

●スローガン●

1. 生命と権利を奪う合理化攻撃に反対し、職場を基礎に分権自治を拡充し、安心して暮らせる地域社会をつくろう
1. 春闘に結集し、人事評価制度による差別・分断を許さず、自治体労働者の生活を改善する賃金水準を勝ち取ろう
1. 「女性差別撤廃条約」の理念を活かし、女性の労働権確立と男女平等社会を実現しよう
1. 労働基本権確立にむけ、女性部独自要求闘争をすすめよう
1. 平和憲法を守り、政治・教育・司法の反動化を阻止し、民主主義を守るため、各級選挙闘争に勝利しよう
1. 職場点検と学習活動、職場のたたかいで、女性部があるから働き続けられたと見える組織づくりと女性の団結を強化しよう

目次

- はじめに……………3
- I 2023年度活動総括案……………4
- II わたしたちを取り巻く
特徴的な情勢…18
- III 活動方針の基本的課題………22
- IV 具体的な運動を
進めるために…25

私たちは、コロナ禍で自粛と言われ、組合活動も中止や縮小を余儀なくされてきました。一方で、政府や資本家は、コロナ禍でも攻撃を続けてきました。辺野古新基地建設や南西諸島への自衛隊新基地建設、ミサイルの購入や防衛費の増額を押し進め、国会では改憲勢力の3分の2を獲得してきました。

5月にコロナが5類に移行し、コロナ前の生活を取り戻してきています。組合活動も、コロナ禍で疲弊した職場の仲間の声を集めながら、コロナ前の取り組みに戻す、新たに始めることが重要です。

女性部は昨年8月にウェブを併用して第67回定期総会（天童市）を開催しました。総会では2023年度の活動方針の補強決定し、全国の職場・地域で女性部運動を展開してきました。少人数での学習会やアンケートの利用など工夫をしながらコロナ禍でもできる取り組みを行なっていることが報告されています。また、「女性の働く権利確立運動強化月間」の取り組みで、職場点検・実態の把握、集約結果を活用した学習会や討論から要求・交渉へつなげてきました。

私たちの職場は、新型コロナウイルス感染症の発生前から、人員削減や業務量の増加により、長時間労働や休めないという、人間らしく働き続けることが難しい職場実態となっていました。そこに新型コロナウィルス対策業務が私たちの職場に拍車をかけました。コロナ対策に駆り出された職員はクタクタ接種や市民対応など国の後手後手の施策に振り回され、残った職員も人員が減ったままの職場で業務をせざるを得ないギリギリの状態が続いています。

多くの仲間が「コロナ禍だから仕方がない」「自分だけ、わがままは言えない」と我慢を強いられてきました。しかし、「自分の我慢が、職場の仲間を苦しめていた」「ひとりのわがままが、職場環境をよくくすむ」など、仲間と話をすることで「わがまま」が職場の「要求」につながることを学習してきました。女性が集まり、悩みなどを率直に話せる場、その悩みを労働者の視点でどう捉えるかを学ぶ機会を広げていくことも必要です。交流する中から差別を差別として見抜く力がつきます。

2023年度から定年年齢の引き上げが始まることに関連し、昨年の人事院勧告の報告では、給与制度のアップデートを図るとして「社会と公務の変化に対応した給与制度の整備」を示しました。2024年の人事院勧告で成案を示すとされています。これまでも私たちは「女性が健康で定年まで働き続けられる職場

づくり」をめざして取り組んできました。しかし、毎年行っている「生休・年休アンケート」の結果では、定年引き上げを見据え「定年まで働き続けられない」と回答した女性が過半数となっています。その多くが、働き続けるための条件として「定時に来て、定時に帰る」「権利行使ができる」「人間関係をあげています。こんなあたり前前の条件が今の職場には整っていないということです。

まずは、必要なときに必要な人が権利行使できる職場にするための人員の確保と、生活できる賃金を要求していくことが重要です。そして、定年まで働き続けられる職場環境にしていく取り組みを強化します。

「女性活躍」という言葉の下で、自分にムチを入れながら定年まで走り続けることには限界があります。妊娠や出産、子育て・介護、そして更年期の過ごし方さえも個人の問題とされる現状です。だからこそ、つらい時に「つらい」と言える、悩みを言える、声をあげることができると女性部に結集することが必要です。

自民党政権により、世界情勢の不安定に受け返し、憲法改「正」を正当化した戦争をする国づくりが押し進められようとしています。個人の尊厳の大切さやそれらを保障する憲法を守る取り組みも正念場を迎えています。職場から平和を守る取り組みを強め、地域の仲間と連帯した運動も重要です。

第68回定期総会では、支え合い、前進する全国の女性部の仲間のたたかいに学びながら、女性であることや性差による差別をなくし、安心して定年まで働ける職場となるよう、女性部一丸となって取り組んでいきたいと思います。

1. 働く権利と真の地方自治を守るたたかい

㊦ 2022年6月に閣議決定された「骨太方針2022」は、岸田内閣が標榜する「新しい資本主義」実現に向けて人や科学技術、新規創業、GX重点やDXなどの分野への投資を訴えました。しかし、コロナ禍において、医療や保健衛生、福祉など公共サービスへの投資こそが市民生活に必要です。しかし、コロナ禍やウクライナ情勢など世界が危機に瀕していることを強調し、安全保障の観点から、防衛力の抜本的強化に財源を割き、国民生活の充実を置き去りにしています。地方一般財源総額については2021年度地方財政計画の水準を下回らないよう確保、2025年度のプライマリーバランス黒字化をめざすなど、財政健全化目標の堅持を掲げ、2022～2024年度の3年間もこれまでと同様の歳出改革努力を継続するなど、経済・財政一体改革を進めるとしています。しかし、コロナ禍での不安定な雇用環境や対人業務、労働集約型業務などの現状を踏まえることなく、既存の構造を温存したまま施策を実行しようとしたばかりに、私たちにさらなる格差をもたらし、社会的弱者が置き去りにされている状況です。

2023年度予算は、一般会計の総額、当初予算として初めて110兆円を超え、過去最大の114兆3,812億円となりました。歳出の上位3つは、3分の1近くを占める「社会保障関係費」が2022年度比6,154億円増の36兆8,889億円、過去に発行した国債の償還等に充てる「国債費」が25兆2,503億円、そして「地方交付税交付金」は16兆3,992億円となり、これらはいずれも過去最大となっています。防衛費も6兆7,880億円と過去最大になったほか、これとは別に将来の防衛力強化にあてる防衛力強化資金に3兆3,806億円が計上されました。また、コロナ、物価対策、ウクライナ危機対策に備えた予備費5兆円が確保されています。

㊦ 新公立病院改革プラン（2015 - 2020年度）により、公立病院の果たすべき使命や地域における医療サービス確保とともに、「経営の効率化」を重点とした公立病院の統廃合や経営形態変更が進められ、総務省によれば、公立病院数および病床数は943カ所・228,280床（2008年）から857カ所・205,259床（2020年）まで減少しています。

また、地方独立行政法人化・指定管理者制度導入、民間移譲など経営形態の変更は地域医療のあり方に大きな影響を及ぼしています。

公立・公的医療機関は、新型コロナウイルス感染症患者の受入可能医療機関として、重症の入院患者数の受け入れをはじめ、大きな役割を担うなど、緊急時などの迅速な対応においては公立（公的）医療機関の重要性は明らかです。しかし、日本における医療機関の2割にとどまる公立・公的医療機関が対応できることには限りがあります。

加えて、感染拡大地域では医療従事者が派遣されるなど、感染病床や医療人材の逼迫により、医療崩壊の危機を招いたこともあり、公立・公的医療機関の継続的な機能強化が必要です。また、地域医療構想の実現にむけた取り組み支援として、法律案には再編を行う医療機関に対して税制優遇などを行い、再編・統合を促す取り組みが盛り込まれています。これまで行財政改革と銘打って病院数や病床数を削減してきた影響が顕著に表れているなかで、今、再編を促す時期であるかは疑問が残ります。住民がその地域でくらし続けられるかどうか直結する課題であるとともに、労働者としても賃金削減、さらには職場を失うことにもつながる課題です。

公立・公的医療機関は、地域医療の最後の砦としてその役割は重要でありながらも、恒常的な医師、看護師不足が続いており、もはや限界を迎えています。病院で働くすべての労働者がやりがいを感じ、安心して働き続けられる労働環境をつくる必要があります。女性部で行っている「生休・年休アンケート」などの職場の点検や働き方の実

態から人員を要求するなど、働く者による真の「働き方改革」を進めなければなりません。一人ひとりの声を大切に具体的な要求をつくり団結して交際していくことが、職場環境を良くするためには必要です。

㊦ 総務省の労働力調査（2023年4月）によると、非正規の職員・従業員数は全国2,064万人（前年同月に比べ6万人減少）で、この間、コロナ禍での影響が続いています。ジェンダーによる「男性は仕事」「女性は家庭」といった考えはもとより、女性の役割とされてきたケア労働の軽視や、非正規労働が家計補助的なものとして位置づけられていることから、非正規労働者の処遇は低く設定されるなど、「雇用の調整弁」として扱われてきたことが顕著に表れています。また、内閣府の「性別による無意識の思い込み（アンコンシヤス・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。固定的性別役割担意識や性別による先入観や偏見が根深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。自治体で働く臨時・非常勤職員は2020年4月1日現在で69.4万人と、2016年調査から5.1万人増加しており、うち会計年度任用職員は62.2万人で88.8%が短時間勤務であり、業務実態に合わない勤務時間の設定により、処遇にも大きな差が出ています。一時金についても、期末手当の支給のみとなり、勤め手当の支給を求めず署名や要請行動、自治労組織内議員が国会だ質すなど取り組みを重ね、2024年度から地方自治法が改正され、勤め手当の支給が可能となりました。女性部の行った「生休・年休アンケート」でも賃金への不満や雇い止めへの不安など課題が明らかになっています。女性部では、公務職場で働く非正規労働者の賃金・労働条件の改善は私たち全体の課題として3・8国際女性デーやはたらく女性の集会をはじめとする各種集会などで労働条件の改善や仲間づくりの意義について学んできました。非正規労働者の働き方は女性全体、そして、社会全体の課題です。今後、ともに働く仲間として、顔の見える交流を深める

ことから仲間づくりを進め、処遇改善・雇用安定につなげていく必要があります。

㊦ 「新子育て安心プラン」では、2024年度までの4年間で新たに約14万人分の保育の受け皿を整備することが掲げられて、3月には岸田首相が掲げる「次元の異なる少子化対策」の試案が公表され、経済的支援の強化や夫婦が協力して子育てできる環境作りを重点課題として掲げられました。しかし、保育職場では、職員定数削減や施設老朽化に伴い、公立保育所の民営化および統廃合や認定こども園化が進んでいます。さらに、全国的な人員不足は深刻な課題です。専門性の高さにもかかわらず、他業種に比べて低い賃金であり、その処遇から「やりがいの搾取」ともいわれ、保育士不足の大きな理由になっています。放課後児童クラブ（学童保育）職場においても、新型コロナウイルス感染症が蔓延する不安な環境の中でも開設し続け、不安定で低賃金な待遇は改善されていません。子どもの最善の利益、健やかな育ちのため、公立保育所および放課後児童クラブの意義、果たす役割を確認し、一方的な民営化はさせない取り組みや、保育士の社会的評価をあげることが重要です。また、介護職場においても、処遇改善が十分で人材不足が続く中では、職員の離職率はますます高くなり、利用者やその家族に必要なサービスの質と量が低下する恐れがあります。保育職場や介護職場における人員確保、賃金、労働条件の改善にむけて、引き続き女性労働者の課題として取り組む必要があります。

また、放課後児童支援員の資格、員数が従うべき基準から市町村において条例で定めてよい参酌基準に変わり、今後は各市町村で参酌基準以上の条例制定を求めるとともに、学童保育の拡充と学童保育労働者の処遇改善に向け、保育職場のたたくいに学び交流をすすめます。

㊦ 2011年3月11日の東日本大震災と東京電力福島第一原発の事故から12年が経過し、事故の風化が懸念される中で事故の収束はいまだにみえないままです。避難者への賠償についても、東京電力は「被害者最後の1人のまで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。2023年の震災による避難者数

