

「男女平等参画のための東京都行動計画 平成20年度取組実績」

2.5 日本労働組合総連合会東京都連合会

20年度の具体的取組		実績
1. あらゆる分野への参画の促進		
(1) 働く場における男女平等参画の促進		
均等な雇用機会の確保		
	2008～2009連合東京政策・制度要求を通じて事業主への更なる周知徹底を要請する。	連合は2009年3月12日、育児休業取得中の解雇や退職勧奨等が横行している状況に早急に対応するため厚生労働省に対し、「育児休業中の解雇等に関する要請」を行った。「連合の労働相談において、育児休業に関わる法令違反が多く見受けられ、行政指導を強化してほしい。」と述べた。また、雇用均等室等の相談窓口において、相談者への誠実かついねいな対応を求めるとともに、法の実効性を高めるため、改正育児・介護休業法の早期成立を要請した。
多様な働き方を推進するための雇用環境整備		
	2008年6月から連合・パート派遣労働者生活アンケートを実施する。	連合傘下の非正規労働者を対象としたアンケートを2004年より隔年で実施。有効回答数12000件中連合東京の回答数は1500件であった。雇用形態は派遣社員が最も多く47%、次いでパート・アルバイト18%、公務・臨時・嘱託・非常勤が17%となっている。労働時間はパート・アルバイトであっても半数はフルタイム労働者並みの労働時間となっている。職場の一番の不安や不満は「賃金・一時金が安い」が3割を超えるといった結果となった。
(2) 社会・地域活動への参画促進		
	計画の進捗状況を把握するため、組織実態調査を実施する。実施にあたり、各構成組織を訪問し、組織の実情を把握するためのヒヤリングを行う。	産別本部では執行機能があるが地方組織では不十分。東京段階における参画計画を策定している組織はわずか。女性委員会など委員会機能の低下。男女平等参画の中で、女性に特化した活動に疑問。雇用問題が優先となり、女性課題が後回しになりがち。などの課題がある一方で、評価としては委員会の役割として三役が中心に訪問することで、チェック機能を果たしたこと。組織が複雑な機能であることを実感。女性役員は単組・支部段階では増えているが、上部組織となると極端に少なくなる。女性が孤立しないようバックアップと課題共有できる仕組みが必要。との認識にたち引き続き男女平等参画推進委員会の中で議論していく。
(3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現		
「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の実現		
	各構成組織及び単組の先駆的な取り組み事例を把握、またセミナー学習会などを実施しワーク・ライフ・バランスについての理解を深める。	08春季生活闘争の一環として2009年3月4日、「すべての働く女性へ、均等・均衡待遇とワークライフバランスの実現」をテーマに3.8国際女性デーキャンペーン活動並びに中央女性集会を開催。子育てを希望する男性が職場で手を挙げられる条件整備の取り組みなどの職場報告を行うとともに連合の取り組みについて街頭で訴えた。