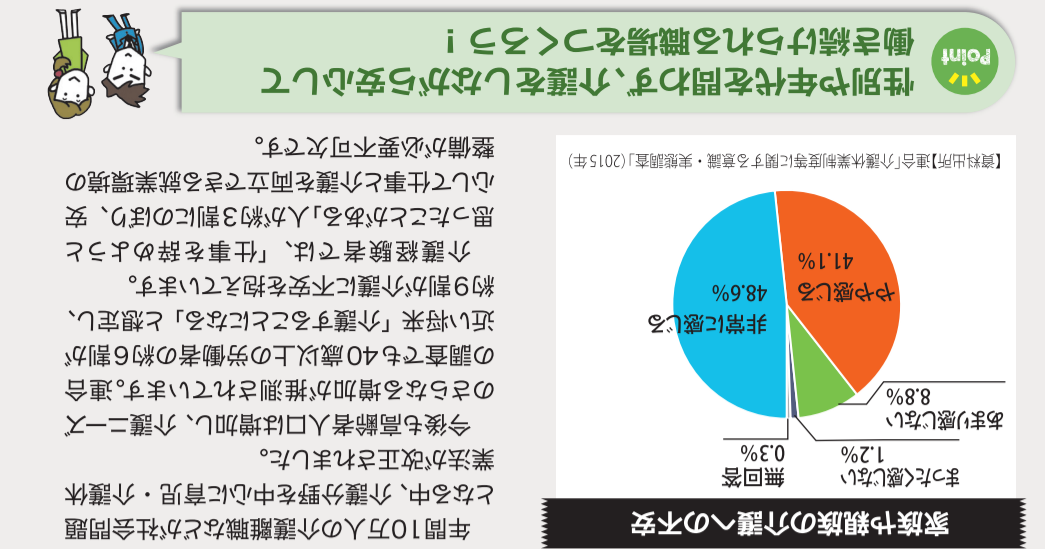
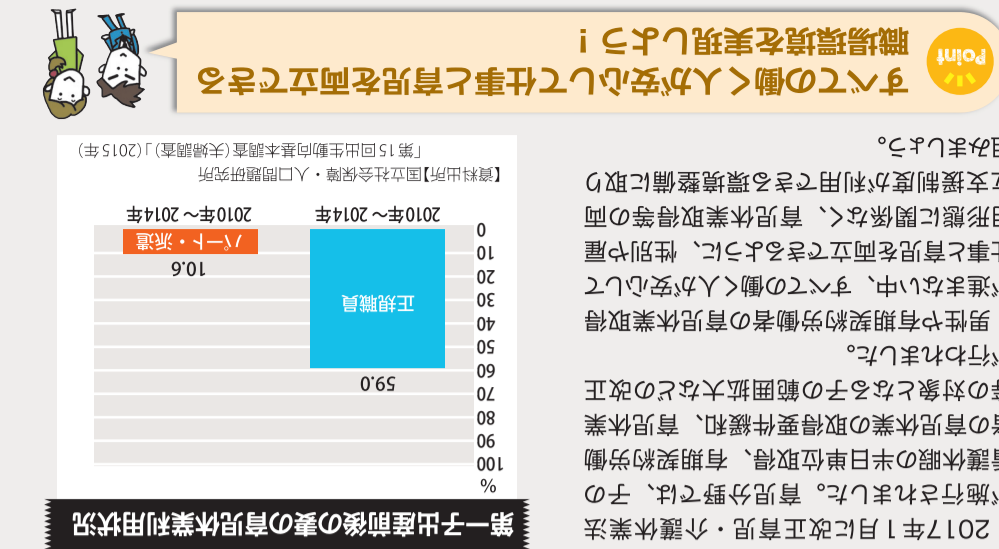


Point 2 間接差別 ストとして明確に禁止されているもの

合理的な理由がないのに、

- 労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの
- 労働者の募集もしくは採用、昇進または昇進の要に当たって、転居を伴った移動に成り得ることを要件とするもの
- 労働者の昇進に当たって、転居の経験がものを