は約3万人となり、住まいの再建やインフラ整備、生産設備は概ね復旧しているようにみえますが、減少した人口も回復しておらず、もとの生活とは程遠い状況です。福島県では、一部の地域を除いて避難指示が解除されたものの、12年という年月により避難先ではすでに生活基盤ができており、帰還することになれば、子育てや親の介護等で仕事を続けることが難しく、辞めざるを得ないという女性が数多くいます。帰還し業務を再開した自治体でも、避難先からの長距離通勤をしている職員も多く、子育てや今後の生活設計などに不安を抱えています。本庁職員は人員不足で、長時間労働を強いられることから、仲間同士の分断につながっています。施設や設備のハード面の復興は進んでいますが、心の復興にはまだ時間がかかり、引き続き仲間の気持ちに寄り添った取り組みが大切です。また、コロナ禍において、災害時の避難所運営が課題になっており、内閣府が地方自治体における取組事例集をまとめている。自然災害のみならず、感染症拡大などの有事も想定した避難所における対応には、肉体的だけではなく精神的負担も大きく、十分な人員が必要となります。こうしたリスクはどの自治体も直面しうるものであり、緊急時における体制の確保をするためにも、日頃から公共サービスの維持・提供のために必要な人員確保・増員を求めている必要があります。

2. ゆとり、豊かさ、社会的公正を求める春闘を強化、発展させるたたかい

❶ 私たちの賃金は、2005年勧告の「給与構造改革」で平均4.8%、2014年勧告の「給与制度の総合的見直し」で平均2%の賃金水準が引き下げられ、都市部には地域手当20%が支給されるなど、賃金の格差は拡大しています。また、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」なども行われ、この10年間で生涯賃金が2,000万円も削減されています。

また、独自賃金カットや恒常的な長時間労働、不払い労働が横行し、私たちの生活は「ゆとり、

豊かさ」からますます遠のき、将来への不安が増大しています。こうした公務労働者の賃下げは、地域経済の低迷や労働者全体の実質賃金の切り下げへの悪循環にもつながりかねません。さらに、3年にわたるコロナ禍で個人消費と外需が落ち込み、経済的弱者を直撃する状況となりました。春闘から、賃金の運用改善等による水準維持・改善、長時間労働の是正、人員確保など、トータルでの賃金・労働要件の確保にむけた取り組みを進めていくことが重要です。

女性部では、賃金要求のサイクルは春闘期から始まるという考えに立ち、「生活実態点検手帳付け」に取り組み、一人ひとりの生活実態に基づいた賃金要求づくりと「賃金リーフ」を活用した学習会を提起し、佐賀県本部では実態点検から要求の根拠とするなど取り組んできました。2022年11月28日に青年女性中央春闘討論集会、12月から各地連でも対面やウェブで地連別青年女性春闘討論集会を開催し、「賃金は労働力の再生産費」であることを学び、生活・職場実態と課題を討論し、物価高騰の中、生活できる賃上げと職場改善を求め、独自要求・交渉につなげる取り組みを進めました。

徳島県本部では、青年と合同で県市町村課との交渉で労使合意に不当介入しないことを確認したこと、女性部で交渉に向けた学習の中で労働組合活動の意義を確認し、仲間に寄り添った運動の成果を夏期交流集会に持ち寄る決意の報告がありました。

石川県本部では、中央大交流集会報告集会を初めて開催し、県本部・単組の取り組みを広げたい決意が出されました。

岩手県本部からは、東北地連女性集会で自分たちの実態を知ることが運動の基本だと点検活動に取り組み意義を学んだなどの報告がありました。コロナ禍で、集まって学習会や集会を開催することが難しい状況もありましたが、ウェブ動画を活用して県本部で学習会を行ったり、少人数で集まる場を作ったりと、取り組みが各県で進められています。また、山形県本部や徳島県本部では、全単組オルグやプロクオルグが取り組まれ、情報の共有や統一要求書を各単組で提出、県本部全体

でのたたかいの前進につなげています。賃金論の学習や生活・職場実態点検による実態からの要求づくりに取り組みする必要があります。

❷ 2022年勧は、月例給平均921円、一時金0.10月分引き上げの、3年ぶりのプラス勧告となりました。しかし、俸給表の改定は、若年層部分に限定され、初任給引き上げも民間との大きな格差が残る改定で、長引く新型コロナウイルス感染症や頻発する大規模災害対応など、現場で奮闘する組合員の努力に報いることや、生活の安定を確保するという観点からは不十分な内容でした。

地連別や県本部春闘討論集会では、参加者事前アンケートで単組のモデル賃金表を持ち寄り、交流することで単組間の初任給格付けや賃金運用、到達級の違いに気づき、自分の単組の賃金制度を学習したいとの決意も出されています。久しぶりの対面集会、分散会で、コロナ禍で業務が増えている実態など働き方について討論し、賃金・職場改善を求める声が出されました。

賃金・労働条件は労使交渉で決まります。初任給をはじめ、賃金水準を改善している単組の取り組みにまなび、一人ひとりが賃金にこだわり、格差是正と賃金水準の底上げに取り組む必要があります。

❸ 2019年4月に働き方改革関連法が施行され、長時間労働の罰則付きの上限規制が導入されました。公務職場においても、時間外勤務の上限時間の設定や他律的業務を行う職場の指定などの条例改正が行われました。

しかし、上限を超える長時間労働や不払い残業が行われている実態が多くあります。これらは違法であり、勤務時間の適正な把握とともに安全衛生委員会などを活用し対策を強化しなければなりません。また、36協定についてはほとんどの自治体で締結済みとなっていますが、法で決められた過労死ラインを上限とした時間で締結している職場が多く、健康で働き続けるためには上限時間より短い時間で締結することや、他律的業務の内容を限定するなどの取り組みが必要です。「勤務時間の実態調査」シートを活用するなど、労働時間、休日出勤、時間外勤務、休憩時間、不払い残業などの職場実態を点検し、仲間と働き方について話

し合い、時間外勤務の縮減や適正な人員要求の取り組みを強化しなければなりません。

❹ 地方公務員法の「改正」により、2016年4月から「人事評価制度の導入」と「等級別基準職務表の条例化」が義務付けられ、総務省の「技術的助言」等により、評価結果の賃金反映や等級別職員構成の徹底などが着実に自治体に導入されています。

人事評価制度では、これまでのたたかいによって勝ち取ってきた一定年齢・経験年数による級、号俸への格付け等、従来の昇任・昇格の運用が奪われることが危惧されます。内閣人事局は2021年9月、人事評価の基準、方法等に関して、人事評価の評語を現行の5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）とする政令の一部改正を行いました。これにより、2022年10月から、求められる能力・役割が発揮されていると認められる場合は、良好以上の評語が付されることとなります。政令改正を受け、12月15日には、内閣人事局より人事評価の基準、方法等に関する通知が発出され、これを踏まえ現在、改正内容に関するマニュアル等の見直しが進められています。また、人事院は人事評価の評語区分見直しに伴い、任用（昇任）・給与制度

（昇格、昇給、勤勉手当）に関して12月24日に人事院規則および関連通達の改正を行いました。

地連別春闘討論集会や夏期交流集会で、「普通の評価とされているC評価でも賃金が下がる運用になっていて、モチベーションが下がる」、「異動した部署の前任者はA評価で夜8時30分を過ぎないと時間外をつけない働き方で自分にはできない」といった声などが出されています。

人事評価制度は当局のいう「人材育成」を目的にしたものではなく、限られた人件費の奪い合いにより労働強化と首切りをはかり、組合員同士を分断して労働組合の弱体化を狙うものとなっていることは明らかです。労働組合が差別と分断は許さないとという大原則に立ち、評価結果を賃金に反映させない取り組みを強化することが重要です。女性部は、労働者間に差別と分断をもたらし競争をおおる「能力・実績主義賃金の強化」を許さないとして、人事評価制度が導入された単組で起こ

っている問題点を共有してきました。制度が導入され仕方ないではなく、男女間格差の把握などを進めながら、財源を制度的運用改善に使わせるなど労働組合が関与し、点検や廃止の声をあげ続けることが必要です。

6 2007年8月に改正育児・介護休業法が施行され、育児休業取得者に対して賃金の完全復元が措置されるようになりました。しかし、改正前の取得者に対する格差が是正されていない自治体も残されており、育児・介護休業に伴う不利益を無くす取り組みや育児休業を取りやすい職場環境をつくるための正規職員による代替職員配置を求める取り組みも重要な課題です。

2022年10月、男性の育児取得促進のため、育児休業を原則2回まで取得可能とするなど、育児休業の取得回数制限を緩和する地方公務員育児休業法が改正されました。育児休業をより取得しやすくできるよう、制度の周知や利用促進をはかるなどを自治体当局に求めていく必要があります。

山形市職労では、育休代替職員を正規職員で配置するよう継続して交渉し、鹿児島市職労では毎年1月に取り組む「定数闘争」や確定期の交渉の中で女性部として育休取得者や周りの声を届けるなどし、育休中の職員を定数外として正規職員を勝ち取っています。富山県職労では、育児休業の代替職員確保が難しい技術職について登録制を活用し、獣医師や薬剤師、保健師など、産育休見合いとして公募数に上乘せを行い、その対象職種も拡大しています。誰もが育休が取得できる職場づくりが必要です。

6 自治体で働く臨時・非常勤等職員は、2016年総務省調査によれば64万人を超え、3人に1人が非正規職員となっています。正規職員とともに、行政サービスの担い手として業務にあたっています。その処遇は年収200万円以下の「官製ワークینگプア」と称される賃金や雇用年限の上限設定など、正規職員との均衡・均等待遇にはほど遠いものとなっています。

7 2020年4月から「会計年度任用職員制度」が施行され、「期末手当」の支給や日給から月給への変更、休暇制度の改善など、法制度の成果はあっ

たものの、依然として未解決の課題は多く、処遇改善の一層の取り組み強化が必要です。会計年度任用職員のほとんどが短時間勤務とされ、一時金は期末手当のみの支給とされる場合が多くあります。自治労は組織内国会議員とも連携し、全国署名なども取り組み、一時金の勤勉手当支給が可能となる法改正を実現させ、2024年4月から施行となりました。

また、総務省は5月2日に「給与改定について、週及も含めて対応するよう」通知を出しており、常勤職員と同様に週及されるよう取り組みます。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、全国的に多くの非正規労働者が職を失う事態が発生しており、その多くは女性です。会計年度任用職員も決して例外とは言えず、女性労働者の課題であり、ともに働く仲間として交流を深め、処遇改善の取り組みを強化しなければなりません。

3. あらゆる差別の撤廃、男女平等社会の実現をめざすたたかい

1 女性の人権に関する憲法ともいわれる女性差別撤廃条約を日本が批准（1985年）してから38年が経ちます。批准にむけて制定された男女雇用機会均等法も改正を重ねながら施行から38年となります。女性の社会進出に関する制度は整備されていますが、性別役割分業意識が根強く残り、是正されない中で女性の働き方も多様化し、その結果、賃金・昇任などで不利益を受けています。雇用における男女平等を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスを実現し、健康で人間らしく働くことができる労働条件を確立することが重要です。

2 世界経済フォーラムが発表した「国際男女格差レポート2023」では、日本は146カ国中125位で過去最低、主要先進国の中では圧倒的に最下位となっています。特に経済・政治分野が低く、男女間の賃金格差も解消されていません。政治参画の拡大については、国政選挙などで、女性議員の数を増やすための「政治分野における男女共同参画推進法」が2018年5月に成立しましたが、女性候補者の数の目標設定が努力義務となっているため、政

党の自主性に委ねられ実効性の乏しいものとなっています。2022年7月の参院選では、女性当選者過去最多の28%となりましたが、国会全体では15.4%にとどまっています。議会に女性が参画することで、男女間の賃金格差の改善や仕事と生活の両立支援など女性の視点を活かして施策に反映できることから、労働者の声を代弁する女性議員を増やし、活動しやすい環境を整備することなど、地方においても実効性のあるものにしていく必要があります。

3 政府は「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少への対策と位置付け、2015年8月に「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）」を成立させ、2016年4月から労働者301人以上の企業や自治体では、特定（一般）事業主行動計画が策定されました。女性活躍推進法では、対象となる企業に「行動計画の策定・届出」と「女性活躍状況の情報公表」が義務付けられています。一般事業主については、改正により2022年4月から労働者数が101人以上の事業主に拡大されました。また、地方公共団体においては『前年度の職員の給与の男女の差異の実績』について義務付けにより6月に公表されています。

