

### 各県が組合員に、身近な形で啓発を行っています

**女性の働く権利 強化週間**  
11~30  
10時~18時  
10時~18時

**女性の権利強化週間**  
1~30  
10時~18時  
10時~18時

**女性の働く権利強化週間**  
1~30  
10時~18時  
10時~18時

# 定年引上げ ～誰もが健康で安心して 働き続けられる職場・社会に～

## 生休・年休を取ろう 見る働き続けられる職場づくり

長野

長野県本部女性部では、1月～3月の「働く女性の権利確立運動強化月間」の取り組みとして本部女性部が行っている「2022年度年度年次有給休暇・生休取得等調査」の結果をもとに、年代別・年休の取得日数別に結果を集計し分析を行いました。

図1では、「定年まで働きたい」と答えた人の割合を年代ごと年休取得日数別にグラフ化しています。この図では①と②の特徴的なピークが表れており、次のとおり考察することができました。

① 各年代、概ね年休取得日数が多いほど「定年まで働きたい」と回答した人の割合が多い傾向にある。

② 年休取得日数が20日以上になると「定年まで働きたい」と割合が下がりますが、これは精神的・身体的理由により休暇取得を

余儀なくされた職員が、(年休取得日数が19日未満の職員より高い割合で)「定年存在し、当該職員を中心に「定年まで働きたい」と回答しているのではないかと推察される。

③ 10・20代の職員は年休取得日数に関わらず「定年まで働きたい」と回答した人の割合が低い。

④ 定年まで働きたい人の割合は、年代が上がるほど若干上がるが、50代でのポストにつく年代で年休取得率が大幅に下がり、精神的にきつい、能力・体力の低下等の理由を主訴として「定年まで働きたい」と回答しているのではないかと推察される。

これらの分析から、年休取得日数が多い人ほど「定年まで働きたい」という割合が高い傾向にあることが

明らかになりました。その一方で、「定年まで働きたくない」と答えた人の割合は、どの年代においても概ね全体の半数を超えています。

定年延長により、20代・50代の現役世代はより長い期間働かなければならず、年休を取得しやすい環境づくりが強く求められます。

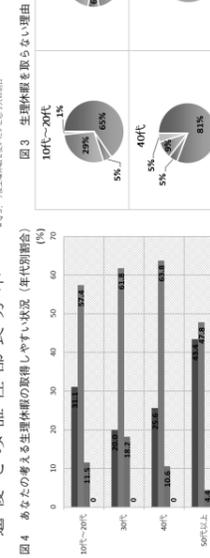
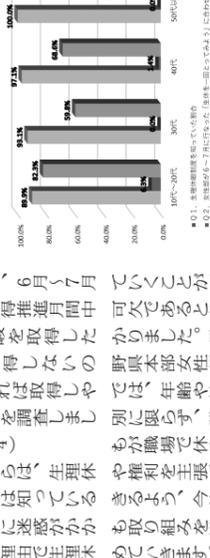
また、月間の取り組みで、生理について考えるきっかけになれば「生理用品の無料配布キャンペーン」や、6月・7月を生体休暇取得推進月間として設定し、啓発活動として「年休1回使ってみませんか？」をテーマにポスターを作成し単組に配布しました。また、「なぜ生体休暇が必要なのか」といった、生理そのものに

関心を持ってもらうことで、身近に感じてもらうことができ、紙面学習会を実施しました。紙面学習会の中で、6月・7月の生体休暇取得推進月間に「生体休暇を取得したか」「なぜ取得しないのか」「どうすれば取得しやすくなるか」を調査しました。(図2～4)

調査結果からは、生体休暇があることは知っているものの「周りの迷惑がかるから」との理由で生体休暇を使わない人がどの世代においても一定数いることがわかりました。

また、生体休暇の取得しやすさの状況の回答で圧倒的に多かった「周囲の理解・仕事への余裕」については、年休の取りやすさも同様のことを言えることが読み取れます。

今回の2つの調査から、女性部が働き続けられる職場づくりの実現には、年休や生体休暇の取得率を上げ



また、生体休暇の取得しやすさの状況の回答で圧倒的に多かった「周囲の理解・仕事への余裕」については、年休の取りやすさも同様のことを言えることが読み取れます。

今回の2つの調査から、女性部が働き続けられる職場づくりの実現には、年休や生体休暇の取得率を上げ

また、生体休暇の取得しやすさの状況の回答で圧倒的に多かった「周囲の理解・仕事への余裕」については、年休の取りやすさも同様のことを言えることが読み取れます。

今回の2つの調査から、女性部が働き続けられる職場づくりの実現には、年休や生体休暇の取得率を上げ

## 生休の名称変更と内容拡充

香川

香川県本部女性部では、県本部女性部統一要求書の要求項目に、生体休暇制度の内容拡充として、名称を健康管理休暇に変更するとあわせて更年期に伴う症状緩和のための休暇や不妊治療通院のための休暇の取得も可能にすることを求めています。これは、更年期や年齢による身体の変化を考慮し、年齢にあった働き方を追求するためのものであり、名称変更はその第一段階として要求しています。生体休暇は、私たち女

性にとって必要な制度などいうことを理解しなければ、健康管理休暇に名称変更しただけでは取得率は変わりません。

また、内容を拡充し更年期休暇でも取得することができるようになった単組女性組合員からは「本当に嬉しい」と喜びの声を受けています。私たち組合員が声をあげ、生理や更年期症状で体調を崩し、仕事に支障が出て精神的にもつらい時に安心して取得できる制度にしなければなりません。

