

女性部ニュース

2014年10月16日発行
No. 70

発行責任者 三木 啓代
東京都新宿区上落合 2-28-7
落合高山ビル4F
電話 03-5338-8988
FAX 03-5338-8981

自治労東京都本部女性部第23回定期総会運動方針案

社会のあらゆる場面での男女平等推進は、自治労がめざす「働く事を軸とする安心社会」の実現に欠かせないものです。都本部女性部は、2014年11月29日(土)に中野サンプラザにて第23回定期総会を開催します。それに先立ち、下記のように女性委員会を行い、総会の開催と方針案への意見を求めます。女性委員会には各単組から1名以上ご参加下さい。

2014年度女性部女性委員会

日時 2014年11月5日(水)

場所 都本部会議室

学習会 「第13次都本部男女平等推進闘争報告」石井都本部書記次長

議題 第23回都本部女性部定期総会(11月29日中野サンプラザ)開催 他

※参加は原則女性。役員以外でも参加可能、男性が参加する場合は女性組合員をご同伴下さい。

なお、方針案の下線は昨年から変更がある部分です。

第1号議案

2015年度女性部運動方針(案)

I 1年の取り組みを振り返って

都本部女性部は2014年度も「男女平等社会の実現」をめざし、男女平等統一闘争を年間闘争として位置付け、各単組・支部との情報交換及び交流を図り、女性の権利確立、組織強化を進めるための取り組みを基本とし基本組織とともに取り組んできました。

(1) 男女が共に働きやすい職場環境と労働条件の整備にむけた取り組み

① 自治労女性部は「女性の働く権利強化月間」の取り組みで「年休・生休アンケート」を実施しています。都本部では回答単組が少ない事もあり、実態把握及び情報提供が出来ていないのが現状です。ほとんどの単組で女性部が無く、対象人数も数百名単位のため、実施そのものに困難が伴うという現状がありますが、女性組合員の実情、悩みなど等を取りまとめ、要求、交渉、労働条件改善へと繋げていくためにも、アンケートを数年おきにも定期的に実施し把握していくことが必要です。

② 次世代育成支援対策推進法が2025年まで延長されました。特定事業主行動計画について、計画の点検と検証、計画達成への具体策を労働組合から提言し、子育て支援だけでなく全労働者の労働時間短縮、男女平等社会実現の課題とリンクさせることが必要です。

③ 自治労は男女平等課題を重要課題として捉え通年課題として取り組み、6月を「男女平等推進月間」としています。

都本部では「第13次男女平等推進闘争」として次の7つを重点課題とし、主に市町職単組で統一要求書の提出、交渉、文書確認に取り組みました。詳細については後述の「男女が共に担う自治労運動、男女平等推進闘争」に記載します。

④ セクシュアル・ハラスメントの課題は人権の問題と同時に快適な職場環境を確保するという立場で労働安全衛生活動の中でも取り組んできました。2007年4月施行の改正男女

雇用機会均等法では、事業主に防止が義務付けられ、厚生労働省からは、全国労働基準監督署あてにセクシュアル・ハラスメントを原因として発病した精神障害は労働災害であることを周知する通知が出されています。

⑤ 公営競技、公共サービス、臨時・非常勤の仲間の多くは女性であり、彼女たちの労働条件の向上は女性の地位向上につながります。女性部は公営競技、公共サービス、臨時・非常勤の仲間と連帯し、職場に格差を持ち込ませない運動、均等待遇の確立に取り組むため、それぞれの仲間から常任委員を選出しました。

⑥ 八王子市の嘱託職員は産休は取得できませんが、更新年度をまたいで取る事はできませんでした。具体的にいうと、3月末が契約期限で出産予定日が4月2日だった場合、産休を取得すると更新ができず退職に追い込まれていました。しかし、八王子臨時・非常勤職員組合は八王子市職と連携し長年の交渉を経て運用で更新が出来るようになりました。

