

女性委員会ニュース



NO. 57

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



委員長あいさつ

渡 部 勢 津 子

新年あけましておめでとうございます。昨年は皆様のご協力とご理解により活動を行うことができましたことに感謝申し上げます。

さて振り返りますと、2013年12月に国民やマスコミの猛反対や、更なる審議を求める多数の世論を無視し、「特定秘密保護法案」が強行採決されました。この法律は、私たちの知る権利を奪い、沈黙を強いるものです。何が秘密なのかわからなく、そのために知らずに罰せられてしまう事も考えられます。

言論の自由という民主主義の根幹の部分ゆるがす政治の暴挙は許されません。今後も、この法案の行方には大いなる関心を持ち、自由に発言できる・自由にモノが言える社会の実現を求めていかなければなりません。

来る3月8日は国際女性デーです。連合山形女性委員会として、2014年3月8日に学習会と街宣行動を開催いたします。先人たちが作りあげてきた労働運動をつなげて行くために、多くの方に女性労働者のおかれている状況や、どのような運動してきたかを知っていただく機会と考えています。職場の中で様々な形を変えて存在する男女差別や矛盾をなくすための運動を、職場・地域から進め、仕事と生活の調和、例示列挙による間接差別禁止、ポジティブアクションの義務化などを今後も要求すべきと思います。

国際女性デーを皮切りに総会で承認された活動方針に沿って、新役員体制で今年一年精一杯頑張りますので、皆様の積極的な参加・参画をよろしくお願いいたします。

連合山形女性委員会 「第25回総会」開催しました



2013年10月21日(月) 大手門パルズにおいて、代議員・特別代議員を含めて46名が出席しての第25回総会が開催されました。

冒頭、連合山形大泉会長のあいさつで「女性に関する問題を改善するには、構成組織・単組で女性委員会・女性組織を復活させること。女性が闘うことが重要であり、労働組合の役員も増えない。女性委員会の発展を祈念する。」と述べられました。

総会議長にU Aゼンセン・伊藤さんと自治労・大川さんを選出、議事に入りました。2012-2013年活動報告の中で、高教組・大竹さんより地協との懇談会や3.8国際女性デーの取り組みについて質問が出されました。また、自治労・猪野さんからは自治労女性部の取り組みと高島町職労の取り組みが報告されました。さらに2013-2014年活動方針・役員選出は全

員一致で承認されました。最後に大会宣言が承認され、第25回総会は終了しました。

2013-2014年の新役員は右記のとおりです。

役職名	氏名	構成組織名	区分
委員長	渡部勢津子	自治労	再任
副委員長	阿部香代子	電機連合	再任
副委員長	木口久仁子	J P 労組	再任
副委員長	菊地 千鶴	情報労連	再任
副委員長	紺野 美穂	交通労連	新任
事務局長	大竹 恵里	高教組	新任
事務局次長	小松 寮子	県教組	再任
事務局次長	齋藤美代子	J A M	新任
事務局次長	井上 香織	電力総連	新任
事務局次長	伊藤 友佳	U Aゼンセン	新任

青年委員会・女性委員会合同主催による 「2014春季生活闘争各種行動」の開催

【第1部】2014春闘 学習会

- 日時 2014年3月8日(土) 10:00受付
10:30開会 12:30閉会
- 場所 大手門パルズ「霞城の間」
- テーマ 「STOP THE 格差社会!!」
- 内容

