

2021年度 連合「男女平等月間」(6月)



日本労働組合総連合会





連合「男女平等月間」とは・・・

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る
- ・女性活躍推進の気運を高める

連合は、2004年より、6月を「男女平等月間」と設定
時々の課題をテーマに取り組んできた

1985年6月に男女雇用機会均等法が
公布されたことを記念して厚生労働省が
翌年より6月を「男女雇用機会均等月間」と設定

内閣府は毎年6月23日～29日の
1週間を「男女共同参画週間」に設定

⇒連合は6月に「男女平等月間」を設定

2021年のテーマは…

- (1) 連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスの目標達成に向けて、ラストスパートをかけよう。
- (2) すべての労働者の働き方を見直し、均等待遇と、仕事と生活を調和できる職場環境を実現しよう。
- (3) 仕事の世界におけるあらゆるハラスメントと暴力を禁止しよう。
- (4) 一人ひとりが尊重された多様性や包摂性のある社会の実現に向けて、政治への関心喚起や組織拡大などにより運動の輪を広げよう。

目的・・・

- (1)労働組合活動への女性の参画促進と男女平等の推進に向け、課題抽出と進捗状況の把握を行い、方針や日常の活動に反映させる。
- (2)2021年9月に計画期間が満了を迎える連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスが掲げる「3つの目標」および「3つの数値目標」の達成に向けて集中的な取り組みを行う。
- (3)第204通常国会で改正法案の審議が予定されている育児・介護休業法をはじめ、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、また、ILOハラスメント条約発効等の周知を行う。
- (4)男女平等参画社会の実現に向けた、政治への関心喚起をはかる。

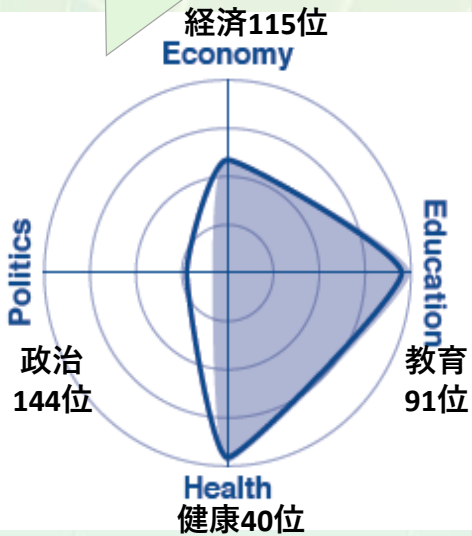
男女平等参画をめぐる状況(1)

