連合高知

JTUC

<発行所>連合高知
日本労働組合総連合会高知県連合会
〒780-0870 高知市本町４丁目1-32
こうち勤労センター内
TEL(088)824-5111
FAX(088)824-3002
<発行責任者>折田晃一
No.127 2020年６月１日

特集 6月男女平等月間

男女平等は社会の課題！

今年は「北京宣言」から25周年

今年は、女性の権利の実現、ジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」「行動綱領」が採択された第４回世界女性会議（1995年開催）から25周年にあたる。

先般おこなわれた国連の「女性の地位委員会（CSW/2020.３.９開催）」では「25年たっても男女平等を完全に達成した国はない」と指摘したうえで、男女間格差解消に向け「具体的な行動を取ることを誓う」とする政治宣言が採択された。

翻って日本の現状はどうだろうか？ 各国の男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数で、日本は153ヶ国中121位（2019/12発表）とＧ７で最低になっている。とくに政治分野への女性参画や雇用における女性の地位向上が喫緊の課題だといわれている。

そんな中、連合高知の“第４次男女平等参画推進計画”は今年、最終年次となるが、その目標達成の見通しは立っていない。“男女平等参画”は基本的人権にかかわるすべての労働者が真摯に向き合うべき課題にもかかわらずだ。

男女平等の指針となった「北京宣言、行動綱領」が発出されて25年の節目を迎えるいまこそ、私たちは、「真に多様性が尊重される社会の実現」に向けて、第４次男女平等推進計画で掲げる「３つの目標」をお互いが再確認しながら、家庭－職場－地域を貫いて取り組みを進めよう。そして、数値目標の達成に努力していこう！

６月は「男女平等月間」です！

2020男女平等参画実現に向けた職場での取り組み

男女間賃金格差是正の取り組み
すべての組合は、男女別の賃金実態の把握を行い男女間賃金格差是正に向けて取り組みましょう。

女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検
女性活躍推進法や男女雇用機会均等法について、職場における実効性を高めるために、周知徹底と定着、点検、改善を求めましょう。

あらゆるハラスメント対策と暴力の根絶
職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や、周知徹底をおこなうとともに労使協議を進めましょう。

育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
改正育児・介護休業法の周知・点検、両立支援策の拡充の観点から法を上回る内容に向けて労働協約の改定に取り組みましょう。

パート・有期雇用労働者の労働条件改善
パート・有期法や女性活躍推進法を活用して労働条件改善をめざしましょう。

次世代育成支援の取り組み
くるみん、プラチナくるみんの取得をめざし、取得している職場は取り組みの後退がないか労使で点検しましょう。

何のためにやるのか

さまざまな活動の一参加者から一転して副事務局長の立場で主体的に「男女平等課題」に関わってきた４年間で、‘組織トップの意識改革’の重要性を改めて痛感した。トップ自らが「男女平等参画」の課題についての重要性を認識し、組織全体の課題として捉える必要がある。

共働き世帯が全国平均よりも多く、M字カーブの浅い高知県であるが、労働組合だけでなく、意思決定機関への女性役員の登用は未だ進んでいない。特に立ち遅れている「男社会」の労働組合は、専従役員すらも少なくなってきており、これまで当たり前のようにやってきた活動スタイルから、いろいろな人たちが参加しやすいよう組織運営の在り方自体を変えていく必要がある。そして、男女平等参画を進めていくうえでは、「固定的性別役割分担」の意識をどのように払拭させるか、また長時間労働をいかに是正していくかが重要となる。男女ともに働くうえで仕事と家庭、そして組合運動との両立支援に向けてどのように取り組むか。男性だけでなく、女性自身の意識向上にも取り組み、女性対象のセミナーや昨年開催したリーダーセミナーなど階層別研修を開催し、長期的な視点で人材育成が必要である。未だ第４次計画の数値目標が達成できていない状況を踏まえると今後も計画の継続は必要であるが、数値目標を達成することを目的とするのではなく「何のためにやるのか」という意義を理解させるような計画が必要である。しかし、第４次計画の策定の頃とは、多様性のある働き方など社会が変わりつつあるため、それぞれの組織に応じた行動計画の策定に加え、男女平等推進委員会・女性委員会の設置など男女平等の実現に向けて、女性も男性も本気で取り組む必要がある。

岡林ゆり　前副事務局長

コラム

“男女共同参画と男女平等”

