

■ 職場における次世代育成支援策の前進へ向けて

2007年7月

千代田区職労執行委員会

1 07年度は特定事業主行動計画改定期

区職労は、この間、「労働法制の改悪を許さず、働くルールの確立、労働者の雇用と健康を守ること」、「職場の男女労働者が安心して働き続けられるルールの確立するため、男女雇用機会均等法の積極部分の活用を推進し、次世代育成支援策を改善させること」、休暇制度の改善等をめざし職場における次世代育成支援策の具体的な前進を区当局に求めてきました。

2003年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代推進法という）に基づいて、次代を担う子どもがすこやかに生まれ、育成される環境の整備を図るための事業主としての次世代育成支援対策を「特定事業主行動計画」として2004年度策定がされています。

この特定事業主行動計画は、2005年度から2014年度の10年間のうち、概ね5年間で1期とし、概ね3年ごとに見直すことが望ましいとされています。

このため、2007年度が計画改定期となり、職場における次世代育成支援策の具体的な前進へ向けた節目の年を迎えることとなります。

区職労は、さらに次世代育成支援策の前進を図るために、特定事業主行動計画の実効ある改定をめざしていくものです。

2 極めて不十分な自治体における特定事業主行動計画の内容

都内各自治体における特定事業主行動計画は、急速な少子化の進行などを踏まえ、次代を担う子どもがすこやかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とした次世代推進法の趣旨を踏まえ、「職員の仕事と子育ての両立を支援することを基本とする。」（東京都特定事業主行動計画）、「一般企業の模範として、率先して積極的な取組を推進していく必要がある。」（目黒区特定事業主行動計画）、「性別、子どもの有無に関係なく、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次世代を担う大事な子どもたちが健やかに生まれ、育てられるよう支援対策を計画的かつ着実に推進する」（千代田区）など、積極的な目的を掲げながらも、その具体的な内容は、法の趣旨からみても極めて不十分な内容となっています。

国において実施された休暇制度の新設・改善も盛り込まれず、人員・予算増も無く、既存の制度の周知・取得促進の掛け声に終始し、事業主としての責任を回避し、職場における創意・工夫と自己責任に具体化を求めるものとなっています。

(1) 国の制度改善に及ばぬ内容

次世代推進法の趣旨を踏まえ、民間事業所に対する普及促進の視点も位置付けて、国家公務員を対象として①男性職員の育児参加のための休暇新設、②配偶者出産支援休暇の時間単位取得可、③子の看護休暇の時間単位取得可、などの休暇制度の新設・改善が行われています。

しかし、都内の多くの自治体においてはこれらの実現に到達しておらず、国家公務員の水準にさえ及ばぬ実態となっています。千代田区も子の看護休暇を改善したのみです。

(2) 策定済み計画の水準に達していない現状

策定された特定事業主行動計画に基づく運用状況についても極めて不十分な実態が明らかとなっています。

特に、自治体によっては、特定事業主行動計画に明記された計画実施状況点検のための「実施委員会」さえも現時点で未設置という事態に至っており、法の義務付けを受けて、計画文書を作成したのみという現状といえます。

(3) むしろ悪化する職場実態

むしろ、この間、業務増と定数抑制・削減をうけて、職場実態は大きく悪化してきており、仕事と子育ての両立はより困難な実態に至っています。

年休取得率拡大や超過勤務縮減は、すべての自治体が行動計画の中に位置付け、具体的な数値目標を設定している自治体も多く見受けられます。

しかし、総務省が公表した「平成17年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を見ても、年次有給休暇平均取得日数はわずか11日にとどまり、総務省は「ほぼ横ばい」としています。

平均残業時間が年々増加しており、依然として過労死認定基準に達する超過勤務の実態があります。

育児休業の利用状況についても、男性取得率は前年比でわずか0.1ポイント増の0.6%という低水準です。千代田区では、一人取ったのみです。

特に、育児休業問題をめぐっては、実効ある代替職員制度の確立が不十分であり、むしろ、定数削減攻撃の中で、保育所等の職場における予算増も無く、既存の制度の周知・取得促進の掛け声に終始し、事業主としての責任を回避し、職場における創意・工夫と自己責任に具体化を求めるものとなっています。

