

# 組合活動の男女共同参画をすすめよう

## 女性も参画しやすい組合活動の改善を

職場や労働組合も社会の組織のひとつです。かつての男性優位の考え方や慣習が知らず知らず反映されています。自治労連の組合員の半分は女性です。役員や大会代議員の半分が女性でも不思議はありません。単組での女性役員比率や、委員長・書記長などを担う女性が増え、女性の参画が進んできましたが、今後さらに家族的責任などのハンディのある人たちも参画が可能となる組合活動の改善が必要です。皆さんの英知を結集し、組合活動の活性化を進めましょう。

### 自治労連

## アクションプログラム(案)の骨子

1. 自治労連中央の大会、中央委員会の機関会議の代議員等について、女性の意見反映を確保し、世界的な基準を満たすため、規約で努力義務を明確にし、女性の参加が1/3以上となるよう努めます。
2. 執行委員会、補助組織等の執行機関及び各種委員会については、引き続き、女性の参加向上にむけて努力します。
3. 機関会議等への女性の参加を保障するため、会議の日程等の工夫、保育室の設置など必要な配慮をすすめます。

## 要求モデル

地域・職場の男女平等の促進を求める

### 男女平等社会づくりのために

- 女性職員の募集・採用、配置と職域拡大、能力開発の促進、および、管理職層への積極的登用について、年次計画を立て、30%以上早期達成を実行すること。
- 「事業主行動計画」の進捗状況を明らかにし、労働組合(女性部)とも十分に協議し、実効ある計画の推進と見直し、拡充を図ること。

### 職場の男女平等をすすめるために

- 地方公務員法、男女雇用機会均等法、労働基準法の男女平等原則をふまえ、総労働時間短縮・超過勤務大幅削減をはかり、募集、採用、配置、昇進について、男女平等・公正な機会と結果を保障すること。
- 福利厚生における男女や雇用形態による差別をなくすこと。
- セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント根絶の防止対策推進体制や第三者による相談窓口を早急に確立・整備すること。

## 女性の地位向上なくして男性の地位向上なし

大阪府職労委員長 神田美佐子

女性だから委員長を引き受けました。府職労の大先輩たちから、世界の女性に連帯する気概で取り組んできました。また、「女性の地位向上なくして男性の地位向上なし」と、早い時期から女性役員比率の引き上げを迫り、女性部も、女性部体制の強化と本部・支部の女性役員増の両面を追求してきました。

社会の変革の中心をになう労働組合で男女平等が実現せずして、人間らしい社会は創れない!の思いです。女性の飛躍的進出を!



### 討論をすすめましょう

自治労連は、左記の「アクションプログラム」案を、07年8月の全国大会で決定することをめざし、1年間、職場討論することを決めました。このプログラム案の内容や、実現のためにどのような努力や組合活動の改善をはかるか、職場から大いに討論をすすめましょう。内容ゆたかなものにするため、みなさんのご意見をお寄せください。

### 仕事と生活の両立支援の推進のために

- 結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取り扱い、退職勧奨や解雇が起こることのないよう、仕事と生活の両立支援を拡充・促進すること。
- 育児休業・介護休業の男性の取得促進のための具体策を進めること。
- 子の看護休暇を拡充し、臨時・非常勤職員を含め保障すること。

### 臨時・非常勤等職員の賃金・待遇を改善するために

- 臨時・非常勤等職員の賃金、休暇・福利厚生等の労働条件を均等待遇で改善すること。
- 業務の専門性・継続性・安定性を重視し、一方的な「雇止め」を行わないこと。

職場討議用  
労働組合の男女共同参画の討論ととりくみを進めよう



# 男女平等で元気な職場・地域を

### 男女平等は世界の流れ

1975年の国際婦人年を契機に、性別や雇用形態、生活スタイルなどの違いを超えて、誰もが平等に自分らしく生き、働くことができる男女平等社会づくりが世界的に展開されています。第4回世界女性会議(1995年・北京)では「平等・開発・平和のための行動綱領」が採択され、2005年の第49回国連女性の地位委員会では北京宣言と行動綱領の全面的履行の必要性を再確認した「宣言」が採択されました。こうした中で、日本政府は05年12月「男女共同参画第二次基本計画」を策定し、不十分とは言え様々な女性参画目標と計画を示しました。

### 労働組合の積極的な対応が必要です

自治労連は06年8月の大会で「組合活動への男女参加促進のアクションプログラム」(案)を提起し、1年間の職場討議を行い07年8月の大会で決定することにしています。この「アクションプログラム」(案)は、女性の役員を増やすこととあわせ、意思決定機関(大会や中央委員会など)の代議員・中央委員の1/3以上に女性の参画を求めるもので、女性の力を存分に生かすことをめざしています。





