

2020年7月10日

兵庫労働局 雇用環境・均等部
部長 金井 陽子 様

日本労働組合総連合会兵庫県連合会
会長 福 永 明
連合兵庫女性委員会
委員長 安 樂 雅 枝

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、日頃は当会の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

連合は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」実現をめざして全国一丸となって取り組んでいます。この間、少子化・人口減少に直面する我が国においては、女性活躍の場の拡大が進み、その結果、女性の労働市場への参入が促進されつつあります。その一方で、男女の所定内賃金の格差については、女性労働者の給与水準は未だ男性の約7割に留まっているという課題が残っています。また、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに注目が集まる中、さまざまな人たちがいきいきと働き続けられる就業環境の整備・改善が一層重要な課題となっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者の大半を占める女性労働者の解雇や雇止めの問題、さらに妊娠・出産を理由とした退職勧奨などの事例も多く見られ、弱い立場におかれた者へのしわ寄せが社会問題化しています。

雇用の分野における男女平等は、政府の第4次男女共同参画基本計画においても第1分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」として極めて重要な位置付けとされています。また、同計画では、「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」をめざすとされています。

加えて、近年では、性的指向・性自認（SOGI）への対応や、仕事と不妊治療の両立など新たな課題も顕在化してきており、これらの課題に対する労働分野での窓口としての雇用環境・均等部の果たす役割はますます大きくなっていくと考えます。

連合兵庫としても、貴職と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努めていきたいと考えています。

つきましては、貴職に対して、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. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備に向けて、育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。また、2020年4月1日に施行となった同一労働同一賃金に関する法律およびガイドラインをもとに、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者であることを理由とした差別的取り扱いの禁止を徹底するとともに、通常の労働者との不合理な待遇差の解消をはかるよう指導を強化すること。
2. 両立支援等助成金などの制度や介護サービス等の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。また、支援にあたっては、事業主にとってどのような助成金が存在するのか容易に判別でき、アクセスできるよう、窓口を含めて業務に工夫を凝らすこと。その際、申請手続きが煩雑であることを理由に申請をためらうといった声もあることを踏まえ、労務管理上の課題解決を指導する任にある雇用均等指導員の業務範囲の見直しや、各都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターの活用を検討すること。
3. ハラスメントについて、2019年6月の国際労働機関（ILO）総会で採択された「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（第190号条約）をめぐるグローバルな議論や、5月に成立したハラスメント対策関連法に関する国会や労働政策審議会における議論を踏まえ、一元的かつ相談者のプライバシーに配慮し寄り添った丁寧な相談対応を行うとともに、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。
4. ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識にもとづく言動（いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」）を根絶する重要性について、専門家の知見を活用しつつ、改めて各職場への周知啓発を行うこと。
5. 性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGIハラ」）について、相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。また、雇用環境・均等部に所属するすべての職員が、性的指向・性自認（SOGI）に関する差別や仕事と不妊治療の両立など、さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。
6. 次世代育成支援対策推進法にもとづく認定制度や、育児・介護休業法にもとづく育児に関する休業・休暇や措置などについて、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児の両立支援を強化するため、積極的に周知すること。
7. 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、いわゆる「PDC Aサイクル」や、男女の賃金の差異の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して、積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。また、中小企業も含めた取り組みが一層促進されるよう、就職活動中の学生や求職者に対して、データベース等の周知を積極的に行うこと。

8. 新型コロナウイルス感染症対策として5月7日に男女雇用機会均等法の指針を改正し適用されている「新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置」について、妊娠中の女性労働者が母体および胎児の健康保持に影響があるとして医師や助産師からの指導により申し出た場合には、事業主が作業の制限、出勤の制限等の必要な措置を講じなければならないことについて、労使双方に周知徹底を行うこと。

以 上