

2023年度 連合「男女平等月間」(6月)



Gender Equality Month in June 6月は男女平等月間です。

知っていますか?

性自認

知っている
22.9%

性的指向

知っている
38.6%

資料出所：「職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(2022年10月現在)サントリーホールディングス

まずは知ろう！性的指向／性自認

戸籍の性

医師から発行された出生証明書をもとに、子の出生地・本籍地または提出人の所有地の自治体の役所に提出された出生届出書が受理され戸籍に記載されている性別です。

性的指向 Sexual Orientation

人の恋愛感情や性的な関心がいつれの性別に向かうかの傾向（この傾向については、異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛等の多様性があります。）をいいます。

性的指向／性自認の差別を禁止しよう！

Gender Equality Month in June 6月は男女平等月間です。

NO! ハラスメント

こんなことありませんか？

精神的な攻撃

過小な要求

Stop! セクハラ

- わざと体を触る
- つきまとい、待ち伏せ、盗撮

個の侵害

過大な要求

Stop! マタハラ

- 育児休業を取得することが今後のキャリア上不利になる
- 本人やパートナーが妊娠したが、会社の制度が不十分な

人間関係からの切り離し

Stop! ケアハラ

- 病休を取得させてくれない
- 親の介護で短時間勤務にしたいけれど、聞いてくれない

2023年4月より、パワハラ防止措置を全企業で義務化されました。社内の体制を確立しましょう！

Stop! パワハラ

- 過大な要求、精神的な攻撃
- 人間関係からの切り離し

Stop! カスハラ

- お客様からの苦情は信頼の裏返し。初期対応をきちんと
- 丁寧に対応しつつも、適切な場合は毅然とした対応を

ハラスメントと暴力を禁止して、快適な職場づくりをめざそう！



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/equality-month/>

連合男女平等月間（6月）ホームページ

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
(女性活躍推進法が施行された翌年の2016年以後、設定していない)
 - 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

テーマ



1. 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1を踏まえた自組織の目標設定・達成に向けて、計画を立てよう。
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を実現しよう。
5. 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「ジェンダー主流化」の取り組みを加速する。
2. 2021年10月からスタートした連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の5つの達成目標」および「4つの推進目標」の達成に向けて集中的な取り組みを行う。
3. 2022年4月1日から順次施行されている改正育児・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、ハラスメント対策関連法、ILOハラスメント条約（第190号条約）発効等の周知を行い、理解を深める。
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)

