

2024 ジェンダー平等推進の取り組み

I はじめに

男女平等参画の取り組みを進める中で社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められています。ジェンダー平等社会の実現にむけた運動を進めるため、「男女平等推進の取り組み」から「ジェンダー平等推進の取り組み」とし、これを自治労運動のすべてに関わる課題として位置付け、すべての人がその人らしく、働きやすく、くらしやすい職場や社会をつくるため年間を通じて全単組でこれに取り組みます。

春闘期を年間の運動サイクルのスタートとし、①「労働組合のジェンダー平等参画」、②「職場のジェンダー平等の実現」、③「ジェンダー平等の法制度・社会環境の整備」の実現をめざします。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、自治労としても「ジェンダー平等推進集中月間」として後述の推進闘争に取り組みます。

II ジェンダー平等をめぐる情勢

1. 日本の男女平等の状況

2023年6月21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2023」(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カ国中の125位(2022年116位、2021年120位)で過去最低の順位であるとともに、依然として先進国G7の中で最下位という不名誉な記録を更新しています。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」が昨年の139位に続き極めて低位にあることが要因です(政治は138位、経済は123位)。

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。

また、2015年に国連(女性の地位委員会)が提唱した「203050」、2030年までに意思決定

の場に女性が50%入ることが世界の潮流となっているにも関わらず、日本では第4次男女共同参画基本計画で提唱していた「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」との記載にとどまっています。

2. 依然として強く残る固定的性別役割分担意識

2023年6月に閣議決定・公表された「男女共同参画白書」では、女性の8割以上、男性の7～8割が、女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由と考えており、2021年時点で6歳未満の子供を持つ妻・夫について、妻が無業（専業主婦）の場合は家事関連時間の84.0%、有業（共働き）であっても77.4%を妻が担っているとの報告がありました。

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）に関する調査研究」（2022年度）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%となっており、同白書で「今こそ、固定的性別役割分担意識を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、『男性は仕事』『女性は家庭』から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会に切り替える時である」としています。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おり、多くの女性に家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっている実態があることから、働き方や意識を変えていくことが求められています。

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。さらには日本における男女間賃金格差は、他の先進国と比べ依然として大きい状況にあるため、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、情報開示を義務化することとなりました。賃金の差異の公表にとどまらず、実態の分析や解消にむけた対応がなければ差異の解消には至りませんし、男女の賃金格差は事業体規模に関係なく是正されなければなりません。

2023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」）2023」では、東京証券取引所の最上位「プライム市場」に上場する企業の役員について、2030年までに女性の比率を30%以上にすることをめざすとしています。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ると、2022年4月1日現在で、本庁係長相当職22.4%（前年比△0.3%）、本庁課長補佐相当職22.3%（同+1.0%）、本庁課長相当職13.7%（同+0.7%）、本庁部局長・次長相当職8.1%（同+0.7%）となっています。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35.7%（同+0.2%）、本庁課長補佐相当職29.5%

(同△0.2%)、本庁課長相当職19.0% (同+0.6%)、本庁部局長・次長相当職11.5% (同+0.8%)にとどまっている状況です。管理職となるためのキャリア形成において、マネジメント等を女性が習得する機会や、偏った配置により中心的な役割を担うケースが男性と比べて少ない実態もみられます。世界の潮流が2030年に意思決定機関における女性比率50%であることも踏まえ、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。

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、なし崩し的に休業と就労の線引きが曖昧となる危険性を孕んでいることから少なくとも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。

公務職場における男性の育児休業取得率は少しずつ上昇しており、総務省が2023年12月に公表した地方公共団体の勤務条件等に関する調査では、全体で31.8%、内訳は県職27.2%、政令市39.9%、市町村36.4%となっています。女性の育児休業における代替措置では「臨時的任用等の措置」が27.5%行われてはいるものの、「特段の措置なし」が21.4%です。一方、男性の育児休業における代替措置において「臨時的任用等の措置」はわずかに7%で、「代替措置なし」は79.4%に上ります。このことが男性の育児休業の期間が1ヵ月以下53.2%、1～3ヵ月23.0%、3～6ヵ月10.7%と短期間であることに影響していることが推察されます。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あり、単に取得率の向上を目的化するだけでなく、すべての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代替職員の確実な配置など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つながります。

