

第4章

中期労働政策方針(2022-2025)における具体項目

4-1.雇用

<2025 までにめざす目標(中期目標)>

(1) 安定的な雇用と継続した採用

<<雇用の確保における検討の視点>>

- 企業、産業で働き続けたいと考える人材の雇用を確保すること。
- 特定の年齢層や資格保有者に極端に負担が偏らないよう、可能な限り新規採用や中途採用など、継続的な雇用の確保に努めること。
- 航空関連産業の持続的な発展をめざし、一度、離職した人が再度、就職を希望した際に登用しやすい制度(ジョブリターン制度、カムバック制度など)を検討するとともに、一過性のものではなく恒常的な制度とすること。
- 在籍型出向や部署異動の経験を活かし、専門性を獲得しつつ、他の業務に適応するためにどのようなスキルを身につけるべきか労使で協議し、イベントリスクに強い人材育成体系の構築を検討すること。

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

産業の存続と成長をめざすうえでは、航空関連産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。航空関連産業において、安全を堅持する上で高度な専門性を必要とされることや、高度な専門性を有する人材の育成には期間を要することから雇用調整助成金などの制度を最大限活用し、雇用形態にかかわらず、航空関連産業で働く仲間の安定的な雇用と継続した採用の重要性について経営に働きかける。加えて、一時帰休や休職制度、希望退職制度など、各社での雇用に関する施策について、加盟組合が労使協議や職場点検を徹底しておこなうとともに、航空連合内で情報共有を図り、中長期的な視点での雇用の確保に全力で取り組むとともに賃金施策や働き方改善施策を図りながら産業の魅力向上や離職抑止につなげていく。

～取り組み例～

- 1 企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、厳しい状況においても安全や品質を支える従業員の努力、貢献について協議や対話を通じて労使で正確に認識を合わせる。
- 2 産業を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来、航空・観光需要回復にむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせる。
- 3 政府・地方自治体等の助成金・補助金をはじめとする各種支援策を最大限活用し、雇用の維持・確保に最優先で取り組むよう、会社に申し入れをおこなう。
- 4 一時帰休を導入する際は、運用の点検をおこない、コミュニケーション不足の解消など、導入後の組合員のサポートを十分におこなうことを確認する。
- 5 グループ外への在籍出向を導入、実施する際には、期間や運用上の取り扱い等などについて確認し、会社に対して出向者への期待や復職後の役割、期間について丁寧に説明するよう求めるとともに、出向期間中のフォローについても確認する。

4-2.生産性向上

<2025 までにめざす目標(中期目標)>

(1) 労使で生産性に関する理解を深め認識を一致させる

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

私たちは様々な場面で「生産性」という言葉を耳にし、使用している。具体的に、労使で生産性について議論する場面も多々ある。しかし、労使で生産性に関する認識を共有することに課題も抱えている。その要因として、共通の指標を定義することが難しいことが考えられる。また、1つの指標ではそれぞれの職場の実態に応じた指標を示すことが難しいという課題もある。しかし、労使共通の指標を考えることで、共通の目標である付加価値の拡大に向けた議論を建設的かつ定量的に経年で進めることができ、双方の課題や評価を明確にすることができるようになる。このことは労使のモチベーションにつながるとともに、特に働く者の視点からは、自分の業務と職場や企業がめざすものとの関係が明確になり、ひとり一人が能動的に活躍する環境を整備することにつながると考える。一方で、以下の点には特に留意する必要がある。

- ・生産性指標を策定した後、指標を追い求めることのみで終始しないようにすること。
- ・生産性指標は様々な議論を建設的に進める上での一つの手段であるという認識を持つこと。

～取り組み例～

- ① 「生産性」について労使で共通の認識を持つ必要性を労組内で検討する
- ② 労使で「生産性」に関する共通指標を持つことの必要性について労組から会社に提起する
- ③ 各個社の業態に合った指標を複数検討する
- ④ 生産性に関わる議論を進める際には、共通認識の指標に基づいて議論を進める
- ⑤ 航空連合として産業の生産性指標について検討をする

