

項目と考え方	具体的な内容（該当部分の抜粋です）
<p>【次世代法の制定を受けて】 連合は、事業主・地方公共団体が策定・実施することになっている「行動計画」について、労働組合として積極的に関与するために、構成組織と地方連合会に向けた「連合行動計画手引書」を策定し、構成組織は2004年の春季生活闘争を中心に労働協約化に向けて、地方連合会では、地域における行動計画策定の取り組みを進める。</p>	<p>第4回中央執行委員会 / 2004.1.16 次世代育成支援対策推進法に基づく、事業主と地方公共団体の「行動計画」策定について</p> <p>具体的な取り組み</p> <p>(1) 連合本部</p> <p>1) 次世代法に基づく「行動計画」策定のための連合としての手引書を作成し、構成組織・地方連合会に2004年2月に配布する。</p> <p>2) 「連合行動計画手引書」は、連合内の考え方を広く社会にアピールするために、連合ホームページに掲載する。</p> <p>3) 2004年秋に、策定に向けた取り組み状況について集約を行い、先進事例について公表し、新たに取り組むについて提起する。</p> <p>(2) 構成組織・加盟組合</p> <p>1) 構成組織 加盟組合に、2004年の春季生活闘争を中心として以下の取り組みを要請する。 連合作成の「行動計画手引書」をインターネット、機関紙等を通じ周知をはかる。 可能な組織は、連合手引書を参考にし、独自の「行動計画」を策定し加盟組合に周知・提供する。</p> <p>2) 加盟組合 「行動計画」策定のための労使協議の場を設置し、積極的に関与する。その際、女性を必ず1名以上参画させる。 組合員の意見聴取（アンケート）を実施し、企業が作成する「行動計画」に反映をはかる。 取り組む課題、目標、実施時期を決める。 「行動計画」を推進する主体部署の明確化とフォローアップ体制づくりを行う。 組合員（従業員）に「行動計画」の周知や学習会などの場を設ける。 「行動計画」に盛り込まれた制度については、労働協約化をはかる。</p>
<p>【均等法改正取り組み】 均等法の目的および理念、基本方針に「男女労働者の仕事と生活の調和」を盛り込み、これを男女平等の基盤としていく</p>	<p>第43回中央委員会 / 2004.10.6 連合男女雇用機会均等法改正要求</p> <p>(3) 法の目的および理念、基本方針（現行法第1～4条関係） 連合の要求：「男女労働者の仕事と生活との調和を図ること」を目的に「男女労働者が仕事と生活を調和することができるようにする」を基本理念に、「男女労働者の仕事と生活の調和」を啓発活動に、「男女労働者の仕事と生活の調和に関する事項」を基本方針に加える。</p>
<p>【第3次男女平等参画推進計画の策定】 (1) 労働組合における男女平等参画は、労働組合活動への男女平等参画、労働組合役員への男女平等参画を目的としている。 (2) それらがめざすものは、仕事における男女平等参画の実現、男女双方の仕事と生活の調和の実現であり、同時に、これらの実現をめざすことが、労働組合の男女平等参画にとって不可欠である。</p>	<p>第48回中央委員会 / 2006.10.4 3. 第3次計画の基本的な考え方</p> <p>(1) 男女平等参画がめざすものを明確にする 何のために男女平等参画をめざすのかを再確認し、特に労働組合における男女平等参画の取り組みを、仕事における男女平等参画、仕事と生活の調和の実現と一体のものとして進めることを明確にする。</p> <p>(2) 役員への男女平等参画の数値目標とともに、その達成に向けた行動目標を設定する 労働組合における役員への男女平等参画だけでなく、日常の労働組合活動への男女平等参画や人材育成を重視し、それらを具体化をめざす行動目標を設定する。</p> <p>(3) それぞれの段階に応じたステップアップの取り組みを進める 各組合は、連合や構成組織が示す指標をもとに、今どの段階に位置するかを把握した上で、一歩先をめざす具体的な計画を作成し、その点検を通じてさらなる計画作成に結び付けていく。</p> <p>(4) 男女組合員比率に応じた目標を設定する。 より実効性の高い取り組みを展開するため、統一目標と別に女性組合員比率に応じた目標を示し取り組みを進める。</p>
<p>【春季生活闘争での取り組み】</p>	<p>2005：「両立支援（次世代育成支援対策法、改正育児・介護休業法）」 組合は、次世代育成支援の企業等の行動計画策定に積極的に対応する。行動計画策定では、改正育児介護休業法の05年4月1日施行も踏まえ、育児をしている労働者を対象とする取り組みとして、「両立支援するための雇用環境の整備」、育児をしていない労働者を含めて対象とする取り組みとして、「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」について組合の取り組む方針を明確にする。それを労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制等を確認する。</p> <p>2006「労働時間・働き方の課題」</p> <p>(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかる取り組みを前進させる。 労働時間の短縮、特に子育て期にある男性労働者の時間外労働時間の短縮 に対する取り組みを進める。 各職場において、男女労働者が子供を育てやすい環境、子どもを安心して生 むことができる環境を整備するとともに、政策的な取り組みを推進する。 構成組織は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の内容と実施状況 を点検し春闘前段で第一次集約を行い、計画目標の実現に取り組むとともに、300人以下企業に対する取り組みを強化する。 各組合は、育児・介護における「短時間勤務制度」「不利益取り扱い禁止措置」「休業中の経済支援制度」の導入など、職場の課題を明確して協約改善 の取り組みを進める。 ワーク・ライフバランスの確立とワークシェアリングの推進に向け、産業・業種別の労使会議や、地域における自治体と労使による社会合意の取り組みを進める。</p> <p>2007「仕事と生活の調和の実現」</p> <p>ア 労働時間短縮と生活時間の拡大 イ 男女労働者の仕事と生活の調和が可能となる環境の整備</p> <p>次世代法に基づく行動計画の点検・300人以下の企業での取り組み強化</p> <p>a 構成組織は、計画の内容、300人以下の企業における計画作成状況を点検・集約して、計画目標の実現に取り組むとともに、300人以下の企業に対する取り組みを進める。</p> <p>b 単組は、行動計画の進捗状況を点検し、必要な場合は計画の見直しに取り組む。</p>