この事例はマタニティ・ハラスメントの典型です。妊娠出産は女性の当然の権利であり、非正規職員であっても正規職員と同様に扱われるべきであり、他単組も非正規職員の状況を点検し産休の均等待遇を目指しましょう。

(2) 一人ひとりが大切にされる社会制度の実現にむけた取り組み

① 男女雇用機会均等法が制定され25年以上経ちました。2013年から2014年にかけて均等法の見直しが検討されましたが、結局、法の抜本改正は見送られ、2014年7月から、間接差別の対象となる転居を伴う転勤要件の適用拡大に関する省令及び指針の改正、セクシュアル・ハラスメント予防・徹底などの指針の改正、コース別雇用管理区分の留意事項に関する通達の指針への格上げなど、省令・指針・通達のみが改正するに留まりました。今回は法改正ではないため、見直し年限に関する規

定が定められておらず、次の改正がいつになるかわからない状態です。

そもそも抜本的な法改正に至らなかった理由の一つには、間接差別が具体的な事例としてあげられなかった事があります。現状では、異なるコース別雇用管理区分の労働者、具体的には「総合職男子」と「一般職女子」の間の格差は比較対象になりません。しかし、これを比較可能にしなければ、男女間格差の根本原因である、賃金格差や長時間労働はいつまでも解消しません。均等法を職場に生かすためにも、間接差別の実態調査と検証、防止策を強めていくことが必要です。

② 都本部は「第4次男女平等推進都本部アクションプラン」を2014年10月に改定しました。アクションプランの柱は以下の10点です。

1. 各単組、地協に男女平等推進委員会を設置し、男女平等を徹底する。
2. 単組執行部に30%以上の女性参画と三役への登用をめざす。
3. 組合の意思決定の場や政策制度に女性の参画を推進する。
4. クォータ制を段階的に進め、最終的には50%の女性参画を確保する。
5. 正規・非正規職員の格差是正に取り組む
6. セクハラ、パワハラ、モラハラ、マタハラや間接差別などの課題に取り組む。
7. 都本部役員に女性を登用する、特に専従副委員長1名を女性にすることをめざす。



8. 女性部と連携して女性役員のネットワーク化を進める。

9. 都本部青年部・女性部は共同企画で男女平等推進に取り組む。

10. 都本部は単組の男女平等の取り組みに対して支援する。

都本部女性部は、このアクションプランを元に、組合内の男女比率や労働組合が男女平等社会実現に果たす役割を模索し目指していきます。

③ 2009年8月国連女性差別撤廃委員会は、日本の条約履行状況を審査し、60項目に及ぶ総括所見を公表しました。中でも対応が不十分として、結婚可能年令の男女差や女性だけに課せられる待婚期間の見直し、選択的夫婦別姓の導入など民法の差別的規定の改正を勧告しました。永年の懸案である民法改正は、「日本的伝統的家族観」の高い壁に阻まれ、実現できていません。現政権下での、「性に中立」な法制度の実現に向けた取り組みを進める必要があります。

④ 2014年6月に都議会でいわゆる「セクハラヤジ」の問題が起きました。女性部は基本組織と連名で、「東京都議会での女性蔑視のセクハラヤジ発言者を特定し、都内の各議会での人権侵害・人格無視の発言を許さない声明」を発表し、都議会女性議員に声明を文書として手渡すとともに意見交換を行い、問題究明と再発防止を訴えました。

左右とも前回大会の様子



(3) 女性部組織強化と労働組合での男女平等参画にむけた取り組み

① 人員削減による職場状況が厳しくなるとともに、時間内活動が制限され、各種集会・学習会等への参加が困難になっています。単組・支部代表者会議開催にあたっては、学習会とセットでの開催、開催時間や参加資格の工夫などを行ってきましたが、今後もより一層の工夫が必要です。

