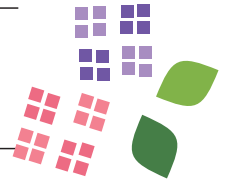




## 6月は自治労、男女平等推進月間です



自治労群馬県本部では、男女共同参画について通年の取組みとし、毎年6月を強化月間としている。県本部は「第4次男女がともに担う自治労群馬県本部行動計画」を策定するが、女性組合員の会議への参画や女性の役員比率の上昇等に意識が偏り、肝心な意見の集約ができるかの視点に立っていない。太田市職労では昨年に引き続き、県本部の助成金を活用して、女性組合員の意見交換会として少人数のランチミーティングを実施している。

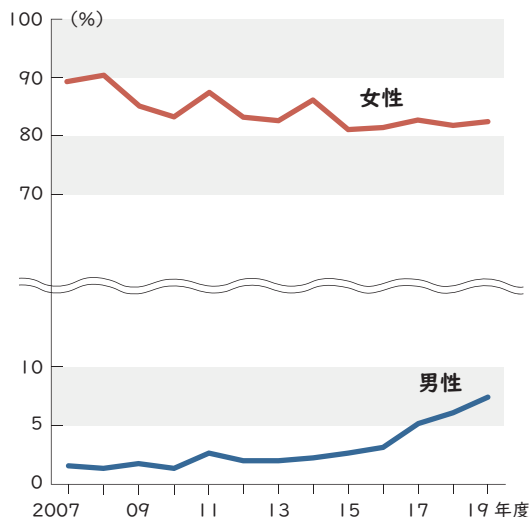
女性組合員の参加を促すためには、今までのような終業後の集会を中心とした組合ではなく、男女を問わずプライベートの時間を使わなくても参画できる組合活動が必要である。そのために、対面式でのランチミーティングや、意見集約のためにクラウドを活用した活動が、必要不可欠である。太田市職労の活動のひとつとして、職場の小さなことから意見を集約するためにも、QRコードを活用したアンケートを実施していきたい。

近年、組合員の中で特に意識の差が生じているのが、女性管理職の目標数値である。これまでのアンケートでも、単純に目標数値のためだけに女性を管理職にするのは反対だという意見が強くある。また、女性側からも管理職に昇任したい人、したくない人の両極で要求が大きく分かれるため、組合として当局に意見集約して要求できない状況である。

今年6月3日には男性版産休と言われる「改正育児・介護休業法」が成立した。これは、子どもが生まれてから8週間以内に計4週分の休みを取れる育休の特例措置であり、夫のみ利用することが可能で、2回まで分けて取得できる事が特徴である。特別休暇を活用しつつ、この産後8週間以内の育児休暇を取得することにより、2回の育児休暇が取得しやすくなる。1ヶ月以内の取得であれば、昇進や賞与にも影響しないため、市職労として男性組合員への活用を促したい。

より一層の男女共同参画のためには、男性の意識変革が必須であり、男性の家事労働時間が女性と同等になって、実現できるものである。そこから、女性組合員の参加比率をあげることに初めて意識が向かうべきである。女性組合員の意見を要求書に反映するために、今はアンケートや職場委員を通じた意見集約に努めていく。

