

## 連合「政策・制度 要求と提言」 男女平等政策より（抜粋）

1. 雇用の分野における性差別を禁止し、賃金格差の是正、男女の平等を実現する。

(1) 男女雇用機会均等法を以下のように見直す。

第1条（法の目的）に記された「男女の均等な機会及び待遇の確保」には、賃金の男女均等取り扱いが含まれることを明確にするとともに、各条文の性差別禁止条項は賃金格差是正のためにも運用されるべきであることを各条文の指針等に明記する。また、均等法の対象に性的指向・性自認による差別を加える。

差別救済制度を設け、以下のようにする。

- a) 政府から独立した雇用平等委員会を設置し、都道府県単位で支部を設置する。
- b) 救済の対象は、雇用の全ステージおよび賃金等の労働条件に関する性差別（性的指向・性自認に関する差別を含む）仕事と育児・介護に関する両立支援、短時間労働者等の均等・均衡待遇等、その他の労働条件に関する法違反および差別的取り扱いや不利益取り扱いの他、ハラスメントがあるときとする。

(5) すべての労働者の均等・均衡待遇の実現と労働条件の向上に向けて、以下のようにパート・有期法の改正を行う。

差別救済制度を設け、以下のようにする。

- a) 政府から独立した雇用平等委員会を設置し、都道府県単位で支部を設置する。
- b) 救済の対象は、雇用の全ステージおよび賃金等の労働条件に関する性差別（性的指向・性自認に関する差別を含む）仕事と育児・介護に関する両立支援、パート・有期雇用労働者等の均等・均衡待遇等、その他の労働条件に関する法違反および差別的取り扱いや不利益取り扱いの他、ハラスメントがあるときとする。

(6) 性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を以下のように制定する。

法の目的に、あらゆる人の性的指向・性自認に関する差別を禁止する旨を明記し、憶測による差別等にも対応できる法制とする。

性的指向・性自認に関する差別に関して、雇用の全ステージや学校をはじめとするあらゆる分野における差別的取り扱いを禁止する。その際、憶測による差別や、家族が性的指向や性自認に関して困難を抱える者であることに対する差別についても禁止する。

雇用の分野をはじめとするあらゆる分野において、性的指向・性自認に関するハラスメント防止措置として、国は事業主等が防止に取り組む際の指針を作成し、プライバシー保護を徹底する等、性的指向や性自認の課題の特徴を踏まえた措置を講ずる。

性的指向・性自認に関する合理的配慮を各事業主に義務づけるとともに、職場の

円滑な対応を可能とするため、対応要領や指針を作成する。対応要領や指針には、労働者の施設利用や服装に関する扱い、性別欄の見直し、プライバシー保護や教育訓練等をはじめ、詳細な事例とともに記載する。

対応要領や指針を作成する際には、労働者代表や性的指向・性自認で困難を抱える当事者等を構成員とする審議会を内閣府に設置し、意見反映の場とする。雇用の分野については労働者代表の意見を労働政策審議会において反映する。

学校におけるいじめやハラスメント等の対応については、性的指向・性自認にかかわらず広く相談支援に応じることのできる体制整備を進めるとともに、外部の専門機関や地方自治体の相談窓口との連携を強め、子どもからの相談に応じることができるようにする。

プライバシー保護や孤立等を防止する観点から、各都道府県に相談センター等の設置を義務づける。その際、相談者のプライバシーを相談センターが厳守するよう、相談対応のガイドライン作成や、秘密厳守の義務、および秘密漏洩に対する罰則を課す。

行政は広範な性的指向・性自認に関する差別等の実態や、国内外の差別禁止や権利保障の取り組みに関する情報収集を進める。特に、合理的配慮の事例について積極的な収集を行う。

2. 男女平等社会実現に向け、男女共同参画社会基本法にもとづく「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行し、男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直しを推進する。

(7) 男女平等社会実現に向けて、民法を下記のとおり改正する。

同性パートナーの権利保障のため事実婚に準じた扱いとすることや、戸籍変更要件の緩和など、性的指向や性自認に関する課題の解消に向けた民法の整備を進める。

(9) 男女平等の視点に立った学校・社会教育を推進する。

人種、民族、宗教、肌の色、性別、年齢、疾病、障がい、門地、性的指向・性自認等による人権侵害を解消し、人権意識を高めるための教育を行う。

## 【重点分野 - 3】性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定に向けた連合の当面の取り組みについて

### I. 主旨

首相元秘書官による、同性婚や同性カップルの権利保障に対する差別発言に端を發し、現在、LGBT理解増進法案の成立に向けた動きが加速している。

また、元秘書官の発言以外にも政権全体に性的マイノリティの人権を侵害する言動がみられることはこれ以上看過できず、連合は、かねてから性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定を求めていることから、以下のとおり取り組むこととする。

