

6月は『男女平等月間』です!!

連合は、2004年から「男女雇用機会均等法」が公布された6月を『男女平等月間』と位置づけ、男女平等参画社会の実現に向け、様々な取り組みを行っています。

6月12日・13日には、全国一斉で連合フリーダイヤル ☎0120-154-052（いこうよーれんごうに）で「働く女性の労働相談～職場のモヤモヤありませんか～」を受ける体制を組み、女性委員会のメンバーが相談者に寄り添い、親身な相談によるアドバイスや助言を行い、課題解決に向けた対応をはかりました。



働く女性の労働相談です。
どのようなご相談ですか？

相談ダイヤルを受ける前には、群馬労働局雇用環境・均等室の千葉室長を招き、事前学習会を開催し、心構えや受け答え、パワーハラスメント対処方法などの共有を行いました。



熱心に聞き入る女性委員会のメンバー

先進企業への訪問から性別に関係なく意識改革の必要を！

現在、連合群馬では「男女平等参画推進」として、
①働きがいのある人間らしい仕事の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化を目標に、行事やセミナーへ女性組合員・役員の参加・意識向上や情報交換など構成組織と連携をして取り組みを実施しております。

毎年、各産別や単組に対し、男女平等参画推進計画の策定状況や女性役員数、女性リーダー育成のためのプランなどを把握するため、進捗状況を求めています。なかなか前進が見られません。そこで、女性委員会と男女平等参画推進委員会は、組織内への波及を目的に、県内で先進的に女性活躍に向け取り組んでいる3社（うち1組織は労組）を訪問しました。

サンデンホールディングス株式会社（写真下）は組織内組合で伊勢崎市に本社がある電気メーカーの事業所であり、各部署から幅広い年齢層、育児経験者などの女性従業員を選任し、女性活躍プロジェクトチームを組織し課題などを共有、現在は「グローバルセンター」として、社内における女性活躍や管理職への登用を進めるために、経営者及び管理職と管理職候補者とのグループ討議、また研修などの取り組みを精力的に行っている事例の紹介がありました。



また、群馬銀行では「女性専門チーム（女性ワーキンググループ）」の取り組みの紹介をいただきました。

JR東労組（写真右）への訪問では、会社発足当初は女性の採用を行ってこなかったが、1999年の労働基準法の改正を機に、乗務員等への運用を開始し、社員に占める女性の比率は10%、管理職の比率3%（2015年4月）となっている。山手線の車掌は4割が女性となっており、ダイヤの正確性から短時間勤務など、働き方の多様性が可能である。一方、地方では要員確保・施設整備などの課題もあげられている。そういった中で、上部団体であるJR総連は「女性フォーラム」政策実現委員会で現状を踏まえつつ、定年まで安心して働き続けられるかとの視点で、アンケート調査など様々な意見を集約し、“多様で柔軟な働き方を求め、安心して定年まで働ける職場をつくろう”と使用者への提言として取りまとめ、職場改善に向け取り組んでいるとの紹介がありました。



各企業・組織に共通しているのは性別に関係なく『意識改革の必要性』『組合員・従業員に対する理解や周知』といった問題の解決が“女性活躍に向けた大きなポイント”との認識を共有しました。

地域の力は暮らしの活力

5月21.28日の2日間、連合群馬ふれあいフェスティバルにご参加及びご協力ありがとうございました。

power
energy
photo

thank-you

地域
FIELD

enjoy

communication

①勢多農林高校生による ワンちゃんふれあいコーナー②フラダンス&ウクレレ演奏 ピアカネ&レアオハナ「やさしい音楽と南国ムードが漂います!」③地協販売ブース きゅうり・バナナ・オレンジの販売 大盛況「売り切れ御免」④前橋市社会福祉協議会に協力いただき、車いす体験です

前橋

高崎

⑤不破元オリンピック選手による「かっけこ速くなりた〜い教室」⑥地元チアリーダーチーム ALL STAR CHEER 総勢70名が初参加⑦ろうきん・全労済の輪投げは小さな子どもに大人気⑧移動水族館 併設ブースでペーパークラフト体験

太田

伊勢崎

⑬青空保育園の和太鼓演奏 元気にオープニングを飾りました⑭お笑い芸人「関あつし」ネタ披露以上に司会者(幹事)との掛け合いもばっちり!⑮地協で4ブース出店。こちらはフラワーカップイン⑯ろうきんキャラクター。子どもと戯れているのか? 疲れているのかはロッキーのみぞ知る!?

北部

⑲オープニングでは議長のねじりハチマキに気合を感じます⑳愛のキャンパで苗木配付です㉑お待ちかねの抽選会に大勢の観客です㉒大同労組が地元焼きまんじゅう名店の味を再現?!

西部

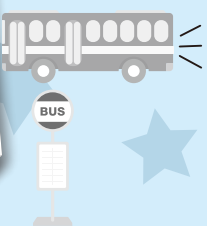
㉓スタッフ大忙しですが、地域の方と触れ合えるいい機会です。ユニオニオンが見守ります㉔ガールスカウトから久しぶりのバザー出店に感謝です㉕かき氷の安さと猛暑で大人気㉖ティズニーツムツムのエアヨーヨーにお母さんも大興奮

桐生

⑨毎年人気のおもちゃ作り教室は「はしご下り」⑩桐生市マスコットキャラクター“のこぎり屋根が特徴の「キノピー」”が初参加⑪分かりづらい本部テントの目印にバルーンをつけました⑫サイエンスワンダーランドではミニ水族館を作って遊びました

館林

㉑館林市ご当地アイドルMenkoi ガールズが「れんごう学園」クイズを盛り上げてくれました㉒館林商工高校吹奏楽部が華やかに演奏㉓スタッフボロシャツにユニオニオン初参戦! 会場を見守りました㉔Menkoi ガールズ作品は圧巻! お手伝いをいただいた皆さんとともに!



