

Let's join (参加しよう)

地方公務員のための

両立支援ガイドブック

介護

仕事

子育て



全日本自治団体労働組合 (自治労)

2024年6月発行

はじめに

すべての人が働きやすい社会の実現をめざして

日本が女性差別撤廃条約を批准して約40年の間、男女平等の実現に向けての取り組みとして、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法が整備されてきました。しかし、世界経済フォーラムから毎年発表されるジェンダーギャップ指数では、経済参画での管理職登用や政治参画が低位であることの影響を受け、先進国で最下位となっており、今なお女性の社会進出は進んでいない状況です。私たちは「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」による「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識にとらわれない、男女が平等に、自分らしく、いきいきと暮らせる社会づくりに取り組むことが重要です。

自治労は1995年に「男女がともに担う自治労計画」を策定し、その後、第四次計画まで進めながら労働組合の意思決定機関への女性の参画や女性が働きやすい職場・組合づくりに取り組んできました。この間、雇用主要求を全単組で進めていくためのガイドブックとして、1997年に「Let's start」、2000年に「Let's step」、2002年に「Let's step up」、そして「Let's challenge」（2014年版、2018年改訂版）を発行してきました。

これらの計画を更に発展させるため、2023年に「自治労ジェンダー平等推進計画」を策定し、すべての人があらゆる場面で活躍できるように働きかけることなどを明記しています。そのうえで、すべての人が子育てや介護などを担うことが当たり前になるよう、仕事と家庭の両立支援を実現するための内容に特化し新たに「Let's join両立支援ガイドブック」を改訂しました。

今回は2021年の改正地方公務員育児休業法および改正育児・介護休業法（民間）や社会情勢の変化に対応した内容の改訂となっており、本冊で例示している休暇等の種類や期間等については、国家公務員の制度を基本としています。自治体においては国の制度以上の内容を交渉によって勝ち取っていることもあるため、本冊の内容が到達水準ではないことを理解していただいた上での参考としていただければと思います。

すべての組合員がワーク・ライフ・バランスを実現するため、交渉・協議にご活用ください。

ジェンダー平等推進委員会
委員長 木村 ひとみ

目次

Ⅰ 仕事と生活の両立支援制度

両立支援の概要	4
育児に関する両立支援制度の利用可能期間	5
Q1 妊娠したらどのような制度を利用できますか？	8
Q2 妊娠中の女性職員が行う業務に制限はありますか？	11
Q3 出産のために、女性職員はどのような休暇が利用できますか？	12
Q4 育児休業はどのような制度ですか？ また、育児休業期間の変更はできますか？	13
Q5 配偶者の出産前後に、男性職員はどのような休暇を利用できますか？	15
Q6 育児や介護のために、フルタイム勤務のまま勤務時間帯を 変更することはできますか？	16
Q7 育児や介護のため、超過勤務や深夜勤務をせずに働くことはできますか？	17
Q8 地方公務員の育児・介護に関わる主な休業・休暇制度と 給与等の取り扱いはどうなっていますか？	19
コラム ・仕事と育児・介護の両立を進める職場環境づくり	14
・民間の非正規労働者の両立支援制度について	18
・同一労働同一賃金について	22

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現

Q9 仕事と生活の両立のため、労働時間短縮にむけた取り組みが始まっていますが、 現実はなかなか実現しません。どのような取り組みが必要ですか？	23
ワーク・ライフ・バランス、男女平等に関する要求モデル【自治体単組版】	26
ワーク・ライフ・バランス、男女平等に関する要求モデル【民間組合版】	29

Ⅲ 働きやすい職場づくり

Q10 不妊治療を受けるためにどのような制度が利用できますか？	31
Q11 妊娠による悪阻がひどいのに、上司から「妊娠は病気ではないので 甘えないで欲しい」といわれました。 このようなことは許されるのでしょうか？	32
Q12 男性職員が育児休業を取得しようとしたところ、「男なんだから 仕事をしっかりやれ！」といわれ、取得が認められませんでした。 このようなことは認められるのでしょうか？	34
Q13 生理痛が重く、勤務が辛いです。 生理休暇を取得することはできますか？	36
Q14 更年期障害がひどく、気分がすぐれません。上司に訴えたところ、 「病気じゃないのだから、更年期を理由とした休みは認められない」 といわれました。ひたすら我慢しないといけないのでしょうか？	37
Q15 職場でLGBTQ+であることに悩んでいる職員がいます。 どのような配慮をすればいいのでしょうか？	39
コラム ・家族計画は誰のもの!?	33

Ⅳ 働きやすい職場をみんなでつくろう

すべての人の組合参画促進にむけた取り組み	41
自治労ジェンダー平等推進計画（抜粋、一部加筆）	42
職場点検から要求書作成、交渉までのイメージ図	46
ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト	47
コラム ・女性活躍推進法について	45
・女性差別撤廃条約批准までの取り組み	48

V 参考リンク	49
---------	----



I 仕事と生活の両立支援制度



■ 両立支援制度の概要

正規職員が利用できる制度は以下の通りです。非正規職員については、国家公務員（非常勤職員）を最低ラインとして法を上回る制度を勝ち取りましょう。

◇…女性のみ利用できる制度 ◆…男性のみ利用できる制度

◎…男女ともに利用できる制度

○…利用可能

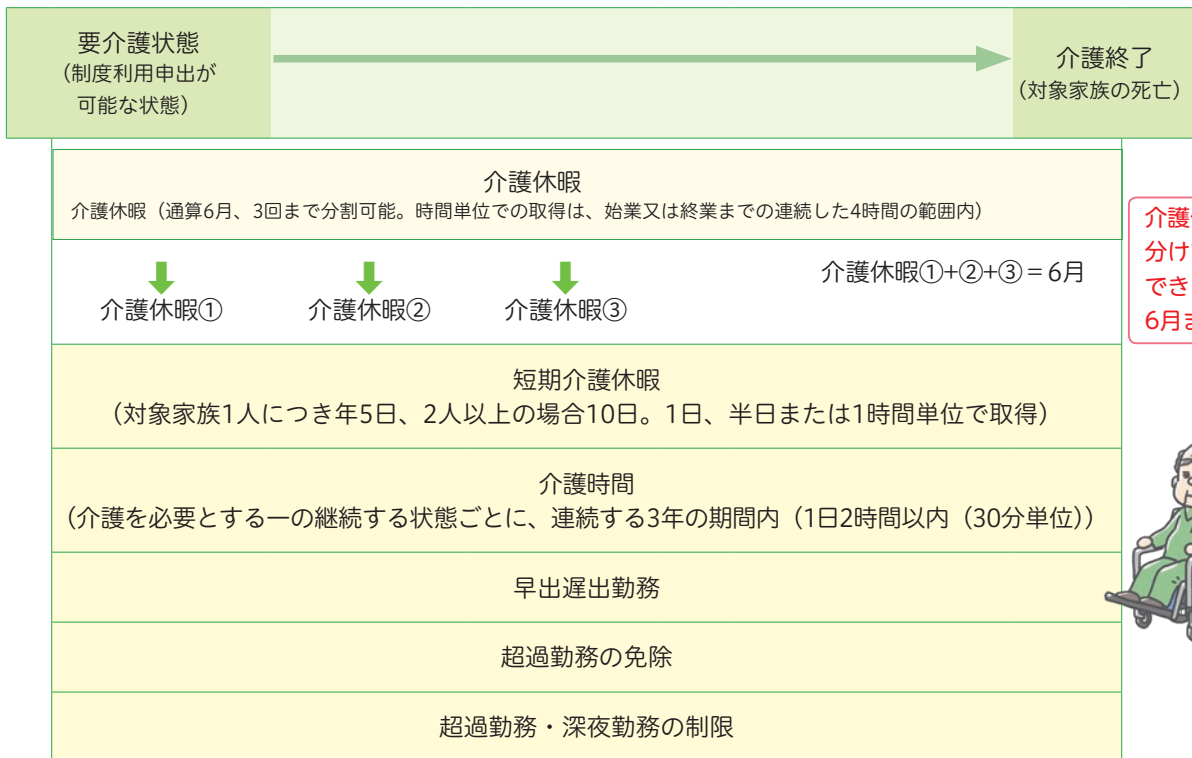
×…利用不可

目的			両立支援制度		制度の概要	【参考】 国家公務員 (非常勤職員)
妊娠 出産	育児	介護	(制度)	(参照頁)		
◇			深夜勤務および 時間外勤務の制限		妊産婦である職員が深夜勤務・時間外勤務を しないこと	○
◇			健康診査および 保健指導のための 特別休暇		妊産婦である職員が健康診査および保健指導 の受診のために勤務しないこと	○(無給)
◇			業務軽減等		妊産婦である職員が業務の軽減又は他の軽易 な業務に就くこと	○
◇			通勤緩和		通勤時の混雑が妊娠中の職員の負担になる場 合、1日につき1時間以内で勤務しないこと	○(無給)
◇			休息または 捕食のための職務専念 義務免除・特別休暇		妊娠中の職員が母体保持等のために必要な時 間勤務しないことが認められる	○(有給)
◇			産前休暇		産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前から 出産の日までの休暇	○(有給)
◇			産後休暇		出産の翌日から原則として8週間を経過する日 までの休暇 (産後6週間を経過し、医師が支障がないと認 めた場合は勤務可)	○(有給)
◎			出生サポート 休暇		不妊治療に係る通院等のための休暇	○(有給) ※ 一定の場合には 認められる
◆	◆		育児参加のための 休暇		妻の産前および出産の日以降1年の間に、 子の養育を行う男性職員に与えられる休暇	○(有給) ※ 一定の場合には 認められる
◆			配偶者出産休暇		妻の出産に伴う入院の付添等を行う男性職 員に与えられる休暇	○(有給) ※ 一定の場合には 認められる
	◆		育児休業 (産後パパ育休)		子の出生日から8週(57日)以内に、同一の 子について2回まで取得することが可能な休業 ※原則2回までの上記育児休業とは別に取得可能	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
	◎		育児休業		3歳未満の子を養育するための休業	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
	◎		育児短時間勤務		小学校就学前の子を養育するため、通常より 短い勤務時間で勤務すること	×