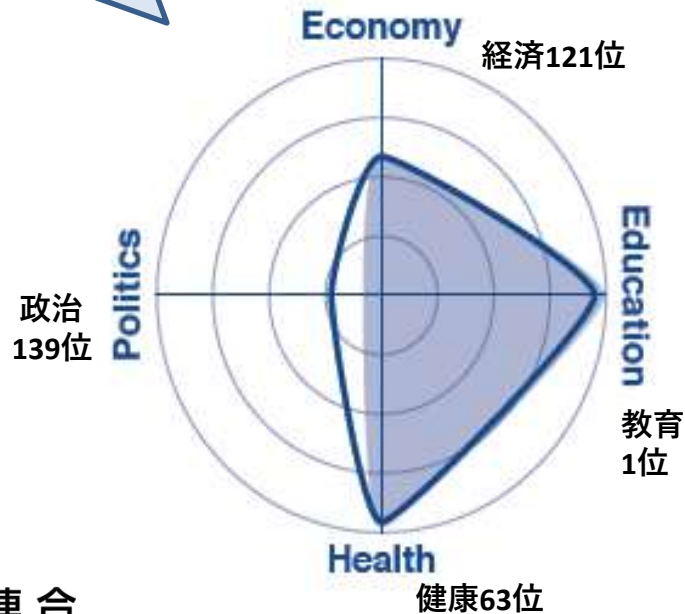
～男女間格差～



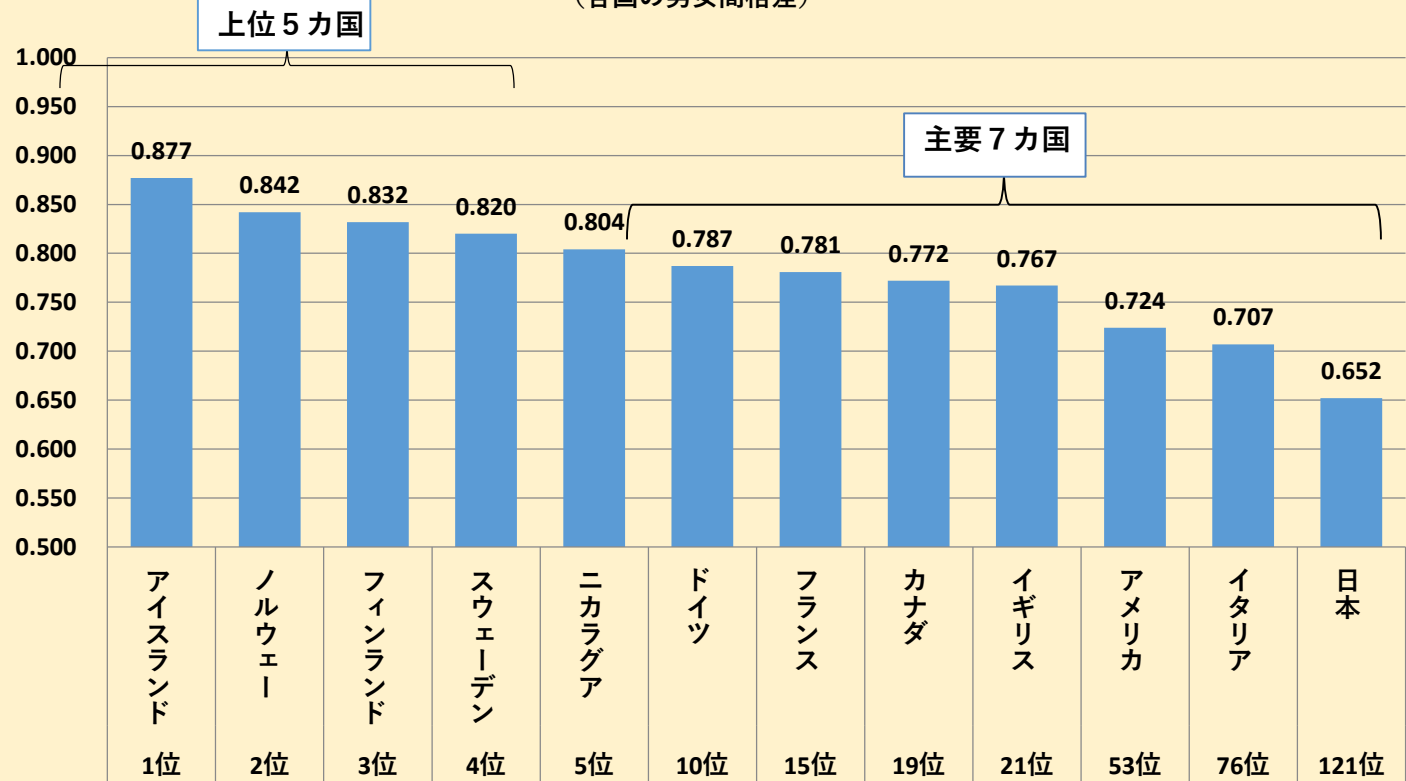
【GGI(ジェンダーギャップ指数)に見る日本の男女間格差】

- 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**146カ国中116位**とG7で最低(2022年公表)

男女平等の実現には、世界全体で132年かかる。2020年は「100年かかる」と報告されていた。



世界ジェンダーギャップ指数
(各国の男女間格差)