組織をともに担う女性部として、女性の参画率30%を方針とし取り組んできましたが達成できていません。

都本部アクションプランに明記した女性参画率数値目標(30%)を達成するには、各単組・支部が「推進計画」を策定し、女性執行委員の増員、各種会議出席への女性割当て、女性部活動への支援・協力、さらには女性の組合専従の実現等、職場での具体的な取り組みを通じて女性自らが力をつけていくことが重要です。

② 組織強化の立場から第18回青年女性中央太交流集會を青年部とともに実行委員会を設置し取り組みました。また、女性青年合同会議を引き続き開催しています。この取り組みの成果を、確定闘争、春闘、来年の第22回関東甲地連青年女性夏期交流集會へとつなげていくことが重要です。

③ 女性部ニュースを定期的に発行し、女性部としての運動の共有化を図りました。

(4) 平和で平等な社会を求める取り組み

① 憲法第9条、人権条項の見直しなど改憲策動、あらゆる差別を許さない立場を堅持し、人権を守る取り組みをすすめていきます。

② 本土復帰42年になる沖縄では、第37回「5・15平和行進」が開催されました。今年の「5・15平和とくらしを守る県民大会」は豪雨のため、会場を変更し、時間も短縮して行われましたが、2000人を超す参加者が集まりま

した。山城博治実行委員長は「安倍政権の戦争政策に抗し、沖縄県民とともに連帯して、全国で闘っていこう」と参加者に呼びかけ、藤本泰成平和フォーラム事務局長は、「平和憲法を守り、非軍事的な手段で国際間の紛争などを解決していこう。そのために平和フォーラムは全力で闘っていく」と決意を示し、最後に参加者全員で、「基地のない平和な沖縄を表現させようとする決意と日本が再び戦争への道を歩まないよう力を尽くしていくこと」を誓い合いました。

普天間基地は市街地の中にあり、墜落事後が起これば大きな被害が出るのは確実です。普天間基地の辺野古移転も含めて、沖縄に強いてきた犠牲を沖縄だけの問題にせず、日米地位協定の見直しを求めていかねばなりません。

③ 米海軍が横須賀基地に原子力空母ジョージワシントン配備して5年が経過しました。今年も神奈川県本部の要請に応え都本部各単組が横須賀空母化抗議、原子力空母配備撤回を求める集会が開催されました。米国の世界戦略・戦争政策への加担を拒否し、基地の縮小・撤去をめざし、原子力空母の母港撤回を求め、脱原発社会の実現に向けた運動と一体的にすすめていきます。

④ 人権蹂躪の窮みである日本軍「慰安婦」問題について、2011年8月30日、韓国憲法裁判所は、日本軍「慰安婦」とされた当事者が日本政府に対し謝罪と補償を求めている訴えに対して、韓国政府は問題解決に向けて実行ある行動をするよう、特に日本が日韓請求権協定で解決済みとしているということについては「立法の不作为がある」と判決を下しました。

2009年8月国連女性差別撤廃委員会は、日本の女性差別の現状に関する最終見解を公表しました。その中に、日本軍「慰安婦」問題の恒久的な解決に向けた取り組みに関する勸

告がありました。

しかしながら、歴史的事実を歪曲し無かったものとする動きが強まっている状況です。私たちは日本政府が国連女性差別撤廃委員会の見解を真摯に受け止め、誠実に対応するよう求めていく必要があります。すべての暴力を許さない取り組み、男女平等、女性の人権を守る取り組み、平和を守る取り組みは一体のものであり、改憲の動きを許さず人権と平和を守る運動を強化、展開していかなければなりません。

⑤ 「ナナム(分かち合い)の家」(日本軍「慰安婦」にされた方達が共同生活している家)訪問・韓国被爆者問題の現状を学ぶスタディツアーが、都本部の国際交流活動の見直しにより、自治労都庁職福祉保健局支部単独主催に戻りました。しかし、今年度も都本部女性部常任委員会から1名を派遣し、日本大使館前で毎週水曜日に行われている水曜集会に参加しました。

