ姿勢や無理な姿勢をつづけたり、重い物を運んだり、人を支え移動させたりするときに身体にかかる負担の大きさははかります。
レベル 1. 負担はあまりない。
レベル 2. 負担はある程度ある。
レベル 3. 負担はとともある。
2. 精神的負担：作業の遂行や機器の操作、患者や利用者との人間関係、医療・介護の事故、個人情報の管理など、仕事を行ううえで必要とされる注意力や集中力などの精神的な負担の大きさははかります。
レベル 1. 負担はあまりない。
レベル 2. 負担はある程度ある。
レベル 3. 負担はとともある。
3. 感情的負担：患者や利用者の沈んだ気持ちを和らげ、やる気を引き出せるように自分の感情を調整したり、また、相手の感情の起伏を冷静に受けとめるために、自分の感情を抑えたりする際に生じる感情的な負担の大きさははかります。
レベル 1. 負担はあまりない。
レベル 2. 負担はある程度ある。
レベル 3. 負担はとともある。

(2) 知識・技能

4. 仕事関連の知識：資格取得後、仕事を行ううえで必要な医療・看護・介護の専門的な知識をはかります。
レベル 1. 3カ月以内で習得できる。
レベル 2. 3カ月以上1年未満で習得できる。
レベル 3. 1年以上3年未満で習得できる。
レベル 4. 3年以上で習得できる。
5. コミュニケーションの技能：生活歴が多様で、容態や状況の異なる個々の患者・利用者と意思疎通し良好な関係をつくる技能、患者や利用者の感情を和らげたり、前向きな姿勢を引き出す技能、職場の同僚・上司との良好な関係をつくる技能などはかります。
レベル 1. 必要としない。
レベル 2. 簡単な意思疎通を必要とする。
レベル 3. 機転・気配りなどの対応を必要とする。
レベル 4. 困難な状況での意思疎通を必要とする。
6. 仕事の手ぎわや機器の操作についての技能：手ぎわ（速さ、正確さ、安全の確保）や機材・機器の操作についての技能をはかります。
レベル 1. 3カ月以内で習得できる。
レベル 2. 3カ月以上1年未満で習得できる。
レベル 3. 1年以上3年未満で習得できる。
レベル 4. 3年以上で習得できる。
7. 問題解決力：患者や利用者の容態や状況の日々の変化に対処したり、患者や利用者がかかえる個別の問題を解決するために求められる判断や行動のレベルをはかります。
レベル 1. 問題は、作業手順や前例に従えば解決できる。
レベル 2. 問題は、前例の応用や経験を活かして対処し、解決できる。
レベル 3. 問題は、これまで蓄積した自らの高度の判断力を活かして解決できる。
レベル 4. 問題は、自らの高度の判断力とともに同僚や上司との共同・連携によって解決できる。

(3) 責任

8. 患者や利用者に対する責任：患者や利用者に対するケアの提供に関する責任をはかります。
レベル 1. ケアの提供において、直接的な責任はもたない。
レベル 2. ケアの提供において、直接的な責任をもつが小さい。
レベル 3. ケアの提供において、直接的な責任をもち、大きい。
9. 仕事の方針・サービスの実施に対する責任：仕事の方針・サービスの実施に対する責任をはかります。
レベル 1. 決められた方針に従い仕事を行う責任がある。
レベル 2. 自分で方針を決め、作業の手順・方針を提案する責任をもつ。
レベル 3. 自分で方針を決め、他の部署の仕事に関しても作業の手順・方針を提案する責任をもつ。

(4) 労働環境

10. 労働環境の不快感や危険度：行っている仕事の環境の危険度や、不快感をはかります。
レベル 1. あまりない。
レベル 2. ある程度ある。
レベル 3. とともある。
11. 労働時間の不規則性：行っている仕事では、早出・遅出、夜勤、残業、休憩がとれないなどの程度をはかります。
レベル 1. あまりない。
レベル 2. ある程度ある。
レベル 3. とともある。

2) ファクターへのウェイト・レベルへの得点の配分 (表 2-2)

◆ 4大ファクターの【ウェイトの目安】 ILO [2008] : 多くの専門家による目安

知識・技能	: 30~40%	20~35%
責任	: 20~30%	25~40%
負担	: 20~30%	15~25%
労働環境	: 10~20%	5~15%

⇒ 4大ファクターのウェイトを各サブファクターに配分。これに基づく得点が当該サブファクターの最高評価レベルの得点。この最高点を基準に下位の評価レベルに得点を付していく。職務評価点の最低点が決まり、最高点(1,000点)と最低点の倍率も決まってくる。

⇒ ウェイトと評価レベルへの得点の配分は、職務評価点に影響し、賃金額を決定づける。男性・女性/正規・非正規の担当する職務に中立なウェイト・得点配分が求められる。

(2) 「仕事全般」の評価と同一価値労働同一賃金原則に基づく賃金の是正

ステップ 5 : 職務評価の実施=職務の価値の決定 - 「日本型」から国際基準へ-

◆ 労働者による「主要な5職務」の評価を経て「仕事全般」の職務評価へ

① 「得点要素法」による職務評価制度を使って「主要な5職務」を評価する。

② 同じ職務評価制度を使って「仕事全般」を評価する。

当該「職種」の遂行に現に求められている知識・技能、負担、責任等の最高レベルの集まり。これを当該職種の「職務の価値」として賃金格差の是正の基礎とする。

③ 「仕事全般」の「職務の価値」の検証を行う。

①の「主要な5職務」の職務評価点の平均を算出し、その平均点と「仕事全般」の職務評価点を突き合わせて大きな矛盾がないか、検証する。

⇒ 比較対象職種の職務評価点に【①の平均<②の傾向】が同様に確認され、その乖離の度合いはほぼ似かよっているか。

⇒ ②に先立って①を実施することが重要。労働者が「主要な5職務」の評価によって職務評価のコツを覚えること、さらに「主要な5職務」が求める知識・技能、負担、責任の内容を把握し、それを反映して「仕事全般」の評価に回答できるためである。

◆医療・介護サービス4職種の職務の価値

表 2-9 3つの職務評価点

	I. 職務項目平均の 職務評価点 (看護師 = 100)	II. 主要な5職務の 職務評価点 (看護師 = 100)	III. 「仕事全般」の 職務評価点 (看護師 = 100)
看護師 (正規・男女)	780.9 100.0 (N = 256)	761.0 100.0 (N = 249)	878.6 100.0 (N = 249)
施設介護職員 (正規・男女)	741.4 94.9 (N = 223)	767.9 100.9 (N = 216)	847.3 96.4 (N = 217)
ホームヘルパー (非正規・男女)	688.2 88.1 (N = 229)	667.9 87.8 (N = 223)	737.3 83.9 (N = 213)
診療放射線技師 (正規・男女)	666.8 85.4 (N = 40)	627.6 82.5 (N = 39)	742.9 84.6 (N = 38)

注) 「II. 主要な5職務の職務評価点」は「主要な5職務」の職務を回答している場合のみ職務評価点を算出し、「III. 「仕事全般」の職務評価点」は「仕事全般」について回答した場合のみ職務評価点を算出しているため、「I. 職務項目平均の職務評価点」「II. 主要な5職務の職務評価点」「III. 「仕事全般」の職務評価点」の回答者数が異なる。

出所) 森・浅倉(2010) p. 40

ステップ 6 : 「仕事全般の価値」に基づく同一価値労働同一賃金額の算出

◆医療・介護サービス職：ホームヘルパーの同一価値労働同一賃金額

表 1 ホームヘルパーの「職務の価値」と「公平な賃金」

(単位: 点, 円)

	職務の価値 「仕事全般」の 職務評価点	現在の賃金額		ベイ・エクイティによる 公平な賃金額	
		月収換算 の時給	年収換算 の時給	月収ベース (是正額)	年収ベース (是正額)
看護師 (正規・男女)	878.6 100.0 (N = 249)	1913 100.0 (N = 234)	2366 100.0 (N = 172)	1913 (±0)	2366 (±0)
施設介護職員 (正規・男女)	847.3 96.4 (N = 217)	1438 75.2 (N = 209)	1739 73.5 (N = 176)	1845 (407)	2282 (543)
ホームヘルパー (非正規・男女)	737.3 83.9 (N = 213)	1237 64.7 (N = 216)	1243 52.5 (N = 189)	1605 (369)	1985 (742)
診療放射線技師 (正規・男女)	742.9 84.6 (N = 38)	2221 116.1 (N = 36)	2894 122.3 (N = 27)	1618 (-603)	2001 (-893)

注 1) 網掛けは、看護師 = 100 とした各職種の該当項目の比率。

2) 職務評価点の最高点は 1000 点である。

3) 賃金額(円)は小数点以下を四捨五入した。

出所) 大槻(2010)の表 2-13, 表 2-14 から作成。

出所) 森ます美(2011) p. 74

◆男女正規労働者間での賃金の是正

所定労働時間に対応する基本給／年収から換算した基本給月額を使用
職務の価値にマッチングさせる比較対象賃金の確定自体が労使間の争点

◆正規・非正規労働者間での賃金の是正 ー時間給での比較ー

ステップ 7 : 同一価値労働同一賃金への是正のための労使交渉

同一価値労働同一賃金を実際に実現する過程。労働組合を主体とした労使交渉の如何に掛かる！

4. 同一価値労働同一賃金原則と公正な職務評価(制度)の今日的な意義

(1) 賃金格差・差別の「見える化」とその是正

- ◇「職務評価」によって個別労働者が従事する職務や職種の価値と比較対象職務・職種の価値を測定し、それに基づいて賃金格差に含まれる不合理な差別を数量的に可視化し、その是正を求める。
- ◇労働の価値に見合った公正な賃金と賃金原資の平等な配分を求めるためにはペイ・エクイティは不可欠な戦略

(2) 企業が指向する「職務・役割・成果」による賃金制度への対抗

- ◇「日立 年功賃金を廃止 管理職 ポスト・成果給のみに」 「毎日新聞」 2014年9月27日
- ◇「パナソニック 2015年4月から担当する職務に応じて賃金を決める『役割等級制度』を本格導入。子会社の三洋電機も人事制度を統一する」 「日本経済新聞」 2014年9月28日
- ◇「首相『年功賃金見直しを』」 (安倍晋三首相は、政労使会議で、「子育て世代の処遇を改善するためにも、年功序列の賃金体系を見直し、労働生産性に見合った賃金体系に移行することが大切だ」と述べた) 「毎日新聞」 2014年9月30日
- ◆「中外時評：週12時間の正社員 日本社会にイケアが一石」 (社員の7割を占めるパート社員全員に正社員の人事制度を適用する。「マネジャー」や「チームリーダー」「フロアワーカー」といった職位の違いと、販売、管理などの業務内容によって報酬が決まるマトリックス方式の賃金決定制度をパート社員にも当てはめる) 「日本経済新聞」 2014年8月3日
- ◆「同一業務なら賃金同じ 女性社員の待遇改善 明治安田、来年度から」 (明治安田生命保険は2015年度から、同じ業務をしていれば職種が違っても給料を同じにする「同一労働・同一賃金」制度を正社員に導入する) 「日本経済新聞」 2014年8月10日

【参考文献】

- 森ます美(2005) 『日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性—』 有斐閣
- 森ます美・浅倉むつ子編(2010) 『同一価値労働同一賃金原則の実施システム—公平な賃金の実現に向けて』 有斐閣
- 森ます美(2011) 「『価値の承認』・『資源の配分』の実証研究—ペイ・エクイティ研究の意義」 大沢真理編 『ジェンダー社会科学の可能性第2巻 承認と包摂—労働と生活の保障—』 岩波書店
- 森ます美(2012) 「今日の『均等・均衡待遇政策』論議への批判—同一価値労働同一賃金原則の実施に向けて」 『女性労働研究』 56号 pp.7-28

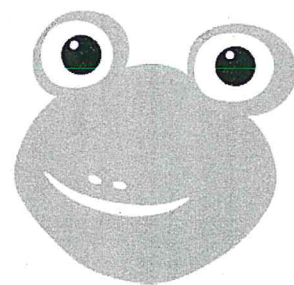
- 森ます美(2013)「非正規労働者の公正な賃金—非正規労働政策と関わって—」昭和女子大学『学苑・人間社会学部紀要』No.868 pp.20-34
- 森ます美(2014)「デフレ下の賃金水準引上げ政策と『標準/最低生活費』の算定」昭和女子大学『女性文化研究所紀要』第41号 pp.13-29
- 森ます美(2014)「同一価値労働同一賃金原則の今日的な重要性—『正社員改革』の意味—」『生活経済政策』No.209 pp.12-15
- 森ます美(2014)「巻頭言『春闘』に思う」『社会政策』(社会政策学会誌)第6巻 第1号 pp.1-3
- Gunderson, Morle (1994) *Comparable Worth and Gender Discrimination : An International Perspective*. Geneva : International Labour Office. (邦訳 法政大学日本統計研究所 杉橋・居城・伊藤訳 1995 『コンパラブル・ワースとジェンダー差別—国際的視点から—』 産業統計研究社)
- ILO (2008) *Promoting Equity : Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a step-by-step guide*, Geneva, International Labour office. 林弘子訳(2014)『衡平の促進—性中立な職務評価による同一賃金 : 段階的ガイドブック』—灯舎



内閣府

Change! JPN

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた
「3つの心構え」と「10の実践」
～仕事を効率化して、めりはりワークを実現しよう～



内閣府 仕事と生活の調和推進室

目次

「3つの心構えと10の実践」 2

「3つの心構え」解説

①本気！ ②前向き！ ③全員参加！ 3

「10の実践」解説

①会議のムダ取り 4

②社内資料の削減 5

③書類を整理整頓する 6

④標準化・マニュアル化 7

⑤労働時間を適切に管理 8

⑥業務分担の適正化 9

⑦担当以外の業務を知る 10

⑧スケジュールの共有化 11

⑨「がんばるタイム」の設定 12

⑩仕事の効率化策の共有 13

「10の実践」チェックリスト 14

カエル! ジャパン

Change! JPN



by _____

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた 「3つの心構え」と「10の実践」

～仕事を効率化して、めりはりワークを実現しよう～



カエル! ジャパン
Change! JPN



3つの心構え ☆☆☆

① 本気!

