

国公女性協 News

2009.11.20
NO.241

国公労連女性協議会
03-3502-6363
Email:mail@kokko.or.jp



男女差別ない昇任・昇格と女性職員の採用・登用の拡大を求め、女性協独自で人事院交渉

国公労連女性協は10月21日、「男女格差のない昇任・昇格と女性職員の採用・登用の拡大を求める要求書」に基づき人事院交渉を実施しました。交渉には単組代表者8名、ブロックからの参加者1名、常任委員6名計15名が参加しました。人事院側は人材局安部企画課長補佐、職員福祉局柳田職員福祉課長補佐が対応しました。

冒頭、阿部議長から、「10月19日の総務大臣との懇談時に、育休法改正にあたっては女性の働き方を改善するという点で重要と大臣から発言があった。また、女性差別撤廃委員会の総括所見では、あらゆるレベルでの意志決定過程へ女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう勧告され、2年以内に実施状況を回答するよう求められている。女性職員の採用・登用拡大計画の指針策定計画を2010年以降どうすすめるか伺い

たい。まずは、職場の状況を聞いてほしい。」と述べ、つづいて各単組代表から職場状況等を訴えました。

全建労...4級以上ポストの女性職員比率は全省庁の中でも低いレベルのまま。配転を昇任の条件にしないこと、格差の解消を求める。職場環境は、多忙で人が減らされる中、育児中は職場と家庭の両立を考えると係長には昇任したくない、できないという女性が増えてきている。出先機関においては妊娠・出産を機会に辞めてしまう人が多い。

全労働...相次ぐ新規施策等で、職務の複雑・困難性が増しているのに、労働条件は他省庁に比べ劣位にある。女性の昇任・昇格改善においても、まずは労働局各官職の管区機関並みの格付け、上位級の定数拡大が前提条件である。女性職員の働く環境については、両立支援は拡充してきているものの、現場は多忙を極め、「子を授かったことを、

周囲に申し訳なく思う」「妊娠したことをなかなか職場で言わず、業務軽減も求められない」「生理中でもトイレに立てない」等、母性保護も困難な状況。働き続けられる環境整備のため、人事院としても指針を出すのみでなく、実効を伴う環境整備を。

全通信...登用の数値目標はあるが、役職についている女性からも不安の声があがっていて、辞める傾向にある。職場が助け合う状況にない。数値目標は大切だが職場環境の改善も必要だ。実態調査をし、改善に努めてほしい。

全気象...定員削減され、測候所が削減された中、超勤は男女ともに増え、長時間勤務を強いられている。人事院として超勤についてどのように考えているか。また、遠距離通勤について、どの程度のものを考えているのか。公務の職場は一般から見て魅力ある職場になっているか。指針のチェック機能は整っているのかを聞きたい。

全港建...配転が昇格要件になっ

ている。口ではそうではないと言うが実態は違う。事務系係長昇格は転居異動が伴う。40歳過ぎないと係長に昇任できず技術職とは6歳の差が出る。差別がないよう指導強化を徹底してほしい。

全運輸...環境整備が整っていない。24時間の交代制職場では子どもを預けられず、保育料も高額となり女性が仕事を続けられない実態にある。

全法務...昇任・昇格は異動が伴い、5級昇格は広域異動が当然と思わせるくらい事実としては障害。人事院として登用指針や特定事業主行動計画でも5~10年に成果を出すとしているが、職場では浸透されているのか把握が必要。女性の登用を考えるなら、国が出産・育児という素晴らしい偉業を応援することが重要。国が率先して行うべき。

全司法...裁判所では不十分だが女性の登用が一定進んでいる。特に調査官・事務官等の資格職種については10年前にはみられなかったポストへの登用がされている。しかし事務官についてはなかなか

登用が進まず、主任事務官・補佐試験の女性受験者も減少している。管理職になる事を躊躇する人が多い。単身赴任や長距離通勤をしてまで昇任したくない、また同じ職場の管理職の働き方を見ているとあんな人間らしくない、家のことも何もできないような働き方はしたくない、魅力を感じないというのが理由だ。男性も女性も身を削って働くような状況では意欲もわかず、能力も発揮できない、新たな採用・登用拡大計画を作るのだと思うが、ぜひ職場の状況を改善できるような大きな視点から見た計画を作っていただきたい。

全厚生...国立障害者リハビリテーションセンターでケースワークの仕事をしている。同じような施設は全国に数カ所しかなく、どこに行くにも転居を伴う。主任以上に上がるには転居が暗黙の前提になっており、私も子ども



