

第31回部会(2014.10.8)

JEC 連合（日本化学エネルギー産業労働組合連合会）

第29回部会の資料2及び3（有識者委員ペーパー）に対応する取組

■女性の継続就業の促進に向けて

- ① 多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備について
- ・仕事と生活の調和についての労使協議体制の確立（現在 45.0%→目標 完全実施）
 - ・非正規雇用労働者の労働条件改善の取組を行う
 - （有扶養家族率：賃金 30 万未満 17.4%、賃金 30 万以上 51.8%）
 - 無期転換の推進 制度あり(22.0%) 転換実績あり(32.6%)
 - 処遇改善の取組 あり(17.2%)（ありのうち半数でなんらかの実績）
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画の進捗状況を点検し、必要に応じて計画の見直しに取組む。
 - ・法を上回る労働協約、両立支援制度の整備
- ② 働きながら安心して子どもを産むことができるよう、情報の周知
- ・職場の対話活動で周知する。（両立支援策の周知徹底実施 6.9%）
 - ・連合の「マタハラ手帳」を通じた理解促進
 - ・妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いの解消
 - ・女性交流会（あるいは両親）などの交流会開催（キャリア全般）
- ④ 育児休業や短時間勤務から通常勤務への円滑な復帰、企業における男女均等取扱いポジティブアクションについて
- ・厚生労働省「見える化支援ツール活用マニュアル」を用いた取組みの促進
 - ・加盟労働組合の事例紹介を通じた取組みの促進
 - ・春闘での取組み
 - 同一価値労働同一賃金、世帯主要件の廃止、男女雇用機会均等法に対応した労働協約の点検、配置・仕事の与え方・昇進・昇格の男女差の実態把握と是正
 - ・女性比率に見合った労組役員を配置(女性比率 15.8% 役員比率 10.6%)
 - （管理職係長以上の比率 3.0%（係長 4.1%、課長 2.8%、部長 0.86%））

■男性の育児・家事参画の促進に向けて

- ① 男性の働き方や意識の改革
- ・長時間労働の是正
 - ・労働組合でセミナーを開催する（選択肢としての提起）
 - ・取得しやすい環境整備
 - 均等施策と両立支援策の2つの観点での職場環境整備
 - 「休む支援」から「働く支援」への転換

■仕事と介護の両立について

- ① 介護休業等の多様で柔軟な働き方が可能となるための環境整備について
- ・制度導入後の取得実態の調査、取得者へのヒアリングなどを周知していく。
 - ・介護が男女共の身に起こり得る課題であることの再周知
 - 育児休業 女性 512 人 男性 49 人 女性を 100 とした場合の男性 9.6
 - 育児短時間 女性 526 人 男性 14 人 女性を 100 とした場合の男性 2.7

介護休業 女性 7人 男性 7人 女性を100とした場合の男性100

- ② 仕事と介護を両立しようとする人が、介護保険制度等、地域における高齢者介護を支える仕組みについて知識・情報を得られるよう、どのように取り組んでいくのか。
- ・周知・啓発の取組みとして、いくつかの場があり、今後テーマに挙げていくことを検討する。(加盟単組役員・組合員を対象としたフォーラム、討論集会など)