

# 女性委員会ニュース



NO. 59

連合山形女性委員会  
 発行人 大沼 香絵  
 TEL.023-625-0555  
 FAX.023-624-7661



## 委員長あいさつ

大沼 香絵

新年明けましておめでとうございます。

日頃は連合山形女性委員会の活動に対しましてご理解とご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

昨年10月30日に開催された連合山形女性委員会第26回総会で、新委員長に就任いたしました。全くの力不足ゆえ、皆さまのお力を得て活動を進めて参りたいと存じますので、何卒ご助力をよろしくお願い申し上げます。

さて、今年は男女雇用機会均等法の制定から30年が経ちます。今の私たちの環境は、過去に活動されていた女性たちが様々な困難を乗り越えてきたお陰であり、これからの女性が働きやすい環境づくりは私たちの活動が作り上げていくものと考えております。

近年、働く女性を取り巻く環境は大きく前進し、男女間の差をあまり感じない層も増えつつあります。しかし、今でも育児休業制度や育児短時間勤務制度を利用するのはほとんどが女性であり、職場復帰が可能とはいえ、復帰後の業務へのやりがいやこれからのキャリア形成など、職場環境への悩み・不安を抱えている女性が多く存在します。これは私たちの社会に、子育ては主に母親の役割という隠れた意識があるからではないでしょうか。社会全体で働き方、家事や育児の負担の男女差を縮めていく必要があると思います。

最後に、連合山形女性委員会は構成組織の女性組合員の意見を吸い上げ、しっかりと課題と向き合い出来ることから取り組んで参りますので、引き続きご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## 「2015春季生活闘争」各種行動

### 【第1部】2015春闘 学習会

- (1) 日 時 2015年**3月7日(土)**9:30受付  
10:00開会 12:30閉会
- (2) 場 所 大手門パルズ3F「葵」
- (3) 内 容 講演 参加体験型スキルアップセミナー  
「日常を振り返り、職場で実践」  
講師 オフィス・ケイ代表 三沢 佳代さん

### 【第2部】街頭行動「デモ行動」と

#### 「3.8国際女性デーの周知行動」

- ◎「デモ行動」  
集合場所と時間 「大手門パルズ」13:10  
デモスタート 13:20(時間厳守)
- ◎「3.8国際女性デー」周知行動  
集合場所と時間 「大沼デパート」前 13:10  
内 容 ・県女性委員会による「リレートーク」  
・構成組織の参加者「チラシ」・「ばらの花」の配布

### 【第3部】連合山形「2015春季生活闘争総決起集会」

#### 「統一自治体選挙勝利!決起集会」

- (1) 場 所 やまぎんホール
- (2) 内 容 ・情勢報告・決意表明(官・民・青年・女性の代表)  
・アピール等

## 連合山形女性委員会 「第26回総会」開催しました



10月30日大手門パルズにおいて「社会のあらゆる分野の性差別をなくし、男女平等参画社会を実現しよう!」をメインスローガンに、第26回総会を開催しました。

2013-2014年度活動報告では初めての取組みとして①山形労働局へ「働く女性の活躍促進に関する要請」行動②「連合山形三役との直接対話」の実施を報告、続いて2014-2015年度の活動方針が確認され、最後に「男女平等参画を現場から実践することを通じて、『働くことを軸とする安心社会』をつくっていきましょう」と総会宣言を採択し閉会しました。

今年度は多くの新役員が加わりました。新体制の下、全ての女性組合員が安心して働き続けるための活動を行って参ります。皆さんのご協力をよろしくお願い致します。

役職名	氏名	構成組織名	区分
委員長	大沼 香絵	JAM	新任
副委員長	木口久仁子	J P 労組	再任
副委員長	佐々木久美子	自治労	新任
副委員長	加藤 星美	UAゼンセン	新任
副委員長	秋葉奈緒子	交通労連	新任
事務局長	大竹 恵里	高教組	再任
事務局次長	矢口 知子	電力総連	新任
事務局次長	小松 諒子	電機連合	新任
事務局次長	志鎌 千春	情報労連	新任
事務局次長	斉藤奈緒子	県教組	新任

## 3月8日は、国際女性デーです。

### 「国際女性デーとは？」

1908年、ニューヨークで過酷な労働条件を強いられていた女性労働者たちが、低賃金・長時間労働などに抗議した集会をきっかけに「3.8国際女性デー」は制定されました。この行動は、パン（賃金・労働条件の向上）とばら（女性の尊厳・人権の確保）をシンボルに世界中に広まっています。

労働組合の意思決定や労使交渉の場へ、より多くの女性の参画を実現しましょう。



# 2015春季生活闘争

## ～ 男女平等課題に取り組もう！～

2015年春季生活闘争は、男女平等社会実現に向け、「第4次男女平等参画推進計画」で確認した目標の達成に向けて取り組みを進めましょう。

第4次計画は、多様な仲間が結集し、人間らしい仕事と暮らしの実現をめざすことを明確に掲げています。連合本部・構成組織・単組・地方連合会が、目標達成のための具体的な課題に取り組むことを通じて「3つの課題」を達成していきます。

