

## 内閣人事局交渉・人事院交渉

### 人事院から「要介護状態について疑問がある場合は照会を」との回答引き出す！

女性協は、2月21日に常任委員3名と単組代表4名で、内閣人事局交渉と人事院交渉を行いました。内閣人事局に対する交渉は、女性協として初めてであり、参加者がそれぞれ職場の現状を訴え早期改善を強く求めました。

二つの交渉について、女性協からの発言要旨は以下の通りです。

○両立支援制度など各種休暇制度を取りやすい状況ではない。原因は人手不足による長時間労働。超勤削減の方針があるが、実効性ある方策がない中で数値目標を求められる。超勤による健康被害もあり、人員削減の方針をやめるべき。

○航空管制官の育成には時間がかかる。育休代替の人がいない。育児中でも夜勤の輪番制などがあって辞めていく人もいる。制度を使うと職場に迷惑が掛かるので、取らないし取れない。

○非常勤職員は常勤職員と同じ公務員であるにもかかわらず、生理休暇、忌引き休暇などの休暇制度が無休となっているものを有給にしてほしい。また育児時間、介護休暇などは6か月勤務が要件となっている。家族責任は常勤職員と同じである。同等に取れるようにすること。民間では5年有期終了時には希望すれば無期になれるようになった。公務でも同様の制度としてほしい。公募の撤廃をすること。

○ハンセン病療養所では、ノロウイルス、インフルエンザなどにより出勤停止となった場合、常勤職員は有給休暇だが、非常勤職員は無給になってしまう。出勤停止になるのだから有給とすべき。

○不妊治療の休暇制度の新設をすること。ワークライフバランスや母性保護制度からも必要であり、日産、パナソニックなどでも導入が進んでいる。

○乳がん検診について、女性職員が多くなっている中で予算が少なくなり、2年に1回となって、不安の声がある。若年性の乳がん発症も多く、エコー検査も必要である。厚生省の指針の変更、改善を求める。

○介護休暇の分割取得など改善されてはいるが、まだ不満である。取得期間の延長を求める。介護はいつまで続くか不安である、介護する側の健康も守れるものにする。

○子の看護休暇の改善に感謝するが、さらなる拡充を求める。子ども1人に付き5日の付与と、対象年齢の引き上げは職場からの強い要求である。また、流行しているインフルエンザは規

女性協初の内閣人事局交渉



則で、解熱してから2日、発症してから5日は登校、出勤禁止となっている。それに対応する休暇を新設願いたい。

○医療技術の進歩により、短期介護休暇の2週間の要介護要件が厳しくなっている。使いやすいものとなるよう、家族の看護休暇の新設を要求する。

○医療の現場では妊婦の夜勤が免除されていない。該当者の3分の1は夜勤を行っているのが実態。パワハラで夜勤をしてくれと言われる。妊婦の夜勤は免除ではなく禁止してほしい。

○勤務時間インターバル11時間の実現をするために労働時間の短縮をすること。

○職場のパワハラをなくすためにも具体的な指針を作ること。

## 内閣人事局からの回答は以下の通りです

●長時間労働の是正は重要なことと考えている。女性活躍やワークライフバランスの指針を出している。縮減に向けて効率化、意識改革等の検討を引き続き進めていきたい。

●非常勤職員の休暇制度の改善は、まず人事院で検討するものであるが、局としても意見を聞きながら問題意識を持って考えていきたい。

●女性の採用や登用、両立支援制度については「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づいて進めている。中身は数値目標の達成だけでなく具体策についても記載している。状況のフォローアップを続けていく中で意見を聞きながら、働きやすい職場の実現に向け進めて参りたい。

●健康安全の確保については勤務能率を増進させる目的で計画を立ててとりくんでいる。

●パワハラに明確な規定がないことは承知している。放置できない問題である。管理監督者に対して未然防止・対応の講習をしている。

●乳がん検診は各府省で工夫して毎年行っているところもある。回数が減ってしまったことは厚生費確保の問題。職場実態にあった予算確保をするように指示している。

●定員に関しては管轄でないので、明確に回答できない。意見は担当に伝える。

(女性協から総括発言)