### II. 背景

- 連合は、第 6 回中央執行委員会（2016.3.3）において「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について」を確認し、「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けたガイドライン」の策定や、差別を禁止する法律の制定を求める国際署名キャンペーンへの参加を通じて、この課題に取り組んできた。
- 2021 年、超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」がLGBT理解増進法案策定を主導したが、一部議員の異論により国会には提出されていない。
- 2022 年の G 7 サミットにおける最終成果文書では、差別や暴力からの保護が明記されたものの、日本は G 7 参加国で唯一、同性婚も選択的夫婦別氏制度も認めておらず、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定にも取り組んでいない。
- 岸田首相や元秘書官の発言を受けて、LGBT理解増進法案の国会への上程に向けた動きが加速しているが、同法案は差別を禁止していないうえに、条文から「差別」の文言を削除する自民党内の一部の動きもみられる。
- 日本は、国連をはじめ複数の国際機関から包括的な法整備を求められていながら、それに応じてこなかった。しかし、今回の一件で、海外では「G 7 で唯一同性婚を認めない国」と報道され、当事者団体も署名活動や院内集会を行うなど、国内世論も差別禁止を求める声が高まっている。

### III. 今後の取り組みについて

連合は、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律を早期に制定するよう求める立場から、当事者団体等と連携し、以下の取り組みを展開する。

#### 1. 連合本部の取り組み

##### (1) 世論喚起

##### 1) 「3.8 国際女性デー中央集会」における緊急アピールの採択

3 月 8 日（水）に開催する「3.8 国際女性デー中央集会」において、「性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定を求める緊急アピール（仮称）」を採択し、組織内外へ広く発信する。

## 2) 大衆行動の実施

街頭宣伝行動の実施やSNSを活用した発信を通じ、広く社会一般に対して性的指向・性自認に関する差別の禁止の必要性を訴え、法律の早期制定に向けた世論喚起をはかる。

### (2) 政府・政党、国会議員への働きかけ

#### 1) 国会対策

立憲民主党、国民民主党との連携

両党の政務調査会との意見交換等の場を活用して連合の考え方を説明し、十分に意思疎通をはかりながら法律の早期制定を働きかける。

国会審議での意見反映

連合出身議員政治懇談会参加議員、連合フォーラム、および関係する委員会に所属する野党議員を中心に連合の考え方を説明し、具体的に法案が国会に上程された際は国会審議での意見反映を求める。

#### 2) 要請行動

性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定を求め、政府・政党への要請行動を行う。

## 2. 構成組織・地方連合会の取り組み

### (1) 緊急アピールの組織内への展開

### (2) 連合本部が発信するSNSの拡散

### (3) 連合本部の取り組みへの積極的な参加

### (4) 地方自治体への働きかけ(地方連合会)

地方自治体の同性パートナーシップ制度はすでに日本の人口の6割をカバーするに至っている。地方自治体レベルでの同性カップルの権利保障を拡大する取り組みは、国による法整備への後押しにもつながるものであり、制度の導入や利用促進に向けた働きかけを行う。

