2023男女平等推進の取り組み

　　Ⅰ　はじめに

　自治労は、男女平等の推進を自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、年間を通じて全単組で取り組みます。

　春闘期を年間の運動サイクルのスタートとし、①「労働組合の男女平等参画」、②「職場の男女平等の実現」、③「男女平等の法制度・社会環境の整備」の実現をめざします。とくに６月は、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」が取り組まれることも踏まえて、自治労も集中的に男女平等の取り組みを推進します。

　　Ⅱ　男女平等をめぐる情勢

1.　日本の男女平等の状況

　2022年７月13日に世界経済フォーラム（ＷＥＦ）が発表した「ジェンダーギャップ指数2022」（国別に男女格差を数値化）によると、日本は調査対象となった世界146ヵ国中の116位（2021年120位、2020年121位）でした。昨年から順位は上がったものの、今回は調査対象国が10ヵ国減っており、前回に続いて先進国Ｇ７の中で最下位という不名誉な記録を更新し続けています。要因としては、国会議員の男女比や閣僚の男女比他を表す「政治分野」と、労働参加率や賃金の男女格差、管理職の男女比を示す「経済分野」が極めて低位にあり（政治は121位、経済は139位）、女性参画の遅れにより第１回調査（2006年）時点の80位から、さらに順位が大きく後退しました。日本が足踏みしている間に、ジェンダー平等の取り組みを進める他国に大きく水をあけられた形となっています。

　2020年12月に政府が閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」では、日本における取組の進展が未だ十分でない要因として、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられるとされています。世界の潮流は 2015 年に国連（女性の地位委員会）が提唱した2030年までに意思決定の場に女性が50％入ること、いわゆる「203050」となっていますが、日本は「202030」の目標達成を十分な議論もなく断念し、「2020年代の可能な限り早期に30％程度となるよう目指して取組を進める」と曖昧な記載にとどまっています。

2．変わらない性別役割分担意識

　2022年6月に公表された「男女共同参画白書」において、雇用者の共働き世帯は増加傾向にあり、2021年の「雇用者の共働き世帯」が「男性雇用者の無業の妻からなる世帯（サラリーマンの夫と専業主婦の世帯）」の２倍以上となっています。1980年は専業主婦世帯が共働き世帯の約2倍だったことから考えると、家族の姿の変化、家族に関する意識が大きく変化してきたと言えます。しかし、「結婚と家族を取り巻く状況」として、「積極的に結婚したいと思わない理由」として、「仕事・家事・育児・介護を背負うことになるから」の項目が20～39歳男性が23.3％に対し、同年代女性が38.6％、40～69歳男性が25.9％に対し、同年代女性が49.4％と男女差が著しい結果となっています。

　また、内閣府の「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果」では、性別役割意識について「女性はこういうもの」「男性はこうすべき」といった無意識の思い込みが「ある」と回答した人は76.3%となっています。固定的性別役割分担意識が未だに強く、性別による先入観や偏見が根強く残っていることから、家事・育児などの責任分担も進んでいない実態がみえます。

3．「女性活躍推進法」に関する取り組み

　2015年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（「女性活躍推進法」）では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、働く女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう国、地方自治体などの責任を明らかにし、集中的・計画的に取り組むことを定めています。また、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。また、7月からは、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者301人以上の大企業に対し、情報公表を義務化することとなっています。

同年６月に発出した「女性活躍・男女共同参画の重点方針（「女性版骨太の方針」）2022」では、男性の家庭・地域社会における活躍、女性の登用目標達成などをあげています。しかし、都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合をみてみると、2021年4月1日現在で、本庁係長相当職22.7％、本庁課長補佐相当職21.3％、本庁課長相当職13.0％、本庁部局長・次長相当職7.4％。また、市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、本庁係長相当職35.5％、本庁課長補佐相当職29.7％、本庁課長相当職18.4％、本庁部局長・次長相当職10.7％にとどまっている状況です。事業主行動計画に掲げた数値目標の達成を通じて、さらなる女性活躍の推進をはかっていかなければなりません。

