

ソソしてるナ。おかしいナ。と感ずることありませぬか?



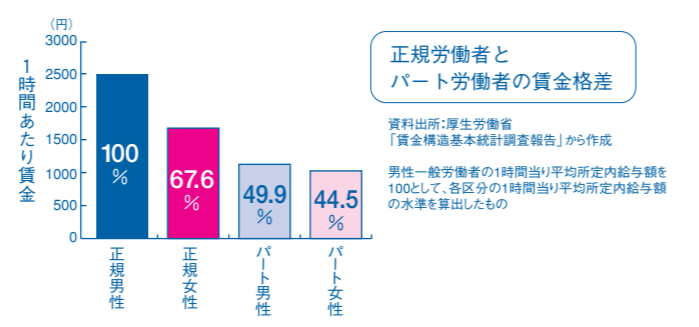
働く女性の声

- 妊娠出産**
- 妊娠したって言ったとたん、通勤時間が15分から2時間となる転勤を言われちゃった。もう働けないわ。
- コース別人事**
- 全く同じ仕事をしていても男性は総合職コース、女性は一般職コースに分けられちゃうなんて。
- 教育訓練・手当**
- 同じ部署でも、女性だけ講習の案内がされないなんておかしいわ。
- セクシャル・ハラスメント**
- 上司に誘われ、飲みに行ったら、ホテルに誘われびっくり。部長に相談し謝罪をうけたが、うわさになって、もう職場に行くのはいや。

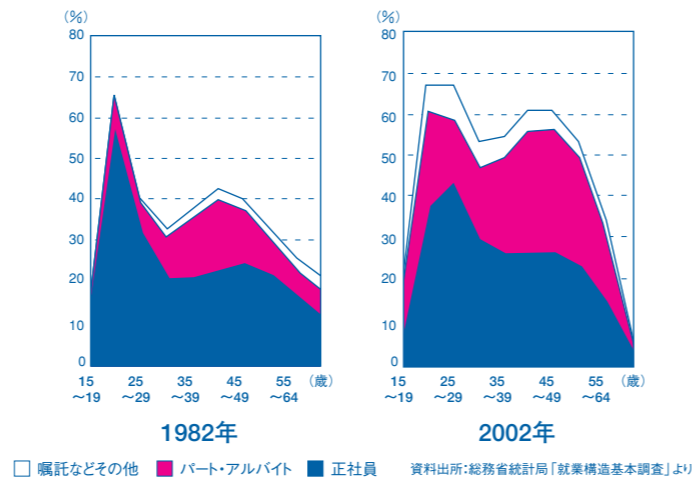
働く女性の実情

04年、働く女性は労働者の41.1%を占めています。ところが、賃金は正規雇用でも男性の67.6%です。女性雇用者の51.6%はパートタイム労働で、賃金は一般労働者男性と比べると44.5%です。

一方女性の就労状況は、出産・子育て時期の30代に減少し40歳以降はパート等の不安定な雇用となって増えています。働きつづけるための条件整備が整っていないことを示しています。また、契約・請負・派遣社員などの形態も増え30歳前も正社員は減少しています。



雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者比較 (女性)



非正規雇用が増えています

「女性は家庭を守り、男性は仕事に打ち込む」こうした考え方は出産・育児などを女性にまかせ、男性を長時間働かせるという、企業にとって都合のいい論理でした。

今、企業は「雇用の流動化」ということばで、多くの労働者を好きな時に雇用・解雇できるようにしています。差別は女性に対してだけではなく、一握りのエリート以外すべての労働者に拡大されています。