～男女間格差～

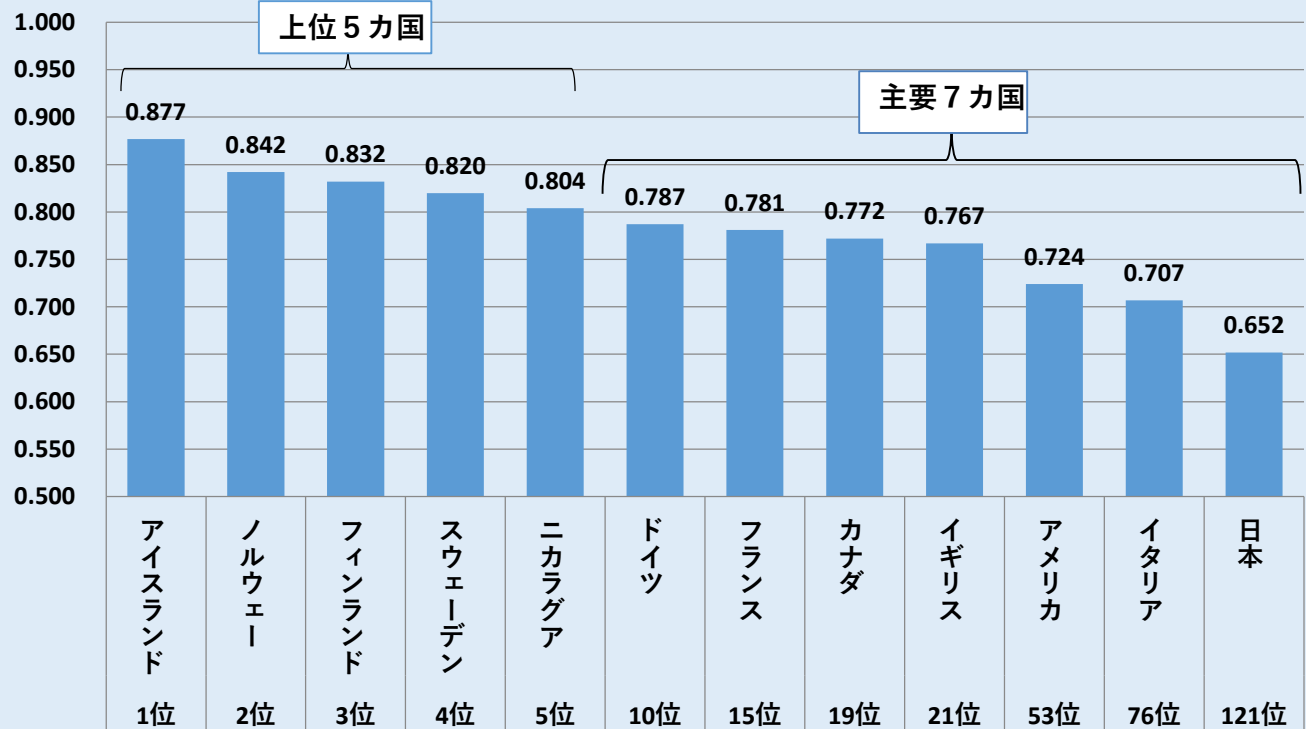
【GGI(ジェンダーギャップ指数)に見る日本の男女間格差】

- 各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラム(WEF)が毎年公表。
- 経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出。
- 日本のGGIは**153カ国中121位**とG7で最低(2019年公表)

4分野のうち、管理職割合や賃金などの経済分野と議員割合などの政治分野が特に低い。



世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)

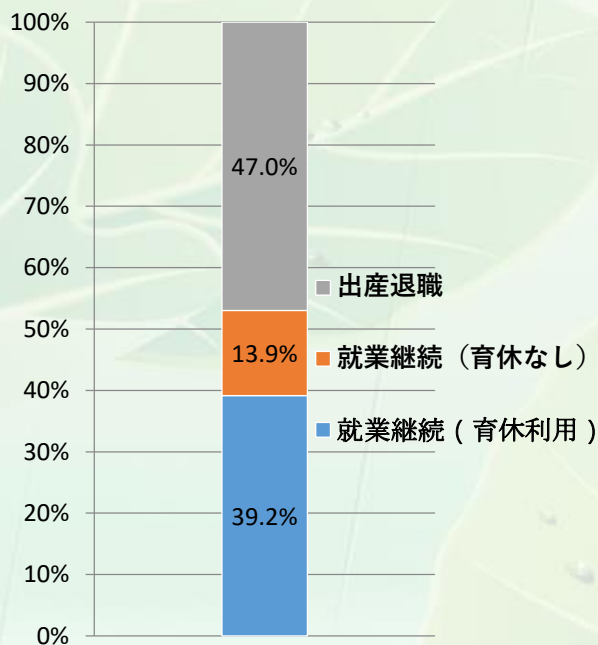


※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

男女平等参画をめぐる状況(2)～仕事との両立～

- 依然として5割の女性は第1子出産を機に仕事を退職。
仕事と妊娠・出産、育児・介護を両立できる環境整備の徹底が必要。
- 男性の育児休業取得率は7.48%

<有職者の第1子出産後の継続就業率>



男性の育児休業取得率



男性の育児休業取得率は7.48%と非常に低く、連合の調査でも「取得したかったが、取得できなかった(31.6%)」、その理由は「仕事の代替要員がない(53.3%)」となっています。社内制度や働き方を点検しましょう。





