

産業別組合の男女平等参画計画等の取り組み

2025年までに女性の校長20%、副校長・教頭25%の登用を／日教組の男女共同参画基本計画への取り組み

日教組（清水秀行委員長）では、「第5次男女共同参画基本計画」において掲げた、2025年までに女性管理職登用（副校長・教頭25%、校長20%）、男性の育休取得率30%とすることなどの目標に向けて、実行ある取り組みを求めると指摘。また、組織拡大の取り組みの一環として、2025年定期大会代議員の女性参画率50%を実現するため、ポジティブアクションに取り組むこと等を提示している。

会計年度任用職員の勤務や労働条件の改善について、「法改正の趣旨と現場の実態に沿い、職務に見合った処遇や勤務・労働条件を求めて教育委員会・人事委員会との交渉・協議を実施する」としている。また、臨時・非常勤教職員の労働条件については、新たな任期と前の任期との間の雇用中断となる「空白期間」の撤廃や、年次有給休暇の繰り越し、労基法・男女雇用機会均等法に沿った制度等を求めることを提示している。

取り組み状況と目標のギャップの要因の明確化と好事例の積極周知を／フード連合の男女平等参画推進活動

フード連合（伊藤敏行会長）では、男女平等参画推進策「築こう！food社会！2nd！」活動として、①労働組合における男女平等参画②職場・社会におけるジェンダー平等・多様性推進——の2点の運動目標を提示する。

①の労働組合における男女平等参画では、女性組合員の組合活動への関心度の向上・参画の推進や女性役員の育成に関する取り組みの強化、女性役員登用の促進などを強調。②の職場・社会におけるジェンダー平等・多様性推進では、組合員一人ひとりのジェンダー平等・多様性推進に関する理解促進、多様性を意識した労組役員の登用・人材育成などのテーマを掲げている。また、これらに関する取り組み状況と数値目標のギャップについては、「その要因を明確にした上で、加盟組合の具体的な取り組みのPCDAを回すことや好事例を積極的に周知

することに注力する」としている。

総合的な生活改善、雇用・労働環境の整備の一環として、雇用形態の格差是正にも言及。パート有期法等で構成される「同一労働同一賃金」への対応を切り口として推し進め、「法対応に関する最新動向の調査、啓発活動に取り組むとともに、加盟組合の取り組み事例等を情報提供する」としている。

チェックシートやアクションシートで実態把握と計画策定を／サービス連合の男女平等参画計画

サービス連合では、社会との共生、連帯の精神のもと、多様性を認め合い、包摂的、持続可能な社会の実現にむけた取り組みの一環として、2021年7月に策定した「サービス連合・男女平等参画計画」に基づき、男女平等参画の定着を目指すことを提示。加盟組織での「自組織振り返りチェックシート」や「アクションシート」を活用することで実態を把握するとともに主体的に計画を策定して取り組みを進める姿勢を示している。また、ワーク・ライフ・バランスの実現について、コロナ禍における実態の把握、課題に対する議論や、法改正などの動向を注視して必要な議論を行うとしている。

同一労働同一賃金ガイドラインを活用して均等・待遇確保を／日本医労連の賃金・労働条件の改善追求の取り組み

日本医労連（佐々木悦子委員長）では、厚労省の「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する方針（同一労働同一賃金ガイドライン）」などを活用し、各種手当や福利厚生均等・均衡確保など、非正規雇用労働者の賃金・労働条件の改善を追求すると指摘。再雇用労働者についても、再雇用後に同じ業務を行う場合は定年時の賃金水準を確保することを基本としたうえで、短時間勤務を選択する場合も、時間単価について定年時の月額を基本に割り戻した額で算定することを要求すると強調している。