

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 (行動計画策定指針)等に対する自治労連の取り組みについて

1. 取り組みの意義・自治労連の立場

2003年7月、「少子化対策基本法」、「次世代育成支援対策推進法(以下推進法)」が成立し、2004年度中の「行動計画」づくりが進められています。2004年6月には、「少子化社会対策大綱」もだされ、政府あげての少子化対策が進められようとしています。

「推進法」は「次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有する」(第3条、基本理念)とし、国、自治体に「総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない」(第4条)としており、国、自治体の実施責任があいまいにされ、国民相互の社会連帯によって進めていくことが強調されています。また、違反しても罰則規定がないこと、財源に関する法的裏付けがないなど問題を含んでいます。

少子化問題の背景には、小泉「構造改革」によるリストラ推進、労働法制の改悪などによる若年層の急速な雇用の不安定化や低収入化、長時間過密労働、男女差別や格差、社会保障制度の切り捨て、保育への企業参入や民営化や教育環境の悪化など「誰もが安心して子どもを産み育てられる社会」とはほど遠い日本の現実があります。政府・企業が責任を持って、有期雇用など不安定雇用の規制、労働時間の短縮や育児・介護休業制度拡充、男女賃金格差是正、ILO条約など国際的な労働水準への引き上げで人間らしく働くルールの確立、保育・福祉の公的拡充、性別や役割分業意識の克服など条件整備をすすめることが求められています。

「推進法」は、深刻な少子化に対して、「国、自治体、企業による対策が求められていることを認めた」ことは重要な側面であり、子どもをほしい人が安心して生み育てやすく、子どもが育ちやすい環境を整えるための総合的な施策をすすめる点では積極面も持っています。積極面を最大限活用して、04秋季・年末闘争での要求前進を追求します。

2. 次世代育成支援対策推進法と特定行動計画

「推進法」では、各特定事業主は、2004年度末までに「行動計画策定指針」に即して行動計画を策定し公表しなければならないとされ、行動計画においては、計画期間、

次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、実施しようする次世代育成支援対策の内容(勤務環境の整備に関する事項、その他の次世代育成支援対策に関する事項)及びその実施時期を定めることとされています

昨年8月に告示された「行動計画策定指針」では、特定事業主行動計画の策定にあたり「基本的視点」として、職員の仕事と子育ての両立、機関全体で取り組む、機関の実情を踏まえた取組の推進、取組の効果、社会全体による支援、地域における子育ての支援の6つが掲げられ、計画内容に関わっては、「計画策定に当たって踏まえるべき重要

な次世代育成支援施策」として、勤務環境の整備に関する事項、地域における子育て支援等の柱に沿った13項目が掲げられています。

計画期間については、各特定事業主の実情に応じて設定できるものの、2005年度から2014年度の10年間のうち、概ね5年間で1期とし、概ね3年ごとに見直すのが望ましいとされています。

このように、特定事業主行動計画の策定は、自治体労働者の権利や労働条件及び賃金に関わるもので、当然ながら労使交渉の対象となり、十分な労使協議と労使合意が必要です。

国・政府の動き	自治労連の動きと対応
平成15年7月16日(公布・施行日) 次世代育成支援対策推進法成立 (時限立法：平成27年3月31日まで) 平成15年8月22日 行動計画策定指針の告示(関係7大臣連名) 平成17年3月までに計画策定 地域行動計画 一般事業主行動計画 特定事業主行動計画	保育部会：地域行動計画方針作成 平成16年6月 本部対策委員会設置 7月 大会方針決定 8月 モデル要求書作成通知・配布

3. 行動計画策定指針の問題点と意見

- (1) あくまで職場優先で、家庭や子育て優先の意識が薄い。仕事と子育ての両立の観点で、業務の内容や体制の見直しなども必要としているが、既存制度での自助努力的なものとなっている。
- (2) すべての労働者の労働時間短縮の観点が不足しており、超過勤務(時間外労働)の縮減に留まっている。子育て期になる20代・30代の過労死・過労自殺が増えている現状で、総労働時間短縮が制度として確立していない。また、雇用の流動化を一方ですすめ、正規職員(労働者)雇用に消極的で、臨時・非常勤職員など不安定雇用の増加やフリーターの増加などの社会体制では、安心して子どもを育てる環境ではない。また、家族的責任をもつ労働者の時間外労働(所定外労働)と深夜労働の免除請求に対する使用者の拒否権(公務の運営に支障がない限り)は廃止すべきである。
- (3) 年次有給休暇の取得促進ではなく、育児休業・介護休業等の制度として確立し、国及び自治体の予算・財政措置が必要である。