男女平等参画をめぐる状況(3) ～ポジティブ・アクション～

○2022年4月から女性活躍推進法の適用範囲が301人以上→101人以上の企業に義務が拡大。さらなるポジティブ・アクションや男女間格差解消の徹底が必要。

2019年改正女性活躍推進法

- ①現行の301人以上の企業を101人以上に義務拡大
- ②301人以上の企業の情報公表を2項目以上に設定
- ③勧告に従わなかった場合は企業名公表
- ④「プラチナえるぼし」制度の創設

など…



男女平等参画をめぐる状況(4) ～男女にかかわらず誰もが安心～

- 性別にかかわらず誰もが安心して働き続けられる職場環境に向けて、ハラスメント対策ガイドライン、SOGIガイドラインにもとづき、就業環境改善に取り組む。

連合

性的指向及び性自認 (SOGI) に関する
差別禁止に向けた取り組みガイドライン

～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～

SOGIとLGBT

LGBT法連合会「報道ガイドライン」から引用

<SOGI>

- **性的指向 (Sexual Orientation)** : 恋愛や性的関心がどの対象の性別に向くか向かないかを示す概念。
- **性自認 (Gender Identity)** : 自分の性別をどのように認識しているかを示す概念。

<LGBT>

- **LGBT** : **L**esbian(レズビアン)、**G**ay(ゲイ)、**B**isexual(バイセクシュアル)、**T**ransgender(トランスジェンダー) の頭文字をとった言葉。

- 異性愛の人なども含めすべての人が持つ属性としての「SOGI」を前面に押し出すことで、特定の人びとにのみ配慮が必要な課題としてではなく、すべての人の対等・平等、人権の尊重に根ざした課題として捉えることが重要。

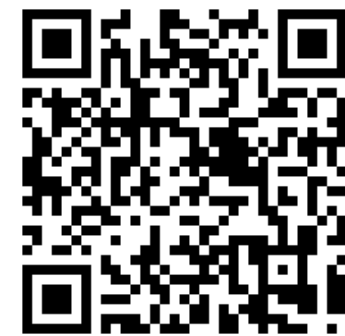
別紙

連合

ハラスメント対策関連法を職場に活かす
取り組みガイドライン

～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～

2020年1月
日本労働組合総連合会



男女平等参画をめぐる状況(5) ～ハラスメント対策～

○2019年5月のILO総会でハラスメントに関する条約が採択
2020年6月に改正ハラスメント対策関連法が施行
法制化されたパワハラ防止措置の対応など、労使で取り組む。

2019年ハラスメント対策関連法改正

- ①パワー・ハラスメント防止措置の法制化
- ②取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に対する望ましい取り組みの明確化
- ③ハラスメントを行ってはならないとして国、事業主、労働者の責務の法制化
- ④ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止



連合「ハラスメント対策関連法を職場に活かす
取り組みガイドライン」

～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～

2020年3月



日本労働組合総連合会(連合)
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

※ 便宜的にパワー・ハラスメントをパワハラ、セクシュアル・ハラスメントをセクハラ、マタニティ・ハラスメントをマタハラ、ケア・ハラスメントをケアハラ、就活生やフリーランス等に対するハラスメントを就活等ハラ、顧客や取引先等からのハラスメントをカスタハラと表記



連合 男女平等参画をめぐる状況(5)

～ハラスメントを包括的に禁止する国際文書～

世界

2019年6月 ILO総会で第190号条約が採択
「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」



↑ 包括的にハラスメントを禁止する条約

2015年国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

3 すべての人に健康と福祉を

すべての人びとの健康的な生活の確保と福祉の増進

5 ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等の達成とすべての女性および女性のエンパワーメント

8 働きがいも経済成長も

包括的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)

