

標題 : 2023男女平等推進月間 厚生労働省要請報告
発信番号 : 自治労情報2023第0109号
発信日付 : 2023年6月13日
宛先(団体) :
宛先 : 各県本部委員長様
送信者(団体): 全日本自治団体労働組合
送信者 : 中央執行委員長 川本 淳

連日の取り組みに敬意を表します。

自治労本部は、男女平等推進月間の取り組みとして5月22日、厚生労働省に要請行動を実施しましたのでお知らせいたします。

日時: 2023年5月22日(月)11:15~11:45
場所: 参議院議員会館1階102会議室
厚労省: 雇用環境・均等局職業生活両立課 池上 課長補佐
雇用環境・均等局雇用機会均等課企画係 桂本さん
大臣官房国際課国際労働・協力室国際労働第一係 山田さん
自治労: 藤森副委員長(男女がともに担う自治労委員会委員長)
外山強化拡大局長(男女がともに担う自治労委員会事務局長)
議員: 岸まきこ議員

以下、○=自治労、●=厚生労働省、◎岸議員

○自治労では、職場・自治体における男女平等参画をめざして例年6月を中心に要請を行っている。日本のジェンダーギャップ指数は先進国の中では最低水準にとどまるなどさらなる男女平等参画の実現が求められているため、本日の要請と意見交換から、実現にむけて実践につなげていっていただきたい。

<男女平等参画社会の実現(1.(3))>

●育児介護休業法を男性の育児休業を強く促す内容に改正し、2022年4月1日から段階的に施行している。今回の改正の背景には深刻な少子化問題があるため、子育てをしたい男性の希望を実現するとともに、男性の育児休業を促して女性の育児負担を軽減することで、出産意欲の増進や女性の継続就業の促進につなげて企業全体の生産性向上にもつなげるべく、法改正を行っている。法改正のポイントを3つ紹介したい。

①妻の妊娠・出産を申し出た社員に対し、会社側が個別に制度を説明すること、制度利用の意向確認をすることを義務づけている。そのため、子どもが生まれた部下に制度を説明しなかった場合は法律違反になる可能性があるし、育休取得を諦めさせるような発言をした場合はハラスメントになる可能性もある。

②産後パパ育休制度を創設したが、育児休業を取得しやすいよう分割取得や再度の申し出を可能としており、本人が希望すれば休業中でも一時的に働けるなどの工夫をしている。また、産後パパ育休制度の取得可能期間は、産後休業期間(疲労が激しい出産直後の妻の体を保護するためのもの)中の妻の負担軽減をはかるという観点から、子の出生後8週間以内としている。

③2023年4月から、従業員1,000人以上の大企業に対して男性の育児休業の取得状況を毎年公表することが義務づけられた。近年、企業の人的資本の開示をめぐる動きが進んでおり、その1つに男性の育児休業の取得率がある。人的資本への力の入れ方が若い求職者の会社選びの材料になることから、人材育成や獲得、企業の成長のきっかけにできるよう、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりにむけて今後も各種事業や周知を通して支援していきたい。

○育児休業は取得する側も大変だと実感している。自治労ではジェンダー平等推進計画を策定しているところだが、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスは男女ともにあるため、男性にむけて取得推進や育児参画を呼びかけるだけでなく、性別役割分担意識の啓発も広く行っていただきたい。

●男性の育児休業の取得には、主に以下の2つの壁があると考えているが、活動を通じて制度だけでなく人の意識を少しでも変えていきたい。

①男性は働き女性は家事や育児をするもの、という性別役割分担意識のため男性の育児休業取得は不要と考える人も少なからずいる。そのため、このような思い込みや決めつけを払拭することが大事である。

②法律で定められた権利であっても、取得できるような会社風土でなければ取得は難しい。そのため今回の法改正では、妻が妊娠した人がいればまずは会社側から制度説明を行い、取得の意思を確認することを必須とした。

また、個別の企業に対する支援として全国にプランナーを配置した。中小企業では取得が難しいと思われるため、プランナーが個別企業に入り、対象者や取得希望者の有無を確認して個別にプランを作成し、取得や復帰しやすいようにアドバイスをしている。

<暴力とハラスメントの防止にむけて(4.(2))>

●2019年の男女雇用機会均等法等の改正で、国や事業主、労働者の責務として雇用関係にない人への言動についても注意に努めるべきと明確化した。パワハラ指針で相談体制の整備について示しているほか、大学への出前講座や、企業の就活ハラスメント防止対策事例集・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作成して周知啓発をはかるとともに、メールやSNSでのハラスメントの相談窓口を設置している。ハラスメントそのものの禁止規定の創設は他の法令との整理などが必要だが、育児休業を含めた職場でのハラスメント防止対策の強化の改正法は2020年6月に施行されており、パワハラについては2022年4月から中小企業でも義務化されている。

まずは取り組み内容の周知啓発などを通じて改正法の着実な施行に取り組みながら、ハラスメントのない職場等の環境整備を進めていきたい。

<LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進(5.)>

●セクハラ指針の中で、相手の性的指向・性自認にかかわらず職場での性的言動はセクハラに該当するもので事業主が措置を講ずるべき、と明記している。パワハラ指針でも、性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動やアウティングはパワハラに該当すると考えられるものとして明記し、パンフレットで周知啓発している。

LGBTQ+の方への企業の取り組み事例をまとめた冊子や周知啓発用リーフレットで周知に努めているため、取り組みを通じて性的マイノリティの方が働きやすい環境整備を推進していきたい。

○LGBTQ+という表現を用いるために世間的な反対が起こっているようにも思える。SOGI(性的指向・性自認)という方向で進めていけば、誰もが持っているものなので進めやすくなるのではないだろうか。切り口を変えることも必要かと思う。

●セクハラ指針やパワハラ指針は、言葉での区別ではなく性的指向・性自認に基づくものと明記している。性的指向・性自認に基づいたハラスメントがないよう、引き続き職場環境の整備に取り組んでいきたい。

○中小企業になるほど人数の余力がないため、今の日本の働き方では男女とも生き生きと働き続けられる職場環境づくりを進めるのは厳しいと思う。コロナ禍で進んだ働き方の多様性をさらに進めていくことが制度活用の拡大にもつながると思うため、活用に向けた働き方の見直しなどの事例について、収集・共有いただきたい。

●働き方の変革も大事だと思う。コロナ禍で大きく普及したテレワークなどは育児などで出勤や移動が難しい人にとって有効な手段だと考えているため、今後制度の見直しの中で検討していきたい。また、制度として取り入れている会社の事例を集約中のため、完成したらお示ししたい。

◎日本は長時間労働ありきの働き方のため、この労働環境のままでは人を増やしても推進することは困難だと思う。

●労働基準法を所管するところで進めているところだが、2024年4月からは医師の長時間労働の働き方を改善すべく、法改正にむけて整備している。

○働き方について、法改正などの機運があると少し進展するが、また後退する、の繰り返しでなかなか一度には変わらない。働きたくても働き続けられない人が増えていく恐れがあるため、変革にむけてやれることを一緒にやっていきたい。

添付ファイル :

2023男女平等推進闘争要請文【厚労省】.doc

20230522厚生労働省要請写真.JPG