

第17回女性運動推進会議報告

学び、議論し、方針と要求を確認

東海

No. 3228

19.12.16

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

誰もが働きやすい 職場環境実現を！

LGBTって？

LGBTとは、L＝レズビアン（女性の同性愛者）、G＝ゲイ（男性の同性愛者）、B＝バイセクシャル（異性・同性の双方が恋愛対象となる）、T＝トランスジェンダー（生まれ持った性とは違う性同一性を持つ）と言った性的マイノリティ（少数派）を現す言葉です。

シンボルとしてはレインボーフラッグと言われる虹色の旗がよく使われます。



↑冒頭挨拶に立った
伊藤女性運動推進委員長

挨拶に続き、LGBTのドキュメンタリー映画を学習・鑑賞しました。

「特別な人じゃ無い」
LGBT映画で学ぶ



一月一六～一七日、東京空港事務所（東京都大田区羽田空港）にて、国土交通労働組合第一七回の女性運動推進会議が開催され、冒頭挨拶に立った伊藤女性運動推進委員長（航空部門選出）から「働きやすい職場環境をつくり、ハラスメントをなくそう」と訴えがありました。その後、映画学習、情勢、活動報告と方針、統一要求を確認し集会を終えました。なお、東海建設支部からは、節田執行委員が参加しました。

登場者の中には、タレントのはるな愛さんも出演しており、普段テレビで見せる姿とは違い、淡々とした印象でした。それでいて何か『特別に扱って欲しい』のではなく、一人の人間としてトランスジェンダーである自分を受け入れて欲しいという主張でした。他の多くの出演者もやはり「特別な人として扱ってもらいたいのではない」と発言していました。私たちは知らない

女性だけではなく 男女共通の課題

その後は、支部報告や議案書について議論がなされました。特に印象的だったのは西日本航空支部からの発言で「職員や教官などにもトランスジェンダーの方

いたっていい世界、知らない世界、人に対して、好奇心を持つことがあります。その好奇心が時には相手を傷付けることもあります。自分の理解し得ない世界を気持ち悪い（犯罪的嗜好を肯定しているわけではありません）と片付ける人もいますでしょう。相手も一人の人間だと言うことをしっかりと認識すれば傷付ける言動は控えることができます。いじめの問題もわかりです。ハラスメントと言われるものは相手を一人の人間だと認識していれば、起こりえないでしょう。知ること、学ぶことで解決出来ることであると、この映画は訴えている、そんな感想を抱きました。



↑議案提案する
山本事務局長

Tのみならず、様々な問題に対しても女性だけではなく決出来ない問題として認識していくべきで積極的に男性組合員参加を」との訴えがありました。また、九州建設支部からは「今も女性部があるものの、支部の基



▲各支部からの活動報告風景

東海からは全国青年交流集會に参加者を送り出してくれた各支部へのお礼と成功の報告を行いました。

沖縄航空支部から来年行われる全国女性交流集會の開催に向け、決意表明がありました。

女性が働きやすい職場
誰もが働きやすい職場

二日目は班別のグループワークです。女性が働きやすい職場環境や制度、ハラメントなどの議題をそれぞれが選びツリー形式により原因と解決法について検証しました。女性が働きやすい環境、それは男性も含めて誰もが働きやすい

環境であるということは自明の論ですが、なかなか上手いかないうちでこの職場でも悩みとして課題が出されました。また、職場での組合員の減少だけでなく退職者自体も多く、忙しさばかりが先に立ち、目先の業務をこなすのが精一杯で、職場としてコミュニケーションが取れていない状況も課題として出されました。私たちは働き易さを求めるのは、決してワガママ

であったり楽をしたいという事ではありません。本来なら悪いことは悪いと言え、ば多くの人がより良い国土交通行政に携わることが出来るのに、我慢することによって質を落としている可能性があります。将来有望な若者の離職を招いているのかもしれない。自分には不満はなくてもちよっとだけ申し訳ないに仕事を

で思わずせない、そんな運動を今後展開できたらいいなあ、そう思った会議でした。SNSツールが便利になつてきた昨今、SNSだけだとそこに載ってこない情報に疎くなってしまう可能性があります。全国に目を向ければ、中部ひいては自分の経験した範囲以上の情報に触れることも可能で

