

# 2023春季生活闘争 (ジェンダー平等・多様性課題に関する取り組み)

## 2023春季生活闘争方針

第89回中央委員会  
確認 (2022.12.1)

### <2023春季生活闘争の意義と基本スタンス (前文) >

社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換させることでデフレマインドを断ち切り、望ましい未来をつくっていく。また、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進め、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正する。今春闘においても、すべての働く仲間を視野に入れ、「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていく機会とする。

### <具体的な取り組み>

1. 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正
2. 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動
3. **あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み**
4. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
5. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

1は賃金要求、  
2~5はジェンダー  
平等・多様性の推  
進の項目



### 3. あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、**カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。**その上で、**労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。**

- ① ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、**事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。**
- ② 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ③ マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- ④ パワー・ハラスメントを含めて、**あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。**
- ⑤ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。
- ⑥ **10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。**
- ⑦ ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。



# 雇用管理上講ずべき措置

ハラスメント防止措置の内容 (労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)		パワハラ	マタハラ ケアハラ	セクハラ
1	ハラスメントの内容と、それを <u>行ってはならない</u> 旨の方針等を明確化し、周知・啓発する	○	○	○
2	行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する	○	○	○
3	相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知</u> する	○	○	○
4	相談担当者は、 <u>被害者が相談を委縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら</u> 、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする <u>追記例：相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う</u>	○	○	○
5	その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する	△	△	△
6	事実関係を迅速かつ正確に確認する <u>追記例：相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも適切に配慮する</u>	○	○	○
7	速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う	○	○	○
8	行為者に対する措置を適正に行う	○	○	○
9	事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる	○	○	○
10	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる	—	○	—
11	労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する	—	△	—
12	<u>コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う</u>	△	—	—
13	<u>適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行う</u>	△	—	—
14	当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する	○	○	○
15	相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する	○	○	○

赤字下線は2020年の改正で変更した箇所

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし

# 終わりに

## 【2023年度活動計画】

カスタマー・ハラスメントについて世論喚起を行い、あらゆるハラスメントの根絶に向け国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。

男女平等をはじめとして、

一人ひとりが尊重された『真の多様性が根付く職場・社会の実現』に向けて

**ともにがんばりましょう！**

