

2017年5月23日

【明石市公営企業管理者への要求書】

自治労明石市水道労働組合

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。

2016年10月に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ランキング」では、日本は144カ国中111位で、前年の101位からランキングを下げ、残念ながら過去最低の順位となっています。特に「経済分野」では順位を下げっており、その要因は、日本における女性の労働参加率や管理職の少なさ、類似の労働における賃金の男女格差や約6割の女性が第1子出産後に就業継続を断念していることなど、女性の就業環境の厳しさが改善されていないことにあります。

2016年3月には、国連の女性差別撤廃委員会から日本政府に対する勧告を含めた「最終見解」が公表されました。勧告は、日本の労働分野における女性差別撤廃に向け、同一価値労働同一賃金の実現、男性の育児参加、保育施設の拡充、セクハラ・マタハラ禁止などの課題を指摘するとともに、選択的夫婦別姓についても厳しく求めています。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図るため、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、 月 日までに誠意ある回答をお願いします。

## 記

### 1. 男女平等社会実現を実現するために

- (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」の自治体における具体化を図ること。
- (2) 実効ある男女平等基本条例または男女平等参画行動計画を制定・策定すること。制定・策定にあたっては、労働組合をはじめ各種団体との協議を行うこと。
- (3) 改正次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」「特定事業主行動計画」について、労使の協議の場を設置し、行動計画の点検・評価を行い、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」）の施策の着実な履行と環境整備を早急に進めること。

### 2. 職場の男女平等を実現するために

- (1) 実質的な職場の男女平等の実現に向け、地方公務員法第13条、男女雇用機会均等法を遵守する立場で、具体的な改善策を講じること。
- (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、男女間の差別的取り扱いを解消すること。退職における差別をなくすこと。
- (3) 女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」については、労使が参加する対策委員会等の労使協議の場を設置し、点検・評価を行い、確実な実行へとつなげること。  
また、特定事業主行動計画の中に、臨時・非常勤等職員に関わる内容が盛り込まれていない場合には行動目標を追加するなど、見直しを行うこと。
- (4) 女性の採用数が「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」において目標とされている30%に満たない場合は、2030年に30%となるよう具体的な行程表を示すこと。

### 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) パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ（＝母性）・ハラスメントやパタニティ（＝父性）・ハラスメント、LGBTに関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントを一元的に防止するため、労使協議のもと、その対策

強化をはかること。

- (2) 外部の専門家も含めた「ハラスメント防止・解決委員会」を設置し、相談窓口体制を整備すること。また、相談者や被害者のプライバシー保護措置や、相談体制におけるセカンドハラスメントを発生させないための教育研修を徹底すること。

#### 4. 仕事と生活の両立支援策を促進するために

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤などを理由に不利益な取扱い、退職勧奨や解雇を行わないこと。
- (2) 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、一時金、退職手当に関する不利益を解消すること。また、賃金格差が生じないように配慮すること。
- (3) 男性の育児休業・介護休暇取得については、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めた2020年に13%となるよう、目標達成のため具体策を示すこと。
- (4) 育児・介護に関する休暇制度を充実させること。子の看護休暇について、対象年齢の拡大など制度の充実を図ること。

#### 5. 臨時・非常勤の待遇の改善するために

臨時・非常勤職員への差別処遇の多くが女性差別から発生していることを認識し、賃金や労働条件など正規職員との均等待遇を図ること。