

### 重点分野－3：

ジェンダー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

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現のため、男女平等参画<sup>2</sup>を推進するとともに、ジェンダー平等<sup>3</sup>や「真の多様性<sup>4</sup>」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを展開していく。また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く仲間の拠り所となるべく体制を整備する。

1. 性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場・社会の実現
  - (1) パワー・ハラスメントなど防止措置義務の対象のみならず、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメントの根絶に向けて、禁止規定の創設をはじめ国内法のさらなる整備をはかるとともに、ILO条約の批准に向けた取り組みを推進する。
  - (2) アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の自覚を促したうえで、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭、また、性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別がなく、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。
  - (3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や親子・家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法等の整備を推進する。
  - (4) 日本で働く外国人労働者・留学生が抱える仕事や暮らし、人権などの諸課題に向き合い、互いに認め合う「共生」に向けた環境整備を推進する。
2. 男女平等参画、ジェンダー平等の推進、均等待遇、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた取り組み
  - (1) 労働組合、政治、経済など、あらゆる分野で女性の指導的地位に占める割合を国際的水準も意識しながら引き上げるため、クォータ制の導入をはじめとするポジティブ・アクションを強化する。
  - (2) 女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していく「ジェンダー主流化<sup>5</sup>」を推進する。
  - (3) 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1

<sup>2</sup> 男女平等参画：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。

<sup>3</sup> ジェンダー平等：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。

<sup>4</sup> 真の多様性：すべての人の人権を尊重し、性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で、多様性を認め合うこと。（第16期運動方針）

<sup>5</sup> ジェンダー主流化：あらゆる分野で女性の意思決定過程への参画を促進し、その影響評価を行いながら政策などに反映していくこと。

- の達成に向け、構成組織・地方連合会と連合本部が一体となって取り組む。
- (4) 雇用の分野における性差別の禁止、男女雇用機会均等法の改正に向けた雇用管理区分間の格差の実態把握を行い、男女間賃金格差の是正に取り組む。
  - (5) 雇用・所得の不安定化やDVなどにより困窮する女性への支援を強化するとともに、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けて、育児・介護休業などの両立支援制度のさらなる拡充をはかる。

### 3. 「フェアワーク」推進の取り組み

- (1) 「職場からはじめよう運動」を促進し、非正規労働問題、多様な働く仲間の課題について組織内における着実な取り組みを進めるとともに、社会的発信力を高め、「真の多様性」の実現に向けた運動を組織内外で広く展開する。
- (2) 非正規雇用・曖昧な雇用・若年労働・外国人労働など、多様な働く仲間とつながり、組織化や労働条件の改善、政策への反映などの課題解決や社会的波及力の強化に向けて、行政・NGO・NPOなど各種関係団体と連携した取り組みを推進する。

### 4. 連合労働相談対応の強化に向けた取り組み

- (1) 労働相談体制の見直し（労働相談ダイヤルの集約化など）により、多様な相談への対応力向上（労働相談対応者のスキルアップなど）、中央・ブロック・地方連合会オルガナイザーなど組織内外との連携を通じた組合づくりへの展開など、連合労働相談センターにおける労働相談対応の強化をはかる。
- (2) 労働相談・各種データベースの活用により連合の政策・運動に活かす取り組みを強化する。
- (3) 労働相談に関するチャットボットの運用を開始するとともに、実績をもとにしたチューニングを行う。

## 【連合岩手の取り組み】

### 《多様性の尊重、男女平等の実現》組織行動局

- ① カスタマー・ハラスメントや就活生等に対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）、ジェンダー・バイアスをなくし、多様性が尊重される社会の実現、固定的性別役割分担意識の払拭に向け、各種学習会やキャンペーン活動を行うとともに、これらに関する労働相談には、関係機関と連携して適切に対応します。
- ② 連合本部や東北ブロックが開催する「男女平等参画推進フォーラム」等の集会には、女性組合員だけでなく、構成組織の役員や男性組合員の参加を促進します。
- ③ 「3.8 国際女性デー」は、これまでの経緯を踏まえ、他団体と連携して取り組みます。
- ④ 連合岩手、各構成組織、地協におけるクオータ制等をすすめ、組合活動における女性活躍を推進します。
- ⑤ 2024年9月までを計画期間とする連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1の達成に向け、男女平等参画推進委員会においてこれまでの到達点や反省点を検証し、今後の取り組みを検討します。

### 《ワーク・ライフ・バランス、「フェアワーク」の推進》組織行動局

- ⑥ ワーク・ライフ・バランスについては、各構成組織等の実践例を学ぶ機会等を受け、男性の育児休業促進等、すべての労働者の仕事と生活の調和に向けた職場環境改善が進むよう取り組みます。
- ⑦ 連合本部が設置している「フェアワーク推進センター」と連動した活動を展開するとともに、連合岩手におけるセンター設置については、他の地方連合会の動向を注視しながら、今後の対応を検討します。
- ⑧ 非正規雇用、曖昧な雇用、若年労働、外国人労働など多様な働く仲間の課題については、岩手労働局等と連携し実態把握に努めるとともに、労働者の権利を守る取り組みを、非正規労働センターを中心に検討します。

### 《労働相談集約への円滑な移行》組織局

- ⑨ 労働相談体制の見直し（労働相談ダイヤルの集約化など）が行われることから、円滑な移行となるよう本部の取り組みを支援します。
- ⑩ 労働相談対応スキルの維持向上は継続して必要なことから、連合本部が設置している総合労働相談センターとの連携を強化し、地方・地域として相談対応の役割を果たしていきます。