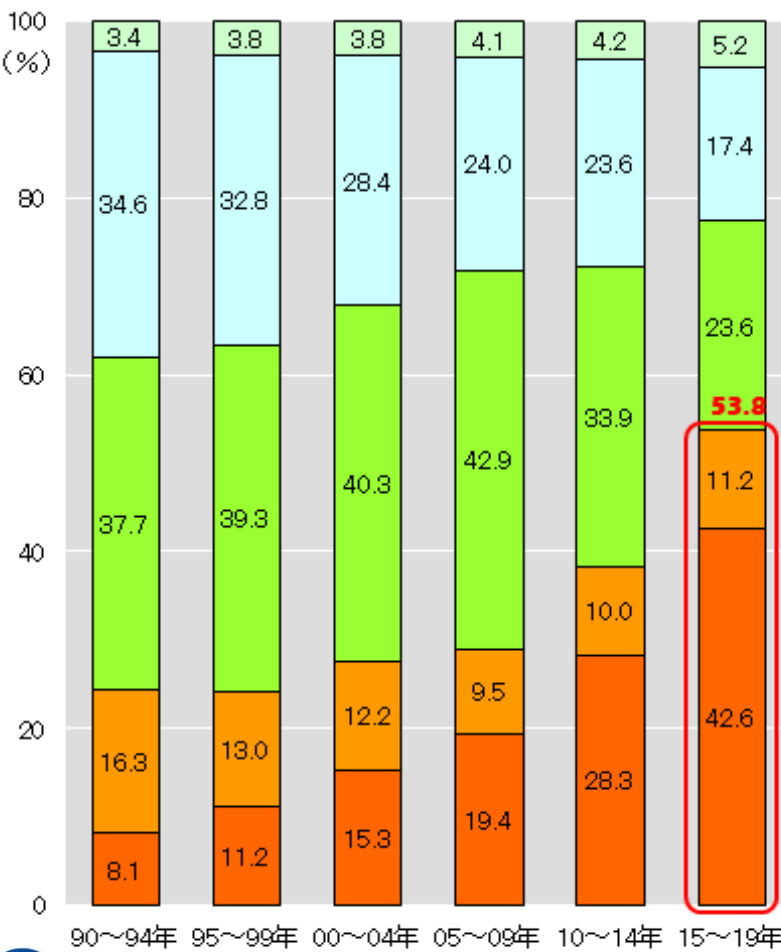
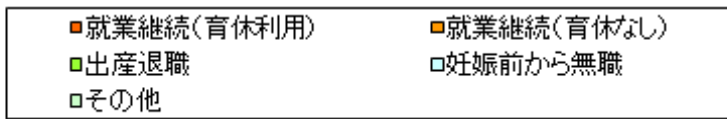


※指数が1に近いほど男女間格差は少ない

男女平等参画をめぐる状況(2)～仕事との両立～



【女性の出産後就業継続率】



○第1子出産を機に退職する女性は23.6% (妊娠前から無職の人17.4%を除くと30%)、

○出産後も働き続ける割合は53.8%

○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13.97%

改正育児・介護休業法のポイント

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 (産後パパ育休)**

 - ①休業の申出は原則、休業の2週間前まで。
 - ②分割して取得できる回数は2回まで。
 - ③労使協定を締結している場合、個別の合意により、事前に調整したうえで休業中の就労可。

NEW! 2022年10月1日から!
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**

 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずるよう事業主に義務付け。
- 3 育児休業の分割取得**

(1. 以外の育児休業について) 分割して2回まで取得可能に。

NEW! 2022年10月1日から!
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付け。

coming soon 2023年4月1日から!
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」は廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者同様、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者の除外は可能。

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

- ①2022年4月以後、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…

2022年7月女性活躍推進法省令改正

- 「男女の賃金の差異」について、
- ①301人以上の企業に公表・把握を義務化
 - ②101人以上の企業には情報公表を開示義務の
選択項目に設定
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。



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** : Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(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

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～

2017年11月
(第2・2018年3月改訂版)
日本労働組合総連合会

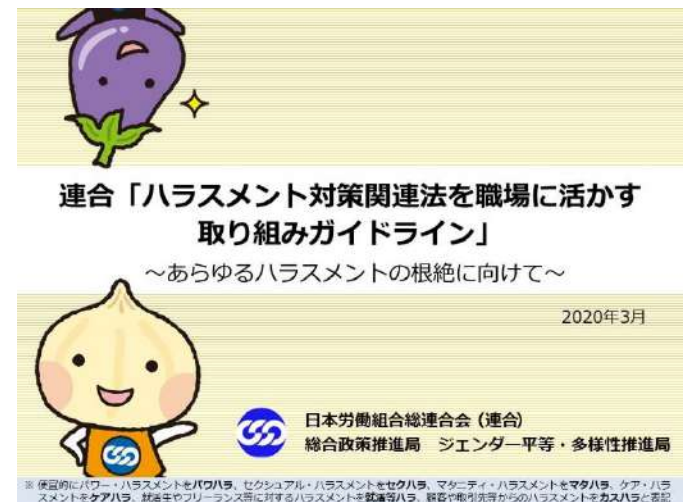
連合

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義務化(2022年4月)
- 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 男女平等参画をめぐる状況(5)

