

2016 春季生活闘争における男女平等課題の取り組みについて

1. 職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正

- (1) 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」（賃金プロット手法など）をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- (2) 住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給など（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止について取り組む。
※夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正を求める。

2. 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）

女性活躍推進法が成立し、2016年4月1日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった（300人以下の民間事業主については努力義務）ことを受け、2016春季生活闘争において取り組みを進める。

- (1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置などについて労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- (2) 女性活躍推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める21の任意項目および各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定する。

【必須項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごと）
 - ② 男女の勤続年数の差異（雇用管理区分ごと）
 - ③ 月ごとの労働者の平均残業時間などの長時間労働の状況
 - ④ 管理職にしめる女性比率
- (3) 法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知をはかる。
 - (4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。

3. 両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

- (1) 改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。
 - ① 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。
 - ② 有期契約労働者へ制度を拡充する。

- ③ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。
 - ④ 3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取り組むとともに、組合員に対する周知を行う。
- (2) 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（介護）ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- (3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。
- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得をめざす。
 - ② 「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。

4. 改正男女雇用機会均等法の定着・点検

- (1) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。
- ① 配置や仕事の配分などの男女の偏在を具体的に検証し、その是正をはかる。
 - ② 昇進・昇格など基準の運用で、結果として男女に不平等が生じていないか、結果と原因を検証し、是正をはかる。
 - ③ 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検し、是正をはかる。
 - ④ 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証し、是正をはかる。
 - ⑤ セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証する。
 - ⑥ セクシュアル・ハラスメントには、同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含まれることを周知する。

以 上