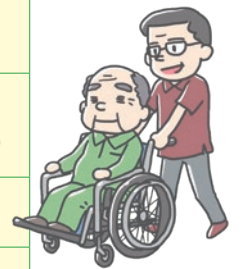
目的			両立支援制度		制度の概要	【参考】 国家公務員 (非常勤職員)
妊娠 出産	育児	介護	(制度)	(参照頁)		
	◎		育児のための 部分休業		小学校就学前の子を養育するため、 1日につき2時間まで勤務しないこと	○(無給) ※ 育児時間 ※ 一定の場合には 認められる
	◎		育児時間		生後1歳未満の子を養育するため、1日2回 それぞれ30分以内で勤務しないこと	○(無給) ※ 保育時間 ※ 一定の場合には 認められる
	◎		子の看護休暇		小学校就学前の子の看護のための休暇年5日 (子が2人以上の場合は10日)	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
		◎	介護休暇		家族の介護を行うための休暇 (通算6月。3回まで分割可)	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
		◎	介護時間		家族の介護を行うための休暇 (連続3年の間に1日2時間まで)	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
		◎	短期介護休暇		家族の介護を行うための休暇 (年5日(要介護者が2人以上の場合は10日) まで)	○(無給) ※ 一定の場合には 認められる
	◎	◎	早出遅出勤務		小学校就学前の子の養育や放課後児童クラブ への送迎、家族の介護のため、勤務時間帯を 変更	○
	◎	◎	超過勤務の免除		3歳に達するまでの子の養育や要介護者の 介護のため、超過勤務しないこと	○
	◎	◎	超過勤務の制限		小学校未就学児の養育や要介護者の介護の ため、超過勤務を制限すること	○
	◎	◎	深夜勤務の制限		小学校就学前の子の養育や要介護者のため、 深夜(午後10時～午前5時)に勤務しない こと	○
◇	◎	◎	休憩時間の短縮		通勤時の混雑が妊娠中の職員の負担になる 場合、小学校就学前の子の養育や、小学校 に就学している子の送迎、要介護者である 家族の介護のため、休憩時間を短縮(休憩 時間が60分の場合は45分)すること	○

※国家公務員(非常勤職員)における、「一定の場合には認められる」とは、当該の休暇等の取得にあたって週当たりの勤務日数、
年間の勤務日数、継続勤務期間等に所定の要件が定められていることをさす。

■ 介護に関する両立支援制度の利用可能期間



介護休暇は3回まで分けて取ることができるけど、通算で6月までだよ！





妊娠したら、どのような制度を利用できますか？



A

妊娠中の期間は、請求により以下の制度を利用できます。

1

深夜勤務および時間外勤務、変形労働時間制における制限
(労基法66条第1項、第2項、第3項 人事院規則10-7 第4条)

- 内 容** ▶ 深夜勤務（午後10時～翌日午前5時までの間における勤務）や時間外勤務（週休日勤務を含む）をしないことができます。また、変形労働時間制の場合も、1日または1週間の法定労働時間を超える労働は制限されます。
- 請求方法** ▶ 自治体が定める様式等により請求してください。なお、全面的な制限のほか、深夜勤務のみ、時間外勤務のみの制限や回数・時間数を限定しての制限を請求もできます。

2

健康診査等のための特別休暇（均等法12条 人事院規則10-7 第5条）

- 内 容** ▶ 保健指導や健康診査を受けるため、勤務しないことができます。
- 請求方法** ▶ 休暇簿（特別休暇用）により請求してください。

留意点

勤務しないことが認められる回数は、妊娠期間に応じて以下のとおりです。なお、妊娠しているかを診断する初回の通院や母親学級、乳児の育児に関して保健指導等を受ける場合は対象にはなりません。

妊娠期間	回数	
妊娠23週まで	4週間に1回	医師等により特別の指示があった場合は、その指示された回数は対象にはなりません。
妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
妊娠36週から出産まで	1週間に1回	
産後1年まで	医師等が指示する回数	

3 業務軽減等（労基法65条第3項 人事院規則10-7 第6条第1項）

内 容 ▶ 業務を軽減したり、他の軽易な業務に就くことができます。具体的には、夜勤から日勤への変更などの勤務時間の割振り変更や出張の制限などをいい、勤務時間の短縮は含まれません。

請求方法 ▶ 自治体が定める様式等により、請求してください。

留意点

本人が申し出る前に業務軽減等を行っている例も多くみられます。なお、重度のつわり（妊娠悪阻）などで、医師から休養が必要である旨の指導を受けた場合は、業務軽減等ではなく、病気休暇や年次有給休暇を使用することとなります。

4 休息、捕食のための職務専念義務の免除・特別休暇 人事院規則10-7 第6条2項（各自治体の条例・規則による）

内 容 ▶ 職員の業務が母体または胎児の健康保持に影響があると認められるときは、適宜休息したり、または捕食するために必要な時間、勤務しないことができます。

請求方法 ▶ 保健指導または健康診査の指導事項に基づき、職務専念義務免除の申請ないし休暇簿（特別休暇用）等により請求してください。

留意点

始業・終業時刻や休暇等の勤務しない時間に引き続いて取得することはできません。継続勤務の疲れを癒す時間や簡単な食事をとる時間であり、通常の休憩時間だけでは足りない場合に請求することができます。時間の制限は特に設けられていませんが、長時間にわたるものは想定していません。

5 通勤緩和（均等法13条 人事院規則10-7 第7条）

内 容 ▶ 職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響があると認められるときは、勤務時間の始めまたは終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことができます。

請求方法 ▶ 保健指導または健康診査の指導事項に基づき、休暇簿（特別休暇用）等により請求してください。

留意点

通勤緩和のための職務専念義務の免除は、現実に出勤することを前提としているため、結果として終日勤務しないような場合は取得することはできません。妊婦通勤緩和措置（休暇）は、現に勤務する前あるいは勤務した後の混雑通勤を避けるための休暇ですから、時間年休を取得する前の時間帯には、通勤緩和措置を申請することはできません。その時間帯を含め時間年休を取得することになります。また、通勤緩和のための職務専念義務の免除を請求する場合には、職員が保健指導や健康診査の際に通勤の実情を説明したうえで、母子健康手帳や母性健康管理指導事項連絡カードなどで指導を受けていることが必要です。

組合で要求しよう



均等法 13 条とその指針（「妊娠中及び出産後の女性労働者が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に事業主が講ずべき措置に関する指針」）では、妊産婦が保健指導等による医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置を定めています。新規に制度化したり、既存制度を拡充するにあたっては、この指針内容を活用して取り組みを進めましょう。

妊娠障害休暇

切迫流産のおそれ絶対安静を必要とする場合や、妊娠中毒症で静養を必要とする場合等、明らかに妊娠に伴う病的な障害である場合には病気休暇での取り扱いになりますが、妊娠に起因する高血圧、悪阻、浮腫等の生理的症状で就業が困難な場合に備え、妊娠障害休暇があるといいでしょう。

制度化にあたっては、特別休暇の一つとして 1～2 週間の範囲で定め、取得単位も日や時間とし、取得対象期間も妊娠全期間として通算で何日とするようにしましょう。各自治体によってさまざまですが、2 週間以内の期間を定めているところが多いようです。

妊娠

Q2

妊娠中の女性職員が行う業務に制限はありますか？



A

あります。妊娠中の女性職員は、労働基準法第64条の3、女性労働基準規則第2条に定められている就業制限業務の範囲の業務に就くことはできません（産後1年を経過しない女性職員やその他の女性職員も一部制限があります）。

就業制限業務のうち公務で想定される主なものは、下記の通りです。

就業制限の業務の範囲		妊婦	産婦	その他
1号	次の重量以上の重量のものを取り扱う業務 (満18歳以上の場合) 断続作業の場合 30kg 継続作業の場合 20kg	×	×	×
14号	墜落により職員が危害を受けるおそれのある高所における業務	×	●	●
18号	有害のガス、蒸気または粉じんを発生する場所における業務	×	×	×
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	▲	●
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	▲	●
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	▲	●

×…就業させてはならない業務

▲…申し出た場合に就業させてはならない業務

●…就業させても差し支えない業務

組合で勝ち取ろう

妊産婦の業務の軽減のために、給食や保育職場等では、非常勤等職員の加配を要求するなどの取り組みがあります。

誰もが安心して働ける職場づくりのために、要求しましょう！



Q3

出産のために、女性職員はどのような休暇が利用できますか？



A

産前・産後で以下の休暇が利用できます。
また、産後1年までは母性保護の観点から、深夜勤務の制限などの制度（Q1の1～3参照）も利用できます。

(労基法65条)

	産前休暇	産後休暇
対象	6週間以内（多胎妊娠の場合には14週間）に出産予定の職員	出産した職員
内容	分娩予定日の6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から分娩予定日まで、勤務しないことができる。 (出産当日は、産前休暇になります)	出産日の翌日から8週間を経過する日まで勤務することはできない（産後6週間を経過し、本人が請求し医師が支障がないと認めた場合は勤務できる）。
請求	休暇簿（特別休暇用）により請求	出産後、速やかに電話等により届出
その他	分娩予定日より出産日が前後した場合は、出産日までの期間を産前休暇として取り扱う。	妊娠12週以後の分娩であれば、流産や早産など事情は問わない。
給与(条例)	有給（特別休暇）	有給（特別休暇）

留意点

第1子の育児休業中の場合で勤務していない場合でも、第2子の産前休暇を始めたことまたは出産したことにより育児休業の承認が失効するので、速やかに上司等を通じて人事担当者に申し出てください。

組合で要求しよう

action

出産後の母体回復は、8週で充分というものではありません。（完全に回復するには、6か月もしくは1年かかるともいわれています）産後13週の時期になれば、乳児の首がすわり、保育所の送迎がしやすくなること、乳児の授乳・睡眠のリズムが安定し、母体の回復が十分にはかれることなどから、産後休暇は母体の負担を軽減するためにも少なくとも産後13週に拡大する必要があります。

この間の取り組みにより、出産した女性の多くが育児休業を取得するようになりましたが、賃金保障（育児休業手当金）は育児休業開始後180日まで67%、残りの期間は50%にとどまっており、シングルでの子育ての視点からもこれらの不利益を少しでも解消するためにも、産後休暇の13週へ拡充を求めています。