2023年２月、岸田首相は国会での議論で、所得が一定水準を超えて扶養対象外となり税や社会保険料の負担が生じる「年収の壁」について、制度の是正に着手する意欲を示しました。こうした壁が就労抑制や人手不足の一因になっているとの批判を受けた形ですが、具体策はありません。連合はこの間、働き方に中立的な社会保険制度等のあり方について社会保険制度や税制等の課題を検討し、「働き方に中立的な社会保険制度等のあり方に関する連合の考え方（たたき台）」を作成しました。さらに議論を進めて考え方（素案）の取りまとめを行い、2024年度運動方針等への反映をめざすこととしていることから、自治労として連合に結集しながらこの議論に積極的に参画していきます。

4.　育児休業等の改正について

　2021年６月民間労働者に対する育児・介護休業法等改正法案が成立し、男性を対象に、子の出生後８週間以内に４週間まで休業できる「出生時育児休業」（産後パパ育休）が創設されました。しかし、休業期間中の就労が認められることになっており、休業と就労の線引きが曖昧となることから労使協定や本人の同意なしに就労を求められることはあってはなりません。

　一方、公務職場においても、2022年10月から育児休業の取得回数制限が緩和され、原則２回までの取得が可能となり、これに加えて子の出生後８週間以内に育児休業が２回まで取得可能となったことから、男女がともに、また交代で育児休業が取得しやすい環境となりました。

　男性の育児休業取得率は少しずつ上昇しており、2021年度では、民間企業が14.0％、国家公務員が34.0％、地方公務員が19.5％（前年度13.2％）となっています。さらに制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めていくことが重要です。男性の育児休業取得については単に取得率の向上を目的化するだけでなく、職員が希望する期間を安心して育児に専念することができるよう職場の理解と環境整備を整えることが肝要です。

　一方、非常勤職員については、これまで無給の休暇としていた産前・産後休暇が有給になりました。また、育児休業等を取得できる在職期間要件の緩和や、配偶者出産休暇（最大２日）、育児参加のための休暇（最大５日）が有給で取得可能となりました。

　男性による育児を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも重要で、男女がともに子育てをすることができる環境が整備されていくことに繋がります。

5.　不妊治療と仕事の両立にむけて

　不妊治療を受ける男女が増加し、働きながら不妊治療を受ける人も増加傾向にあります。2021年4月より次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画策定の項目の中に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加され、2022年４月からは、人工授精等の｢一般不妊治療｣、体外受精・顕微授精等の｢生殖補助医療｣について、保険適用されています。

　公務職場においては2021年8月に人事院が「公務員人事管理に関する報告」において育児休業制度等の改正と不妊治療休暇について言及しました。自治労ではこれに先んじて不妊治療に関する休暇制度の確立に向けて取り組み、先進的に不妊治療休暇を５～12日の特別休暇として制度化することができていた単組が一定程度ありました。

　2022年１月から不妊治療と仕事の両立を支援するための制度として「出生サポート休暇」（不妊治療休暇）が制度化されました。地方公務員についても同様に改正がされたことに伴い、自治労は2022確定闘争で制度化に取り組みました。休暇の日数は、5日の範囲内、体外受精及び顕微授精に係る通院等である場合は10日となっていますが、原則1年につき10日の特別休暇の付与となるよう、制度の拡充にむけて人事院に働きかけるとともに、単組で取り組むことが必要です。また、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成やプライバシーへも配慮することも重要です。

6.　ＬＧＢＴＱ＋への差別の防止にむけて

　第5次男女共同参画基本計画では、「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、男女にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられるインクルーシブな社会の実現にもつながるものである」と記載されています。

　性的指向・性自認に関しては、とりわけその少数派の人々が社会の様々な場面で偏見、差別、ハラスメントにさらされており、看過できない問題です。2023年２月、荒井勝喜総理大臣秘書官がオフレコを前提にした記者団の取材に応じた際、同性婚についての見解を問われ「見るのも嫌だ。隣に住んでいたら嫌だ。人権や価値観は尊重するが同性婚を認めたら、国を捨てる人が出てくる」などの発言がありました。このような人権を軽視した発言は言語道断であり、到底許されるものではありません。