活動報告がありました。小さな運動ですが今回女性運動推進会議に参加して、改めて組合の重要さを感じさせてくれる活動を聞くことが出来ました。小さなことも必要としてくれる人がいることは重要だと改めて感じた。



Ⅲ. 母性保護のための制度の充実について

1. 生理休暇をはじめとする母性保護の権利の行使しやすい職場環境を確保すること。
2. 生理休暇を特別休暇に直すこと。
3. 定員外職員の生理休暇を有給とすること。
4. 妊娠・出産について
(1)産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長すること。産前6週間の就業禁止期間を設けること。
(2)産休や育休措置を去造化し、代替措置を育児休業に継続すること。産休代替要員を全職種、全期間確保すること。
(3)つわりをはじめとする妊娠準備休暇のための通算休暇を制度化すること。
(4)不妊治療のための通算休暇を制度化すること及び個人負担とならないよう不妊治療費の補助を制度化するため、制度官庁に働きかけること。
(5)危険有害業務の特定を見直し、母性保護の立場から制限すること。
(6)妊婦の超過勤務、深夜労働は原則禁止とし、そのための代替要員を確保すること。
(7)妊婦の通勤経路のための時間を2時間とすること。
(8)個人負担とならないよう妊婦健診にかかる費用の補助を制度化するよう、制度官庁に働きかけること。
(9)適宜休息・補食のできる場所の確保、その他職場の環境整備を指導すること。
5. 人事労務の継続的な必要員を見直し、定員外職員も含む全ての女性職員に対し本人の希望に応じて育児支援、乳がん・子宮がん検診を定期的に実施すること。
6. 更年期障害について
(1)更年期前後の母性の健康調査・保健指導に対する休暇を制度化すること。
(2)更年期障害にかかわる措置等を制度化すること。
7. 災害派遣について
(1)簡易式トイレや仮眠室など男女別に分離すること。
(2)女性のテックフォース・リエゾン、ジェットの派遣に際しては、本人の意向を十分考慮した対応とすること。

Ⅳ. 男女とも働きやすい職場環境の整備について

1. 業務に見合った要員を確保すること。また、公務・公共サービスの拡充をはかるためにも、無理な定員削減計画を策定しないこと。
2. 労働時間等について
(1)所定勤務時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。夜勤労働を含む交替制職場については、連続勤務時間を短縮し、連続拘束時間について上限を設けるなど必要な措置を講じること。
(2)超過勤務の解消など労働時間短縮措置を講じるとともに、休暇制度等の拡充を図ること。
(3)勤務時間管理にかかわる当局責任を明確にし、管理を徹底するとともに、不払い残業などの違法行為の根絶をはかること。
(4)深夜労働禁止規定の適用除外はやむをえない職種に限ること。
(5)時間外労働は原則として禁止すること。緊急やむをえない場合でも1日2時間、1週6時間年間120時間に上限規制を行うこと。
(6)交替制職場に必要な人員を配置し、完全週休2日制を実施すること。
(7)交替制勤務のインターバルにおいては勤務終了時から次の勤務までの間に16時間以上、最低でも12時間以上の間隔をあげ、労働時間は週32時間とすること。
(8)深夜勤務に対する措置を講じること。
(1)仮眠のできる施設を男女別に確保するなど、職場環境を整備すること。
(2)健康診断を6ヶ月に1回実施する等健康管理を行うこと。
(3)防災面での安全確保のための具体的措置を行うこと。
3. 職場環境について
(1)疲労蓄積の予防、過労死・疾病の予防など、健康管理の徹底、予防措置を実施すること。
(2)すべての職場に十分な広さをもった男女別のトイレ・休憩室・宿直室・休養室、更衣室、搾乳室等を整備すること。また、設置基準を明確にすること。
①トイレについて
ア各職場の各フロアに、男女別完全分離のトイレを整備すること。
イ1ヶ所最低2個室(洋式を含む)とし、十分な換気装置、照明、広さを確保すること。また、戸棚を設置すること。
②更衣室について
ア各個人専用ロッカーを設置すること。
イ職場に隣接し、十分な換気設備、照明、広さを確保すること。
③休憩・休養室について
ア十分な広さと部屋数を確保すること。また、畳敷きのスペースを確保すること。
イ十分な採光、照明、換気設備、電気容量を確保すること。また、他の部屋と連動せず勤務時間に対応した使用ができ、独自の温度調整可能な冷暖房設備等の空調設備を整備すること。
ウ流し台を設置するとともに、必要な備品を確保すること。
エ労働時の避難経路を確保すること。
オブライバシーが確保できる搾乳室スペースを設けること。
(3)宿舎について
①必要な宿舎の確保とともに、防犯対策を実施し安心して暮らせる宿舎を整備すること。
②世帯用宿舎にあっては、保育施設を近隣に確保する等、仕事と家庭の両立に配慮した環境整備を行うこと。
4. ハラスメント対策・メンタルヘルス対策について
(1)セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント防止のために実施を把握し、周知徹底及び苦情処理体制の整備など必要な措置と指導の徹底をはかること。
(2)パワーハラスメントの実態を調査し、その防止対策の指針を策定し指導すること。
(3)セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止・救済のため、相談体制などをすべての職員に周知徹底すること。特に、セクハラ対応の外部相談員を設置すること。また、相談窓口担当者に対するセクハラ対応の専門研修を定期的におこなうこと。
(4)メンタルヘルス対策（予防、職場復帰対策、休職者等のいる職場へのフォロー）の徹底を強化すること。

