

主な記事
 2・3面 人員確保闘争・現業統一闘争(第1次闘争)
 都本部社福評 2021年度児童館・学童学習交流会
 都本部都市交評 地域公共交通キャンペーン街宣行動を実施
 自治労本部 人勤期要求アンケート
 私のおすすめ 豊島区職員労働組合(ネットワーク豊島)
 執行委員長 福富 祥史
 4面 2022年関東甲地区自治体職員スポーツ大会東京都代表決定戦

自治労東京

千代田区飯田橋3丁目9番3号
 SKプラザ4階
 電話 03-3556-3755
 自治労東京都本部発行
 企画総務局
 責任者 染 裕之
 編集者 須崎 崇文
 1部10円(但し組合員は組合費を含む)

都本部2022男女平等推進統一闘争

男女平等・ジェンダー平等を進め、誰もが安心して働ける職場を実現しよう

職場の男女平等・ジェンダー平等の課題は誰もが当事者になり得る。自治労は、男女平等の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、6月を推進月間として取り組みを進めている。都本部では7月に「2022男女平等推進統一闘争」をスタートする。

都本部は、自治労方針を軸とし、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」など、職場・地域・労働組合、それぞれの領域で男女平等の実現にむけた取り組みを進める。実現には、私たちが多くの時間を過ごす職場での取り組みを着実に進めていく事が重要だ。都本部として取り組み強化期間を設定し、以下の6点を重点課題に掲げ、闘争を推進する。

6つの重点課題

要求書の提出	7月1日(金)～6日(水)
推進学習会/スタート集会	7月12日(火) 18:30～
回答指定日	7月13日(水)
交渉強化ゾーン	7月13日(水)～21日(木)
統一行動日	7月22日(金)

(1) 特定事業主行動計画を着実に進めさせること
 女性活躍推進法等に基づき、自治体自らが設定した数値目標にむけた達成見込と課題を明らかにさせる。
 特にジェンダーギャップ指数でも低位となっている「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」を始め、「男女別の育児休業」や「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇」の取得率と取得期間の分布状況にかかる目標については、職場の状況把握と分析による目標達成にむけた具体的な取り組みを求める。

(2) 出産・育児・介護にかかる休暇制度の取得促進
 育児や介護にかかる休暇制度の実際の取得状況について明らかにさせる。制度周知を始め取得促進にむけた環境整備などの具体化を求める。

(3) 「育児休業の取得回数制限の緩和」等の2022年10月からの制度化
 2021年人事院の意見の申出等により、育児休業を原則2回まで取得可能とするなどの措置が、国家公務員でも2022年10月からの適用にむけて進められている。地方公務員についても「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正され、2022年10月から施行予定であり、施行日から利用できるように条例化を求める。

(4) 非常勤職員の育児・介護に関する休暇の有給制度化
 常勤職員と均衡・均等に基づく賃金・労働条件の改善を前提としていくとも、特に、育児・介護に関する休暇については、常勤職員と同じ「有給」制度を求める。

(5) ハラスメント防止・一掃、さらなる啓発強化
 職場でのいじめや嫌がらせ、被害者の尊厳を傷つけるハラスメントは未だに一扫されていない。SOGIハラやセクハラ、マタハラ、パワハラ等、あらゆるハラスメントを防止・一掃するため、さらなる啓発強化と対策の強化を求める。

(6) 同性とのパートナーシップ制度を「事実婚と同等」とする制度確立

男女とも楽しく働く
 良い職場。
 日本の元気は
 職場から

全国的に広がりを見せるパートナーシップ制度。職場においても性の多様性を尊重した労働条件を進める。同性とパートナー関係にある職員の各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度を求める。

東奔西走

最近の調査で、「高学歴女性」「高卒以下男性」の未婚率の拡大が話題となった。コロナ禍において、婚活パーティーや街コンなどのブームも下火になってきたが、結婚への関心は高く、マッチングアプリやオンライン紹介等で出会いを求めている(私の時代は合コンや友人の紹介であつたような...)。そのような中で、「お見合い婚」が見直されているという。その理由の1つとして、出会いから結婚までの期間の短縮(効率化)があつた。出会いからお付き合いを始めて、結婚まで4年程度。その後の出産、育児とライフプランが続いていく。しかしながら、お見合い婚では平均8か月程度で、3年以上短縮され、その後のライフプランに余裕を持つことが出来る。それぞれの価値観であるので、否定するものではないが、人生経験まで効率化を考えるとどうなるか。少し寂しさを感じてしまう。このようなことを考えるのは、自分が古くなったのか。隔世之感がある。

(遠山)

7月は自治労安全衛生月間 職場点検・巡視から「気づき」と「改善」を

自治労は毎年7月を「安全衛生月間」と位置付けている。厚生労働省の「全国安全週間」に合わせ、全職場で安全衛生点検活動を進める取り組みを例年実施している。労働災害を無くし、安心・安全な職場環境を作るためには、安全衛生委員会の役割が重要となる。労働安全衛生規則により、安全衛生委員会は毎月1回以上開催をしなければならぬとされているが、各単組の平均的な開催数をみると、年に1回から4回程度にとどまっている。各種ハラスメントの防止やメンタルヘルス、長時間労働の削減といった恒常的に発生している内容や、組合員からの相談など、取り組みなければならぬ課題は山積しており、組合として職場の安全衛生課題を調査し、実態の把握、改善に繋がり、発見した問題点を指摘するだけに留めず、具体的な改善提案に繋げていく事が大切だ。こういった基礎的な活動を、毎月確実に行っていくことが、快適職場の実現の礎となる。特に最近では、カスタマー・ハラスメントが大きな問題となっており、対応する職員にかかるストレスの大きさや、そのケアについての対策が課題となっている。厚生労働省では、2022年2月に、「カスタマー・ハラスメント対策企業マニュアル」を公表しており、発生時の対処の基本方針・姿勢の明確化や、職員からの情報収集・相談体制の確立、職員への配慮の措置など、事業主が取り組むべき対策が書かれており、こうした資料も活用していく必要がある。

安全衛生月間では、労使一体となり安全衛生に関する諸課題に対し、積極的に取り組む期間となるよう、組合員の皆さんのご協力を願いたい。

都本部は闘争に先立ち7月12日に「2022男女平等推進統一闘争」のスタート集会を開く。私たちは無意識のうち「男らしさ」「女らしさ」を求められたり、求めたりする。こうしたジェンダー格差における「アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み、偏見)」について学習する。あわせて、「都本部2022男女平等推進統一闘争」のスタート集会として、取り組みの決起を図る。

男女平等・ジェンダー平等の実現にむけて、「知る」「学ぶ」ことが重要だ。ともに学び、誰もが「自分らしい」働き方、生き方を実現できる職場を目指す力を結集しよう。