ほとんどの自治体では、当局主導で計画が策定され、「次世代育成支援対策推進法」と一体のものとして行動計画が策定された自治体も多くあります。富山県職労や高松市職連合では、毎年見直しを行っている行動計画検討委員会に労働組合・女性部もオプザーバーとして参加し、意見反映を行っています。実効性のある計画にしていくため、今後も進捗状況の点検や見直しに積極的に関わっていくことが重要です。

4 内閣府が2021年4月に取りまとめた「コロナ禍の女性への影響と課題に関する研究会」報告書では、コロナ禍で社会的重要性が再認識された医療・福祉業従事者の多くを女性が占めていることや、非正規雇用労働者に女性が多いことなどが指摘されており、医療・福祉業従事者や非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正規雇用への転換に向けた一層の取り組みなども求められています。

また、職場では人員が減らされ、正規職員から

会計年度任用職員への置き換えが進んでいます。業務量は増加し、業務内容も多岐にわたるなか、セクハラやパワハラが増加しておりあらゆるハラスメントの防止が大きな課題です。2023年度「生休・年休アウケート」では、仕事や職場のストレス、悩みとして「人員不足」「人間関係」「業務量の増加」が上位を占めており、そういった環境を背景に、パワハラやモラハラ、さらにはマタハラなどあらゆるハラスメントが増加している実態が明らかになっています。とくに、パワハラについては、2020年6月から適用された「職場におけるハラスメント関係指針」や人事院規則の制定・改正を踏まえ、防止対策等さらなる取り組みが求められます。また、性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止に向け、LGBTQ+に関する理解を深める取り組みを進めていく必要があります。ハラスメントは人権侵害であるということを基本に、学習し、職場で相談できる体制づくりが必要です。

5 春闘期を始まりとする男女平等推進闘争において、兵庫県本部や徳島県本部では、各単組に男女平等推進闘争の周知を行い、統一要求書を作成し、闘争結果の集約を行っています。北海道本部では男女平等講演会を開催し、石川県本部や三重県本部、大分県本部などでは学習会やセミナー、男女がともに担う委員会が開催され、その他の県本部、単組でも教宣紙などで男女平等月間の周知を行っています。また、茨城県本部や岐阜県本部、鳥取県本部、島根県本部では、県・市長会・町村会へ「男女平等社会実現を求める要請書」などを提出し要請行動を行っています。長野県本部では6～7月を生理休暇取得月間と位置づけ、各単組で積極的な取得を呼びかけています。

6 選択的夫婦別姓・女性の再婚禁止期間に対する初の憲法判断が2015年12月16日に最高裁で行われ、再婚禁止期間100日を超える部分については、違意とする判決が出ました。2018年6月には民法が改正され、成人年齢の引き下げとともに女性の婚姻年齢も18歳に引き上げられ、男女の婚姻開始年齢が統一されましたが、女性の再婚禁止期間は短縮されたものの、100日の規定は残されたままになりました。また、「家族観」を尊重した自民

党を中心に選択的夫婦別姓については認められていません。2021年6月に最高裁大法廷が選択的夫婦別姓を認めない現在の法律を「台憲」とする判断を示しましたが、最高裁判決後も別姓を定める声は高まっており、二次訴訟も起こっています。富山県本部では、職場での旧姓使用を可能とするよう求めるとともに、市民団体と連帯して選択的夫婦別姓制度導入を訴える取り組みをしています。このように、女性が生きやすい社会にむけた法整備の後押しとなるよう、引き続きたたかいかいを進めていかなくはなりません。

⑦ 多様化する家族の形態や、働き方に合った税制度を求め、連合に結集し取り組みを進めてきました。政府は女性の就労に対して抑制的な制度の見直し(いわゆる「103万円の壁」「130万円の壁」の解消など)をはかるとしながらも配偶者控除を2018年所得分から150万円に引き上げ、逆行したものとなっています。最低賃金を引き上げ、同一価値労働同一賃金にむけた処遇改善とともに、今後とも女性の基本的な権利が守られる税制改革や社会保障制度の改善を求めていくことが必要です。

4. 女性の労働権を確立し、真の男女平等を実現するたたかい

① 女性が平等に働き続けるための差別是正と権利拡充をはじめとした職場改善にむけて、1月から3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」と位置づけ、「総点検・総学習・総実践」の運動に取り組みできました。「総点検」として「生休・年休アンケート」に取り組むとともに、「総学習」では、機関紙「じちろう女性部特集号」を発行し、学習・討論資料として、地連・県本部・単組等で女性集会や女性部役員などで活用してきました。「総実践」としては、「生休を取ろう」「自分のために年休を取ろう」「定時に来て定時に帰ろう」など、職場での権利取得の運動を強く進めてきました。各県本部では、「生休・年休アンケート」に独自の項目を追加したり、ポスターの図案や標語を公募したり、クリアファイルや付箋、カレンダーを作成するなど「強化月間」の意義の周知や実践につなげてきました。

多くの県本部では、生休・年休アンケートの結果を「女性部ニュース」や女性集会等で女性組合員に対して報告し、春闘要求や人員要求、独自要求に向けた取り組みへの活用も数多く報告されています。

北海道本部や鹿児島県本部では「生休・年休アンケート」結果を教宣紙に掲載しているほか、調査結果をまとめた冊子を各単組に配付し、交渉時の資料として活用しています。

富山県本部では、県本部秋闘方針について、統一要求として取り組み、子の看護休暇の拡充や保育士の採用、育児・介護休業を取得しても評価が低くならないことの確認などを行いました。

高知県本部仁淀川町職労では、他の単組と比較しながら、これまでずっと要求し続けてきた産前休暇8週を春闘で勝ち取ることができました。

コロナ禍のため1年遅れで、60周年のまとめ事業として5月27～28日に開催した第61回はたらく女性の集会では、定年まで健康で働くことのできる職場をつくるには、交流し、まずは自分の職場で自らが行動していくことが大事であると学びました。

また、各県本部・単組では、本部や地連で行われた集会の講演動画を活用した女性集会や学習会も開催されました。コロナ禍から3年以上経過し、全国的に従来通りの集会、会議の開催はウェーブも活用しながらコロナ前に戻そうと取り組んでいます。引き続き、工夫しながら集まる場、相談し合える体制づくりが必要です。

② 保育所・病院・福祉施設・給食調理など女性が働く職場で、民間委託や人員削減、臨時・非常勤等職員への置き換えが押し進められ、雇用の場が奪われてきています。年代を問わず定年前退職者が増加し、年度途中での退職者も増えています。人員削減が進み、一人の仕事量が増大している中、「定年年齢が引き上げられると、とてもじゃないがこの仕事は続けられない」「保育職場は厳しくなる一方で希望が持てない」「夜勤手当はとても少ないし、年休も自由に取れない」などの声が「生休・年休アンケート」や職場オルグなどで出されています。また、妊娠や出産が職場で敏

迎されないことも数多く報告されています。

のちに直接関わる職場だからこそ、働き続けられる職場づくり・仲間づくりにこだわり、職場実態を仲間と出し合い、一人の仲間の問題を女性全体の問題としてとらえ、みんなが元気に定年まで働き続けたいと思える職場・社会をつくっていくことが重要です。

③ 人間らしい働き方・生き方を追求し、ワーク・ライフ・バランス憲章と「行動指針」や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効性を求めることと併せて、全職場で労働時間の短縮をめざしてきました。

しかし、人員削減により一人の職員に仕事量や責任が集中し、年休・休憩など法律で定められた権利行使ができなない、働き方改革により時間外労働時間の上限が定められとも時間外労働や持ち帰り残業を含めた不払い残業が当たり前になっている職場が年々増えています。

多くの職場で、過労死ラインを超えた長時間労働が横行しています。

権利行使が出来ない、定時に帰れない職場が当たり前ではなく、8時間労働にこだわり、権利行使ができる、定時に来て定時に帰れる職場が当たり前になるように、職場改善の取り組みを職場から粘り強く進めていくことが重要です。

また、2023年4月1日から定年年齢が引き上げられました。具体的な運用課題についてまだまだ決着していない単組がありますが、賃金・働き方について高齢層職員のモチベーションを維持することが必要です。

④ 「子の看護休暇」については、女性部の独自要求討論で実態を出し合い、確定闘争期、春闘、男女平等推進闘争などの要求項目に押し上げ、「子ども一人につき5日」、「中学卒業まで」など条例の改正を勝ち取っている単組も増えてきています。また、「家族看護休暇」として家族の誰もが対象となる休暇を勝ち取っている単組など、女性部独自要求闘争の成果として広がっています。

徳島県本部小松島市職では、他単組の事例から「子の看護休暇」を中学校卒業までの拡充を求め、根拠として、女性部役員で手分けして市内や近隣自治体の医療機関や薬局に問い合わせ、中学

生だけで診療できなないもしくは保護者の同意が必要となる場合に備えて保護者同伴が必要であるか所数を調査、また、該当年齢の子を持つ職員に子どもだけで医療機関に行かせるかという実態調査から基本組織の要求に盛り込み、団体交渉の結果勝ち取りました。

茨城県職は2022年の確定闘争で、コロナ禍をきっかけとして家族看護休暇の対象をすべての子まで拡充を勝ち取りました。これからも、なぜ休暇は必要なのかを学習し、安心して休める環境をつくるために女性が主体となって取り組みを進めていくことが必要です。

⑤ 男性が育児休業を取得しやすくなる制度を定めた「改正育児・介護休業法」が2022年10月から施行され、育児休業の2回目までの分割取得や育児参加休暇の取得期間の拡大、非常勤等職員の休暇の新設や取得要件の緩和がなされます。現状は制度があっても男性が育児を取りづらいつい職場の雰囲気や業務への影響、収入減といった理由から地方公務員の男性の育児休業取得率は、2021年度19.5%（総務省調査）で、前年度から6.3ポイント増えましたが、国家公務員の取得率(2021年：34.0%)と比べ低水準となっています。

富山県職労では、知事の「男性育休100%」宣言を受け、男性の育休対象者の4割が育休を取得しています。育休を取らせるために、上司が育休取得のプランを立てたり、1か月未満の育休取得では期末手当の支給割合を減じないこと、事務のサポート体制をつくること、評価制度で高評価にするといった対応をしています。対象が男性のみであり、女性にはその対応がないことが大きな問題です。

⑥ 生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の視点で「更年期」の問題は、避けて通れない課題です。「生休・年休アンケート」と併せて権利実態調査を行い、生休取得の歴史や重要性を学び、取得できる環境整備と更年期障害休暇の制度確立と取得のたたかいを進めてきました。

女性部が行った権利実態等調査では、運用で生休休暇を更年期障害でも取得できるようにしている単組もあります。

国の不妊治療の有給休暇新設（通称：出生サポート休暇）を受けて、これまで要求が続けてきた多くの単組で国通いや国以上の日数での新設が報告されています。今後は、取得しやすしい制度となるよう、安心して治療を受けやすい環境づくりが重要です。そして、自分のために年休・生休が取得できる、健康で働き続けられる職場づくりが重要です。

また、「2023年度妊娠・出産に関する女性の調査」の結果、妊娠・出産に関して自分で産む・産まないの選択ができていない人が2%、自分で妊娠・出産の時期について決められなかった人が7%いることが明らかになりました。自身の結婚や妊娠・出産について自分で決定するということは、大切な女性の権利です。しかし、この考え方が職場や社会で浸透しておらず、他者の価値観の押し付けや自身の選択の否定、仕事のために選択したくてもでききない等の実態があります。女性の人権について周知・啓発し、人権が保障される職場をつくっていくことが必要です。

❶ 臨時・非常勤等職員の処遇改善・組織化は、女性が一人の人間として自立して健康で働き続けるための労働権確立における主要な課題です。3.8国際女性デー、はたらく女性の集会などさまざまな場を通じて学習と交流を深め、ともに働く仲間として、臨時・非常勤等職員の課題を女性部の課題として共有してきました。

会計年度任用職員制度施行後、その多くがフルタイム勤務からパートタイム勤務に置き換えられている実態が明らかとなりました。臨時・非常勤等職員の待遇改善が制度改正の趣旨であるとはずが、正規職員は有給のものが無給であるとか、退職金の支給がないといった格差が生じています。また、2023年には3年の更新期間が終わり、公募で新たに採用した単組が多くなりました。同じ職場で働く女性労働者として、同一価値労働・同一賃金の実現のため、ともにたたかう体制の整備が必要 です。

