

2016年 6月 8日

鳥取労働局
局長 内田 敏之 様

日本労働組合総連合会鳥取県連合会
会長 本川 博孝

雇用における男女平等に関する要請

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、日頃は当連合鳥取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。

連合は、男女が平等に、均等な機会と待遇で、仕事と生活を調和させ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」をめざして取り組んでいます。

鳥取県の生産年齢人口における女性の就業率は、67.5%（H24調査、全国第9位）で、特に25歳から44歳の育児をしながら働く女性の割合は、71.8%と全国と比べて高い水準となっています。

就業を継続し、働く女性が多くいる一方で、管理的地位に占める女性割合は、まだまだ低い水準となっています。職場で経験や知識を積めないことや、長時間労働を前提とした働き方、家事・育児等の家庭における負担が女性に偏っていることは、管理的地位で活躍する女性が少ないことや女性自身の昇進意欲の低下にもつながっています。また、妊娠・出産等を理由に職場で不利益な取り扱いを行うマタニティ・ハラスメントをはじめ、男女がともに安心して働くことを阻害する様々なハラスメントも発生しています。

このような現状を踏まえ、働き続けることを希望する女性が出産、子育てや介護等により就業を中断することなく、活躍できる環境を整備することが重要です。

本年4月1日より、すべての働く女性の活躍推進のための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。また、来年の1月1日には、「改正育児・介護休業法」が施行されることとなっています。これらの改正法の内容を周知し、趣旨を徹底していくために、雇用環境・均等室の果たす役割は大きく、連合鳥取としても緊密な連携をはかりつつ、労働者の処遇改善の促進に努めて参りたいと考えております。

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. 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するにあたっては、現状把握項目に男女間の賃金格差を盛り込むことが、経年的な施策の効果検証を図る上で不可欠である旨の周知を行うこと。
2. 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するにあたっては、非正規労働者も含めたすべての労働者を対象に、各項目を雇用管理区分ごとに把握することが重要である旨の周知を行うこと。
3. 女性活躍推進法に基づく行動計画の積極的な実施、および求職者に資する情報提供を促進するため、各企業における女性活躍推進企業データベースの活用を各企業に促すとともに、各企業が多く項目を公表するよう取り組みを進めること。
4. 新たに雇用環境・均等室へ組織改編されたことによる、担当分野の拡充を活かし、あらゆるハラスメントに対して、一元的かつ積極的な対応に努めること。その際、性的マイノリティへのハラスメントについては、性的指向や性自認の基礎知識を踏まえた上で対応すること。
5. 女性活躍推進法に基づく認定制度の積極的な活用を企業に促すために、認定制度に関して周知するとともに、近隣の地方自治体の公共調達における女性活躍推進の取り組みの情報提供をあわせて行うこと。
6. 仕事と育児・介護が両立できる就業環境の整備に向けて、事業主・労働者に対して、改正育児・介護休業法の周知とあわせて、介護保険サービスの情報提供を行うとともに、助成金を含めた積極的な支援を実施すること。
7. 非正規雇用労働者が働き続けられる環境の整備に向けて、改正育児・介護休業法における有期契約労働者の育児休業および介護休業の取得要件緩和について、事業主・労働者に対して広く周知を行うとともに、相談・指導を強化すること。
8. 介護離職の防止に向けて、両立支援制度や介護保険サービス等の情報提供を含めた企業における相談窓口設置を促進すること。
9. 新たに改組された雇用環境・均等室において、所属する全ての職員がジェンダー平等の視点を重視し雇用均等の促進を図るよう、ジェンダーや雇用均等に関する研修を重点的に行うこと。

以上