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する！」
この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。

② 前向き!

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。
納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

③ 全員参加!

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。
すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。



10の実践 ☆☆☆☆☆☆☆☆☆

① 会議のムダ取り

(会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。)

② 社内資料の削減

(事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。)

③ 書類を整理整頓する

(キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。)

④ 標準化・マニュアル化

(「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。)

⑤ 労働時間を適切に管理

(上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかり行う。)

⑥ 業務分担の適正化

(業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。)

⑦ 担当以外の業務を知る

(周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。)

⑧ スケジュールの共有化

(時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。)

⑨ 「がんばるタイム」の設定

(自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。)

⑩ 仕事の効率化策の共有

(研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。)

3つの心構え

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「仕事の効率化」に取り組む前に、まずは、みんなで心構えを確認しましょう。
キーワードは、「本気!」「前向き!」「全員参加!」。



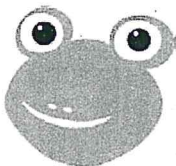
本気!

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する!」
この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。



前向き!

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に「前向き」に取り組む。
納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。



全員参加!

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。
すべての仕事で効率化に取り組み、
「全員参加」でワーク・ライフ・バランスを実現する。



会議のムダ取り

会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。



会議には「情報共有」、「アイデア出し」、「意思決定」など、さまざまな目的があり、業務を進める上で欠かせないものです。一方で、会議に費やす時間が1日の大部分を占める人もいて、「会議が多くて仕事にならない」と嘆く声まで聞かれます。

このため、会議を効率的に進めることは、一人ひとりの仕事を効率化する上でも、重要な意味があります。

まずは、会議を始める前に、会議の目的と到達目標を明確化して、議論の方向性を一定に保ち、時間のムダを省くことが重要です。同時に、終了時間を厳守し、会議が間延びして効率性が下がることや、ほかの仕事の遅延を防ぐことも必要です。

さらには、資料の確認は会議前に行う、会議終了後に決定事項を確認する、参加者全員に発言してもらうなど、会議のムダ取りと効率化策を考えることも有効です。



事例紹介①

社内会議のためだけの資料を廃止した。上長への報告会議では、工程表など現場が普段使っている資料を流用して使用するようにした。経営トップも懇談会の場で「資料が多い」などと発言して後押ししてくれ、無駄な資料が大幅に縮減された。また、副次的な効果として、資料の質が向上した。(H社)



事例紹介②

会議時間は、会議内容に合った時間(「15分・30分・60分、最長90分まで」)をあらかじめ代表が決める。このルールによって、十分整理してから会議に臨むようになった。(A社)



資料の削減

事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。



上司への報告資料、社内会議での配布資料など、社内向けの資料は多く、必要性を疑問に思うことが少なからずあると思います。

こうした資料の作成に費やす時間は、本来、生産活動に充てられるべき時間を圧迫する可能性があります。

社内資料の削減策としては、定常的な報告、記録用の資料について、必要最低限の情報を記載するフォーマットを作成し活用する方法が挙げられます。

また、資料作成者に、資料作成の目的や用途をしっかりと説明することも重要です。あいまいな指示で資料の作成を始めると、資料の作成者は、求められている達成水準がわからず、念のために資料を多めに用意してしまいます。資料の作成を指示する者が、資料作成の目的や用途をしっかりと説明し、「念のために作成する」時間を減らしていけば、職場全体の業務の効率化につながります。



事例紹介①

資料の書式・様式の統一化により、資料作成の標準化が図られ、利便性が高まった反面、書類が増加してしまうという問題が発生した。そこで、1つの社内会議のためだけに資料を作成することを廃止した。上長への報告会議では、工程表など現場が普段使っている資料を流用して使用するようにした。経営トップも懇談会の場で「資料が多い」などと発言して後押ししてくれ、無駄な資料が大幅に縮減された。また、副次的な効果として、資料の質が向上した。(H社)



事例紹介②

「資料ダイエット」として、提案書フォーマットの統一や、資料の保管場所のルール設定、共有ファイルのPDF管理の統一、月1回の職場整理整頓日の設定を行った。(P社)



書類を整理整頓する

キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。



誰が見ても書類のありかがすぐにわかるような文書管理をすれば仕事の属人性を薄め、担当者が休暇を取得した際や交代・引き継ぎ時のトラブルを抑制し、組織的な業務遂行を可能とします。また、ホワイトボードやスケジューラを活用して、各人の業務量、進捗状況や業務上の課題等の情報共有を図れば、一個人に頼らない組織的な業務遂行が可能となります。

さらに、身近な所に注目すれば、各従業員のデスクやキャビネットの整理整頓の状況によって、業務効率に差が生じます。書類一枚を探すための時間を短縮できれば、それだけ仕事は効率化します。

業務効率を上げるためのオフィス環境の整備には、什器の移動が生じるようなハード面の整備が必ず必要なのではなく、身近な部分から業務効率化に向けた環境整備に取り組める可能性があります。



事例紹介①

ある部門では書類が雑然としていたため事務効率が悪くなることもあり、書類の山がいくつもある人には「山は一つに20cm以下に」、書類が詰まっているロッカーも「半分ぐらいは余裕を持たせる」などと具体的に示して整理整頓を進めた。
(K社)





標準化・マニュアル化

「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。



従業員個々の生活の状況に合わせた「めりはりのある働き方」を実現するためには、従業員が相互にフォローできる体制をつくることも重要です。「人に仕事がつく」スタイルでは、従業員それぞれが仕事を抱え込み、業務の偏在が発生したり、従業員が休むと業務が滞るなどの弊害が発生するためです。

こうした弊害を避け、業務の迅速化を図るために、「人に仕事がつく」ことを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化すれば、担当者の不在をかなりの部分、カバーできるようになるでしょう。

ただし、すべての業務を標準化、マニュアル化できるものではありません。各職場の実情に合わせて、標準化、マニュアル化する対象業務をよく検討しつつ実施してください。



事例紹介①

2児の子育てをしつつ週3~4日勤務している者がいる職場で、担当している業務のマニュアル化を進めた。これにより、チームで動けるようになり、お互いにカバーし合えるようになった。一部の社員に残業が集中していた状況に、大幅な改善がみられた。(H社)



事例紹介②

リスク分散やお客様へ安心のサービスを定常的に提供するために、「自分にしか分からない仕事は持たない」ことを推奨している。何がどこにあるかの情報を共有してマニュアル化する等、常に誰かに代れるような体制にしておけば、たとえ欠勤してもお互いにフォローできる。(H社)



労働時間を適切に管理

上司は部下の仕事と労働時間を把握する。部下も仕事の進捗報告をしっかり行う。



長時間労働が偏在し恒常化するなど、従業員個々のレベルでは業務の効率化が難しい状況では、管理職のリーダーシップをはじめとした、組織的な対応が必要になります。また、こうした組織的対応を行うには、長時間労働の発生状況を管理職が日々、正確に把握しておく必要があります。

そして、長時間労働の発生、業務効率性の著しい低下等、問題の予兆の察知及び適切な介入・指導はマネージャーの重要な役割です。

労働時間の把握には、さまざまな方法がありますが、出退社時刻と労働時間を管理職が正確に把握する必要があります。単に労働時間を本人に申告させるだけでなく、日々、出退社時刻を確認し、問題があればすぐに声をかけ、対応することが重要です。



事例紹介①

残業に関しては、月初に課長が部下の残業計画を立て、総務部に申請する。一定時間を超えた申請に対しては、会社と労働組合が協議を行い、残業時間縮減のための対策を検討している。

こうした残業時間の可視化と事前把握により、残業時間を抑制している。(K社)



事例紹介②

残業をする際は、何時までかかるかを事前にマネージャーに申告させ、マネージャーがやむを得ないと判断した場合のみ許可している。申告ごとに、残業時に行う業務の内容と所要時間を確認することで、従業員の作業プロセスの改善点をマネージャーが発見し、指導する良い機会となっている。(C社)



業務分担の適正化

業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。



業務の流れ自体に、業務の効率性を阻害する要因が隠されている場合があります。これは、業務分担の問題と関わっています。

たとえば、本来は作業者の裁量で意思決定ができるような内容の業務であっても、上長の承認が必要なために上長の会議終了を待たなければならないということがあります。これは、本来管理職が行うべきではない業務を管理職が引き受けているという可能性があります。

また、店舗型の事業所では、管理職（店長）にさまざまな業務が集中しがちです。管理職の引き受けるべき業務を明確化し、業務の平準化を図る必要があります。

業務の流れの各段階で必要となる作業や担当者を業務分析を通じて把握し、「だれが」「どのタイミングで」「どの作業を」担当するのかを再検討することも有効です。



事例紹介①

プロジェクトの進捗管理は、現場の管理職に任せることにした。マイルストーンをおきながら進捗を管理していく中で、今までは作業の遅れを残業でカバーしていたが、その作業は遅れるが次の工程・納期に影響しないことがわかった。その作業を1週間遅らせるとか、場合によっては最終納期を守るために人員体制を早目に組み直すなどと柔軟な対応ができるようになった。（H社）



担当以外の業務を知る

周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。



業務負荷が特定の人に集中した際に、業務分担の平準化を行うためには、各従業員にある程度広い範囲の業務を担当させ、かつ適切な意思決定ができるようにする必要があります。特に、管理職の業務を部下に委譲する際には、同時に裁量権の委譲も行う必要がある場合が多いでしょう。

こうした権限の委譲の前提として、各従業員が、主たる担当業務の周辺の業務に関する知識やスキルを身に付けておく必要があります。このような「多能工化」を進めることで、業務負荷の偏在を解消することができるようになります。また、現場での裁量が増すことで、意思決定にかかる時間が短縮し、組織全体の業務効率が向上する可能性があります。



事例紹介①

直接部門での多能工化を進めることで、急に人員不足が生じたときや生産量の変動があったときに備えている。このように人材の柔軟性を高めることが、休暇の取得しやすさにもつながっている。同様に間接部門でも、生産管理を担当する部門から多能工化を進めている。(K社)



事例紹介②

多能工化は、「その人しかできない業務を無くす」という業務の効率運営面と、「様々な仕事ができる人を育てる」という教育面で2つの意味があり、部内で業務のローテーションを積極的に行なっている。(M社)



10の実践



スケジュールの共有化

時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。



業務の現場で従業員各自が時間感覚を持つことも「めりはりのある働き方」に向けた業務効率化の重要な要素となります。

ひとつの作業にどの程度の時間をかけるべきか（かけられるのか）を認識しつつ作業を計画し遂行することで、業務の効率性を向上させることができます。また、作業に没頭すると時間の経過を忘れて作業に集中してしまいがちですので、作業や会議に集中しているときでも経過時間を認識しやすいよう、工夫が必要です。

また、職場のメンバー全員が自分のスケジュールを公開し、お互いのスケジュールを確認できるようにすることで、職場全体で協力して業務効率化に取り組むことができます。



事例紹介①

打ち合わせの設定や仕事の依頼などがしやすくするため、職場の全員がスケジュールを公開している。また、そのスケジュールのなかに定時退社日をあらかじめ記入している。（H社）



事例紹介②

メンバーがどんな仕事が多いのか、どのくらいの業務量を持っているかを全員で共有するため、先のスケジュールを明確化している。業務に偏りがある場合には、メンバー間の話し合いで、業務の再配分を行っている。（F社）



「がんばるタイム」の設定

自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。



ホワイトカラーの場合、業務の効率性は個人の集中力とその持続性に左右されます。しかし、大きな職場では、誰にも邪魔されず、集中して自身の業務に没頭することが意外に難しいものです。たとえば、作業中に顧客・取引先からの電話が回される、上司や同僚から声をかけられるなど、業務遂行に必要でも、現状の作業遂行においては集中力の持続を阻害する「雑音」となる事柄がオフィスには多いものです。

こうした「雑音」を一定時間遮断し、お互いに邪魔されない環境をつくることで、効率的な業務遂行を実現しようとする取組があります。

「がんばるタイム」は、特定の曜日・時間帯において、オフィスで働く従業員だけでなく、電話の取り次ぎ等も禁止するものです。全社的な取組とする必要があり、現場の各部署では「がんばるタイム」時間帯の順守と取組の継続が必要となります。