5. くらしと平和、民主主義を守り憲法を生活に活かす政治闘争を強めるたたかい

❶ 政府は、2022年12月16日、今後10年程度の外交・防衛政策の指針となる「国家安全保障戦略」など新たな安保3文書（外交・防衛の基本方針である国家安全保障戦略、日本の防衛力整備の指針である国家防衛戦略、具体的な装備品の整備の規模や防衛費の総額を規定する防衛力整備計画）の改定を閣議決定しました。日本はこれまで、弾道ミサイルへの対処は迎撃に限られていましたが、今改定では、反撃能力の保有が明記されています。

岸田首相は、ウクライナ侵攻やコロナ禍を背景に「緊急事態への備えに対する関心が高まっている」として、2017年12月に自民党がまとめた改憲4項目（9条への自衛隊明記、緊急事態条項の創設、参議院の台区解消、教育の充実）をたたき台とした憲法改正への意欲を示しています。2021年6月には国民投票法の改正案が可決・成立しました。10月の衆議院議員総選挙、2022年7月の参議院議員選挙では、自民党が大勝利、他の改憲勢力と合わせて憲法改正の発議に必要な3分の2議席を衆・参両方で上回ることにまりました。岸田政権下においても改憲の動きがとまることはありません。

これまで自民党政権は、特定秘密保護法（2013年12月）をはじめ、武器輸出三原則の撤廃（2014年4月）、集団的自衛権の解釈変更（2014年7月閣議決定）、安全保障関連法（2015年9月）、「共謀罪」法（2017年6月）などを施行し、学者からの「違憲」という指摘や、全国各地で行われた抗議行動を無視し、「戦争のできる国づくり」を着々と押し進めています。活発化する改憲への動きや、国民が納得しないまま制度が発議されることに、抵抗していくことが私たちに必要です。

2012年に自民党が公表した「日本国憲法改正草案」は、立憲主義と現行憲法の柱である国民主権の否定、基本的人権の理念である97条の全文削除、「国防軍」の創設や公務員の労働基本権についての制約、両性の平等を謳った24条では「家族

は助け合わなければならない」として固定的性別役割分担と育児・介護等の社会的責任から個人責任へ後退させるなど、戦前に逆戻りするような許してはならない内容です。

女性部では、職場・地域で「生命と権利」を守る取り組みに連帯してきました。5月3日、「9条改憲NO！平和といのちと人権を！5.3憲法集会」が有明で開催され、全国の仲間が集結し、平和憲法の重要性を訴えました。

今後も憲法改悪阻止のため、職場・地域でのさらなる運動の強化が必要です。

❷ 在日米軍専用施設が集中する沖縄では、政府が主張する「沖縄の負担軽減」とは裏腹に新たな基地建設が強行されています。辺野古新基地建設をめぐる闘争では、県民投票や選挙結果で「基地はいらぬい」という沖縄県民の民意が示され続けています。新基地の建設予定地では、軟弱地盤の存在が明らかになり、当初計画していた新基地建設は破綻していることが明白であるにもかかわらず、防衛相は設計概要変更の申請を行い、沖縄県が指摘した200を超える質問に対しても事実には照らして回答することを避けるゼロ回答で、基地建設を強行しています。沖縄県知事の玉城デニー知事は、当然この申請を不承認にしましたが、国土交通省は2022年4月8日、県の不承認の取り消しおよび承認勧告を行いました。これまでの国寄り の裁判結果を見ると、本件が法廷闘争に移行した場合が予断を許さない状況です。

また、政府は軍事大国化する中国を念頭に、辺野古新基地建設と同時並行的に南西諸島への自衛隊配備を強行しています。2016年には与那国島、2019年には奄美大島と宮古島に陸上自衛隊が相次いで配備されており、馬毛島（鹿児島県西之表市）では現在、自衛隊新基地建設が進められていきます。ミサイル部隊の配備や自衛隊水陸機動団と米海兵隊の共同軍事訓練など、日米軍事一体化の動きが加速していることに注視しなければなりません。12月に開催した「自治労青年・女性オキナワ平和の旅」では、日本陸軍第32軍・牛島満司令官の孫・牛島貞満さんから「牛島満と沖縄戦」と題した講演を受けました。現地、沖縄県本部青年女性ガイドを行い、戦争の悲惨さ、実相、米軍

基地の縮小が進まず人権が脅かされている現状を学びました。5月に開催した憲法フォーラムでは、労働大学講師の松上隆明さんから戦争が経済に与える影響について講演を受けた後、辺野古新基地建設反対署名の街頭キャンペーンに取り組みました。

沖縄では日米台意に反したパラシュート降下訓練や米軍機の飛行が繰り返され、米軍大型ヘリの落下物事故が全国各地で起きるなど、米軍による事故は後を絶ちません。事故が多発しているオスプレイも、運用が見直されることなく事前通告もなしに飛来することもあり、騒音被害だけでなく訓練エリア周辺や基地周辺住民の不安を増長させています。引き続き沖縄県本部と連帯した取り組みが必要 です。

❸ 2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻や台湾をめぐる緊張の高まりもあり、政府は2022年12月16日に防衛費について、2023年度から5年間の防衛関連経費の総額を今の計画の約1.6倍にあたる43兆円程度とすることを閣議決定しました。これは過去最大の増額で、計画の初年度にあたる2023年度予算を「防衛力抜本的強化の元年予算」としています。2023年度予算の防衛費は、過去最大の6兆7880億円で、2022年度の当初予算と比べて1兆4214億円余り多く、およそ1.3倍と大幅な増額になっています。反撃能力を行使するためのスタンド・オフ・ミサイルの早期整備やアメリカの巡航ミサイル「トマホーク」の取得、配備を断念したイージス・アショアの代替策として建造するイージス・システム搭載艦の整備費用などが計上されています。

これからも、平和労組・地域の仲間の取り組みにまなびながら、連携してたたかいを進めることが重要です。

❹ 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から12年が経過しましたが、いまだ収束の目途はたたず、3万人を超える避難者や福島に暮らす人々は、被曝による健康不安や差別、住民同士の分断など大きな課題を抱えています。にもかかわらず、政府は福島第一原発の放射性物質トリチウムを含む汚染水の処理について、処理水を海水で薄めて、トリチウム濃度を国の排出基準以下にし

て海に流す「海洋放出」処分の方針を決定しました。これは、差別で苦しんでいる福島の人々に対して二重、三重の差別や風評被害を生み出すことであり、処理水の安全性が担保できていない状況下で海洋放出を許さない取り組みが必要です。

北海道の寿都町と神恵内村で行われている高レベル放射性廃棄物最終処分場選定にかかる文獻調査は2022年11月で予定期間の2年が過ぎましたが、この間「対話の場」での議論は深まることなく停滞しています。寿都町長は、住民への理解を深めるには「最低でも1年くらいかかる」とし、概要調査の賛否を問う住民投票を2023年度に実施する意向を示していますが、住民説明会を十分に開催できていないことから見送ることとなり、目途が立ち次第実施するとしていきます。一方で、北海道知事はこの住民投票が賛成多数の場合でも次の段階の概要調査に改めて反対の姿勢を示しています。核のごみの最終処分にかかる問題については、自分事としてとらえたいとどこぞうあるべきなのか、考えていく必要があるとあります。あかかも原発事故がなかったかのように再び「安全神話」をつくり出し、2023年6月13日現在、大飯原発(福井県)、川内原発(鹿児島県)、伊方原発(愛媛県)など稼働させている政府の姿勢を許すわけにはいきません。2021年3月の茨城の東海第二原発再稼働差し止め裁判では、水戸地方裁判所が再稼働を認めない判決を言い渡したことに、2023年1月31日に控訴審の第1回口頭弁論が予定されましたが、担当裁判長が長年国側の代理人等を務めた経歴があったことが問題視され、「公正な裁判が行われない」とし延期されました。

政府は、脱炭素社会の実現などに向けて原子力発電を最大限活用するため、最長60年とされている原発の運転期間を実質的に延長できる法案を5月31日の参議院本会議で可決・成立させました。原子力規制委員会では全会一致ではない多数決という異例の事態の中、熟議がなされないまま成立に至った本法案は、被災者である福島県民をはじめとし、国民を愚弄するものであり、原発推進ありきの政策は決して許されるものではありません。

今後も「核と人類は共存できないこと」を強く

国人の人権がないがしろにされることは、決して認められるものではありません。

また、新しい在留資格として「特定技能」が創設されました。この「特定技能」は、単純労働を含む幅広い業務が可能となります。人手不足を補うため「特定技能」という名目で「安価な労働力」のみを受け入れる資本構造と雇用の実態を学び、労働組合としての取り組みを強化していかなくてはなりません。

核兵器を史上初めて非人道的で違法とする核兵器禁止条約が2021年1月22日発効しました。核兵器の使用、保有、開発、実験などを一切禁じる内容で、1月9日現在、68の国と地域で批准しています。しかし、日本をはじめアメリカの「核の傘」に依存する国々は署名・批准していません。被爆地・広島県が選挙区の岸田首相は当該条約に対して核兵器保有国は1国たりとも参加していないことを理由に否定的な姿勢を見せ、2022年6月21日にオーストリアで開催された核兵器禁止条約第1回締約国会議にも唯一の被爆国でありながら参加すらしていません。

また、2023年5月に開催されたG7広島サミットでは、各国の首脳が原爆資料館を訪問したことは評価するものの、核抑止に依存しNPT体制を重視するという声明にとどまり、被爆者らにさらなる落胆を与えました。唯一の被爆国である日本の署名、批准にむけて取り組みが必要で、また、例年、多くの地域で行われている「8の日行動」、平和友好祭実行委員会による全国の自治体をリレーでつなぐ「反核・平和の火リレー」などの反戦・平和の取り組みもコロナ禍でできる形で取り組んでいます。引き続き、地域や職場で仲間と連帯の強化が必要です。

コロナ禍におけるDVや女性自殺者数の増加、非正規労働者の解雇問題など、社会は女性の人権を蔑ろにしていると言わざるを得ません。女性部では各種選挙闘争において女性選対などで推薦候補の必勝をめざし取り組みを進めました。2023年4月の統一自治体選挙では、組織内候補の当選をめざし、各県本部において政治学習会など基本組織とともに女性部でも取り組んできました。香川県本部高松市労連では、32年ぶりとなる自治労組織

内・市議会議員「山西ともこ」さんの当選に向け、出身単組である高松市非常勤労組をはじめ市職連合など市労連全体で奮起し、約8か月間にわたる取り組みの結果、見事当選を果たすことができました。

社会の流れを変えるために政治の取り組みは重要です。女性が政治に参加することで社会を変えることができるということを自覚し、女性選対等へ結集することが重要です。

6. 女性の団結を強化し、自治労産別運動を強化するたたかい

性別に関わらず、多様性を持つ労働者が結果し、互いの立場を尊重しあひながら、ともに働き続けられる職場を実現することは労働組合の重要な課題の一つです。しかし、自治労組合員の46%は女性であるにもかかわらず、機関会議や集会への参加、女性役員比率は3割に満たない状況であり、女性が働く上での課題が共有できず、「女性が重要視する課題」が後回しにされていると感じることで、組合活動に対しても消極的、関心を持たない組合員も少なくありません。

自治労では第5次組織強化計画の中で女性部の主体的な活動による女性組合員の組合参画を進めることを掲げています。女性部では職場の身近な問題を共有し、健康で安心して働き続けるための要求づくりの場として、女性部に結集し、具体的なたたかいを通じて活動家の育成と、組織強化をめざしてきました。組織実態調査を行い、各県の現状を把握し、本部常任委員会を通して、本部・地連・県本部・単組が連携できる体制強化を図ってきました。コロナ禍ではありましたが、ウェブ等を活用しながら活動を継続することができました。

県本部・単組女性部の確立を進め、より多くの差別を受けている女性労働者が、自らの課題として取り組みのために、女性部の独立と組織強化を進めてきました。

新型コロナウイルスの影響により集まる場が作りづらい中でも、ウェブを活用しながら繋がり大切にした活動を続けています。富山県職労で

は、生理休暇が取得しにくいとの声から、「生理休暇」から「女性の健康管理休暇」に名称変更し、取得要件も「連続する」との要件を外し「2日以内」として、「つらいときは休もう」と休暇取得を呼びかけ、徐々に取得者が増加しています。

職場での人員削減による業務量の増大などから、コロナ禍で縮小・休止した活動をなかなか再開できない、役員は輪番制や1年交代などの実態もあります。また、権利行使や、単組・県本部女性部での継続的な学習会や独自要求闘争の強化を通じて、担い手を育成していくことが重要です。