女性の人権を守り平和を求める活動として、今後も継続して派遣していきます。



ナナムの家にある元「慰安婦」をモチーフにした彫刻

II 女性をめぐる動き

(1) 女性労働者をめぐる情勢

厚生労働省の労働政策審議会は「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について(報告)」の中で「日本の働く女性の現状」を次のように報告しています。

「我が国の女性の雇用者数は2,406万人とな

っており、雇用者全体に占める女性の割合は43.3%となっている。その内訳を見ると、正規雇用の女性が1,028万人(42.7%)、非正規雇用の女性が1,296万人(53.9%)と、半数以上が非正規雇用に就いている。(2013年)

民間企業における管理職(課長級以上)に占める女性の割合は、男女雇用機会均等法が制定された1985年には1.4%であったのに対し、2013年には7.5%と、30年間少しずつ増加してきた。しかしながら、雇用者全体に占める女性の割合が43.3%であるのに対し、意思決定層へ登用されている女性の水準としては著しく低い水準となっている。国際的に見ても、諸外国がおおむね30%~40%程度であるのに対し、アジア諸国と比較しても、日本は特に低い水準となっている。

年齢階級別に女性の就業率を見ていくと、「25~29歳」層が最も就業率が高く(74.9%)、「30~34歳」「35~39歳」層が60%台半ばまで就業率が大きく低下する「M字」カーブを描いている。10年前と比較し、「M字」の「底」(=30歳代)はだいぶ上昇してきたものの、先進諸国と比べて未だ顕著にその状況がみられる。(2013年)第1子出産前後の継続就業率は、正規雇用の女性を中心に少しずつ上昇しているものの、約6割の女性が、第1子出産を機に退職していることが「M字」に影響を及ぼしていると思われる。

雇用形態別に見ても、正規雇用のピークは、第1子出産の平均年齢より手前の「25~29歳」層である。一般的に子育てが一段落する40歳代以降、就業率が上昇していくのは、非正規雇用の層が年齢とともに厚くなっているためであり、正規雇用は年齢とともに減少する。一方、全年齢を通じて、実際に就業できていない就業を希望するという女性は315万人にのぼる(2013年)。とりわけ「M字」の底である「30~34歳」「35~39歳」層の女性を中心に、働きたいが働けていない女性が多く、

大きな潜在的労働力となっている。」

この報告の続きにもあるように、男女雇用機会均等法制定から30年経過してもなお、採用・配置・育成等、あらゆる側面において男女間の実質的格差が残っています。

自治労臨時・非常勤の組織調査によると「官製ワーキングプア」と呼ばれる自治体で働く臨時・非常勤職員は約70万人にのぼるという結果が出ました。その多くは女性であり、彼女たちの均等待遇、均衡処遇は、喫緊の課題です。都本部各単組では、非常勤職員の昇給制度に取り組み、経験年数を加味した給与制度を実現したところもあります。

2009年8月人事院勧告の中で「公務員人事管理に関する報告」が出されました。その中で特に、非常勤職員の休暇、健康診断、忌引休暇等の対象となる職員の範囲拡大について記述され、2009年10月1日に人事院規則15-15が改定されました。地方公務員にも適用する運動が求められます。

(2) 自治体をめぐる情勢

東京都をめぐる状況

特別区をめぐる状況

市町をめぐる状況

臨時・非常勤職員、公共民間労働者等をめぐる状況

(この章は都本部議案と同様)

(3) 男女が共に担う自治労運動、男女平等推進闘争

① 今年から「男女平等産別統一闘争」を「男女平等推進闘争」に名称を変更し、6月に都本部統一闘争として行いました。男女平等推進委員会を中心に、闘争委員会を設置し、統一要求書の作成や集会の企画を行いました。