また、生産性を向上するにあたっては、付加価値を増やす方法と労働の質を高める方法がある。

(1) 生産性を高める方法「付加価値を増やす」

付加価値を増やす方法としては売上高を増やすこと、また外部購入価値を削減する(徹底的に無駄を排除する)ことがある。売上高を増やすことに関しては、供給サイドのアプローチと需要サイドからのアプローチがある。

供給サイドからのアプローチ

商品の高付加価値化や設備投資による労働装備率の向上と教育投資による設備稼働率の向上。

需要サイドからのアプローチ

顧客価値経営に徹し、顧客満足度の向上を図る。価値提案による市場の潜在ニーズを顕在化させ、新たな需要を創出する。

(2) 生産性を高める方法「労働の質を高める」

労働の質を高めるには、従業員の能力を向上させる方法と、ひとり一人が能力を発揮できる環境を整える方法がある。

従業員の能力向上

OJT と Off-JT の組み合わせや、異業種交流、リスキリング、スキルのマルチ化が上げられる。デジタルスキルやマネジメント能力への対応も必要である。

一人ひとりが能力を発揮できる環境を整える

柔軟な働き方を実現し、ライフステージにあわせた支援をおこなう(働く環境向上)。また、イノベーションに向けた職場の多様化の促進も必要である。

4-3. 賃金

<2025 までにめざす目標(中期目標)>

- (1)月例賃金および一時金の回復と向上
- (2)人事賃金制度の点検
- (3)退職金リテラシー向上に向けた取り組みの実施

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

(1) 月例賃金および一時金の回復と向上

賃金に関し、今中期においては短期的視点と中期的視点を分けてめざす姿を描く。短期的には減額されている月例賃金や一時金からの回復、および年収ベースでの賃金水準の早期回復をめざす。年収ベースでの回復を達成した後に、中期的視点において月例賃金および一時金について以下のとおり向上をめざしていく。

【月例賃金】:「航空連合目標賃金水準」到達に向け月例賃金の向上をめざす

産業の存続と将来の持続的な成長には生産性向上にむけた不断の努力が必要であることから、産業を支える人材を確保する観点からも、これまで産業全体で継続的に取り組んできた月例賃金の改善を起点とする「活力の好循環」の重要性について、中長期的な視点で十分に労使の認識をあわせる必要がある。具体的には、生産性運動三原則を前提に、「ベースアップ」の重要性について加盟組合内、および労使で認識を合わせることに加えて、上部団体である連合の月例賃金改善に関する考え方や、「航空連合目標賃金水準」を活用し、各社の賃金面での課題を明確にするとともに、課題を是正し、より納得性の高い賃金水準・体系を構築すべく、中長期的な視点で賃金制度の改善に取り組む。

<<賃金改善における検討の視点>>

- ・ 組合員の**生活の安心の確保**
- ・ 産業の存続のため、人材の確保と定着につながる**人材への投資**
- ・ 組合員一人ひとりの日々の努力・生産性向上などの**成果に対する適正な配分**
- ・ 経済の好循環の実現にむけた産業別労働組合の**社会的責任と役割**
- ・ 産業全体で生み出す**付加価値を拡大し、波及させる効果**

有期雇用社員およびパート労働者については、雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から労働条件・待遇差を確認し、必要により待遇差の是正に取り組む。

表 4-1 航空連合目標賃金水準

エアライン	30歳	35歳	空港サービス	30歳	35歳
目標水準	325,000円	390,000円	目標水準	285,000円	325,000円
クリア水準	300,000円	350,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
整備・製造	30歳	35歳	貨物・物流	30歳	35歳
目標水準	300,000円	365,000円	目標水準	290,000円	330,000円
クリア水準	270,000円	330,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
旅行・営業	30歳	35歳			
目標水準	300,000円	350,000円			
クリア水準	280,000円	330,000円			

～取り組み例～

- ① 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。
- ② 月例賃金について点検をし、どういった賃金体系が望ましいか検討する。
- ③ 各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で認識を合わせるとともに、賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結など、それぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の維持、向上をめざす。