③ 各県、単組の運動を共有し拡大していくために、本部では「じちろう女性部特集号」を作成しました。また、各県、単組の機関紙や「女性の働く権利確立運動強化月間」の啓発物などを女性部長会議や集会の際に資料として配布し、運動の共有を図りました。各県本部や単組での学習・オルグ等での活用をさらに進めることが必要です。

④ 女性労働学校を各県・単組の女性部役員・活動家を対象に、前期は基礎編、後期は応用編としてウェブを活用しながら開催し、労働者としてのものの見方・考え方、女性の身体や権利などを学習することから女性部役員の活動家育成を図ってきました。北海道本部では、職場の仲間から出された更年期障害や発達障害などについての学習会を開催し、多様化する人間関係の中で悩みや痛みを分かちあえる職場づくりに取り組んでいます。茨城県本部や長野県本部、三重県本部、鹿児島県本部などでも学習会が取り組まれています。健康で働き続けるための具体的な課題を女性部で集まって学習・討論し、行動していくことから女性の組合参画の輪を広げていくことが重要です。

⑤ 「第61回自治労はたらく女性の集会・60周年記念レセプション」をウェブ併用で開催し、女性部に結集する組合員が職種や年齢を超え、学習・交流を図りました。分科会は、「賃金と働き方」「健康で働き続けられる職場づくり」「憲法と平和、人権について考える」「女性部の組織強化と仲間づくり」の4テーマに分かれて実施しました。自分の生活の中で、経済・生活・仕事・仕事憲法で一本につながっていることや自己犠牲でなく自分の身体を大切にしていることが重要だということを学

び、働き続けられるように運動を継続していくことの重要性を確認しました。

引き続き女性部は、「私」から「私たち」と共感・共通認識を持つことで、どんな人でも働きたいという「みんな」の視点を大事にし、支え合える組織づくりが大事であること、そして、当事者である女性たちの声を集め、みんなで一緒に取り組んでいくことの大切さを確認していく必要があります。

⑥ 全国の職場のたたかひや運動交流の場としての、地連別青年女性夏期交流集会を成功させるために、座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座を開催しました。

分散会では、実態の突き合わせから職場で起こっている問題の原因はどこにあるのか、共通している課題の背景には何があるのかを討論から明らかにするため、労働者としてのものの見方・考え方を学び、運動につなげていこうと確認しました。

⑦ 県本部・単組でも女性労働学校や学習会を開催できるよう、常任委員会や女性部長会議などで、継続した学習会の開催を提起してきました。また、基本組織の行う各種取り組みに女性部の課題を盛り込むよう働きかけを強化してきました。

各県本部、各単組でも、独自項目を追加した「生休・年休アンケート」から職場実態を明らかにし、女性が健康で安心して働き続けられるために必要な要求につなげるための女性集会・学習会に継続的に取り組み、読み合わせ学習や職場実態交流など、役員自身の学習の場となっていることなどが報告されています。

女性部が独自要求、交渉できる組織づくりのためには、女性が集まって話せる機会を作っていくことや、アンケート結果をもとにした職場での討論、要求など継続した取り組みの強化が大切です。

⑧ 連合は「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」において、さらなる変革と挑戦に踏み出し労働組合における男女平等参画を進め、運動を展開する中でジェンダー平等社会を実現するという決意を表しています。

自治労はこれまでの「男女平等推進計画」を

「ジェンダー平等推進計画」へと発展させるため、「男女がともに担う推進委員会」と「女性部」が連携して男女平等を進めてきました。連合の中央女性集会などにも積極的に参画し、他単産の女性運動を学び、共同行動を進めてきました。地方連合会においても女性委員会の活動に積極的に参画し、地域においても女性労働者との交流を深めています。

また、①女性会議や部落解放同盟、JAL不当解雇撤回闘争団など民主的的女性団体との共闘を強めてきました。今後も連帯強化が必要です。

⑨ PSI-JCの男女平等セミナーなどに参加し、PSI（国際公務労連）やITUC（国際自由労連）をはじめとした、世界の女性運動に学び、交流・連帯の行動を強めました。

1. 国際情勢

❶ ロシアが軍事侵攻を開始してから1年以上が経過しましたが、ウクライナ東部での戦闘が激化するなど、いまだ戦争終結の見通しは立っていません。

他方で、4月4日には、長らく「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドのNATO加盟が正式承認されました。プーチン大統領の当初の思惑とは裏腹に、軍事侵攻により欧州が高まった危機感がNATOの東方拡大へとつながる結果となっています。一方、ロシアは隣国のペラルーシに戦術核兵器の配備方針を表明するなど「核の恫喝」を続けており、西欧とロシアの軍事面での対立が深刻化しています。

❷ IMF（国際通貨基金）は、4月11日に公表した世界経済見通しにおいて、2022年の世界全体の成長率を2.8%（前期比0.1ポイント減）に下方修正しました。世界的なインフレや、アメリカで相次いだ銀行の破綻など金融セクターが混乱していることを要因としてあげています。

また、世界のインフレ率は鈍化することが予測されるとしつつも、人手不足を背景にした賃金上昇などインフレ圧力は予想以上に根強く、「物価が多くの国で元通りになるには2025年までかかる」との見通しを示すなど、世界経済の先行きは依然として不透明です。

こうした中、ドイツでは鉄道や空港職員、イギリスでは保健サービスなどの公共セクターでも、賃上げを求める大規模なストライキが実施されるなど、物価やエネルギー価格の高騰も踏まえた賃上げが世界的な課題となっています。

❸ 今日、欧州における物価高騰の原因として、ロシアからの天然ガス供給の削減・停止に起因するエネルギー問題に焦点が集まっていますが、その兆候は、約3年にも及ぶコロナ禍のなかにも見られました。生産活動の停止や縮小、サプライチェーンの混乱、人の移動や交流の制限などが、国内

II わたしたちを取り巻く特徴的な情勢

外における供給制約と需要減につながりました。

コロナ禍は、各国の給付金政策を不可避にしました。それに伴う政府債務の増加がインフレ要因になり、感染拡大のなか、人との接触が避けなエッセンシャルワーカーの人員不足が賃金上昇要因となって、物価上昇につながりました。ウクライナ戦争による燃料、電力、食糧・飼料、資源の供給不足は、現実には価格高騰に拍車をかけています。企業活動の停滞、国民生活の悪化、金融市場の混乱を背景に、各国の中央銀行は金融引き締め、利上げに舵を切っています。

❹ ウクライナ戦争は、脱炭素化政策にも影響を与えています。ロシア依存度の高かった欧州は電力不足、電気・ガス料金高騰に見舞われ、原子力回帰や脱炭素化スケジュール変更の声が出されています。現状ではロシア依存からの脱却が加速し、多岐にわたる「グリーン化」（経済、税制、都市開発など）の推進や、各国連携による新しいエネルギー供給体制が組織されています。さらに脱炭素化のためのエネルギー貯蔵技術の研究開発において国際協力が広がる可能性も高まっています。

❺ EU諸国間の原子力政策は多様です。ドイツでは、メルケル政権下で決定した脱原発が、ショルト連立政権により公約通り実施され、2023年4月に完了しました。このドイツの動きには、EU内の大国フランスや他の原発保有国の原発拡大が対峙しています。原発保有国のうち、ロシア製原子炉を使用している東欧諸国とフィンランドが、核燃料のロシア依存からどこまで脱却できるか注目されています。とくに依存度の強いハンガリーは、近隣のチェコやNATO加盟のフィンランドと異なる路線を歩みつつあり、この不協和音は、脱ロシアにブレキをかける可能性があります。

しかし、困難な状況はあるものの、欧州として世界の多くが脱炭素化に向かっているのは事実です。先述のグリーン水素について、原油産出・輸出諸国では中東湾岸地域が、再生エネルギーの拡

充、将来を見据えた技術と研究開発の長期戦略を実施しており、将来の原油・天然ガス需要減は避けられず、同諸国は括弧を拓くべく模索している状況です。

❻ いずれにしても、日本政府に対しては、戦争による唯一の被害国として核兵器廃絶にむけた交渉に積極的に関与するとともに、原発事故を経験した国としてエネルギー政策の推進など核なき平和な世界を実現するための取り組みを強く求めていく必要があります。

2. 国内情勢

❶ 日本においても物価高騰が続き、3月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%と、労働者、生活者に重くのしかかっています。

こうした厳しい状況の中で取り組まれた2023連合春闘では、3月15日の集中回答日において自動車や電機産業など先行大手組合の要求に対する額回答が相次ぎました。連合の第6回集計（6月1日時点）では、加重平均は10,807円・3.66%（前年同時期比4,758円増・1.57ポイント増）、このうち300人未満の中小組合では、8,328円・3.36%（同3,471円増・1.39ポイント増）となり、比較可能な2013春闘以降最も高い水準となっていますが、今春闘で連合が掲げた「5%程度」との目標には及んでいません。

賃上げの機運を一過性のものとせず、デフレからの脱却にむけた転換点とするためにも、未妥結の労働組合はもちろん、全体で力強く取り組みを継続していくことが求められています。

❷ 中小企業においては価格転嫁ができず経営が厳しい中、人材確保のため賃上げする企業も少なくありまませんでした。他方で、帝国データバンクが公表した調査によれば、物価高に起因し、価格転嫁が難しい企業を中心に2022年度の「物価高倒産」が、前年度から3.4倍に増加したことが明らかとなっています。3月15日に8年ぶりに開催された政労使会議で示された通り、「成長と分配の好循環の実現」のためにも、適正な価格転嫁は重要な課題であり対策を強化することが求められています。

❸ 労働者の賃金については、国税庁の「民間給与実態調査（令和3年分）」によると、労働者一人あたりの平均給与は443万円で対前年比2.4%増となり、正規は508万円（前年比2.6%増）、非正規は198万円（前年比12.1%増）と賃上げが続いている傾向ですが、依然として格差は広がったままです。

❹ 3月28日、2023年度政府予算が成立しました。昨年末に閣議決定された「安全保障関連3文書」などに基づいた防衛費が6.8兆円となったほか、予備費に5兆円が計上されるなど、歳出総額は過去最大の約14兆円超となっています。とくに予備費は国会審議を経ずに政府の裁量で使途を決定でき、財政民主主義を形骸化するものと繰り返し指摘されています。また、防衛費の歴史的な増額など歳出が膨らむ中で、税収を過去最大に見込みながら歳入の3割を国債に依存するなど、多くの問題を抱えています。

❺ さらに、戦後最大の政策転換となる防衛力強化について、予算審議ではその必要性や妥当性について十分に審議が尽くされたとは到底いえません。防衛費増額の財源となる増税の実施時期なども不透明であるなど、総じて「額ありき」の内容となっています。また、戦後日本が掲げてきた「専守防衛」の理念を逸脱する可能性が指摘されている。敵基地攻撃能力の行使などについて、岸田首相は国の安全保障に関わるとして明確な根拠や具体例を示さず、批判をかわす答弁に終始するなど、多くの疑念の声に応えない政府の姿勢は極めて問題です。

❻ 6月21日に閉会した第211回通常国会では、防衛力強化のための財源確保法や少子化対策の具体的内容・財源議論のほか、原発の運転期間について実質的に60年を超える運転を可能とする内容を含む「GX（グリーン・トランスフォーメーション）脱炭素電源法」など、国民生活に直結する重要課題が争点となりました。国会における丁寧かつ真摯な議論と国民への明確な説明を求めていく必要があります。

❼ 他方で、憲法審査会での議論動向にも注視が重要です。自民党などは、参院における緊急事態下の議員任期延長のみならず、衆院では自衛隊の憲

法9条明記を主張するなど、憲法改正議論を加速しようとしています。しかし、いずれも国会における議論は深まっておらず、物価高など国民生活への対応、少子化対策など重要な課題が山積する中で拙速に進めるべきものではありません。引き続き、国会の動向を注視し、数の力で拙速かつ独断的に改憲論議が進むことのないよう、協力国会議員や平和フォーラムとも連携し取り組みを進めていく必要があります。

⑧ 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から12年目を迎え、事故の風化が懸念され、先の見逃せない大きな課題を抱えたままとなっています。そのような中で、政府は2021年4月に福島第一原発事故によるトリチウム汚染水を海洋放出する方針を決定し、2023年を目途に実施しようとしています。地元の漁業団体に加え中国や韓国などが反対をしているにもかかわらず、政府が一方的に決定したものであり、住民の命よりも経済優先の考えが明らかとなっています。