～世界と日本のハラスメント対策の違い～



世界

2019年6月 I L O 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

国際労働運動

ITUC
ほか



2015年国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ (SDGs)」



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第190号条約 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報告し、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。
・2022年12月末現在、ウルグアイ・エクアドル・アルゼンチン・フィジー・ナミビア・南ア・ギリシャ・イタリア・英国など23か国が批准

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

*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

男女平等参画をめぐる状況(5)

～ILO第190号条約と日本のハラスメント対策～



	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	労働施策総合推進法
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	ハラスメント防止措置
責務	国、事業主、労働者の責務規定	国、事業主、労働者の責務規定	国、事業主、労働者の責務規定	国、事業主、労働者の責務規定	国、事業主、労働者の責務規定
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険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。	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。

○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

1. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就労することを可能とする。

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び

妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3. 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることと
いう要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未
満である労働者を対象から除外することを可能とする。

改正育児・介護休業法施行スケジュール



2022年
4月1日

10月1日

2023年
4月1日

- ◆ 「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ
- ◆ 「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ
- ◆ 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の一部緩和

- ◆ 出生時育児休業
- ◆ 出生時育児休業中の就業
- ◆ 育児休業の分割取得
- ◆ 1歳到達後・1歳6カ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得
- ◆ 1歳以降の延長の場合の取り扱い

- ◆ 育児休業の取得状況の公表の義務づけ

詳しくは「改正育児・介護休業法と労働組合の取り組み」をご参照！





男女平等参画をめぐる状況（7）

～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 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」（2022年4月1日施行）、「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- ② 「くるみん」・「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、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

認定の基準			
トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん共通 ・女性の育児休業取得率 75%以上 ・労働時間数 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満		認定企業への優遇措置 ・マーク使用 ・公共調達の加点評価 ・日本政策金融公庫による低利融資 ・両立支援等助成金の加算	認定実績 くるみん 4,055件 プラチナくるみん 535件 (2023.2.1現在)
プラチナくるみん 	男性の育児休業取得率 育児休業 30%以上 育児休業+育児目的休暇 50%以上 かつ取得者1名以上	+	★不妊治療の措置を追加する「くるみんプラス」(2022.4-) くるみんの各類型に加え、不妊治療を受ける労働者に配慮した以下の措置を行った企業が認定申請できる 
くるみん 	男性の育児休業取得率 育児休業 10%以上 育児休業+育児目的休暇 20%以上 かつ取得者1名以上	+	
トライくるみん 2022年4月新設 	男性の育児休業取得率 育児休業 7%以上 育児休業+育児目的休暇 15%以上 かつ取得者1名以上	+	



男女平等参画をめぐる状況(8)