【一時金】:年間5ヵ月台の一時金水準をめざす

一時金については、これまで成果還元や意欲喚起の要素に加え、生活給の一部であるとの認識のもと取り組みを進めてきた。2021年時点においては、この生活給としての一時金も大幅に減額されている状態であるが、働く者の生活を守る観点、また、先行して人への投資を行い、活力の好循環を実現させる観点から、COVID-19拡大以前に産業全体でめざしてきた「年間5ヵ月台」の一時金水準をめざす。

(2)人事賃金制度の点検

航空関連産業は外的影響を受けやすく、賃金の向上に時間を要することやイベントリスク等により雇用をはじめ賃金など生活の基盤に関わることが不安定となる。COVID-19拡大による業績の悪化により、月例賃金・一時金(賞与)の減額による所得の低下等、イベントリスク時の航空関連産業における年収体系の弱点が改めて浮き彫りとなった。これは、組合員の生活へ大きな影響を与えており、組合員の生活の安心の確保の観点から早急に改善に取り組む必要がある。

また、産業の持続的な成長に向け、この課題を労使共通の認識とし改善を図る必要がある。まずは現状や課題について、労使で共通認識を持つことから始め、共通認識を出発点に私たちのありたい姿から具体的にどのような点に課題があり、どのようにしていくことが望ましいかを労使で話し合う必要がある。

～航空連合本部での取り組み例～

- ① 賃金に関する勉強会を設定し、加盟組織に賃金に関する理解を深めてもらう機会を提供する。
- ② 労働条件調査を基に、航空連合加盟組織の賃金や賞与の動向をモニターするとともに各業種毎の状況を共有する。
- ③ 特定最低賃金(航空)の新設に関する検討を実施する。

～加盟組織での取り組み例～

- ① 人事賃金制度の理解:賃金構造(月例賃金と一時金賞与・手当のバランス)・処遇など。
- ② 人事賃金制度上の課題の発見:ありたい賃金水準の設定と現状のギャップを明確化。
- ③ 労使での共通認識、改善と再構築。

(3)退職給付制度のリテラシー向上に向けた取り組みの実施

賃金を考える上で毎月支給される月例賃金の向上も重要であるが、今の日本においては早い段階から退職後を見据えて人生設計をすることが求められている。そのような点から退職給付を含めた生涯年収に着目をして賃金を考える必要がある。近年の企業においては、純粋な退職金制度(企業が積立てて退職時に一括で支払われる制度)のみで退職給付を実施している企業は少なく、企業年金制度(確定給付または確定拠出)を利用した退職給付制度を構えている企業が多い。とりわけ確定拠出企業年金制度の趣旨は「労働者個人での管理(運用)」を前提としている。一方で、長きにわたって運用を実施した結果が退職給付となる制度であるにも関わらず退職給付に対するリテラシーが低いことが非常に課題だと言える。

～取り組み例～

- ① リテラシー向上に向けたセミナー・勉強会の開催。
- ② 各個社の退職金制度の理解および点検。
- ③ 退職給付制度に関する労使での課題認識の共有。
- ④ 課題認識に基づいた退職給付制度に関する改善への取り組み。

4-4.働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

<2025 までにめざす目標(中期目標)>

- (1)「航空連合 働き方・休み方改善指針」を確実に実現するための継続的な取り組み
- (2)健康で長く働く事のできる環境の整備(長時間労働・深夜労働・休日労働・不規則な交代勤務等、労働時間と健康管理の徹底)
- (3)短時間労働者、契約社員、派遣社員等様々な働き方への対応
- (4)シニア人材が活躍しやすい環境の整備

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

- (1)「航空連合 働き方・休み方改善指針」を確実に実現するための継続的な取り組みめざすもの:「働く時間」と「休む時間」の双方を充実させて、相乗効果を生み出す

中期目標(2021年4月～2025年3月):総実労働時間 年間 1,894 時間以下

総実労働時間目標を達成するためのガイドライン

<働き方>

年次有給休暇取得日数:18 日以上
所定労働時間:1 日 7 時間 45 分以内
1 年 1937.5 時間以内

<休み方>

年間休日数:115 日以上
年次有給休暇取得日数:18 日以上

そのほか、中期的に取り組む項目(内容は次頁の「当面の取り組み」参照)