「間接差別」とは、一見、性別に関係のない取り扱いであっても、運用した結果、男女のどちらかの性が不利となることで、労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とするもの、労働者の募集もしくは採用、昇進または昇進の要に当たって、転居を伴った移動に成り得ることを要件とするもの、労働者の昇進に当たって、転居の経験がものをを要件とするもの



なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？

女性の出産後、育児休業期間中は賃金が下がります。また、パートタイム労働者は、フルタイム労働者に比べて賃金が低く、昇進の機会も少ないです。

それって「間接差別」じゃないですか？

パートタイム労働者は、フルタイム労働者に比べて賃金が低く、昇進の機会も少ないです。これは、性別に関係なく、労働条件に差があるため、間接差別に該当する可能性があります。

パートタイム労働者 公正な待遇になっている？

パートタイム労働者は、フルタイム労働者に比べて賃金が低く、昇進の機会も少ないです。これは、性別に関係なく、労働条件に差があるため、間接差別に該当する可能性があります。

仕事と介護の両立に必要なことは？

職場での働きやすさ、介護の負担軽減、柔軟な働き方の実現などが重要です。

Action 2017

連合 JTUC-RENGO

- 賃金** なぜ男女間の賃金格差は大きいのか？
- 間接差別** それって「間接差別」じゃないですか？
- 育児** 非正規雇用の人でも育児休業取れるの？
- 介護** 仕事と介護の両立に必要なことは？
- ハラスメント** 僕、イクメンになれますか？
- パートタイム労働者** 公正な待遇になっている？

はじめて 2017 春季生活闘争が始まります。男女間賃金格差の是正をはじめ、職場における男女平等課題の改善と女性活躍や両立支援の促進に取り組む、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしましょう！

2017 春季生活闘争も、ベテラン執行委員・まっちゃん先輩と若手執行委員のオッチー君の名コンビで、働きやすい職場環境づくりに取り組みます！職場の課題改善に取り組む2人の健闘を応援してください！！

みなさん、一緒に頑張らしましょう！

僕、イクメンになれますか？

ハラスメント

2017年1月から改正育児・介護休業法が施行され、事業主に妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司や同僚からのハラスメント防止措置が義務化されました。

男女がともに働きやすい職場環境を実現するためには、あらゆるハラスメントを一元的に防止することが必要です。職場におけるハラスメントは個人間の問題だけでなく、長時間労働や性別役割分担意識の是正、背景にある職場の課題も含め、取り組ましましょう。

現在、パートタイム労働者は全雇用者の約3割を占めており、そのうち、女性が約7割を占めるなど、パートタイム労働者の待遇改善は、女性労働者の待遇改善に大きく影響します。

パートタイム労働者というだけで、労働条件が正社員と比べて不合理になっていたり、賃金や教育訓練等の待遇に格差がありません。パートタイム労働法や、女性活躍推進法を活用し、同じ職場で働く仲間であるパートタイム労働者のよりよい待遇の実現に向けて取り組みを行います。

公正な待遇になっている？

パートタイム労働法や女性活躍推進法等を活用し、賃金・労働条件を改善しよう！

仕事と介護の両立に必要なことは？

連合第4次男女平等参画推進計画

男女の人権が尊重され、ともに役割と責任を分かち合う社会を実現します

連合「第4次男女平等参画推進計画」では、「3つの目標」の達成をめざし、それぞれの課題に取り組むこととしています。2017 春季生活闘争も男女平等参画社会を実現するための大切な取り組みです。このアクションリーフレットを活用し、職場の課題の解決に取り組んでいきましょう！

- 目標1** 働きがいのある人間らしい仕事(ワーク・ライフ・バランス)の実現と女性の活躍促進
- 目標2** 仕事と生活の調和
- 目標3** 多様な仲間の結集と労働運動の活性化

【数値目標】

- 2015年: 運動方針に男女平等参画推進と「3つの目標」の取り組みを明記している組織 100%
- 2017年: 女性役員を選出している組織 100%
- 2020年: 連合の役員・機関会議の女性参画率 30%

女性組合員比率 30%未満の組織も女性参画率 30%を目標に取り組み

連合の女性参画率を2020年に30%とするために、連合本部・構成組織・単組・地方連合会は、2020年までに、少なくともそれぞれの組織の女性参画率30%の達成をはかります。