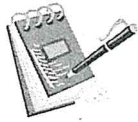
事例紹介①

毎週水曜日の午前中を CC-Time (CC はコミュニケーション&コンセントレーションの意) として設定した。基本ルールは、次の3つである。

- ①部を超える会議・打合せの禁止
- ②幹部社員は原則在席し出張も原則禁止
- ③電話やメールの発信も極力避け

顧客への緊急対応時はこの限りではないが、計画不足によりルールが守れないことのないよう、目的とルールについて周知を繰り返した。

CC-Time の使い方は職場ごとに異なり、「幹部社員との Face to Face のコミュニケーション強化」、「職場力の向上活動推進」、「個人業務への集中（知的生産性向上）」などに取り組んでいる。(F社)



仕事の効率化策の共有

研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。



パソコンの活用や、資料の整理、スケジュールの管理など、職場の中にも、効率的な仕事の進め方を実践している人がいるはず。仕事の進め方の効率化を図るためには、職場全体、会社全体で、そうした人の知識を十分、共有することが重要です。

この仕事の効率化策の共有は、同じ場所で働いていても、自然に実現されるものではなく、繰り返し研修などを開催して、知識を広めていく必要があります。

また、仕事の進め方の効率化を図る意識をもってもらうために、研修やミーティングを開催し、自身の仕事の進め方について考える機会を提供することも有効です。

取組に理論的な説明が加えられたり、他社事例等から自身の働き方を見直し、「めりはりのある働き方」を実践する契機を提供することで、仕事の進め方の変革を主体的に行うようになることが期待されます。



事例紹介①

自由参加のパソコン教室を繰り返し何度も開催している。新しく採用された者を対象に、社内のシステムについていくために、基礎的なことを覚えてもらっている。(S社)



事例紹介②

エクセルの使い方から営業時間中の時間の使い方、ノートのとり方等、細かい部分での生産性向上術を収集した。コピー機でPDFを作成する等、知っていれば効率的に仕事が進められる可能性があるにもかかわらず、知識不足のためにあまり実施されていない事柄を集めて、冊子を作成した。作成された冊子はカンパニーの中で配布され、活用された。(R社)

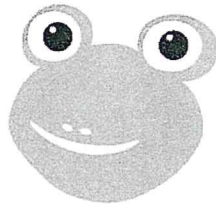


ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた仕事の進め方 「10の実践」チェックリスト

- ①-1 会議を開く際、目的やゴールを示している。 (はい・いいえ)
- ①-2 会議の終了時間が守られている。 (はい・いいえ)
- ②-1 職場内で作成されている資料の分量は適切である。 (はい・いいえ)
- ②-2 作成した資料が無駄になることは少ない。 (はい・いいえ)
- ③-1 共有キャビネットは整理整頓され、必要なものをすぐ探し出せる。 (はい・いいえ)
- ③-2 ホワイトボードやスケジューラーを活用し、情報共有をしている。 (はい・いいえ)
- ④-1 大きな仕事が終わった際には、概要報告をまとめている。 (はい・いいえ)
- ④-2 業務の手順書やメモは、他人が見てもわかるように作成している。 (はい・いいえ)
- ⑤-1 上司は部下の日々の労働時間を把握している。 (はい・いいえ)
- ⑤-2 上司は、負荷が集中している部下のサポートをしている。 (はい・いいえ)
- ⑥-1 業務分担に偏りがなく、常に見直している。 (はい・いいえ)
- ⑥-2 特定の人のみが残業や深夜業を行うようなことはない。 (はい・いいえ)
- ⑦-1 担当業務だけでなく、周辺の業務に関する知識を身につけている。 (はい・いいえ)
- ⑦-2 意思決定に時間がかかり、業務が遅れることはない。 (はい・いいえ)
- ⑧-1 上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認している。 (はい・いいえ)
- ⑧-2 週間予定や月間予定を、職場で定期的に確認している。 (はい・いいえ)
- ⑨-1 電話対応等に遮られず、担当業務に集中できる時間がある。 (はい・いいえ)
- ⑨-2 上司と部下、部下同士で十分コミュニケーションをとれる時間がある。 (はい・いいえ)
- ⑩-1 パソコンの得意な人の知識が、他の人の業務にも活かされている。 (はい・いいえ)
- ⑩-2 仕事が早い人の仕事の進め方を、職場内で共有している。 (はい・いいえ)

仕事と生活の調和ポータルサイト

<http://www.cao.go.jp/wlb/>



カエル! ジャパン

Change! JPN

内閣府 仕事と生活の調和推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

電話03-5253-2111 ファックス03-3592-0408

(2010年9月発行)第2版

2014 連合中央女性集会・分科会「民法を考える」

2014年10月24日

二宮 周平（立命館大学教授）

1 憲法 24 条と民法改正

(1) 憲法 24 条の成立と込められた願い

1946年2月4日～12日 GHQによるマッカーサー草案作成

23条ベアテ草案「家族は人類社会の基礎であり、その伝統は、善きにつけ悪きにつけ国全体に浸透する。それ故、婚姻と家族とは、法の保護を受ける」とし、妊婦及び幼児をもつ母親に対する国の保護、婚外子に対する法的差別の禁止、長男の権利の廃止、児童の医療の無償等の具体的な内容を定める規定を設ける→運営委員会で削除。総論部分だけ。

しかし、婚姻は「合意のみ」で成立、配偶者の選択、住居の選定を具体的に列挙

*メディアの報道→国民の受け止め（国民主権、戦争放棄、男女同権）→「解放」

「男女あすから平等 家に関する規定廃止」（中国新聞 1947年5月2日）、「新憲法実施のよろこび 男女の権利は同じ 結婚は父母の同意なくできる」（大分合同新聞 1947年5月3日）、「堅苦しい戸主権よさらば 男女は完全平等に 新しい家へ輝く出発」（新潟日報 1947年5月4日）（大西祥世「ジェンダー法学から見た憲法学の再構築～男女共同参画行政の実践を例に」ジェンダー法学会第5回学術大会シンポジウムⅡ「ジェンダー法学の可能性」レジュメ（2007年12月9日）3頁より）

*憲法普及会編『新しい憲法 明るい生活』（1947年5月）2千万冊印刷【配布資料】

「わが国では、とかく女は男より一段と低いものとして扱われがちであった。人としての貴さは、女も男も何のかわりもない。

これまで結婚の場合など、自分がいやだと思っても親の意見に従わなければならぬことがあった。しかし新憲法では、結婚は男女の気持ちがあった場合だけに行われるので、自分の心に合わない結婚をさせられることのないように定めてある。

また夫婦は同等の権利を持ち、財産のことや相続のことについても、今までのように男だけを重く扱い女を軽んずるといふことのないようになった。戸主や父親だけが特別に一家の中心となっていたわが国のむかしからの「家」の制度もかわって、お互いの人格を尊び男女の平等を主眼として家庭を営むように改められた。

このように男と女はまったく平等になり、いままでのような家族制度にしばられることはなくなった。そのかわりこれからの男女は結婚や夫婦生活に対して全く自分で責任をおう必要がある。」

(2) 民法改正の内容

①新憲法を根拠として、家制度を廃止し、男女の平等を徹底

妻の行為能力制限及び姦通罪廃止、夫婦別産制、共同親権、離婚原因共通
当時、世界で最も男女平等度の高い立法に

②家族を、夫と妻、親と子、親族相互の個人と個人の権利義務関係として規定 家族を団体として捉える規定なし

③婚姻の死亡解消に際して配偶者相続権、離婚の際には財産分与請求権を創設
婚姻の解消に伴う女性の不利益をなくし、その生活を確保する姿勢

④当事者の合意によって家族に関するさまざまな事柄を決定する仕組みを採用

婚姻の成立（民法 739 条）、夫婦の氏の選択（750 条）、同居・協力・扶助義務（752 条）、婚姻費用分担義務の履行（760 条）、子に対する共同親権の行使（818 条 3 項）、親の扶養（877～879 条）、協議離婚（763 条）、離婚の際の財産分与（768 条）、離婚の場合や婚外子の親権者の決定（819 条 1 項、4 項）、遺産分割（907 条）など

①②③を踏まえた上での④の協議優先は→対等な男女の話し合いによる家族の運営→「家族の民主化」を目指すものと評価された。

2 高度経済成長と家族モデル

(1) 性別役割分業構造の確立

1960 年代以降、高度経済成長→夫婦と子が基本の家族像

性別役割分業→婚姻による妻の保護（24 条の社会的変容）

日本型福祉社会（家族は含み資産）→公共投資はインフレ整備に集中

*1980 年代、大手の宅配便会社が、妻の健康診断申込書とともに届けた『主婦の健康管理術』より

「拝啓 主婦様 あなたの能力が夫、家庭を支えます。

夫には一生懸命働いてもらわなくては困ります。だから夫が元気であるために、あなたがしっかりと健康管理に気をつけましょう。

一家の主婦は家計のやりくりから、家族ひとりひとりの面倒をみ、炊事、洗濯、掃除など、家庭を維持していくための活動、いいかえるならば家事のすべてを担当しています。夫がすこやかに職場で全力投球し、子どもを丈夫に育て、お年寄りの世話をし……」

（桜井陽子・桜井厚『幻想する家族』（弘文堂、1987）より）

(2) 性別役割分業を下支えた民法・戸籍法

①男女平等の不徹底～出産・子育てという女性の機能・役割の重視

婚姻適齢の格差（男 18 歳、女 16 歳）、女性のみ再婚禁止期間

②個人の尊重の不徹底～夫婦一体感、法律婚尊重

夫婦同氏の強制、婚外子の相続分差別

③家族モデルの創出～氏と戸籍による家族の団体的把握

改正民法時の立法者の説明～家制度維持派への説得→家族共同生活は存続→共同生活を同じくするものは氏を同じくする→夫婦同氏+親子同氏の原則へ

戸籍の編製原理（同氏同籍、1 組の夫婦と氏を同じくする子を単位に。GHQ から個人戸籍を示唆されるが拒否）

3 民法改正の動向

(1) 社会の変化

1980年代後半以降、女性の社会進出、共働き政体が専業主婦世帯を上回る
女性差別撤廃条約（1985年発効）、男女雇用機会均等法（1985年）
市民運動と訴訟～夫婦別姓、婚外子差別廃止、性的少数者
離婚の増加、少子高齢化

(2) 法制審議会「民法の一部を改正する法律案要綱」（1996年2月）

1994年7月、「婚姻制度等に関する民法改正要綱試案」

法務省民事局参事官室の背景説明

- ①国民の人生観・価値観の変化・多様化
- ②政府の方針（「女子差別撤廃条約」批准に関連して策定された国内行動計画）
- ③夫婦別氏導入の動き
- ④有責配偶者の離婚請求に関する最高裁判決（判例の変更）
- ⑤諸外国の法制の整備
- ⑥婚外子の相続分差別を違憲とする東京高裁決定（東京高決平5[1993]・6・23家月45巻6号104頁）
- ⑦日本政府に対して婚外子差別を廃止するよう求めた国連規約人権委員会の改善勧告（93年11月5日）

順番に注意→まず①、続いて②、そして③社会的な動向、少数でも対応しようとする姿勢、その上で、④～⑦判例・条約・国際的な動向にも配慮。当事者の意思を尊重し、差別をなくす方向へ舵を取る

1996年2月、法制審議会答申「民法の一部を改正する法律案要綱」

- a 婚姻適齢の男女平等化
- b 女子のみの再婚禁止期間の短縮（6か月を100日に）
- c 選択的夫婦別氏制度の導入
- d 5年程度以上の婚姻の本旨に反する別居を裁判離婚原因とする
- e 財産分与規定の詳細化、子の養育費分担義務・面会交流の明文化
- f 婚外子の相続分差別の撤廃

底流として、女性の自立化の傾向をふまえた上で、個人の尊厳と両性の本質的平等にできるだけ近づこうとしている。しかし、cに対する反対論→政府案の国会上程阻止

(3) 法制度・政策の動向

男女共同参画社会基本法（1999年）

男女→社会の対等な構成員、あらゆる分野に共同参画、両立支援、制度の中立性等
男女共同参画基本計画（1次2000年、2次2005年、3次2010年）

家族法改正を検討課題に

家族内の人権保障

児童虐待防止法（2000年）、DV防止法（2001年）、高齢者虐待防止法（2005年）

「法は家庭に入らず」を修正、家族は治外法権の領域ではない

性的少数者の権利保障

4 婚外子の平等化

婚外子の平等化（①～⑤）を実現したのは、裁判と司法判断を経過して

①住民票の世帯主との続柄記載。「子」に統一（1994年）

②母子世帯に支給される児童扶養手当。父が婚外子を認知すると支給停止としていた規定を廃止（1998年）

③戸籍の父母との続柄記載。婚外子については母の何番目の子かによって「長男・長女」型に変更され、婚内子と同じ形式の記載に（2004年）

④日本人父と外国人母の婚外子の日本国籍取得。父が認知しても、その後、父母と婚姻した場合にしか日本国籍を取得できなかった→最高裁大法廷2008年6月4日判決がこれを違憲と判断→国籍法3条1項改正。父の認知と国籍取得の届出によって日本国籍取得可（2008年12月）