- DVD観賞「STOP THE 格差社会いまこそ、暮らしの底上げを」
- パネルディスカッション

【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

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。

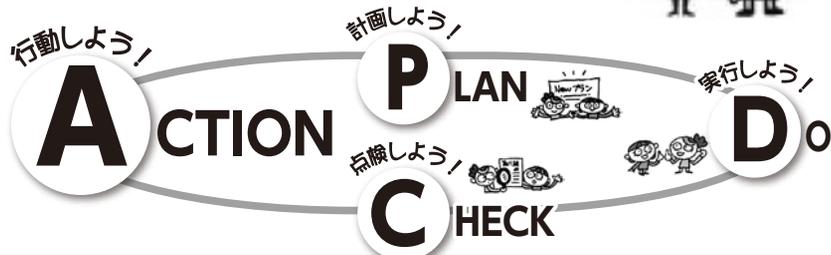


2014春季生活闘争

～ 男女平等の取り組みACTION ～

2014春季生活闘争を始めましょう！

連合がめざす「男女平等参画社会」の理念と目標をあらためて共有し、リーダーと組合員一人ひとりが力を合わせて、計画・行動・点検しながら、運動を進めていきましょう！
さあ、私たちナビゲーターと一緒に！



同期の彼とは、お付き合いして3年。
来年、結婚の予定。
そのために、結婚資金をためて、
ライフプランを
一緒に立ててるんだけど…
どうして、こんなに違うの！

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！

Check Point

- 男女別の賃金実態を把握しているか
- ◆ 賃金データを集めて、賃金プロット図を作成しているか
- ◆ 賃金プロット図が男女で偏っているなど問題はないか
- ◆ 問題がある場合、その要因を分析しているか
- 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

子育てが落ち着いて、働こうと思ったら、正社員になれず、なんとかパートタイムで働き始めたんだけど、昇級やボーナスもないみたい… どうにかならないの！

パートタイム労働者

同じ仕事なのに…



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！

Check Point

- 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
 - ◆ 正社員募集の際、内容を周知する
 - ◆ 正社員を社内公募する際、応募機会を与える
 - ◆ 正社員に転換する試験制度を設けるなど、転換制度を導入する
 - ◆ その他正社員への転換を推進する措置

私だって、いろいろな経験を積んで、管理職にもトライしてみたいわよ！
でも、子どもがいて、具合の悪いお母さんがいて、転職なんて考えられないわよ！

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！

Check Point

- 家族手当、住宅手当の支給要件を世帯主とするなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 年齢給の支給額が世帯主か否かで異なるなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 配置や仕事の割り振り方が、結果として女性に不利益をもたらすことはないか
- 昇給・昇進・昇格基準が、結果として女性に不利益をもたらすことはないか
- コース別雇用管理が、事実上、男女を振り分ける制度として使われていないか

私の職場は、ほとんどが既婚者。何かにつけて、「なんで、結婚しないの？」だの、「だから、結婚できないんじゃないの？」だの、話のネタにされてる！ ホントに大きなお世話！

セクシュアル・ハラスメント



防止対策が十分かどうか点検しよう！

Check Point

- 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
- 担当者に、相談者のプライバシーを守ることを教育しているか(二次被害防止)
- 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
- パートタイム労働者や派遣労働者も対象であることが周知されているか

結婚8年、なかなか子どもが出来なくて…
ようやく子どもをさずかって、何とか定期入りました。これからは、出産まで仕事を今までどおり…

妊娠・出産



労働協約を点検して、不利益取扱いをなくそう！

Check Point

- <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>
- 妊婦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
 - 妊婦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
 - 産休後は、原則として、原職(原職相当職)に復帰させる
 - 人事考課に際して、産休は「休業していないもの」とみなす
 - 有給の通院休暇を制度化する

ウチの会社って、重要なプロジェクトは、なぜか全員男性ばかり！
でも、あれ見て！やる気のある私たちが、入った方が絶対いいわよ！
会社の業績アップもまちがいなし！

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！

何とか保育園に入れて、仕事&育児ライフをスタート出来たと思ったら…
忙しい時に限ったの発熱お迎えコール！
夫の会社は子どもの急な発熱では、早退なんてさせてもらえない感じだし…
私が持ち帰り仕事で、乗り切ってる、こんな綱渡りいつまで続くの～

ワーク・ライフ・バランス



男女ともに育児や介護をしながら働き続けられる職場をつくろう！

Check Point

- 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
- 「くるみん」マークの認定を取得した、または取得を計画しているか
- 次のステップへの検討を進めているか