今回の「第13次男女平等推進闘争」では、都・区・市の自治体単組の他に公共民間についても「男女平等に関する統一要求書」を作

成し、次の7項目を重点課題としました。

1. ワーク・ライフ・バランスの推進のため、2007年に政労使で調印された「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「行動計画」で示されている数値目標達成にむけて取り組むこと。特に、男性の育児休業・介護休暇取得の促進のための具体策を講じること。
 2. 男女共同参画社会基本法に基づく「男女共同参画計画」、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定（一般）事業主行動計画」を着実に実行し、さらなる計画の充実・改善をはかること。
 3. 女性職員の昇任状況の改善にむけて現状の分析を行い、超過勤務の縮減をはじめとし職場環境の整備に取り組むこと。
 4. 育児・介護休業法の一部改正、人事院規則の改正を踏まえ、民間・国と同様の措置を講ずること。また、出産、育児及び介護にかかる特別休暇を改善するとともに、配偶者帯同休業を制度化すること。
 5. あらゆるハラスメントの防止にむけた対策を講じること。
 6. 「市町村子ども・子育て支援事業計画」策定について労使による協議を行うこと。
 7. 臨時・非常勤等職員の賃金改善のため同一価値労働・同一賃金の原則から常勤職員の時間比例按分とし、自治体最低賃金を168,390円以上（日給8,300円以上、時給1,080円以上）とすること。また、年次有給休暇、病気休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間、子どもの看護休暇、結婚休暇、忌引休暇、夏期休暇等の特別休暇を有給で確立すること。
- 各単組は6月4日に要求書提出、6月19日回答指定日、6月26日までを交渉ゾーンとし6月27日29分時間内集会を配置し闘いました。要求書提出は25単組(2013年22単組)、指標到達・妥結は7月22日時点で18単組(2013年10単組)となり共に2013実績を上回りました。

また、統一闘争を推進するために6月4日に都本部男女平等推進集会を開催しました。

杉浦浩美さん(立教大学社会福祉研究所特任研究員)をお招きし、「マタニティ・ハラスメント」をテーマとした講演と、男女平等推進統一闘争の方針提起を行いました。

② 女性組合員の参加と交流の活性化により、女性の組合参画を推進するため、都本部女性部と単組共催の女性組合員向けレクリエーションを行いました。女性役員の担い手育成の第一歩として、今後も各単組との継続した取り組みが必要です。

Ⅲ 活動の基調

1. 本部女性部独自要求の実現に向けて、自治労方針、都本部方針及び「男女が共に担う自治労第4次行動計画」「自治労都本部男女平等推進アクションプラン第4次改定」を活動の基本方針として運動を進めます。

2. あらゆる問題解決や闘争の場面において、ジェンダー・フリーの視点に立ち、バックラッシュを許さず女性が安心して働き続けられる職場と労働条件を確立し、多様なライフスタイルを認めあえる男女平等参画社会の実現を目指して取り組みを進めます。

3. 基本組織の活動における男女平等参画の推進とジェンダー課題への取り組みを補強・強化する立場で、各単組・支部との情報交換及び交流を進め、女性部組織強化の取り組みを進めます。

4. 世界のあらゆる女性たちとの連携を図り、平和で平等・対等な社会を実現する取り組みを進めます。

(1) 男女が共に担う働きやすい職場環境と労働条件の整備に向けた取り組み

① 「男女平等推進闘争」を通年闘争として取り組み、女性組合員が要求の掘り起こしから妥結までのプロセス全てに係わる体制を強

化し、全単組・支部における「男女平等に関する労使協議の場」の設定に向けて取り組みます。さらに、ジェンダー平等を目指し、ジェンダー分析とジェンダー監査を通じ、あらゆる課題に両性が参画するジェンダーの主流化を進めます。

② 男女用機会均等法・労働基準法・育児介護休業法遵守の職場点検活動を推進し、臨時・非常勤や公共サービス等の雇用形態に関わらず、全ての女性労働者の採用から退職まで差別のない労働条件の整備に取り組みます。