資格職種でも女性が増えている。両立支援の休暇を取得したいが、削減計画の中では過員が認められないため代替要員の確保ができない。休まなければいけない人が気持ちよく休める職場づくりをするための人員増をしてほしい。女性が登用されるためには長く働き続けることが必要なのに、みんな辞めていくのが実態だ。

今後も職場の問題を訴えさせていただくので、制度改善に向けて奮闘いただきたい。

## 人事院からの回答は以下の通りです。

●期間業務職員の任用問題は、担当へ申し伝える。

●子の看護休暇は運用を見直した。民間の労働法制は変わっていないので、見直しすることは難しかったが、子育て支援の視点から運用解釈を変えた。引き続き民間法制と比べてみていく。

●家族の看護休暇については、民間の普及状況を見ている。

●短期介護休暇も子看休暇と同様一部見直した。介護休暇の要件2週間以上となっているが、要介護状態にはいろいろなケースがあるので、運用を柔軟に解する余地がある。疑問があるときは各省人事課を通じて問い合わせしてほしい。

●不妊治療休暇については、厚労省で仕事と育児の両立実態調査を行っているのでその状況を見ていきたい。長時間労働についても、民間の参考事例等を研究しているところ。

●婦人がん検診については、早期発見が重要と承知しているが、労働安全衛生法では検診項目として位置づけられていない。がん検診、骨密度検査などを義務付けるかは民間の状況を見ていくことが必要と考えている。

●介護休暇に限らず各種制度の改善をおこなってきた。その上で取りやすい職場の環境整備が重要。介護に関するセミナーを本部・地方人事院でやっている。本院のセミナーには人事担当者だけでなく当事者も参加可能となった。具体的な中身の講義をおこなっており参加者からは好評。今後は回数を増やしていきたい。また、パンフを作り制度の周知、環境整備に取り組んでいく。

●育児時間等は民間より3年長くなっている。公務運営への影響を考える必要がある。民間を注視していく。

●非常勤職員の休暇について、同一賃金同一労働の観点で、一部、正規と同じにしないといけないと示された。昨年の勧告時報告でも慶弔にかかる休暇については検討していくとしている。今後の議論経過を注視し、引き続き検討していく。

●妊婦の夜勤免除・禁止については、適正に運用されるよう指導していきたい。

●健康・福祉に配慮して、連続勤務を避けるように、勤務時間のインターバルは努力目標ではあるが、健康に資するよう早出遅出勤務が出来るようになっている。適正な健康管理をしてほしい。

●超過勤務の規制については、人材確保の観点からも重要となっている。超勤を減らすには、事前確認の徹底や、トップが先頭に立って業務の合理化にとりくむよう指導している。

●パワハラ防止については従来からとりくんでいる。ガイドライン、ハンドブック等でも周知している。幹部等の参加でシンポジウムをやった。社会的な動向を踏まえて検討していきたい。

(女性協からの総括発言)

非常勤職員の休暇が常勤職員と違うのは違法である。労基法20条の不合理な格差の禁止条項がある。非正規に夏季冬季休暇がないのは違法との判決もでた。早急に改善すべき。

民間準拠というが、子看休暇の解釈変更のように公務が先行して職場環境をよくすることが必要と考えるので、今後も改善にとりくんでほしい。

## ～9の日宣伝・3千万人署名行動～ 国公女性協 9条を変えてはならない

国公労連速報《No3397》より転載



国公労連は3月9日昼休み、国公女性協が中心になって「9の日」宣伝行動を実施しました。朝から雨が降りしきる寒い日ではありましたが、単組本部、在京職場などから約30名が参加しました。