～政治分野:選挙候補者、当選者に占める女性割合～



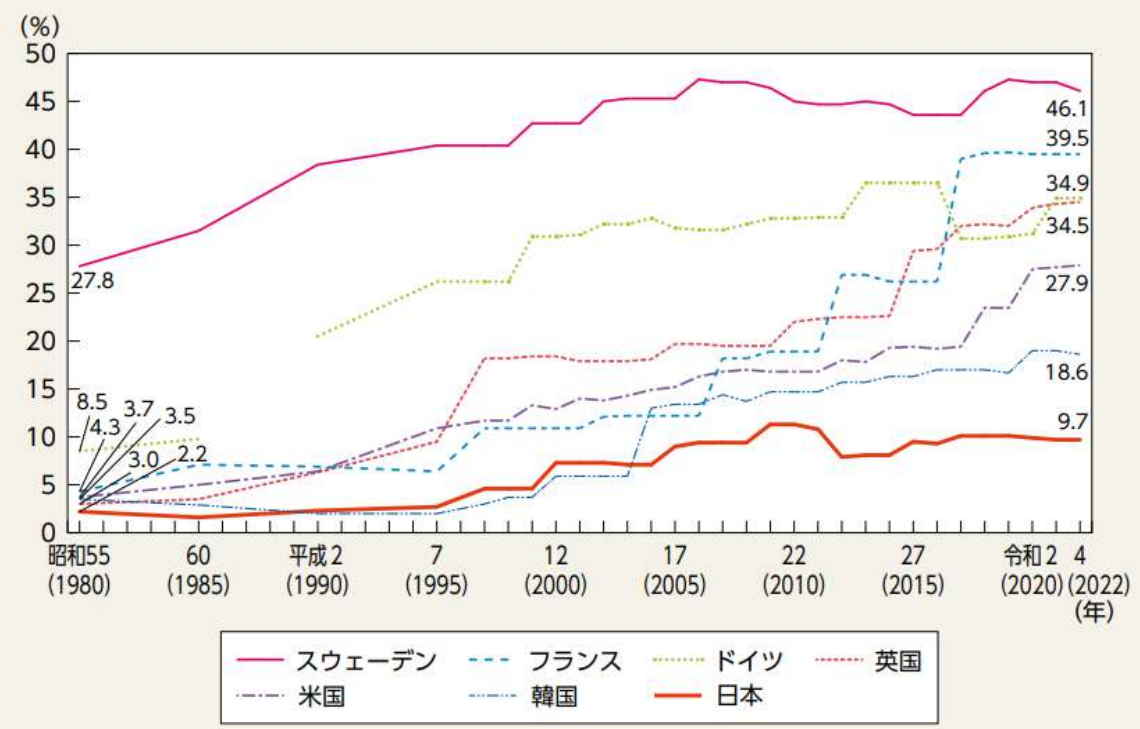
	現 状	目標(期限)
衆議院 候補者に占める女性の割合	17.7% (2021年)	35% (2025年)
参議院 候補者に占める女性の割合	28.1% (2019年)	35% (2025年)

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。



1-3図 諸外国の国会議員に占める女性の割合の推移

○諸外国の国会議員に占める女性の割合は、この30年で大幅に上昇。
 ○日本の国会議員(衆議院議員)に占める女性の割合は9.7%であり、国際的に見ても非常に低い水準となっている。



(備考) 1. IPU資料 (Monthly ranking of women in national parliaments) より作成。調査対象国は令和4(2022)年3月現在189か国。昭和55(1980)年から平成7(1995)年までは5年ごと、平成9(1997)年以降は毎年の数字。各年12月現在(平成10(1998)年は8月現在、令和4(2022)年は3月現在)。

「候補者男女均等法」～政治分野における男女共同参画推進法～

○2018年5月に成立。ただし、中身は理念法のため拘束力や罰則などは持たない。
○世界国会議員比率ランキングで、日本の衆議院の女性割合は、188カ国中164位！
(資料出所：IPU「Women in Parliaments」2023年1月時点)



衆 46/462
(9.9%)
参 64/248
(25.8%)
【平均15.5%】
(2023.1現在)

地方議会合計
11.6%
都道府県8.8%



【日本:女性閣僚が2名、平均年齢62.7歳 (最年長国)】



【スペイン:女性閣僚の割合は世界1位!】



【ニュージーランド:首相は女性 (~1/25)、育休取得も】



【ルワンダ:下院議員の女性割合は世界1位】

男女平等参画をめぐる状況(9)

～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(CEDAW)の見解～

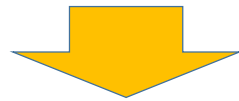
(日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解2016年3月)



<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回と1376回)で審議、日本政府に対して最終勧告が示され、以下の要請が行われた(2016年3月7日)

- 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、法定クォ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が求められている



男女平等参画をめぐる状況(10)

～連合の取り組み～



連合ホームページ
「ジェンダー平等・多様性推進」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



具体的な目標と取り組みにあたっての留意点



目標を設定
(Building)
しましょう!