⑨ 3月16日に福岡高裁那覇支部は、沖縄県が辺野古新基地建設をめぐり2件の違法な国の関与取り消しを求めた訴訟について、県の請求を何れも却下しました。この不当な判決に対し沖縄県は、2件の関与取り消し訴訟にかかる高裁判決に対する上告受理申立書を3月23日に最高裁に提出しました。工事の即時停止を求めるとともに、沖縄県の民意を無視し続ける政府の対応は許されるべきではありません。

【女性をとりまく情勢の特徴】

① 厚生労働省「労働力調査(2021年)」によると、女性雇用者数は2,717万人となり、前年に比べ14万人増加しました。男性雇用者数は3,256万人となり、前年に比べ14万人減少しています。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45.5%(前年比0.2ポイント増)となりました。雇用形態別では、女性は、「正規の職員・従業員」が1,222万人(前年比28万人増、2.3ポイント増)、「非正規の職員・従業員」が1,413万人(同12万人減、0.8ポイント減)となり、「正規の職員・従業員」は7年連続で増加、「非正規の職員・従業員」は2年連続減少しました。男性は「正規の職員・従業

員」、「非正規の職員・従業員」ともに減少となりました。しかし、女性の非正規率は53.6%で男性の21.8%に比べ、著しく高く、非正規労働者の多くが女性となっています。

総務省の調査では、自治体で働く臨時・非常勤等職員は2020年4月1日現在で69.4万人となり、2016年調査より5.1万人増加しています。2020年度から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、正規職員との均衡・均等待遇には程遠いものとなっています。

会計年度任用職員や臨時・非常勤等職員の処遇改善は、女性の働く権利確立の課題であり、ともに働く仲間として女性部での交流や学習の積み上げから、処遇改善や組織化を勝ち取っている仲間のたまたかにまなび、拡げていかなければなりません。

② 世界経済フォーラム(WEF)が発表した「国際男女格差レポート2023」では、日本は対象146ヵ国のうち昨年の119位から、過去ワーストの125位の順位となりました。先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっています。これまで100位から110位の間にいましたが、2020年に過去最低の121位まで転落し、2021年は120位、2022年116位と多少上昇しましたが、今回いっきに転落しました。

日本の評価は、項目ごとに優劣がはっきりしています。読み書き、初等・中等教育、出生率の分野では男女間に不平等は見られないという評価で昨年同様世界1位タイとなっています。しかし、労働所得、政治家・管理職、国会議員、閣僚では、男女間に差が大きいとの評価で世界ランクがいずれも100位以下であり、加えて、大学や大学院での高等教育についても105位と大きく下がっています。その中でも、最も低いのが、政治家・管理職で133位、国会議員数でも131位、閣僚数で128位とかなり低い実態です。その他の項目でも50位以内に入った項目はゼロ。各国がジェンダー平等にむけた努力を加速している中で、日本が後れを取っていることがわかります。

日本の男女間の賃金格差や女性の人権などについては、国連の女性差別撤廃委員会から再三「報告」が出されています。2015年12月、最高裁から

夫差別性を認めない判決が出されましたが、政府の世論調査で選択的夫婦別姓制度に賛成が反対を大きく上回ったことなどから、選択的夫婦別姓を求める意見書を決議した地方議会も増えていきます。引き続き、「選択的夫婦別姓を含む民法上の差別規定の見直し」「同一価値労働同一賃金」「政治参画の拡大にクオータ制の導入」などの運動を展開していくことが必要です。

③ 「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少への対策と位置づけ、2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」が19年5月29日に一部改正され、行動計画策定義務の対象拡大や情報公表の強化、ハラスメント防止対策の強化等が盛り込まれ、20年4月1日から順次施行されています。しかし、長時間労働の解消や働く女性の6割近い非正規労働者の課題など具体的な解決は盛り込まれず、女性の労働権を保障する政策からは程遠いものとなっています。

④ 内閣官房に設置された「すべての女性が輝く社会づくり本部」が、2021年6月16日に発表した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」では、困窮する女性や妊産婦への支援体制の充実・強化、安全・安心な社会の構築に取り組みとしています。しかし、性的指向・性自認や選択的夫婦別姓制度についての言及が一切なく、差別や人権に関する課題認識が不十分な内容と言わざるを得ません。

【自治体・地方公務員をめぐる情勢】

① 6月16日「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)2023」が閣議決定されました。「骨太方針2023」においては、副題として「加速する新しい資本主義」と銘打っているが、その中心的課題となる「少子化対策・子ども政策の抜本強化」について、消費税を含めた新たな税負担は考えないとしつつ、予算倍増にむけた財源については、さらに検討するとの表現にとどまっています。また、2023年度税制改正大綱において「2024年以降の適切な時期」とされていた、いわゆる「防衛増税」については、「2025年以降の然るべき時期とする」とも可能となるよう、(中略)柔軟に判断する」と、これも判断を先送りしています。い

ずれも予算の「倍増」を標榜するにもかかわらず、財政運営の基本方針を示すべき「骨太方針」において、何ら具体的な判断が示されていないことは大きな不満が残ります。

② 2024年に成案が示される予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度の見直し)」については、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとするとともに、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めていかなければなりません。また、60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与カーブの見直しについても、中高年層の大幅な賃金引き下げとならないよう、定年引き上げ完成を見据え、当局との中長期的な議論が必要で

す。

③ 会計年度任用職員に対する勤勉手当支給を盛り込んだ改正地方自治法が4月26日に可決・成立しました。2024年4月から施行されることから、勤勉手当の支給を開始できよう、条例化することとあわせて、臨時・非常勤等職員の組織化と「同一価値労働・同一賃金」に基づく賃金・労働条件改善にむけた取り組みの強化が重要です。

④ 2014年の地方公務員法改正により、16年4月から「人事評価制度の導入」と「等級別基準職務表の条例化」などが義務付けられました。目標管理の徹底による職員の意識改革をはかり、更なる労働強化と総人件費削減を求める総務省の圧力が強められています。賃金・労働条件は労働組合との交渉で決める原則を追求するためにも、交渉機能強化が求められており、労働組合の組織強化が最も重要です。

⑤ 「働き方改革関連法」の成立に伴い、2019年4月から、人事院規則や条例・規則により時間外労働の上限が定められました。しかし、新型コロナウイルス感染症対策やワクチン接種、度重なる災害対応など、労働時間の削減には程遠い職場の実態となっています。黙っていて職場環境が改善されるわけではありません。36協定の締結、見直しはもちろん、職場から声をあげ、長時間労働抑制にむけた人員確保の取り組み強化が求められています。

Ⅲ 活動方針の基本的課題

【労働権確立と男女平等社会実現の取り組み】

- あらゆる分野での男女平等実現にむけ、職場・地域・家庭から固定的性別役割分担意識をなくす取り組みを進めます。全自治体での男女平等条例制定とそれに基づく行動計画の策定・実行を求める運動を強め、政策・方針決定過程への女性参画の拡大を進めます。
- 女性差別撤廃条約の理念を活かし、生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に基づいた視点ですべての女性の人権を尊重した施策を求めます。連合や女性団体等と連携し、選択的議定書の批准にむけた取り組みを進めます。
- 憲法第14条に定める法の下の平等、第24条に示された家族における個人の尊重と両性の平等を活かし、男女平等社会を実現する運動を強めます。
- 男女雇用機会均等法などの学習や討論を深め、労働者が職場で差別されることなく働き続けられる職場や労働条件改善を追求し、仕事と家庭が調和する男女平等社会の実現をめざしていきます。

3. 憲法第14条に定める法の下の平等、第24条に示された家族における個人の尊重と両性の平等を活かし、男女平等社会を実現する運動を強めます。
4. 男女雇用機会均等法などの学習や討論を深め、労働者が職場で差別されることなく働き続けられる職場や労働条件改善を追求し、仕事と家庭が調和する男女平等社会の実現をめざしていきます。
募集・採用・配置・昇進・退職における「間接差別」を含めた差別を是正し、雇用の全ステージにおけるジェンダー平等の職場づくりを推進します。また、ジェンダー平等実現にむけて、単組・県本部・本部の女性部が連携して運動を進めます。

5. 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づくと、特定（一般）事業主行動計画の実施状況を点検し、非正規労働者も含めた計画策定と実効性の確保にむけた取り組みや必要に応じた事業変更、予算確保などを求めます。

女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針の改正により、2023年度から「職員の給与の男女の差異」の公表が義務化されました。改めて、性差による賃金格差解消に取り組みます。

6. IL0190号「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶」に関する条約の早期批准にむけ、連合に結集し、取り組みを進めます。性別による差

別禁止や妊娠・出産、介護を理由とする不利益取り扱いの禁止、ハラスメント防止対策などの徹底を求め、取り組みを進めます。

7. 選択的夫婦別姓制度などの民法改正にむけ、連合に結集して運動を強めます。また、職場での旧姓使用選択ができるよう取り組みます。

8. 誰もが差別なく安心して働き続けられる職場づくりにむけて、「女性の働く権利確立運動強化月間」を1～3月に設定し、取り組みを進めます。定年前退職など働き続けられない職場の現状をはじめ、女性の労働権を侵害する差別の実態などについて、アンケートの実施や独自要求闘争など、「総点検・総学習・総実践」の運動を進め、人員確保闘争、ジェンダー平等推進闘争等につなげます。

9. 保育所・医療機関・福祉施設・学校・給食・公営競技職場などの女性が多く働く対住民サービス最前線の職場では、民間委託や人員削減、さらには正規職員から非正規職員等への置き換えが進められています。そこで働く労働者の安定雇用の実現と利用者・住民への質の高い公共サービスを一体のものとして取り組みます。

【賃金・労働条件の改善】

10. 賃金・労働条件は労使交渉で決めることを労使で確認し、性差や任用形態等の違いによる賃金差別をなくし、「同一価値労働・同一賃金」[均等待遇]の原則に基づく賃金・労働条件の確立にむけて、たたかいを強化します。

11. 2024年の勧告で成案が示される予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度の見直し）」にあたっては、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。

12. 2023年4月から公務員の定年年齢の段階的引き上げが開始されましたが、働き続けるための権利や制度の学習を深め、権利を行使するとともに、「年次有給休暇・生理休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の声や職場実態を集めながら、定

年が引き上げられても健康で働き続けられる職場づくりにもむけた取り組みを進めます。

13. 人事評価制度などが不当な賃金格差や分限解雇の濫用、産休や育児取得の不利益取り扱いにつながるらないよう、見直しや点検に積極的に関わりまます。

14. 育児休業や介護休業の制度の拡充を進めます。復職時に昇給抑制などの不利益が生じないよう取り組みむとともに、地公法改正前の制度で生じた不利益の回復を求めます。

15. 仕事と生活の調和にむけ、労働時間の短縮、時間外労働・休日労働の削減と不払い労働撲滅など、長時間労働縮減に取り組みます。また、妊産婦等の就業制限等、労働安全衛生基準を遵守させ、健康が守られる、安心・安全な職場をつくります。

【平和と民主主義を守る取り組み】

16. ロシアのウクライナ侵攻や台湾有事を口実に軍備増強を押し進め、立憲主義を蔑ろにする岸田政権の姿勢を許すことはできません。憲法改悪阻止にむけ、青年女性憲法フォーラムなどで学習に取り組みます。また、両性の本質的平等の否定など、戦前の思想を想起させる自民党改憲草案の問題点についても学習するとともに改憲に反対します。

17. 日本が戦争する国にならないよう、戦後日本が堅持してきた専守防衛を逸脱する防衛力強化に反対します。また、南西諸島への長距離弾道ミサイルの配備や、米軍再編による在日米軍基地の機能強化、自衛隊との連携強化に反対します。

青年女性オキナワ平和の旅を通じて、辺野古新基地建設反対など在日米軍の基地整理・縮小・撤去にむけた運動を進めます。

18. 東京電力福島第一原発事故後12年が経過してもいまだに避難者がいることから、核と人類が共存できないことは明らかとなっています。引き続き、現地の女性部と連携し、反核・脱原発の運動に取り組みます。あわせて、持続可能でクリーンな地域分散型再生可能エネルギーなどへの転換の運動を強めます。