⑤婚外子の相続分差別廃止（2013年12月5日）

最高裁大法廷2013年9月4日決定（民集67巻6号1320頁）→裁判官14名全員一致で婚外子の法定相続分差別規定（民法900条4号ただし書）について違憲判断

i 本件規定の合理性は、「種々の要素を総合考慮し、個人の尊厳と法の下での平等を定める憲法に照らし、嫡出でない子の権利が不当に侵害されているか否かという観点から判断されるべき法的問題」であり、法律婚を尊重する意識が幅広く浸透しているということは、上記法的問題の結論に直ちに結びつくものとはいえない。

→子の権利の侵害>法律婚尊重

ii 「本件規定の存在自体がその出生時から嫡出でない子に対する差別意識を生じさせかねない」

→本件規定の象徴的な問題性の指摘

iii 1947年の民法改正時から現在に至るまでの間の社会の動向、家族形態の多様化やこれに伴う国民の意識の変化、諸外国の立法のすう勢及び日本が批准した条約の内容と国連各権利委員会からの懸念の表明や改善勧告、嫡出子と嫡出でない子の平等化を進めた法制、大法廷及び小法廷における度重なる問題の指摘などを総合的に考察すれば、「家族という共同体の中における個人の尊重がより明確に認識されてきたことは明らかであるといえる。そして、法律婚という制度自体は我が国に定着しているとしても、上記のような認識の変化に伴い、上記制度の下で父母が婚姻関係になかったという、子にとっては自ら選択しないし修正する余地のない事柄を理由としてその子に不利益を及ぼすことは許されず、子を個人として尊重し、その権利を保障すべきであるという考えが確立されてきているものといえることができる」

→立法事実の変化+理念（個人の尊重と子の権利保障）

iv いつの時点から違憲だったのか

遅くとも本件相続が開始した平成13（2001）年7月当時において、「立法府の裁量権を考慮しても、嫡出子と嫡出でない子の法定相続分を区別する合理的な根拠は失われていたというべきである」→憲法14条1項違反→本件規定に基づく遺産分割は無効

個人の尊重と子どもの権利を正面に据え、社会の変化を受け止める→この思考方法は、後述の夫婦別姓訴訟に通じるものがある。

⑥「嫡出子」「嫡出でない子」をチェックする出生届の様式（戸籍法49条1項）の改正。最高裁2013年9月26日決定は、上記様式について、違憲判断せず→2013年12月3日の参議院法務委員会では戸籍法改正案が自民党所属委員以外の全委員の賛成で可決。しかし、本会議では自民党及び日本維新の会が反対に回り、1票差で否決

今次民法改正→相続分平等。権利において差別がなくなったにもかかわらず、あくまでも「嫡出子」「嫡出でない子」の区別を残し、そのことによって法律婚の優位性を示すかのような対応→2013年12月19日、自民党内に「家族の絆を守る特命委員会」設置、2014年1月25日、法務省内に「相続法制検討ワーキングチーム」設置

5 日本学術会議の提言

日本学術会議

法学委員会ジェンダー法分科会、社会学委員会複合領域ジェンダー分科会

社会学委員会ジェンダー研究分科会、史学委員会歴史学とジェンダーに関する分科会

提言「男女共同参画社会の形成に向けた民法改正」（2014年6月23日）

- ①婚姻適齢の男女平等化
- ②再婚禁止期間の短縮ないし廃止
- ③選択的夫婦別氏制度の導入

6 選択的夫婦別氏制度

(1) 夫婦別姓論の背景

①名刺を持って働く女性の増加

信用・実績の中断、改姓の手続が面倒

公務員や民間企業の職場で、旧姓使用制度が普及

→給与・社会保険・税・各種免許証・パスポートなど戸籍上の姓で

→個人には使い分けの煩雑さ、職場には二重の管理システムという負担

②自己の氏名に対する思い

自分の氏名への愛着、個人としての象徴

妻・母・嫁としての役割ではなく、個人としての生き方を尊重し、対等な夫婦関係を築きたい、家の嫁にはなりたくない…

(2) 法の論理

①氏名を人格権の一内容とした判決（最高裁昭63〔1988〕・2・16判決・民集42巻2号27頁）

在日韓国人・崔昌華さんの読み方は？

「氏名は、社会的にみれば、個人を他人から識別し特定する機能を有するものであるが、同時に、その個人からみれば、人が個人として尊重される基礎であり、その個人の人格の

象徴であって、人格権の一内容を構成するものというべきである」

→氏名は個人の人格の象徴、人格権の一内容

氏は単に個人の呼称というだけではなく、名と結合することによって社会的に自己を認識させるものであり、自己の人格と切り離して考えることができない。氏名には一人ひとりの思い、生き方、その生活史が込められている。これらの思いを大切にすると論理が「人格権」。人格にかかわることだから、何よりも本人の意思が尊重されなければならない。

→婚姻に際してどちらかに改姓を強制するのは、人格権の侵害

また改姓を避けるために婚姻できないとすれば、婚姻の自由の侵害

②婚姻姓の強制を人格権侵害と認めた判決（大阪地裁平 14(2002)・3・29・労働判例 829号 91 頁）

「婚姻した姓の使用については、そもそも自己に対していかなる呼称を用いるかは個人の自由に属する事項であることからすれば、合理的な理由もなくこれを制限することは許されない」として、旧姓を使用していた女性社員に対して婚姻姓の使用を命じた会社に対して、人格権侵害として不法行為責任（女性の精神的苦痛に対する慰謝料 50 万円）を認めた。

→氏名を人格権と捉える法理は定着した

③日本人の国際結婚

氏が変わらないのが原則。ただし、婚姻の日から 6 か月以内に限り、届出によって外国人配偶者の称している氏に変更することができる（戸籍法 107 条 2 項）。

外国人と婚姻した女性が自己の氏について、複合氏（クルム伊達公子さんのような例）への変更を申し立てた事案で、国際結婚では、複合氏の必要性が高い場合もあるとして、変更を認める審判例（東京家裁平 2 [1990]・6・10 審判・家裁月報 42 巻 12 号 56 頁）

→同じ日本人の婚姻でありながら、日本人同士の場合には同氏が強制されることについて、合理的な理由づけは難しい。

④条約の遵守義務～女性差別撤廃条約の批准

6 条 (g) ～氏を選択する「夫及び妻の同一の個人的権利」

国連女性差別撤廃委員会～2003 年 7 月、2009 年 8 月、日本政府に対して、夫婦の氏を選択など、民法の中に残る差別的な条項を削除し、立法や行政実務を条約に適合させることを求める旨の改善勧告。2009 年の勧告では、フォローアップ課題とされ、政府は今後 2 年間に改善したかどうかを報告することが義務づけられた。

→批准した条約は国内法と同一の効力を有する

→勧告に従い法改正をして条約を遵守する義務あり

(3) 夫婦別姓訴訟

国会議員の立法不作為を問題にする（国家賠償法）

氏の変更を強制されない権利（人格権）の侵害+婚姻の自由の侵害

①東京地判平 25 [2013]・5・29 判時 2196 号 67 頁→婚姻当事者の双方が婚姻前の氏を称する権利が憲法 13 条で保障されている権利に含まれていることが明白とはいえない。

*原告が主張もしていない権利を裁判所が設定して、違法判断のハードルを上げるという解釈の妥当性

②東京高判平 26 [2014]・3・28 未公表→世論調査を引用し、賛否が拮抗する傾向にあ

ること、導入に賛成でも自分自身が婚姻前の氏を称することについて約半数が消極的であること、夫婦同氏に積極的な意義を見出す国民がなお相当程度存在することなどを根拠に、原告の主張する「氏の変更を強制されない権利」について、人格的生存に不可欠であるとまでいえず、長期間国民生活に基本的なものであったとはいえないとし、憲法13条によって保障される具体的な権利として承認すべきものであるとはいえないと判断した。

＊世論調査の恣意的な分析を根拠とすることの妥当性（世論調査の読み解き方については、坂本洋子「『世論』は、本当に選択的夫婦別氏制度に反対なのか」時の法令1928号（2013）38～45頁参照）

現在、上告中

＊夫婦別姓訴訟の原告団長、塚本協子さん（「別姓訴訟を支える会」パンフレットより）
「50年も法制化を待ち望んできました。富山で請願署名を集めたり、国会に陳情に行ったりと長く国会に働きかけてきました。しかし、いつまでたっても政治は動いてくれません。私も75歳になり、去年できたことが今年にはできないということが少しずつ増え、自分に遺された時間が少なくなっていると感じます。私、塚本協子は塚本協子と名乗り、そう呼んで欲しいです。別姓で結婚できるように認めてほしいのです。塚本協子として生き、逝きたいです。」

（4）展望

最高裁判例→氏名を個人の人格の象徴として、人格権の根源に依拠する権利として位置づけ→憲法13条の規定する「個人の尊重」に直結する権利として認識される。

夫婦同氏制は、氏の変更を望まない者に変更を強要する点で人格権を侵害する→国は「個人の尊重」に直結するような基本的な権利を侵害しない義務を負う。それを超えてまで守るべき立法目的、公的利益が存在するかどうか。

1947年の民法改正時→夫婦同氏の根拠は、家族共同生活と氏の一致という、明治民法の下で形成された伝来的な習俗しか言及されず。また氏名の人格権的把握もなされず。

その後の日本社会の変化→国際的な男女平等の潮流と女性の経済的自立の傾向から、家族観、婚姻観、男女の生き方や役割観に変化があり、社会における男女の働き方、家族形態は多様化。国の政策も男女共同参画社会基本法の制定、男女共同参画基本計画の策定から、個人の尊重とライフスタイルに中立な法制度の確立を課題として明記。国際的にも男女平等の視点や氏名の人格権的把握が基調となる。もはや夫婦同氏制を支える立法事実は変化しており、存立の基盤を失った。

婚外子相続分差別違憲決定と同じ論理が使えるのではないか→勝訴への展望

1996年に法制審議会が答申した、選択的夫婦別氏制度の導入を含む民法改正が、立法府において18年以上放置されている状況は、異常。立法府は、夫婦の氏に関する歴史的経緯、夫婦同氏制度の根拠、そこから生じる具体的な不利益、現実の家族の変化、夫婦の氏に関する国際的な動向、国連の人権に関する委員会からの勧告、国の政策（男女共同参画基本計画）を踏まえて、主観的ではない議論を尽くし、人格権という個人の権利を保護するために、民法改正に着手する必要がある。塚本さんのように、生来の氏を名乗り続けることに、自己のアイデンティティを見出ししたり、個人としての生き方を尊重し、対等な夫婦関係を築く思いを託す人たちの願いに、一刻も早く応えるべきではないだろうか。

2014.10.24 連合中央女性集会分科会「民法を考える」坂本洋子資料

民法の一部を改正する法律案（議員立法）提出状況

	衆議院	参議院
140回通常国会	1997年3月13日提出(坂上富男君外4名) 6月11日提案理由説明・質疑、6月13日 参考人質疑～廃案	1997年6月5日発議((照屋寛徳君外4名)～廃案 1997年6月6日発議(山崎順子君外3名)～廃案
142回通常国会	1998年6月8日提出(枝野幸男君外8名) ～継続	
143回臨時国会	継続	
144回臨時国会	継続	
145回通常国会	継続～廃案	
146回臨時国会	1999年12月10日提出(北村哲男君外8 名)～継続	1999年12月10日発議(千葉景子君外9名) 12月15日提案理由説明～廃案
147回通常国会	2000年6月2日解散により廃案	2000年1月20日発議(千葉景子君外9名) 3月14日提案理由説明、5月25日質疑～廃案
150回臨時国会		2000年10月31日発議(千葉景子君外10名)～廃案
151回通常国会	2001年5月8日提出(枝野幸男君外7名)、 6月20日提出(漆原良夫君外2名)～2案 とも継続	2001年5月10日発議(千葉景子君外10名) 6月14日提案理由説明～廃案
152回臨時国会	2案とも継続	
153回臨時国会	2案とも継続	2001年11月13日発議(千葉景子君外9名)～継続
154回通常国会	2案とも継続	2002年7月23日提案理由説明～廃案
155回臨時国会	2案とも継続	
156回通常国会	2003年7月18日一般質疑で夫婦別姓の 参考人質疑、2案とも継続	2003年5月27日発議(千葉景子君外9名)～廃案
157回臨時国会	2003年10月10日解散により廃案	
159回通常国会	2004年5月14日提出(枝野幸男君外6名) ～継続	2004年5月14日発議(千葉景子君外9名)～廃案
160回臨時国会	継続	
161回臨時国会	継続	
162回通常国会	2005年8月8日解散により廃案	2005年3月30日発議(千葉景子君外7名)～廃案
164回通常国会	2006年6月8日提出(枝野幸男君外7名) ～継続	2006年5月31日発議(千葉景子君外7名)～廃案
165回臨時国会	継続	
166回通常国会	継続	※①2007年5月発議(西岡武夫君外4名)～廃案
167回臨時国会	継続	
168回臨時国会	継続	
169回通常国会	継続	2008年4月22日発議(千葉景子君外9名)～廃案
170回臨時国会	継続	
171回通常国会	2009年7月21日解散により廃案	2009年4月24日発議(千葉景子君外9名)～廃案
174回通常国会		
177回通常国会		
180回通常国会		
183回通常国会		※②2013年4月26日発議(前川清成君外6名)