4. 自治労連の取り組みの基本

自治労連は、「推進法」の持つ問題点を指摘し改善を求めると同時に、「人間らしく働く

ルールの確立」、「誰もが安心して子どもを産み育てられる社会」の実現をめざし、住民・労働者の要求を「地域行動計画」「事業主行動計画」に積極的に反映させる立場でとりくみをすすめます。

また、各自治体の「特定事業主行動計画」策定の具体化では、今年の確定闘争での重点課題と位置づけ、単組・職場での労働条件、職場環境の改善めざし運動を強化します。

<特定事業主行動計画に対する取り組みの基本>

- (1) 各自治体での「次世代育成支援特定事業主行動計画」策定の検討委員会への労働組合の参加と労働条件決定にあたっての労使合意。
- (2) 子どもの権利条約や児童福祉法の理念に基づき、子どもの豊かな成長を保障する社会の形成とそのための条件整備、労働環境の整備の視点から、実効ある地域行動計画づくりとも結合したとりくみとする。
- (3) 特定事業主行動計画を策定する際には、日本政府が批准した「女性差別撤廃条約」「家族的責任条約」の遵守、母性保護奈拡充、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の保障、労働時間短縮、仕事と家庭の両立、男女平等が実現する内容とする。
- (4) 「指針」を理由とした現行の労働条件の後退を許さず改善をめざす。
- (5) 民間（一般事業主計画）のモデルとなる特定事業主計画をめざす。
- (6) 正規、臨時・非常勤、「関連職場」の均等待遇をはかる。
- (7) 計画作りへの職員参加の重視、職員の英知を結集めの必要な情報の公開を求める。
- (8) 次のモデル要求（案）を参考に、各単組・職場の実態・制度状況を踏まえて要求の確立し、要求書を提出する。

5. 自治労連のモデル要求（案）

(1) 母性保護に関する権利保障の要求

母性保護の権利を拡充し、権利行使ができるように、人員配置などを行うこと。

生理休暇が取得しやすい職場環境を実現すること。正規・臨時・非常勤職員等を含めた制度確立を確立し、取得手続きの改善、制度の周知徹底・啓蒙等を行うこと。

1日1時間以上の「妊娠休暇」(妊婦の時短)を設け、妊婦の労働軽減をすること。

妊娠障害休暇を(連続または断続20日以上)制度化すること。更年期・不妊治療にかかわる措置等を制度化すること。

妊娠4ヵ月未満の流産に対し4週間の休暇を制度化すること。

妊産婦の危険有害業務、深夜労働、時間外労働の原則禁止、高齢者の夜勤制限を制度化すること。

出産休暇を産前8週間、産後10週間(多胎妊娠の場合は産後も14週間以上)認めること。予定出産日前出産の場合も出産休暇の全期間を認めること。異常分娩については、産後休暇期間の追加等の措置を講じること。また、代替職員の完全配置をす

ること。

出産補助休暇を設け、期間を3週間とし、当面1週間を制度化すること。

均等法22条・23条にもとづく、健康診査休暇（通院休暇）母親・両親学級への参加休暇については速やかに実施するとともに、各自治体独自の要求・既得の制度を尊重すること。

定期健康診断項目の中に婦人科検診（乳ガン・マンモグラフィ、子宮ガン）、骨密度検査も入れるなど充実させ、希望者全員に受診させること。また、職場のメンタルヘルス対策を行なうこと。

育児時間120分、男女とも適用、運用の自由、期間の延長（当面3歳）を図ること。

権利行使による不利益取り扱いを行わないこと。

< 解 説 >

生理休暇 - 「生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置」(労働基準法第68条)
正規・非正規雇用に関わらず、法的に認められている権利であり、妊娠・出産する、しないに関わらず、女性の健康のためには重要な権利です。生理休暇の取得率は年々下がり、服薬しながらの勤務者も少なくありません。