- <働き方>36 協定の順守、育児・介護・治療と仕事の両立支援制度の拡充、テレワーク制度の充実
- <休み方>勤務間インターバルの導入・整備、各種休暇制度の改善

<年間総実労働時間の考え方>

(所定)1,937.5 時間 + (時間外労働時間)96 時間 - (年休)139.5 時間 = 1,894 時間

<所定労働時間>

- ・1 日の所定労働時間については、法定の「原則 8 時間」を下回ること、また、連合の 2019 調査結果による平均「7 時間 48 分」をふまえて、1 日の所定労働時間を 7 時間 45 分(7.75h)として算出する。
- ・年間休日数については、航空連合と連合の平均値をふまえ、115 日(年間労働日が 250 日)とする。
- ・以上をふまえ算出すると、年間所定労働時間は 1,937.5 時間(7.75h×250 日)。

<時間外労働時間>

- ・航空連合平均 131 時間を月間平均とすると約 10.9 時間である。ガイドラインとして、現在の時間を下回る「月間 8 時間」とする。
- ・上記をふまえて算出すると、年間の時間外労働時間は 96 時間(月間 8 時間×12 ヶ月)。

<年次有給休暇>

- ・法律により年間 5 日は付与義務あり。
- ・年次有給休暇は働く者に与えられた権利であり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、本来は付与された全日数を年度内に取得できることが望ましいと認識している。一方で、人員不足などの要素があるなか、年間 20 日を取得できている職場は多くない。
- ・各種調査の結果などをふまえ、付与義務である 5 日を含めて、現在の航空連合や連合平均を上回る「年間 18 日取得」とする。
- ・上記をふまえて算出すると、年休取得時間数は 139.5 時間(7.75h×18 日)。

当面の取り組み

勤務間インターバル制度の導入・整備、36 協定の順守、両立支援制度の拡充、
副業・兼業への対応、テレワークに関する課題への対応、各種休暇制度の改善

<勤務間インターバル制度の導入・整備>

- ・生活時間(食事、入浴、家事など)に 3 時間、睡眠時間に 7 時間、通勤時間に 1 時間要することを前提に、また、連合の考え方もふまえて勤務間インターバル時間のガイドラインを 11 時間として導入を検討する。
- ・月単位、年単位での残業規制だけでは、特定日に業務が集中し、長時間労働が発生した場合の 1 日単位での休息時間が確保できない事態が発生する可能性がある。働く者にとっては毎日の睡眠が重要であり、日々の休息時間を確保するためにインターバル制度が必要であることについて労使で認識を深める。
- ・インターバル時間を設定するにあたっては、働く者の①生活時間、②睡眠時間、③通勤時間を十分に考慮することが必要である。特に③については各社や個人によって状況が異なるため、各加盟組合において設定時間を検討する必要がある。
- ・例えば「最低限 XX 時間を確保し、可能な場合は XX 時間とする」などの柔軟な制度設計とすることも検討する。

<36 協定の順守>

- ・組合員の勤務時間実績について労使で協議する場を定期的に設定し、労働時間や休暇取得数について確認する。(航空連合としては、上期と下期の年 2 回を必達目標とする。)
- ・常に 36 協定を順守した働き方ができているか、職場を点検する。
- ・とりわけイレギュラー時や繁忙期には、36 協定を超過した働き方になっていないか、事後速やかに会社に確認することに加えて、天候等の理由で長時間労働の発生があらかじめ想定される場合は、事前に会社に対して労働時間管理を徹底するよう伝える。
- ・イレギュラー時や繁忙期において毎回 36 協定を超過する働き方になっている場合、根本的な問題解決に向けて労使で協議する。

<両立支援制度の拡充>

- ・育児、介護、治療と仕事の両立支援制度を拡充するよう会社と協議を進める。拡充する際は組合員のニーズに加えて、「航空連合労働条件調査」の結果から産業平均や同業他社の制度を参考にする。
- ・とりわけ育児に関する両立支援制度について検討する際は、男女問わず取得がしやすい環境となるよう配慮する。
- ・育児、介護、治療については年代や性別によっても課題が異なることから、性別問わず、幅広い年齢層の組合員のニーズを確認する。

