

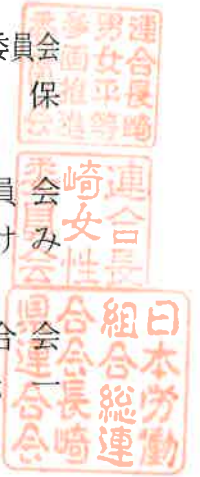
2014年6月2日

長崎労働局雇用均等室
室長 高橋 行紀 様

連合長崎男女平等参画推進委員会
委員長 小島 保

連合長崎女性委員会
委員長 白倉あけみ

連合・長崎県連合会
会長 森 光



働く女性の活躍促進に関する要請

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。また、日頃は連合長崎の活動に対しまして、ご高配を賜っていることに深く感謝申し上げます。

連合長崎は、男女が共に仕事と家事・育児・介護を両立しながら働き続けることのできる、「働くことを軸とする安心社会の実現」を目指して取り組んでいます。雇用者総数に占める女性の割合は4割を超え、働く女性がますます増える中において、女性が就業を継続し、活躍できる環境を整備することは、日本経済・社会の持続的な成長のために必要です。

4月16日には、パート労働者の処遇改善の前進につながる「改正パートタイム労働法」および、男女が仕事と育児を両立しながら働き続ける環境の整備を促す「改正次世代育成支援対策推進法」が参議院において可決・成立しました。また、本年7月1日より「男女雇用機会均等法」の改正施行規則が施行されます。これらの改正法および施行規則の内容を周知し、趣旨を徹底していくために、雇用均等室の果たす役割は大きく、連合長崎としても雇用均等室と連携をはかりつつ、労働者の処遇改善の促進に努めて参りたいと考えています。

つきましては、貴職に対し、以下の要望事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

記

1. 非正規雇用で働く労働者が育児休業を取得しながら働き続けられる環境を整備するため、法律の周知を含め、労働者への相談・支援に努めること。
2. 就業規則等に育児休業規定のある非正規雇用労働者と、規定のない非正規雇用労働者では育児休業取得率に10倍の開きがあり、就業継続率も約2倍の差があることに鑑み、事業主に対する相談・指導・支援に努めること。
3. 間接差別について、今般の均等法の施行規則の改正内容のみならず、その概念についても今一度広く周知し、職場において差別が起きないように、積極的に事業主への相談・指導・支援に努めること。
4. 新たに均等法の指針へ規定された同性間セクシュアル・ハラスメントについて、具体例も交えた広報物の作成・配布などにより、事業主・労働者への周知および事業主の防止措置義務履行に向けた相談・指導・支援に努めること。
5. 新たに均等法の指針に明記されたジェンダーハラスメントについては、異性間・同性間を問わず広くあてはまり得ることを周知すること。その際、具体例も交えた広報物の作成・配布などにより、防止への留意喚起に努めること。
6. コース別雇用管理における留意事項が指針として新たに制定されたことについて、事業主・労働者へ周知を行うこと。その際、コース別雇用管理が実質的な男女別雇用管理となり労働者の能力が発揮されない原因や背景に、性別役割分担意識や、性別役割分担意識に基づく職場の慣行などが考えられることについても併せて指導等を行うこと。
7. パートタイム労働法改正により、事業主はパートタイム労働者の待遇決定にあたって、新第8条を踏まえる必要があることを周知すること。その際、パートタイム労働者への諸手当等も含めた見直しの必要性があり得る旨も情報提供すること。
8. パートタイム労働法改正により、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲拡大について広く周知すること。その際、対象決定のための各要件については客観的に判断されるべきものであることを併せて周知すること。
9. パートタイム労働法改正により、事業主の雇い入れ時の説明義務および相談体制の整備義務が新設されたことを周知し、施行に向けた事業主の体制整備への相談・指導・支援に努めること。なおその際、雇い入れ時とはすなわち契約更新時にも含まれることも併せて周知すること。
10. 雇用均等室の周知に努めるとともに、相談・指導・支援体制の強化に努めること。

以上