

女性協 人事院交渉

「男女差別のない昇任・昇格と女性職員の採用・登用の拡大を求める」要求書提出
各単組から不妊治療休暇の取得しやすい職場環境整備を強く求める

国公労連女性協は 11 月 10 日、男女差別のない昇任・昇格と女性職員の採用・登用の拡大を求めて、人事院交渉を行いました。交渉には根本厚子女性協議長を筆頭に 5 単組 7 名が参加し、人事院側は本田職員福祉課長補佐、橋本人材局課長補佐の 2 名が対応しました。

冒頭、根本議長が「今年 7 月時点の登用状況は、女性の占める割合が調査開始以降最高値を示したが、『第 4 次男女共同参画基本計画』で定められた成果目標には達していない状況。また、内閣人事局が公表した『管理職への任用状況等に関する公表について』では、三種試験合格者が本府省室長級に到達するまで平均 37.7 年の勤続年数を必要としている。一方、私どもが実施した『女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査』でも、仕事を辞めたいと思っている女性常勤職員は『いつも思っている』『ときどき思う』をあわせると 6 割以上と高い割合となっている。一人ひとりが能力を発揮し、いきいきと健康で働き続けられるためにも男女差別の是正および昇任・昇格の改善を進めるとともに、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう諸制度の整備・拡充を行うことが必要。」と強調し各単組からの発言を求めました。以下各単組からの発言要旨です。



（全労働）

不妊治療休暇の制度化は評価するが、まだまだ不十分。今後は運用を見ながらより良い制度にしてほしい。また、どんなに良い制度であっても、休める状況でなければ活用できないというのが職場の声。職場体制の確保、人員の拡充をもとめたい。また、非常勤職員の雇い止めも人員不足の要因でもありやめるべき。女性管理職の離職者が増えており、現職の女性たちも、女性は定年まで働くことが難しいのかと感じている。また、長距離通勤や異動困難により昇格できない女性や 4 級の高位号俸に張り付いている女性も多い。解消できるような対応を求める。

（国土交通労組）

国土交通省は採用・登用ともに女性の割合が極端に少ない。採用に至っては各府省の中で唯一目標である3割以上を切っており、登用も進んでいないのが現状。様々な事情で一時的に職場を離れざるを得ない職員を想定したキャリアパス形成のための制度が必要であり、キャリアの中断とならない研修体制の充実を求めたい。また、期間業務職員の多くが女性職員となっている。ハラスメント被害の相談がいまだに寄せられることも多く、その原因の一つに「雇止め」ともとれる採用制度によるゆがんだ権力勾配があるのではないかと懸念されている。不妊治療休暇について、既に年次有給休暇で対応している職員から、治療していることを相談しているにも拘わらず、遠距離異動の辞令を受けた職員から不満の声が寄せられている。家庭破壊につながる配転は行わないような施策を推進することを求める。

（全法務）

上位級への昇格にあたって、いわゆる「局外（県外）異動」を要件とする硬直的な運用は、実質的に「女性の登用を阻害する要因」に他ならず、女性職員の「間接差別」にも該当することから、その改善を当局に求めてきた。共働き世帯においても、育児、子育てについてまだまだ女性の負担が大きいという社会の現状があり、そのため、退職まで4級高位号俸に据え置かれている状況は、能力・実績に基づく人事管理の推進を目指している方針と矛盾している。「局外（県外）異動」を要件とした厳格かつ硬直的な昇格管理・運用の緩和を図ることを求める。「不妊治療休暇」の運用の課題は、「公務員人事管理に関する報告」の中にもあるように、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境を図っていくことだと思ふ。人員増をはじめ職場の体制整備も含めて、職場環境の整備を求める。

（全厚生）

長時間労働が大きな足かせとなり、働き続けることが困難になっている職場実態。優秀な人材が流出している。サービス残業は職場では無くなっていない。子育てとの両立が難しいために職場を去ることを検討しているという女性もいた。不妊治療休暇が新設されてもとれない実態、アンケートでも74%の人が職場との両立が難しいと回答している。体制整備を人事院として率先して欲しい。いまだに期間業務職員からパワハラ相談があり、パワハラ相談員からパワハラされているケースも報告されている。氷河期世代の係長級採用も現在行っているが、その人たちから「十分な研修も無く仕事内容を教えてもらえない」という相談もきている。人事院としてしっかりと計画的な研修体制を作って欲しい。