※① 再婚禁止期間の短縮のみ ※② 婚外子相続分規定の改正のみ (坂本洋子作成)

◆第6回報告に対する女性差別撤廃委員会総括所見(2009.8.7)

18. 委員会は、男女共に婚姻適齢を18歳に設定すること、女性のみ課せられている6カ月の再婚禁止期間を廃止すること、及び選択的夫婦別氏制度を採用することを内容とする民法改正のために早急な対策を講じるよう締約国に要請する。さらに、嫡出でない子とその母親に対する民法及び戸籍法の差別的規定を撤廃するよう締約国に要請する。委員会は、本条約の批准による締約国の義務は、世論調査の結果のみに依存するのではなく、本条約は締約国の国内法体制の一部であることから、本条約の規定に沿うように国内法を整備するという義務に基づくべきであることを指摘する。

◆国連人権機関から日本に対する民法の差別的規定の改正の勧告

1993	自由権規約第3回報告書審査	婚外子差別規定の改正を勧告
1998	子どもの権利条約初回報告書審査	婚外子差別・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告
1998	自由権規約第4回報告書審査	婚外子差別・再婚禁止期間・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告
2001	社会権規約第2回報告書審査	婚外子差別規定の改正を勧告
2003	女性差別撤廃条約第4・5回報告書審査	婚姻最低年齢・再婚禁止期間・夫婦別氏選択・婚外子差別の各規定の改正を勧告
2004	子どもの権利条約第2回報告書審査	婚外子差別・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告
2008	人権理事会普遍的定期的審査	婚姻最低年齢その他女性に対する差別的な法律規定の改正を勧告
2008	自由権規約第5回報告書審査	婚外子差別・再婚禁止期間・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告
2009	女性差別撤廃条約第6回報告書審査	婚姻最低年齢・再婚禁止期間・夫婦別氏選択・婚外子差別の各規定の改正を勧告、実施について2年以内に報告を要請
2010	子どもの権利条約第3回報告書審査	婚外子差別・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告
2011	女性差別撤廃条約フォローアップ書審査	一部履行の評価、1年以内に再度報告を要請
2013	社会権規約第3回報告書審査	女性、婚外子、同性のカップルに対する差別的規定の改正を勧告
2013	女性差別撤廃条約フォローアップ審査	勧告は実施されていない。次回定期報告において追加的情報提供を要請
2014	自由権規約第6回報告書審査	再婚禁止期間・婚姻最低年齢の各規定の改正を勧告

*日本が新たに設けたフォローアップ制度を形がい化させている

条約加盟国の条約実施義務

憲法98条2項 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする

◆女性差別撤廃条約実施状況第7回8回報告書 (2014年9月5日女性差別撤廃委員会に送付)

第16条 (婚姻及び家族関係に係る差別の撤廃)

家族に関する法律の整備

2013年9月に最高裁判所大法廷において、民法の規定のうち嫡出でない子の相続分を嫡出であるこの相続分の2分の1とする部分が違憲であるとの判断がされたことを受け、同年12月に民法を改正し、嫡出子と嫡出でない子の相続分を同等とした。

婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入及び再婚禁止期間の短縮等を内容とする民法等の改正については、国民の理解を得て行う必要があるとの認識の下、引き続き、国民意識の動向の把握に努め、また、国民の議論が深まるよう情報提供等に努めている。なお、1996年の法制審議会の答申を受け、同年及び2010年に、婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入、女性の再婚禁止期間の短縮等を内容とする民法等の改正法案を国会に提出すべく準備をしたが、同法案については政府部内及び国民の間にさまざまな意見があり、国会に提出することができなかった。

なお、女性の再婚禁止期間は、女性が離婚後直ちに再婚することによって、出生した子の父が前婚の夫か後婚の夫か不明となることを防ぎ、父子関係を早期に安定させる必要から設けられたものであって、一定の再婚禁止期間を設けることは、合理的な理由に基づくものである。

男女共同参画会議監視専門調査会は、2013年11月監視専門調査会意見において、今般の民法改正法案にとどまらず、婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入及び再婚禁止期間の短縮にかかる民法改正及び出生届の記載事項に係る戸籍法の改正について、引き続き法案の提出に向けて努力する必要があるとした。さらに、選択的夫婦別氏制度に関しては、その意義や想定されている内容、氏の選択に関する現状等について広く情報提供することなどにより、国民各層における深い理解を促しつつ、その議論の裾野を広げるよう取り組む必要があるとした。

*男女共同参画局のウェブサイトより抜粋

http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/pdf/report_7-8_j.pdf

夫の氏となった婚姻件数及び割合（1999年～2013年）

年次	婚姻総数	夫の氏	割合
1999年	762,028	739,224	97.0
2000年	798,138	774,010	97.0
2001年	799,999	775,585	96.9
2002年	757,331	732,625	96.7
2003年	740,191	714,286	96.5
2004年	720,417	693,271	96.2
2005年	714,265	687,607	96.3
2006年	730,971	703,532	96.2
2007年	719,822	692,679	96.2
2008年	726,106	698,798	96.2
2009年	707,734	681,635	96.3
2010年	700,214	674,580	96.3
2011年	661,895	636,799	96.2
2012年	668,869	643,236	96.2
2013年	660,613	635,432	96.2

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」より

第5回全国家庭動向調査

◆40代妻の過半数が選択的夫婦別姓に賛成 2014年8月8日

国立社会保障・人口問題研究所は8月8日、「第5回全国家庭動向調査」結果の概要を公表しました。配偶者のいる女性6409人の調査票を分析しています。

夫婦の姓について「夫、妻ともに同性である必要はなく、別姓であってもよい」に賛成の割合は増加傾向にあり、第1回調査の35.4%から第3回調査で46%まで増加し、その後は4割程度である(第4回調査は42.8%、第5回調査は41.5%)。70歳以上では28.3%、60代では32.9%と3割前後だが、60歳未満はどの年代も45%前後と高く、40代では50.7%と過半数を占めている。

国立社会保障・人口問題研究所ウェブサイトより

http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/NSFJ5_top.asp

政府の世論

調査年	1976(昭和51)	1979(昭和54)	1984(昭和59)	1987(昭和62)	1990(平成2)	1994(平成6)
調査名	婦人に関する世論調査	相続に関する世論調査	婦人に関する世論調査	女性に関する世論調査	女性に関する世論調査	基本的法律制度に関する世論調査
目的	婦人の地位、社会参加等についての婦人の意識を調査して今後の婦人問題に関する諸施策の参考とする。	国民の相続に関する意識を調査し、今後の施策の参考とする。	婦人に関する意識の現状と推移を把握し、婦人関係諸施策立案のための基礎資料とする。	雇用機会均等法が施行されて1年が経過したが、職場における変化や女性の職場進出、勤労観に対する意識を探り、行政の参考とする。	女性に関する意識の現状と推移を調査し、今後の施策の参考とする。	死刑制度の存廃、懲役刑と禁錮刑のあり方、罰金刑のあり方、選択的夫婦別姓、有責者からの離婚請求、非嫡出子の相続分などの刑罰や家族のあり方に関する国民の意識を調査し、今後の施策の参考とする。
項目	(1)社会参加 (2)婚姻と姓 (3)教育 (4)経済的安定 (5)健康管理 (6)育児 (7)一般の問題	(1)夫婦財産性 (2)妻の相続 (3)子の相続 (4)代襲相続 (5)遺言書	(1)結婚 (2)家族・家庭 (3)地位、職業、その他	(1)職場における変化 (2)女性の職場進出 (3)勤労観 (4)家庭観 (5)政治観	(1)女性の地位 (2)結婚・家庭 (3)社会活動・学習 (4)政治	(1)死刑制度の存廃 (2)懲役刑と禁錮刑のあり方 (3)罰金刑のあり方 (4)選択的夫婦別姓 (5)有責者からの離婚請求 (6)非嫡出子の相続分
対象	(1)母集団 全国20歳以上の女性 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の男女 (2)標本数 3,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 10,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 3,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法
時期	1976年8月18日～ 1976年8月24日	1979年3月2日～ 1979年3月8日	1984年5月14日～ 1984年5月23日	1987年3月5日～ 1987年3月11日	1990年9月13日～ 1990年9月23日	1994年9月1日～ 1994年9月11日
方法						
回収結果	(1)有効回収数(率) 4,134人(82.7%) (2)調査不能数(率) 866人(17.3%)	(1)有効回収数(率) 2,379人(79.3%) (2)調査不能数(率) 621人(20.7%)	(1)有効回収数(率) 8,031人(80.3%) (2)不能数(率) 1,969人(19.7%)	(1)有効回収数(率) 3,783人(75.7%) (2)調査不能数(率) 1,217人(24.3%)	(1)有効回収数(率) 3,751人(75.0%) (2)調査不能数(率) 1,249人(25.0%)	(1)有効回収数(率) 2,113人(70.4%) (2)調査不能数(率) 887人(29.6%)
夫婦別氏についての設問と回答	現在の法律では、結婚した夫婦は同じ姓(みょうじ)を名乗ることになっていますが、多くの場合女性の方が姓(みょうじ)をかえています。働く婦人の中には、「姓(みょうじ)をかえると仕事をすることで不便なので、夫婦が別々の姓(みょうじ)を名乗ることを認めてほしい」という意見をもつ人もいます。あなたは、夫婦が別々の姓(みょうじ)を名乗ることを認めた方がよいと思いますか、それとも現在のように別々の姓(みょうじ)は認めない方がよいと思いますか。 (20.3) 別姓を認める (62.1) 別姓を認めない			あなたは、夫婦が別々の姓を名乗ることを認める方がよいと思いますか、それとも現在のように別々の姓は認めない方がよいと思いますか。 (13.0) 認める方がよい (66.2) 認めない方がよい	婚姻の際、現在は夫婦が同じ姓を名乗りますが、夫婦が同じ姓を名乗るか、別々の姓を名乗るか、法的に選択できるようにする方がよいと思いますか、それともそうは思いませんか。 (29.8) そう思う (52.1) そうは思わない	我が国の法律(民法)では、現在、婚姻の際、夫婦が同じ名字(姓)を名乗ることが義務付けられています。あなたが希望する場合には、夫婦が別々の名字(姓)を名乗ることができるように、法律を変える方がよいと思いますか、それともそうは思いませんか。 (27.4) そう思う (53.4) そうは思わない

調査の概要

1996(平成8)	2001(平成13)	2006(平成18)	2012(平成24)
家族法に関する世論調査	選択的夫婦別氏制度に関する世論調査 ¹⁾	家族の法制に関する世論調査	家族の法制に関する世論調査
家族に関する法制度についての国民の意識を調査し、今後の施策の参考とする。	選択的夫婦別氏制度に対する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とする。	家族や家族に関する法制度についての国民の意識を調査し、今後の施策の参考とする。	家族や家族に関する法制度についての国民の意識を把握し、今後の施策の参考とする。
(1)選択的夫婦別氏制 (2)裁判上の離婚原因 (3)女性の婚姻適齢 (4)嫡出でない子の相続分	(1)家族と名字(姓)に関する意識 (2)仕事と婚姻による名字(姓)の変更 (3)婚姻と実家の名字(姓)の存続 (4)選択的夫婦別氏制度	(1)家族の役割 (2)女性の婚姻適齢 (3)選択的夫婦別氏制度 (4)裁判上の離婚原因 (5)嫡出でない子	(1)家族の役割 (2)女性の婚姻適齢 (3)選択的夫婦別氏制度 (4)裁判上の離婚 (5)嫡出でない子
(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 3,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の者 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法	(1)母集団 全国20歳以上の日本国籍を有する者 (2)標本数 5,000人 (3)抽出方法 層化2段無作為抽出法
1996年6月27日～ 1996年7月7日	2001年5月17日～ 2001年5月27日	2006年11月23日～ 2006年12月10日	2012年12月6日～ 2012年12月23日
調査員による面接聴取	調査員による個別面接聴取	調査員による個別面接聴取	調査員による個別面接聴取
(1)有効回収数(率) 2,157人(71.9%) (2)調査不能数(率) 843人(28.1%)	(1)有効回収数(率) 3,468人(69.4%) (2)調査不能数(率) 1,532人(30.6%)	(1)有効回収数(率) 2,766人(55.3%) (2)調査不能数(率) 2,234人(44.7%)	(1)有効回収数(率) 3,041人(60.8%) (2)調査不能数(率) 1,959人(39.2%)
現在は、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗らなければならないことになっていますが、「現行制度と同じように夫婦が同じ名字(姓)を名乗ることのほか、夫婦が希望する場合には、同じ名字(姓)ではなく、それぞれの婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めた方がよい。」という意見があります。このような意見について、あなたはどのように思いますか。	現在は、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗らなければならないことになっていますが、「現行制度と同じように夫婦が同じ名字(姓)を名乗ることのほか、夫婦が希望する場合には、同じ名字(姓)ではなく、それぞれの婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めた方がよい。」という意見があります。このような意見について、あなたはどのように思いますか。	現在は、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗らなければならないことになっていますが、「現行制度と同じように夫婦が同じ名字(姓)を名乗ることのほか、夫婦が希望する場合には、同じ名字(姓)ではなく、それぞれの婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めた方がよい。」という意見があります。このような意見について、あなたはどのように思いますか。	現在は、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗らなければならないことになっていますが、「現行制度と同じように夫婦が同じ名字(姓)を名乗ることのほか、夫婦が希望する場合には、同じ名字(姓)ではなく、それぞれの婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めた方がよい。」という意見があります。このような意見について、あなたはどのように思いますか。
(39.8) 婚姻をする以上、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗るべきであり、現在の法律を改める必要はない	(29.9) 婚姻をする以上、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗るべきであり、現在の法律を改める必要はない	(35.0) 婚姻をする以上、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗るべきであり、現在の法律を改める必要はない	(36.4) 婚姻をする以上、夫婦は必ず同じ名字(姓)を名乗るべきであり、現在の法律を改める必要はない
(32.5) 夫婦が婚姻前の名字(姓)を名乗ることを希望している場合には、夫婦がそれぞれ婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めてもかまわない	(42.1) 夫婦が婚姻前の名字(姓)を名乗ることを希望している場合には、夫婦がそれぞれ婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めてもかまわない	(36.6) 夫婦が婚姻前の名字(姓)を名乗ることを希望している場合には、夫婦がそれぞれ婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めてもかまわない	(35.5) 夫婦が婚姻前の名字(姓)を名乗ることを希望している場合には、夫婦がそれぞれ婚姻前の名字(姓)を名乗ることができるように法律を改めてもかまわない