生理中に就業すると、妊娠中の出血・貧血、そのほか流産などの異常出産が多くなることから、本人の健康と母性の保護のために必要です。また、生理中は精神面でも不安定になり、作業の過失やまちがいが多くなりやすく、災害につながることから第三者保護としても重要です。

妊娠・出産にともなう制度

ア) 産前休暇（労働基準法第65条）

申請があれば、必ず休暇を与えなければなりません。また、出産予定日より出産が遅れた場合その分だけ延長されるものです。このことにより産前産後休暇が調整されている例が見られますので、改善させましょう。

イ) 健康診査休暇（通院休暇） 男女雇用機会均等法第22条で義務づけ

ウ) 母親・両親学級への参加休暇 同上

エ) 妊婦の時差出勤制度 同23条

オ) 妊娠障害休暇・つわり休暇

カ) 妊産婦の労働軽減、深夜業・時間外労働・休日労働の禁止

・妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならない。

（労基法第65条の3）

・妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働をさせてはならない。

（労基法第66条の2、3）

・妊産婦が請求した場合、1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない。

変形労働時間制の禁止。(労基法第 6 6 条の 1)

キ) 産後休暇 (労働基準法第 6 5 条)

ク) 配偶者出産補助休暇 (人事院規則 1 5 - 1 4 第 2 2 条第 9 号)(一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第 1 9 条)

ケ) 育児時間 (労働基準法第 6 7 条)

休暇中の賃金・生活保障等経済的支援

解雇の禁止

権利行使と不利益扱いの禁止

< 参考法令 >

男女雇用機会均等法

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第 2 2 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第 2 3 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針 (次項において「指針」という。) を求めるものとする。

3 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(公表)

第 2 6 条 厚生労働大臣は、第 5 条から第 8 条までの規定に違反している事業主に対し、前条第 1 項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

労働基準法

(産前産後)

第 6 5 条 使用者は、6 週間 (多胎妊娠の場合にあつては、1 4 週間) 以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認められた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させな

ければならない。

第66条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(育児時間)

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

(生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置)

第68条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)

(特別休暇)

第22条

9 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付き添いなどのため勤務をしないことが相当であると認められるとき、人事院が定める期間内における2日の範囲内の期間

(2) 仕事と家庭生活の両立のための要求

育児休業を取得しやすい環境をつくるために

有給・選択制・原職復帰・代替措置の4原則をふまえた育児休業制度を求めます。とりわけ、代替制度の確立、男性取得の促進、給与・退職手当などにおける不利益を是正なくすこと。また、育児休業の取得は、本人の自由な選択にまかせられるものであること。

育児休業手当金は休業中全期間を通じて支給し、かつ増額すること。当面、共済組合法「改正」にともなう育児休業手当金の改悪については、当局責任による所得保障の給付水準の引き上げなどの制度改善を行うこと。

育児休業中の一時金については、勤勉手当についても期末手当と同様の支給率とすること。

育児休業に伴う昇給延伸については、早期に復元措置をはかること。

育児休業者の代替保障は、臨時職員によることなく、正規職員で対応すること。

育児休業からの職場復帰については、職場情報の提供や研修など復帰までのプログラムを整備すること。

臨時・非常勤職員など有期雇用労働者にも育児休業制度を適用すること。

人事担当者や管理職の研修を行うなど、育児休業制度の周知徹底に努めること。

介護休暇・子どもの看護休暇等の改善にむけて

男女、全職員に適用する実効ある労働者負担のない有給保障、原職復帰、代替職員確保等の介護（看護）休暇の制度化、期間延長、内容の改善をはかること。介護休業手当金についてはすべての介護休暇取得者を対象とし、現行水準を下回ることがないようにすること。社会保険料掛金免除を行うこと。自治体独自制度についても拡充すること。

短期（14日）・有給の家族看護休暇を制度化・拡充すること。介護休暇が適用になるまでの期間がカバーできるようにすること。

子どもの看護休暇は子ども1人（看護の対象者）につき5日とし、時間単位取得、子どもの対象年齢は、子どもの権利条約で規定された18歳未満とすること。

子ども参観日・予防注射などに関する子育て休暇を新設・拡充すること。

公的保育の拡充めざして

指定管理者制度や公設民営、民間営利企業参入などによる公的保育の解体はやめ、保育の「一般財源化」反対、保育所の内容充実・保育料の引き下げなど、切実な保育・学童保育要求の実現をめざすこと。国に対し、自治体としての意見を上申すること。

