

女性委員会ニュース



NO. 58

連合山形女性委員会
 発行人 渡部 勢津子
 TEL.023-625-0555
 FAX.023-624-7661

山形労働局雇用均等室へ要請



請書を手渡し、要請事項の実現に向けて趣旨を説明しました。

連合山形女性委員会は、6月10日山形労働局雇用均等室に対して、「働く女性の活躍促進に関する要請」行動を行いました。渡部委員長より宮村室長へ要

4月16日に参議院において可決・成立した「改正パートタイム労働法」「改正次世代育成支援対策推進法」、7月1日改正施行規則が施行される「男女雇用機会均等法」など法改正及び施行規則の内容周知・趣旨徹底のために雇用均等室の果たす役割は大きく、連合としても雇用均等室と連携をはかりつつ労働者の処遇改善促進に努めることを伝えました。

(要請内容は別枠の通りとなります。また男女雇用機会均等法の施行規則を改正する法律等の内容については裏面に記載しました。)

* 要 請 内 容 *

2014年 6月10日
 山形労働局 雇用均等室
 宮村 野 江 様

要 請 書

「働く女性の活躍促進に関する要請」

日本労働組合総連合会
 山形県連合会(連合)代表
 会 長 天 島 樹 義
 連合山形女性委員長
 委員 長 渡 部 勢 津 子

1. 非正規雇用で働く労働者が、産前産後休暇ですら取得できず退職に追い込まれている現状にある。育児休業を取得しながら働き続けられる環境を整備するため、法律の周知を含め、労働者への相談・支援に努めること。
2. 就業規則等に育児休業規定のある非正規雇用労働者と、規定のない非正規雇用労働者では育児休業取得率に大きな開きがあり、就業継続率にも差が生じている。改正次世代育成支援対策推進法の決議された内容を踏まえ、事業主に対する相談・指導・支援に努めること。
3. 男女雇用機会均等法改正施行規則について
 - (1) 均等法の指針へ規定された同性間セクシュアル・ハラスメントについて、具体例も交えた広報物の作成・配布などにより、事業主・労働者への周知および事業主の防止措置義務履行に向けた相談・指導・支援に努めること。
 - (2) 均等法の指針に明記されたジェンダーハラスメントについては、異性間・同性間を問わず、広くあてはまり得ることを周知すること。その際も具体例を交えた広報物の作成・配布などにより、防止への留意喚起に努めること。
4. 今般の均等法の施行規則の改正内容のみならず間接差別については、その概念についても今一度広く周知し、職場において差別が起きないように、具体例も交え積極的に事業主への相談・指導・支援に努めること。
5. コース別雇用管理における留意事項が指針として新たに制定されたことについて、事業主・労働者へ周知を行うこと。その際、コース別雇用管理が実質的な男女別雇用管理となり労働者の能力が発揮されない原因や背景に、性別役割分担意識や、性別役割分担意識に基づく職場の慣行などが考えられることについても併せて指導等を行うこと。
6. 改正パートタイム労働法について
 - (1) 事業主はパートタイム労働者の待遇決定にあたって、新第8条を踏まえる必要があることを周知すること。その際、賃金の決定・教育訓練の実施・福利厚生施設の利用等も含めた見直しの必要性があり得る旨も情報提供すること。
 - (2) 正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲拡大について広く周知すること。その際、対象決定のための各要件については客観的に判断されるべきものであることを併せて周知すること。
 - (3) 事業主の雇入れ時の説明義務および相談体制の整備義務が新設されたことを周知し、施行に向けた事業主の体制整備への相談・指導・支援に努めること。
 なおその際、雇入れ時とはすなわち契約更新時も含まれることも併せて周知すること。
7. 労働局雇用均等室の周知を強めるとともに、相談・指導・支援体制を更に努めること。

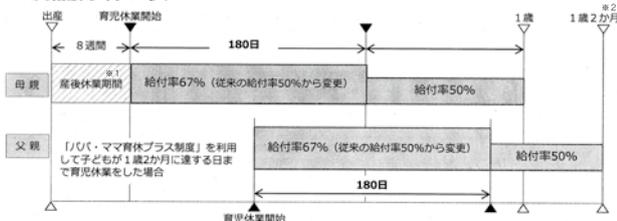


育児休業給付金の支給率が変わります

育児休業給付金は平成26年4月1日以降に開始する育児休業[※]からは、育児休業を開始してから180日までは、休業開始前の67%となります。(これまでは全期間について50%)

※平成26年3月31日までに開始された育児休業は、これまでどおり育児休業の全期間について休業開始前の賃金の50%が支給されます。

<支給額のイメージ>



育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%を支給し、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%を支給します。

※1 母親の産後休業(出産日の翌日から8週間)は育

児休業給付金の支給対象となる育児休業の期間に含まれません。

※2 母親とともに父親も休業する場合(「パパ・ママ育児プラス制度」利用時)、後から育児休業を開始する方は子どもが1歳2か月に達する日の前日までの育児休業に対して、最大1年まで支給します。

支給の対象期間中に賃金の支払いがある場合、支払われたその賃金の額が休業開始時の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、13%を超えるときは支給額が減額され、80%以上のときは給付金は支給されません。

また、育児休業給付金には上限額と下限額があります。

支給率が67%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は286,023円、下限額は46,431円です。(支給率が50%のときの支給単位期間1か月分としての上限額は213,450円、下限額は34,650円です。)

※この金額は平成26年7月31日までの額です。

男女雇用機会均等法の見直し



平成26年7月1日から、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が施行されます

1. 「間接差別」の対象範囲が拡大します

改正後	すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されます。
-----	--



これまで	総合職の労働者を募集、採用する際に、合理的な理由がないにもかかわらず転勤要件を設けることは、「間接差別」として禁止されてきました。
------	---