(4) 国の制度改善に及ばぬ内容

次世代推進法の趣旨を踏まえ、民間事業所に対する普及促進の視点も位置付けて、国家公務員を対象として①男性職員の育児参加のための休暇新設、②配偶者出産支援休暇の時間単位取得可、③子の看護休暇の時間単位取得可、などの休暇制度の新設・改善が行われ

ています。

しかし、都内の多くの自治体においてはこれらの実現に到達しておらず、国家公務員の水準にさえ及ばぬ実態となっています。千代田区も子の看護休暇を改善したのみです。

(5) 策定済み計画の水準に達していない現状

策定された特定事業主行動計画に基づく運用状況についても極めて不十分な実態が明らかとなっています。

特に、自治体によっては、特定事業主行動計画に明記された計画実施状況点検のための「実施委員会」さえも現時点で未設置という事態に至っており、法の義務付けを受けて、計画文書を作成したのみという現状といえます。

(6) むしろ悪化する職場実態

むしろ、この間、業務増と定数抑制・削減をうけて、職場実態は大きく悪化してきており、仕事と子育ての両立はより困難な実態に至っています。

年休取得率拡大や超過勤務縮減は、すべての自治体が行動計画の中に位置付け、具体的な数値目標を設定している自治体も多く見受けられます。

しかし、総務省が公表した「平成 17 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」を見ても、年次有給休暇平均取得日数はわずか 11 日にとどまり、総務省は「ほぼ横ばい」としています。

平均残業時間が年々増加しており、依然として過労死認定基準に達する超過勤務の実態があります。

育児休業の利用状況についても、男性取得率は前年比でわずか 0.1 ポイント増の 0.6% という低水準です。千代田区では、一人取ったのみです。

特に、育児休業問題をめぐっては、実効ある代替職員制度の確立が不十分であり、むしろ、定数削減攻撃の中で、保育所等の職場における常勤代替制度が人材派遣や任期付職員採用に改悪されている状況となっています。千代田区では、任期付職員採用も行わず、低賃金の非常勤職員で間に合わせています。

基本的には、育休や年休取得率拡大や超過勤務縮減を掲げても、これらを物理的に保障するための十分な育児休業代替要員制度など定数・予算増が欠かせないことは明白であり、定数削減を推し進める以上、目的は達成できないのが現状です。

(7) 非正規職員にも均等待遇を

定数削減の代替として、臨時・非常勤職員や委託労働者が飛躍的に増大しており、現在の行政運営において、これら非正規職員の存在は欠くことのできないものとなっています。

しかし、各自治体の特定事業主行動計画は、一部の自治体において「今後の検討課題」であることを明記しているものもありますが、全体として常勤職員のみを対象としたものとなっています。

特に、臨時・非常勤職員は自治体直接雇用労働者であり、雇用主の責任として対応すべきものであり、計画対象からの除外は問題です。

(8) 他自治体労組での要求前進

2007 年度予算要求実現へ向けた闘いから今春闘において、少なくない他自治体労組において次世代育成支援対策の具体的な前進を勝ち取っています。

他労組では、①出産支援休暇日数の増（2日⇒5日）、②出退勤時職免改善（小学校1年生以下⇒小学校3年生以下）、③妊娠初期休暇拡充、④育児参加休暇新設、⑤出産支援休暇の時間単位取得可、⑥子どもの看護休暇対象範囲を小学校3年生までの拡大など、要求を前進させています。

当該労組の粘り強い取り組みの中で実現した成果を、区職労要求の前進へつなげていくことが求められています。

3 要求前進へ向けて実効ある計画改定を求めます

行動計画策定指針を受けて、計画期間については、多くの自治体が「2005 年度からの 5 年間。概ね 3 年を目途に見直す。」としており、2007 年度は計画見直しの年度にあたります。

法の趣旨や現行計画の実施状況・国の制度との整合性などを踏まえて、見直しを求めていくことが必要です。

区職労は、今後、行動計画内容の検証を行い、改定要求を作成し、その実現に向けた取り組みを進めます。また、次世代育成支援に関わる要求書を作成し、職員の勤務条件の改善をめざします。以上。