

## 【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

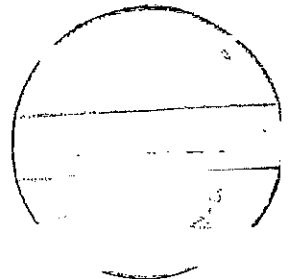
### 男女平等社会実現を求める要求書

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。

2017年11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114位で、前年の111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。なかでも「経済分野」では、日本における女性管理職の少なさ、男性を100とした場合の女性の給与水準は73%と所定内給与格差があること、約半数の女性が第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指摘されています。

2016年4月には、「女性活躍推進法」が施行され、自治体、301人以上の民間事業所は、職場における女性の実態把握・課題分析と、事業主行動計画の策定が義務づけられています。しかし現実には、先のランキングが示すよう、法律・制度は整備されても実態改善にはいたっていません。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、6月1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の実施状況を点検し、目標達成を確実に行うとともに、計画そのものについての検証を行い、さらなる目標の設定など計画の改訂を行うこと。また、臨時・非常勤等職員を含めた全ての職員を対象とし、処遇改善を含めた具体的な行動目標を明示すること。
- (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。
- (5) 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。

### 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

- (1) 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。
- (2) 会計年度任用職員に移行するにあたっては、十分な助言・支援および全ての職員への周知を徹底すること。また、制度改正にかかる条例改正や労働条件の設定等については、労使交渉・合意に基づくこと。

以上