2018 年 6 月 19 日

愛媛労働局雇用環境・均等室
　室長　　佐藤　真理子　様

日本労働組合総連合会愛媛県連合会
会長　弓立　浩二
男女平等参画推進委員長　鵜篭　直樹
女性委員長　西川　京子

雇用における男女平等に関する要請

貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。また、日頃は連合愛媛の活動に対しまして、ご高配を賜っていることに深く感謝申し上げます。

連合は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」実現をめざして取り組んでいます。働き方改革への取り組みに注目が集まる中、女性活躍をはじめ、さまざまな人びとがいきいきと働ける就業環境の整備・改善は一層重要な課題となっています。

雇用の分野における男女平等は、内閣府の第 4 次男女共同参画基本計画においても第 1 分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」として極めて重要な位置付けにあります。とりわけ仕事と育児の両立支援は、関連する待機児童問題とともに、今なお大きな社会課題の一つとなっています。また、近年では性的指向・性自認（SOGI）への対応や、仕事と不妊治療の両立など、新たな課題も大きく取り上げられており、これらの課題に対する労働分野での窓口としての愛媛労働局雇用環境・均等室の果たす役割はますます大きくなっております。

連合愛媛としても、貴職と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の処遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努めて参りたいと考えております。

つきましては、貴職に対し、以下の要望事項の実現に向けて対処していただきますよう、要請いたします。

記

１．仕事と育児・介護が両立できる就業環境の整備に向けて、有期契約労働者の育児休業等をはじめとする改正育児・介護休業法などの両立に必要な情報の周知徹底と相談対応・指導を強化するとともに、助成金などの支援を通じた両立支援制度や介護サービス等の情報提供を含めた職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に推進すること。

２．2018・2019 年にＩＬＯ総会で議題となる「仕事の世界における暴力とハラスメント」の国際労働基準設定の議論や、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告を受けて開催される労働政策審議会雇用環境・均等分科会における今後の議論を注視し、職場におけるパワーハラスメントを含めたあらゆるハラスメントの一元的な相談対応など、ハラスメントのない就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。

３.性別役割分担意識にもとづく言動（いわゆる「ジェンダー・ハラスメント」）をなくしていく重要性について、改めて各職場への周知啓発を行うこと。その際、具体的にどのような言動が該当するのか、事例などを交えた資料などを作成すること。

４．2018 年 1 月のモデル就業規則の改正により、性的指向・性自認に関するハラスメント（いわゆる「SOGI ハラ」）が禁止事項に追加された旨を各職場へ積極的に周知するとともに、労働局においても相談対応に必要な研修を継続的に実施すること。

５．次世代育成支援対策推進法にもとづく認定基準取得や改正育児・介護休業法にもとづく育児に関する休暇の措置などの推進を通じて、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児の両立支援を強化すること。

６.女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画の取り組みについて、いわゆる「ＰＤＣＡサイクル」と男女間賃金格差の把握が重要であることを周知し、一般事業主の積極的な現状把握・分析、計画の見直しを促すとともに、中小企業も含めた取り組みが一層促進されるよう、就職活動中の学生や求職者に対して、データベース等の周知を積極的に行うこと。

７．仕事と不妊治療の両立について、厚生労働省の調査結果やリーフレットの積極的な周知を行うとともに、職場における両立支援制度や研修等を含めた両立支援の取り組み推進をはかること。

８．愛媛労働局雇用環境・均等室に所属するすべての職員が、男女平等、性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）や仕事と不妊治療の両立など、さまざまなジェンダーに関する課題に対応できるよう、継続的に研修を実施すること。

９．２０１８年４月より改正労働契約法第１８条の無期転換ルールが適用され、有期雇用から無期雇用への転換が行われている。しかしながら、無期転換ルール回避目的の雇止めやクーリング期間（６ヶ月）の悪用などの相談も受けている。法改正の趣旨に基づき、引き続き、事業主や対象となる労働者に対して、周知徹底を行うこと。

以上