のも受験が終わるまでは...と思っていたが、次は親のことが問題になってなかなか転職に踏み切れる状況にはならない。無理して単身赴任した女性もいたが、結局は続けられず、早期退職した。既に主任や一部の課長は私より年下になっている。能力を適正に評価して女性の登用をすすめるよう、働きかけて欲しい。

東北ブロック...東北ブロックでも広域異動が昇任とセットになっている実態が上がっている。当局側は無いというが、結果を見れば歴然だ。人事院として指導をしてほしい。また母性保護はあっても使いづらい。人事院の指導を望む声が上がっている。

女性協...女性差別撤廃委員会からは女性差別撤廃条約を拘束力ある国際文書と日本政府が認識し女性差別については是正するよう要請されている。2005(平成17)年に女性国家公務員の採用登用指針が改定され、「育休後の円滑な職場復帰に配慮する」と記載あるが、今はそうっていない。08年のフォローアップ結果を見ても、本省室長、地方機関の長級での女性割合はやっと2%。人事院として各府省の進捗状況を見て指針の見直しを行ってほしい。また、各府省の指針の見直しに当たっては

指導強化を求めたい。

人事院：この問題は女性だけでなく、男性にもからむものと認識。優秀な女性が退職することは長いスパンで見ると良くない。各府省の指針について2010年までのものなので、来年の改定に向けて現在準備中。人事院として何が出来るのか、優秀な女性(男性)が辞めることのないよう、そして組織がきちんと機能するよう考えていかないといけない。この間、事務職(1種)については採用目標30%に到達しており、このうねりが登用につながる。管理職への登用については時間がかかる。メンター制度の導入やフォローアップ等を行い進めたい。どのように組織内でバックアップができるか今後検討していきたい。超勤に関しては、従来から超勤縮減は必要だと主張。昨年度から全省庁において計画的な在庁時間の削減にとりくんでいる。管理職員が部下の在庁状況を知ることが必要と思っている。国会関係業務など他律的業務については合理化を徹底し対策を進め、在庁時間を削減していきたい。

女性協：昇任が異動を伴う問題についてはどうか。

人事院：昇任するために異動

要件を当局が課しているか不明だが、これから人事評価が導入されれば、それにより判断されるのではないか。

女性協：昇任するのに異動しなければならぬというのは能力の評価とは関係ないですね。

人事院：関係はない。

女性協：職場では結果として異動できる人が昇任しているのが実態。結果としてなっているということでは納得出来ない。女性の家庭責任は大きく、長距離・単身赴任は女性に不利にはたらいっており、後ろ向きにならない。

人事院：昇任・昇格に関して評価外のもので評価されている実態があれば、人事担当者会議で登用にあたっては公平・公正な基準に基づき行うよういたい。広域異動については各省の条件が違い、人材を配置する上でそうならざるを得ない状況もあるだろう。

女性協：女性が多く採用されても、上司が男性ばかりで今のよう勤務状況では女性の登用は望めない。女性を多く採用し、育成し、登用するという流れはわかるが、均等法以前に採用され過去の差別によって取り残されている女性への対処はどうなるのか。均等法以前に採用され

た女性については、すべての職務を経験させる人事管理をしてこなかった。そのかわり専門的な知識を多く持っていることをどのように評価してくれるのか。職場で下支えをし、若手職員をフォローする能力を評価するシステムになっていない。ポジティブアクションが機能していない。指針が策定されてからも今後のことは話されるが、今置かれている人を救う手立てが見えない。

人事院：同一職場に長期間勤務している人がいることは承知している。ただ、その人たちの登用するか処遇改善となるのかどうすべきか回答が難しい。今後どのように処遇改善するのがよいか担当部局に話をしておきたい。

女性協：人事院は、視察に入って女性の声を聞く努力をして、当局を指導してほしい。

人事院：勤務条件については機会をみつけ職場に入っていきたいと思っている。受け入れ側の負担や仕事量においてなかなか進めないがご指摘の点はわかる。

女性協：躊躇していたら進まないではないか。女性協：せっかく採用されても結婚・出産などとの両立ができず、働き続けられる環境にない。制度的には整っているのだからちゃんと休めばよいが、利用しやすい職場になっていないのだ。また、管理職になる時は仕事をやめる道を選ぶ人もいる。この点においても職場環境の整備は女性が働き続けるためにとても大事なことだと認識してほしい。2011年度以降の採用登用指針の見直しについても、私たちの意見交換の場を持ってほしい。人事院：了解した。