19. 女性への重大な人権侵害である日本軍「慰安婦」問題や侵略の歴史の歪曲、ヘイトスピーチなどを許さず、各地域での「戦争に協力しない宣言」

や「反核平和の火リレー」、「8の日行動」、「新しい歴史教科書をつくる会等の教科書を採択させない運動」など、部落解放同盟女性部や0女性会議をはじめ、地域の民主的女性団体との共同行動を強めます。

20. 生活・職場の課題とあわせ、平和と民主主義は女性の人権保障に不可欠です。そのためには政治の取り組みが欠かせないことから、政治の流れを変えたるたかいかいとして、各種選挙で情報発信や政治学習などに取り組みます。政治闘争の必要性を学び・拡げ、2025年に行われる参院選挙における組織内候補予定者（比例代表）の必勝をはじめ、各種選挙闘争における自治労の推薦する候補者の当選にむけて、主体的に取り組みます。

【組織拡大の取り組みと女性部組織の強化】
21. 職場での声掛けや学習会への参加呼びかけなどを通じて新規採用者、未加入者の組合加入対策を進めます。

22. 同じ職場で働く非正規の仲間とのつながりを強め、組織化の取り組みを強化します。

23. 職場の身近な問題や女性特有の課題を共有する場として女性部に結集し、健康で働き続けられるための要求づくりなど、職場や単組での具体的なたたかいを通じて組織強化をはかります。

24. 全県本部からの参加で女性労働学校を開催し、学習と討論、実践の交流を通して、活動家の育成をはかります。また、女性部が主体となって、各県の女性労働学校の開催に取り組みます。県本部、単組では、学習会や各種集会等で講演動画、ウェブなどを活用し、身近な学習活動に努めます。

25. 単組・県本部活動の活性化をはじめ、組織強化

- 拡大にむけ、県本部・単組の基本組織の取り組みに企画・立案の段階から参画し、自治労運動の前進にむけた取り組みを進めます。

運動をけん引し、女性の意見を反映する役員の担い手の育成のため、全県本部で女性専従役員の配置や単組執行部への女性役員の登用を追求します。また、多様な労働者の結集や互いの立場を尊重した職場づくりのための議論を深めます。

26. 中央・地連での青年女性交流集会を隔年で開催します。各県本部・単組は、職場での要求行動や

具体的な取り組みを集会に持ち寄り、運動交流をはかるとともに、自治労運動の強化・底上げをはかります。

27. じちろう共済を活用し、組織強化・拡大につなげます。また、共済の学習・説明の機会を設け、共済活動の推進に取り組みます。

28. 各評議会や青年部と共通の課題について、連携して解決にむけ取り組みます。

29. 女性労働者の処遇改善や男女平等社会の実現にむけ、連台などが提起する運動に積極的に参画します。

30. PSI、ITFなどを通して世界の女性運動を学び、交流や連帯行動を強めます。

IV 具体的な運動を進めるために

1. 働く権利と真の地方自治を確立するたたかい

女性が多く働く福祉・医療・教育などの職場では、特に社会的公正の確保が必要です。さらに、公共サービスを縮小し、防衛費等の増額、経費確保のための歳出削減圧力が高まってきています。公務・公共サービスに従事する労働組合の社会的責任として自覚し、質の良い公共サービスを守るために、公共サービス基本法の理念に基づき取り組みを強化していく必要があります。

また、政府のすすめる働き方改革として、働き方改革関連法の改正が2019年4月より順次施行されています。コロナ禍では、感染症対策の一環としても在宅勤務やテレワークが推進されましたが、「通常の勤務より長時間労働になった」という声もあり、労働時間があまいになっていく実態が出されています。長時間労働を是正していくためには、1日7時間45分という労働時間にこだわり、改めて労働時間の適正な把握とともに、業務内容や必要な人員が配置されているか点検を行い、人員要求や制度見直しなどについて交渉・協議を行わなければなりません。そして、緊急時における体制の確保も含め、反合理化のたたかいを推し進めます。

1 2023年6月に閣議決定された「骨太方針2023」は、「新しい資本主義」を加速させるとして三位一体の労働市場改革を掲げています。労働者が自らの意思でリススキニングを行うことで、「能力向上支援」「職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」を図るとしています。

しかし、「次元の異なる少子化対策」と「準備費拡大」の財源を明確にしておらず、「働くもの」からの搾取により財源を確保することはあっては

なりません。

また、地方が望む財源措置がされるのか、その動向を注視する必要があります。今後も、情報に誘導されることなく多角的に捉え、資金の底上げに向けて経済界の要望実践とならないよう、労働組合として早めの準備、取組の一層の強化を進めていく必要があります。

2 2022年3月に総務省が発表した「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」により、公立病院の果たすべき使命や地域に必要な医療提供体制を確保するために、機能分化・連携強化が求められています。これにともない、公立病院の再編・統合や経営形態変更がさらに進められる可能性があります。地方独立行政法人や指定管理者制度導入、民間移譲など経営形態の変更は、職員の身分や労働条件の変更をとめない、職員の離職があれば医療提供体制に影響を及ぼします。自治体が策定した経営強化プランの内容を注視し、課題が確認された場合は早急な対応が必要となります。

慢性的な看護師の人員不足や不払い残業、夜勤回数の増加、過労、ストレスなどから、メンタルヘルス不全による長期病休者や早期退職者の増加傾向が続いています。夜勤を2人体制で回数を月8回以内という「ニッパチ闘争」にまなび、夜勤回数や勤務体制のあり方を点検し、年休取得等の権利行使やメンタルヘルスなどの職場実態から、健康で働き続けられる職場にむけ、要求・交渉を進めていきます。

3 労働者を守るべき労働法制において、雇用市場の規制緩和や労働基準法改「正」による解雇の金銭解決などが盛り込まれました。「雇用の基本は期間の定めのない直接雇用」であることを原則とし、労働者の生活安定・充実をはかる取り組みを進めます。

職場では、36協定を結ぶなど、書面締結や見直しなどに取り組み、長時間労働を改善し、超勤手当不払いを根絶することが必要です。また、職場

で実態把握や学習討論を行い、労働者の雇用安定と労働条件の確保を徹底するための保護法制などを求め、あらゆる労働者と連帯してたたかいます。

4 保育職場等の民間委託、保育士の非正規化が進んでいます。賃金・労働条件の格差は、労働者間の分断を招いています。精神疾患や定年前退職なども増加し、女性が多く働く職場の課題として連帯した取り組みが必要です。精神疾患や定年前退職なども増加しており、誰もが安心して働き続けられる職場をつくるため、「生休・年休アソケート」や職場実態点検活動、雇用形態が異なる仲間との交流を強化し、処遇や職場改善の要求・交渉の取り組みを進めています。保育の質の向上とそのため保育労働者の労働環境改善に向けて人員確保闘争を強化し、公的保育の役割を果たすために一方的な民間委託・民営化に反対する取り組みをすすめています。「子ども・子育て事業計画」は子どもの権利保障や機会の保障、最低基準の引き上げを基本に、すべての子どもが豊かに育つことのできる良質な育成環境を保障する制度となるよう、内容を検証し、必要な見直しを求めます。

また、待機児童解消対策について、2021年4月から、やむを得ない場合に限り、1人の常勤の保育士に代えて2人の短時間勤務の保育士を充てても差し支えないこととされました。潜在保育士の再就職を促進する観点からも要件が緩和されていますが、正規職員から非正規職員への安易な置き換えが進むことも懸念されます。こうしたことから、限定保育士や子育て支援員の導入、配置基準や面談基準を緩和しないように公立保育所の3歳児「15：1」職員配置について着実な実施に取り組めます。

5 放課後児童支援員の資格、員数が従うべき基準から市町村において条例で定めてよい参酌基準に変わりました。

今後は各市町村で参酌基準以上の条例制定を求めるとともに、学童保育の拡充と学童保育労働者の処遇改善に向け、保育職場のたたかいに学び交流をすすめます。

6 公共サービス基本法を学び、生かす取り組みを追求していきます。質の高い公共サービスをする

ためには、質の高い労働条件の確保が必要です。均等待遇を求めた取り組みを強化していきます。

2. ゆとり、豊かさ、社会的公正を求め春闘を強化、発展させるたたかい

男女間の賃金格差や雇用形態、仕事の配置による格差、昇進、昇格による格差など、差別は正の取り組みを強化します。

非正規労働者の多くは女性であり、賃金・雇用・労働条件による格差が大きな課題です。性による不当な賃金格差を許さない「同一価値労働・同一賃金」の原則に基づく賃金・労働条件の確立にむけて、たたかいを強化します。育児・介護休業取得に伴う不利益をなくす取り組みと、制度改正前の不利益回復に取り組み、賃金制度運用の改善に取り組めます。

1 賃金は、「労働力の再生産費」です。職場・生活実態点検手帳付けや賃金学習を基本に、女性も一人の労働者として人間らしい生活ができる賃金を要求していきます。賃金要求の基本的考え方でして、生活保障原則と「同一価値労働・同一賃金」の原則を置き、社会的横断賃金の形成をめざします。

2 地方公務員法改正により人事評価制度が導入されましたが、労働者間に差別と分断をもたらし競争をおおる賃金における能力・実績主義の強化を許さず、労使が対等の立場で賃金・労働条件を確立する制度を追求します。人事評価制度について、評価結果を公表させ制度の運用について労使で協議する場をつくり、賃金に反映させない取り組みを強化します。また、性差による不当な賃金格差や分限免職の濫用、産休や育児取得が不利益取り扱いにつながらないよう見直しや点検において積極的に関わり、職場の課題や実施など意見反映に取り組めます。

3 2023年4月からの定年引き上げに伴い、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」により、給与制度が大きく変わることになります。中高年

層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。また、賃金実態点検表による点検や実損額計算をし、格差是正と賃金改善に取り組めます。

4 2019年「働き方改革関連法」の改正、改正労基法施行により、人事委員会規則が改正され、時間外勤務時間の上限規制により、時間内に抑えるために昼休みにも仕事を続けるなど、労働強化の実態につながっていることから、36協定締結や勤務時間の適正な把握を求め、職場から取り組みます。時間外勤務削減を求め、職場から取り組みます。

5 6月に「職員の給与の男女の差異」が公表されることから、女性の採用・登用の拡大にむけ、採用や配置、昇任・昇格など、格差や差別の実態点検・調査から具体的な改善要求をつくり、差別の解消、賃金格差是正に取り組めます。また、自治体間、職種間、男女間、現業・非現業間、正規・非正規間の賃金格差是正に取り組めます。さらに、育児休業や介護休業などの取得に伴う不利益扱いの有無を点検し、改善に取り組めます。

6 財政難などを口実とした一方的な賃金合理化攻撃に対し、当該単組のたたかいに終わらせず、単組・県本部・地連を超えた交流や学習から、共闘・支援を拡げ賃金引き下げを許さない取り組みを強化していきます。

7 労働者全体の賃金相場を決定する春闘に積極的に参加します。10月から生活・職場実態点検手帳付け運動に取り組めます。11月に青年女性中央春闘討論集会で春闘方針を討議し、引き続き地連別春闘討論集会での議論から春闘にむけての課題を明らかになります。一人ひとりの組合員が手帳付けから賃金実態点検や要求確立などに取り組む、春闘要求討論に参加し、全員による要求獲得行動と妥結の確認など、大衆行動へと拡げていきます。

8 「女性の働く権利確立運動強化月間」と結合させて、賃金・労働時間短縮など春闘期の課題を「じちろう女性部特集号」に掲載し、学習討論素材としていきます。各県本部・単組において女性部特集号の活用を図り、機関紙・職場ニュース、ワッペン、ステッカーなど全員が参加できる取り組みを追求します。

9 要求獲得のための学習会・決起集会への参加、

署名やハガキ行動などに取り組みます。ストライキ批准投票を成功させ、ストライキを戦術として行使できる態勢づくりを強め、要求獲得をめざします。また、春闘の歴史や意義を学び、地域労働者と連帯した取り組みを進めます。人事院勧告が出される8月上旬にむけて公務員連絡会に結果し、人事院との交渉支援の諸行動に積極的に参加していきます。また、人事委員会に対しては、都道府県の実情に応じた制度設計について交渉・協議を求めていきます。

10 賃金確定闘争は、人事委員会勧告が出た後、賃金制度や労働条件の改善要求を取りまとめ交渉に入ることから、2006年以前の賃金水準に引き上げるための要求討論に取り組めます。

