

第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）【案】 について

日本労働組合総連合会
会長代行 岡本 直美

【3 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和】

1 ワーク・ライフ・バランス及び仕事と子育て・介護等の両立環境の実現

(2) 具体的な取組

ア 長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランスの実現

③長時間労働削減はこの第4次計画の最重要テーマだが、そうした中でインターバル規制の導入をはじめとした各項目について、取組の検討を行うことは極めて重要だ。この項目についてはぜひともきっちりと書き込んでいただきたい。

イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現

① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。

・「子育て・介護等や配偶者の転勤を理由とした再雇用制度」について、起草ワーキングでも、他の委員からも意見があったところとして「国家公務員の休業制度を踏まえた配偶者同行休業制度の導入促進」がある。これは極めて重要な提案である。現場の労使がこうした制度を参考にできるよう、ぜひ導入促進を明記いただきたい。

ウ 男性の子育て・介護等への参画の促進

② 男性の育児休業取得については大きな課題であり、先般の「少子化対策大綱」にも改めて男性の育休取得率 2020 年までに 13%が記載された。こうした状況下においては、具体的に施策を検討することが必要である。そのため、具体的な検討例にまで踏み込んだ記載がなされるべきである。

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

(2) 具体的な取組

3 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換支援

(2) 具体的な取組

ア 均等・均衡待遇の取組の推進

まず、「同一価値労働同一賃金」の記載がないことに強い違和感を覚える。この記載は3次計画においても明記されたものであり、これを削除することは考えられない。「同一価値労働同一賃金」の明記を強く求める。

- ②「非正規雇用労働者の賃金テーブルの正社員水準への一元化を促進」は、第三次計画から掲げている「同一価値労働同一賃金」の実現、という観点からは一つの重要な方法である。企業の取組の促進などの施策が必要である。

イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ①労働者派遣法については、「更なる制度の改善」の中身として、ILO181号条約に掲げられている「均等待遇」実現の具体化の検討を明記されたい。

- ⑦「正社員と非正規雇用者の待遇の均衡等の問題を検討する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣等労働者の間において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。」という記載が三次計画にあるが、不合理に低い労働条件を、高い労働条件に合わせるという理解だと考えている。その趣旨をしっかりと書き込んでいただきたい。

5 実質的な男女平等や女性の能力発揮を促す環境整備

(2) 具体的な取組

- ①女性の活躍に向けたポジティブアクションの実施においては、さまざまなステージにおける現状、施策、あるいは障壁の、結果として算出される総合的な指標としての「賃金」に関しても、現状把握や改善のための取組が必要ではないか。「賃金」を書き込むことも検討されたい。