10 人や国の不平等をなくそう

各国内および各国間の不平等是正

日本

禁止規定はないが
防止措置はあり！

セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)
妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ)
育児休業・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ)

パワー・ハラスメント (パワハラ) 防止措置すらなかった！

パワハラ防止措置と
責務規定などが法制化

2019年5月成立
2020年6月施行
ハラスメント対策関連法

男女平等参画をめぐる状況(5) ～ハラスメントに特化した初の国際条約～

ILO条約第190号 仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約

- 暴力とハラスメントの定義
- 対象者の範囲
- 具体的な対策
- 脆弱なグループ
- 禁止規定
- 使用者が講じる措置
- ドメスティック・バイオレンスなど

採択後、加盟国は1年以内に国会などに提出し、承認があれば、批准をILO事務局長に通知する。日本は2020年4月に批准しない旨を閣議決定。条約は、2カ国目のフィジーが批准した1年後の2021年6月25日に発効。

ウルグアイ・フィジー・ナミビア・アルゼンチンが批准

ILO勧告*206号 仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する勧告

*条約を補完するものとして、具体的な解釈や措置などが定められている

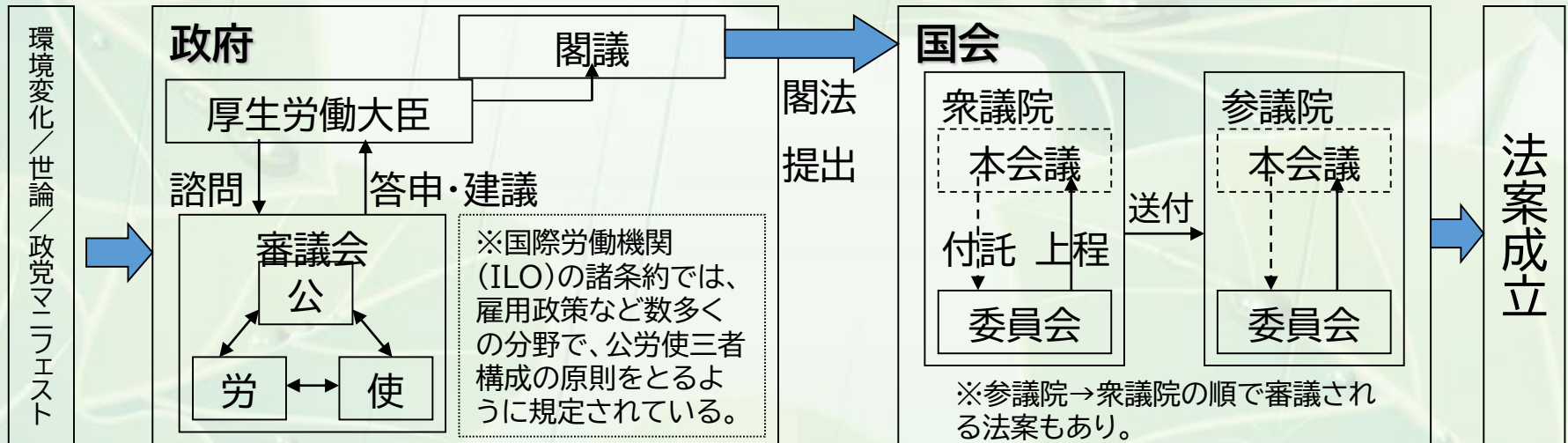


	仕事の世界における暴力とハラスメント	セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	妊娠・出産等に関するハラスメント(マタハラ)	育児・介護休業等に関するハラスメント(ケアハラ)	パワー・ハラスメント(パワハラ)
法律	ILO条約	男女雇用機会均等法	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	<u>労働施策総合推進法</u>
対策	禁止規定 ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	ハラスメント防止措置	<u>ハラスメント防止措置</u>
責務	国、事業主、労働者の責務規定	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>	<u>国、事業主、労働者の責務規定</u>
定義	一回性のものであれ繰り返されるものであれ、身体的、精神的、性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。	職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。	職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること。	職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。	<u>職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること。</u>

