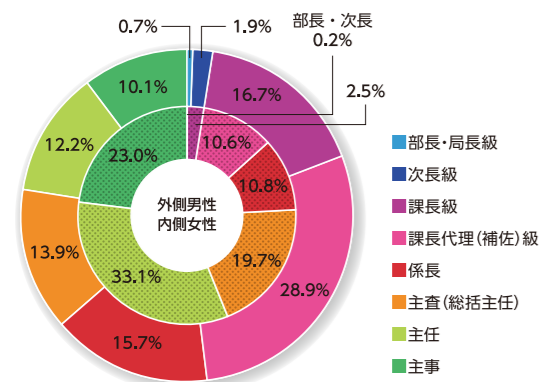


女性も能力を活かして **いきいき** 働ける職場に!

改めてびっくり!
いまだにこんな **男女格差** が...

S県職員の性別職階分布比率



(2013.9 男女平等推進委員会調査)

女性の6割弱が主任・主事のまま
部課長級は女性全体のわずか2.7% (男性19.2%)

どうしたら進むの? 女性の役職比率引き上げ

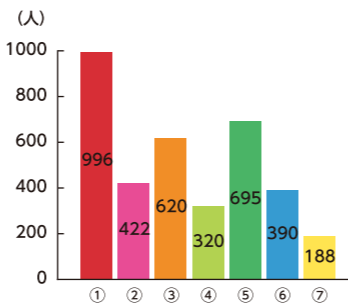
国や自治体も、女性の管理職への登用をすすめています。しかし、長時間過重労働の問題解決がされなければ、管理職に挑戦する女性は増えません。また、依然として家庭内での家事・育児責任も重い負担になっており、男女が協力できる環境づくりが求められます。

京都自治労連女性部のアンケート調査から

職場における男女平等を進める上で障害となっている事は?

(主なもの3つ以内選択 回答者数19単組1,936人)

- 家事・育児は女性が負担すべきという固定的役割分担
- 保育所・福祉施設等の社会的条件の不備
- 時間外勤務を前提とした仕事の進め方
- 管理職や男性の女性に対する意識・評価
- 女性自身の意識・消極性
- 男性の長時間過重労働
- 母性保護制度(休暇)の利用



職場の声

「家庭との両立が今の状況では難しい。仕事ばかりしてられない」「若い頃から企画研修等の立場で仕事をしていない。管理職となることを想定して仕事を与えられていない」「時間外勤務を前提とした仕事の進め方の改善が前提」

京都府職労連女性部では、昇任昇格の男女格差是正を重点要求として交渉ととりあげています。

2014確定闘争では、昇任昇格要件の育児休業取得による不利益是正を実現。また、本来職員の男女比と同じ4割の女性管理職がいるべきことも、要求しています。

両立させたいね! 仕事と家庭

やった! 各地で権利前進

2014確定闘争では、「給与制度の総合的見直し」や人事評価制度導入をめぐる各地でのせめぎ合いが続いています。その一方、両立支援について42都道府県が勧告で言及し追い風の情勢のもと、権利・制度の拡充が進んでいます。

- **育児時間を3歳までに延長** (有給1日90分 現行1歳6か月まで) (滋賀県職)
- **子の看護休暇を小6まで** (東京都庁職)
- **不妊治療休暇や配偶者同行休業導入** (各地で)
- **子の看護休暇の対象を拡大し、家族看護休暇とさせたところも増えています。**

安心して産休・育休をとるために正規代替を!

育児休業取得期間が伸びているもと、正規職員による代替は切実な願いです。国は、任期付職員による代替をすすめるようとしていますが、将来の生活設計もたてられず低賃金で働かされる職員を増やすことには、大きな問題があります。育休期間中は無給(手当は共済組合から)であり、人件費負担はほとんどありません。条例でも、取得中の職員は定数外とする自治体が増えてきました。

事前に取得予定を把握し採用者数を調整することで、正規代替配置は十分可能です!

名古屋市職労は、運動で今年度107人の職員を上乗せして採用させ、増員分を育休代替に配置。職場に喜ばれています。



健康で働き続けられる **職場づくり** カギを握るのは、 **あなた**です!



チェックしてみよう! あなたの職場の健康度

	その通り	どちらかと言えそう	うちの職場は大丈夫
恒常的に残業しないと、仕事が終わらない(持ち帰り含めて)			
時間外手当を請求できない・請求しづらい雰囲気がある			
毎年の年次休暇取得実績が	5日未満		
	10日未満		
恒常的な仕事があるのに、臨時・非常勤職員の雇止めがされる			

母性保護・両立支援などの権利は制度化されていますか? 実際はとれていますか? それぞれについて、制度があるか、実際に取っている人がいるか、給与保障があるかチェック!