(出典) 坂本洋子「『世論』は、本当に選択的夫婦別氏制度に反対なのか」『時の法令』1928号(朝陽会2013年4月30日)より

選択的夫婦別氏制度に関する政府の世論調査(性別・年代別賛否)

2012(H24)年「家族の法制に関する世論調査」 別姓に反対36.4% 容認35.5% 通称に賛成24.0%

性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成	性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成
男性	20～29歳	29.5%	39.0%	27.6%	女性	20～29歳	16.1%	53.3%	29.9%
	30～39歳	28.3%	39.6%	30.2%		30～39歳	16.2%	48.1%	35.2%
	40～49歳	27.2%	43.4%	28.1%		40～49歳	18.0%	44.2%	36.3%
	50～59歳	29.4%	41.2%	26.9%		50～59歳	23.2%	39.0%	34.4%
	60～69歳	47.0%	34.6%	15.9%		60～69歳	39.9%	33.3%	19.8%
	70歳以上	58.1%	23.2%	12.4%		70歳以上	58.5%	17.9%	14.2%
計		39.7%	35.5%	21.6%	計		33.7%	35.5%	27.9%

2006(H18)年「家族の法制に関する世論調査」 別姓に反対35.0% 容認36.6% 通称に賛成25.1%

性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成	性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成
男性	20～29歳	26.0%	42.0%	30.0%	女性	20～29歳	17.6%	46.4%	33.6%
	30～39歳	22.8%	46.2%	28.8%		30～39歳	15.9%	40.2%	41.1%
	40～49歳	27.6%	41.4%	27.6%		40～49歳	18.9%	43.6%	35.1%
	50～59歳	35.3%	42.3%	19.5%		50～59歳	31.3%	40.6%	23.4%
	60～69歳	49.3%	32.2%	17.1%		60～69歳	45.2%	29.7%	22.1%
	70歳以上	59.8%	23.0%	15.8%		70歳以上	56.8%	18.0%	15.3%
計		39.1%	37.0%	21.7%	計		31.7%	36.2%	27.9%

2001(H13)年「選択的夫婦別氏制度に関する世論調査」 別姓に反対29.9% 容認42.1% 通称に賛成23.0%

性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成	性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成
男性	20～29歳	15.8%	51.4%	28.7%	女性	20～29歳	11.7%	52.1%	32.3%
	30～39歳	17.3%	52.7%	26.7%		30～39歳	9.4%	52.9%	33.7%
	40～49歳	25.3%	46.7%	25.7%		40～49歳	17.4%	47.6%	30.9%
	50～59歳	35.9%	38.7%	18.2%		50～59歳	28.9%	45.7%	20.9%
	60～69歳	47.5%	33.6%	14.8%		60～69歳	42.9%	35.8%	15.7%
	70歳以上	61.1%	21.2%	12.1%		70歳以上	52.8%	18.8%	16.5%
計		33.7%	40.9%	20.9%	計		26.5%	43.2%	24.9%

1996(H8)年「家族法に関する世論調査」 別姓に反対39.8% 容認32.5% 通称に賛成

性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成	性・年齢		別姓に反対	別姓を容認	通称に賛成
男性	20～29歳	22.7%	47.7%	20.3%	女性	20～29歳	19.0%	43.0%	36.7%
	30～39歳	20.8%	43.1%	31.9%		30～39歳	14.8%	45.4%	38.0%
	40～49歳	32.3%	41.5%	21.8%		40～49歳	32.2%	36.6%	24.5%
	50～59歳	51.4%	29.5%	17.5%		50～59歳	45.4%	25.9%	22.7%
	60歳以上	71.3%	15.1%	11.3%		60歳以上	59.6%	17.5%	11.1%
計		43.8%	32.9%	19.4%	計		36.7%	32.2%	25.0%

(出典)坂本洋子『世論』は、本当に選択的夫婦別氏制度に反対なのか『時の法令』1928号(朝陽会2013年4月30日)より

選択的夫婦別氏制度に関する政府の世論調査（標本数、回収数、回収率）

2012(H24)年「家族の法制に関する世論調査」

性・年齢		標本数	回収数	回収率	性・年齢		標本数	回収数	回収率
男性	20～29歳	289	105	36.3%	女性	20～29歳	306	137	44.8%
	30～39歳	361	159	44.0%		30～39歳	375	210	56.0%
	40～49歳	424	228	53.8%		40～49歳	434	278	64.1%
	50～59歳	389	238	61.2%		50～59歳	337	241	71.5%
	60～69歳	485	321	66.2%		60～69歳	504	378	75.0%
	70歳以上	455	315	69.2%		70歳以上	641	431	67.2%
計		2,403	1,366	56.8%	計		2,597	1,675	64.5%

2006(H18)年「家族の法制に関する世論調査」

性・年齢		標本数	回収数	回収率	性・年齢		標本数	回収数	回収率
男性	20～29歳	331	100	32.2%	女性	20～29歳	302	125	41.4%
	30～39歳	418	184	44.0%		30～39歳	435	246	56.6%
	40～49歳	389	181	46.5%		40～49歳	452	291	64.4%
	50～59歳	519	272	52.4%		50～59歳	554	342	61.7%
	60～69歳	468	304	65.0%		60～69歳	455	290	63.7%
	70歳以上	315	209	66.3%		70歳以上	382	222	58.1%
計		2,420	1,250	51.7%	計		2,580	1,516	58.8%

2001(H13)年「選択的夫婦別氏制度に関する世論調査」

性・年齢		標本数	回収数	回収率	性・年齢		標本数	回収数	回収率
男性	20～29歳	425	247	58.1%	女性	20～29歳	437	282	64.5%
	30～39歳	421	243	57.7%		30～39歳	398	297	74.6%
	40～49歳	429	261	60.8%		40～49歳	418	317	75.8%
	50～59歳	545	351	64.4%		50～59歳	508	398	78.3%
	60～69歳	447	318	71.1%		60～69歳	423	338	79.9%
	70歳以上	272	198	72.8%		70歳以上	277	218	78.7%
計		2,539	1,618	63.7%	計		2,461	1,850	75.2%

1996(H8)年「家族法に関する世論調査」

性・年齢		標本数	回収数	回収率	性・年齢		標本数	回収数	回収率
男性	20～29歳	232	128	55.2%	女性	20～29歳	245	158	64.5%
	30～39歳	232	144	62.1%		30～39歳	291	229	78.7%
	40～49歳	342	229	67.0%		40～49歳	359	273	76.0%
	50～59歳	294	183	62.2%		50～59歳	308	251	81.5%
	60～69歳	252	179	71.0%		60～69歳	228	205	89.9%
	70歳以上	110	86	78.2%		70歳以上	107	92	86.0%
計		1,462	949	64.9%	計		1,538	1,208	78.5%

（出典）坂本洋子「『世論』は、本当に選択的夫婦別氏制度に反対なのか」『時の法令』1928号（朝陽会2013年）より

構成組織・地方連合会における女性の労働組合への参画に関する調査結果概要

1. 調査実施の概要

(1) 調査の目的

連合は、男女平等参画社会の実現を目指し、連合「第4次男女平等参画推進計画」(実施期間：2013年10月～2020年9月)を決定した。連合の第4次計画においては「働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)の実現と女性の活躍の促進」、「仕事と生活の調和」、「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」という3つの目標および数値目標を設定し、労働組合における男女平等参画の推進に向けた取り組みを進めている。今回の調査は第4次計画に基づき、3つの目標および数値目標の達成に向けた進捗状況を把握するために、構成組織・地方連合会の本部に対して実施した。

(2) 調査の実施時期：2014年4月

(3) 回答組織数

- ・ 構成組織：52組織(前回2012年調査の回答組織は51組織)
- ・ 地方連合会：47組織

2. 女性執行委員の選出状況

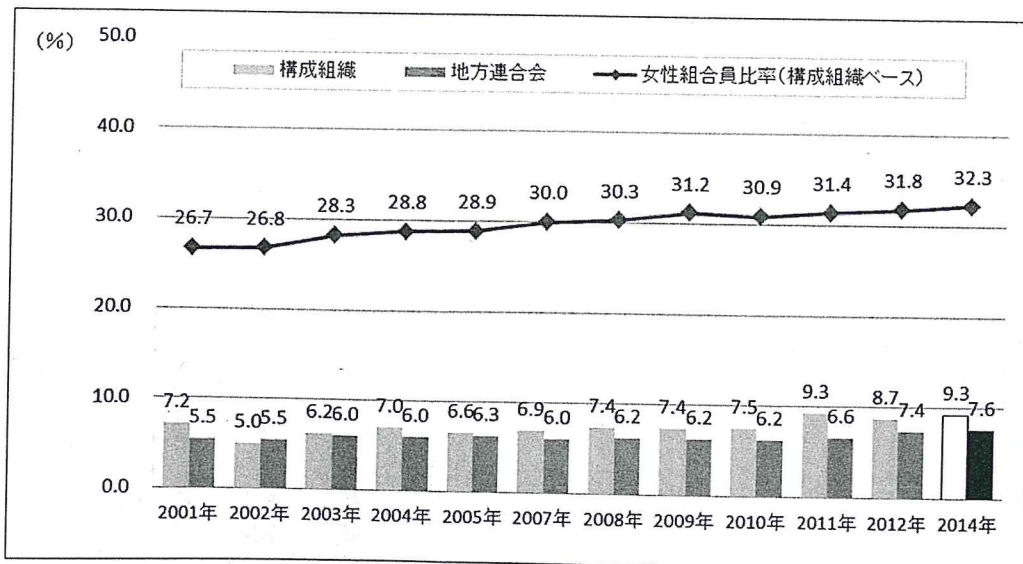
(1) 女性組合員比率と女性執行委員比率

女性執行委員比率は構成組織9.3%、地方連合会7.6%、女性組合員比率は32.3%

調査に回答した構成組織の女性組合員比率は32.3%である。女性組合員比率は徐々に上昇しており、2001年調査に比べて約6ポイント上回った。

また、議決権のない特別執行委員を含めた執行委員に占める女性執行委員の比率は、構成組織が9.3%、地方連合会は7.6%と、ともに時系列で見ると上昇がみられるが、依然として女性組合員比率を大きく下回っている。

図1 女性組合員比率と女性執行委員比率(加重平均値)



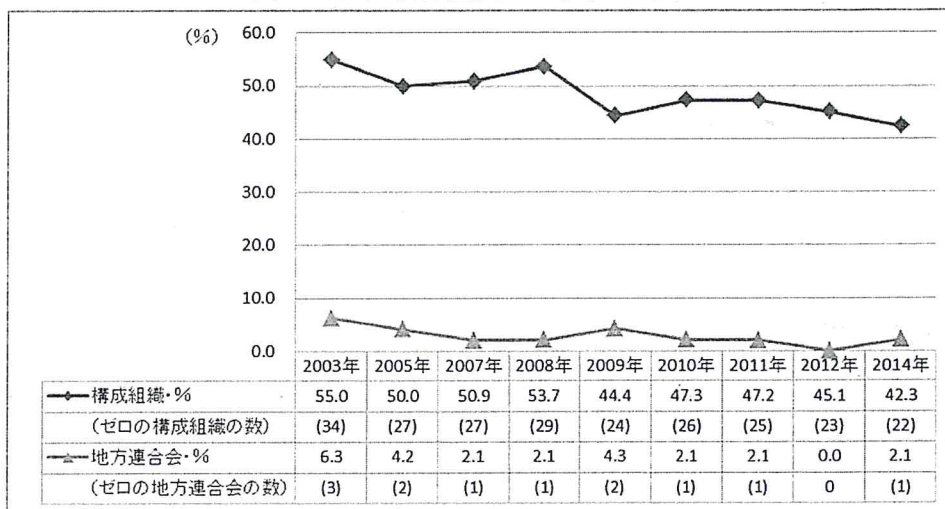
注) 女性組合員比率は、組合員総数及び女性組合員数の両方に回答のあった51組織を対象に算出している。