日本の軍事費は1990年度に4兆円だったものが2015年度に5兆円を超え、その後も増え続けています。また、安倍政権は敵基地攻撃兵器である長距離巡航ミサイル(射程約900キロ)の導入を決めるなど、集団的自衛権行使にむけた準備がすすめられています。そういったなか、「戦争をしない」「戦力を持た



ない」と決めた憲法9条を変えてはならないと、女性弁士4人がそれぞれ訴えました。

最初に弁士に立った国公労連の橋本副委員長は、73年前の1945年3月10日に東京大空襲が起き、10万人以上がなくなった悲惨な出来事などを紹介し、「日本国憲法はその戦争の反省に立って、私たち国民ひとり一人が幸せになるために、国がやってはいけないこと、やらなくてはならないことを定めている」と述べました。

二人目に立った国土交通労組の吉岡中央執行委員（左写真）は「戦後73年たって日本イコール平和な国というのが世界の認識となっているが、アメリカの戦争に日本が参加すれば、日本が敵国とみなされ反撃を受け、テロの対象にもなる。」と述べ、「そうならないためにも憲法9条改憲を阻止し、憲法を守ろう」と訴えました。

三人目に全医労の中丸副委員長は、憲法前文の歌を披露したあと、憲法9条2項にある「戦力」に自衛隊も該当するのではないかと問題提起をしました。そのうえで「自衛隊はジブチ共和国内の基地で働く労働者の解雇撤回の争議に対して、装甲車や銃で威嚇している」と実態を示し、「少なくとも自衛隊員が殺し、殺されないよう3000万人署名などにとりくみ、声をあげよう」と訴えました。

四人目に全司法の根本女性対策部長は、「私たちがマイクを握り呼びかけられるのは、平和があるからです。」と切り出し、「一方、基本的人権が守られておらず、教育格差、医療格差などが広がっている。憲法がうたう状態に近づけていく運動が求められている」と運動参加を呼びかけました。最後に、全医労女性部の音頭で「青い空は」を合唱（右写真）して宣伝行動を締めくくりました。



## トピックス

## ハラスメント NO ポスター (A3) できあがりしました！

国公労連のHPにある  をクリックしてください。



「残業できないならやめろ!」って、子どものお迎え誰がやる?  
ちよとした失敗から無視され続けています  
テーブルを叩きながら大声で怒鳴るのでみんなクビクビ  
「アルバイトさん」って呼ばないで!  
妊娠したけれど「替わりがない」と夜勤免除が認められず...  
「子どもはまだ?」ってしつこく聞かれます  
飲み会に来いと、しつこく誘われて、困っています  
冗談でも、くりかえし体型についてからかわれると、傷つきます

ハラスメントは人権侵害です

困ったときは  
ひとりで悩まずに...  
**労働組合へ**

**ハラスメント NO!**

公務の職場では、評価制度の導入や人員削減でコミュニケーションがとれないこと、同じ職種に達した雇用形態ではたらく人が滞在していること等が原因で、人間関係をひずみが生まれ、様々なハラスメントが起こっています。精神的に追い込まれ病気を発症したり、退職を余儀なくされる悪悪のケースも生まれています。

**労働組合はあなたのたたく権利を守ります!**

ハラスメントとは一般的にいろいろな場面での「嫌がらせ(いじめ)のことをいい、その種類は30を超えらるといわれています。ハラスメントは職務上の地位や人間関係を背景に、精神的・身体的苦痛を与える行為であり、相手の人格や尊厳を侵害する人権問題の一つです。さらに当事者だけでなく周囲にも悪影響を及ぼし、労働環境を悪化させ職場全体の生産性が低下します。はたらく権利を侵害する労働問題でもあります。

バワハラを受けたことはありますか?

不明・無回答	5.0%	ある	26.2%	不明・無回答	2.9%	ある	19.1%
非正規職員	ない68.8%	正規職員	ない78.0%				

人事院にもハラスメントの相談窓口があります  
<http://www.jinji.go.jp/counseling/>

ご相談はこちらから 

国公労連 国公労連女性部