　他方、2020年６月からは、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、2022年４月からはすべての企業（自治体含む）に、ＳＯＧＩＥハラやアウティングの防止策を講じることが義務づけられました。自治体においては、同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め、証明書を発行する「同性パートナーシップ制度」が、2015年に東京都渋谷区、世田谷区でスタートし、2023年１月時点で、少なくとも255の自治体で導入され、総人口の６割以上となる人口をカバーしています。また、同制度以外に、自治体支援宣言や差別解消を定めた条例の制定、公文書（届出、申請等）の性別欄の見直しなど、ＬＧＢＴＱ＋をはじめとしたジェンダー平等な社会の実現にむけた施策が具体的に実施され始めています。

※ＳＯＧＩＥとは、

|  |
| --- |
| 「SO」は、Sexual Orientation セクシュアル・オリエンテーションの頭文字で、性的指向、好きになる性別のことを指します。「GI」は、Gender Identity ジェンダー・アイデンティティの頭文字で、性自認、自分の性別についての認識を指します。  「E」は、Gender Expression ジェンダー・エクスプレッションの E の頭文字で、性表現といって、例えば服装や髪形、一人称など性別についての表現のことです。性的指向や性自認とは別に（並存的に）、自ら表現する際の性別に着目した要素です。  SOGIE（ソジイー）とは、全ての人の性のあり方を人権として考える際に使われる言葉です。LGBTQ+は「人」を表すのに使用することに対して、SOGIE は人の「属性」を表しています。  SOGIE は全ての人の性のあり方を人権として考える際に使われる言葉であり、SOGI にマイノリティ性がある人を LGBTQ+や性的マイノリティと表したりします。性的指向や性自認は、外からは見えないため、性的マイノリティでない、多数派であっても、周囲の憶測やレッテル貼りで差別をされる場合があります。そのため、性の多様性に関するいじめ・嫌がらせは、LGBTQ+ハラスメント、と表現せず、SOGIE ハラスメントといい、LGBTQ+だけの課題ではないことを表しています。 |

　　Ⅲ　自治労が取り組む男女平等の課題

1.　ワーク・ライフ・バランスの実現

　職場における男女平等の実現と労働組合活動への女性参画を促進するためには、性別役割分業や長時間労働を前提にした日本型労働慣行の見直しが必要です。

　「男性は仕事、女性は家事・育児・介護」といった固定的な性的役割分担からの意識転換をはかるとともに、労働時間の短縮をはじめとするワーク・ライフ・バランスの実現をはかる必要があります。そのため、男女がともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な両立支援制度や社会環境の整備が求められています。

　長時間労働の常態化は、育児などに携わる職員の子育ての機会を制約するとともに、健康を損なうことにつながり、性別役割分担の固定につながる可能性もあります。誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できるような制度の整備・運用の改善に加え、人員の確保を求めていく必要があります。

　ワーク・ライフ・バランスの実現と、次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画をより実効性あるものにするためにも、計画の総括と見直しに取り組んでいかなければなりません。また、努力義務となっている100人以下の企業においても事業主行動計画の取り組みを進めていく必要があります。

2.　ハラスメント防止の取り組み

　自治労女性部の2022年「年休・生休アンケート」によると、正規職員80,167人のうち、ハラスメントを受けたと回答したのは10,355人（13％）、ハラスメントを受けた割合は、セクハラ17％、パワハラ71％、マタハラ３％、その他15％でした。また、非正規職員16,300人のうち、ハラスメントを受けたと回答したのは、1,431人（９％）、ハラスメントを受けた割合は、セクハラ12％、パワハラ66％、マタハラ3％、その他19％という結果でした。

　職場におけるハラスメントを放置することは、働く者の働きがいを損ない、心身の健康を脅かしかねません。人格や尊厳を侵害するのみならず、見聞きしている周りの人も不快にし、職場環境を悪化させるものです。

