



連合高知

<発行所> 連合高知

日本労働組合総連合会高知県連合会
〒780-0870 高知市本町4丁目1-32
こうち勤労センター内
TEL(088)824-5111
FAX(088)824-3002

<発行責任者> 間嶋祐一

No.89 2012年7月2日

男女差別のない働きやすい職場をつくろう

連合高知男女平等月間

連合は、2004年から6月を男女平等月間に設定し、職場・家庭・地域における男女平等参画の重要性について、男女平等推進への機運を高めるため時々の課題をテーマに取り組んでいる。

連合高知は6月7日に2012年度第1回男女平等参画推進委員会を開催し、6月の連合高知男女平等月間の具体的な取り組みと、今年度が最終年となっている「連合高知第3次男女平等参画推進行動計画」の見直しについて検討した。

男女平等社会をめざそう

6月は連合の「男女平等月間」となっている。

職場・家庭・地域における男女平等参画の重要性について、組織内外の合意形成をはかるため、連合、構成組織、地方連合会が一体となり、男女平等の職場・社会づくりに向けた取り組みを行うことが求められている。

連合は「男女平等月間」の目的を、「ワーク・ライフ・バランスの実現」を主要なものとして、女性の就業継続が社会・経済に好環境の影響を与えること、そのためには仕事と育児・介護等の両立支援策を拡充し、男性の働き方の見直しと女性の就業継続を可能とする取り組みが必要であることについて、学習・キャンペーン活動を行うこととしている。

6月は男女平等月間

連合高知は、2012年度第1回男女平等参画推進委員会を開催し、6月の「男女平等月間」の具体的な取り組みについて確認した。

1. 機関誌「連合高知」を発行し、組合員に男女平等参画推進の啓発をはかる。
2. 男女平等参画推進委員会で、残り半年となった「第3次推進行動計画」の総括に着手する。



3. 育児・介護休業法が100人以下の企業も全面適用となることから、構成組織を通じて労使協定化・就業規則が変更されているか実態の把握と、法を上回る内容について調査し、情報の共有化を図り、労働条件の底上げをめざすため単組を対象に定着状況調査に取り組む。

さらに、「第3次行動計画」の見直しに向けて男女平等参画が進んでいない現状と、なぜ進まないのか課題を明らかにするとともに、取り組みが進んでいる好事例等を把握するため構成組織を対象に男女平等参画調査に取り組むことを確認した。

改正育児・介護休業法が全面適用となります

改正育児・介護休業法は2010年6月30日に施行され、
 従業員100人以下の企業については①短時間勤務制度の義務化②所定外労働免除の制度化
 ③介護休暇の制度化が2012年7月1日以降とされていましたが、
 この度全面適用となります。

2010年6月30日改正点

育児休業の申出 (第5条)

産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特別の事由なく育児休業の再度取得ができる。

育児休業の申出があった場合の事業主の義務等 (第6条)

労使協定で定めれば育児休業の申し出が拒める対象者から配偶者が専業主婦(夫)である労働者を削除する。

同一の子について配偶者が育児休業をする場合の休業期間の特例 (第9条)

父母が共に育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業期間が延長される。(パパ・ママ育休プラス)

子の看護休暇の申出 (第16条)

小学校就学前の子が1人いる場合年5日、2人以上の場合年10日の看護休暇が付与される。

法の実効性の確保がされました

法の実効性確保のうち事業主と労働者間の紛争に関する調停制度は2010年4月1日施行となっています。

- ①都道府県労働局長による紛争解決援助など公的な紛争解決の支援制度が設けられました。
- ②法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度が設けられました。

2012年7月1日全面適用改正点

介護休暇の申出 (第16条)

要介護状態にある対象家族の介護等を行うため、対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日の介護休暇が付与される。

所定外労働時間の制限 (第16条)

3歳に満たない子を養育する労働者に所定外労働(残業)の免除が義務化される。

所定労働時間の短縮措置等 (23条)

3歳に満たない子を養育する労働者に対し、事業主が短時間勤務(原則として1日6時間)の措置を講じることを義務づける。



男女とも仕事と育児の両立を

連合高知青年・女性委員会は、5月19日（土）14:00から高知共済会館で合同幹事会を開き、連合本部高橋睦子副事務局長を講師に招いて「男女平等参画社会をめざして」と題して問題提起を受けた後、2つのグループに分かれて職場実態について話し合った。