男性も女性も

# 働きやすい職場に

## 仕事とくらしの両立支援で前進 助かった、働き続けることに自信 岡山市職労

岡山市職労は3才まで1時間(1才までは2時間)の育児時間を勝ち取っています。05年合併時に勤務時間が週40時間に延長された際、育児支援として拡大させました。「実感としては1時間以上の価値」と、取得者に喜ばれています。また、育児休業は制度発足の当初から全職種に適用させてきました。04年度より育児休業取得による長期の休業者に国を上回る復元措置を導入させました。家族的責任を果たすことをマイナス評価させない一歩と捉えています。

## 厳しさを増す職場の実態

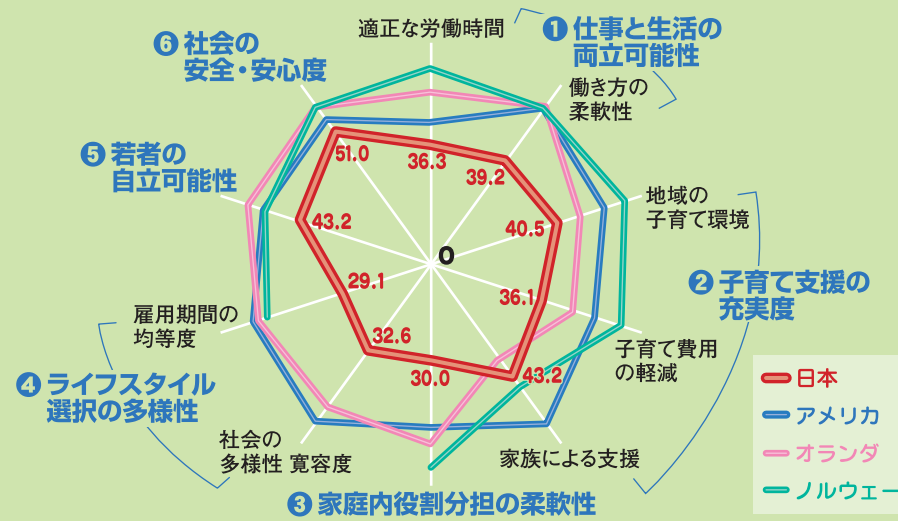
政府が押し進める「行革」、総人件費削減の下で、正規職員の削減と臨時・パートへの置き換え、自治体業務の民営化・委託化が進められてきました。正規職員にとっては業務量の増加や仕事の複雑化などで、男女を問わず長時間過密労働が強いられ、メンタルヘルス障害や過労死は深刻化しています。家族的責任を多く負っている女性にとっては、くらしや育児・介護などと仕事の両立はこれまで以上に困難になっており、少子化にも拍車をかけています。

## 増大する非正規・関連労働者 — その多くは女性

嘱託・臨時・パートなど、不安定な「非正規・関連」で働く仲間は職場で3割、5割以上という状況が生まれています。同じように公務の仕事をしているのに賃金は正規の1/3、各地の調査では地域の民間パートの時給よりも低く、特に母性保護や子育てに関する権利などの労働条件は、劣悪なものとなっています。

その上、突然の「雇止め」など安心して働ける状態ではありません。「非正規・関連」の大半が女性であることから、正規・非正規の格差は裏を返せば女性差別の問題につながっています。

## 遅れている……日本の社会環境指標



## 臨時職員にも子の看護休暇を実現

板橋区で働く非常勤・臨時職員の組合です。これまで非常勤職員の「育児・介護休業」「子の看護休暇」制度を獲得してきました。さらに、契約更新後も継続して取れるよう前進させることができました。介護休業も「一人1回」を「一疾病1回」に改善させ、とても喜んでます。併せて、慶弔休暇(有給)や年次休暇を雇用期間3ヶ月の臨時職員にも認めさせました。均等待遇実現の運動と重ね合わせて要求実現に取り組んできた相乗効果と思います。

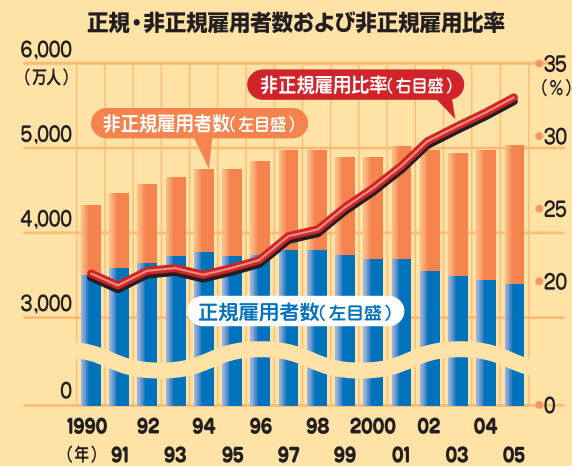
組合活動では職免を勝ち取りました。団体交渉や執行委員会に活用できるもので、仕事と生活、組合活動を支える大きな力となっています。