　第38年次自治研作業委員会は、「ＬＧＢＴＱ＋／ＳＯＧＩＥ自治体政策」をテーマに、政策提言となる報告をとりまとめるとともに、提言に先立ち「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」（2021年４～６月）を実施しました。調査回答者のうち、ＬＧＢＴＱ＋に該当する組合員は全体の6.6％を占めています。この他、調査では非ＬＧＢＴＱ＋の男女それぞれよりも、ＬＧＢＴＱ＋の方がセクシュアル・ハラスメント等の被害を受けている人の割合が多いことがわかりました。職場におけるさまざまなハラスメント、とりわけジェンダーハラスメントやＳＯＧＩＥハラスメントが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。あらゆるハラスメントの防止にむけて、職場における実態調査、防止対策などさらに労使で取り組みを進めていく必要があります。

　各職場においても、学習会などを通じてＬＧＢＴＱ＋に関する理解を深め、募集・採用配置、昇格・昇任、福利厚生などの雇用管理や労働条件などにおいて、差別を受けることがないよう事業主に働きかけるなど、誰もが安心して働ける環境整備にむけて取り組みを進めることが必要です。

3.　自治労組織における男女平等課題

　自治労は、1995年に「男女がともに担う自治労計画」を初めて策定し、それ以降、本部・県本部における委員会の設置や推進計画の策定、男女平等闘争などを推進してきました。要求書には男女平等課題が一般的に盛り込まれるようにもなりましたが、闘争への取り組みには県本部間での濃淡があり、取り組む県本部の固定化の傾向が見られます。 同時に、機関会議への女性代議員・中央委員割合は30％を目標としているものの、達成できている県本部は半数程度であり、平均も20％～25％を推移したままとなっており、直近開催の１月の本部中央委員会の女性参加者数は26％となっています。自治労組合員の男女比率はほぼ半々であるにもかかわらず、専従役員の多くは男性であり意思決定の場は男性が多くを担っています。こうした状況下においては、これまでの組合活動について、女性からの意見が反映されづらかったことに男女双方が気づいていない可能性があります。「一般的に女性はリーダーや管理職になりたがらない」とのジェンダー・バイアスの払拭にむけて、労働組合がその先頭に立つ必要があります。あわせて、若年層や女性が圧倒的多数を占める非正規労働者が参加しやすい組合活動をすすめることを目標として、より一層の男女平等の組合づくりが望まれます。

4.　「ジェンダー平等推進計画」の策定

　1995年に策定した「男女がともに担う自治労計画」から始まり、2011年に「（第四次）男女がともに担う自治労計画」（以下、「第四次計画」）を決定し、運動のあらゆる場面での女性参画の推進をめざしてきました。さらには『労働組合』における男女平等参画の取り組みを一層進めるための重点目標を設定し、その達成をめざすべく「2017-2019年度男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定し、以降、本部・県本部・単組が一丸となって取り組んできました。2020年には「2021-2023年度男女がともに担う自治労アクションプラン」を決定し、女性役員、次代の担い手育成など労働組合における女性の参画への目標達成と前進にむけて、引き続き自治労全体で具体的な取り組みを進めてきました。しかし、現に残されている男女間格差の解消をめざすため、「男女がともに担う自治労運動」を改めて自治労の重点課題と位置づけ、男女間格差の解消や男女平等参画の取り組みをさらに進めていくことが重要です。

　「2022－2023自治労運動方針」（2021年８月の第95回定期大会で確認）では男女間格差の解消と男女平等参画の推進にむけ、「今後も労働組合における男女平等参画を進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築していくことが必要です」としています。男女平等に加え、ＬＧＢＴＱ＋やハラスメントに関する取り組みも労働組合や社会の大きな課題となっており、「ジェンダー平等推進計画」を８月の定期大会で確認することとします。