（全司法）

現在のコロナに対する出勤困難休暇制度では中抜けや早退ができない。学校や学童保育への送迎などで早退や中抜けをする時は年休取得で対処せざるを得ず、少しでも仕事をしたいと願う職員のニーズに合っていない。フルタイムで働いていてもPTA役員などの役員に選ばれて、その活動の為に休暇取得をしなければならないことも多い。社会貢献となる事も踏まえて、それに対応した休暇制度の新設を要求する。男女ともに利用できる更年期に対応する休暇制度の早急な新設を求める。

（全医労：業務の都合で参加できなかったので代読）

医療職（三）の給与は、他職種と比較して上昇率が低くなだらかなカーブを示すため、いわゆる「寝たきり賃金」と言われている。部署のスタッフ数に対してのポストの数が少なく、相対的に昇任のチャンスが少ないと言え、賃金カーブが上がりやすく、また、昇給

幅も狭いため、看護職の給与水準は低く抑えられている状況。看護職の賃金は世間では高いと言われているが、それは「夜勤手当」や「時間外手当」が給与総額に占める割合が高いため、逆に「基本給」の割合が低くなっている。基本給は、超過勤務手当や賞与、退職金等の算定基礎額となり、生涯賃金にも大きく影響する。いま、経済的負担は増え、生活賃金は下がっている。コロナ禍で看護職をはじめ医療従事者は現場を必死に支えている。賃金を大幅に引き上げよ。人事院は対応する厚労省や国立病院機構が検討すべきことと言うが、厚労省は厚労省で俸給表の大元は人事院がと言っている。私たちはどこに訴えたら良いのか。

単組からの発言に続き、人事院から回答がありました。回答要旨は以下の通りです。
(橋本人材局課長補佐)

「第5次男女共同参画基本計画」、「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」等を踏まえ、政府全体で職員のワークライフバランスの実現にとりくみは少しずつだが進んでおり、更なるとりくみをしていく。女性登用については、平等取扱いの原則・成績主義の原則があるのでこれらの原則にのっとって性別にかかわらず能力実績に基づいて適切に運用されることが重要と考える。基本計画や取組指針をふまえて各省庁へ必要的な指導をしているところ。また、働きやすい環境整備ということで、管理職を対象とする意識啓発の女性職員登用推進セミナーを実施するなどして、意欲と能力のある女性職員のいっそうの登用につなげていきたいと考えている。とりくみの歩みが遅いと言われるかも知れないが、我々も強制力を持っていないので各庁の認識を改めるよう指導していきたい。非常勤職員の雇止めについては、国公法に定める平等原則や任命の根本基準等があるので、公募要件を撤廃するのは適当で無いと考える。実際に雇い止めにつながるハラスメントがあればそれはハラスメント事案として対処していくべき。

(本田職福課長補佐)

不妊治療のための休暇制度について一定の評価をいただき感謝。運用に当たって取得しやすい環境整備をするという事はその通り。休暇制度だけを措置してもそれが利用できなければ意味が無いと考える。取得しやすい職場環境整備も制度の措置とあわせてしっかりやっていきたい。人員の体制整備についても、業務量に応じた要員の確保をさまざまところで訴えている。両立支援等様々な整備には意見をふまえながら取り組んでいきたい。

更年期休暇やPTA休暇等特別な休暇を制度化するかどうかは民間準拠ということで、民間の情勢にあわせて検討しているところ。コロナの休暇の中抜け等については、出勤困難休暇では対応ができない事となる。その場合は年休や子の看護休暇等での対応ができるようになっている。生理休暇については周知されていないことで取得できないのはあって

はならないことと考える。

最後に、根本議長が「職場環境をよくしていい仕事をしていきたいという願いはみんな同じだと思うので、これからも一緒に考えていきたい」と延べ、交渉を締めくくりました。

