

2024年5月17日

[明石市長への要求書]

明石市労働組合連合会

ジェンダー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 2023」では、日本は調査対象となった世界 146 カ国中 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 G 7 の中で最下位という不名誉な記録を更新し続けています。要因として「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。

2022 年から常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主に「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられましたが、平均月額では、正規社員で、女性は男性の 75%、非正規を含めると 55%といわれており、その背景に女性の勤続年数が男性より短いこと、性別役割分業の根強さが指摘されています。

こうした状況を踏まえ、自治労は、職場、地域、行政におけるジェンダー平等推進を図るため、6 月をヤマ場にジェンダー平等闘争を取り組んでいます。

つきましては、ジェンダー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 29 日までに誠意ある回答をお願いします。

記

1. ジェンダー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) 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。

2. 職場のジェンダー平等を実現するために

- (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) 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) 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。
- (5) 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。
- (6) 職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。
- (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。

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) 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) 「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。
- (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・介護の両立支援策を充実させるために

- (1) 育児休業及び介護休業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・介護休業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促進を踏まえ、地方公務員においても男性の育児取得を進めるとともに、職場環境の整備をおこなうこと。また休業中の

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確実に行うことや、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、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。
- (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、育児休業等を取得できる在職期間要件の緩和を行うこと。

以 上

2024 ジェンダー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。また、育児部分休暇の取得要件を小学校6年生終了時まで拡大すること。
- ⑤ 休暇制度や扶養手当等、同性パートナー等を対象とできるよう見直しを行なうこと。