

2016年5月25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。

さて、2015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145ヵ国中101位で、前年の104位から3つ順位を上げたものの、依然として主要先進国(G7)のなかで最下位となっています。報告では、「政治」の分野では議員の少なさは変わりありませんが、女性閣僚が増えたことで129位から104位へと順位を上げ、「経済」の分野では女性の労働参加率や管理職の少なさから102位から106位と順位を下げています。経済の領域については、労働力の男女比、類似の労働における賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比などが算出項目となっていますが、男女の賃金格差や、約6割の女性が第一子出産後に就業継続を断念していることなど、女性の就労環境の厳しさがランキングに反映されている状態です。

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、誠意ある回答と交渉をお願いします。

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。
- (5) 子ども子育て新制度に基づく「子ども・子育て支援事業計画」の着実な実施を図ること。また、各計画の進捗状況について把握するとともに、その結果に関する情報提供など必要な措置を講じること。

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) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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。
- (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工程表を示すこと。

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) セクシャル・ハラスメント（セクハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）及びパタニティ・ハラスメント（パタハラ）などあらゆるハラスメントを防止するため、労使協議のもと、その対策強化をはかること。
- (2) 職場におけるハラスメントを防止・解決するための「ガイドライン」を策定し、

職員に「周知」徹底するとともに、管理・監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施すること。

- (3) 外部の専門家も含めた「ハラスメント防止・解決委員会」を設置すること。一方、第三者による被害者のための相談窓口体制を設置すること。

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。