「男女平等」という言葉は知られていますが、「男女共同参画」という言葉は知らない人が多いかもしれません。

男女平等は、日本国憲法第14条に定める理念であり、権利や待遇などにおいて性別によって差別されないことです。その憲法第14条の理念を具体化する法の名称に男女平等が入っていないのはなぜでしょうか。男女雇用機会均等法しかり、男女共同参画社会基本法しかり。

1985年の男女機会均等法制定前には、さまざまな団体や政党から法案が発表されましたが、「男女雇用平等法」というように法律名に「男女平等」という言葉が入っているものがほとんどでした。しかし、経営者や一部の政治家の「平等拒否反応」が背景にあり、男女雇用機会均等法という名称になりました。経営者は、管理職の女性割当てのような“結果の平等”は企業の競争力を失わせると主張したのです。

男女共同参画という言葉は、1991年の婦人問題企画推進本部の「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」において公式に使われました。男女共同参画とは、女性の参加の場を増やすだけでなく、その場において政策・方針の決定、企画等に加わるなど、より女性が主体的な参加をすることです。

しかし、今なお男女平等が実現できていない状況で、男女共同参画を掲げるのは釈然としません。目黒区は東京23区で初めて条例を制定しましたが、条例制定の議論の中で、条例の名称に男女平等を入れることにこだわり、「男女が平等に共同参画する社会づくり条例」となりました。

［日本大学法学部教授　神尾真知子さんによる］

女性活動家の“ことば”

女性が働くことは“人権”

女性が労働することは人権です。労働組合が「女性差別はない」というスタンスで女性の主張を抑え、組合として正義を実現するという視点がなければ、労働組合はいくらでも後退していきます。日本の労働法のもとでは労使で解決できること、改善できることは多いのです。だから労働組合には役割があります。

［全石油昭和シェル労組 柚木康子さん］

女性活動家の“ことば”

女性運動に対する男性（社会主義者）の態度について

およそ、人間の顔をしているもの“すべての解放”を自分の旗に掲げているその人々が、人類のまる半分（女性）を、経済的に従属させることによって、政治的かつ社会的な奴隷にしておくことは許されないことです。労働者が資本家によって抑圧されているように、女性は男性によって抑圧されています。

［1857年ドイツ生れ　政治運動家
（３.８国際女性デー提唱者）クララ・ツェトキンより］

連合高知「第４次男女平等参画推進計画」

職場点検チェックリスト

OKなら チェック！	
□	人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。
□	妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取扱い（解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。
□	第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。
□	全ての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。
□	女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の策定や、進捗状況の把握に労使で取り組んでいる。
□	性的指向・性自認（SOGI）に関する差別禁止や、就業環境の改善に向けて取り組む。
□	不妊治療と仕事の両立に向けて、不妊治療などでも使える休暇制度（多目的休暇など）の制度整備に取り組む。
□	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。
□	「えるぼし」「くるみん」および「プラチナくるみん」を取得した職場は、取り組みが後退していないか労使で確認し、計画の実効性を高める。

《連合高知「第４次男女平等参画推進計画“数値目標”“行動目標”》

			数値目標		行動目標	
			達成目標（必ず達成をめざす目標）	努力目標	数値目標達成に向けた行動目標	行動目標の具体的取り組み
第３段階	2018年１月から2020年12月まで	連合高知の役員	・執行部における女性比率を20%にする（第３段階で20%、さらに30%をめざす）	・女性専従役員の配置	・役員や代議員の選出に部分的にクオーター制を導入し、女性が組織の意思決定に参画しうる仕組みづくりに取り組む	・複数の役員選出構成組織に１名の女性選出を要請
		連合高知の機関会議	・地方委員会における女性参加比率を20%にする	・大会における女性参加比率を30%にする		・連合大会における女性参加率達成に向けて、代議員３名以上を選出する構成組織に適用
		連合高知の各種会議		・50名以上の動員要請を行う学習会等について女性参加率を30%にする ・連合高知の各種委員会について、女性委員参画30%をめざす	・男女がそろって議論した方が良い会議をリストアップし、内容・種類などを踏まえて女性枠を設定	
		連合高知から選出する各種審議会委員	・全体で女性比率30%達成をめざす		・男女がそろって議論した方が良い審議会をリストアップし、内容・種類などを踏まえて女性枠を設定	

コラム

“間接差別について”

間接差別とは、それ自体は差別とは言えない中立的な制度や基準も、ある人種や性別の人々に不利な効果・影響をもたらす場合には、合理性がないかぎり違法な差別になる、という考え方です。間接差別には、間接的な「性」差別や、間接的な「人種」差別などがあります。