< 解 説 >

育児休業の取得をすすめるためには、取得に伴う職場や仕事上への不安を取り除くこと、取得による昇任・昇格など働き続ける上で何らかのペナルティにならないという制度的な整備を進めることがたいへん重要です。

育児休業は無給であり、共済組合等から育児休業手当金が支給（給料の40%）されていますが、取得できる期間が、子どもが3歳になるまでに延長されたにもかかわらず、支給期間は1歳未満など所得保障というには不十分です。また、共済組合法改正に伴う支給の上限設定がされました。このことを踏まえた対応が求められています。

一時金のうち、期末手当については、休業期間の2分の1を在職期間としてみなしますが、勤勉手当については切り捨てられています。また、育児休業中は勤務をしなかった日として昇給がなく、復帰時に休業期間の2分の1が勤務したものとみなされます。いずれも育児休業の取得がペナルティの対象となるような取り扱いは改善すべきです。

休業中の代替保障は、たいいていの場合不十分であり、結局は職場の同僚に負担をかけるケースが多い実態にあります。こうしたことも取得を事実上困難にし、男性取得がすまない原因ともなっています。

スムーズな職場復帰ができるかどうか、大きな不安要因となっています。休業中から様々な技術情報や職場の様子などを伝えることなどを含め、きめ細かい復帰へのプログラムを準備することが重要です。

形式的な空白期間において脱法的に雇用が継続されている臨時職員や非常勤職員への適用も重要な課題です。このことについて日本弁護士連合会は、千葉市に雇用されている非常勤職員からの訴えに応え、総務大臣に対し「少なくとも実質的に継続して雇用され、常勤としての勤務実態を有する場合は、育児休業及び看護休暇を取得できるよう、地方公務員の育児休業等に関する法律の改正も含めて適切な措置をとる」よう勧告しました。同じ有期雇用でも、民間では更新されていれば取得可能であるのに、少子化対策基本法で「必要な雇用環境を整備」すべき国や地方公共団体が、雇用を継続したにもかかわらず育児休業認めないのは、差別的な取り扱いであり改善は急務です。

さらには育児休業制度の積極的な活用へ向け、該当者にとどまらず、人事担当者や管理職を含め制度についての正確な理解を深めることが大事です。

(3) 時間外労働(超過勤務)縮減に対する要求

労働時間を短縮し、年間労働時間1800時間の実施を行なうこと。

時間外労働を1日2時間、週5時間、月15時間、年間120時間以内(当面150時間)とすること。

休日労働は4週に1日を限度とし拡大しないこと。

すべての職場で36協定の締結を行い、「公務のための臨時的の必要がある場合(労基法33条3項)」の厳格な適用を図ること。

不払い残業(サービス残業)の実態を把握して、不払い残業を根絶し、常態的な時間外労働が生じないよう適正な予算人員配置を行なうこと。

家族的責任をもつ男女労働者の時間外・休日、深夜労働を免除すること。特に育児の責任は義務教育終了までとすること。

時間外・休日、深夜労働は本人同意を原則とすること。時間外・休日、深夜労働の拒否を理由にした不利益扱いをしないこと。

育児や介護の責任がある職員に対する時間外労働に関しては、条例で定めること。

深夜労働については原則禁止とし、

- 1) やむをえない場合は、勤務時間・回数を制限すること。
- 2) 長時間・深夜2交代制は導入しないこと。
- 3) 夜勤交代制労働は、勤務と勤務の間に少なくとも12時間以上の休憩時間を保障すること。

4) 深夜労働をした場合は、代休を保障すること。

5) 労基法第66条に基づき、妊産婦の夜勤免除を保障すること。

6) 「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」を遵守すること。

一 斉定時退庁日、ノー残業デーの実施を促進し、時間外労働を縮減すること。

定期健康診断の年1回以上の実施はもちろん、45時間以上の時間外労働がある職場は健康アンケートを取るなどし、健康診断結果などの情報を産業医と提供し、助言指導を必ず受けること。