育児・介護

Q4

育児休業はどのような制度ですか？
また、育児休業期間の変更はできますか？



A

地方公務員の育児休業等に関する法律に定められており、任命権者の承認を受けて、最長で養育している子が3歳の誕生日の前日まで休業できる制度です。

育児休業制度の概要	
根拠法律	地方公務員の育児休業等に関する法律
根拠条例等	職員の育児休業等に関する条例
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ● 子（特別養子縁組の監護期間中の子および養子縁組里親に委託されている子等を含む）を養育する職員 ● 非常勤職員も対象（養育する子が1歳6か月に達する日（産後パパ育休の場合は、当該期間の末日から6月を経過する日）までに任期が満了すること等が明らかである者等条例で定める職員を除く） <ol style="list-style-type: none"> ① 地公法22条の2 会計年度任用職員 ② 地公法第22条の4 定年前再任用短時間勤務職員 ③ 地公法附則4条～8条 暫定再任用短時間勤務職員 ④ 任期付職員法5条第1項、第2項 職員 <p>※任期付職員法5条第3項 職員および特別職非常勤職員においては、根拠条例を定めることにより対象とすることができる。</p>
取得期間・回数	<ul style="list-style-type: none"> ● 子が3歳に達するまで <p>※非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達するまでの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、2歳に達する日）まで</p> ● 子一人につき原則2回まで分割取得可（産後パパ育休も子一人につき原則2回まで分割取得可）
延長	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則として同一の子について1回に限り延長が可能。 <p>ただし、条例で定める特別の事情がある場合（配偶者の入院、配偶者との別居など、請求時に予測できない事実の発生により、再度の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など）には、再度の延長を請求できる。</p>
特別の事情	<ul style="list-style-type: none"> ● 同一の子についてすでに2回の育児休業を取得したことがあるときは、原則、さらに育休を取得することはできない。 <p>ただし、条例で定める特別の事情（配偶者の入院、配偶者との別居など、予測できない事実の発生により、再度の請求をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合や、最初の育児休業の承認の請求時に育児休業計画書により任命権者に申し出て、その育児休業の終了後3か月以上の期間を経過した場合など）がある場合は、さらに、育児休業を取得することができる。</p> <p>また、職員が妻の出産日から産後休暇の期間（出生の日から57日間以内）に育児休業を開始し終了した場合（産後パパ育休）には、特別の事情がなくとも、再度、育児休業を取得することができる。</p>
育児休業の承認の失効等	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合、または育児休業に係る子が死亡し、若しくは職員の子でなくなった場合は失効する。 ● 育児休業をしている職員が育児休業に係る子を養育しなくなったこと、その他条例で定める事由に該当すると認めるときは取り消される（例えば、育児休業中に託児先が見つかった場合などは、養育状況変更届を提出の上、「子を療育しなくなった」として育児休業が取り消されることとなる）。

仕事と育児・介護の両立を進める職場環境づくり



2021年6月に、男性の育児休業取得促進等のため、育児休業の取得回数の制限緩和や、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和など、民間労働者の育児・介護休業法の改正が成立しました。これを受け、2022年4月に国家公務員の育児休業法について同様の改正が行われ、地方公務員についても2022年5月に国家公務員と歩調を合わせた改正が行われることとなりました。これにより、条例改正などによって、会計年度任用職員について、育児休業・介護休暇の対象の拡大、配偶者出産・育児参加のための休暇の新設

などが行われました。しかし、今回の改正で取得要件は緩和されたものの、1年ごとの任用である会計年度任用職員は、その身分の不安定さや立場の弱さから、育児休業・介護休暇等の取得はしづらい実態があります。

まずは、常勤、非常勤にかかわらず、仕事と育児・介護の両立を進める職場環境作りに向けて、単組は制度改正を踏まえた措置がされているか条例を点検した上で、会計年度任用職員の育児休業・介護休暇の取得促進に取り組みましょう。



組合で要求しよう

代替の確保など休みやすい環境づくり

action

地公育休法6条第1項は、「任命権者は、育児休業及び期間の延長の請求があった場合、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする」

と、必要に応じて業務分担の変更や任期付職員の採用など代替措置を講じることを明記しています。育児介護休業を希望する職員が、心おきなく取得するためにも代替職員の確保は重要です。育児・介護休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりや必要な人員確保を労働組合としてしっかりと要求しましょう。



出産

Q5

配偶者の出産前後に、男性職員はどのような休暇を利用できますか？



A

以下の休暇を利用できます。
また、出産後は育児休業なども取得できます。

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
対象	対象配偶者（事実婚含む）が出産予定または出産した職員	配偶者（事実婚含む）が6週間以内に出産予定または出産後1年の間以内である職員
内容	配偶者の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過する日までの間に、配偶者の入退院の付添い等のため、2日の範囲内で勤務しないことができる。	配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内で勤務しないことができる。
請求	休暇簿（特別休暇用）により請求	休暇簿（特別休暇用）により請求
単位	1日または1時間（残日数を全て使用する場合は分単位の使用も可）	1日または1時間（残日数を全て使用する場合は分単位の使用も可）
その他	出産時の付添いや入院中の配偶者の世話、出生の届出のためにも利用することができる。	他に養育する者（祖父母等）がいる場合でも利用することができる。
給与	有給（特別休暇）	有給（特別休暇）

※上記内容は、自治体等により異なります。詳細は各職場で確認してください。

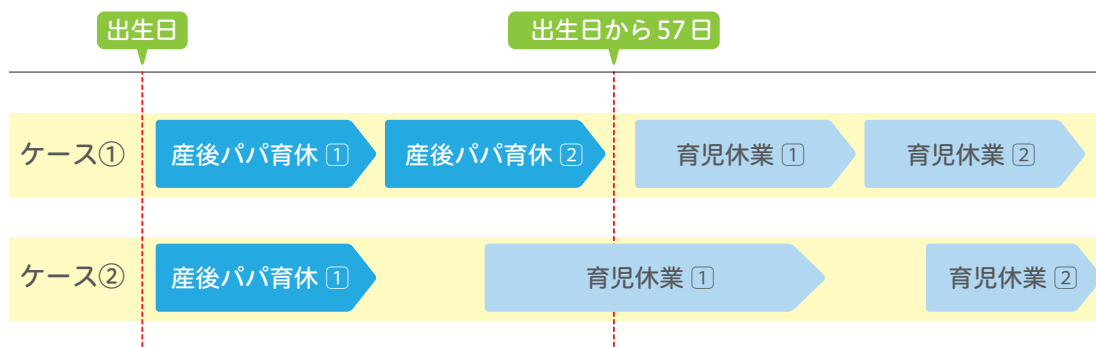
留意点

子の出生直後の時期は、出産した女性への支援が特に必要となります。妻の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、子の出生直後の時期における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得をはじめとして、男性職員が育児に関する制度を積極的に利用しましょう。また、出産は予定日から前後することもありますので、休暇や休業などの取得を希望する場合には早めに職場の上司等に相談しましょう。

【男性職員の育児休業及び産後パパ育休について】

出産後は男性職員も配偶者の就業等の状況にかかわらず育児休業の取得が可能です。なお、子の出生の日から57日間以内にする育児休業のうち、1回目・2回目のものを「産後パパ育休」と呼び、育児休業とは別に、同一の子について2回まで取得することが可能です。（ケース①）

「産後パパ育休」を延長し、その休業期間がこの出生の日から58日目以降も引き続く場合は、育児休業としてカウントされます。（ケース②）いずれも請求期限は2週間前までとなります。



Q6

育児や介護のために、フルタイム勤務のまま勤務時間帯を変更することはできますか？



A

以下について制度化されている場合は、自治体ごとに取り扱いは異なりますが、勤務時間帯を変更することができます。

1

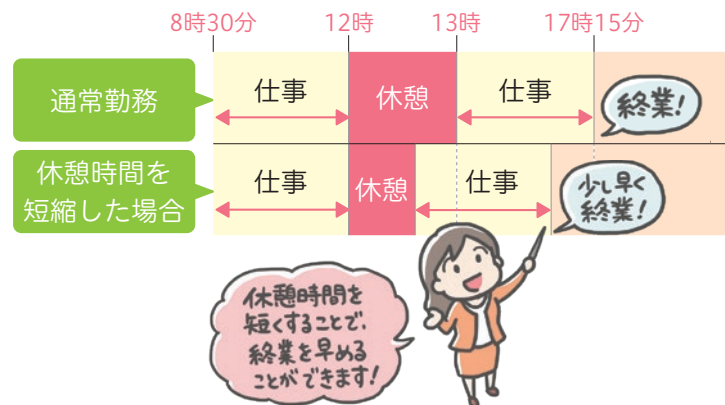
早出遅出勤務（人事院規則10-11 第3～5条、第13条）（各自治体の条例による）

- 内 容** ▶ 育児・介護が必要な家族のために、養育・介護のために1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・就業時刻の繰り上げや繰り下げを行い勤務するものです。あらかじめ条例等で定められている早出遅出勤務のための始業・終業時刻の中から選択し、請求することにより、早出または遅出勤務を行うことができます。
- 対 象** ▶ (1) 小学校の始期に達するまでの子を養育する職員
 (2) 小学校に就学している子の送迎のため放課後児童クラブ等へ赴く職員
 (3) 要介護者の介護を行う職員

2

休憩時間の短縮（人事院規則15-14 第7条 第3項）（各自治体の条例による）

- 内 容** ▶ 子の養育や送迎、要介護者である家族の介護のため、休憩時間を短くすることで、終業時間を早めることができます。休憩時間が60分の場合は45分に短縮できます。
- 対 象** ▶ (1) 小学就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 (2) 小学校に就学している子を送迎する職員
 (3) 家族に介護が必要とされる職員
 (4) 公共交通機関を利用して通勤している場合に始業終業時刻の変更により30分以上の通勤時間の短縮が認められる職員
 (5) 交通機関の混雑の程度が母体や胎児の健康保持に影響があると認められる妊娠中の職員
- その他** ▶ 早出遅出勤務など、他の措置で対応できない場合に利用可能となります。



育児・介護

Q7

育児や介護のため、
超過勤務や深夜勤務をせずに働くことは
できますか？



A

以下の制度を活用して、育児や介護中でも働き続けることができます。

1

超過勤務の免除（各自治体の条例による、育児・介護休業法61条第19項、同条第20項）

内 容 ▶ 超過勤務および休日勤務をしないことができます。

対 象 ▶（育児）3歳に満たない子を養育する職員

（介護）配偶者・父母・子・孫・兄弟姉妹等（疾病等により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態の者）を介護する職員

2

深夜勤務・超過勤務の制限

（各自治体の条例による、育児・介護休業法61条第23項、同条第24項、同条第27項、同条第28項）

内 容 ▶【超過勤務】1ヵ月24時間、1年間150時間を超えて超過勤務をしないことができます。


【深夜勤務】配偶者が、深夜において、常態として子を養育できない場合等には、公務に支障がある場合を除き、深夜勤務（午後10時～午前5時まで）をしないことができます。

対 象 ▶（育児）小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

（介護）配偶者・父母・子・孫・兄弟姉妹等（疾病等により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態の者）を介護する職員



民間の非正規労働者の両立支援制度について




男女雇用機会均等法および育児・介護休業法は、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けていますが、2019年の法改正により、2020年6月から相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が加わり、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました。

また、2021年6月の育児・介護休業法の改正では、雇用形態にかかわらず、男女とも仕事と育児を両立できるよう、①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化、②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（①、②は2022年4月施行）、③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、④育児休業の分割取得（③、④は2022年10月施行）、⑤育児休業取得状況の公表の義務化（2023年4月施行）等の措置が講じられました。

2023年3月に公表された「仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書

（労働者調査）（厚生労働省委託事業）」によれば、回答者（女性）3,165人のうち、妊娠・出産・子の育児等を理由とし、過去10年間に離職した経験があるとの回答は43.7%（うち、非正規労働者は、53.1%）、離職時期についても、非正規労働者の半数近く（48.8%）が「妊娠が判明して離職した」と回答し、離職理由は「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が正規、非正規を問わず多く占めています。また、両立が難しかった具体的な理由としては「勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった」が一番高いものの、「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった」との回答も1割程度あり、出産退職を余儀なくされている厳しい現状が浮き彫りとなっています。

労働組合として、非正規労働者にむけ制度の周知を雇用主にしっかりと求めるとともに、雇用形態にかかわらず、仕事と家庭の両立を促進することが、今、社会に求められています。



賃金

Q8

地方公務員の育児・介護に関わる主な
休業・休暇制度と給与等の取り扱いは
どうなっていますか？



A

以下の通りです。

17～20ページの一覧表は、地方公務員に適用される育児、介護に関する法律と、国家公務員に適用される法律、人事院規則等を参考に作成したものです。実際の自治体の制度は、条例・規則により定められているため、異なる場合があることに留意してください。各自治体単組は、交渉で制度の拡充や運用の改善など、制度の上積みをはかりましょう!!