(2) 女性執行委員“ゼロ”組織

女性執行委員“ゼロ”組織は構成組織で22組織(42.3%)、地方連合会は1組織(2.1%)

特別執行委員を含めた女性執行委員が一人もない女性執行委員“ゼロ”組織は、調査に回答した構成組織52組織中、依然として22組織(42.3%)を占めている。一方、地方連合会では、47組織中1組織(2.1%)が“ゼロ”組織である。構成組織の“ゼロ”組織数は、2012年調査(23組織、45.1%)に比べて1組織減少した。また、地方連合会は、2012年調査ではすべての組織で女性執行委員が選出されたが、今回1組織が“ゼロ”組織となった。

図2 女性執行委員ゼロ組織の推移



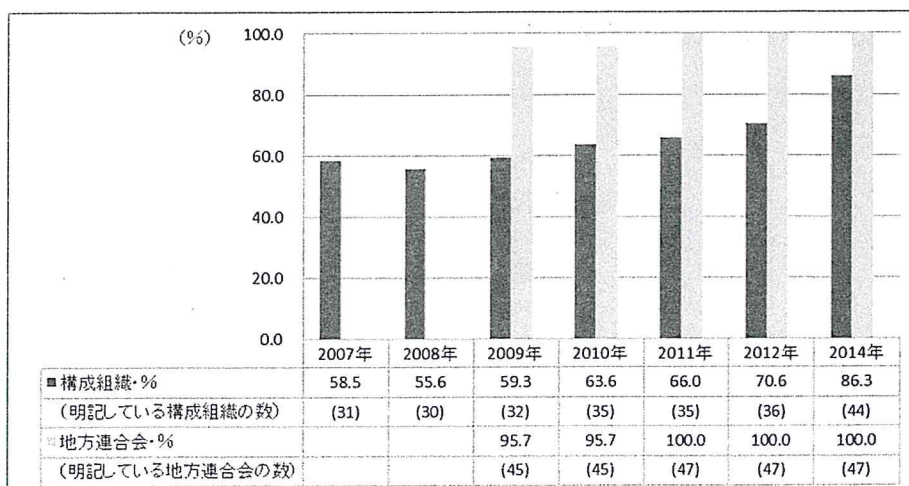
3. 男女平等参画の取り組み状況

(1) 男女平等参画の運動方針への明記

運動方針に男女平等参画を明記していない構成組織は7組織(13.7%)、地方連合会は全組織で明記

男女平等参画の推進に取り組むことを運動方針に明記している構成組織の数は、51組織中(無回答組織を除く、以下同様)44組織(86.3%)で、2012年調査から8組織増加したが、依然として7組織(13.7%)で明記されていない。一方、地方連合会は2011年調査以降、全組織で運動方針に男女平等参画の推進が明記されている。

図3 運動方針への「男女平等参画」の取り組みの明記



(2) 3つの目標の運動方針への明記

3つの目標をすべて方針に掲げている構成組織は 35 組織 (68.6%)、地方連合会では 39 組織 (82.3%)

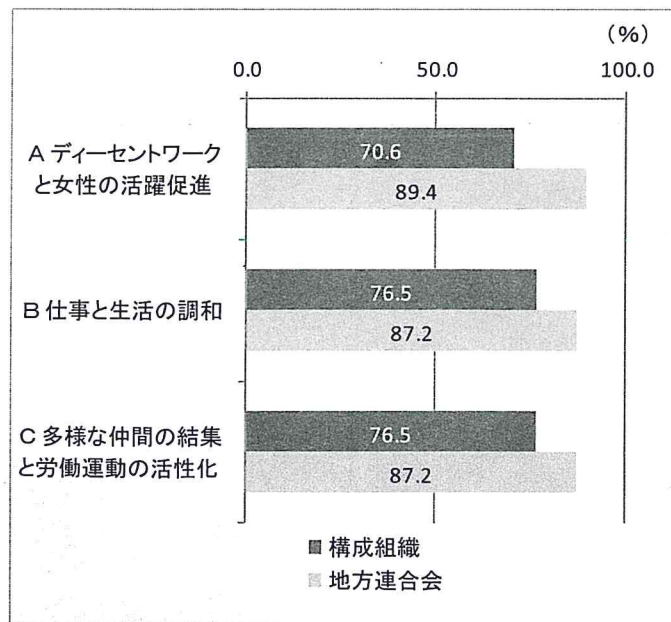
連合第4次計画では、下記の3つの目標の達成を掲げている。

- A. 「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進」の実現に取り組むことを運動方針に明記している
- B. 「仕事と生活の調和」の実現に取り組むことを、運動方針に明記している
- C. 「多様な仲間の結集と労働運動の活性化」の実現に取り組むことを、運動方針に明記している

上記の目標への取り組み状況を見ると、A～Cの目標すべてを運動方針に掲げているのは、回答のあった構成組織 51 組織中、35 組織 (68.6%)、地方連合会は 39 組織 (82.3%) である。

3つの目標それぞれについてみると、[A.ディーセントワークと女性の活躍促進] に取り組んでいるのは構成組織で 36 組織 (70.6%)、地方連合会で 42 組織 (89.4%)、[B.仕事と生活の調和] は構成組織 39 組織 (76.5%)、地方連合会 41 組織 (87.2%)、[C.多様な仲間の結集と労働運動の活性化] は構成組織 39 組織 (76.5%)、地方連合会 41 組織 (87.2%) である。

図4 3つの目標（目標達成組織の比率）



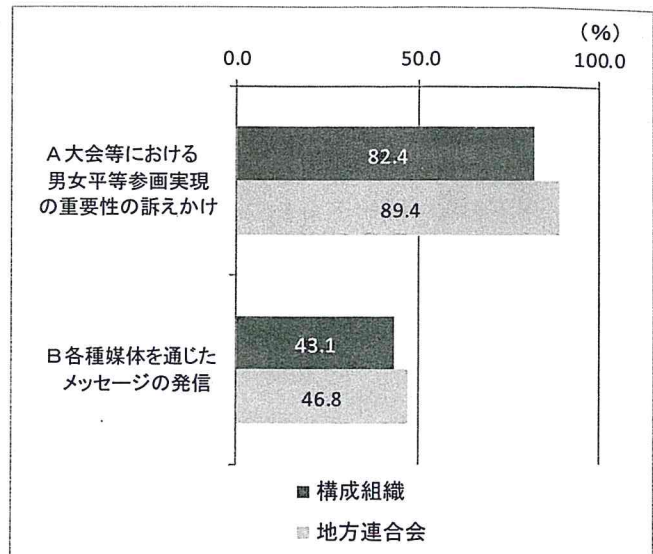
※構成組織は回答のあった 51 組織が対象。

(3) トップのリーダーシップの発揮

過半数の組織が機関誌やHP等、各種メディアを通じたメッセージの発信をしていない

トップのリーダーシップの発揮について、[A. 大会や委員会、集会等で、トップリーダー自らが男女平等参画の実現の重要性を訴えている] 組織は構成組織で 42 組織 (82.4%)、地方連合会で 42 組織 (89.4%) と多数を占めるが、[B. ホームページや機関誌、組合新聞などを通じて、トップリーダーから組合員に対して男女平等参画への取り組みに関するメッセージを発信している] は構成組織 22 組織 (43.1%)、地方連合会 22 組織 (46.8%) と半数以下にとどまる。

図5 トップのリーダーシップ(目標達成組織の比率)



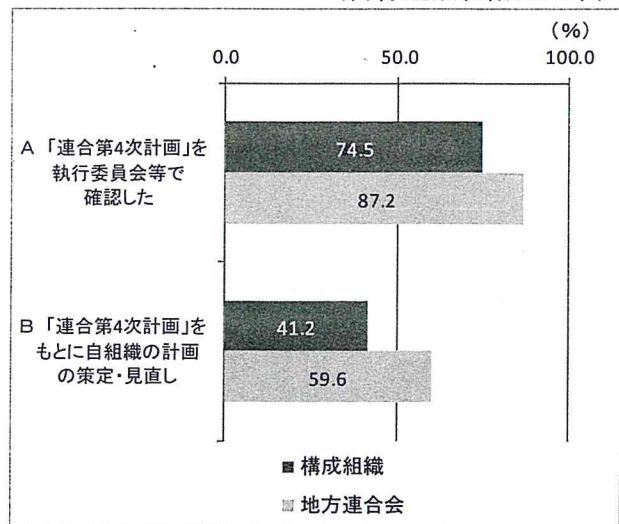
※構成組織は回答のあった 51 組織が対象。

(4) 連合第 4 次計画への対応

「連合第 4 次計画」をもとに計画策定や見直しを行った組織は、構成組織 41.2%、地方連合会 59.6%

連合の第 4 次計画への対応として、[A. 連合の「第 4 次男女平等参画推進計画」の内容を執行委員会や専門委員会などで確認した] は構成組織 38 組織 (74.5%)、地方連合会 41 組織 (87.2%) を占める。しかし、[B. 連合の「第 4 次男女平等参画推進計画」をもとに、自組織の計画の検討・見直し、または、新たな計画を策定した] は、構成組織 21 組織 (41.2%)、地方連合会 28 組織 (59.6%) にとどまり、自組織における計画の策定、見直しは今後取り組むべき課題として残されている。

図6 連合第 4 次計画への対応(目標達成組織の比率)



※構成組織は回答のあった 51 組織が対象。

連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針

I. はじめに

男女雇用機会均等法の施行規則の改正等が2013年12月24日に厚生労働省より公布され、2014年7月1日に施行された。今回の改正は、2013年9月27日に取りまとめられた「今後の男女雇用機会均等対策について（報告）」に基づいた省令・指針の見直しが行われた。

今回の改正内容では、①間接差別の規定範囲が一部拡大し②セクシュアルハラスメントについて、同性間セクシュアルハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動が指針に明記され、③コース別雇用管理を行うにあたっての留意事項が局長通達から指針へ格上げされるなど、一定の前進があった。

連合は、今回の改正法を反映した取組指針を策定し、構成組織・単組における男女労働者の雇用平等を確保する取り組みを各職場で進める。

II. 男女雇用機会均等法の改正省令・指針の主な改正点

1. 間接差別¹の対象となる転居を伴う転勤要件の適用拡大（省令の改正）
 - (1) いわゆる「総合職」限定を要件から削除
 - (2) 昇進・職種の変更を要件に追加
2. 婚姻を理由とした差別について雇用の全ステージについて例示²（指針の改正）
 - (1) 「職種の變更」の例示を追加
 - (2) 「定年」の例示を追加
3. セクシュアル・ハラスメントの予防の拡大・徹底など
 - (1) 防止すべきセクシュアル・ハラスメントに「同性に対するもの」も含まれることを明記
 - (2) 性別役割分担意識に基づく言動の払拭が重要であることを明記
 - (3) セクシュアルハラスメントの事後対応において、行為者に対する措置と、被害者に対する措置を分けて規定することを明記
 - (4) 被害者に対する措置の例にメンタルヘルスへの相談対応を追加
4. コース別雇用管理に関する留意事項について、通達を指針に格上げ

¹ 性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置（※以下の①～③）を、合理的理由無く、講じることをいう。

² 既に法律上は禁止事項であるものに関して、分かりやすくするため指針へ例示を追加した。

Ⅲ. 労働組合の取り組み

1. 間接差別に関する取り組み

(1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

全ての雇用管理区分において、募集・採用・昇進・職種の変更の要件に、転居を伴う転勤を要件としている場合は、企業に合理性の説明を求める。合理性が説明できないときは、要件の廃止を要求する。

(2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

省令で列挙された3つの要件³に当てはまらない場合においても、職場全体において間接差別の考え方を点検し、世帯主要件などの措置・慣行や基準などが間接差別に該当するおそれがある場合は、企業に合理性の説明を求め、合理性が説明できないときは、措置等の廃止を要求する。

2. セクシュアル・ハラスメントの防止に関する点検

(1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

1) セクシュアル・ハラスメントの防止の取り組み

①均等法の改正指針において、セクシュアル・ハラスメントには、同性間のセクシュアル・ハラスメントも含まれることが明記された（法定事項）。そのため、事業主に義務付けられている以下の措置を講ずる際には、同性間のセクシュアル・ハラスメントが念頭に置かれているかを点検し、必要な場合は労働協約等を見直す⁴。

- ・セクシュアル・ハラスメントがあってはならないという事業主の方針明確化
- ・行為者へは厳正に対処するという方針や対処の内容を就業規則等に規定
- ・セクシュアル・ハラスメントの定義および方針や就業規則等の周知・啓発
- ・相談窓口の整備
- ・事後対応の適切な実施
- ・再発防止措置
- ・相談者・行為者のプライバシー保護の措置およびその周知
- ・相談したことや事実関係確認への協力等を理由とする不利益取り扱い
- ・事後対応において行為者に対する措置と、被害者に対する措置を分けて規定⁵

2) 性別役割分担意識に基づく言動を払拭する取り組み

³ 3つの要件とは以下の通りである。①労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長・体重または体力を要件とするもの②労働者の募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの、③労働者の昇進にあたって、転勤の経験があることを要件とするもの