③ 「ワーク・ライフ・バランス」に基づき「仕事と生活」の両立支援のための条件整備を進めます。時間外労働の縮減、家族的責任にかかわる休暇制度の充実と休業中の経済保障としての有給制、各休暇制度取得による不利益取り扱いを許さない取り組みを進めます。

④ 子育て支援・介護関連の休暇の充実を求め、育児・介護に家族的責任を果たせる環境の整備に努めます。各単組の制度化の状況を把握し情報提供していきます。

⑤ 次世代育成支援対策推進法が2025年まで延長されました。特定事業主行動計画について、計画の点検と検証、計画達成への具体策を提言します。

⑥ 子ども子育て支援新システムが2015年から開始します。都本部女性部は自治労の基本的な考え方にに基づき、男女平等参画にともなう運動として取り組みます。

⑦ 快適な職場作りのためセクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた取り組みとして、セクシュアル・ハラスメントに起因する精神障害は労働災害であり、その防止は使用者責任であることを明確にし、被害防止対策、適切かつ迅速な被害者支援を求めています。また、職場の環境点検活動の推進、意識改革を進め、弁護士・カウンセラー・医師などによる第三者相談機関の設置など、被害者支援

を基本とした取り組みを進めます。

また、パワーハラスメントについても同様に労働安全衛生の立場から取り組みを進めます。

⑧ 生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利(リプロダクティブヘルス/ライツ)の視点に立ち、女性労働者の健康確保と妊産婦の保護を進める制度の確立を求めて、具体的な職場改善につながる運動を進めます。

⑨ 各自治体における各種労働条件の条例化・制度化について到達点の調査点検を行い、各単組・支部女性部が職場改善の取り組みに主体的に関われるよう、情報提供を行います。

⑩ 女性ネットワークを継続・発展させ、公正労働の確立・女性の政治参画を進めます。

(2) 一人ひとりが大切にされる社会制度の実現に向けた取り組み

① 2007年4月施行の改正男女雇用機会均等法の省令・指針の策定において、省令3項目以外の間接差別の例示要求、ポジティブアクション制度の強化、セクシュアル・ハラスメントが労働災害であるとの認識に基づいた防止及び被害者救済制度の確立を求め、「男女雇用平等法」を制定するための取り組みを進めます。

② 「同一価値労働同一賃金」「均等待遇の原則」及び「公契約条例の制定」の実現を求め、臨時・非常勤職員や公共サービスに従事する職員のうち多数を占める女性の労働条件改善、雇用の継続に向けた取り組みを、公共サービス民間労組協議会、公営競技評議会、臨時・非常勤等職員協議会と連携を強め、進めていきます。

社会の存立を「競争」原理のみに求めるのではなく、女性が、公務労働・公共サービスの担い手としての労働権を確立できる社会の実現をめざした取り組みを進めます。

③ 解雇しやすい「限定正社員」や解雇の金

銭解決、ホワイトカラーエグゼンプションなど労働法制の改悪に反対し、労働者の切り捨てを許さない取り組みを進めます。

④ ライフスタイルにあわせた働き方が保障されるよう、短時間勤務、時間外勤務の削減、総労働時間の短縮、性別による差別的取扱いの禁止等、労働者の権利を守り格差の是正に取り組みます。

⑤ 多くの女性が、自治体改革や制度政策要求を立案する場に積極的に関わられるよう、女性の参画を支援する取り組みを進めます。また、男女平等に対するバックラッシュを許さず全自治体での男女平等参画条例制定に向けた取り組み、男女共同参画社会基本法を守り、後退を許さない取り組みを進めます。さらに、改定された行動計画の着実な実行を求めています。

