

2022年5月17日

[明石市長への要求書]

明石市労働組合連合会

男女平等社会実現を求める要求書

日頃から市民生活向上に向け、ご尽力いただいていることに敬意を表します。

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数 2021」では、日本は調査対象となった世界 156 ヶ国中 120 位（2020 年 121 位、2019 年 110 位）と低位にとどまり、史上最低の結果だった 2020 年より順位を上げたものの、先進国 G 7 の中では、引き続き最下位でした。ランキングの低さの原因になっているのは、「政治」「経済」分野での男女平等が進んでいないからだとされています。

新型コロナウイルスは、女性に深刻な影響をあたえています。その背景には、女性の非正規労働に占める割合の高さと家事や育児の多くを女性が担っている実態があります。

こうした状況を踏まえ、自治労は職場、地域、行政における男女平等推進をはかるため、6 月をヤマ場に男女平等闘争を取り組んでいます。

つきましては、男女平等を実現し差別なく働き続けられる職場・社会をめざして下記事項について要求しますので、5 月 24 日までに誠意ある回答をお願いします。

記

1. 男女平等社会を実現するために

- (1) 男女平等条例または男女平等参画行動計画、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画、次世代育成支援対策推進法の地域行動計画が未策定の場合は早急に策定すること。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。すでに策定している場合は、点検・評価を行い、その具体化と周知に務めること。

2. 職場の男女平等を実現するために

- (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) 募集・採用・配置・昇任について男女別・職種別・職階別データを明らかにし、男女平等の観点から労使で検証すること。結果として差別的取り扱いがある場合は解

消すること。

- (3) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、会計年度任用職員等を含めた全ての職員を対象とすること。また、特定事業主行動計画の数値目標に対する検証を労使で行い、必要に応じて計画の見直しを行うこと。
- (4) 各種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。

3. ハラスメントのない安心して働ける職場とするために

- (1) 「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・規則等を整備すること。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。
- (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) 性的志向や性自認に関する差別、ハラスメントを防止にむけ、LGBTQ+に関する理解を深めるための研修を行うこと。

4. 仕事と生活の両立支援策を促進するために

- (1) 育児休業及び介護休暇に係わる期間の給与上の取り扱いは、全期間勤務したものとみなし、昇給・昇格、一時金、退職手当に関する不利益解消に向けて必要な条例規則の整備や法改正への働きかけなどの取り組みを行うこと。
- (2) 男性の育児休業・介護休暇取得の促進にむけて、取得しやすい職場環境整備に取り組むこと。具体的には休業中の欠員などが取得しづらさを増長させることから代替職員確保を行うことや、職場での制度理解を深めるための研修充実などを行うこと。
- (3) 育児・介護に関する休暇制度を充実させること。特に子育て支援策の強化として現行の子の看護休暇については、既に県で制定されている子育て支援休暇を参考に、休暇要件を看護に限定せずに拡大し、対象年齢も義務教育終了への引き上げ、付与日数は10日の上限日数を撤廃するなど制度の見直し充実をはかること。
- (4) 治療と生活の両立支援にむけ、休暇制度の新設や拡充をすること。あわせて不妊治療休暇を取得しやすい環境整備と制度の拡充をすること。不妊治療休暇が未導入の場合は、早急に条例・規則等を改正すること。

- (5) 労働基準法によって年次有給休暇5日取得義務化となったことを踏まえ、罰則適用外の職場についても本人意思を配慮したうえで取得促進にむけた取り組みを行うこと。

5. 会計年度任用職員等の待遇を改善するために

- (1) 会計年度任用職員等への差別的処遇の多くが女性差別から発生していることを認識し、正規職員との均等待遇をはかること。特に年度をまたがって産前産後休暇や育児休業などの休暇を取得することを理由として年度更新時に任用止めとなるようなことは行わないこと。また、再度の任用時には年度をまたいで休暇・休業が継続取得できることを周知すること。
- (2) 正規職員との均衡に基づき、休暇等を制度化すること。とくに育児休業法等の改正にともなう配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、産前・産後休暇の有給化、育児休業等を取得できる在職期間要件の緩和をおこなうこと。

以 上

2022 男女平等社会実現を求める要求書について

回答を求める具体的な内容

- 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は、会計年度任用職員等を含めた全ての職員を対象とすること。また、特定事業主行動計画の数値目標に対する検証を労使で行い、必要に応じて計画の見直しを行うこと。
- ③ 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。
- ④ 育児・介護に関する休暇制度を充実させること。特に子育て支援策の強化として現行の子の看護休暇については、既に県で制定されている子育て支援休暇を参考に、休暇要件を看護に限定せずに拡大し、対象年齢も義務教育終了への引き上げ、付与日数は10日の上限日数を撤廃するなど制度の見直し充実をはかること。