### Check! 男女の育休取得率の推移



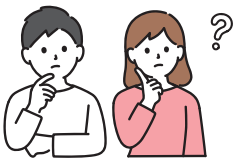
※厚労省の資料から。2011年度は岩手県、宮城県、福島県を除く

### Check! 改正育児・介護休業法などのポイント

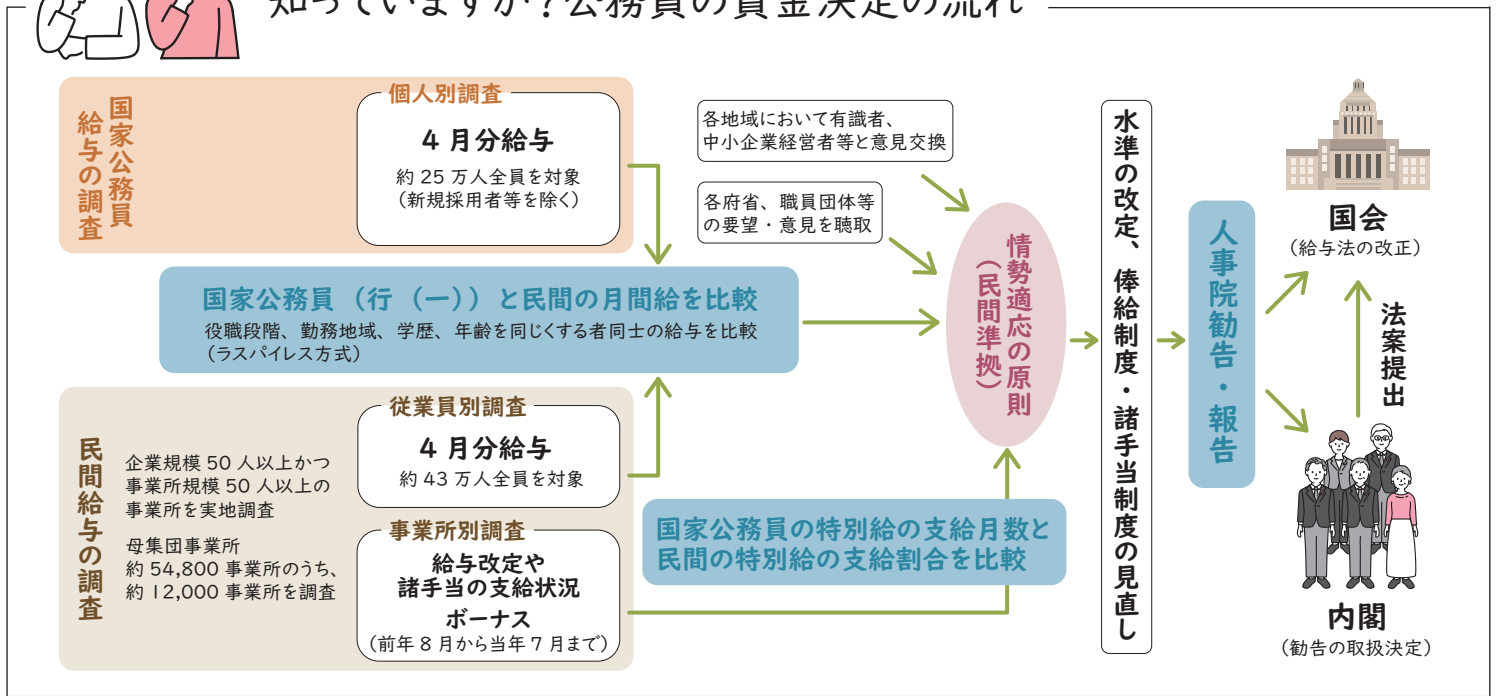
- point 01 子どもの誕生から8週間以内に夫のみが利用できる「出生時育児休業」(男性版産休)を新設
- point 02 企業に対して子どもが生まれる従業員一人一人への育休取得の意向確認を義務付け
- point 03 現在は原則1回しか取れない通常の育休を、夫婦それぞれが2回まで分割取得可能に
- point 04 従業員1000人超の大企業に、社員の育休取得状況の公表を義務付け



(裏面へつづきます)



## 知っていますか？公務員の賃金決定の流れ



(2020年の例)

### 01 地方公務員の賃金はどうやって決まるの？

地方公務員の賃金決定には大きく分けて4つの原則が定められている。①情勢適応の原則、つまり民間準拠。社会一般の情勢に適応するよう随時適当な措置を講じること、②職務給の原則（職務と責任に応ずるものであること）、③条例主義（法律や条例に基づき支給すること）、④均衡の原則（職員の給与は、生計費並びに国及び地方公共団体の職員並びに民間事業者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない）である。

私たちの賃金は、これらの原則を踏まえ、人事院勧告（通称：ジンカン）や人事委員会勧告を目安に労使交渉によって決定される。

### 02 人事院勧告とは？

公務員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務するという特殊性を有するため、法律により、非現業職員は労働基本権が制約されている。その代替措置として、人事院が国家公務員と企業の給与水準を比較し、官民の格差を埋めるよう国会と内閣に勧告を行う。これが「人事院勧告」であり、毎年8月頃に実施されている。

また、都道府県職員、政令指定都市職員に対しては、人事院勧告を基礎に、それぞれの地域事情に併せた人事委員会勧告が出される。

勧告は、年1回実施する「職種別民間給与実態調査」を基礎に策定され、この調査を略して「民調（ミンチョウ）」と呼ばれる。例年は調査員が事業所を訪問して月別給（4月分の個人別資金）と賞与などを一括して調査する。（今年は2021年4月26日～6月28日の期間に調査が行われる。）

### 03 さいごに

私たちの賃金は職種別民間給与実態調査を基礎に勧告がなされ、労使交渉によって賃金が決定される。今年の春闘の結果を見ると、民間では、全体として賃上げの流れは継続しつつも、業種毎にコロナ禍における事業成績の明暗が色濃く待遇に反映された結果となった。これまで好調であった毎月の給与を引き上げるベースアップも多くの団体が見送る形となったことから、今後、賃上げ率の妥結水準が大きく低下することは避けられない情勢であり、民間準拠によって賃金が決定される私たちにとって一連の動向は対岸の火事とは言えないものがある。

地方公務員も労働力の対価として賃金を得る労働者である。「誰かがやるから自分はいいや」ではなく、一人ひとりが関心を持ち、声を集約することにより労使交渉における意見は「組合員の総意」となり、大きな力となる。それらの声をもとに今後も太田市職労は組合員にとって有利な労働条件を確保するため、組合員と一丸となり労使交渉に臨んでいく。