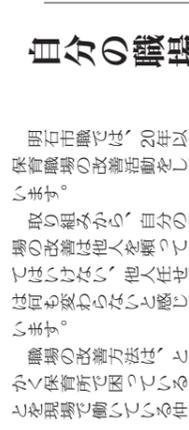
組合と組合員との『きずな』  
～鹿児島市職労『定数闘争』～

鹿嶋

鹿児島市職労では、毎年1月に新年度の職場人数の増員を要求する『定数闘争』を行っています。1977年に「職場に労働運動を」をスロガンに始まったもので、毎年12月に本部執行委員がすべての職場に得状況など、職場で組合員が抱えている課題を集約し、それぞれの係ごとに事務職1人、保健師1人、など職種ごとに人員要求書を作成してもらいます。

『定数闘争』の時期に係ごとに話し合いの機会を作るとは、普段仕事に追われている組合員が自分たちの働き方や職場の課題を語り返れることができるとい

計画」を組合に提示してきます。鹿児島市当局が1月までの市職労の闘争の歴史や、組織率がほぼ100%であることを踏まえた労使関係があるからこそです。今年はい69人増、1118人減の提示がありました。新型コロナウイルス感染症関連の部署に厚厚に配置があったり、長い間要求をしていた専門職の配置が8人減の提示がありました。新型コロナウイルス感染症関連の部署に厚厚に配置があったり、長い間要求をしていた専門職の配置が8人減の提示がありました。今年はい69人増、1118人減の提示がありました。新型コロナウイルス感染症関連の部署に厚厚に配置があったり、長い間要求をしていた専門職の配置が8人減の提示がありました。



## 自分の職場の改善は自分たちで ～仲間の声を丁寧に～

兵庫

明石市職では、20年以上保育職場の改善活動をしており、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげています。

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります



## 女性部の必要性を感じて再結成

石川

市町合併により活動を休止していた七尾市職員労働組合女性部。女性部がないままでは情報に取り残され、再結成し、仲間の声を背景に、繰り返し要求を続けています。

女性部活動休止

2004年の市町合併のときまで役員選出ができず、七尾市職員労働組合女性部は活動休止となっていました。休止中も職場世話人を中心に茶話会等の集まる機会を継続し、輪番で県本部女性部の役員も選出していた一方で「女性部がなくならない」という声も聞かなくなっていました。しかし、先輩からは女性部が勝ち取ってきた権利の話とともに「女性部があってもなくても、やることは変わらない。大事なことは続けなければならない」と女性部の重要性についても話を聞いていました。

2018年10月に輪番で七尾市職労から県本部女性部長を選出しました。そして、県職労が子の看護休暇を家族まで要求して拡大していることにショックを受けました。基本組織の情報は見えても気が付かなくなっていました。さらに、自治労本部女性部長会議に出席し、子の看護休暇をはじめとする他県の労働条件の違いに驚然とし、女性部がないままでは情報に取り残され、前進しないことに気づき、やっとなんか腰を上げることになりました。

役員選出は難しく、仕事や部活動つながり等を頼りに役員を依頼しました。

活動開始

2019年2月、14年ぶりに女性部を再結成しました。コロナ禍前は、フロアごと・職種ごとに懇親会や勉強会を開き、女性の困りごとの声を拾いました。コロナ禍後は、定例会は書面議決にしましたが、各課の女性の意見・声を一言集める取り組みを行いました。また、折原検査キットやマスク、消毒液配布等を行いつつ声集めをしました。

繰り返し要求

再結成後は「女性部」としてみんなの声を背負っているとして「子の看護休暇」拡大及び家族の看護休暇について要求を始めました。全組合員にアンケートを実施し、その結果をもとに交渉にむけて取り組みます。

## 山川菊栄に学ぶ～学習会をしよう～

茨城

茨城県本部女性部では、女性の地位向上などをめざす学習の場として、毎年2～3回、テキストを使った「中央女性労働講座」を開き、今年で140回を迎えます。

1978年に第一回が始まり、最初のテキストはページの「婦人論」。古典を読み解くのも一苦勞の中で古典から女性差別の歴史の課題や女性解放運動の歴史などを学びました。この頃は毎月一回のペースで開催され、エスルキエな女性が集まり活発な議論が

あつた先輩が伝えてくれた。あれから四十年あまりが経過し、様々なテキストを使い、現在は「暮末の水戸藩」の著作など、茨城にゆかりがあり、日本の女性解放運動家や戦後、労働者の発声と同時に、初代労働者婦人少年局長となった山川菊栄さんの著作集をテキストに学習しています。

講座では、テキストの読み合わせのあと、朗読者が概要を説明し、参加者が感想などを発表します。また、学習のあとは、職場や家庭の問題など日々の感じていることを話し合いながら交流を深め、働き続ける女性の大切な居場所になっています。

『婦人論』の著者ペーロも、「婦人論」の最後で「未来は婦人と労働者のものである」と結んでいます。この言葉を噛みしめながら自治労女性部の活動を通じ少しでも女性の地位向上、男女平等の理念を社会に発信していければと思っています。

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります

取り組みから、自分の職場の改善は他人を頼っているわけではない、他人任せでは何も変わらないと感じています。

職場の改善方法は、とにかく保育所で困っていることを現場で働いている仲間から聞くことです。そして、それを2か月に1回当局に訴えて改善につなげていきます。

当局は、最初は、そんなことはないだろうという反応でしたが、繰り返し伝えることで現場の状況を分かってもらえることがありました。組合員が交渉に出るのは難しいときもあります