すべての職場に労働組合を！そして、組合員化を進めよう！！

組織拡大強化期間です「地域に集团的労使関係」の輪を！

2020年までに「1000万連合の実現」に向けて、構成組織・地方連合・連合本部が一体的な取り組みを行っている中、今年1月開催した新任役員研修で宇田川本部組織局長は、2014から2015年の2年間の組織拡大実績は306,518人と過去最高となり、これは三位一体的な取り組みが定着してきた結果であるとの報告がありました。

連合群馬においては、結成以来過去最高組織人員の12万5千人を目標に掲げています。現在の組織人員は96,500名で一昨年より2千人余り増加しましたが、目標達成には更なる取り組みが必要であり、産別や地協と情報共有やアドバイザーによる企業訪問、また、労働相談から組織化へ繋げるなど、地域に集团的労使関係の輪を広げることが必要です。“すべての職場に労働組合を！”“企業内の未組織労働者の組合員化！”を目指し、連合群馬は三位一体的となった取り組みを進めていきます。

再認識！三位一体で取り組みを進めよう！

(1) ターゲットの明確化と相互共有

- 企業内未組織労働者の把握→非正規労働者、退職再雇用者など
- 子会社・関連企業（未組織）の把握
- 産別・地方連合会が主体的に調査した組織化対象
- 医療・福祉・介護分野をはじめ労働人口に対して組織率の低い分野

(2) 役割

- 企業内未組織（非正規・再雇用）・子会社関連 → 構成組織・単組
- 労働相談からの組織化→連合本部・地方連合会
- 地域での情報収集→地方連合会・地域協議会

(3) 構成組織の機能強化

- 組織拡大専従者の確保と育成
- 地域組織の機能強化

(4) 地方連合会の機能強化

- 地域協議会の機能強化（全国260地協）
- 組織拡大専従者の配置を検討

働くことの大切さを高校生へ

～県立太田東高校へ“働く先輩”派遣～

5月20日に太田東高校のキャリア教育の一環である「公開みらい学」に構成組織や青年・女性委員から22名の講師を派遣し、講師1名に生徒が4～5名で「働くこと」をテーマに座談会形式で行われました。講師の田中吉彦さん（青年委員・東電労組）は「きっかけを逃さない。目標は有言実行を強くもつ」など話され、生徒からは「自分にあった職業や選び方が分からなかったが何事にも取り組んで行動していきたい」と前向きに変化したコメントをいただきました。



連合エコライフ21



～できることから・できるところから～

連合群馬では、地球温暖化の防止ならびに地球環境の保全・回復に向けて、連合本部と一体となって「連合エコライフ21」の活動に取り組んでいます。

連合群馬今年の取り組みはこれ！

- 地球環境保全の取り組み「環境にやさしい12の生活」
- 電力需給対策の取り組み「ピークカットアクション」

詳しくは・で検索！



うちは留守中、カーテンを開けて、日中の気温上昇を抑えてるんだ。小さな窓を開けて、風通しを良くすると効果UP！



～安心して働きたい・暮らしたい～
【就職差別問題について】

連合が昨年、加盟組合を対象に実施した「採用選考に関する実態把握のためのアンケート」結果がまとまりました。このアンケートは、労働組合として職場における人権侵害があつてはならないという立場にあり、就職差別撤廃に向けての人権教育や啓発活動に取り組んできたなかにおいて、現状と課題を把握するために実施したもので、2008年に続く2回目の調査となります。結果については、統一応募用紙等の使用状況が向上していないことや、就職差別につながる面接時の質問などが減少していないなど取り組みによる改善が進んでいない実態が明らかになりました。

そもそも何が「就職差別」にあたるのか？端的に言えば、「本人の適正・能力」以外のことを採用の条件にはしていないということです。「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」例えば出身地や親の職業、家庭環境などの情報を採用選考にあたって収集することは明らかに差別であり、人権侵害と言えます。また結婚や出産の予定に関する質問も採用選考では必要ありません。日本で特に問題になってきたのは、女性差別と部落差別ですが、今後はLGBTなどの性的指向・性自認に関する差別も大きな課題になってくると思われます。ところが今、多くの職場では本人の適正・能力とは関係ない情報収集は差別につながるという認識が薄れ、また労働組合としての関心も薄まっています。

人権に関わる問題は「知らない」とは済まされず、差別する側は、悪気はなくても、される側は深い傷を負うこともあります。「今職場に差別はないから大丈夫」と思わず、労働組合が職場の採用選考の実態を十分把握し、就職差別撤廃に向けて取り組みを強化していくことが必要ではないでしょうか？

連合では差別や人権侵害のない社会を目指し、8月まで実施する「就職差別撤廃取り組み期間」を通じて、積極的な啓発活動に取り組めます。労働組合として職場における差別・人権侵害は許さないといった姿勢を明確にしチェック機能を果たしていきたいでしょう。

(飯田)