

## X 全体の奉仕者として自治体・公務公共関係労働者が職務に専念できる賃金・権利・労働条件の改善を

### 1. 自治体・公務公共関係労働者の賃金・労働条件の改善を行うこと

- (1) 「全体の奉仕者」として職務に専念できるよう「生計費原則」に基づき公務員の賃金・労働条件の改善をすすめること。すべての公務労働者の大幅賃上げを行うこと。
- (2) 診療・介護・障害福祉サービス等報酬改定等のベースアップ相当分については確実に賃上げにつながるよう対応すること。
- (3) 自治体職員の人材確保のためにも、とりわけ民間水準を下回り、地域別最低賃金をも下回る初任給を大幅に引き上げること。あわせて在職者調整を行うこと。
- (4) 60歳を超える職員の賃金は、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識、能力、経験にはふわしいものとし、生活が維持できる水準とすること。55歳昇給停止を廃止し、60歳以降も昇給・昇格できるようにすること。
- (5) 再任用職員の賃金を大幅に引き上げること。また、一時金の支給月数改善や生活関連手当等を支給するなど、常勤職員との格差を解消すること。
- (6) 60歳以降で退職した場合は、在職時の「最高号給」を算定基礎として退職手当を支給することとし、定年退職者との比較や従来の到達水準と比較して支給月数などで不利とならない退職手当制度とすること。あわせて、35年を超える勤続期間について退職手当の基本額を引き上げること。
- (7) 自治体及び公務公共関係職場に働くすべての労働者の賃金について、「誰でも月額30,000円以上、時間額190円以上」の底上げを図ること。
- (8) 地方財政の悪化を理由に「地方公務員給与の決定システム」を無視して賃金・労働条件を切り下げることは、「地方公務員制度」の根幹を崩すものであり、労使交渉・労使合意抜きの一時的な切り下げは行わないこと。また、正規職員の賃金削減等に連動させ、会計年度任用職員等の一時的な賃金切り下げは絶対に行わないこと。
- (9) 国は、現業職員の賃金について、職務内容・適用法律などが異なる国家公務員現業職員や民間との賃金比較を理由とした行政職(二)表導入や賃金削減への誘導を行わないこと。自治体における現業職員の役割を無視した賃金センサス(民間類似職種)の賃金)等との比較、「見直し計画」に基づく賃金引き下げや事業見直しの強要を行わず、住民生活に密接に関わる現業職員の採用を推進すること。
- (10) 期末・勤勉手当は、期末手当に一本化し支給月数を引き上げること。役職加算を廃止し一律支給にすること。当面、勤勉手当の支給月数の比率縮小をすすめ、「人事評価」による差別支給をやめること。
- (11) 地域手当については、基本賃金に組み入れたうえで廃止すること。当面、自治体間の不均衡を是正するため、地域住民の生活実態や経済的同一性を踏まえた都道府県以上の「大きくくり」で、支給地域の拡大や支給割合を高位平準化すること。
- (12) 扶養手当は、支給要件から世帯主条項を外すとともに、法律上の婚姻や事実婚に限らずパートナーの申請を可能とすること。配偶者に係る扶養手当を削減することなく子に係る扶養手当を拡充すること。住居手当・寒冷地手当などの諸手当は、地域の実態を踏まえて改善すること。持ち家に係る住居手当は、制定趣旨及び、国と地方の居住形態の相違、民間における支給実態等を踏まえ、住宅保障政策として支給すること。
- (13) 寒冷地手当の見直しに際しては、物価高騰を踏まえた生計費原則に基づく級地区分の拡大や額の引上げを行うこと。
- (14) 通勤手当については、新幹線をはじめとする特急料金、高速道路等通行料の支給要件を改善すること。交通用具使用者の手当額を引き上げるとともに、駐車場料金も支給すること。上限金額を撤廃し、職員の自己負担を解消すること。