　　Ⅳ　2023男女平等推進闘争の具体的取り組み

1.　取り組みにあたって

(１)　全県本部において県本部闘争委員会を立ち上げ、男女平等参画社会の実現にむけた取り組みについての推進をはかります。

(２)　男女平等に関する課題は、自治労運動のすべてに関する重要なことです。そのことを常に意識し、通年の取り組みと位置づけ運動展開をはかります。

(３)　「組合の男女平等参画」、「職場の男女平等の実現」、「男女平等の法制度・社会環境の整備」を３本の柱とし、実現にむけて取り組みを行います。

(４)　春闘期から取り組みを開始し、６月に男女平等推進闘争に取り組みます。

(５)　６月以降も進捗状況を確認しながら、確定期においても積み残し課題の実現に向けて継続して取り組みます。

2.　男女平等推進闘争の取り組み

(１)　本部の取り組み

　　①　自治労本部は、闘争本部を３月２日に設置し取り組みを推進します。闘争本部体制を次の通りとします。

　　　　闘争本部長　川本　　淳（中央執行委員長）

　　　　闘争副本部長　藤森　久次（副中央執行委員長）、伊藤　　功（書記長）

　　　　事務局長　青木　真理子（副中央執行委員長）

　　　　事務局次長　木村　ひとみ（書記次長）、外山　律子（強化拡大局長）

　　　　　　　　　　　榎本　朋子（総合企画総務局長）、林　　鉄兵（強化拡大局長）

　　　　　　　　　　　毛利　珠代（女性部長）、兒玉　聖史（青年部長）

　　　　闘争委員　全中央執行委員

　　②　本部は、各県本部代表者（男女各１人）を対象とした「男女がともに担う自治労県本部代表者会議」を３月10日に開催（ウェブ形式）し、男女平等推進にむけて、全県本部の意思統一をはかります。

　　③　統一闘争の前段に、関係省庁、全国知事会、全国市長会、全国町村会に対する申し入れを実施します。申し入れにあたっては、下記の課題を重点的に申し入れます。

　　　ア　雇用分野における性差別の禁止と賃金格差の是正、男女平等の実現

　　　イ　「第５次男女共同参画基本計画」の着実な実行と男女平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し推進

　　　ウ　男女がともに仕事と生活を調和できる環境整備

　　　エ　あらゆるハラスメント防止にむけた対策の強化

　　④　男女平等推進闘争の取り組みを強化するため、本部は、各県本部の取り組み状況の点検を行います。

　　⑤　「産別ネット」「じちろうネット」の「男女とも情報サイト」を通じて、情報を提供するとともに、県本部主催の学習会等への講師派遣・紹介を行います。

(２)　県本部の取り組み

　全単組での交渉実施をめざし取り組みを進め、少なくとも2022年の実績を上回ることをめざします。

　　①　闘争委員会を設置します。

　　　ア　闘争委員長または事務局長職には、１人以上の女性委員を配置し、一方の性が40％を下回らないようにします。

　　　イ　女性委員が40％に満たない県本部は、実情にあわせて女性委員を配置します。

　　②　単組代表会議等で、男女平等推進闘争の方針や「男女平等推進月間」、「男女がともに担う自治労アクションプラン」の取り組みを提起します。

　　③　機関紙などを活用して組合員に推進闘争や「男女平等推進月間」の取り組みを周知します。

　　④　闘争の前段に、「男女平等社会実現を求める要請書」を参考に、都道府県知事、市長会、町村会に対する申し入れを行います。

　　⑤　各単組の進捗状況を把握し、実情に応じた支援を行います。

　　⑥　「男女平等推進月間」にあわせて男女平等、女性役員育成に関する学習会や研修

　　　を実施します。また、若年層を対象とする講座などに、男女平等のテーマを取り入

　　　れます。

(３)　単組の取り組み

　単組は、下記①～⑤に取り組み、職場の男女平等に関わる身近な問題点を掘り起こします。また、「獲得目標」＜別記１＞の全項目を達成することをめざし、当局に未解決課題についての要求書を提出・交渉します。