運動目標 スローガン

労働組合における男女平等参画 職場・社会におけるジェンダー平等の推進

女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、労働組合における女性参画を進めていくことが「男女平等参画」。社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)*を尊重し、多様性を認め合うことが「ジェンダー平等」。男女が平等に参画した体制のもと、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながります。

※すでに連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスで性自認を含む多様性の尊重を明確化してきました。

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change! 達成目標

▶P4-5

推進すべき目標

Challenge! 推進目標

▶P6-7

Movementをつくりだす

第1次計画をスタートした1991年10月から第4次計画プラスの満了時期の2021年9月でちょうど30年。さらなる変革(Change・チェンジ)と挑戦(Challenge・チャレンジ)へと踏み出し、労働組合のみならず社会全体の大きなうねり(Movement・ムーヴメント)をつくりだす決意のもと、運動を展開します。

留意点

「クリティカル・マス」を意識しましょう

圧倒的な男性中心社会において、わずかに女性が参画したところで個性や能力を存分に発揮することは難しく、男性優位の構造は変わりません。「クリティカル・マス」の30%を意識しましょう。 ▶P13参照

「性的指向・性自認(SOGI)」の尊重を明確にしましょう

性別情報の確認・取得にあたっては、原則として性自認を尊重します。回答を求める際の選択肢としては「女性」「男性」「どちらでもない」「無回答」を基本とします。確認・取得する際は、氏名・性別をどの範囲まで共有するかをあらかじめ明確にしましょう。また、「無回答」を選択肢に入れているように、性別情報の回答およびカミングアウトを強制しないこと、取り扱いに注意を払いアウティングを防止することに十分に留意しましょう。なお、男女平等参画の進捗や男女間格差の状況を把握する場合のみならず、社会保険や共済、安全衛生の観点などで性別情報が必要な際に、目的に応じて性自認以外の、「法律上の性別」や「身体の性別」、「雇用管理上の性別」を聞くことも考えられます。

定量的な目標(数値)だけでなく 定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

“目標達成ありき”とならないように、男女間賃金格差の是正や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、労働運動の活性化など、各組織の実態に応じて定性的な目的を設定し、意識しながら取り組みを進めましょう。 ▶P12参照

5つのChange <達成目標>、4つのChallenge <推進目標>

連合本部・構成組織・単組・地方連合会の具体的な目標



		連合本部	構成組織	単組	地方連合会
< Change (チェンジ) ! 達成目標 (必ず達成しなければならない目標) >					
1	2021年10月以降、組合員の男女比率を毎年調査、把握 ※連合本部が引き続き「参画調査」を実施	○	○	○	○
2	2024年9月末までに女性役員(会計監査を除く)を選出	達成済	○	○	達成済
3	2024年9月末までに執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	Challenge! 推進目標で	Challenge! 推進目標で	○
4	2024年9月末までに女性を常時上三役(会長・会長代行・事務局長)に登用し得る環境整備	○	-	-	-
5	2021年10月以降に策定する運動方針に「ジェンダー平等」の推進」と明記	○	○	○	○
< Challenge (チャレンジ) ! 推進目標 (推進すべき目標) >					
6	大会や中央委員会等議決機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	○	○	○	○
7	執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会を確保	Change! 達成目標で	○	○	Change! 達成目標で
8	「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議体を設置	○	○	○	○
9	多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し	○	○	○	○

※1~4・6・7は「労働組合における男女平等参画」、5・8・9は「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」のための目標

連合が取り組む男女平等参画の必要性と意義

連合「第4次男女平等参画推進計画」プラスより

1 だれにとっても 働きやすい職場づくり

職場や家庭において様々な困難を抱えがちな女性が安心して必要な権利を行使しながら働き続けられる職場は、結果、だれにとっても働きやすい職場となり得ます。



2 社会・経済の活力や 持続性の維持・向上

男女平等参画の推進により、とりわけ女性の低賃金・不安定雇用が解消され、性別にかかわらずだれもが安心・納得して多様な個性や能力を発揮しながら働くことができる機会と生き方の選択肢が保障されます。ひいては社会・経済の活力や持続性の維持・向上につながり得ます。