メンタルヘルスの対策を十分に行い、精神疾患からの職場復帰に関しては本人の主治医による治療を第一に考え、円滑に職場復帰が図れる措置をとること。

安全衛生委員会において、安全管理者や安全衛生推進者は各職場や支部・分会の意見を反映するとともに、家族的責任をもつ男女労働者の把握と対象職員の意見等を反映するとともに、庁内検討委員会では、安全衛生委員会の意見を聴取すること。

< 解 説 >

～ に関して、

(1) 1月24時間、1年150時間を超える時間外労働(超過勤務)の制限(育児・介護休業法第61条15項)

(2) 深夜勤務(午後10時から午前5時)制限(育児・介護休業法第19条1項、第61条23項)

以上については、最低限の法規制を遵守する必要があります。なお、法は最低基準であることを明確にしての対応が重要です。

< 参考法令 >

育児・介護休業法

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間(以下この条において「深夜」という。)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

1. 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
2. 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
3. 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

第61条

23 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教

育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会)は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公務員法第4条第1項に規定する職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

、 に関して、

年間360時間を超えて超過勤務をさせないよう努めること(「超過勤務の縮減に関する指針について」平成11年人事院職員局長通知)や36協定においても年間の延長限度時間は360時間(月間45時間)とされています。(「労働基準法第36条1項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」)

、 に関して、

職員の意識啓発については、「過重労働による健康障害を防止する事業者が講ずべき措置」(平成14年2月12日厚生労働省)、「賃金不払残業の解消を図るための講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月23日)等の周知を徹底し、サービス残業はもとより過重労働を防止するとともに、適正な職員の配置と業務の見直しにより、特定部署や職員への業務の集中することがないようにする必要があります。

月45時間以上の時間外労働がある事業所(職場)は、時間外労働の削減と作業環境、労働時間、深夜業の回数・時間数、健康診断結果の情報を産業医に提供し、事業所(職場)の健康管理について助言指導を受けること。

1ヵ月100時間を超える場合又は2ヵ月ないし6ヵ月間の1ヵ月平均80時間を超える事業所(職場)に対しては、 の措置に加えて、当該労働者の産業医による面談・指導と合わせ、健康診断を受診させること。

限度基準(月間45時間以内)に適合しない36協定は、労働者代表から事情を聴取し、労使の検討が不十分な場合、必要な指導をおこなう。

上記 ~ の指導を拒否する企業(自治体当局)には、当該労働者の作業環境、労働時間、深夜業の回数・時間数、健康診断結果を提出させ、労働衛生指導医の意見を聴取し、意見に基づき労安法第66条第4項の「臨時の健康診断」を実施するなど、厳正に指導する。

に関して、

安全衛生委員会の確立及び充実

安全衛生委員会の開催は一定規模以上の事業場に対して、労働安全衛生法において月1回以上の開催が義務付けられております。委員会を形骸化させずに、安全管理者や安全

衛生推進者は各職場や支部・分会の意見を反映し活性化させることにより、公務災害や職員の命と健康を守っていくことが重要です。

(4) 休暇の取得促進

年次休暇の取得について

- 1) 年次有給休暇の使用目的は個人の自由であることを基本に、年間20日間の消化ができるようにすること。
- 2) 有給休暇について、個人・職場合意にもとづき計画的取得ができるよう人員増員も含めて職場環境を整えること。
- 3) 係会議等で定期的に取得促進を徹底させること。
- 4) 事業計画を特定・周知して、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ること。

連続休暇等の取得促進について

- 1) 土日と連続して休暇がとれるようにすること。
- 2) 勤続10周年等の節目に、リフレッシュ休暇(特別休暇)を設けること。

(5) その他

平成16年8月6日に人勤と併せて報告された「公務員人事管理に関する報告」の中で勤務環境と服務規律の整備を検討すべき課題として掲げ、「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進するとしています。その両立支援策として、育児を行なう職員の部分休業の拡充、短時間勤務の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討するとしています。

2004年通常国会で、自治体にいっそうの不安定雇用労働者を拡大する「地方公務員法の一部改正」「任期付き職員の採用に関する法律の一部改正」が成立しました。

両立支援策を取り入れる際には、既存の労働条件が後退しないようにすることと、制度の自己選択の自由が確保されなければならないものです。