	A-1 育児休業 【地公育休法2～9条】	A-2 育児短時間勤務 【地公育休法10～18条】
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ●子が3歳に達するまで ●子一人につき原則2回まで分割取得可 ●同一の子について原則1回の延長可 ●同一の子について原則再度の請求不可 	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまで ●子を養育するため週38時間45分より短い勤務時間（いくつかの形態から選択）で勤務することを認める制度 ●取得期間の単位は1月以上、1年以下（同一の子について延長可） ●同一の子について期間終了後1年経過後に再度の請求可 *部分休業（育児時間）は併用不可 *育児時間（保育時間）との併用可
給与 (基本給、復職時調整等)	<ul style="list-style-type: none"> ●休業期間については支給されない *職務復帰後、他の職員との均衡上必要がある時は育児休業期間を100/100以下の換算率により、引き続き勤務したものとみなして号給を調整できる 	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務しない時間の給与は減算 *昇給はフルタイム勤務と同様の基準を適用
職務関連手当 (調整額、特別調整額等)	●支給されない	●勤務時間数に応じて支給される
地域手当	●支給されない	●勤務時間数に応じて支給される
生活関連手当 (扶養、住居、寒冷地、単身赴任等)	●支給されない	●フルタイム勤務と同様に支給される
通勤手当	●支給されない	<ul style="list-style-type: none"> ●原則、フルタイム勤務と同様の支給 *公共交通機関：定期券または勤務回数に応じた回数券等の額、自家用車：距離に応じた定額（ただし月10回未満の場合は半額）
時間外勤務手当等 (超過勤務手当、休日給等)	●支給されない	●フルタイム勤務と同様、勤務実績に応じて支給。ただし、超過勤務手当は1日7時間45分までは支給割合が100/100
期末手当 勤勉手当	●基準日以前6ヵ月以内に勤務した場合は、在職期間に応じて支給（ただし期末手当については1/2の期間についての除算。また、1か月以下の育休の場合は除算しない）	●短縮した勤務時間について、在職期間から除算（ただし、期末手当については短縮した期間の1/2の期間についての除算）
退職手当	●子が1歳に達した日の属する月までの期間は勤務しない期間の1/3の月数を勤続期間から除算（以降は1/2の除算）	●勤務しない期間の1/3の月数を勤続期間から除算
共済からの手当金	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業手当金が支給される 180日まで→標準報酬日額×67% 181日～1歳→ // ×50% *保育所保育を希望し実施されない場合は2歳まで *夫婦ともに育児休業を取得の場合は1歳2月まで（支給期間は1年間が上限） 【地共済組合法70条の2】 	—
期間中の掛金	●育児休業が終了する日（最長、子が3歳に達する日）の翌日の属する月の前月まで免除される	●給与減少の場合は、それ以後3ヵ月間の額に基づく標準報酬の改定により掛金が減額（申出により養育期間以前の標準報酬による掛金とすることも可）

	A-3 部分休業 【地公育休法19条】 *国公は「育児時間」に名称変更	A-4 育児時間 【勤務時間法19条、人事院規則15-14・22条8号、労基法67条】 *国公は「保育時間」が名称
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ●小学校就学の始期に達するまで ●子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度（始業または終業にあわせて1日につき2時間以内） ●取得期間の単位は1日単位 <p>*育児時間（保育時間）を取得する場合は合計で2時間まで</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●子が1歳に達するまで ●1日2回それぞれ30分以内 <p>*育児休業、育児短時間勤務、部分休業とは異なり、他の親が養育できる場合は取得不可（同時時間帯に取得する場合は女性が優先）</p>
給与 (基本給、復職時調整等)	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務しない時間の給与は減算 *昇給はフルタイム勤務と同様の基準を適用 	<ul style="list-style-type: none"> ●有給（特別休暇）
職務関連手当 (調整額、特別調整額等)	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務しない時間分を減算 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> ●勤務しない時間分を減算 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
生活関連手当 (扶養、住居、寒冷地、単身赴任等)	<ul style="list-style-type: none"> ●フルタイム勤務と同様に支給される 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ●フルタイム勤務と同様に支給される 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
時間外勤務手当等 (超過勤務手当、休日給等)	<ul style="list-style-type: none"> ●フルタイム勤務と同様に勤務実績に応じて支給される 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
期末手当 勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> ●期末手当は在職期間を除算せず ●勤勉手当は育児時間を取得した期間（時間数を日数に換算）が30日を超える場合には除算 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない） 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）^{注1}
共済からの手当金	—	—
期間中の掛金	<ul style="list-style-type: none"> ●給与減少の場合は、それ以後3ヵ月間の額に基づく標準報酬の改定により掛金が減額（申出により養育期間以前の標準報酬による掛金とする可） 	<ul style="list-style-type: none"> ●そのまま（影響しない）



	A-5 介護時間 【勤務時間法20条の2、人事院規則15-14・23条の3、育児介護休業法61条32項・29～31項】	A-6 介護休暇 【勤務時間法20条、人事院規則15-14・23条～23条の2、育児介護休業法61条32項・3～5項】
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者・父母・祖父母・孫・兄弟姉妹等を介護する職員に与えられる休暇 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内（1日2時間以内（30分単位）） 	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者・父母・祖父母・孫・兄弟姉妹等を介護する職員に与えられる休暇 介護を必要とする一の継続する状態ごとに通算6月（3回まで分割可）以内の期間（1日又は時間単位での取得） 時間単位での取得は、始業または終業までの連続した4時間の範囲内
給与 (基本給、復職時調整等)	<ul style="list-style-type: none"> 勤務しない時間の給与は減算 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務しない時間分について減算 * 職務復帰後、他の職員との均衡上必要がある時は介護休暇期間を3/3以下の換算率により、引き続き勤務したものとみなして号給を調整できる
職務関連手当 (調整額、特別調整額等)	<ul style="list-style-type: none"> 勤務しない時間分を減算 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に支給されるが、月の全日にわたって勤務実績がない場合は支給されない
地域手当	<ul style="list-style-type: none"> 勤務しない時間分を減算 	<ul style="list-style-type: none"> 勤務しない時間分を減算
生活関連手当 (扶養、住居、寒冷地、単身赴任等)	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に支給される 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に支給される
通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に支給される 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に支給されるが、月の全日にわたって勤務実績がない場合は支給されない
時間外勤務手当等 (超過勤務手当、休日給等)	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に勤務実績に応じて支給される 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム勤務と同様に勤務実績に応じて支給される
期末手当 勤勉手当	<ul style="list-style-type: none"> 減算しないで支給される ただし、勤勉手当は休暇を取得した期間（時間数は日数に換算）が30日を超える場合には除算 	<ul style="list-style-type: none"> 減算しないで支給される ただし、勤勉手当は休暇を取得した期間（時間数は日数に換算）が30日を超える場合には除算
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> そのまま（影響しない）^{注1} 	<ul style="list-style-type: none"> そのまま（影響しない）^{注1}
共済からの手当金	—	<ul style="list-style-type: none"> 介護休業手当金が支給される 標準報酬日額×67% (全日休暇を取得した日数を通算して66日まで支給、なお時間単位の休暇に対しては支給せず) 【地共済組合法70条の3】
期間中の掛金	<ul style="list-style-type: none"> 給与減少の場合は、それ以後3ヵ月間の額に基づき標準報酬の改定により掛金が減額（申出により養育期間以前の標準報酬による掛金とすることも可） 	

注1) 国家公務員退職手当法の運用方針（6条の4関係）において、現実には職務をとらなかつた期間であっても、勤務時間法16条に規定する休暇（年次休暇、病欠休暇、特別休暇、介護休暇および介護時間）の期間については、在職期間の半減を行わないこととされています。

- ① 地方公務員の育児休業については、「地方公務員の育児休業等に関する法律」等が適用されます。
- ② 介護時間、子の看護休暇、介護休暇について、国家公務員の場合は、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」が適用されます。一方、地方公務員の介護時間・介護休暇は、育児・介護休業法61条にて公務員に関する特例として設けられています。
- ③ 上記の一覧表は、地方公務員に適用される、育児、介護に関する法律と、国家公務員に適用される法律、人事院規則等を参考に作成したものです。実際の自治体の制度は、条例・規則により定められているため、異なる場合があることに留意してください。例えば、介護休暇に関しては、上記②にあるように、民間事業所に適用される育児・介護休業法を根拠として通算93日と定めている自治体もありますが、国家公務員の制度に準じた制度として通算6月の期間としている自治体も多くあります。**各自治体単組は交渉により、制度の拡充や運用の改善など、制度の上積みをはかりましょう。**
- ④ 民間企業等で働く労働者の育児、介護に関する制度については、厚労省作成の「育児・介護休業法のあらまし（2024年1月作成）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>などをご参照ください。

	A-7 子の看護休暇 【勤務時間法第19条、 人事院規則15-14・第22条1項11号】	A-8 短期介護休暇 【勤務時間法第19条、 人事院規則15-14・第22条1項12号】
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 小学校就学の始期に達するまで ● 負傷し、若しくは治療、療養中の看病および通院等の世話が必要となった場合や子どもの予防接種、健康診断、健康診査を受けさせる場合に勤務しないことを認める制度 ● 1年に5日以内（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日以内） ● 取得単位は1日または1時間単位 	<ul style="list-style-type: none"> ● 配偶者や父母、子などの家族が、病気やけが等により、2週間以上にわたって日常生活に支障があり、その者の介護をする場合に与えられる休暇 ● 対象家族が1人の場合、1年に5日以内。対象家族が2人以上の場合、1年に10日以内。 ● 取得単位は1日または1時間単位
給与 (基本給、復職時調整等)	有給（特別休暇）	有給（特別休暇）
職務関連手当 (調整額、特別調整額等)	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
地域手当	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
生活関連手当 (扶養、住居、寒冷地、 単身赴任等)	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
通勤手当	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
時間外勤務手当等 (超過勤務手当、休日給等)	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
期末手当 勤勉手当	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）
退職手当	そのまま（影響しない） ^{注1}	そのまま（影響しない） ^{注1}
共済からの手当金	—	—
期間中の掛金	そのまま（影響しない）	そのまま（影響しない）

