

全労金2022春季生活闘争ニュース・第13号

～めざそう賃金改善！進めようジェンダー平等！団結しよう、みんなの春闘！～

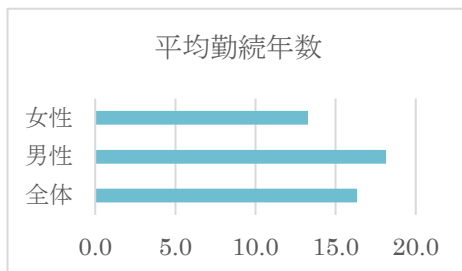
2022春季生活闘争方針「統一取り組み」について理解を深めよう！

～ 男女間賃金格差の是正 ～

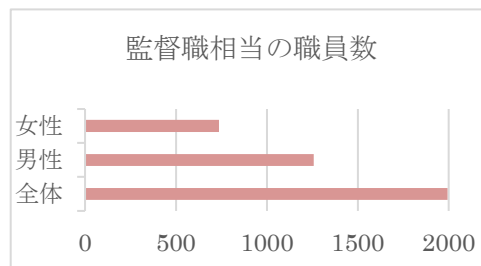
◎全労金2022春季生活闘争方針

単組は、賃金実態調査の結果や職員データ等に基づき、勤続年数や役職登用、業務配置や配分、教育・人材育成における参加割合等の実態、育児休職取得者の登用状況等、男女間の賃金格差の要因を検証します。

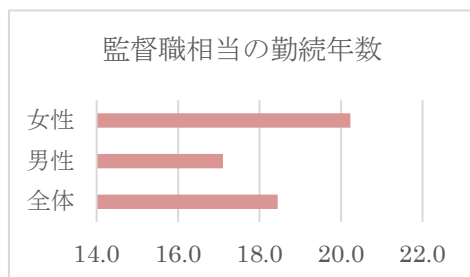
◎全労金の賃金実態調査結果から



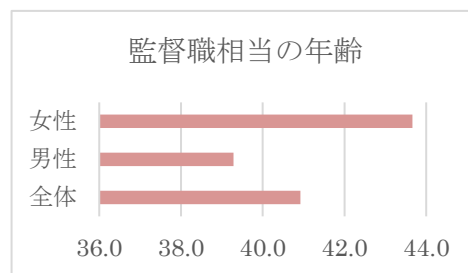
★ 平均勤続年数は、女性が男性より約5年短い結果となっています。



★ 監督職相当の職員の割合は、女性37% 男性63%となっています。



★ 監督職相当の平均勤続年数は、女性が男性より3年長くなっています。



★ 監督職相当の年齢は、男性が女性より約4歳低い結果となっています。

こうした違いは、なぜ発生するのか、等を検証し、議論し、解消に向けて取り組むことで、結果として発生している男女間賃金格差の是正をめざします。

◎連合や他の産別の方針・取り組み

《連合2022春季生活闘争方針（抜粋）》

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど、人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

芳野連合会長が所属する「JAM」では、男女間賃金問題検討委員会において、①現在と過去の賃金差を検証、②男性と女性、それぞれで、勤続年数や賃金分布を比較する、③男性と女性の差の変化を検証する、等が進められ、検証結果が会議で報告されています。

また、UAゼンセンや自動車総連をはじめ、多くの産別で、春季生活闘争方針に「男女間賃金格差の是正」が取り入れられ、取り組みが進められています。

加えて、具体的な対応として、育児・介護休職期間中についても、人事制度を適用し、賃金に反映させる企業もある、といった産業もあります。

◎全労金2022春季生活闘争における取り扱い

「統一取り組み」では、「方針策定段階で精査すべきこと」と「春季生活闘争を起点として取り組むこと」としています。

そのうえで、2022春季生活闘争では、2単組が男女間賃金格差の是正について要求を掲げているほか、過年度の春季生活闘争で要求し、改善を獲得した単組もあります。

※ 全労金HP (<http://www.zenrokin.or.jp/>)、
Facebook (<https://www.facebook.com/zenrokin>) もご覧ください！

※次号は3月4日に発行します！