<副業・兼業への対応>

- ・政府の「働き方改革実行計画」をふまえて、厚生労働省は平成 30 年 1 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、令和 2 年 9 月に改訂をおこなった。今般、副業・兼業を認める会社が増えてきているが、労組としても制度設計について確認する。
- ・副業・兼業を認める場合は、どのような要件であれば認められるのか、就業規則等で定め、分かりやすく周知するよう会社に求める。
- ・労基法の労働時間規制が適用される労働者(雇用され働く人。個人事業主などは含まれない)は、異なる事業主の下であっても労働時間を通算する必要がある。健康に十分に配慮すること、また、法定労働時間を超えた分は適切に割増賃金を支給するよう、労働時間管理を徹底すべく会社と確認をおこなう。

- ・副業・兼業により、結果として組合員が長時間労働・過重労働となる可能性もある。組合員自身による選択であっても、労働組合としては、組合員の健康・安全と職場の安全を守ることが重要であり、本人の意向を尊重したうえで、労働時間管理、個別労使関係などを中心に職場状況を点検する。

<テレワークに関する課題への対応>

- ・テレワークは多様な働き方を後押しする制度であり、航空連合としても適用できる業務については積極的な導入を促進してきた。制度が定着してきた企業がある一方で、COVID-19により制度設計が不十分なまま急遽テレワークを導入した企業も多い。with/after コロナにおいては、テレワークが新たな働き方として常態化する企業が増えていくと考えられるため、今のうちから問題解決を図っていくことが重要である。
- ・テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議をおこない、就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。
- ・テレワークの実施にあたっては、労働関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と労働時間管理、健康管理を適切におこなうための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ・なお、家庭環境等の都合により自宅での業務が困難な組合員がいることを念頭に置き、制度設計をおこなう。
- ・テレワーク導入にともなう費用負担や在宅勤務におけるランニングコスト(例:光熱費、通信費など)については、原則として会社負担が望ましいことに留意し労使で協議をおこなう。
- ・職場におけるコミュニケーションが不足しないよう、実施日数や、テレワーク時のコミュニケーション方法について検討する。

<各種休暇制度の改善>

- ・年次有給休暇をやむを得ず消化できない場合の対応として、また、将来の安心につなげるため、特別繰越休暇(積み立て年次有給休暇)の上限引き上げ、適用事由の拡大を検討する。
- ・慶弔休暇や夏季休暇、ボランティアや不妊治療を目的とした休暇などを新設・拡充する。(日数の増加、無給から有給休暇への変更など)

(2) 健康で長く働くことのできる環境の整備(長時間労働・深夜労働・休日労働・不規則な交代勤務等、労働時間と健康管理の徹底)

生産計画や生産体制において、従来通りの方法を是とせず、労働者側も生産計画の理解をすすめて、適正な生産体制の構築(コストと労働者両面からのアプローチ)やシステム化、AI化を取り入れるとともに、業務の棚卸をおこなう。

また、間接部門においては、目に見えない長時間労働を労使で把握することから始め、持ち帰り残業等が発生しないような業務分担を進めていく。

(3) 短時間労働者、契約社員、派遣社員等様々な働き方への対応

- ① 労働契約法について、2018年4月より無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じていることをふまえて、対象となる有期雇用契約労働者への周知に加え、転換ルールの整備と運用状況の点検に取り組む。
- ② 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2021年3月1日より0.1%引き上げられることをふまえて(現行は2.2%)、職場における障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について労働協約・就業規則のチェックや見直し、職場環境の整備に取り組む。

- ③ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関して、2017年4月より500人以上の企業において労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となっていること、また、2022年10月には100人超規模の企業、2024年10月には50人超規模の企業まで適用を拡大する法改正がなされたことをふまえ、社会保険の適用拡大を会社に働きかける。
- ④ 改正労働者派遣法(施行:2020年4月1日)への対応として、同一労働同一賃金の観点で法令に基づく企業の対応について点検するとともに、労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応をおこない、派遣労働者の雇用の安定と処遇改善に取り組む。