同一労働同一賃金について

今や、パート社員や契約社員、派遣社員などの非正規雇用で働く人は、社会全体の雇用労働者の4割を占めています。公務職場においても、正規職員以外の会計年度任用職員等が主な業務を担うケースも増えており、なくてはならない存在となっています。

民間においては、2021年4月にパートタイム・有期雇用労働法が全面施行されました。これは、同一企業・団体において正規雇用者と非正規雇用者との不合理な待遇差の解消をめざすものですが、非適用の公務職場においてもこの趣旨は適用されるべきと考えられます。しかし、

「任期付き職員だから」「会計年度任用職員だから」「パートタイム雇用だから」という理由により、不利益な取扱いを受けていることが散見されます。その内容は、賃金や一時金をはじめ、有給休暇や出産・育児休業、福利厚生などさまざまです。

私たちは同じ職場で働く仲間としての会計年度任用職員等への正当な取り扱いを求めていくことが必要です。そして、公務職場のみならず民間職場においても非正規雇用者等に対する不合理な格差をなくす取り組みを意識していかなければなりません。

column





仕事と生活の両立のため、労働時間短縮にむけた取り組みが始まっていますが、現実はなかなか実現しません。どのような取り組みが必要ですか？



恒常的な長時間労働は、労働者の心身の健康に有害です。労働者の健康保持、家庭生活と職業生活の両立のために、36協定の締結・点検、業務の見直し、年次有給休暇の計画的取得など、実効性ある時間外労働縮減の取り組みが必要です。

地方公務員の総実労働時間は、所定内労働時間（1790時間）に時間外労働（地方公務員全体の平均：150時間、2022年度調査）を加算した1,940時間程度となります。自治労や政府が目標として掲げてきた年間総実労働時間1,800時間と比べても、依然として労働時間は短縮していません。恒常的な長時間労働は、育児や介護の責任を担う労働者の就業を妨げるだけでなく、すべての労働者の心身の健康に有害です。労働基準法第1条において、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と明記されています。労働者の健康保持、家庭生活と職業生活の両立のために、総労働時間縮減の具体的施策が必要です。

また、政府も、「働き方改革」として、時間外労働の罰則付き上限の導入や勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働の是正をめざしています。

ワーク・ライフ・バランスの確立を求めて、労働時間の適正な把握と時間外労働縮減の取り組みが重要です。

組合で取り組もう



action

36協定を締結・点検しよう！

休日や働く時間、時間外労働は、法律によって定められており、労働時間の上限は、1週40時間、1日8時間です。この時間を超えて働かせる場合、使用者は、過半数組合または過半数代表者との間で労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署へ届け出が必要です。

一方、官公署の事業（法別表第1に掲げる事業を除く）は、労基法33条第3項に定める「公務のために臨時の必要がある場合」には、職場の管理者が超過勤務命令を発することができるかとされています（官公署の事業であっても、法別表第1に掲げる事業に従

事する職員に超過勤務を命ずる場合は、36協定の締結が義務づけられています）。しかし、別表第1に該当しない非現業の官公署でも時間外労働の縮減をめざし、すべての職場で36協定の締結を進め、公務のための「臨時の必要」に関して、厳格な運用を求めることが必要です。

36協定での延長時間に関しては、基準（時間外労働の限度に関する基準）があり、これを限度時間（月45時間、年360時間）とします。2018年に労働基準法が改正され、国家公務員については人事院規則において時間外労働の上限規制が設けられました。

地方公務員も同様にすべての自治体で上限規制が設けられています。しかし、上限規制が設けられているにも関わらず依然として時間外労働 45 時間超の地方公務員数は、地方公務員全体で 685,000 人 (5.4%) おり、そのうち 100 時間を超える職員も 45,000 人 (0.4%) いるのが実情です (令和 4 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査)。時間外労働縮減に向け、上限時間を超えた時間

外労働が行われた場合は、労使でその要因の整理、分析・検証を行い、対応策を講じる必要があります。時間外労働の縮減をめざして、労使で 36 協定の締結内容を議論し、業務の見直しなどに取り組みましょう。

また、本部作成の「適正な労働時間管理のためのチェックリスト」を使って、適正な労働時間の把握を促進しましょう。

年次有給休暇を計画的に取得しよう！

2018 年に働き方改革関連法に係る労働基準法の改正が行われ、民間では 2019 年より罰則付きの年次有給休暇の取得義務化が導入されました。地方公務員においても年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得のための取り組みが求められています。自

治体における年次有給休暇の平均取得日数は、2021 年で 12.3 日です。総実労働時間 1800 時間達成には、年次有給休暇の年間付与全日数 20 日の完全取得が必要です。

労働者が心身の疲労を回復し、健康で充実した生活を送るためにも、積極的な年次有給休暇の取得が必要不可欠です。

時間外労働縮減の取り組み事例

自治体が毎年 7 月に行っている労働安全衛生月間期の活動事例報告によると時間外労働縮減の取り組みとして、①業務の見直し・縮減、負担の偏りの解消、効率化、②定時退庁日・ノー残業デーの設定、職場巡視による声掛け、③掲示板を活用した休暇制度の紹介等が報告されています。その他、総務省は、

①年休等の取得呼びかけ、管理職による「イクボス宣言」の実施などの意識啓発、②勤務時間・休暇制度の活用、③時間外労働が多い所属長に対するヒアリング等の事例を紹介しています。長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスの確立を求めて、年間総労働時間 1,800 時間の達成をめざしましょう。

他にも…

働き方改革を受け、民間では、勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されました。

連合は、労働者の健康確保をはかる観点から、24 時間につき原則 11 時間の休息時間を保障すべきとしています。人事院は、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告において勤務間インターバルの適用範囲

は、原則全職員対象をめざし、時間数については原則として 11 時間が適当であると結論付けました。最終報告を受け、人事院は、現行制度の運用改善等を推進し、現時点での勤務間インターバルの確保状況を把握する予定です。その上で把握した課題の解消に向けた取り組みを段階的に実施し、本格的な実施にむけ、努力義務規定を人事院規則に設けることとしています。

自治労は、国家公務員における勤務間インターバル確保の努力義務化を踏まえ、地方自治体においても勤務間インターバル制度の導入をめざしています。また、制度の導入にあたってはインターバルによる出勤時間が所定

労働時間の開始時間を超える場合は勤務したものとして取り扱うことを求めています。恒常的な時間外労働が存在する場合には、人員確保を前提として労使協議を行い、制度導入を検討してみましょう。

【自治体単組版】



I ジェンダー平等推進の実現にむけた政策要求

- (1) ジェンダー平等を推進するため、男女平等条例または男女平等参画行動計画を制定・改正し、取り組みを進めること。策定・改正・実施にあたっては、地域の労働者団体など、より幅広い関係者との十分な意見交換を行うこと。
- (2) 努力義務となっている女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称「女性活躍推進法」）に基づく「市町村推進計画」を積極的に策定すること。策定にあたっては、地域の労働者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見の反映をはかるとともに、労働組合との十分な協議を行うこと。
- (3) 次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」について、地域の労働者団体などとの意見交換の場を設置し、行動計画の点検・評価を行うこと。また、必要に応じて新たな行動計画策定につなげること。
- (4) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（略称「DV法」）および関係施策の着実な履行と環境整備を進めるため、一時避難、就労支援などについて積極的に支援・拡充すること。また、相談窓口体制の整備をはかること。
- (5) 事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の法令遵守（コンプライアンス）を参加条件とすること。また、総合評価落札方式等の評価に、ワークライフバランス等の推進の項目を加えること。

II 自治体職員の勤務条件に関わる要求

1. 職場のジェンダー平等の実現

- (1) 職場のジェンダー平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。
- (2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の数値目標の達成にむけて、具体的な取り組みを進めること。
- (3) 職場ごとの男女別の配置数と昇任者数を明らかにし、配置・昇任の男女間の異なる扱いを是正すること。すべての課、係に男女を配置するとともに、すでに1人が配置されている職場はいずれの性も複数配置を行うこと。
- (4) 退職における男女の差がないか実態を把握し、あれば是正すること。また、配偶者の昇任や昇格に伴う、実質的な退職勧奨を行わないこと。
- (5) 研修・教育プランに、男女平等やセクシュアルハラスメント、性的指向および性自認（LGBTQ+）のテーマを盛り込むこと。

【自治体単組版】

- (6) 扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。
- (7) 職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。
- (8) 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などに賃金制度において、同性パートナーを対象とできるように見直しを行うこと。

2. ワークライフバランスの確立

- (1) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」を踏まえ、ワークライフバランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。
- (2) 時間外労働の上限を条例・規則によって規制した後の実態を明らかにし、業務の見直しや他律的業務の明確化も含めて、時間外労働縮減の実効性を高めること。また、36協定やこれに準じる協定をすべての職場で締結すること。
- (3) 年次有給休暇の取得促進をはかるとともに、改正労働基準法を踏まえ、年5日以上の子年次有給休暇の取得について確実に実施すること。
- (4) 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の実施状況を点検し、目標達成を確実にすること。

3. 育児・介護の両立支援策の充実

- (1) 育児・介護に関する制度を利用する職員が取得しやすい環境を整備すること。
- (2) 長時間労働を是正し、すべての職員が介護・育児など家庭的役割が果たせるよう職場環境を整備すること。
- (3) 育児・介護を行う職員を対象とした職員の申請に基づくフレックスタイム制度を整備すること。
- (4) 育児や介護にかかわる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置すること。
- (5) 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子に関わらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (6) 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進するための啓発活動を行うこと。とくに、男性国家公務員の原則1ヵ月以上の育児休業取促進を踏まえ、地方公務員においても男性職員の育児取得促進を進めるとともに、職場環境の整備を行うこと。
- (7) 介護休暇の期間については合計6ヵ月以上とすること。
- (8) 治療と職業生活の両立支援にむけ、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成をはかること。

4. ハラスメントのない職場づくり

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。
- (2) セクシュアルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントの防止にむけて、労使協議のもとで対策強化をはかること。

- (3) 「職場におけるハラスメント関係指針」(厚生労働省)および、人事院規則(パワーハラスメントの防止等)の制定・改正を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、条例・規則等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (4) 性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、LGBTQ+に関する理解を深めるための研修を行うこと。

5. 会計年度任用職員の雇用安定・処遇改善

- (1) 会計年度任用職員の給料・諸手当について、常勤職員との権衡・均等を確保すること。
- (2) 常勤職員との権衡の観点踏まえた休暇等の制度を整備すること。