### 連合山形 第4次男女平等アクションプラン

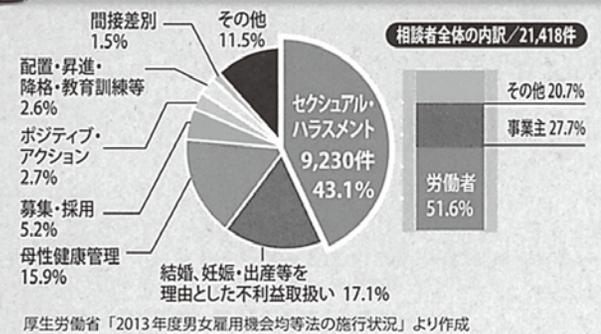
- I. 運動方針への明記
- II. 執行機関への参画促進
- III. 意思決定・決議機関への参画促進



### セクシュアル・ハラスメント

防止策が十分かどうか  
点検しよう！

### 都道府県労働局に寄せられた均等法に関する相談

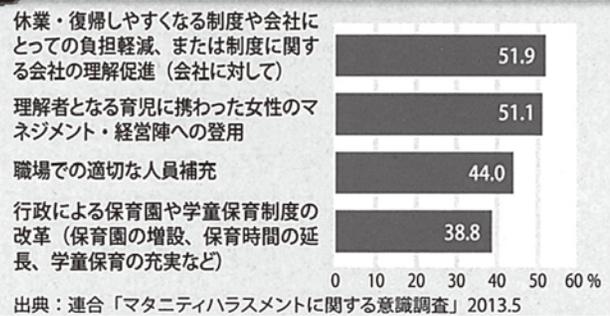


- チェックしよう！
- 事業所にセクシュアルハラスメント防止計画や防止マニュアルがあるか
  - 労働組合として実態調査を行っているか
  - 労働組合も相談窓口などの役割を果たしているか
  - 相談員は、男性・女性の双方で構成されているか
  - 外部専門機関との連携の仕組みがあるか
  - 被害にあった人が就労継続できるよう配慮しているか

### 妊娠・出産

労働協約を点検して、不利益取扱いをなくそう！

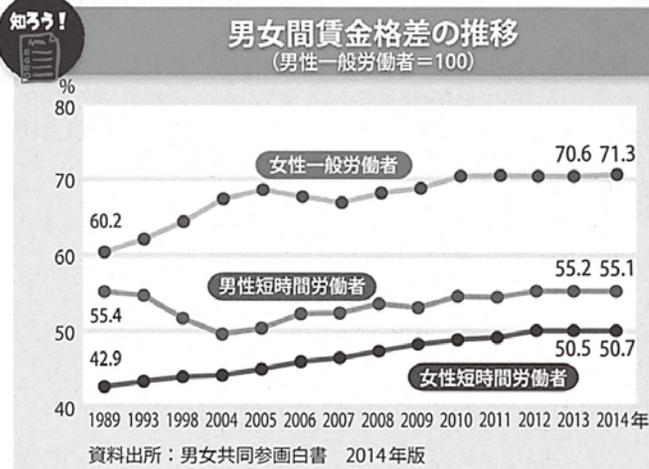
### 職場で「マタハラ」が起らないようにするための対策は？



- チェックしよう！
- <労使協議の議題に関して>
- 企業が派遣労働者（女性）の交代を求めたり、受入拒否をした場合は、その理由を確認する
  - 妊娠・出産を理由に降格されることがないよう人事考課制度の点検・見直しについて協議する
- <妊娠・出産保護に関わる労働協約の見直しと追加に関して>
- 妊娠から申し出がある場合は、軽易作業への転換を可能とする
  - 妊娠から申し出がない場合は、原則として、妊娠中の配置転換・異動は行わない
  - 産後後は、原則として、原職（原職相当職）に復帰させる
  - 有給の通院休暇を制度化する

### 賃金

まずは、見える化！賃金データを集めて、男女間の格差を解消しよう！

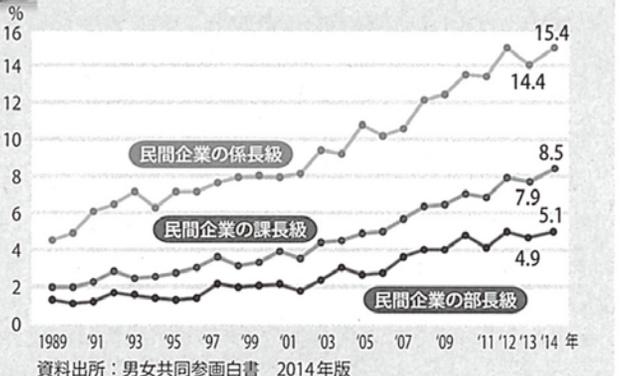


- チェックしよう！
- 男女別の賃金実態を把握しているか
  - 結婚、妊娠、出産による退職の場合の退職金割増制度が残されていないか
  - 賃金制度や人事評価制度に、男女間の偏りがある場合、公正・透明な運用を求めているか
  - 女性執行委員が賃金要求の議論に参加しているか
  - 女性執行委員が団体交渉に参加しているか