V. 定員外（非常勤）職員の労働条件改善について

1. 本人の希望に応じた安定的な雇用を実現すること。
2. 常勤職員との均等待遇実現と労働条件改善を行うこと。
3. 採用時から年次有給休暇を取得できるように、早急に是正すること。
4. 常勤職員と同様の休暇・休業制度を整備すること

◇◇ 統一要求 ◇◇

I. 女性の採用・登用の拡大と昇任・昇格格差の解消について

1. 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の理念に沿って公務における男女平等実現のため、募集・採用をはじめ昇任・昇格など雇用の全ステージにおける機会均等を図るための男女差別をなくすとともに、制職・昇任昇格規定の新設、救済制度の拡充など整備を行うこと。
また、「女性職員母性保護のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」（以下：WLBの取組計画）が、実効性のあるものとなるよう改善すること。そのためには、計画に掲げた目標実現のために職場環境等の整備をおこない、その進捗状況を示すこと。
(1)新採用において、性別による差別をなくし、毎年少なくとも試験合格者割合に見合った女性数を採用するとともに、男女の差別なく各種の行政業務に携わるよう計画性をもった配置を行うこと。
(2)女性の配置が極端に少ない部署、女性のみの配置など配置に対する差別を解消すること。
(3)女性の管理職への登用について特別の配慮を行い、計画的発令をすること。女性の企画・立案部門への配置を積極的に推進すること。
(4)同期の男性と比べ昇格の遅れている女性に対し、構造的差別是正の特別措置（ポジティブアクション）を行うこと。
(5)各種休暇・休業の取得を平易な基準や差別の対象にしないこと。
2. 省庁間格差・機関格差を是正すること。
3. 処遇の改善について
(1)募集・採用、配置、昇進、研修における男女格差の実態を定期的に把握し、公表するとともに、格差がある場合は、構造的に是正をおこなうこと。また、事務職と技術職の職種間における格差の解消を積極的に行うこと。
(2)昇任・昇格にあたっては、次の事項に配慮するとともに、女性も男性も公平に職務遂行に携わるよう、管理職への指導および意識啓発を常に行うこと。
①昇任・昇格における男女差別をしないこと。
②任用について
ア女性の任用にあたっては、男女差別なく任用を行うとともに、母性保護やWLBの観点から、特に事情のある職員については本人の意思意向を尊重した任用とすること。
イ男性より遅れている女性の昇任・昇格を是正するために、専門官・課長補佐・課長に積極的に登用すること。
ウ再任用にあたっては、希望者全員の雇用や配置が可能となるよう運用の改善に努めるとともに、運用にあたっては男女による差別を行わないこと。なお、全ての再任用職員を定員管理外にすること。
③昇格について
ポストによるしりとりをなくし、高位登用率からの昇格をはかること。特に、男性より遅れている女性の昇任の際には、格差是正のために昇格させること。
(3)男女を問わず、配置については本人の希望を最大限尊重し、健康破壊、家庭崩壊につながる長時間勤務（通勤・単身赴任を減らす）対策を講ずること。また、配置を昇任・昇格の条件にしないこと。
(4)キャリアアップに必要な研修に参加しやすい環境を整えること。
4. 職務配置、査定昇給、研修、出張、宿舎入居、扶養認定等での男女差別をなくすこと。
5. 女性であること、家族の責任があることを理由に退職を要しないこと。