	制度がある	有給	無給
生理休暇(毎週1~3日)			
結婚休暇			
妊婦の時差出勤(通勤混雑緩和措置)			
妊娠出産休暇(最低14週)			
育児休業(最低1年)			(休業給付あり)
子の看護休暇(子二人まで各5日)			
育児時間(最低1歳まで1日60分)			
介護休業・休暇(最低通算93日)			

先輩たちが運動でかちとった権利 **引き継いで活かしていこう!**

左のチェックシートにある、母性保護・両立支援などの権利は、はたらく先輩女性たちが長い間の運動で制度化させてきたものです。でも、せっかくの制度も、使わなければ必要ないものとされ、後退しかねません。「忙しくて休めない・・・」という声も良く聞かれますが、**権利をとるために必要な人員確保・制度の拡充を求め、労働組合に結集して運動していきましょう。**

非正規雇用のあなたへ

非正規雇用であっても、同じ仕事を担って働いている以上、正規職員との均等待遇の保障は当然です。

労働契約法20条でも、有期雇用が無期かによって不合理な労働条件の差異を設けてはならないとしています。

また、2014年7月4日に総務省が出した通知では、職務内容や職責に応じた任用・勤務条件を確保するよう、自治体に求めました。

でも、黙ってでは法律で決められていることも実現しません。**組合に結集し、それぞれの職場で話し合い改善に向け取り組むことが大事です。**



東京自治労連では、7.4通知を活用し正規職員化・均等待遇実現をめざす学習決起集会を開催。各単組で任用更新制限をなくすとりくみなどをすすめ、組合加入につながっています。

2014確定闘争の中で、こんな均等待遇の前進も・・・

- **新座市職労** ... 子の看護休暇5日を有給に
- **堺市職労** ... 非常勤職員の妊娠中の通勤混雑緩和を制度化(1日の勤務時間により60分以内または75分以内)
- **八尾市職労** ... 非常勤職員の結婚休暇の創設

仲間を増やすことが要求実現の力! **自治労連**ってどんな組合? **HP**へ



日本自治体労働組合総連合

グチから要求へ みんなで話そう はたらき方・はたらく環境のこと 一人一人の力を労働組合へ集め、はたらきやすい職場へ!

人員増やして 超勤減そう!

仕事が複雑困難で多量になっているのに、人員が抑制されるもと、不払いも含め超過勤務が増えています。仕事量に見合った人員をつけさせることが、職場のメンタルヘルス改善や病欠者を減らすためにも欠かせなくなっています。

各地でこんなとりくみが

● T県の本庁職場では、職員が超勤手当を請求したところ、「そんな程度で手当を請求する文化はT県にはない」と言われました。訴えを受けた労働組合では、残業パトロールなどを強化し、機関紙でも大きく長時間勤務問題をとりあげています。こうした中で、組合へのカンパや加入など、大きな反響を呼んでいます。

● 大阪府職労では、本庁残業実態調査を行い、上半期で超勤180時間を超えている職員が549人となり、前年より16.6%も増えていることなどを把握、当局交渉で人員増を強く要求しています。



「おつかれさまアンケート」回収に夜遅くまで奮闘！(大阪府職労)

● H市職労では、家族から組合への訴えがあり、当局に実態調査をさせたところ、ある課で14人分387時間もの不払いが発覚。さかのぼって全額を支払わせました。再発防止のため、今後も一定期間ごとに報告を求めています。

職場の声

「薄氷の上を歩いている。(少ない人員で無理して) みんなで何とか乗り切ると、「大丈夫だったし来年もできるよね」と言われる」

こんなことを許したら、超勤手当もなく「働かせ放題」に…。

「成長戦略」で政府・財界が狙う「はたらくルール」の改悪

政府・経済界は、「世界一企業が活動しやすい国」にするために、労働法制の規制緩和をすすめています。いずれは公務職場にも持ちこまれる、下記のような制度の改悪案が国会に出されようとしています。提出・成立を許さない世論をつくっていきましょう!