⁴ セクシュアル・ハラスメント防止義務には、派遣労働者をはじめとする非正規雇用労働者も含まれる。

⁵ 今回の指針改正で追加された事項に基づく取り組み。

①性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生原因や背景と成り得る事を労働者に周知・啓発されているかを点検し、必要な場合は協約等を見直す。また、性別役割分担意識の払拭に関する周知・啓発に取り組む。

②性別役割分担意識に基づく言動などについても、広く相談窓口において適切な対応が行われているかを調査・点検し、必要な場合は協約等を見直す。

3) 労働組合が職場におけるセクシュアル・ハラスメントや性別役割分担意識に基づく言動の実態を把握する

(2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

法を上回る取り組みとして、下記の事項についても取り組むよう留意すること。

1) 上記の(1)の内容を盛り込んだセクシュアル・ハラスメント防止計画の策定を企業に求める。計画の中で相談対応マニュアルを策定することを明記する。計画策定には労働組合が積極的に関与すること。

2) パートタイム労働者の採用時、派遣労働者、請負労働者の受け入れ時にセクシュアル・ハラスメントの防止への措置の内容について説明するよう要求すること。

3. コース別雇用管理区分に関する点検

(1) すべての組合が取り組むべき課題<ミニマム項目>

厚労省の指針において示されている下記の「法に直ちに抵触する例」については、協約や就業規則を調査・点検し、抵触する場合は直ちに直直に見直すこと

1) コース等の新設、変更又は廃止(指針第4の1)

- ・一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること。
- ・一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと。
- ・形成的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女で異なる取り扱いを行うこと。

2) コース別雇用管理における労働者の募集又は採用(指針第4の2)

- ・募集又は採用に当たり、男女別で選考基準又は採用基準に差を設けること。
- ・募集又は採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができない者のみを対象とすること(いわゆる「転勤要件」)又は合理的な理由なく複数ある採用基準の中に、転勤要件が含まれていること。
(ただしいわゆる「ポジティブアクション⁶」を除く)

3) コース別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等(指針第4の3)

- ・配置、昇進、教育訓練、職種の変更等に当たり、男女別で運用基準に差を設ける事。
(ただし、いわゆる「ポジティブアクション」を除く⁷)

⁶ ただし法律上、女性が相当程度少ない場合に、女性を積極的に選考することは許容されている。

⁷ ただし法律上、女性が相当程度少ない場合に、例えばコース転換制度を積極的に用いて、一般

(2) 法を上回る要求として積極的に取り組む課題

1) 以下の項目について協約や就業規則、実態などを点検し、必要な場合は改善措置を行う。

- ・コース等ごとの昇進の仕組みが明確にされているか
- ・いわゆる一般職等においても、適切に教育訓練が行われているか
- ・いわゆる一般職等においても、労働者の能力等に応じ総合職への転換が行われているか
- ・どのようなコース等の労働者も、仕事と生活の調和がとれる職場環境が整備されているか
- ・どのようなコース等の労働者も、産休や育休を取得しても、労働者の能力等により、中長期的に処遇状の差を取り戻せる人事管理制度や評価制度が導入されているか
- ・各コースが実質的な性別による雇用管理区分となっていないか

IV. 取り組みの進め方

1. 連合本部の取組み

点検チェックシートを作成し、構成組織、地方連合会の取組みを支援する。

2. 構成組織・単組の取組み

(1) 連合の「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」を踏まえ、構成組織の方針・ガイドラインを決定して、単組への周知徹底を図る。

(2) 方針・ガイドラインでは、通年の取組みと春季生活闘争における取組みを可能な限り区分して、単組の取組みを強化を図る。

(3) 学習会などを開催して、単組の労使協議において、実質的な取組みが進められるよう、積極的に支援する。

(4) 単組は、連合の「指針」・「チェックシート」や、構成組織の方針・ガイドラインに基づき、職場における男女の雇用平等について、調査・点検を実施し、労使協議を進める。

3. 地方連合会の取組み

「連合・男女雇用機会均等法改正施行規則等を職場にいかす取り組み指針」について、学習会を開催するなど、周知啓発に取り組む。

以上

職女性の総合職への転換促進を図ることは許容されている。

連合・改正パートタイム労働法を職場にいかす取り組み指針

I. はじめに

短時間労働は、雇用者全体の四分の一を占め、基幹的な働き方をする者も多くなるなど、その存在の重要性が高まってきている。一方で、その待遇が必ずしも働き方に見合ったものとなっていない状況にあることから、「短時間労働者¹の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という）が、2014年の第186通常国会で成立し、2015年4月1日より施行される運びとなった。

改正パートタイム労働法は、①通常の労働者との差別的取り扱い禁止となるパートタイム労働者の範囲が拡大し、②パートタイム労働者の待遇の原則が法律に初めて明記された。なお、パートタイム労働法は同一の事業所に雇用される通常の労働者より所定労働時間が短い労働者に適用されるが、同時に、パートタイム労働者が有期労働契約の場合、労働契約法第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）が重層的に適用されることに留意が必要である。

連合は、今回の改正法を反映した取組指針を策定し、構成組織・単組のパートタイム労働者の均等・均衡待遇を確保する取り組みを各職場で進める。

II. 改正パートタイム労働法の主な改正点

1. パートタイム労働者の公正な待遇の確保

- (1) 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
- (2) 「短時間労働者の待遇の原則²」の新設
- (3) 職務の内容に密接に関連して定額で支払われる通勤手当は均衡確保の努力義務の対象

2. パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

- (1) パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
- (2) 説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止
- (3) パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備および周知の義務の新設

¹ この法律の短時間労働者とは、事業所の中で正社員等よりも短い時間で働く労働者を指す。なお、この短時間労働者を一般的にパートタイム労働者と呼ぶことが多いため、本指針でもパートタイム労働者と呼ぶこととする。

² 「待遇の原則」とは、パートタイム労働者と正社員の待遇の差が、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理であってはならないというもので、全てのパートタイム労働者が対象となる。

- (4) 親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由とする解雇などについて
て適当ではないと明記

Ⅲ. 構成組織の取り組み

1. 改正法にもとづく調査・点検を行う（ミニマム運動課題）

(1) 文書交付における相談窓口の記載の点検（施行規則第2条）

雇い入れ時に、事業主からパートタイム労働者へ交付される、労働条件等を明記した文書に、新たに法律に規定された「相談窓口」が記載されているかを点検する。

(2) 「待遇の原則」にもとづく待遇分析・調査（法第8条）

1) 今回の改正パートタイム労働法では、有期契約労働者を対象とした労働契約法20条にならった規定として、事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「待遇の原則」が盛り込まれた（新8条）。

また、有期契約のパートタイム労働者については、労働契約法20条にもとづき、司法救済の道があることや、全国横断的にすべての事業所についてパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を比較することができる（改正パートタイム労働法では事業所単位）。労働契約法20条と改正パートタイム労働法8条を踏まえながら、パートタイム労働者のすべての待遇について、事業所内の正社員の待遇との相違の有無などの点検を行う。

2) 点検の結果、待遇に相違がある場合パートタイム労働者と正社員の①職務の内容、②人材活用の仕組み、③その他の事情（合理的な労使慣行等）などの異同についての分析を行い、当該相違が合理的であるかについて検討する。その際、男女雇用機会均等法第7条に規定されている、間接差別の転居を伴う転勤要件や、労働者が有期契約の場合は労働契約法20条が適用されることを念頭に置く。

(3) 差別的取扱い禁止の対象となるパートタイム労働者についての調査・点検（法第9条）

労働契約法20条と整合性をとるために、改正法では「正社員との同視すべきパートタイム労働者」の要件の一つである「無期契約」が削除されたことを踏まえ、「正社員と同視すべきパートタイム労働者」の範囲を再確認し、必要な場合は待遇改善に取り組む。

また、当該パートタイム労働者が存在する場合は、正社員との待遇格差が生じていないかを点検し、必要な場合は法にもとづいた待遇改善を行う。

(4) 賃金の点検（法第10条）

改正パートタイム労働法10条は、賃金に関して、職務の内容を勘案し、正社員との均衡を考慮しつつパートタイム労働者の賃金を決定するよう努める

ことを定めている。有期のパートタイム労働者には賃金をはじめとするすべての労働条件の決定に関して労働契約法 20 条が適用されるため、「連合『改正労働契約法』に関する取り組みについて」を踏まえ、正社員との均等・均衡待遇の実現に向けて、点検を行う。

(5) 雇い入れ時の待遇等に関する説明についての点検（法第 14 条第 1 項）

事業主がパートタイム労働者を雇い入れた際、パートタイム労働者への待遇等（事業所で講じている、①正社員との差別的取扱いの禁止、②賃金制度、③教育訓練、④福利厚生施設、⑤正社員への転換推進措置）に関する説明の有無、および内容の点検を行い、必要な場合は協約を見直すなどの改善措置を行う。

(6) 説明を求めたことに対する不利益取扱いの禁止（指針第 3 の 3 の (2)）

待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由に、不利益な取扱いをしないとされているか点検を行い、必要な場合は、協約を見直すなど改善措置を行う。

その際、不利益な取扱いを恐れてパートタイム労働者が説明を求めることができないことがないよう、不利益な取扱いを受けると想起させる言動や行動をしないようにすべきことが就業規則や労働協約等に定められているかも併せて点検すること。

(7) 相談窓口の整備に関する点検（法第 16 条）

パートタイム労働者の相談窓口が設置され、適切な対応がなされているかを点検し、必要な場合は協約を見直す。なお、相談窓口は、個人、部署、外部の専門機関のいずれでも構わない。

(8) 忌引休暇等に関する点検（指針第 3 の 3 の (3)）

パートタイム労働者が親族の葬儀などのために勤務しなかったことを理由に、解雇等³が行われることのないよう、制度を点検し、必要な場合は改善すること。

2. 法を上回る要求として積極的に労働協約化に取り組む課題

(1) パートタイム労働者固有の制度

- 1) 雇い入れ時のパートタイム労働者の待遇等の説明について、文書交付するよう定める。
- 2) パートタイム労働者の正社員への転換制度を整備する。
- 3) パートタイム労働者の雇用管理改善計画を整備する。
- 4) パートタイム労働者を一括りにする雇用管理区分を見直し、キャリアラダーを整備する。

(2) 正社員と同様に適用されるべき労働条件

（例：休日・休暇制度、通勤手当など）

³ 解雇等の「等」には、出勤率や解雇日数などを解雇の判断基準としている際に、葬儀等により勤務しなかった日数などを、算定に入れることも含まれる。

- 1) 通勤手当について、正社員と支給基準を同様とする。
 - 2) 慶事休暇は、正社員と付与基準を同様とする。
 - 3) 全ての福利厚生施設を正社員と同様に使えるようにする。
 - 4) すべてのパートタイム労働者を社会保険の適用対象とするよう取り組む。
- (3) 働き方を考慮しながら制度を整備
- 1) 一時金や退職金などは、パートタイム労働者に対しても合理的な理由がない限り給付対象とする。その際、労働時間や在職期間に比例して給付する。
 - 2) 基幹的な労働に従事するパートタイム労働者には、職務遂行に必要な以外の教育訓練も正社員に準じて実施する。
 - 3) 全ての福利厚生施設について、正社員と同様に使えるようにする。
- (4) いわゆる「疑似パート」について
- 労働時間がフルタイムで、待遇がパート(いわゆる「疑似パート」)の場合、改正パートタイム労働法は適用されないが、有期契約であれば労働契約法 18 条から 20 条が適用される。しかし、無期契約の「疑似パート」は、改正パートタイム労働法と労働契約法(18 条から 20 条)のいずれも適用されない。無期契約の「疑似パート」についても、働き方・人材活用などが実質的に異ならない労働者については、正社員とする制度を設けるなど、正社員化することをめざして取り組む。

3. パートタイム労働者の処遇決定への参加を促進

- (1) パートタイム労働者が組合員でない場合、組織化の取組みを進める。また、パートタイム労働者の実態・要望を踏まえて、パートタイム労働者の処遇に関する事項(賃金改定、処遇制度、福利厚生、就業規則等)に取り組む。
- (2) パートタイム労働者の賃金改定の要求づくり、労働協約・見直し、就業規則改定等、パートタイム労働者の処遇決定に組合が参画する。

IV. 取組みの進め方

1. 連合本部の取組み

- (1) チェックシート(改正パートタイム労働法を受けた改訂版)を作成し、構成組織、地方連合会の取組みを支援する。
- (2) パートタイム労働者の処遇を調査し、結果にもとづいた取組みを検討する。

2. 構成組織の取組み

- (1) 連合の「連合・改正パートタイム労働法を職場にいかす取組み指針」を踏まえ、構成組織の方針・ガイドラインを決定して単組への周知徹底を図る。
- (2) 構成組織の方針・ガイドラインでは、通年の取組みと春季生活闘争における取組みを可能な限り区分して、単組の取組みの強化を図る。

- (3) 学習会などを開催し、単組において、実質的な取組みが進められるよう、積極的に支援する。
- (4) 構成組織は、連合の「指針」・「チェックシート」や、構成組織の方針・ガイドラインにもとづき、職場におけるパートタイム労働者の処遇等について、調査・点検を実施し、単組における労使協議の支援に努める。

3. 地方連合会の取り組み

「連合・改正パートタイム労働法を職場にいかす取組指針」について、学習会を開催するなど、周知・啓発に取り組む。

以上