

連合千葉発第 18-0269 号

2024年6月6日

千葉労働局雇用環境・均等室

室長 篠山 賢一 様

日本労働組合総連合会 千葉県連合会  
会 長 永富 博之  
ジェンダー平等・多様性推進委員長 鶴島 規晃

## 男女平等参画社会の実現に向けた要請

初夏の候、貴職におかれましては、益々ご活躍のこととお慶び申し上げます。また、日頃は連合千葉の活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

DVや不安定雇用による生活困窮など、従前女性が抱えている問題がコロナ禍で顕在化しました。「孤独・孤立対策」を含めた女性への包括的支援を推進することにより、女性の人権が尊重され、安心して、かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として、4月1日より「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されています。また、1月1日に発生した能登半島地震では、被災地の女性のニーズが十分汲み取られず、女性の視点を取り入れた災害対策の必要性が改めて浮き彫りになりました。地域の防災計画の策定から災害時の支援に至るまで、女性の参画促進が求められています。

連合は、2004年以来毎年6月を「男女平等月間」と定め、男女平等参画社会の実現に向けて、集中的な取り組みを行っています。

連合千葉は、関係各機関と緊密な連携をはかりつつ、働く女性をはじめすべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努力する所存です。つきましては、すべての人の人権が尊重され、誰もが自らの能力を十分に発揮し、安心して暮らせる社会の実現に向け、別紙の項目について要請いたします。

## 要 請 事 項

1. 4月1日より施行されている「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に従い、千葉県が策定した基本計画が着実に実行できるよう、民間団体と連携し、その活動を支援すること。
2. 充実した相談・支援業務を行うため、女性相談支援員やハローワークの相談員をはじめとして、相談・支援の窓口業務を担っている臨時職員・非常勤職員の雇用の安定と処遇改善をはかること。
3. 女性活躍推進法を踏まえ、企業における女性の活躍促進のため、事業主の規模を問わず一般事業主行動計画の策定について周知するとともに、常時雇用する労働者が301人以上事業主に対しては、「男女の賃金の差異」について数値の公表だけでなく、賃金の差異の要因分析・是正に取り組むよう促すこと。また、300人以下事業主についても「男女の賃金の差異」の情報公表を促し、取り組みの定着をはかること。
4. 厚生労働省の調査によれば、企業に寄せられる相談はパワハラ、セクハラに次いで顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマー・ハラスメントに係る相談が3番目に多く、2023年9月には労災認定基準にカスタマー・ハラスメントが追加されたことを踏まえ、事業主に対し、指針に定められている望ましい取り組みについて周知するとともに、取り組みの実施を促すこと。
5. 同性パートナーの人権を尊重し、事実婚と同程度の権利を保障するため、同性パートナーシップ制度に対する県民の理解促進をはかり、性的指向・性自認も含めたあらゆる差別の禁止の重要性について周知すること。

以 上