(4) シニア人材が活躍しやすい環境の整備

豊富な知識・経験を持ったシニア人材は、品質や生産性の維持・向上への寄与および今後、超少子高齢化社会を迎える日本において労働力人口の確保の面において貴重な戦力である。国としてもシニア人材の活躍に期待を寄せており、シニア人材が高いモチベーションを維持し、いきいきと働くことができる環境の整備を進める観点から、高年齢者雇用に関する制度の導入・拡充に努めている。そういった制度の導入や職場全体でのサポート体制等について点検をおこなう。

それらをふまえて導入制度および雇用形態について点検する。

～取り組み例～

- ① 改正高年齢者雇用安定法(施行:2021年4月1日)で努力義務とされる「70歳までの就業機会の確保」について検討を進める。また、現在すでに義務付けられている希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保措置が適切に運用されているか点検し、高年齢者に適した業務、労働時間、働き方に見合った処遇の確保に取り組む。
- ② 体力面での負担を考慮し、短時間や短日数などの時短勤務を選択できるよう、柔軟な勤務体系を構築する。
- ③ 定年後の継続雇用を見すえて、自己の知識・経験を活かせるキャリア形成支援(研修や相談窓口の設置等)や、長くいきいきと働くための健康管理支援に取り組む。
- ④ シニア人材の豊富な知識・経験を職場に伝承できる仕組みを作る。
- ⑤ 「在職老齢年金制度」、「年金の繰下げ制度」および「在職定時改定の新規追加」と年金に関する制度に大きな改正があった。今回の年金に関する制度改正は、高年齢雇用者に対応することを目的に改正が主となっており、対象者への制度周知等に取り組む。

4-5. ジェンダー平等・多様性の推進

<2025 までにめざす目標(中期目標)>

- (1)能力最大発揮のための人材投資、教育機会
- (2)航空連合ジェンダー平等 (DE&I) 推進計画を確実に実現するための継続的な取り組み
- (3)ハラスメント防止、コミュニケーション力強化への取り組み

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

(1) 能力最大発揮のための人材投資、教育機会

教育訓練は、労働者の技術等の向上はもちろん、企業の発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場での働き方など、様々な状況をふまえながら、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「人への投資」につながる取り組みを求めていく。既存の枠組みだけではない人材育成、社会環境の変化をふまえた学び直し、知の探索の取り組みの推進、自己革新、枠組みにはめ込まない教育をすすめていく。

(2) 航空連合ジェンダー平等 (DE&I) 推進計画を確実に実現するための継続的な取り組み

<DE & Iとは>

D:ダイバーシティ(Diversity) E:エクイティ(Equity) I:インクルージョン(Inclusion)の頭文字を取ったもの。D:ダイバーシティ(Diversity)とは「年齢、性別、民族、宗教、疾病、性自認、性的指向、教育、国籍等の違いを尊重すること」、E:エクイティ(Equity)とは「公平性を意味し、情報、機会、リソースへのアクセスについて、すべての人に公平な扱いを保証しようとするもの」、I:インクルージョン(Inclusion)とは「帰属意識を指し、どのような個人や集団であっても、歓迎され、尊重され、支援され、評価され、参加できるような環境を作ること」で構成をされ、これらの総合的な取り組みの総称がDE & Iである。また、以前まではD&Iという呼称がなされていたが、近年機会を平等にするのみでは解決できない社会的構造に起因した不平等が強く認識をされはじめたことから、このスタート時点からの不平等に起因した構造的格差を是正する視点(エクイティ)を取り入れた DE&I という呼称に変化をしたという経緯がある。

世界 国連が採択した持続可能な開発目標(SDGs)のうち、目標 5 として「ジェンダー平等を実現しよう(Achieve gender equality and empower all women and girls)」が掲げられているほか、2015年に「国連女性の地位委員会」が「203050」(2030年までに意思決定の場に女性が50%入る)ことを提唱している。ESG(Environment《環境》、Social《社会》、Governance《ガバナンス》)投資に対する関心の高まりもあり、社会的にも、経済的にも、ジェンダー平等の機運がますます高まっている。