- (15) 災害等による公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断によりやむを得ず通常の通勤経路と異なる経路で通勤した場合、自己負担とならないよう通勤にかかった費用を支給すること。
- (16) 緊急用の携帯電話等を自宅に持ち帰り、対応に備えて自宅待機を命ぜられ、実質的な拘束を受ける職員について、「オンコール手当（自宅待機手当）」を創設すること。
- (17) 退職手当・退職年金の支給水準を引き上げること。退職手当の「職務・職責」による「調整額」を廃止し、差別支給は行わないこと。公務員の退職給付のあり方を労働組合と協議すること。
- (18) 「能力・実績主義人事管理制度」は、公務の「公平性・中立性・安定性・継続性」の確保を歪めるものであり公務職場に導入しないこと。国は、「人事評価制度」は廃止するよう地方公務員法を改正すること。「人事評価制度」の賃金・処遇への反映を強要しないこと。
- (19) 「人事評価制度」を導入せざるを得ない場合でも、労使合意に基づく自治体職場の実情にそった独自の対応を行うこと。その際、臨時・非常勤職員には導入しないこと。
- (20) 既に「人事評価制度」を導入している自治体においては、賃金への反映を行わず、評価基準・評価結果についての情報開示、不服申し立て制度や権利擁護・救済機関を整備すること。当局責任で継続的な検証を行い、必要な改善をすすめること。

## 2. 総人件費削減の押し付け、分限免職等をやめ、年金・共済、高齢期雇用の拡充を図ること

- (1) 国は、「賃金決定原則の変更」、「地方人事委員会機能強化」「ラスパイレス指数の絶対視」等による労使の自主決定権抑制と賃金水準引き下げを行わないこと。
- (2) 国は、「給与制度は国公、給与水準は地域民間」方針を転換し、水準低下と格差拡大につながる一方的な賃金制度の変更を行わないこと。自治体独自の賃金決定を尊重し、賃金制度や水準を理由にした特別交付税の減額や起債制限はやめること。官民比較企業規模を100人以上に戻すこと。
- (3) 「給与制度のアップデート」は、能力・実績主義の強化ではなく、生計費を基本にした、すべての職員の賃上げにつながる制度とすること。
- (4) 公務員制度の一環としての共済制度の堅持と地域・職場の実情にあった運営を保障する各単位共済組合を維持し、年金積立金の取り扱いの変更などは組合員の理解と納得を得ること。また、地公法第42条に規定する福利厚生を維持・拡充を図ること。
- (5) 雇用と年金の接続を図り、自治体の実態にあった、希望すれば誰もが安心して働き続けられる制度とすること。
  - ① 再任用制度による働き方を希望する者については、雇用と年金が確実に接続するよう、希望者全員を任用すること。その際、新規採用を抑制することなく、職員の長時間労働の解消や、住民の暮らしを支える行政の拡充にあてること。
  - ② 定年まで安心して働き続けることができる職場環境とするとともに、定年年齢引き上げ期間中も一定の新規採用を継続的に確保すること。また、60歳以降の職員は条例定数に含めないようにすること。増員分は民営化した業務の再公営化も含む公務公共の拡充にあてること。
  - ③ 60歳から定年年齢前までの再任用でない短時間勤務制度（高齢者部分休業制度）や「キャリア・リターン（介護・育児等の事情により退職した職員の再採用）」など柔軟な働き方を保障する制度を拡充し、短時間勤務からフルタイムへの移行など働き方の自己選択が可能となる制度を創設すること。
  - ④ 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務の設置や人員配置を行うとともに、必要な人員を確保すること。また、委託業務を直営に戻しその業務に従事する職員を自治体職員として採用するとともに、高齢職員の再配置を行うなど、公務公共の拡充にあてること。
  - ⑤ 65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえた制度など、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること。
  - ⑥ 役職定年制は、対象範囲など恣意的な運用とならない制度とし、対象範囲や降任先の配置や業務などについて培ってきた知識や経験がいかせ住民サービスの向上につながるようにすること。