## 用語の解説

- ◆ジェンダー その国、地域、時代によって社会的、文化的につくられた性差のことをジェンダー(Gender)といい、生物学的な性別であるセックス(Sex)と区別している。
- ◆ポジティブ・アクション 積極的差別是正措置。現在ある男女間の格差を是正し、実質的な男女平等を実現するために、男女のいずれか一方に対し暫定的に行う特別な措置。

# 労働時間短縮・「両立支援」の充実・均等待遇の実現を😊

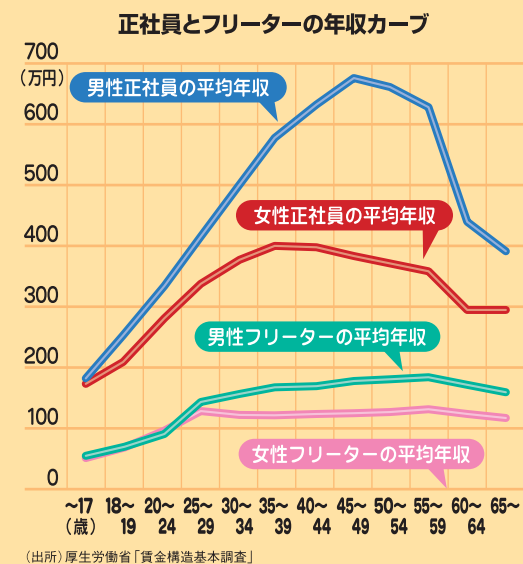
## 約3人に1人が非正規雇用者



「仕事と生活の調和の実現には環境整備、均等待遇の実現と、特に男性の長時間労働の抑制が必要」(改正男女雇用機会均等法の付帯決議より)ですが、休憩時間廃止などで逆に労働時間が延長されています。

長時間労働を規制し、総労働時間の短縮で、「自分の」「家族との」うるおいの時間を保証することは人間として当たり前のことです。そのために、育児・介護や通院などの支援策や「特定事業主行動計画」の実効ある推進など、労働環境の整備・拡充が必要です。こうした改善とあわせ、女性の採用、昇任、管理職登用など積極的な男女平等をすすめること、さらに、女性が多数を占める非正規・関連労働者に、雇用の安定、経験給の改善など労働条件改善、均等待遇の実現が急務です。

## 大きな賃金格差 女性の年収は男性の6割



## 危険なバックラッシュの動き 男は会社、女は家庭?

千葉県は男女共同参画条例のない唯一の県です。女性知事誕生を契機に、行政・議会・住民がともに「日本一の男女共同参画条例」を作る取り組みをすすめ、成立寸前まで行きましたが、自民党が突如反対にまわり結果的に廃案となりました。自民党は昨年12月議会で、男らしさ女らしさを強調し男女平等に逆行する「真の男女共同参画社会の実現を求める意見書」を単独で採択し、千葉県議会の意見として国に提出しました。この中で、男女共同参画社会基本法の改正すら求めています。自民党は同じ内容の意見書採択を全国で展開しています。男女平等を否定するこのようなバックラッシュは「戦争する国づくり」の始まりです。女性の願いは平和が一番。千葉の女性たちも、大きな共同で憲法を生かした男女平等社会実現をすすめます。

## 働きやすい職場づくりは、男女共同参画がカギ

誰もが働き続けられる職場をつくるには、女性特有の視点や感性を生かせるように職場改善が重要です。家事・育児・介護などの家族的責任や、障害などのハンディを抱える職員の声を反映させることが不可欠です。

また、職場要求の実現を進める組合活動の活性化が大切です。組合員の過半数である女性の積極的な参画は大きな力です。より活発な労働組合めざし、女性のパワーを生かすために討議と活動改善をすすめましょう。

- ◆バックラッシュ 「積極的差別是正措置」を「逆差別」ととらえて反発するなどして批判し、逆に「伝統的」な男女の図式を強化、あるいは保守する思想・運動。
- ◆女子差別撤廃条約 (女性に対するあらゆる形態の差別撤廃条約) 1979年に国連で採択された国際条約。社会及び家庭のあらゆる分野で、男女の固定化された役割に基づく偏見や慣習をなくし、男女が平等な条件で最大限に参加することなどを求めた。日本は85年に批准。
- ◆男女雇用機会均等法 (雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律) 1986年施行。募集・採用、退職、解雇にいたる雇用の全ステージで女性に対する差別を禁止する法律。97年、06年に改正され、一定の前進があるものの、差別解消の実効性は不十分。