日本 「世界経済フォーラム」が国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数 2021」では、日本は総合順位で調査対象となった世界156か国中120位(前回121位)であり、主要7か国(G7)では引き続き最下位となった。また、日本政府は、2020年までに指導的地位における女性の割合を30%にするとした男女共同参画政策の目標(202030)達成を断念し、第5次男女共同参画基本計画のなかで、新たな目標時期を「20年代の可能な限り早期」と先送りにするなど、ジェンダー平等について世界から後れを取る状況が続いている。

<職場におけるジェンダー平等に関する課題認識>

- ・ 仕事とライフイベントの両立支援(特に男性の育児参画、働き方・休み方改善など)
- ・ アンコンシャス・バイアスに基づいた言動による能力発揮の阻害(育児が主に女性の役割であるとの認識、特定業務における性別の偏り、LGBTQ への配慮が不足した言動など)
- ・ 管理職のジェンダーバランス(指導的立場の管理職における女性比率の低さ)

課題認識に基づいた、ジェンダー平等を推進するためのアクション

- ①職場における労使のアクション
- ②アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却
- ③働きがいを実感できるキャリア形成のサポート

職場における労使のアクション

	項目	目標・取り組み例
1	ライフイベントとの両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児/介護/治療等と仕事の両立支援 ● 男性の育児参画の促進(休暇/休業/時短勤務などの支援制度が取得しやすい風土の醸成) ● 長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度やテレワーク等、柔軟な働き方の実現など、「働き方・休み方改善指針」で掲げた内容の推進
2	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却	<ul style="list-style-type: none"> ● 「来客対応は女性」「子供が熱を出した時は妻が迎えに行く」「プロジェクトリーダーは男性が務める」など、これまでの慣習や 思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った 業務分担がされていないか職場を点検し、是正する。 ● 職場に LGBTQ の方がいることを前提とした組織運営、施設・設備となっているか点検し、配慮が不足している言動や組織運営について是正に努める。
3	働きがいを実感できるキャリア形成のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ● 「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できる環境整備 ● 管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制について会社に働きかける。 ● 職場の男女比率と比較して管理職の女性比率が低位の場合、人事評価制度や働き方に阻害要因がないか点検し、是正に努める。

国別の労働時間の内訳でも圧倒的に男性の家事育児時間が少ない。(OECD.Stat)男女比率を見ても特定職種の偏りや育児後のキャリア構築の難しさなど課題を抱えており、多くの仲間の能力が解放されていない現状がある。

(3) ハラスメント防止、コミュニケーション力強化への取り組み

取り組み方針

ハラスメント対策の強化を目的に、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、2020年6月1日に施行されたことをふまえて、すべての働く仲間が、安全な環境で安心して業務に従事できるよう、職場でハラスメントが起きていないか、労働組合として点検するとともに、ハラスメント事例が確認された場合は丁寧に対応をおこなう。

具体的な取り組み

- ①あらゆるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント^{※2}など)が生じていないか、職場の現状を把握する。
 ※2 パタニティハラスメント: 育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど
- ②パワハラ防止に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回の法改正により企業に義務付けられた防止措置について適切に対応されているか確認する。

- ③セクハラ、ケアハラ、マタハラ、パタハラ防止の強化に向けて、以下の取り組み例を参考に、今回改正された内容についても対応をおこなう。
- ④顧客や取引先からの悪質なクレーム(カスタマーハラスメント)に対して、会社としての対応(マニュアルの作成や研修の実施等)を検討するよう働きかける。

【取り組み例】

＜パワーハラ防止＞ 労働施策総合推進法

職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主に以下の措置を講じることが義務化された。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

＜セクハラ・マタハラ・ケアハラ防止強化＞ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法
すでに防止対策をおこなうことが義務付けられているが、今回以下のとおり強化された。

- 事業主及び労働者の責務を法律上明記
- 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応