

第4次都本部男女平等推進アクションプラン

I 第3次アクションプランの総括

社会情勢の推移

第3次アクションプラン策定から男女平等参画を求める情勢と動きは大きく前進しています。この間、2回の男女雇用機会均等法改正、育児介護休業法改正、男女共同参画社会基本法の制定と、日本社会の男女平等法制は大きく変化しました。国連ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は、いまだ109カ国中57位（2009年調査）と改善が進んでいませんが、政府審議会委員の女性比率はすでに30%を達成し、新たに40%の目標を設定、また、女性労働力率のM字の谷が浅くなる等、男女共同参画基本計画によって、着実な前進がはかられています。

しかし、『人間開発報告書 2007/2008』（UNDP：国連開発計画）による日本の順位は、GDI（ジェンダー開発指数 13位/157カ国、GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）54位/93カ国）となっており依然として日本は世界水準から見て男女格差の大きい国となっています。そうした実態を背景に日本においても2003年には「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という閣議決定がなされました。

政府は、男女平等政策を重要政策とし、ワーク・ライフ・バランス、男性の働き方の見直しなどすでに着手しているものに加え、地域の社会団体の男女共同参画や、公契約、正規・非正規労働の格差に埋め込まれた男女差別については是正をしようとしています。こうした国の方針を活用して運動することが必要です。その一方、自治体の諸計画策定のなかで、性別役割分担意識をあらためて強調する巧妙な動きもあり、地方連合会・市民団体等と連携した対応が求められています。

労働組合の分野でも、男女平等推進は緊急の課題として取り組まれており、連合は第3次男女平等参画推進計画（2006.11～2012.10）において女性役員0の構成組織をなくす共通目標を掲げ、組織の男女比にあわせた女性役員の参画を求めています。第4次男女平等推進計画（2013.10～2020.9）では、「連合全体で理念と問題意識を共有できなかったこと」「計画的な運動展開と点検が不十分であったこと」などの総括から、労働組合も含めて社会的に広くその成果と点検が求められ、いわば、総仕上げが第4次計画といえます。

自治労は、1995年に策定した「男女がともに担う自治労計画」を、2006年第3次計画で改定しましたが、女性参画率30%の目標を達成できませんでした。2011年8月の第81回定期大会において「男女がともに担う自治労第4次計画」（2011.2～2014.8）に改定し、引き続き女性参画率30%達成を推進します。

こうした経過を踏まえ、都本部として第4次を改定するに当たっては、当事者の参加と議論で克服すべき課題にチャレンジし、真に男女平等社会の実現をめざします。

2009年～2013年までの参画状況と取り組み

都本部の2009年～2013年の中央本部大会の参画率は、2009年14%（10/70人）、2010年13%（9/68人）、2011年23%（15/66人）、2012年20%（13/64人）、2013年23%（16/69人）です。本部要請は30%です。

都本部大会への女性代議員の参画状況は、2009年度12%（21/177）2010年度10%（16/158人）2011年度は13%（21/154人）2012年度9%（15/163）という内容です。都本部の2013年の女性委員長・支部長（自治体単組）は4人です。この間、都本部大会議長に女性の参画がみられるように少しずつ改善をはかってきましたが、依然として女性参画が不十分な状況です。

都本部は、男女平等を促進する支援策として、女性が本部大会に参加するときの旅費の補助、単組で男女平等集会を開催する時の講師料補助を行って来ました。また、臨時・非常勤の方対象のセクハラ・パワハラ外部相談室の設置や当事者の男女平等推進委員会への参画も行ってきました。ただ、都本部の女性の役員登用については、2013年現在2名に留まっており、三役登用は都本部結成以来、未選出な状況が続いています。

第4次改定するにあたって

都本部「男女平等推進アクションプラン」は、1994年10月に策定、1997年に第2次改定、2009年2月に第3次改定しました。

都本部は、年々上向している社会の男女平等参画施策の状況や、自治労「男女が共に担う自治労第4次計画」が改定されたことを受けて、本来なら、間をあげず都本部アクションプランを改定することは、必要なことでした。しかし、都本部が第3次改定で自ら掲げた課題や数値目標に対して、数多く未達成なことも事実です。

都本部は、今回のアクションプランを再改定するにあたって、これまで目標に達成できなかったことの原因を分析し、解決の方法・手順を導き出し、機関会議や春闘討論集会で議論を深め、組合員の意見を補強して、都本部が①実効ある行動計画として再構築する、②率先して数値目標達成に努力する、③全単組の数値目標クリアに支援協力する、ことを基本にします。女性が多数の公営競技職場、臨時・非常勤職員、公共民間の組合員の労働条件向上や改善についても、当事者参加と、単組への働きかけ強化を進めることが重要であるとの認識です。そして、この第4次改定(案)を多くの組合員の参加と議論で作り上げていくことが必要と考えます。

Ⅱ アクションプランの柱

以下の10点をアクションプランの柱として取り組む

- 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

用語解説

*クォータ制=割り当て制

セクハラ=セクシャルハラスメント

パワハラ=パワーハラスメント

モラハラ=モラルハラスメント

マタハラ=マタニティハラスメント

間接差別=直接に差別的な条件や待遇差は設けていないが、結果的に格差がつくような状況。労働募集に身長・体重・体力を定めたり、福利厚生で世帯主世であることを条件にしたりすること。