## IV. スケジュール

第18回中央執行委員会(2023.3.3)において確認後、今後の取り組みについては決定次第、@RENGO等で順次発信する。

以上



## 性的マイノリティに関する G7 各国の主要な法律状況

|                                       | 🇫🇷 フランス | 🇩🇪 ドイツ | 🇬🇧 イギリス | 🇨🇦 カナダ | 🇺🇸 アメリカ                         | 🇮🇹 イタリア                             | 🇯🇵 日本                         |
|---------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| <b>LGBT差別禁止法</b><br>性的指向・性自認に関する差別禁止法 | ✓       | ✓      | ✓       | ✓      | ✓<br><small>※公民権法及び一部州法</small> | ✓<br><small>※性的指向による雇用差別の禁止</small> | ✗                             |
| <b>婚姻の平等(同性婚)</b><br>同性カップルの法的保障      | ✓       | ✓      | ✓       | ✓      | ✓                               | ✓<br><small>※登録パートナーシップ法のみ</small>  | ✗                             |
| <b>法的性別変更の要件</b>                      |         |        |         |        |                                 |                                     |                               |
| — <b>子なし要件</b><br>子どもがいてはならない         | なし      | なし     | なし      | なし     | なし                              | なし                                  | あり<br><small>※未成年の子ども</small> |
| — <b>不妊要件</b><br>生殖能力をなくさなければならない     | なし      | なし     | なし      | なし     | なし<br><small>※一部州法</small>      | なし                                  | あり                            |
| — <b>非婚要件</b><br>結婚してはならない            | なし      | なし     | なし      | なし     | なし<br><small>※一部州法</small>      | なし                                  | あり                            |

© 2023 fair

出所：LGBT法連合会

2023年05月29日

# 「連合 L G B T 差別禁止を求める緊急集会」を開催！

差別禁止の実現に向けて、連合フォーラム議員、関係団体、構成組織・地方連合会から87名が結集



「連合 L G B T 差別禁止を求める緊急集会」の様子

連合は、5月25日（木）、「連合 L G B T 差別禁止を求める緊急集会」を開催しました。この集会は、5月18日（木）自由民主党・公明党から「性的指向及び性同一性の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」が、立憲民主党・社会民主党・日本共産党から「性的指向及び性自認の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律案」が、それぞれ国会に提出されたことを受けて、開催したものです。緊急での開催にもかかわらず、連合フォーラム議員8名、秘書15名に駆けつけていただいたほか、関係団体、構成組織・地方連合会などから計79名の参加をいただきました。

た。

開会にあたり、主催者を代表して清水秀行事務局長から挨拶し、「与党から提出された法案は、2021年に超党派の議員連盟での議論を経て、与野党で合意した法案の主旨を大きく後退させるもの。このような法律では差別がより深刻になりかねず、理解の増進にすら資するものではない」として与党案への反対を明確にしたうえで、「いかなる性的指向・性自認を持つ人も暴力や差別を受けることのない環境整備が必要である」として、性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の早期制定を訴え、今後の国会審議に向けて、連合フォーラム議員に協力を呼びかけました。

次に井上久美枝総合政策推進局長より、国会に提出された法案への連合の対応について、2021年に超党派の議員連盟での議論を経て合意した法案の全会一致での成立を求める方針（案）を説明しました。

続いて、連合フォーラム議員による激励挨拶として、立憲民主党代表・泉健太衆議院議員、国民民主党代表・玉木雄一郎衆議院議員、西村智奈美衆議院議員、浅野哲衆議院議員、逢坂誠二衆議院議員、岡本あき子衆議院議員、金子恵美衆議院議員、斎藤アレックス衆議院議員より、法整備に対する考えや今後の国会審議に向けての決意などが述べられました。

さらに、関係団体によるリレートークとして、ヒューマン・ライツ・ウォッチ日本代表の土井香苗氏、Women 7 共同代表・#なんでないのプロジェクト代表の福田和子氏、L G B T 法連合会事務局長の神谷悠一氏より、性的マイノリティの人権に関わる課題や差別禁止の法整備の必要性、連合への期待などについてそれぞれの視点からお話しいただきました。

最後に清水事務局長より、「LGBT理解増進法は通常国会で成立させるべきであり、政局で法案審議が止められてはならない。男女雇用機会均等法のようにまずは法律を制定して、改良していくという考えもあるが、この法案は法律ができてしまえば先に進まない可能性が高い。ジェンダー平等・多様性推進は連合運動の一丁目一番地であり、今だけでなく10年先、20年先を見据えて未来の働く仲間のためにも法案成立を期して頑張ってもらいたい」と挨拶し、閉会しました。



清水事務局長による主催者挨拶



井上総合局長による連合対応方針説明



立憲民主党代表・泉健太衆議院議員



国民民主党代表・玉木雄一郎衆議院議員



西村智奈美衆議院議員



浅野哲衆議院議員



逢坂誠二衆議院議員



岡本あき子衆議院議員



金子恵美衆議院議員



斎藤アレックス衆議院議員



土井香苗ヒューマン・ライツ・ウォッチ日本代表



福田和子W7共同代表・#なんでないのプロジェクト代表



神谷悠一LGBT法連合会事務局長

## 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)の成立に対する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 与党の拙速な国会運営により、不十分な内容で成立に至ったのは極めて遺憾