- 日本には、ハラスメントの防止措置はあるが、禁止規定がない。
- 対象者の範囲も広く捉え、ジェンダー・ハラスメントを含める必要がある。



労働法の制定・改廃は公(政)労使三者構成の労働政策審議会で審議され、まとまった内容が尊重され、政府が法案を提出する(ILO三者構成原則)。



◆公(政)労使三者構成に関する代表的なILO条約

●国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約(第144号・批准済) 第2条

- 1 この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、第5条1に規定する国際労働機関の活動に関する事項 (ILOに対する回答や報告の提出、条約や勧告の権限ある機関への提出、未批准条約の実施のための措置の検討など)について、政府、使用者及び労働者の代表者の間で効果的な協議が行われることを確保する手続を運用することを約束する。
- 2 1に規定する手続の性質及び形態は、代表的団体が存在し及び当該手続が確立されていない場合には、当該代表的団体と協議した上で、国内慣行に従い各国において定める。

男女平等参画をめぐる状況(6) ～連合第4次男女平等参画推進計画プラス～

○2021年9月まで延長した「第4次計画プラス」。
女性の組合参画や課題改善に向けた取り組みのさらなる推進が必要。

第4次計画で掲げた「3つの目標」

- 目標 01 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
- 目標 02 仕事と生活の調和
- 目標 03 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

第4次計画で掲げた「3つの数値目標」の年限はすべて 2021年9月に読み替え

- 数値目標 01 運動方針に、男女平等参画の推進と連合の3つの目標についての取り組みを明記している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2015年までに100%とする。

2021年9月



- 数値目標 02 女性役員を選出している組織（構成組織・単組・地方連合会）を、遅くとも2017年までに100%とする。

2021年9月

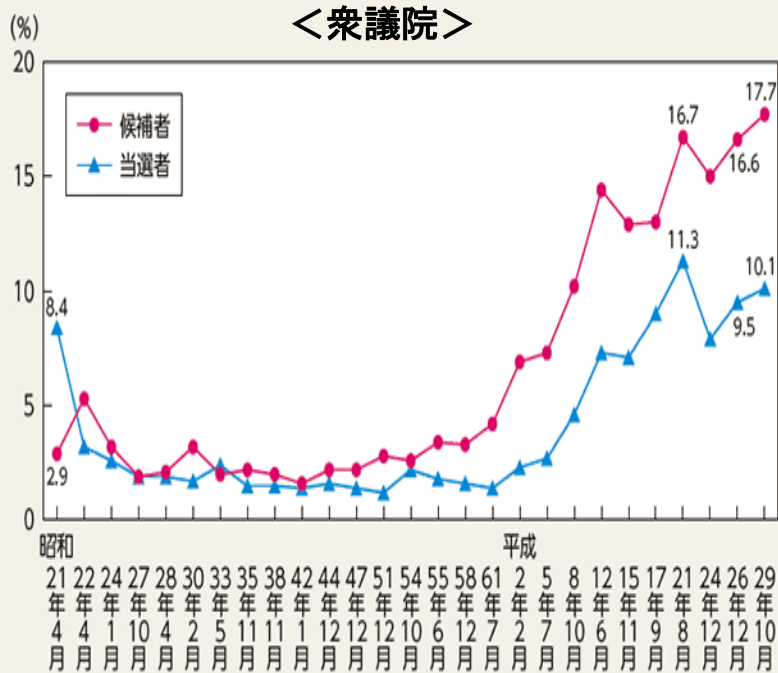
- 数値目標 03 連合の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。