3 人権の尊重、個人の尊厳を 基底に置いた社会の実現

男女不平等は、人権の尊重、個人の尊厳にかかわる由々しき問題であり、取り組みを進めることで、それらを基底に置いた社会を実現しなければなりません。



4 ジェンダー・バイアスや固定的 性別役割分担意識の見直し、払拭

「男女平等参画の取り組みは女性が中心に担うべきもの」が典型的な固定的性別役割分担意識、「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」が典型的なジェンダー・バイアスであり、ともに労働組合に強く当てはまります。労働組合こそが、自らを変革しつつ、先頭に立って世の中に蔓延するこれらの意識・バイアスの払拭に力を尽くさなければなりません。



連合が取り組む男女平等参画の必要性和意義を改めて明確にし、共有をはかります。

5 クリティカル・マスの理解浸透、形成

とりわけ労働組合の場合は、意思決定の場を男性が占めていることで、賃金格差をはじめとする男女間不平等やハラスメントの問題が中心議題になりにくく、組合民主主義の観点からもこのような状況は大きく変えていかなければなりません。女性が一定割合参画し、意思決定に関わることで、結果、男女平等参画が組織全体で取り組むべき普遍的かつ中心的な課題になっていきます。



6 ポジティブ・アクションの理解浸透、推進

そもそも男女不平等だからポジティブ・アクションが必要なわけで、その取り組みが逆差別ではなく、法に違反しないことは女性差別撤廃条約や男女雇用機会均等法第8条で明確にされています。「クリティカル・マス」、「ポジティブ・アクション」ともに、根拠や必要性を含め、改めて理解浸透をはかることが重要です。



7 多様性の尊重

「持続可能性」と「包摂」を基底に置き、年齢や性、国籍の違い、障がいの有無などにかかわらず多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、だれ一人取り残されることのない社会をめざします。



8 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

活動スタイルの見直しをさらに進め、多様な人たちが多様な形態で参加できるようになれば、より民主制が担保され、そのもとで幅広く持ち寄られた様々な課題への対応をはかることで、頼りがいや魅力のある組織に生まれ変わっていきます。労働組合としても、改めて男女平等参画に重きを置きながら、新しい労働運動を模索していくことが求められています。



定量的な目標(数値)だけでなく、定性的な目的(具体的な内容)も設定しましょう

連合「第4次男女平等参画推進計画」より

1

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

主要な課題

- ①雇用における男女平等の実現
- ②女性の参画を阻む構造的問題の解消
- ③働きやすく、働き続けられる職場づくり
- ④性やライフスタイルに中立な税・社会保障の確立



2

仕事と生活の調和

主要な課題

- ①仕事と生活の両立支援制度などの拡充
- ②職場における両立支援制度の定着
- ③働き方の見直しと多様な働き方の整備
- ④地域・家庭における役割・責任の分担



3

多様な仲間の結集と
労働運動の活性化

主要な課題

- ①組織拡大の取り組み強化
- ②男女が参加・活躍できる活動づくり
- ③女性が意思決定に参画できるしくみの整備
- ④委員会の設置・強化
- ⑤組合活動と仕事や生活の調和



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、就業規則や職場慣行等社内ルールの点検
2. 「女性のための連合全国一斉集中労働相談ホットライン」の実施
(2022年6月予定) (地方連合会)
3. 感染拡大防止に十分留意したうえでの、ジェンダー平等・多様性の推進や政治への関心喚起等に関する街頭宣伝行動、学習会の開催、SNSの活用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)や地方自治体への要請行動および意見交換(地方連合会)

宣伝：連合ホームページ

ホームページに動画や資料を掲載しています。ご利用ください。



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/>



掲載中の動画

- コロナ禍における女性への影響と課題
- ハラスメント対策関連法の取り組み
- 女性活躍推進法の取り組み
- 改正育児・介護休業法の取り組み

用語解説動画

- ポジティブ・アクションとクオータ制
- クリティカル・マス
- 固定的性別役割分担意識とジェンダー・バイアス
- SOGIとLGBT

「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！



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/equality-month/>

連合男女平等月間（6月）ホームページ