11 非正規労働者の課題は、女性の働く権利確立の課題です。ともに働く仲間として女性部での交流や学習を取り組み、処遇改善や組織化を勝ち取ります。「会計年度任用職員制度」について自治体職場内での不合理な格差是正にむけ、引き続き労使交渉・協議に取り組めます。

3. あらゆる差別の撤廃、男女平等社会の実現をめざすたたかい

1979年に女性の人権に関する憲法ともいわれる女性差別撤廃条約が締結され、あらゆる形態の差別禁止、具体的な対策の義務付け、事実上の平等の保障が謳われています。この条約の理念のもとに男女平等社会の実現をめざした運動をすすめています。男女間の賃金格差や雇用形態、仕事の配置による格差、昇進・昇任による格差など、女性が働く環境の差別は解決されています。男女平等社会は職場や社会での女性の権利を守る具体的な取り組みなくしては実現できません。男女雇用機会均等法を職場に定着させ、安心して健康で働き続けられる職場づくりに取り組めます。

1 政府が進める「女性活躍」政策は経済政策と少子化対策が目的であり、女性の人権や「性別役割分担」の解消の具体策が示されていないことか

ら、女性差別撤廃条約の理念に基づいたすべての女性の人権を尊重した実効性のある法整備を求めます。

② 「男女雇用平等法」の実現にむけ、男女雇用機会均等法などの学習や討論を深め、労働者が差別されることなく働き続けられる職場や労働条件改善を追求し、仕事と家庭が調和する男女平等社会の実現をめざしていきます。募集・採用・配置・昇進・退職における「間接差別」を含めた差別を是正し、雇用の全ステージにおける男女平等の職場づくりを推進します。また、「女性活躍推進法」に基づく事業主行動計画等の実効性を高めるため、計画の活用や実施状況のチェック、改善要求などに引き続き取り組みます。

③ 「女性活躍・ハラスメント規制法」などに基づき、性別による差別禁止や妊娠・出産、介護を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント防止対策、パワハラ防止対策などの徹底を求め、あらゆるハラスメントをなくす取り組みを進めます。

④ 国の第5次「男女共同参画基本計画」を活用し、職場・地域・家庭からの固定的性別役割分担意識をなくし、自治体の基本条例とそれに基づく行動計画の実行を求める運動を強めます。改正「次世代育成支援対策推進法」の行動計画策定指針に基づき、行動計画の点検・評価をし、必要に応じた事業変更や予算要求行動などを行っていきます。計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクルの確立を求めていきます。

⑤ ジェンダー平等の実現にむけて、単組・県本部・本部の女性部が連携をとりながら運動を進めるとともに、ジェンダー平等推進闘争を積極的に推進します。

⑥ 選択的夫婦別姓制度の導入や事実婚の権利などを尊重する民法改正を求めます。また、LGBTQ+など性的マイノリティをはじめとした多様性を認め合う共生社会づくりに取り組みます。

⑦ 改正DV(ドメスティック・バイオレンス)防止法を活かす取り組みとして、被害者の救済と防止にむけた実効性を高めるために、自治体における保護・支援体制の強化を求め、性犯罪に関する改正刑法や性差別、性暴力などについて学習をす

すめ運動の強化をはかります。DV防止施策を充実させ、女性や子どもの人権を守り、暴力を許さない社会づくりを推進します。合わせて「児童虐待の防止等に関する法律」を基にした条例づくりなどの取り組みを進めていきます。

⑧ 女性の性と生殖にかかると自己決定の権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に基づき、母体保護法改正および刑法堕胎罪の廃止を求めます。

⑨ 国連女性差別撤廃委員会の勧告に対する民法改正や、女性差別撤廃条約選択議定書の早期批准を求めていきます。

⑩ 税・年金・社会保障制度における世帯単位の制度設計を女性の基本的人権が侵害されないよう、個人単位の制度に改善させる取り組みを強めます。

⑪ 「3・8国際女性デー」について、女性の尊厳・人権と労働権確立を求める国際的集会として、連合や地域共闘に結集して取り組みます。

⑫ 「同一価値労働・同一賃金」の趣旨に基づき、臨時・非常勤等職員をはじめ、全労働者の均等待遇改善に取り組みます。

⑬ ILO条約批准により労働条件を国際水準に高めるために、ILO94号条約(公契約)、105号条約(強制労働廃止)、111号条約(差別待遇禁止)、149号条約(看護労働)、151号条約(公務における団結権保護・雇用条件決定の手續き)、171号条約(夜業禁止)、175号条約(パートタイム労働)、183号条約(母性保護)、189号条約(家事労働者)、190号条約(仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃)の早期批准にむけ、連合とともに取り組みを強化していきます。

4. 女性の労働権を確立し、真の男女平等を実現するたたかい

公共サービスの民営化や指定管理者制度の導入、競争原理の進む職場、人員削減、性別役割分担意識による価値と仕事の両立の大変さなどから、働き続けることが困難になるような労働環境になっていきます。女性が差別されることなく、健康で働き続けることのできる職場づくり

のための運動を強化していきます。

① 1月から3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」と設定し、「総点検・総学習・総実践」の運動を進めます。職場点検は労働運動の基礎であり、全単組で行動を展開します。「総点検」では、「生休・年休アンケート」や労働基準法違反

摘、労働安全衛生点検などを行い、「総学習」では既得権の学習や法的根拠、職場の課題について、学習討論、女性集会などを開催、「総実践」で生休・年休などの権利行使と「定時に来て定時に帰る」運動を進めます。点検・調査や討論から出された課題などを要求書にし、交渉をするなど、独自要求行動へと展開します。産後休暇13週の拡充など「健康で働き続けるための統一要求」を基本に要求づくりから、交渉まで大衆行動に取り組みます。6月のジェンダー平等推進集中月間、人員確保闘争につなげ、権利行使できる人員確保と差別的ない民主的な職場づくりを進めます。

② 定年前退職の実態調査を継続して行い、改善のための要求行動を強化します。配偶者の昇任・昇格に伴う実質的な退職勧奨を許さない取り組みを進めます。定年年齢が65才に引き上げられる定年まで差別されることなく安心して働き続けられる職場づくりをすすめます。

③ 年間総労働時間1,800時間の達成をめざし、年次有給休暇の完全取得や時間外労働の縮減に取り組む、所定内労働時間週38時間45分未達成職場の早期達成とその実現をめざします。

④ 「柔軟な勤務時間」など労働時間の規制緩和や時間外朝礼や終礼の強制などに反対し、1日7時間45分労働にこだわった働き方を追求します。併せて36協定締結の運動を強化します。また、休日・深夜労働の男女共通の上限規制実現を求めます。

⑤ すべての労働者が働き続けられる条件づくりのため、「子の看護休暇」や「家族看護休暇」、「介護休暇」などの制度の拡充を求めます。

⑥ 育児・介護休業中の経済的保障として、有給制を求め、一時金の完全支給及び昇給延伸をさせない取り組みと延伸の完全復元に取り組みます。自

治労5原則(有給制・選択制・原職復帰・代替の確保・男女共対象)の実効性を確保します。

⑦ 雇用主責任において男性の育児・介護休業取得促進をはじめとする両立支援策の充実を求めます。

⑧ 生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)を確立する運動を強めます。「生休・年休アンケート」と併せて権利実態調査等を行い、生理休暇取得の歴史や重要性を学びあい取得できる環境整備を進めるとともに、不妊治療休暇や更年期障害休暇の制度確立と取得のたたかいを進めます。

⑨ すべての職場で妊産婦の時間外・休日・深夜労働をさせない取り組みをします。必要に応じて、夜勤免除のできる体制・代替職員確保を追求します。

当局責任による労働安全衛生法の遵守の徹底と、健康に働ける職場づくりのためのメンタルヘルス対策・健診項目の充実・人員確保・労働軽減

- ・時間短縮などの職場改善要求運動を進めます。

メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的に実施が義務付けられたストレスチェックの実施を求めています。

すべての自治体に労働安全衛生委員会を設置させ、次の対策を進めていきます。(ア) 最低月1回は時間内の委員会開催やパトロールを実施させ、健康・安全・快適な職場づくりをめざします。(イ) 労働側委員に女性の代表者を複数配置させます。(ウ) 労働災害や職業病などの通院・治療に不利益のないよう当局に保障させます。

(エ) 母性保護に関する権利行使のチェックや相談体制を強め、妊産婦が安心して働ける職場づくりをめざします。また、性差に配慮した環境整備を進めます。

会計年度任用職員をはじめ非正規労働者の多くは女性であり、その背景には根強い性別役割分担意識や構造的課題があることから、その雇用継続をはじめとした賃金・労働条件の抜本改善と組織化に積極的取り組みます。

ための取り組みを進めます。

- ④ 女性労働学校を各県・単組の女性部役員・活動家を対象に、前期は基礎編、後期は応用編として開催し、労働者のもの見方・考え方、労働法などを学習するとともに、労働組合への参画と役員としての任務などをテーマに、女性部役員の活動家育成を図ります。県本部・単組では、学習会や各種集会等で講演動画、ウェブなどを活用し、身近な学習活動に努めます。

- ⑤ 自治労はたらく女性の集会を開催し、女性部に結集する組合員が職種や年齢を超え、学習・交流を深めます。

- ⑥ 職場のたたかいかいや運動交流の場として、隔年での中央・地連別夏期交流集会を成功させ、全国・地連の仲間のたたかいかいに学びあい、自治労産別運動の強化を図ります。職場点検や運動交流による交流集会運動を進めるとともに、この間の取り組みを総括し、組織強化に繋がります。

- ⑦ 県本部・単組でも女性労働学校や学習会を開催し、本部は各県本部・単組の労働学校の成功に向け、協力していきます。また、基本組織の行う各種取り組みに女性部の課題を盛り込むよう働きかけます。

- ⑧ 機関紙「じちろう」に女性部活動を掲載するとともに、「女性の働く権利確立運動強化月間」の取組の学習素材として、「じちろう女性部特集号」を作成し、活用します。

- ⑨ 働く者の創造性を発揮し、文化やスポーツ活動を活性化します。音楽活動については、日本音楽協議会などと連携し、音楽活動家養成講座などを開催し、交流集会や会議前段でのうたごえ活動を追求していきます。

- ⑩ 各評議会や青年部との共通の課題について、連携して解決に向け、たたかいます。

- ⑪ 幼稚園や栄養職員など評議会を持たない分野の女性組合員との交流強化を図ります。

- ⑫ 連合や公務労協の提起する運動に積極的に参画し、他単産の女性運動を学び、共同行動を進めます。また、地方連合会においても女性委員会の活動に積極的に参画し、地域の女性労働者と交流を深め、運動を強化します。

- ⑬ 部落解放同盟女性部、女性会議など女性団体

との共闘を強めます。

- ⑭ PSI (国際公務労連)、ITF (国際交通労連) や ITUC (国際自由労連) をはじめとした、世界の女性運動に学び、交流・連帯の行動を強めます。
- ⑮ じちろう共済を活用し、組織強化・拡大につながる共済活動の推進に取り組めます。

資料

健康で長く働き続けるための統一要求

働者の時間外労働は年間150時間以内とするこ
と。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の
措置を講ずること。

(3) 性と生殖における健康と権利

- ① 生理休暇制度を拡充すること。
- ② 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ③ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に
対して健康診査および保健指導などのための休暇
を拡充すること。
- ④ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮
を行うこと。

- ⑤ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時
間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。

- ⑥ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠
の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か
月）とすること。また代替職員を完全に配置する
こと。

- ⑦ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、
内容を拡充すること。

- ⑧ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT (VDU)
作業における機器の操作時間や職場環境をはじめ
とする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産
婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労
使で決定するよう取り組むこと。

- ⑨ 妊産婦が横になって休憩できる休養室を確保す
ること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管
理推進者を選任すること。

- ⑩ 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ず
ること。特に、更年期健康診査やカウンセリング
を受けるための更年期障害休暇を制度化するこ
と。

(1) 基本的課題

- ① 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に
沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活で
きる施策を充実させるとともに、女性の労働権を
確立すること。

- ② 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証
作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく
行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組
合女性代表を参画させること。

- ③ ILO100号条約（同一価値労働についての男女
労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条
約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の
機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく
改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自
治体は具体的政策を講ずること。

(2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要 求項目

- ① 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、
同時に男女ともに適用すること。

- ② 育児休業については、自治労5原則（有給制、
選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）
に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充する
こと。

- ③ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な
制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選
択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。

- ④ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認め
ること。

- ⑤ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮する
こと。

- ⑥ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労