○裁量労働制をとめどなく拡大

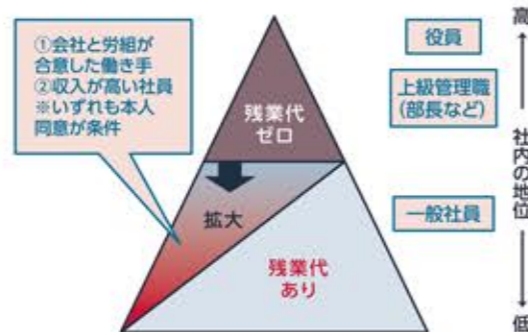
現在企画調査部門など限定されている、裁量労働の範囲拡大や指定の手続き緩和

○「時間でなく、成果で評価される」残業代ゼロのしくみづくり

年収1,075万円以上の事務系労働者から、労働時間の規制を外す。(財界は、年収要件の引下げを要求)

実施されれば、残業代ゼロ、限りない長時間労働が待ち受けています。

一般社員の賃金も「成果」次第になる?



………… ハラスメントのない職場に 困ったら近くの組合役員に相談を! ……………

こんなこともパワハラですよ!

- ・叱りながらものさしや書類で頭を小突く。
- ・ものを投げつけたり、ごみ箱を蹴りつける。
- ・部下のミスに対し、人前で強い口調で叱責する。
- ・「バカ」「愚図」「のろま」など屈辱的な言葉で叱責する。
- ・挨拶をしても無視し、会話をしない。
- ・必要な情報、指示を与えない。
- ・部署全体の食事会や飲み会に誘わない。
- ・過重なノルマや一人では無理な仕事量を与える。
- ・いつも終業間際に過大な仕事を課す。
- ・突然、全く経験のない重要な業務を課す。逆に、その人の能力や経験に見合わない、程度の低い業務を課す。
- ・仕事を与えず、通常業務に属さない雑用を強要する。
- ・必要以上に仕事を監視したり関与したりする。
- ・緊急の仕事ではないのに休日や夜間に連絡を入れる。

こんなこともセクハラですよ!

- ・職場の飲み会で主賓・上司の隣に女性を座らせお酌をさせたり、カラオケのデュエットを強制する。
- ・ヌードポスター、わいせつな絵や写真のカレンダーを貼り出したり、コンピュータのスクリーンセーバーに使ったりする。
- ・男性職員と女性職員の役割分担が、暗黙の了解で決められている。
- ・お茶や食事に誘い、断ると契約非更新や配置転換をちらつかす。
- ・会社のパソコンに、仕事とは関係のない私的な内容のメールを出す。
- ・「彼氏(彼女)いないの?」「結婚はまだ?」「子どもはまだ?」「2人目は作らないの?」などと詮索する。
- ・「子どもが大きくなるまでお母さんは家にいてあげた方がいい」などと説教する。
- ・「男らしい」「男のくせに○○」「女らしい」「女のくせに○○」などと発言する。



運動に活かせる 豆知識

職場のセクシュアルハラスメント対策は、事業主の義務です

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、次の措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

- 1 セクハラ対処方針を明確にし、管理監督者も含めその方針を周知・啓発すること
- 2 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
- 3 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処すること
- 4 相談者や行為者等のプライバシーを保護し、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

各地でこんなとりくみが

安全衛生委員会を足場にハラスメント防止要綱を策定(宇部市)

パワハラの防止要綱がある自治体職場は、まだ少ない状況です。山口県宇部市では、安全衛生委員会で時間をかけて労使が話し合いをすすめてきました。まず2012年10月に「ハラスメント対応リーフレット」ができ、2013年から庁内ネットにアップ。2014年7月に念願のハラスメント防止要綱が策定され、市職労推薦のハラスメント相談員も設置されました。パワハラでのメンタルヘルス不全の相談が多くなっています。

もの言えぬ職場にしないために…

「人事評価制度」労働組合のとりくみが大事!

総務省は、人事評価制度を自治体に強要しようとしています。しかし、これまで導入してきた職場では、「職場の団結を乱す」「上司にものが言えなくなる」など不満や疑問の声があふれています。

国いいなりの人事評価制度は導入させない、導入せざるを得ない場合でも、労働組合の関与で「評価の公正・透明性の確保」「異議申立ての保障」等が必要です。特に、相対評価で必ず下位になる職員をつくること、一時金や昇給に格差をつけることは絶対に許してはなりません。

職場の声

(評価をつけることは)公務になじまない。地味な仕事は評価されにくく、職場の団結を壊す。

研修や評価そのものに追われ、休日出勤せざるをえない(管理職)

数学のような正解がないので、評価する人の感情だけで採点しているように思う。