ワーク・ライフ・バランス、男女平等に関する要求モデル

【民間組合版】



1 職場の男女平等の実現

- (1) 職場のジェンダー平等を推進するため、労使協議の場を設定すること。
- (2) 男女雇用機会均等法を遵守し、ジェンダー平等の職場づくりを行うこと。
- (3) 改正女性活躍推進法を踏まえ、一般事業主行動計画について適正な見直しをはかること。その際には、労働組合の意見を十分に反映し、非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした計画にすること。
- (4) 扶養手当の被扶養者の認定および住居手当の支給にあたっては、「世帯主」「主たる生計の維持者」を基準とせず、申請したものに認めること。申請手続きについても男女同一の取り扱いとすること。
- (5) 職場における姓の「通称使用」の運用を進めること。
- (6) 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるように見直しを行うこと。

2 ワークライフバランスの確立

- (1) 「ワーク・ライフ・バランス憲章」を踏まえ、ワークライフバランスの推進体制を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の具体化をはかること。
- (2) 改正労働基準法の施行により時間外労働の上限規制が導入されて以降の実態を検証するとともに、勤務時間の厳格な管理、業務の適正配分、人員の適正配置・補充により、長時間労働の是正をはかること。
- (3) 労働基準法の改正を受けて義務化された年5日以上の年次有給休暇の取得について確実に実施すること。
- (4) 法律違反となる36協定の未締結職場を一掃するとともに、締結にあたっては、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、1年150時間を上限とすること。
- (5) 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入をはかること。



【民間組合版】

3 育児・介護の両立支援策の充実

- (1) 育児・介護に関する制度を利用する労働者が取得しやすい環境を整備すること。
 - ① 育児・介護を行う労働者へのフレックスタイム制度を整備すること。
 - ② 子の看護休暇や介護休業について、時間単位の取得を可能とすること。
 - ③ 男性の育児休業・介護休業取得を促進すること。また、男性の育児参加を促進するため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けること。
- (2) 介護休業期間を6ヵ月以上とすること。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づき作成された「一般事業主行動計画」の実施状況を点検し、労使で2025年3月までの確実な目標達成を行うこと。また、努力義務となっている100人以下の企業において「一般事業主行動計画」の策定を進めること。
- (4) 不妊治療を受ける労働者に配慮した休暇制度をはじめとする職場環境の整備をはかること。

4 ハラスメントのない職場づくり

- (1) 結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に不利益な取り扱いを行わないこと。
- (2) セクシュアルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、労使協議のもとで対策強化をはかること。
- (3) 「職場におけるハラスメント関係指針」（厚生労働省）を踏まえ、あらゆるハラスメントの根絶にむけ、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (4) すべての労働者に対し、性的指向や性自認に関する差別、ハラスメントの防止にむけ、LGBTQ+に関する理解を深めるための研修を行うこと。

5 非正規労働者の賃金・処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の指針を踏まえ、非正規・パート労働者の賃金・労働条件について、正規労働者との均等待遇を実現すること。
- (2) 非正規・パート労働者の一方的な雇い止めや就業規則の変更など、無期転換を避けるための脱法的な取り扱いをしないこと。また、有期から無期契約の転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
- (3) 非正規労働者の忌引休暇、病気休暇、健康診断について、正規労働者との均等待遇をはかること。
- (4) 正規労働者との均等待遇に基づき、休暇等を制度化すること。
- (5) 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。

Q10

不妊治療を受けるために
どのような制度が利用できますか？



A

年次休暇、フレックスタイム制のほか、制度化されている場合は不妊治療に係る通院等のための休暇である「出生サポート休暇」が使用できます。

出生サポート休暇 人事院規則15-14 第22条第1項5の2号

使用事由	不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席など(移動の時間を含む。)
日数	年5日(体外受精および顕微授精に係る通院等である場合は更に5日加算)
単位	1日または1時間(残日数をすべて使用する場合は1時間未満の端数の使用も可能)
給与	有給(特別休暇)

※上記内容は、自治体等により異なります。詳細は各職場で確認してください。

組合で要求しよう

action

- 不妊治療に関する休暇日数等については、国家公務員の基準を最低基準とし、必要に応じて取得日数の増加等を求めていきましょう。
- 近年、不妊治療を受ける方が増加しており、生殖補助医療による出生時の割合も増加しています。
実際に不妊の検査や治療を受けたことがある(または現在受けている)夫婦は22.7%(公益社団法人日本産科婦人科学会ARTデータブック2020年)で、これは夫婦全体の約4.4組に1組の割合になります。不妊治療は特別なものではありません。
- 不妊治療を受ける職員が出生サポート休暇をはじめとする両立支援制度を利用する日時をあらかじめ決めることは困難です。特に、体外受精や顕微授精を行う場合には、頻繁な通院が必要であり、申請方法を実態に合わせられるよう要求しましょう。
- 不妊治療を受けている職員は不妊治療を受けていることやその具体的な内容を周囲の職員に知られたくないと考える場合が多いことから、当該職員のプライバシーが守られ、安心して治療が受けられるよう要求しましょう。

Q11

妊娠による悪阻(つわり)がひどいのに、上司から「妊娠は病気ではないので甘えないで欲しい」といわれました。このようなことは許されるのでしょうか？



A

許されません。働く女性が妊娠・出産等を理由に解雇・雇い止めをされることや、職場で妊娠・出産等に関する言動により精神的・肉体的なハラスメントを受けることをマタニティハラスメント(マタハラ)といい、このケースはマタニティハラスメントとみなされることがあります。

男女雇用機会均等法(以下、均等法)では、妊娠や出産等を理由として労働者に不利益な取り扱いをすることを禁止しています(9条)。同条は、公務員には適用されませんが(均等法32条)、地方公務員法が性別による差別を禁止していることから(13条)、地方公務員についても同様に解すべきです。悪阻(つわり)の症状がひどい場合は、Q1の1~5の制度を利用できますので、症状により必要な請求を行ってください。請求をしたことや、その制度を利用したこと等を理由に解雇や降格等の不利益取り扱いをすることは、違法・無効と考えるべきです。

また、均等法では、事業主に対してマタハラ防止措置を義務付ける規定を設けています(11条の3)。同条に基づく指針(「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」)では、「職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容」を規定したうえで、この問題に関して「事業主が雇用管理上、講ずべき措置の内容」等について示しています。具体的には、マタハラに対する方針を明確化した上で管理・監督者を含む労働者に当該方針を周知・啓発すること、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応、などが定められています。指針では、「制度等の利用への嫌がらせ」(制度の利用等の障害)がマタハラとして定義されています。「妊娠は病気ではないので甘えないでほしい」との発言も、これに該当するものです。

本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることはハラスメントにあたりえます。注意する点は、発言や行動をした本人が「そんなつもりはなかった」としても、相手を不快にさせることがあり、ハラスメントとみなされる可能性があることです。改めてハラスメントの意味を理解し、職場では相手の置かれている立場や状況を考えて、発言や行動をすることが重要です。

事業主に対して防止措置を義務付けているハラスメントは、33ページを参照してください。



■事業主に対して防止措置を義務付けているハラスメント

ハラスメント	法律上の定義
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	①職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けること ②職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動により当該労働者の就業環境が害されるもの ※同性に対するもの含まれます。 ※被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず。
パワーハラスメント (パワハラ)	職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの (労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワハラにあたり得る)
マタニティハラスメント (マタハラ)	職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠、出産、妊娠・出産等に関する制度又は措置の利用等に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者の就業環境が害されるもの
ケアハラスメント (ケアハラ)	職場において行われる、上司・同僚からの言動（育児休業・介護休業等に関する制度又は措置の利用等に関する言動）により、労働者の就業環境が害されるもの



家族計画は誰のもの!?

自治労女性部が実施した「2023年度妊娠・出産に係る女性の調査」結果では、組合員 42931 人から回答を得ました。その中で、「自分が理想とする家族計画について否定的なことを言われたことはありますか」の設問に対し、あると回答した組合員は 12% (5014 人) でした。あると回答した組合員に対し「誰にどのようなことを言われましたか」の設問（自由記載）では、同僚や上司、仕事で関わる住民、さらには首長からの発言も

ありました。発言の内容は、職場の人員不足や育児休業取得期間について嫌味を言われたり、「今は妊娠しないでほしい」と言った、妊娠のタイミングについて制限や圧力を感じるマタニティハラスメントの発言が多数ありました。妊娠や出産の時期は順番通りに決められるものではありません。女性が安心して働き続けることができる職場を作っていくことが今後さらに重要になっていきます。そして、その役割は私たち労働組合が担っているのです。

column



Q12

男性職員が育児休業を取得しようとしたところ、「男なんだから仕事をしっかりやれ!」といわれ、取得が認められませんでした。このようなことは認められるのでしょうか?



A

認められません。男性職員も女性職員と同じように育児休業（Q5 参照）を取得することができます。育児のために育児休業や育児短時間勤務等の制度を利用（または希望）する男性に対して嫌がらせをすることは、パタニティハラスメント（パタハラ）にあたります。

（※これは、前頁のケアハラスメントに含まれます）

男性の育児休業の取得が進まない主な要因は、「男性が育児休業等を取得しないことが職場の暗黙のルール（前例がない）となっている」「職場の人員不足のため休暇を申請しづらい（代替要員がない）」「配偶者が休暇を取得しているのでその必要性がないと考えている」などがあげられます。

総務省による調査（令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査）によると、2022年度に新たに育児休業を取得した男性職員は31.8%（対前年比で12.3%の増加）であり、過去最高を記録したところですが、国家公務員の育児休業取得率は72.5%となっており、差があります。より一層取り組みを加速させる必要があります。

取得しづらい背景として、男性が育児へ参加することの重要性が社会的に認識されるようになり、実際に育児への参加を希望する男性が増えたものの、固定的性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）が働く人の中に強く影響していることが考えられます。男性が育児休業を取得するには、働く人の意識改革、それに伴う職場の理解、労働条件の整備等が欠かせません。

また、男性の介護休暇の取得促進もこれからの高齢化社会にむけた課題であるといえます。男性が育児休業・介護休暇を取得することが当然となるよう、お互いに支えあえる職場づくりをめざしていきましょう。



組合で取り組もう

action

男性の育児休業・介護休暇の取得促進の取り組み

組合は男性の育児休業・介護休暇取得促進のため、使用者に対し、以下の点を要求・確認します。

- ① 職員や管理職にむけた育児休業・介護休暇の制度周知および教育・研修を徹底すること
- ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい雰囲気作り、啓発活動を行うこと
- ③ 育児休業・介護休暇取得者が気がねなく休めるよう、任期付職員（部分休業を取得する職員の業務の代替職員）を確保すること

まずは、組合として男性が育児休業・介護休暇を取得しやすい環境づくりを求めていくことが必要です。そのためには、育児休業や介護休暇についてどのような制度があるのか、その申請方法や、休業・休暇中の取り扱い等について、当該の男性職員だけでなく、管理職や他の職員へ周知し、職場の理解を深めていくことが重要です。そして、男性職員が職場に遠慮することなく休暇を申請できるよう、休業・休暇中の任期付職員の確保を求めていきましょう。