女性の力で経済の安定成長を

高橋副事務局長から「少子高齢化で人口が減少することにより経済規模が縮小することとなる。安定した経済成長を持続させるためには、若者・女性・高齢者が安心して働くことが安定した経済成長につながる。そのために、育児休暇・介護休暇などの制度面と、社会保障制度の見直しが必要になってくる。また、女性が妊娠・出産を理由に離職することなく、働き続けるためには、男性・女性ともに仕事と育児が両立できる社会をめざさなければならない」と問題提起を受けた。



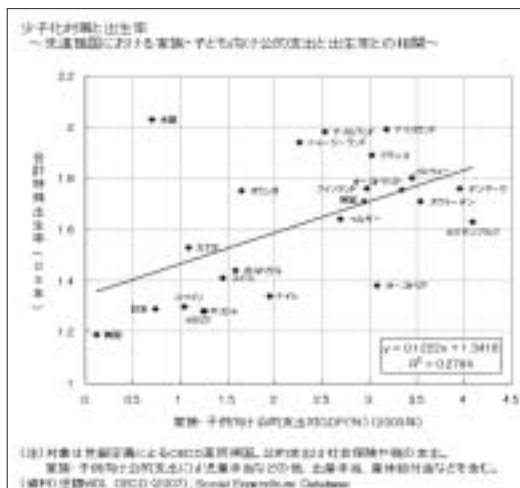
男女ともワーク・ライフ・バランスが必要

グループ討議では、2つのグループに分かれて自分たちの職場の実態や、男女平等参画へ向けての課題を話し合い、育児休業などは制度面として取得し易くなったが、復職後の子育てが困難、仕事が続けられないと早期退職する課題などなど、男性・女性にかかわらず働き方の見直しが必要との議論がされ、最後に各グループからまとめを発表して会議を終えた。

全世代型社会保障の充実を

いま日本は、少子高齢化が大きな社会的課題となり、人口が減少し始めている。OECD24国における合計特殊出生率と女性労働力の比較では、女性の就業率が低いギリシャ、スペイン、イタリアの出生率が低くなっている。

その反面、子育て支援（保育施設・就学支援・家族手当など）が社会保障として充実している国ほど出生率が高くなっていることから、育児世代の社会保障の充実が問題の解決につながる方向性を示している。



オフィス ピークカットアクション

電力不足を乗り切る12のワザ

前電を含めた省エネは、安定したエネルギー供給を支える行動として、その重要性がますます高まっています。総合事務所や職場のみならず、連合が提案する「オフィス・ピークカットアクション」に取り組み、職場環境を見直しながら、電力不足を乗り切りましょう!

オフィスのピークカットで 電力不足を乗り切ろう!!

空調

- 1 「エコスタイル」(クール・ビズ、ウォーム・ビズ等)を実施し、温度設定を控える(夏期:28℃、冬期:20℃が目安)。
※クールビズ:夏期(7月～10月)ウォームビズ:冬期
- 2 簾やカーテン・ブラインドの使用、扇風機の活用などによる空調の効率化をはかる。

照明

- 3 昼休みや未使用時の事務所・会議室・トイレなどのこまめな消灯を心がける。
- 4 LED電球への買い換えや、可能な範囲で電球の数の削減を行う。

冷蔵庫・自動販売機

- 5 温度設定を控える(強にしない)。
- 6 扉の余分な開閉をせず、開閉時間も短くする。

トイレ

- 7 温水洗浄便座の使用や、温度設定を控える。
- 8 使用後は必ず保温便座のふたを閉める。

OA機器

- 9 省エネモードを設定し、未使用時には電源をこまめに切る。
- 10 プリンター等の共有機器の使用台数を、必要最低限にする。
- 11 最終退室者は共有機器の主電源を切って退社する。

エレベーター

- 12 階段の利用を推奨し、エレベーターやエスカレーターの使用を最終的に制限する。

つなごろう NIPPON 連合

2012 連合エコライフ21

詳細は Web 上 <http://www.nstgroup.com>
エコライフ21

「勤労者の森」 2012 夏休み親子キャンプ

- と き 2012年 7月28日(土) 13時～
29日(日) 15時
- と ころ 南国市黒滝
「黒滝自然館せいらん」
- 参 加 費 大人1,000円
子供 500円(小学生以下)
- 募集期間 6月18日(月)～7月13日(金)

連合平和行動in広島・長崎

【平和行動in広島】

- と き 2012年 8月4日(土)～6日(月)
- と ころ 広島平和記念公園ほか

【平和行動in長崎】

- と き 2012年 8月7日(火)～9日(木)
- と ころ 長崎平和公園ほか