

# 女性委員会ニュース



NO. 68

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

3月8日は、国際女性デー

職場から Change, Challenge, Movement!  
 「ジェンダー主流化」で社会を変えていこう



3月8日(火)、連合本部では「2022春季生活闘争 3.8 国際女性デー全国統一行動中央集会」がWEB開催されました。

冒頭に芳野友子会長からのあいさつがあり、その後「女性と政治」のパネルディスカッションが行われました。



芳野友子会長



パネルディスカッション

## 集会アピール

長引く新型コロナウイルス感染症の影響は社会の隅々まで及んでおり、コロナ禍で浮き彫りにされた男女間の様々な格差が解消されないまま、固定化されてしまう懸念も広がっています。

今こそ、性別だけでなく、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態などにかかわらず、多様性を認め、誰もが等しく力を発揮できる環境が整備され、すべての人が互いに支え合える社会の実現が不可欠です。

本年の3.8国際女性デーの全国統一行動のテーマは、「職場からChange, Challenge, Movement! 「ジェンダー主流化」で社会を変えていこう」です。

社会の隅々までジェンダー平等を浸透させていくためには、労働組合のすべての取り組みにジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」を、私たちの最も身近な職場での取り組みを通じて具現化していかなければなりません。

そのためには、私たち自身が、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1をはじめ、それぞれの組織が実態に即して策定した計画を着実に実行し、労働組合における女性の意思決定過程への参画を実現していく必要があります。

3.8国際女性デーは1857年、ニューヨークの被服工場で多くの女性が亡くなった火災事故をきっかけとして、3月8日に行われた低賃金・長時間労働への抗議行動が起源と言われています。

いま一度、そうした原点に思いを馳せながら、2022 春季生活闘争の取り組みを力強く前進させていかなければなりません。

本集会に集まった一人ひとりの行動で、すべての人たちの人権が保障され、平等に、安心して働くことができる社会をめざしましょう。

2022年 3月 8日

連合2022 春季生活闘争 3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

## 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。



届けよう! 女性の声みんなで変えよう!

1+1=女性の力

“1+1=女性の力”は、女性参画推進のためのスローガンです。このスローガンは、連合が加盟する国際労働組合総連合(ITUC)により提唱されました。1人の女性がもう1人の女性と課題を共有して、共に運動を広げていくことで、私たちの求める政策を実現していこう、ということの意味しています。

## 2022 春季生活闘争!

「底上げ」「底支え」「格差是正」、「人への投資」による「未来づくり春闘」をめざそう!

取り組みはHPで☆



# ☆これまでの「3・8国際女性デー」の取り組み☆

毎年、街頭において女性のシンボルである「バラの花」を配布しながら市民に対しアピール行動を行っています！



七目町でバラの配布



マスク配布



チラシ付マスク

2021年は新型コロナウイルス感染拡大の影響を勘案し街頭でのアピールは行わず3月6日、「2021春季生活闘争勝利！総決起集会」の参加者に対しアピールしながらチラシ付マスクを配布しました！



除菌シートとチラシ入りティッシュ

2022年は3月5日の「2022 春季生活闘争勝利！総決起集会」が中止になり、会場でのアピールは出来ませんでした。除菌シートとチラシ入りティッシュを各構成組織へ配布し、「3・8国際女性デー」のアピールをしました！

## 連合山形寄付講座

12月6日(月)、山形大学人文社会科学部の学生に対し、連合山形寄付講座が行われ、女性委員会の結城礼佳委員長と小川実己事務局次長が「男女平等社会とワーク・ライフ・バランス」をテーマに講義しました。

学生生活ではまだ感じることの少ない「男女間の格差」や「働く女性の現状と課題」「連合山形女性委員会の取り組み」など実際に働く目線に立ちながら、学生に対し分かりやすく紹介しました。

講義に対し、学生は真剣に話を聞き、最後の質疑・応答でたくさんの質問をいただきました



結城礼佳委員長



小川実己事務局次長

### 2022年 4月1日～ 改正育児・介護休業法が順次、施行されます！

#### 改正育児・介護休業法のポイント

#### 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設(産後パパ育休)

2022年 10月1日～

- ①休業の申出は原則、休業の2週間前まで。
- ②分割して取得できる回数は2回まで。
- ③労使協定を締結している場合、個別の合意により、事前に調整したうえで休業中の就労可。



#### 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

2022年 4月1日～

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置。
- ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずるよう事業主に義務付け。



#### ワーク・ライフ・バランス 職場で話し合い、理解を深めよう！



#### 3 育児休業の分割取得

2022年 10月1日～

(1.以外の育児休業について)分割して2回まで取得可能に。

#### 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

2023年 4月1日～

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付け。

#### 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年 4月1日～

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」は廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者同様、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者の除外は可能。