2021年9月

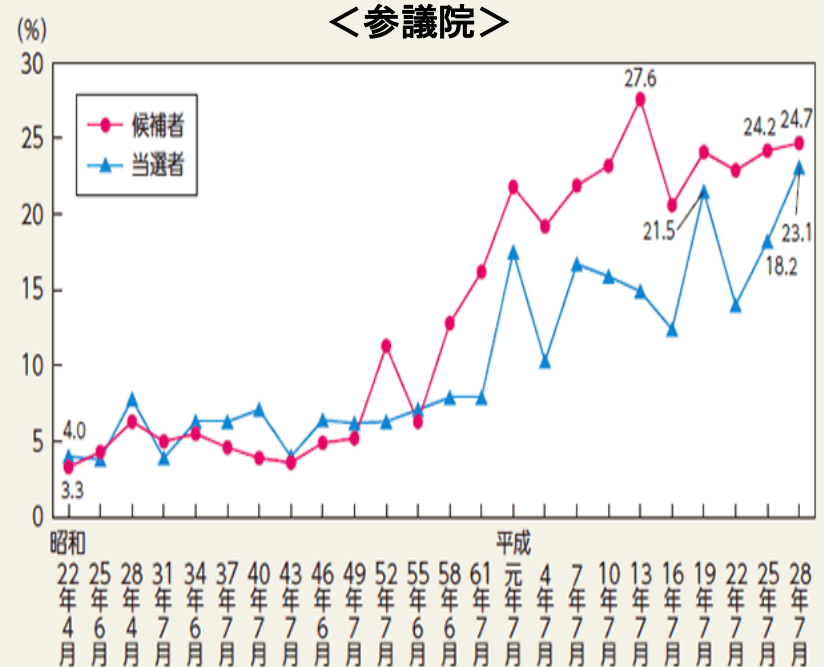


男女平等参画をめぐる状況(7)

～政治分野:選挙候補者、当選者に占める女性割合～



(備考) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。



(備考) 総務省「参議院議員通常選挙結果調」より作成。

第5次男女共同参画推進基本計画	現 状	目標(期限)
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	17.8% (2017年)	35% (2025年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	28.1% (2019年)	35% (2025年)

実は第1回の総選挙の時と、今の衆議院議員の女性比率はそんなに変わらないんだ。。



男女平等参画をめぐる状況(8)

～世界から注目されている日本:ILOだけではない～

～国連女性差別撤廃委員会の見解～

(日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解2016年3月)

<政治的及び公的活動への参画(要旨)>

委員会は、数値目標や、具体的目標を定めた第3次、第4次男女共同参画基本計画の策定により参画を促進する日本の努力に留意するが、

- 「議会、政府、地方自治体や司法、外交、学会のレベルにおいても指導的地位の女性参画が低調である」
- 「政治的及び公的活動において事実上の男女平等の実現を加速させるための法定の暫定的特別措置が足りない」

などの点が懸念されるとして



女性差別撤廃委員会(第1375回及び1376回会合)で審議、以下の要請が行われた(2016年3月7日付)

- 選出及び任命される地位への女性の十分かつ対等な参画加速のため、法定クオータ制などの暫定的特別措置をさらに取り入れること
- 議会、政府、地方自治体(首長)や司法、外交、学会を含む全てのレベルにおいて「2020年までに指導的地位への女性参画比率30%」とする第4次計画で設定した目標の効果的実施を確保

日本の女性議員比率は
とても低い
国連・女性差別撤廃委員会(CEDAW)から
日本政府に対して、
女性議員増加に向けた
より一層の取り組み強化
を求められている



構成組織・地方連合会の取り組み

- ①法令を踏まえた労働協約、就業規則、職場慣行等社内ルールの点検
- ②女性のための労働相談(6月上旬)の実施【地方連合会】
- ③感染拡大防止に十分留意したうえでのキャンペーン、学習会の開催、SNSの活用等による対外的アピール
- ④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】

「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！



R&PV