また、男性職員本人は育児休業・介護休暇を取得するために、まずは家族でその必要性について話しあい、具体的な休暇取得期間について上司と相談し、引き継ぎ等を円滑に進め、職場の理解を得られる環境を整えていきましょう。



Q13

生理痛が重く、勤務が辛いです。
生理休暇を取得することはできますか？



A

労働基準法には、生理日の就業が著しく困難な女性が請求した場合、生理日に就業させてはならないと明記されています。生理休暇の取得は、労働基準法に明記された権利です。具合の悪い時は、無理をせずしっかり休みましょう。

厚生労働省「2020年度雇用均等基本調査」によると、2019年4月～2020年3月までの間に生理休暇の請求者がいた事業所の割合は3.3%（2007年度5.4%、2015年度2.2%）。女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合は0.9%（2007、2015年度も0.9%）と低い割合にとどまっており、自治労女性部の2023年アンケート結果でも、生理休暇の取得者は5%と低い割合です。

生理休暇を「有給」とする事業所の割合は29.0%という状況で、2007年度の42.8%から2015年度25.5%と大幅に低下しており、こうした企業の対応が生理休暇の取得率を下げの一つの原因となっています。

労働基準法68条には、「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」と明記されています。労基法では、有給の保障はされていませんが、多くの自治体では、条例で生理1回につき2日以内の生理休暇を有給で認めています。生理時の苦痛は、個人によって大きく異なります。生理休暇は、女子保護規定を全面撤廃する労基法改正でも残された制度です。

生理の時に無理な労働をすることによって母性機能が損なわれる場合があり、妊娠・出産しない場合であっても、生理休暇は、妊娠・出産機能をもつ女性の健康と安全の保護としてとらえるのが適切と思われます。具合の悪い時は無理せず休むことが大切です。生理休暇の制度の周知とともに、遠慮なく取得できる職場環境を整えましょう。



Q14

更年期障害がひどく、気分がすぐれません。上司に訴えたところ、「病気じゃないのだから、更年期を理由とした休みは認められない」といわれました。ひたすら我慢しないといけないのでしょうか？



A

厚生労働省通知にも、更年期前後に、健康診査および保健指導等を受けることが望ましいと明記されています。更年期障害に関する健康診査等を受けるため、休暇の新設・拡充に取り組みましょう。

閉経前後約5年ずつの10年間を更年期と呼び、この期間に女性ホルモンの急激な低下により現れるさまざまな症状の中で、他の病気を伴わないものを更年期症状と呼び、中でも症状が重く、日常生活に支障を来すものを更年期障害と呼びます。母子保健法一部改正にあわせた厚生労働省通知の別添の「母性、乳幼児の健康診査及び保健指導に関する実施要領」により、更年期前後に少なくとも年1回、健康診査および保健指導等を受けることが望ましいことが明記されています。

更年期世代の働く女性は、管理職やリーダーなど仕事でも家庭でも責任が重くなる時期です。定年年齢が引き上げられる中、更年期症状の健康課題は重要なテーマです。平均寿命が80歳を超えるようになった今、更年期から後の人生が昔に比べて長くなっています。女性が更年期に離職することなく健康で働き続けるためには、更年期に現れやすい不調や治療について知り、無理をせず早めに適切な治療を受けることが大切です。

なお、大分県臼杵市は、更年期障害休暇を設置し、一月に2日以内の取得を可能とし、大分県本部統一要求として取り組まれ、県内の多くの単組で制度化が進んでいます。佐賀県本部の複数の単組でも、生理休暇の要件に更年期障害を加えるなどの運用がされています。また、島根県出雲市は、病気休暇（私傷病休暇）に更年期障害・不妊治療等を含めて、年間で90日を超えない範囲で、必要な期間としています。

組合で取り組もう



action

男女がともに、リプロダクティブ・ヘルス / ライツ(性と生殖に関する健康 / 権利)を確立しよう!

1995年、北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）で、リプロダクティブ・ヘルス / ライツがすべてのカップルと個人が有する人権の一部であると採択文章に明記されました。生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康を意味し、子どもを持たないライフスタ

イルを選択する人々を含めた、すべての個人に保障されるべき健康概念です。とりわけ、妊娠、出産、中絶、避妊、不妊、性感染症、更年期障害など、母性機能を持つ女性労働者の健康確保に関する施策の改善・充実に取り組むことが重要です。

労働安全衛生法を活用しよう！

労働安全衛生法は、刑事罰を伴う法律であり、労働者の安全と健康の確保が事業者の責任として明記されています。労働安全衛生法69条第1項には、「事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的

かつ計画的に講ずるように努めなければならない」と明記されています。労働者の健康の保持増進をはかるため、必要な措置を講じる実施計画の作成など、雇用主に対して求めていきましょう。

Q15

職場でLGBTQ+であることに悩んでいる職員がいます。どのような配慮をすればいいのでしょうか？



A

労働組合として、LGBTQ+で悩む職員に寄り添い、性的指向や性自認への理解を深め、LGBTQ+への誤解・偏見をなくす取り組みを推進する必要があります。

自治労が2021年に行った、「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」では、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%を占めています（ただし、正直に回答することに不安を感じる当事者がいる可能性もあり、実際にはこれ以上存在しているかもしれません）。LGBTQ+の当事者は「周りにいない」のではなく、多くの職場において「本人が言えない・言わない」「見えていない」ことを認識しておく必要があります。さらにLGBTQ+当事者は、当事者以外よりもセクシュアルハラスメント等の被害を受けている割合が多いことがわかりました。性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。

2020年6月から、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、2022年4月からはすべての企業（自治体含む）に、SOGIハラやアウトティングを含むパワハラ防止策を講じることが義務づけられました。職場におけるさまざまなハラスメント、とりわけジェンダーハラスメントやSOGIハラが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。あらゆるハラスメントの防止にむけて、職場における実態調査、防止対策などさらに労使で取り組みを進めていく必要があります。



組合で取り組もう



労働組合として、LGBTQ+などの性的指向および性自認にかかわらず、すべての人権が尊重され個性と能力が発揮される社会をめざして、差別の禁止に取り組むとともに、性的指向や性自認についての基本的な知識を共有する中で、ハラスメントやアウティング、カミングアウトについての理解を深め、必要に応じた職場環境改善を進めることが肝要です。

また、LGBTQ+の組合員が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されている実態について、労働組合として権利保障の立場や平等な社会づくりを推進する観点から「同性パートナーシップ制度」の拡大は重要であり、条例制定にむけ

た取り組みなど自治体に対して組合として政策要求を行うことも重要となります。

LGBTQ+の当事者が相談を求めるケースも想定されます。職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などが利用できないなど対応を望むケースもあり、組合が最初の窓口として対応を求められる場合もあります。組合として相談に対応する過程でも二次被害やアウティングが生ずるおそれがあるため、守秘義務やアウティングへの配慮の重要性について、組合役員も理解を深めることが必要です。

用語解説

【LGBTQ+】(エルジービーティーキュープラス)

L (レズビアン：性自認が女性で性的指向が女性の人)、G (ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性の人)、B (バイセクシュアル：性自認に関わりなく性的指向が男女の両性の人) という性的指向における性的少数派と、T (トランスジェンダー：(出生時に付けられた) 法律上の性別と性自認が一致しないと感じる人) をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられている。この区分のほか自治体では、「Q+」を加えている。Qは「クエスチョニング」(性自認、性的指向のいずれか又は両方について探している、迷い、揺れ動いている人)、+は「LGBTQに含まれないXジェンダー」(性自認が男か女かのどちらかにも当てはまらない人) や「アセクシャル」(誰に対しても性的魅力を感じない人)、「パンセクシャル」(相手の性別に関わらず性的魅力を感じる人) などいずれにもあてはまらないセクシャリティの人という意味で使用している。

【SOGI】(ソジ)

SOGIとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向(好きになる性)／性自認(自分の性別に関する認識)のことをいう。SOGIは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持つ

ているものである。「性的指向と性自認」を包括して表す概念。なお、性表現(Gender Expression)の頭文字Eを加えて、SOGIE(ソジー)とすることもある。

【SOGIハラ(ハラスメント)】

SOGIハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。

【アウティング】

アウティングとは、人のSOGI(性的指向、性自認)を、本人の許可なくほかの人に伝えたり、SNSなどに書き込み暴露することをいう。「カミングアウト」は当事者が自分で選んだ相手に性的指向や性自認を打ち明けるものであることに対し、「アウティング」は本人の了解を得ずに第三者に話してしまうこと、という点に決定的な違いがある。性的指向や性自認は非常に機微な個人情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が漏らすことはプライバシー侵害にあたる。

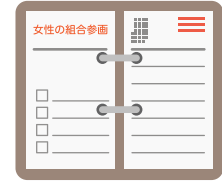
【アライ】

職場内にLGBTQ+当事者のことを理解し、支援することを表明する人たちをアライ「ally」と呼ぶ。アライがいることで当事者が安心して働ける職場につながることから、自発的にアライを表明する人を増やし、職場のネットワークをつくっていくことが重要となる。



■ すべての人の組合参画促進にむけた取り組み

すべての人の組合参画を進めていくために、下記の点に取り組んでいきましょう。



<input type="checkbox"/>	<p>組合の組織運営の見直し (会議の設定や土日の組合活動への分担など)</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>組合役員の男女構成比の偏りの是正 (役員を選出や育成方法の見直し)</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>組織全体で、ジェンダー平等参画の取り組みを推進</p>	
<input type="checkbox"/>	<p>性別役割分業意識への働きかけ、役員・組合員の意識改革</p>	



■ 自治労ジェンダー平等推進計画（抜粋、一部加筆）

※計画の期間は、2023年9月から2030年8月までの7年間（「第1フェーズ」は2023年9月から2027年8月まで、「第2フェーズ」は2027年9月から2030年8月まで）。

これまでの経緯

1995年に自治労が「男女がともに担う自治労計画」を策定してから、3回の見直しを経て、2011年には「男女がともに担う自治労第4次計画」を策定。2017年～2023年については、県本部・単組が組織実態に応じて年次的に取り組むための「男女がともに担うアクションプラン」により、労働組合における女性の参画30%を掲げて取り組みを推進してきました。しかし、目標達成に至っておらず、職場や労働組合の中を点検し、改めて男女格差や不平等の課題に積極的に取り組んでいく必要があります。

