

【連合長崎 2014 春季生活闘争方針】 ※男女平等、両立支援関係

9. 男女平等の実現に向けた連合長崎の取り組み

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性の就業率を向上させ、女性が多様な能力を発揮できる社会を作っていくことは、日本の社会・経済の活性化と持続可能性にとって不可欠であり、喫緊の課題となっている。性別役割分業意識の払拭等を背景に制定された「男女雇用機会均等法」の定着・点検の強化をはかっていくこととする。

1) 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。

- ①配置や仕事の配分などの男女の偏在の是正
- ②昇進・昇格など基準の運用による男女間格差の是正
- ③妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの是正
- ④セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性の確保

2) 2014年7月1日から施行される改正「男女雇用機会均等法施行規則」等に対応するため、改正法について広く周知を行う。

3) 男女労働者間に事実上生じている格差に対しては、ポジティブ・アクション（積極的是正措置）を推進し、是正・改善を求める。

10. ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮の取り組み

1) ワーク・ライフ・バランス、労働時間短縮実現へ向けた連合長崎の取り組み
(略)

2) 両立支援の促進（育児・介護休業法など）に対する連合長崎の取り組み

①育児・介護休業法の定着に向けた取り組み

育児・介護は女性の問題として捉えるのではなく、男女共通の課題として各構成組織において学習会等を開催し、制度の再周知・徹底をはかることとし、また以下の課題について取り組むことを共有する。

- a) 法令遵守を点検し、組合員に対し周知を行うとともに、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。
- b) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除や介護休暇制度の申し出・利用などにより不利益な取扱いが行われていないか労使で点検・検証を行う。また、男性の取得率向上についての労使間協議を進める。
- c) 不利益取扱いの禁止については、労働協約の改定などルール化に取り組み、その内容を組合員に対し周知・徹底する。
- d) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- e) 非正規労働者へ制度の適用を拡充する。

②マタニティ・ハラスメントの防止に向け、「3・8国際女性デー長崎集会」を開催し学習会を行う。また、連合が発行している「働くみんなのマタハラ手帳」を活用し理解促進を図る。