6月16日、参議院本会議で、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(以下、LGBT理解増進法)が賛成多数で可決、成立した。この法案は2021年、超党派の議員連盟で一度は合意に至りながら、国会提出が見送られ、法案提出に先立つ与党内の議論や、衆議院における修正協議により、超党派法案から大幅に変わる内容となった。通常国会の会期末が迫る中で、人権問題に関わる重要法案が与野党の政争の具にされたことは、性的マイノリティ当事者が抱える課題への政府・与党の問題意識の低さも浮き彫りにした。

与党が拙速な国会運営に終始し、野党には十分な協議の機会も与えられず、丁寧な合意形成もはかられないまま不十分な内容で成立に至ったことは極めて遺憾である。

### 2. 理解増進や差別禁止の取り組みに法律が及ぼす影響を検証する仕組みが必要

5月21日に閉幕したG7サミットの首脳宣言には「人々が性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく」「生き生きとした人生を享受することができる社会を実現する」と明記されたが、LGBT理解増進法はこの宣言を実現するうえでも、多くの課題を残している。また、性的指向・性自認に関する差別を許さない世界の潮流に逆行するかのよう今回の法律制定が、企業によるビジネスや労働者の雇用機会の逸失を招く可能性も懸念される。学校教育や行政、民間ではすでに人権問題として、理解増進や差別禁止の取り組みが講じられているのに対して、政府による取り組みの遅れは際立っている。政府には、遅れを取り戻すためのより一層の努力に加えて、既存の取り組みの後退や縮小をもたらさないよう、法律が及ぼす影響を確認し、検証するための仕組みづくりも求められる。

### 3. 連合は性的指向・性自認に関する差別の禁止に向け、一丸となって取り組む

連合は、これまで一貫して性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定を求めてきたが、法律の有無にかかわらず、引き続き各職場において、理解増進や差別禁止の取り組みを前に進めていく。そのためにも、性的マイノリティ当事者をはじめ、職場での取り組みに関わる労使も含めた関係者が参画する公開の場において、法律の施行状況を検証し、見直しをはかっていかなければならない。

連合は今後、「連合出身議員政治懇談会」などと連携し、性的指向・性自認に関する差別の禁止を含めた法改正も視野に、一丸となって取り組んでいく。

以上

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。

# 2025春季生活闘争方針(抜粋)



- 5) LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、**性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止**、望まぬ暴露であるいわゆる**アウティングならびにカミングアウトの強制の防止**をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して**就業環境の改善**などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、**同性パートナー**に対する生活関連手当の支給をはじめとする**福利厚生**の適用を求める。
- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める**雇用管理上の措置(防止措置)**がすべて実施されているか**点検**するとともに、とりわけ**ハラスメント行為者に対する厳正な対処**が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) **ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者**を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、**職場における支援のための環境整備**を進める。

# 構成組織の取り組み事例(2020年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み 「性的指向および性自認」に関する就業環境改善

| 要求・取り組みの具体的な内容  | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|---|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>理解促進</b>に向けた取り組み</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SOGIに関する<b>理解促進</b>に向け、会社社内広報誌にて理解促進に向けた情報を発信する</li> </ul>              | 到達   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SOGI・ALLYに関する<b>意識啓発</b>の実施</li> </ul>                                  | 妥結   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ALLYを増やしていく。</li> <li>• ソフト面での対応から始め、ハード面での対応も現場の状況を見て検討していく</li> </ul> | 到達   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 同性パートナーに係る<b>特別休暇(忌引)</b>を適用条件に加える</li> </ul>                           | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>各種制度</b>の見直し</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 各種制度において「事実婚」「同性パートナー」について対象とするよう制度変更するにあたり、認定要件等は改めて労使で確認</li> </ul>   | 前進   |

出所：2020春季生活闘争および通年(2019年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2020年5月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2021年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み 「性的指向および性自認(SOGI)」に関する就業環境改善

| 要求・取り組みの具体的な内容  | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|---|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>各自治体 <b>パートナーシップ制度</b> で認められた従業員に対して、<b>支給金</b> や <b>休暇・休職制度</b> の適用を要求</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>要求通り解決</li> </ul>   | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>同性パートナーに対する事実婚者と同様の取り扱い</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>同性パートナーに対しては、<b>事実婚と同様の取り扱い</b> とし、現在の会社制度において事実婚関係者に適用している制度を同様に適用する。</li> </ul> | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>同性パートナー事実婚を社内認定し、<b>法律婚と同様の扱い</b> とした</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2021年1月より実施済<br/>(グループ労組すべてに実施)</li> </ul>  | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBT対応として、自認を含めたあらゆる性 <b>差別の禁止</b> を就業規則に記載。同時に従業員啓蒙に向けた取組みを推進。</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則改定と従業員教育を実施</li> </ul>  | 前進   |