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月に国家公務員の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）が新設されました。それを踏まえて、自治労は2022確定闘争で制度化に取り組みましたが、引き続き現場実態に合った改善と環境整備を求めるとともに、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醸成やプライバシーに配慮することも重要です。

6. LGBTQ+への差別の防止にむけて

2023年6月に成立した「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）は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法は「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容であることから、LGBTQ+当事者に対する差別を明確に禁止する法改正にむけての取り組みや、これまで多くの自治体で取られてきたLGBTQ+に関する施策が「すべての国民の安心への留意」により後退しないよう取り組みを進めることが必要です。

経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、最高裁判所は同年7月、トイレの使用制限を認めた国の対応は違法とする判決を言い渡しました。LGBTQ+当事者の職場環境に関する訴訟で最高裁が判断を示したのは初めてとなります。また、10月には性同一性障害の人が戸籍上の性別を変更するには生殖能力をなくす手術を受ける必要があるとする法律の要件について、最高裁は「意思に反して体を傷つけられない自由を制約しており、手術を受けるか、戸籍上の性別変更を断念するかという過酷な二者択一を迫っている」として憲法に違反して無効だと判断しました。

2020年6月から、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、SOGI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6月時点で、少なくとも328の自治体で導入され、人口カバー率は7割を超えています。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。

Ⅲ 自治労が取り組むジェンダー平等の課題

1. 自治労組織におけるジェンダー平等課題

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盛り込まれるようになりましたが、闘争に取り組む県本部の固定化の傾向が見られました。同時に、本部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す。また、自治労組合員の男女比率は、ほぼ半々であるにも関わらず女性の組合役員の割合は小さく、意思決定の中心を男性が担っている実態があります。そのため、これまで当然とされている組合活動が実は多数派である男性にむけた、男性「論理」に基づくものであり、女性が組合活動への参加のしづらさを感じる要因の一つであると思われます。多くの意思決定の場が男性中心となっている状況は変わらず、2023年3月に県本部の女性専従役員を対象に本部が実施した調査では、「男性ばかりの組織」「組合は男の世界だと感じる。男性目線で討議が進んでいる」との指摘もなされています。「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、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、より一層のジェンダー平等の組合づくりが望まれます。

2. 「自治労ジェンダー平等推進計画」に沿った取り組みの推進

前項で触れたように女性役員、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、自治労全体で具体的な取り組みを進めてきましたが、現に残されている男女間格差の解消とともに、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います。これまでの「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、さらなる取り組みを進めるべく本部、県本部、評議会等の各ステージにおける女性参画のための数値目標や、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みを定めた「自治労ジェンダー平等推進計画」を2023年8月の第97回定期大会で確認しました。誰もが働きやすい職場環境を実現するためにもジェンダー平等はすべての人が向き合うテーマであり、多くの人々が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識した取り組みが重要です。

3. ワークライフバランスの実現

職場におけるジェンダー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、性別役割分担意識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。

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化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。そのため、すべての人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。

また、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、事業主行動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。

4. ハラスメント防止の取り組み

自治労女性部の2023年「年休・生休アンケート」によると、正規職員67,917人の回答者で、ハラスメントを受けたと答えたのは13,679人(21%)、このうちセクハラ13%、パワハラ71%、マタハラ5%、その他12%でした。また、非正規職員では回答者13,700人のうち、ハラスメントを受けたと答えたのは、1,608人(12%)、ハラスメントを受けた割合は、セクハラ8%、パワハラ72%、マタハラ7%、その他14%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、働く者の働きがいや健康を損ない、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による「LGBTQ+/SOGIE自治体政策」をテーマとした政策提言となる報告をとりまとめ、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。この調査によるとLGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%を占めており、さらに非LGBTQ+の男女それぞれよりも、LGBTQ+の方がアウティングやセクシュアルハラスメント等の被害を受けている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SOGI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+を含むジェンダー平等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引き続き取り組みを進める必要があります。