⑥ 年金や介護保険など世帯単位の税制・社会保障制度を、個人単位やライフスタイルに中立的な制度の変換を求めています。

⑦ 分権・自治に基づく市民社会の形成及び公正労働基準の確立に向け、女性が主体的に関わる取り組みを強めます。

(3) 女性部組織強化と労働組合での男女平等参画に向けた取り組み

① 単組・支部における問題の掘り起こしと活発な交流に向けて、自治体の情報を有効に活用し、単組・支部代表者会議の充実を図ります。

② 最新の女性情報の提供と、活動や取り組みの報告を迅速に行い、引き続き女性部ニュースの内容の充実を図ります。

③ 多様な世代が関心を持てる学習課題や行動を設定し、また、女性がエンパワーメントを付け、持てる力を十分に発揮し、主体的に活動できる場として、女性役員交流会を開催します。

④ 都本部男女平等参画の取り組み方針に基づき、男女平等推進アクションプランを実行するため、職場・地域・労働組合の男女平等を推進していきます。

⑤ 各単組・支部における女性役員の現況調査や機関会議・各種集会の参画率の点検を強化し、基本組織とともに目標値30%達成に向けた取り組みを進めます。

(4) 平和で平等な社会を求める取り組み

① 憲法前文及び第9条を堅持する立場から、憲法改悪に反対していきます。

② 国連差別撤廃委員会の勧告をもとに女性差別撤廃の運動を進めます。とりわけ選択的夫婦別姓、女性のみである待婚期間の廃止などの民法改正を求めます。

③ 日本軍「慰安婦」問題について、歴史の事実を歪曲する一連の動きを阻止し、テロや戦争で人権を侵害蹂躪されている世界の女性たちと連帯し、「ナヌムの家」訪問スタディツアーへの派遣、アジアの女性への支援活動の取り組みを進めます。

④ 女性への暴力根絶のため、ドメスティック・バイオレンス問題に係わる女性たちと連携し、第二次改正DV防止法を実効性のあるものにするために、各自治体における基本計画等条件整備に向けての取り組みを継続します。

⑤ あらゆる差別を許さず、基本組織と共に人権・平和・環境を守る運動に取り組みます。軍事基地の存在が、女性への暴力を生み出している沖縄の現実を踏まえ、「沖縄の平和行進」等を積極的に取り組んでいきます。

さらに、外国籍住民女性や障がいを持つ女性、性的マイノリティなど、複合化する差別問題についても取り組みを進めます。

⑥ 東日本大震災から3年が経過しても場所によってはいまだ復興には程遠い状況で

す。特に福島第1原発事故は問題が山積しているにも関わらず、政府は原発再稼働を促進しています。

東北復興には継続した取り組みが必要であり、原発再稼働を許さず、脱原発と再生可能な自然エネルギーへの転換を求める取り組みを強化していきます。

大震災津波により陸に乗り上げた船→



自治労女性部第59回定期総会報告

8月23日、24日に茨城県・茨城県立県民文化センターにおいて、今年度の女性部の活動の報告と方針を決定する定期総会が行われ、都本部からは女性部常任委員から5名が代議員として参加しました。

松澤女性部長の挨拶では、7月11日～13日に行われた第19回自治労青年女性中央大交流集会の報告、安倍政権が唱える女性の活躍推進のまやかし、8月7日人事院勧告「給与制度の総合的見直し」、人事評価制度、臨時・非常勤の雇用について触れました。

その後、柚谷自治労中央本部副委員長と開催県の茨城県本部黒江委員長からの挨拶、JALの不当解雇撤回裁判原告団の報告があり、討議に入りました。

総会2日間にわたり、37県本部、1社保労組、計34名からの発言がありました。主な内容は、各県本部での女性部の取り組みが中心で、女性の働く権利、男女平等、非正規雇用の取り組み、中央大交流集会についての報告がありました。

都本部は、経過報告では臨時・非常勤職員に対する都本部の取り組みについて、東京都本部臨時・非常勤協議会副議長でもある成田常任委員より発言がありました。運動方針では三木部長より女性の地位向上・男女平等、非正規雇用労働者、東日本大震災復興支援と脱原発、反戦平和について発言しました。特に、6月に起こった都議会セクハラヤジは結