　　①　男女平等を推進するポテッカーを掲示し、機関紙などを活用して、組合員に男女平等推進に対する理解と参加を求めます。

　　②　本部が作成したチェックリストを活用し、職場の点検活動に取り組みます。

　　③　職場の課題や意見を集約するとともに、獲得目標を確認し、達成をめざします。

　　④　「2023男女平等推進闘争　要求モデル」＜別記２＞を参考に要求書を作成し、「男女平等推進月間」にあわせて、交渉を実施します。

　　⑤　「男女がともに担う自治労アクションプラン」の取り組みを提起します。

3.　「男女平等推進月間」の闘争スケジュール

　自治労は、上記の考え方に基づき、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」に至る一環した運動を展開し、「男女平等」を推進します。

　日程は、交渉強化ゾーンを６月９日～６月15日、全国統一行動日を６月16日に設定します。戦術は、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外集会やビラ配布行動を配置しながら、当局に回答と文書確認を求めます。

　職場討議・要求書作成

　　　・要求書提出ゾーン　４月21日（金）～６月８日（木）

　回答指定基準日　　　　　６月９日（金）

　交渉強化ゾーン　　　　　６月９日（金）～６月15日（木）

　全国統一行動日　　　　　６月16日（金）

＜別記１＞

|  |
| --- |
| 【獲得目標】  1.　改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。  　また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。  2.　すべての職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。（民間）  3.　男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、職場環境の整備を具体的に行うこと。  4.　不妊治療休暇を取得しやすい職場環境を醸成すること  5.　正規労働者との均衡・均等に基づき、非正規労働者の労働条件を改善すること。  　　とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の取得等の有給」による制度化をはかること。  6.　セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等について、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。  7．結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。  8.　職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。 |

＜交渉のポイント＞

　男女平等の職場づくりは、①採用や配置、昇任、賃金、退職などのあらゆるステージで、男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮される、②方針決定過程へ男女が対等に参画し、活力ある職場となる、③労働環境を向上させることが、女性も男性もいきいきと働くことができることにつながる、など重要な取り組みであることを当局に認識させた上で交渉に臨むことが必要です。

1.　事業主行動計画の達成状況の確認

　①　行動計画が状況把握にとどまっていないか、職場の課題分析が十分できているかなどの評価を行い、掲げた数値目標が的確であるか、またその達成状況等について労使で確認します。

　②　「長時間労働の是正などの働き方改革」「性別に関わりない職務の機会と適切な評価に基づく登用」「男性の家事・育児参加・介護参加の促進」の課題について、前進につながる計画となるよう見直しを求めます。

2.　すべての職場での「一般事業主行動計画」（民間）の策定

　101人以上の職場で「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられましたが、子育て支援や職場の中の男女平等は事業規模で変わるものではありません。従業員数に関わりなく、すべての職場に「一般事業主行動計画」を求めていきます。

3.　男性の育児休業取得促進

　①　アンケートや育児休業取得者の声を集め、男性の育児休業取得に関する課題を把握し、要求書に盛り込みます。

　②　2021年12月24日付の総務省通知「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取り組みの一層の推進について」（自治労情報2021第165号）を踏まえ、管理職等による方針・目標の明確化や対象職員の意向に基づく取得計画の作成、業務面での環境整備をはじめ、国家公務員や取得率が上昇した団体の事例を参考に取得促進に向けた具体的な取り組みを労使で確認します。

4.　不妊治療休暇の環境整備と拡充

　①　次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の一部改正によって、2021年４月から、雇用環境の整備に関する事項の中に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加されました。また、公務員には2022年1月から「出生サポート休暇」が新設、施行されてることから、職場での実態を把握しながら、不妊治療に関わるさらなる制度の充実を求めていきます。