男も女も、家庭も仕事もたいせつ

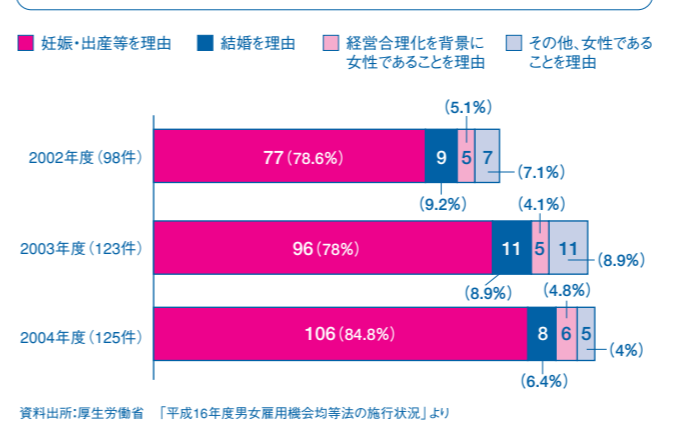
- 子どもを安心して生める条件をつくること、少子化ストップの第一歩
- 子育て退職、再就職は不安定雇用ばかり
- 共働き家庭では女性に家事・育児負担が

昨年合計特殊出生率は1.29と1990年以来過去最低を更新しつづけています。この原因が「教育や住宅事情などによる経済的・精神的負担、出産・育児と仕事の両立の困難さ」とされながらも政府は有効な施策をうちだせなかったばかりか、労働法制のあいつぐ改悪によって労働環境のさらなる悪化を招いています。

終身雇用制度が崩壊し、賃下げ、リストラ不安などから共働きを希望する人は増えています。しかし、妊娠を理由に退職や非正規への転換を強要する会社は後を絶ちません。

退職し子どもに手がかからなくなってから再就職の場を求め、正規職はほとんどなく、パート等の非正規ばかりです。

均等法13条による労働局雇用均等室における個別紛争解決援助のうち定年・退職・解雇の内訳



男だって家庭も大切にしたい。

- 育児休暇をとりたくても、自分の方(男性)が給料が高いし、収入が減ると生活していけないから休めない。
- 派遣労働者として働くことを希望する男性が、派遣会社に応募をしても、「派遣先の希望が女性である」と断られ、登録してもらえない。

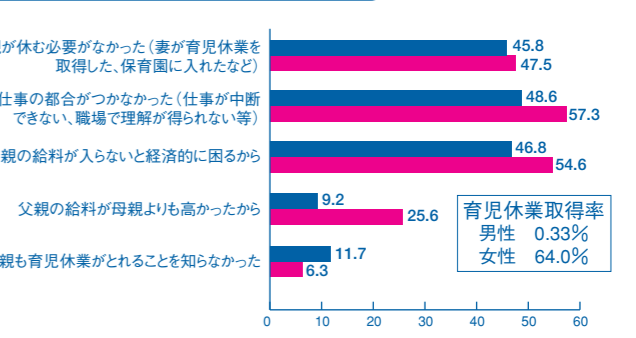
日本シエリーリング事件 (1989年12月最高裁労働者勝訴)

産前産後休暇、生理休暇、育児時間など労基法に定められた権利行使を不就労期間として稼働率を算定し、稼働率80%以下の従業員には賃上げはおこなわないとした労働協約の効力を争った裁判。最高裁判決は「労基法、労組法上の権利行使をすることにより、経済的利益を得られないとすることによって、権利行使を抑制し、各法の趣旨を實質的に失わせるものであり、公序良俗に反し無効」と労働者勝訴の判決を下した。

厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会で、使用者側委員の意見

休んでいた期間についても就業していた者と同様に扱わなければならないという考え方は、当然考えられないと思っております。やはりノーワークノーペイの原則だろうと思っております。したがって、見る角度を変えれば、企業がその分の不利益をこうむっているわけです。企業としてはノーワークノーペイ、その部分を何かしらペイというものを考えるのであればそれは全く別の角度、つまり企業に本来求めるべき話ではなく、違うものの考え方なのではないかと思っております。

父親が育児休業を取得しなかった理由(複数回答)



(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」(2003年・企業調査) 厚生労働省「平成14(2002)年度女性雇用管理基本調査」結果概要より作成