出所：2021春季生活闘争および通年(2020年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2021年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2021年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み 「性的指向および性自認(SOGI)」に関する就業環境改善

| 要求・取り組みの具体的な内容  | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|---|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>雇用の全ステージ</b>(募集・採用、配置、昇格・昇進、教育訓練、職種・雇用形態の変更、解雇・労働契約の更新)について、性別、性的指向・性自認を理由として<b>差別的取り扱いをしない</b>よう取り組むものとする。</li> <li>• また、結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、性による差別的取り扱いを禁止するものとする。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 要求通り確認</li> </ul>   | 前進   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する<b>理解促進</b>を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制を整える</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• eラーニングを含め、教育の実施を検討していく。</li> </ul>  | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• LGBTなど性的指向および性自認に関する取り組み</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• LGBTなど性的指向および性自認に関する<b>理解</b>を深め、必要に応じて職場環境の改善を求めた。さらに、<b>アウティングの防止</b>や<b>プライバシー保護</b>を求めた。</li> </ul> | 前進あり |

出所：2021春季生活闘争および通年(2020年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2021年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2022年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容  | 進捗状況 |
|--|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する<b>理解促進</b>を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を実施すること。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントについては、「ハラスメント窓口教育」、「従業員ハラスメント教育」の継続を確認。</li> </ul> | 妥結   |

## 「性的指向および性自認(SOGI)」に関する取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|--|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等の実現や多様性(ダイバーシティ)が尊重される職場づくりと制度の拡充。</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>同性パートナーに係る<b>結婚休暇</b>、<b>忌引休暇</b>の適用(20・21春闘)。事実婚(内縁)関係にある場合の<b>手当・休暇制度</b>(扶養手当、単身赴任手当、介護休暇、子の看護休暇、社宅入居等)を同性パートナーに適用。</li> </ul> | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>事実婚・同性婚に対する<b>福利厚生</b>の<b>拡充</b>(あらゆる手当や条件を法律婚者と同等とする)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>会社了解。但しすべてを法律婚者と同等となるかの規程確認を労使で行なっていく。</li> </ul>   | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>個人がより自由な選択のもと、働くことができる施策</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>認定配偶者の<b>認定要件の緩和</b></li> </ul>   | 妥結   |

出所：2022春季生活闘争および通年(2021年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2022年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2022年)

## 「性的指向および性自認(SOGI)」に関する取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容  | 進捗状況 |
|--|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTQ+に関する従業員の<b>理解促進</b>機会の提供、社内制度におけるジェンダー要素の廃止を要求</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>PRIDE指標を参考としながらLGBTQ等のセクシャルマイノリティに対する<b>理解促進</b>、<b>教育</b>や<b>人事制度</b>の導入を進める</li> </ul> | 前進あり |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>自治体のパートナー制度に認められた、LGBTの従業員に<b>人事制度</b>(休暇、休日、社宅など)の適用を要求</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>今後の行政・マーケットでの方向性を確認し、労使で検討。</li> </ul>   | 継続協議 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>SOGIに関わる環境構築に向けた協議の実施</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>2022春季生活闘争では、2単組が<b>研修機会</b>や<b>相談体制の充実</b>等に向けた労使協議の実施を求め、実現した。</li> </ul>              | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人財が互いに尊重し長く生き生きと活躍できる職場環境の構築、改善に向け協議していくことを要求する。</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な社員が互いに尊重し、活気を持って、長く働くことができる職場環境の構築に向けて、労使一体で構築していくことに異議はなく、継続的に協議していく。</li> </ul>     | 回答受領 |

出所：2022春季生活闘争および通年(2021年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2022年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2023年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

### あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容  | 進捗状況 |
|--|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等・多様性推進の観点より、<b>性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進</b>を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>「ハラスメント窓口教育」を本年度も実施、総務部と人事部が連携し、ハラスメント撲滅に取り組む。また「<b>LGBT</b>」「<b>SOGI(性的指向・性自認)</b>」の<b>理解促進のための教育</b>を実施する。ジェンダー平等・多様性推進の観点に関する理解促進を行い、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。</li> </ul> | 妥結   |