②　男女が取得できる不妊治療休暇の条例・就業規則等の制定に関する点検にあわせ、取得しやすい職場環境の醸成を求めます。

　③　不妊治療休暇取得に係る個人情報の取り扱いに十分に留意するよう求めます。

5.　非正規労働者の労働条件の改善

　育児・介護に関わる休暇をはじめとする休暇について、有給による制度化をはかります。

子どもの看護休暇を有給休暇とした単組、小学校２年生まで部分休業の延長を制度化した単組もあります。実態に応じて具体的な要求を盛り込みます。

6.　ハラスメント対策の強化

　①　セクシュアル・ハラスメント等について、男女を問わず会計年度任用職員などの非正規労働者も含めて職場実態を把握します。

　②　ハラスメントを受けた場合に相談しやすい体制となっているか、対応マニュアルは策定されているか、研修をはじめとする対策が十分であるか等について確認します。

7．結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象する見直し

　パートナーシップ制度は、行政側から民間企業などに対して同性パートナー関係を対象とした平等な社会づくりを推進するものですが、自治体内部における「平等」には休暇や賃金制度において課題が残ったままとなっています。先進的な自治体では、結婚休暇など各種休暇制度、扶養手当など賃金制度において職員の同性パートナーを対象とする見直しが徐々に進んでいます。

　異性関係だけを前提とした諸制度について、同性パートナー関係において利用が可能となるよう条例や規則などの見直しを求めるとともに、アウティングになることのないよう制度設計における十分な配慮についても追求します。

以　上

＜別記２＞

|  |
| --- |
|  |
| 2023男女平等推進闘争　自治体要求モデル（案）  Ⅰ.　男女平等参画社会の実現にむけた政策要求  　(１)　男女平等参画社会を実現するため、男女平等条例または男女平等参画行動計画を制定・改正し、取り組みを進めること。策定・改正・実施にあたっては、地域の労働者団体など、より幅広い関係者との十分な意見交換を行うこと。  　(２)　努力義務となっている女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称「女性活躍推進法」）に基づく「市町村推進計画」を積極的に策定すること。策定にあたっては、地域の労働者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見の反映をはかるとともに、労働組合との十分な協議を行うこと。  　(３)　次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」について、地域の労働者団体などとの意見交換の場を設置し、行動計画の点検・評価を行うこと。また、必要に応じて新たな行動計画策定につなげること。  （４）「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（略称「ＤＶ法」）および関係施策の着実な履行と環境整備を進めるため、一時避難、就労支援などについて積極的に支援・拡充すること。また、相談窓口体制の整備をはかること。  　(５)　事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の法令遵守（コンプライアンス）を参加条件とすること。また、総合評価落札方式等の評価に、ワーク・ライフ・バランス等の推進の項目を加えること。  Ⅱ．自治体職員の勤務条件に関わる要求  1.　職場の男女平等の実現  　(１)　職場の男女平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。  　(２)　女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の数値目標の達成にむけて、具体的な取り組みを進めること。  　(３)　職場ごとの男女別の配置数と昇任者数を明らかにし、配置・昇任の男女間の異なる扱いを是正すること。すべての課、係に男女を配置するとともに、すでに１人が配置されている職場はいずれの性も複数配置を行うこと。  　(４)　退職における男女の差がないか実態を把握し、あれば是正すること。また、配偶者の昇任や昇格に伴う、実質的な退職勧奨を行わないこと。  　(５)　研修・教育プランに、男女平等やセクシュアル・ハラスメント、性的指向および性自認（ＬＧＢＴＱ＋）のテーマを盛り込むこと。  　(６)　扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。  　(７)　職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。  （８） 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などに賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。  2.　ワーク・ライフ・バランスの確立  　(１)　ワーク・ライフ・バランス憲章を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。  　(２)　時間外労働の上限を条例・規則によって規制した後の実態を明らかにし、業務の見直しや他律的業務の明確化も含めて、時間外労働縮減の実効性を高めること。また、36協定や準じる協定をすべての職場で締結すること。  　(３)　年次有給休暇の取得促進をはかるとともに、改正労働基準法を踏まえ、年５日以上の年次有給休暇の取得について確実に実施すること。  　(４)　次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況を点検し、目標達成を確実に行うこと。  3.　育児・介護の両立支援策の充実  　(１)　育児・介護に関する制度を利用する職員が取得しやすい環境を整備すること。  　(２)　長時間労働を是正し、すべての職員が介護・育児など家庭的役割が果たせるよう職場環境を整備すること。  　(３)　育児・介護を行う職員を対象とした職員の申請に基づくフレックスタイム制度を整備すること。  　(４)　育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置すること。  　(５)　子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。  　(６)　男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。とくに、男性国家公務員の原則１ヵ月以上の育児休業取促進を踏まえ、地方公務員においても男性職員の育児取得促進を進めるとともに、職場環境の整備を行うこと。  　(７)　介護休暇の期間については合計６ヵ月以上とすること。  　(８)　治療と職業生活の両立支援にむけ、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成をはかること。  4.　ハラスメントのない職場づくり  　(１)　結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。  　(２)　セクシュアル・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントの防止にむけて、労使協議のもとで対策強化をはかること。  　(３)　「職場におけるハラスメント関係指針」（厚生労働省）および、人事院規則（パワー・ハラスメントの防止等）の制定・改正を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、条例・規則等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。  　(４)　性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、ＬＧＢＴＱ＋に関する理解を深めるための研修を行うこと。  5.　会計年度任用職員の雇用安定・処遇改善  　(１)　会計年度任用職員の給料・諸手当について、常勤職員との権衡・均等を確保すること。  　(２)　常勤職員との権衡の観点を踏まえ、休暇等を制度を整備すること。 |
|  |