### ポジティブ・アクション

多様な人材で組織に活力を生み出そう！

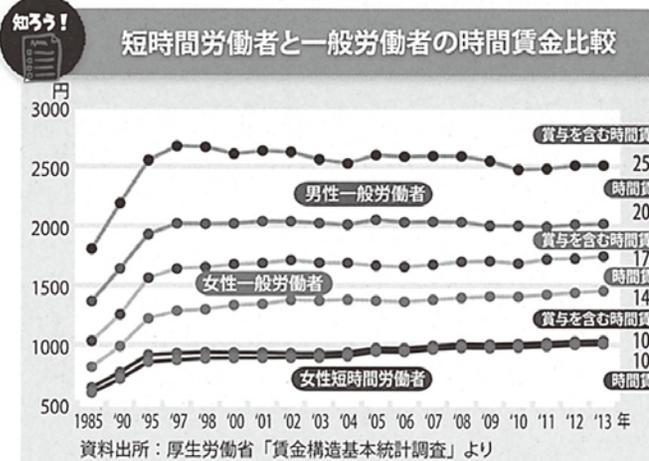
### 管理職に占める女性割合の推移 (企業規模100人以上)



- 行動しよう！
- 数値目標と取り組み計画をたてる
- | 女性の採用拡大   | 女性の職域拡大                                | 女性の管理職の増加  | 女性の勤続年数の伸縮   |
|---|--|--|--|
| ◆会社内外等で社内で活躍している女性を積極的に紹介<br>◆職場ごとに女性比率の数値目標を設定 | ◆新たな職種に配置する女性の教育訓練<br>◆ひとつの部署に複数の女性を配置 | ◆女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し<br>◆管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成 | ◆法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入<br>◆休業後の職場復帰をしやすいするための講習実施<br>◆労働時間の短縮 |

### パートタイム労働者

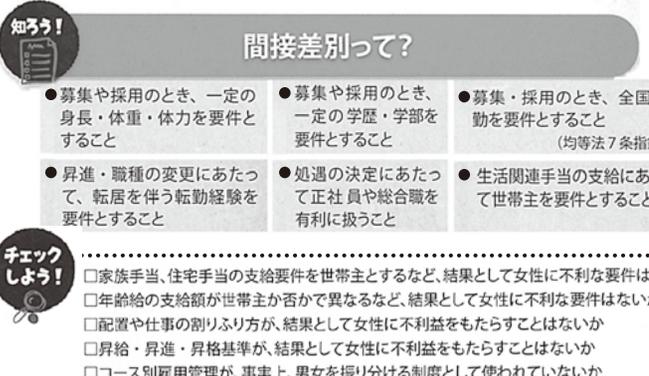
改正労働契約法と改正パートタイム労働法をいかにして、賃金・労働条件を改善しよう！



- チェックしよう！
- 労働協約に明記しているか
  - 賃金、労働時間などの労働条件を明記した「雇入れ通知書」が交付されているか
  - 正社員とパート労働者で、不合理な労働条件の相違はないか
  - 正社員への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じているか
  - 女性執行委員が団体交渉に参加しているか

### 間接差別

実質的な平等で働きがいのある職場を実現しよう！



### ワークライフバランス

男女とも育児や介護をしながら働き続けられる職場をつくらう！

### 改正育児・介護休業法にあわせて労働協約を改訂する

- 行動しよう！
- | 子育て期間中の働き方の見直し  | 父親も子育てができる働き方の実現   | 仕事と介護の両立支援  |
|---|--|---|
| ◆3歳未満の子を育てる労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設ける<br>◆労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する<br>◆子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、1人なら5日、2人以上なら5日10日） | ◆父親も子育てができる働き方の実現<br>◆父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月まで育児休業を請求可能とする<br>◆父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする<br>◆配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業を取得することができる制度とする | ◆介護休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が1人なら5日、2人以上なら5日10日）<br>◆実効性の確保<br>◆苦情処理・紛争解決の援助・調停の仕組みを創設する |
- チェックしよう！
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定しているか
  - 行動計画の内容と意義を従業員に周知しているか
  - 男性の育児休業取得率について、数値目標を設定しているか
  - 制度の対象は、有期契約労働者等も含めた職場全ての従業員であるか
  - 「くろみん」マークの認定を取得した、または取得を計画しているか

次世代法が4月変わります！

■新「くろみんマーク」取得回数に応じて星が増えています。

■「アラチキるみん」さらに両立支援の取り組みが進んでいる企業が認定を受けたとき表示できます。