婚や妊娠、出産に悩む女性に対しての差別だけでなく女性の多様な生き方を否定しており、都本部女性部は基本組織と連名で声明文を発表した事、青年部と合同で開催した靖国神社・遊就館フィールドワークについて詳しく報告をしました。これに対して執行部から、「非正規雇用の臨時・非常勤の仲間が自分達で力で組織をつくって頑張っていること、都本部役員が非正規職場の人たちと一緒に活動していることに対して敬意を表す。臨時・非常勤問題は、まだまだ法的課題があり本部でも力を入れて取り組んで行く。」「都議会のセクハラヤジは許されることではない、女性の権利の侵害であり、本部女性部も怒布を都議会に提出した。」と答弁がありました。

活動方針および当面の闘争方針は出席代議員数112名中101名という高率で承認されました。

『給与制度の総合的見直し』を許さず、2014 確定闘争をたたかいぬく決議」「女性の労働権を確立し、真の男女平等を実現する決議」「平和と民主主義の確立をめざし、職場・地域からたたかい抜く決議」と3本の決議を採択し、総会宣言の後、松澤部長の団結ガンバローで終了しました。

女性だけが集まる組織が必要だという発言が多くありました。都本部も女性部に力を結集してがんばりましょう。

第19回自治労青年女性中央大交流集会報告

2年に一度開催される中央大交流集会が、7月11日（金）～13日（日）山中湖において行われました。台風の影響で、参加できない県本部、単組もありましたが、全体で40県本部1社保労連490単組1663名（女性539名）、東京都本部からは、15単組66名（女性22名）が参加し、全国の仲間との交流を通して、私たちの生活や職場実態の課題を確認してきました。

1日目は、台風の影響で集会会場が変更され、青年部長・女性部長の代表参加となりましたが、そのほかの参加者は宿舎で「職種別反合理化分散会討議資料」を読み合わせ、それぞれの職場課題を共有しました。

2日目は、全国の同職種の青年女性組合員5～7人で班編成された職種別分散会が行われました。生活実態点検手帳をつけて持ち寄った「参加者アンケート」に沿って、休暇や給与制度、人事評価制度、勤務状況や超過勤務について等の情報交換をしたり、参加者の職場状況を書いた「職場レポート」を確認し、課題などの共有をしました。朝9時から15時30分まで、お昼時間も共有していくうちに、自然と職場課題だけでなく、生活のことや悩みまで話し合っている参加者もあり、青年層や女性同士での集会をすることの意義を感じました。

私の参加した分散会では、時間外勤務についての課題が多く、「20時を過ぎた時のみ手当の

申請することが取り決めのようになってい
る」、「会議等の特定の業務がないと手当の申請ができない」、「振替休日を消化するのが精一杯で有休も夏休も消化できない」などの報告がありました。

また、宿舎に帰り16時30分から、越県交流として岐阜県本部と「組織強化」についての意見交換を行い、取り組みに関する情報交換を行いました。

3日目の最終日は、予定通り野外の「交流プラザきらら」にて、閉会集会を行いました。分散会報告の後、「視点を変えて」という題で、人材育成コンサルタントの辛淑玉（シンスゴ）さんから記念講演がありました。「競争社会の現代で、『自己責任』として押し付けられ、勝者だけが残って行く社会…これで良いのか？自治体職員の人権を守ることはすべての人の人権を守ること。半径300m以内の人が協力し合い奪い合わないこと。労働組合は、これを使命としていかなければいけない。」などの講演がありました。

大会宣言の採択、自治労青年部長の「団結ガンバロー」で集会を終えました。各単組の女性部、女性組合員の皆さん、声に出さない不満は、愚痴で終わってしまいます。来年は、ぜひ一緒に参加して課題を共有し、職場の改善に取り組んでいきましょう。