|  |
| --- |
|  |
| 2023男女平等推進闘争　対事業主要求モデル（民間組合版)（案）  1.　職場の男女平等の実現  　(１)　職場の男女平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。  　(２)　男女雇用機会均等法を遵守し、男女平等の職場づくりを行うこと。  　(３)　改正女性活躍推進法を踏まえ、一般事業主行動計画について適正な見直しをはかること。その際には、労働組合の意見を十分に反映し、非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした計画にすること。  　(４)　扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。  　(５)　職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。  （６） 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などに賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。  2.　ワーク・ライフ・バランスの確立  　(１)　ワーク・ライフ・バランス憲章を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。  　(２)　改正労働基準法の施行により時間外労働の上限規制が導入されて以降の実態を検証するとともに、勤務時間の厳格な管理、業務の適正配分、人員の適正配置・補充により、長時間労働の是正をはかること。  　(３)　労働基準法の改正を受けて義務化された年５日以上の年次有給休暇の取得について確実に実施すること。  　(４)　法律違反となる36協定の未締結職場を一掃するとともに、締結にあたっては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とすること。  　(５）　勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入をはかること。  3.　育児・介護の両立支援策の充実  　(１)　育児・介護に関する制度を利用する労働者が取得しやすい環境を整備すること。  　　　①　育児・介護を行う労働者へのフレックスタイム制度を整備すること。  　　　②　子の看護休暇や介護休業について、時間単位の取得を可能とすること。  　　　③　男性の育児休業・介護休業取得を促進すること。また、男性の育児参加を促進するため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けること。  　(２)　介護休業期間を６ヵ月以上とすること。  　(３)　次世代育成支援対策推進法に基づき作成された「一般事業主行動計画」の実施状況を点検し、労使で2025年３月までの確実な目標達成を行うこと。また、努力義務となっている100人以下の企業において「一般事業主行動計画」の策定を進めること。  　(４)　不妊治療を受ける労働者に配慮した休暇制度をはじめとする職場環境の整備をはかること。  4.　ハラスメントのない職場づくり  　(１)　結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。  　(２)　セクシュアル・ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、労使協議のもとで対策強化をはかること。  　(３)　「職場におけるハラスメント関係指針」（厚生労働省）を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。  　(４)　すべての労働者に対し、性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、ＬＧＢＴＱ＋に関する理解を深めるための研修を行うこと。  5.　非正規労働者の賃金・処遇改善  　(１)　同一労働同一賃金の指針を踏まえ、非正規・パート労働者の賃金・労働条件について、正規労働者との均等待遇を実現すること。  　(２)　非正規・パート労働者の更新拒否による雇い止めや一方的な就業規則の変更など、無期転換を避けるための脱法的な取り扱いをしないこと。また、有期から無期契約の転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。  　(３)　非正規労働者の忌引休暇、病気休暇、健康診断について、正規労働者との均等待遇をはかること。  　(４)　正規労働者との均等待遇に基づき、休暇等を制度化すること。  　(５)　短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。 |
|  |