自治労がめざす組織の姿（基本的考え方）

「自治労運動のあらゆる分野において、男女が参画する機会を平等に確保し、ともに責任を担うとともに、性的指向・性自認を尊重し、多様な人が集う組織となる」

男女が置かれている環境やその背景等を学習し対話することで意識の変革をはかり、男女それぞれが見ていた組織の姿はあたり前のものではないことに気づく必要があります。そのためには、これまでも展開してきた社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められます。自治労は、男女平等参画の取り組みをさらに進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築すべく、「男女がともに担う自治労計画」から「自治労ジェンダー平等推進計画」に変更し、多様性を認め合い「すべての人がその人らしく、働きやすく暮らしやすい」職場や社会の形成をめざします。

固定的性別役割分担意識の払拭とアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に基づく行動様式からの脱却

日本で男女平等参画の取り組みの進展がいまだ十分でない要因のひとつに、固定的性別役割分担意識があげられます。そのため多くの働く女性に、家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっているケースも少なくありません。

アンコンシャス・バイアスは「無意識の思い込み」と訳され、誰かと話すときや接するときこれまで自分の経験や見聞きしたことに照らし合わせて「自分なりに解釈する」ことです。無意識のうちに決めつけたり、押しつけたりしてしまい、相手を傷つけることにつながります。アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるものですが、「頭ごなしに決めつけない」「相手の反応に敏感になる」「自分に都合の良い解釈になっていないか」など自分自身に問いかけ、気づくことが多様性を認め合う社会の実現の第一歩です。

組合における男女平等参画にむけて達成すべき目標

組合執行部の構成や会議出席率などの組合参画における男女の絶対的な数の違いは、ジェンダー平等実現のために乗り越えるべき壁です。そのため、自治労におけるジェンダー平等実現のためには、組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画（クリティカル・マス）を意識した運動を展開することが求められます。

		2023年9月	2025年9月	2027年9月	2030年9月
		第1フェーズ		第2フェーズ	
【本部の取り組み】					
① 本部 執行委員会の女性参画		女性参画30%以上の継続（以降、50%に近づける）			
② 本部 評議会・横断組織等の女性参画		三役に女性配置。 常任幹事、部会幹事等 30%以上を目標	常任幹事、部会幹事等30%以上を達成		
③ 本部 機関会議への女性代議員(中央委員)参画		女性代議員（中央委員） 参画30%以上を達成	以降、50%に近づける		
【県本部・(単組)の取り組み】					
④ 県本部・(単組) 執行委員会の女性参画	全執行委員	女性参画30%以上を達成	以降、50%に近づける		
	五役 (非専従含む)	女性1人以上を達成	達成の後は、さらなる増加にむけて努力		
	専従役員	女性専従役員1人以上の配置を目標	達成の後は、さらなる増加にむけて努力		
⑤ 県本部・(単組)機関会議への女性代議員(中央委員)参画		女性代議員（中央委員） 参画30%以上を達成	以降、50%に近づける		

※年月については、4月に役員交替を行う県本部もあることから、各県の実情に応じた設定とする。

※機関会議への参画に関して、運営に関わる委員（議長や議事運営委員など）についても女性を積極的に選出する。

女性参画を進めるための環境整備

職場における男女平等の実現と労働組合活動への女性参画を促進するためには、男女の固定的性別役割分担の意識転換にあわせて、労働時間の短縮をはじめとするワーク・ライフ・バランスの実現やライフスタイルの見直しをはかる必要があります。

例えば、執行委員会等の会議の終了時間を明確にして時間短縮に努めるなど、会議運営の検証と見直しを行ったり、子育てや介護を担っている場合でも参加ができるようウェブ等を活用することも有効です。また、一人の役員に任務が集中しないよう任務分担を行い、フォロー体制の構築や、役員が活動しやすいよう職場の理解を醸成することも重要です。

次代の担い手（女性）となる人材の育成および研修

組合運動への参画の必要性周知や人材育成は、日常の組合活動の中で培われるのが基本です。その上で「自治労ジェンダー平等推進計画」の目標達成にむけて、組合運動への女性参画の推進のための教育研修・人材育成を実践します。

(1) 女性組合員への積極的な働きかけ

- ・ハラスメントやアンコンシャス・バイアスなど、女性が学びたいテーマについての学習会、セミナーを開催します。
- ・機関会議や集会への参加が有意義なものとなるよう、参加者に事前にその目的や内容を説明するなど、理解をした上での参加となるよう、丁寧な対応を心がけます。

(2) 女性役員等の育成

- ・単組を担う女性役員として必要な知識、技能を習得できる内容の女性リーダーセミナーを開催します。
- ・労働学校などの教育研修を女性や若年層が参加しやすいよう、運営等工夫します。

(3) LGBTQ+に関する研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・性的指向や性自認についての基本的な知識を共有するために、研修やセミナーを開催します。その中で、ハラスメントやアウティング、カミングアウトについての理解を深めます。
- ・職場内にLGBTQ+当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働ける職場となります。自発的にアライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていきます。

女性活躍推進法について

2015年8月に制定された「女性活躍推進法」では、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、働く女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう国、地方自治体などの責任を明らかにし、集中的・計画的に取り組むことが定められ、法では、女性の活躍推進を着実に前進させるため、地方自治体（特定）と301人以上の企業（一般）に「事業主行動計画」の策定、公表が義務付けられました。また、地域の女性の活躍を進めるため、都道府県、市町村はそれぞれ「推進計画」の策定が努力義務となっています。しかし、「男女の人権の尊重」や「公労使『男女賃金格差の是正』にむけた検討」など文言挿入や附帯決議はされ

たものの、長時間労働の解消や非正規労働者の課題など具体的な解決策は盛り込まれませんでした。

2019年に行動計画策定義務の対象拡大や情報公表の強化、ハラスメント防止対策の強化など一部改正され、2022年には自治体と常用労働者301人以上の民間事業主に「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務付けられました。賃金の差異の公表だけにとどまらず、実態の分析や解消に向けた対応がなければ歳の解消には至りません。そのためには労働組合として、事業主行動計画についてPDCAサイクルを確実に実行させていく取り組みが必要です。

●「第5次男女共同参画基本計画(2020年12月25日 閣議決定)より

項目	現状	成果目標（期限）
国家公務員の女性登用		
本省課室長相当職に占める女性の割合	5.9% (2020年7月)	10% (2025年度末)
係長相当職（本省）に占める女性の割合	26.5% (2020年7月)	30% (2025年度末)
地方公務員の女性登用		
都道府県〔市町村〕の本庁課長相当職に占める女性の割合	12.2%〔17.8%〕 (2020年)	16%〔22%〕 (2025年度末)
都道府県〔市町村〕の本庁係長相当職に占める女性の割合	22.6%〔35.0%〕 (2020年)	30%〔40%〕 (2025年度末)
民間企業の女性登用		
課長相当職に占める女性の割合	11.4% (2019年)	18% (2025年)
係長相当職に占める女性の割合	18.9% (2019年)	30% (2025年)
国家公務員〔地方公務員〕の男性の育児休業取得率	12.4%〔8.0%〕 (2018〔19〕年度)	30%〔30%〕 (2025年)
24歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第1子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)



職場点検から要求書作成、交渉までのイメージ図





ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場をめざすため、単組として職場の状況や環境などを以下の項目で点検し、誰もが働きやすい職場のための要求づくりや交渉につなげましょう。

項目	チェック欄
職場における両立支援の促進 男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。	
① 有給休暇の年5日以上取得状況について、組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
② 恒常的な時間外労働の有無について、労使で把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
③ 希望者が育児休業・介護休業（休暇）を取得できているか組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
④ 男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑤ 不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑥ 妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
職場の中の格差是正 いまなお固定的な性別役割分担意識にとらわれ、目に見えにくい男女間の格差がみられる職場があります。男女だけではなく任用形態間の格差も是正し、誰もがともにいきいきと働いていくために、改めて職場を点検してみましょう。	
⑦ 女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が策定されていることが周知されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑧ 女性の管理職登用が30%以上となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑨ 採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、男女平等となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑩ 非正規職員の生理休暇・子の看護休暇は有給ですか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑪ 職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
ハラスメントの一掃 女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定が法制化されました。組合独自の相談体制を整えるなど、当局とともに取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうためLGBTQ+への理解を深めます。	
⑫ 組合に、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたりしたという報告があがっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑬ 組合として、職場でセクハラ、マタハラなどのハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑭ 組合として、育児休業・介護休業の取得に際してハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑮ 当局によるハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑯ 当局によるハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑰ 当局によるLGBTQ+など性的指向および性自認に関する学習会が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>



女性差別撤廃条約批准までの取り組み

戦後、1945年に国際連合が設立され、人権に対する国際社会のルールとして「世界人権宣言」などで男女とも自由で幸せになる権利が認められたものの、実際には差別に苦しむ女性が世界中にたくさんいました。

国連は世界人権宣言に基づき、社会体制や宗教、各国の政策の違いを乗り越え、男女差別を撤廃するため、1975年を「国際婦人年」と決めました。この年の「国際婦人年世界会議(メキシコ会議)」の中で、10年間で各国は自国で男女差別撤廃のための施策を取り組むことなどが盛り込まれた国際婦人年10年世界行動計画を決議し、5年後に改善の成果を持ち寄ることを確認しました。その後、1979年に国連は「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃」を採択し、80年の国際婦人年中間年世界会議と前後して各国は女性差別撤廃条約を批准しました。

日本でも条約批准にむけて取り組みが進められました。条約を批准すると、条約の内容に合わない法律や社会システムを変えなければならず、そのために国内の法律をいくつか改正しました。

条約は批准されたものの、個人や集団が、国連の女性差別撤廃委員会に対して女性差別の申し立てができる個人通報制度を保障する「選択議定書」をいまだ(2024年6月現在)日本は批准していません。

なお、条約原文にある「WOMAN」を日本政府は「女子」と訳していますが、連合では「女性」差別撤廃条約として使用しています。

男女平等に関する法令のあゆみ

1979 国連「女性差別撤廃条約」採択

1984 「国籍法」の改正

1985 「男女雇用機会均等法」成立

1985 「女性差別撤廃条約」批准

1991 「育児介護休業法」成立

1999 「男女共同参画社会基本法」成立

2003 「次世代育成支援対策推進法」成立





お役立ち関連リンク集

両立支援等については、以下の情報サイトがありますので、ご参照ください。

とくに、このガイドブックに関しては、地方公務員に関する両立支援策についてまとめたため、民間労働法制適用職場については、厚生労働省など以下のサイトを参照してください。

人事院

「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ページ」

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kinmu/ryouritu.html>

厚生労働省

「育休復帰支援プラン」策定マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

働き方・休み方改善指標の活用

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/category1.html>

男性の育休に取り組む社内研修用資料について【管理職むけ】

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/ikuboss/training/>

仕事と介護の両立支援【企業むけ】【労働者むけ】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

内閣官房

「育児・介護との両立支援」

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w4.html

内閣府 男女共同参画局

「仕事と子育ての両立支援策について」

https://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/kosodate/130619.html

東京都TOKYOはたらくネット

2023年版 働く女性と労働法

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/jyosei-rodoho/index.html>