Ⅲ 男女平等参画の具体的行動計画

都本部における男女平等参画の行動目標

1 男女平等産別統一闘争の推進

- (1) 6月の自治労男女平等産別統一闘争では、都本部闘争委員会を設置して取り組みを強化する。また、通年の取り組みとして男女平等推進集会を開催する。

2 組合の意思決定の場（執行部、大会、中央委員会等）への女性参画の推進

- (1) 都本部の大会等の構成員の内30%以上の女性参画をめざす。
- (2) 都本部の執行部に30%以上の女性参画、三役の女性登用をめざす。
- (3) 各評議会・協議会・補助組織の役員についても構成員の内30%以上の女性参画をめざす。
- (4) 大会議長・大会役員等に女性参画を実現する。
- (5) 機関会議における各単組の女性参画率を公表する。
- (6) 都本部役員選考委員会をはじめ、各種委員会に女性を入れる。
- (7) 各単組・地協の役員男女比を男女平等産別統一闘争時に公表する。

3 都本部女性副委員長の設置

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。

ただし、選考にあたっては役員推薦委員会に議論が委ねられるのでそこでの議論を尊重する

4 集会・会議の環境整備

- (1) 女性が参加しやすくするため、宿泊を伴う行動集会などについては、最低2ヶ月前に周知するなどワーク・ライフ・バランス確立の視点で取り組みを進める。
- (2) 会議・集会について会議時間を守る。
- (3) 会議・集会に小規模の託児かができる環境をめざす。
- (4) 「セクハラ・パワハラ・モラハラ・マタハラ防止」を徹底する。

5 女性のネットワーク化の推進

- (1) 女性部と連携して、各種集会後等に女性の交流の場を通年的に設定し、女性役員のネットワーク化をはかる。
- (2) 女性部と連携して、女性の意識覚醒の取り組みとして、学習会、意見交換会を実施する。

6 男女平等推進に向けた集会・研究会の設置

- (1) 男女平等推進集会を開催する。
- (2) 有識者による男女平等推進研究会を設置する。
- (3) 各級ジェンダー監査の取り組みを進める。
- (4) 女性組織内議員・協力議員との政策意見交流会を設置する。

7 組合員への啓発・周知活動の強化

- (1) 職場・組合員への教宣活動を継続する。
- (2) 女性リーダーの育成にむけ、積極的に取り組む。
- (3) 青年部・女性部の共同企画で男女平等推進に取り組む。

8 制度・政策への関与

- (1) 自治体に設置されている各種の審議会等に女性の参加を求める。
- (2) 男女平等・女性参加推進のための労使による委員会の設置を求める。
- (3) 職場における女性参画に向けたポジティブアクションの実施を求める。
- (4) 各自治体における女性参画に関する政策のジェンダー監査を行い、取り組みを豊富化する。

9 臨時・非常勤・公共サービス単組と連携した格差是正の取り組み

- (1) 同一価値労働・同一賃金の確立、男女賃金格差の解消に取り組む。
- (2) 1年以上雇用が継続し、恒常的な業務に就業している臨時・非常勤等職員の労働組合への組織化に取り組む。
- (3) 公契約条例の制定や入札における総合評価方式の導入を求め、その評価項目に男女平等に関する内容を含むことを求める。
- (4) 公共サービスで働く民間労働者の賃金や労働条件の改善を通じて、結果的に発生している男女間の格差を是正する。

10 育児休業・介護休業制度の取得促進の取り組み

- (1) 男性の育児休業取得・介護休業取得を推進する。
- (2) 通常、任期の更新が行われている臨時・非常勤等職員が育児休業・介護休業期間中に任期を迎えた際の雇い止めをさせない。

11 単組支援

- (1) 単組に各種情報や資料の提供をする。
- (2) これまで行ってきた、本部大会に参加する女性代議員等への旅費の負担は、本部支援策の打ち切りにより終了するが、各単組・地協で実施する男女平等集会等の講師料補助の助成を都本部が行う。

単組・地協における男女平等参画の行動目標

各単組・地協における機関会議・各種集会・行動に女性の参画を進めるために、以下の目標達成に向けた努力を要請する。

1 男女平等産別統一闘争の推進

- (1) 自治労男女平等産別統一闘争に取り組む。

2 単組・地協における女性比率の拡大推進

- (1) 組合の意思決定の場（大会、中央委員会等）、各種の集会・委員会への女性参画率 30% 以上の実現をめざす。
- (2) 各単組執行部に 30%以上の女性参画と三役への女性参画をめざす。
- (3) 各地協に女性幹事を設置する。

3 男女平等推進委員会の設置

- (1) 各単組に男女平等推進委員会を設置する。

4 集会・会議の環境整備

- (1) 女性が参加しやすくするため、宿泊を伴う行動集会などについては、最低2ヶ月前に周知する。
- (2) 会議・集会について会議時間を守る。
- (3) 会議・集会に託児場所の設置をめざす。
- (4) 「セクハラ・パワハラ・モラハラ・マタハラ」防止を徹底する。

5 女性のネットワーク化の推進

- (1) 各種集会後に女性の交流の場を通年的に設定するなど、女性役員のネットワーク化をはかる。
- (2) 女性の意識覚醒の取り組みとして、意見交流・学習会を取り組む。

6 自治体・事業主への取り組み

- (1) 自治体に設置されている各種の審議会等に女性の積極的な参加を求める。
- (2) 男女平等・女性参加推進のための労使による委員会の設置を求める。
- (3) 職場における女性参画に向けたポジティブアクションの実施を求める。

7 組合員への啓発・周知活動の強化

- (1) 職場・組合員への教宣活動を継続するとともに、適宜に講座等を開催する。
- (2) 女性リーダーの育成にむけ、積極的に取り組む。
- (3) 単組は青年・女性参画による男女平等推進企画を取り組む。