IV 2024ジェンダー平等推進の具体的取り組み

1. 取り組みにあたって

「自治労ジェンダー平等推進計画」に基づきジェンダー平等社会の実現にむけ、これまで

の期日を定めた統一闘争からあらゆる機会に要求・交渉を行う通年の闘争としてジェンダー平等推進を位置づけます。単組は春闘期の職場の声に基づいた要求行動をスタートに、ジェンダー平等の課題解決に通年で取り組みます。

2. ジェンダー平等推進闘争の取り組み

(1) 本部の取り組み

- ① 本部は、各県本部代表者（男女各1人）を対象とした「自治労ジェンダー平等推進県本部代表者会議」を3月6日に開催（全面ウェブ形式）し、ジェンダー平等推進にむけて、全県本部の意思統一をはかります。
- ② 5月に県本部におけるジェンダー平等推進に関する委員会の設置や計画の策定状況、「ジェンダー平等推進集中月間」に関する取り組み等について調査します。
- ③ 5月から6月にかけて、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、ジェンダー平等の実現
 - イ 「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行とジェンダー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 「産別ネット」「じちろうネット」の「ジェンダー平等推進情報サイト」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

計画を推進するために設置された「ジェンダー平等推進委員会」等が主体となって、単組の取り組みを支援すべくジェンダー平等に関わる学習会やセミナーの開催、女性役員の発掘、育成などを積極的に行います。

- ① 「ジェンダー平等推進集中月間」までに単組代表者会議等で、ジェンダー平等推進の方針や取り組みを提起します。
- ② 機関紙などを活用して組合員に「ジェンダー平等推進集中月間」の取り組みを周知します。
- ③ 「ジェンダー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。
- ④ 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。
- ⑤ 「ジェンダー平等推進集中月間」にあわせてジェンダー平等、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、ジェンダー平等のテーマを取り入れます。

(3) 単組の取り組み

引き続き、ジェンダー平等推進を自治労運動のすべてに関わる課題として位置づけ、単組の実情を踏まえながら全単組で推進に取り組むこととします。春闘期を年間の運動サイクルのスタートとして「ジェンダー平等推進集中月間」、確定闘争期と、年間を通して組合・職場・社会の分野でのジェンダー平等推進をめざします。また、運動推進のため単組として女性役員の発掘、育成などに取り組めます。

具体的には「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 ジェンダー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、組合員にジェンダー平等推進に対する理解と参加を求めます。
- ② 春闘期に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、単組執行部で改善のための議論を行います。
- 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 「2024ジェンダー平等推進に関する要求モデル」＜別記2＞を参考に要求書を作成し、「ジェンダー平等推進集中月間」にあわせて、交渉を実施します。

<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、代替の配置など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、「子の看護休暇の有給での取得」などの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>

ジェンダー平等の職場づくりは、①採用や配置、昇任、昇格、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、すべての人が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 2022年12月26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組の着実な推進について」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、代替職員の確実な配置など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」が施行されていることから、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

生理休暇や育児・介護に関わる休暇等について、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とする見直し

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、自治体において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、アウト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

2024ジェンダー平等推進闘争 自治体要求モデル（案）

I. ジェンダー平等推進の実現にむけた政策要求

- (1) ジェンダー平等を推進するため、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

2. 職場のジェンダー平等の実現

- (1) 職場のジェンダー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に見直しを行うこと。

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協定やこれに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、子に関わらず、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踏まえた休暇等の制度を整備すること。

2024ジェンダー平等推進闘争 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) 職場のジェンダー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、ジェンダー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。

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。