

2017 年度「男女平等月間」(6 月)の取り組みについて

I. はじめに

連合は、職場・家庭・地域における男女平等参画の重要性について組織内の合意形成をはかり、男女平等推進への機運を高めるため、2004 年より 6 月を「男女平等月間」と設定し、時々の課題をテーマに取り組みを行ってきた。内閣府においても、2001 年から 6 月 23 日～29 日の 1 週間を「男女共同参画週間」と設定している。

連合は、本年も男女雇用機会均等法の公布月である 6 月を「男女平等月間」とし、「クラシノソコアゲ応援団！RENGO キャンペーン」第 2 弾、連合「第 4 次男女平等参画推進計画」の「3 つの目標」を踏まえ、構成組織、地方連合会と一体となり、男女平等参画社会実現に取り組む。

II. 男女平等参画をめぐる状況

- 政府は、2015 年 12 月に「第 4 次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、2020 年を見据えた成果目標を掲げ、取り組みを進めている。また、2016 年 5 月には「女性のための重点方針 2016」や「ニッポン一億総活躍プラン」などを閣議決定し、様々な女性活躍推進施策を打ち出している。しかし、政府の方針にも関わらず、世界経済フォーラムが 2016 年 10 月に発表した GGGI (グローバル・ジェンダー・ギャップ指数) において、日本は 144 カ国中 111 位と前年よりさらに順位を落とした。政治分野への女性参画率の低さ、雇用における女性の地位の低さが主な要因である。
- 雇用における男女間格差を解消するため、2016 年 4 月には、事業主にポジティブアクションを義務づけた女性活躍推進法が施行された。2016 年 12 月時点において、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を届け出ている企業は、301 人以上企業では 99%を超える。一方、届出が義務付けられていない 300 人以下企業の届出数は 2100 件あまりと少なく、中小企業へ裾野を広げたポジティブアクション等、男女間格差解消に関する取り組みの徹底が求められる。
- 改正育児・介護休業法が 2017 年 1 月より施行され、有期契約労働者の育児休業取得要件緩和をはじめ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚などによる嫌がらせ等を防止するための措置が事業主に義務付けられた。国立社会保障・人口問題研究所の「第 15 回出生動向基本調査」によれば、出産後も就業を継続する女性の割合が 53.1%と初めて 5 割を超えたが、依然として 5 割の女性は第 1 子出産を機に仕事を辞めている。また、「就業構造基本調査」(2012 年)によると、介護・看護を理由に離職した人の総数は年間 10 万人を超える。仕事と妊娠・出産・育児・介護を両立できる職場環境の整備に向けて更なる取り組みの徹底が必要である。
- また、連合の「LGBT に関する職場の意識調査」(2016 年 8 月)によれば、職場における LGBT 関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は 2 割強にのぼる。一方で人事院は、2016 年 12 月に国家公務員におけるセクシュアル・ハラスメントに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」を含むよう人事院規則を一部改正した。誰もが安心して働き続けられる職場環境に向けて、改正育児・介護休業法の周知・浸透をはかるとともに、ジェンダー・ハラスメントを含めた総合的なハラスメント防止対策の取り組みを進めなければならない。

Ⅲ. 2017年6月「男女平等月間」の目的とテーマ

1. 2017年6月「男女平等月間」の目的

男女平等の職場・社会の実現に向けて、「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」第2弾、連合「第4次男女平等参画推進計画」の「3つの目標」を踏まえ、2016年4月に施行された女性活躍推進法、2017年1月施行の改正育児・介護休業法等の周知・職場点検とともに、安心して働き続けられる職場環境に向けて、ハラスメント対策や組織拡大も含めた運動を展開する。

2. テーマ

- ①すべての労働者の均等待遇の実現と、ハラスメントなどの性差別を禁止しよう
- ②働き方を見直し、仕事と生活を調和できる職場環境を実現しよう
- ③男女平等社会の実現に向けて、組織拡大を含め、運動の輪を広げよう
- ④連合「第4次男女平等参画推進計画」の達成に向け、取り組みを強化しよう

Ⅳ. 具体的な取り組み

1. 連合本部

連合本部は、以下の周知活動等に取り組むと共に、構成組織・地方連合会の取り組み結果を集約する。

- ① 男女平等月間ポスター作成・配布などWEBやSNSを通じた周知啓発（5月）
- ② 学習会資料（法改正動向、女性の政治参画等）の提供（5月）
- ③ 男女平等にかかる重点政策について、関係省庁・関係政党への要請（6月）
- ④ 全国男女平等推進委員長会議の開催（4月）
- ⑤ 構成組織・地方連合会女性代表者会議の開催（4月）
- ⑥ 「男女平等講座」（若手男性リーダー対象）の実施（6月）
- ⑦ 地方連合会女性専従役員会議の開催（6月）
- ⑧ 女性課題と組織化に関するチラシの作成と配布（5月）
（非正規労働センター・総合組織局と共同）
- ⑨ 「女性のための労働相談」の実施（6月12日・13日）
（非正規労働センターとの共催）

2. 構成組織・地方連合会の取り組み

男女平等推進委員会、女性委員会を中心に取り組み結果を本部に報告する。

- ① 連合作成の器材（ポスター、チラシ等）等を活用したキャンペーン
- ② 改正育児・介護休業法等に沿った就業規則・労働協約等の職場点検
- ③ 女性のための労働相談（6月12日・13日）の実施（地方連合会）
- ④ 労働相談のための学習会の開催（地方連合会）
- ⑤ 男女平等推進に関する学習会の開催（地方連合会）
- ⑥ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への要請行動・意見交換（地方連合会）

以上

<参考> 連合「第4次男女平等参画推進計画」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促進

【目標2】：仕事と生活の調和

【目標3】：多様な仲間の結集と労働運動の活性化