「間接差別」となるおそれがあるものとして禁止される措置の例

労働者の募集にあたって、長期間にわたり、転居を伴う実態がないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

部長への昇進にあたり、広域にわたり展開する支店、支社などがないにもかかわらず、全国転勤ができることを要件としている。

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例を追加。(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを

明示。

(2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。

(3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれのある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。

(4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業内容の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)をより明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

(コース別等雇用管理指針の制定)



パートタイム労働法が変わります！

I 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大

【現行】

- (1)職務の内容が正社員と同一
- (2)人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3)無期限労働契約を締結している



【改正後】

- (1)(2)が同一であれば、正社員と差別的取扱いが禁止される。

II 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

III パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

IV パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設



次世代育成支援対策推進法の一部改正

次世代認定マーク
くるみん

ポイント①

法律の有効期限の延長
(平成26年4月23日施行)

法律の有効期限が平成37年3月31日まで**10年間延長**されました。

ポイント②

新たな認定（特例認定）制度の創設
(平成27年4月1日施行)

厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施

状況が優良な企業に対する**新たな認定（特例認定）制度が創設**されます。

特例認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、**次世代育成支援対策の実施状況を公表**していただくこととなります。

※次世代法による取組は、**非正規雇用の労働者**も対象です。

母子及び寡婦福祉法の改正



1. ひとり親家庭への支援体制の充実

母子家庭等が地域の実情に応じた最も適切な支援を総合的に受けられるよう、①都道府県・市等による支援措置の計画的・積極的実施、周知、支援者の連携・調整、②母子・父子自立支援員（*3(2)参照）等の人材確保・資質向上、③関係機関による相互協力についての規定。

2. ひとり親家庭への支援施策・周知の強化

- (1) 就業支援の強化
高等職業訓練促進給付金を法定化し、非課税化。
- (2) 子育て・生活支援の強化
保育所入所に加え、放課後児童健全育成事業等の利用に関する配慮規定を追加。
子どもへの相談・学習支援、ひとり親同士の

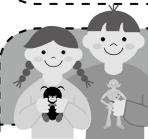
情報交換支援等に関わる予算事業を「生活向上事業」として法定化。

- (3) 施策の周知の強化
就業支援事業、生活向上事業に支援施策に関する情報提供の業務を規定。

3. 父子家庭への支援の拡大

- (1) 法律名を「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改称。父子家庭への福祉の措置に関する章を創設。
- (2) 母子福祉資金貸付等の支援施策の対象を父子家庭にも拡大するほか、母子自立支援員、母子福祉団体等や基本方針、自立促進計画の規定に父子家庭も対象として追加し、名称を「母子・父子自立支援員」、「母子・父子福祉団体」等に改称。

4. 施行期日 平成26年10月1日に施行



児童扶養手当法の改正

- 1. 児童扶養手当と公的年金等との併給制限の見直し
公的年金等を受給できる場合の併給制限を見直し、年金額が手当額を下回るときはその差額分の手当を支給。

- 2. 施行期日 平成26年12月1日に施行（平成27年4月に、平成26年12月から平成27年3月までの4ヶ月分の手当が支給される）。

女性のための なんでも労働相談ダイヤル



6月は男女平等月間と定めていることから、6月10日・11日全国一斉の「女性のためのなんでも労働相談ダイヤル」を実施、女性委員会役員が相談対応にあたり、2日間で7件の働く女性からの様々な相談が寄せられました。



東北ブロック「男女平等フォーラム」への参加



南部副事務局長

6月13日・14日に秋田市で開催された「男女平等参画推進フォーラム」に、連合山形からは、男女平等委員

会・女性委員会・青年委員会を中心に男性9名・女性10名が参加しました。東北各県より男性52名・女性48名の総数100名の仲間が参集し、男女平等参画について学習・意見交換を行いました。

1日目は、連合本部 南部美智代副事務局長より「連合第4次男平等女参画推進計画～今こそ、女性の力を引きだそう～」というテーマで、女性の雇用を取り巻く状況や政府が進める「女性の活用」への疑問・労働法の改定など、さまざまな観点から連合第4次男女平等参画推進計画目標達成に向けての提起をいただきました。その後、秋田労働局 富塚リエ雇用均等室長より「男女雇用機会均等法成立から30年目を迎えて」というテーマで講演をいただき、2000年にNHKで放映された「プロジェクトX～女たちの10年戦争～」を視聴、男女雇用機会均等法成立の歴史と現状を学びました。

2日目は（公財）21世紀職業財団ハラスメント防止客員講師 簾内聖子さんより「職場のハラスメント防止のために」をテーマに講演とハ

ラスメントに関する相談のロールプレイの演習を行いました。相談する側・される側とお互いなりきってのロールプレイを体験できました。

本年4月には「改正パートタイム労働法」「改正次世代育成支援対策推進法」が参議院において可決・成立し、7月1日からは「男女雇用機会均等法」の改正施行規則が施行されます。「法律は進化していく物」と今回のフォーラムに参加して感じました。雇用する側も働く側もしっかりと理解し、誤った使い方をしないよう一人一人が学び、より良い働き方ができるよう努めていく必要があると思いました。

最後に、懇親会では国指定重要無形民族文化財である、西馬音内盆踊りを披露していただき、妖艶な踊りに魅了されました。来年の「男女平等参画推進フォーラム」は山形で開催されます。

この紙面をお借りしまして、皆様の参加・ご協力をお願いいたします。



ロールプレイの様子

お し ら せ

☆「トップリダー男女平等参画推進宣言」の構成組織における男女平等参画推進に対する「意気込み」の聞きとりを行います。

☆女性委員会と三役との懇談会を実施し、8月に啓発ポスターを作成します。