世界で初めてこの概念を明確にしたのは、1971年のアメリカ連邦最高裁判決でした（グリッグス対デュークパワー会社事件）。発電所の作業員になる資格として高卒以上の学歴と知能テストの合格を要求することは、有色人種に差別効果をもたらし公民権法第７編に違反する、と判断したのです。アメリカではこれを「差別的効果法理」と呼んでいます。1975年のイギリス性差別禁止法は、「間接性差別」を明文で禁止しました。その後、ＥＵ指令や各国の差別禁止法制は、直接的な差別禁止だけでなく間接的な差別禁止規定も定めるようになりました。

日本では、2006年改正の均等法がこの考え方を導入しました。同法７条は「性別以外の事由を要件とする措置」という見出しで、「実質的に性別を理由とする差別となる恐れがある措置」を間接差別として禁止しています。しかし厚生労働省令２条は、間接差別に該当する事例を３つの場合に限定しています。①募集・採用にあたり一定の身長、体重または体力を要件とすること、②募集・採用、昇進、職種変更にあたり転居を伴う転勤を要件とすること、③昇進にあたり転勤経験を要件とすること、です。

一方、2006年の均等法改正時の付帯決議には、上記３事例以外にも、裁判所が違法と判断する間接差別事例はあり得ると明記されました。したがって、たとえば、給与支給基準としての世帯主要件、コース別雇用における勤務地無限定要件、非正規労働者に不利となる手当支給要件などは、女性がみたしにくい基準として、使用者がとくに合理性を主張できないかぎり間接差別と判断される可能性がある、といってよいと思います。

［早稲田大学法学学術院教授 浅倉むつ子さんによる］

女性活動家の“ことば”

運動のキーワードは“男女の問題にすること”

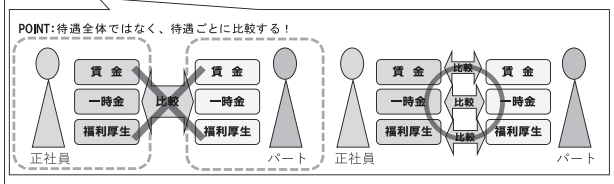
男女平等にかかわる運動で大事なのは、“男女の問題にする”ということです。つまり、男性も女性も、ともに仕事と家庭責任を両立させるということを基本にして、男性の働き方、役割を見直すことが大切だと思います。女性労働者の問題としてとらえないということです。いままでは女性の問題として取り組んできましたから、組織全体の問題として、労働組合をあげて取り組むという構図になっていなかったと思います。私は、女性の問題として、家庭責任を前提とした対処の仕方は誤りだと思います。労働のあり方、家庭生活のあり方について、男女の共通の課題としてとらえて対処すべきだと思います。

［フォーラム“女性と労働21”代表 山野和子さん］

〔同一労働同一賃金の法整備のポイント〕

■均等・均衡待遇規定の整備

均等待遇	通常の労働者と、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更範囲が同一のパート・有期・派遣労働者については、処遇の差別的取り扱いをしてはならない。
均衡待遇	短時間・有期・派遣労働者の待遇のそれぞれについて、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更範囲、③その他の事情のうち、待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、通常の労働者との間で不合理な差を設けてはならない。



■労働者に対する待遇差に関する説明義務の強化

義務化	事業主は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者に待遇差がある場合、非正規雇用労働者の求めに応じ、正規雇用労働者との待遇差の内容・待遇差の理由などを説明しなければならない。

ジェンダー平等を実現しよう！ ９つのターゲット

1. あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
2. 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
3. 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
4. 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5. 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
6. 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
7. 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
8. 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
9. ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

連合高知「第４次男女平等推進計画」

３つの目標

目標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

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

目標2　仕事と生活の調和

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

目標3　多様な仲間の結集と労働運動の活性化

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
4. 男女平等推進委員会と女性委員会の強化
5. 組合活動と仕事や生活の調和

パワーハラスメント規制法成立！（2020年６月施行）

「パワハラ」３つの要素

職場において行われる

1. 優越的な関係を背景とした言動であって
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
3. その雇用する労働者の就業環境を害すること

職場の「パワハラ」の６つの種類

- 精神的な攻撃
- 身体的な攻撃
- 過大な要求
- 人間関係からの切り離し
- 過小な要求
- 個の侵害