出所：2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2023年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2023年)

## 「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容  | 回答・妥結の具体的な内容  | 進捗状況        |
|---|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用の全ステージで性別、性的指向、性自認を理由とした<b>差別的取り扱い、不利益取り扱いの禁止</b>の徹底を要求</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>要求通りの取り組みを実施</li> </ul>  | <p>前進あり</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>多様な性自認に対応する<b>就業環境整備</b>を要求</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>制服着用ルール</b>の改善を継続協議</li> </ul>                                    | <p>継続協議</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>性的指向、および、性自認、性表現に関する対応に向けた協議の開始</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>春季生活闘争の要求課題として、必要な取り組みの展開に向けた<b>協議の開始</b>を要求し、要求通りの回答を得た。</li> </ul> | <p>妥結</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>社員に対して、SDGSやLGBTQなど社会的関心の高い内容についての<b>勉強会</b>を実施し、多様な人材への理解を深め働きやすい環境を整えるべく社内での取組みを促進すること。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>実施できるよう努力する。</li> </ul>  | <p>前進あり</p> |

出所：2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2023年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2024年)

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

### あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|--|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダー平等の実現に関する取り組み</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>SOGIに関するテーマを含むアンコンシャスバイアス研修</b>を全従業員対象に会社が実施する</li> </ul>                                      | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>あらゆるハラスメントへの雇用管理上講ずべき防止措置と厳正な対処</b>を行い、労使で情報共有すること。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>あらゆるハラスメントへの防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対処</b>を行い、労使で情報共有する</li> </ul>                               | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ハラスメント防止に向け、研修や各職場における勉強会</b>を一層充実させること。また、<b>ハラスメント相談窓口</b>に関して、相談者が安心して相談できる窓口であることの説明をつくり、継続的に利用方法などの<b>周知</b>を行うこと。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>全社を通じて正しい理解がされるよう、コンプライアンス推進期間の<b>研修内容の充実</b>を図っていききたい。<b>相談窓口の周知</b>についてもしっかり行っていきたい。</li> </ul> | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員に対する<b>ハラスメント防止教育</b>の徹底と継続</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント撲滅に向け<b>各階層への教育</b>を行うことに加え、<b>外部相談窓口を設置</b>する</li> </ul>                                   | 前進あり |

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2024年)

## 「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|--|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>性自認・性的指向などの多様性を尊重し、LGBT当事者を含む全ての社員が自分らしく、安心して働けるように<b>人事諸制度を先行して変更</b>する。当社の達成度確認のため、社外指標(Pride指標)の獲得をめざす。</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>戸籍上の同性パートナー、その子ならびにその家族に対し、各種人事制度(主に休暇・休職、支給金、赴任関係等)を適用対象とする制度見直しを実施。<b>同性パートナーシップ制度規程</b>の制定。</li> </ul> | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><b>SOGIに関する差別を禁止</b>するむねの方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める。禁止する差別には直接的な不利益な取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどの<b>ハラ・ストメントも含む</b>。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>就業規則・労働協約</b>に明記</li> </ul>  | 妥結   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、<b>婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給</b>が可能となる。</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、<b>婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給</b>が可能となる。</li> </ul>        | 妥結   |

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2024年)

## 「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

| 要求・取り組みの具体的な内容   | 回答・妥結の具体的な内容   | 進捗状況 |
|--|--|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>同性間でのパートナーシップを結んでいる社員へ配慮した<b>各種制度に改善</b>すること。</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>制度設計について<b>課題整理を行い見直しを検討</b>する。同性間のパートナーシップは、当事者にとって非常にセンシティブな情報であるため、制度の申請を受け、取り扱う側が十分な知識を持ち、的確に対応できるような事前の教育が必要であり、当事者の心情に配慮したしっかりした体制を組む必要がある。どのように対応をしていくのか、社会的に行われている取り組みなど研究し適切に準備をしていきたい。</li> </ul> | 継続協議 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>各種制度において、「同性のパートナー」及び「事実婚のパートナー」と「その家族」を<b>法律婚同等に取り扱う</b>こと。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>国の動向を踏まえ、<b>2024年度中を目途に整理</b>することとなった。</li> </ul>   | 継続協議 |

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)