Ⅱ. 仕事と生活の両立支援制度の充実について

1. WLBの取組計画を実効性のあるものにしていくこと。
2. 育児休業制度について
(1)代替要員を必ず確保すること。特に、資格が必要な職種については、十分な要員を確保すること。
(2)専門職種については育児休業を取得した職員に対し、職場にスムーズに復帰できるよう、育児休業期間中の研修やフォローアップ研修等の措置を講じるとともに、旅費等の支給をすること。
(3)任期付・非常勤・臨時任用、任期付き非常勤勤務職員の任用にあたっては適切な処置を行うこと。
(4)育児休業手当金の給付は全額国庫負担で全期間行うこと。
(5)育児休業中の所得保障は使用者責任で行うこと。
(6)職場内保育所や、地域の保育施設の確保など、職場事情にあった育児環境を整備すること。
(7)男性の取得率を高めるための対策を講じること。
(8)育児のための「短時間勤務制度」を実効あるものにするために、職員への周知を徹底するとともに、短時間勤務の選択は職員の希望を優先し、取得しやすい職場環境を整えていくこと。また、育児短時間勤務の取得者が不利益の扱いを受けることがないようにすること。
(9)育児期間、育児のための短時間勤務制度の適用対象を義務教育年齢まで引き上げること。育児短時間勤務の際には、職場の負担を軽減するために要員を確保すること。
(10)保育期間、育児期間の取得者がいる職場については、必要に応じて職員など人員配置も含めれば対応すること。
(11)定員外職員に常勤職員と同じ両立支援制度を適用し、取得しやすい環境整備を行うこと。
3. 子どもの養育休暇制度について
(1)休暇日数を必要な期間とすること。
(2)子の対象年齢を義務教育年齢まで引き上げること。
(3)学校保健法等による登園・登校停止のある病気については、対象・期間について、子どもの養育休暇とは別に休暇をとれるようにすること。
4. 介護にかかわる制度について
(1)介護のための短時間勤務制度を導入すること。
(2)介護休暇の期間を365日とすること。また、診断書取得、同一疾病での再取得など取得要件を緩和すること。
(3)2週間以上の要介護期間の制限をなくすること。
(4)休暇日数は必要な期間とし、延べ日数での取得を認めること。
(5)介護休業手当金の給付は全額国庫負担で全期間支給すること。
(6)長期介護休暇の取得要件緩和と要介護者の範囲、取得日数などの改善を行うこと。
(7)現職復帰、代替要員の確保、無給休職の撤廃はかり介護休暇中（時間単位取得者を含む）の所得保障は使用者責任で行うこと。また、共済掛金の免除を全期間行うこと。
(8)全ての定員外職員に適用し、介護休暇制度が利用しやすい環境整備を行うこと。
5. 家族の責任を有する職員にかかわること
(1)家族の養育のための休暇を新設すること。
(2)保育期間を1日2時間、期間を3年に延長すること。
(3)配偶者出産休暇を2日から5日とすること。また、時取取得や期間の制限を緩和すること。
(4)早出遅出勤の要件を緩和し、対象年齢を学童期までとすること。
(5)家族責任を有する男女労働者の時間外・休日労働は原則禁止すること。
(6)時間外・休日労働の発注は原則として本人の申請とおり認めること。
子どもの対象年齢を義務教育終了までとすること。
(7)通学のための特別休暇を、配偶者及び一親等に拡大すること。