- ⑦ 早期退職者含む定年年齢前退職者については、希望者全員を再任用すること。なお、再任用職員については定数外とすること。

### 3. 分限免職等を行わず、安心して職務に専念できるようにすること

- (1) 人事評価を利用した昇給抑制や分限処分・免職等を行わないこと。
- (2) メンタルヘルス不調など健康問題を理由とする分限免職・解雇を行わないこと。
- (3) 民営化などによる組織の改廃や職の廃止に際しては、他の部署への再配置など、任用の継続に最大限の力を尽くすこと。

### 4. 会計年度任用職員、公務公共関係職員の賃金・労働条件の改善を行うこと

- (1) 「任期の定めのない常勤職員を中心とする公務の運営の原則」を維持し、会計年度任用職員制度の導入等を理由とした正規職員の会計年度任用職員等への置き換えは行わないこと。また、勤務時間による賃金・労働条件の格差を解消する地方公務員法・地方自治法の改正を速やかに実施すること。
- (2) 恒常的職務に携わる会計年度任用職員等について、本人の希望に基づき、正規職員若しくは「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立し任用替えすること。
- (3) 自治体に雇用される会計年度任用職員等の雇用の安定を図ること。雇い止めは行わないこと。公募は退職補充や増員等の場合に限定し、「雇用の更新回数制限」は廃止すること。また、再度任用時には、「空白期間」を設定しないこと。
- (4) 国は、労働契約法18条の規定（無期転換申込権）を公務職場にも適用するよう法改正すること。任用の適正化、処遇の改善という地公法改正の趣旨に基づき、会計年度任用職員等の雇い止め、労働条件の不利益変更は行わないよう対応すること。
- (5) 会計年度任用職員に人事評価制度を導入しないこと。導入せざるを得ない場合でも、再度の任用に際しての能力実証のためのごく簡易なものにとどめること。
- (6) 会計年度任用職員等や派遣・請負・委託労働者を含め、自治体非正規雇用・公務公共関係労働者の賃金を時間額1,500円以上に引き上げるとともに、「均等待遇」原則を確立すること。
- (7) 国は、会計年度任用職員等の賃金について、正規職員との均等待遇に基づき給料・手当が支給できるよう地方自治法の再改正など、抜本的な法制度の見直しを行うこと。
- (8) 基本給を大幅に引き上げること。引上げは4月に遡及すること。国はこのための財政措置を行うこと。
- (9) 正規職員と同様に勤勉手当を支給するよう対応すること。勤勉手当の支給にあたっては基本給や期末手当を引き下げないこと。国は、確実に勤勉手当が支給されるよう、財政措置を行うこと。
- (10) 国は、会計年度任用職員等の退職手当については正規職員との不合理な格差や制度上の不利益を解消するために、法制度改正や自治体への財源保障を行うこと。
- (11) 国は、休暇、労働安全衛生、共済、労働災害等について、会計年度任用職員等にも「均等待遇」として保障するよう法改正を行うこと。また、労働基準法など法令に定める休暇制度について速やかに未整備自治体をなくすとともに、病気休暇等を有給化し、日数も正規職員と均等とするなど、正規職員と均等の休暇制度とすること。
- (12) 災害等による公共交通機関の運休や道路の通行止め等の交通遮断により始業時間に間に合わなかった場合や出勤できなかった場合には「風水震災火災その他非常災害による交通遮断」を事由とする特別休暇を会計年度任用職員等にも正規と同様に取得できるようにすること。
- (13) 国は、会計年度任用職員等への災害補償制度について、申請手続き・補償内容など正規職員との不合理な格差を是正するための制度改正をすること。
- (14) 労働安全衛生の管理体制について、会計年度任用職員等も対象とした体制改善を行い、会計年度任用職員等を対象としていない規則・規定または要綱等については、改正すること。また、ストレスチェックについて、非正規雇用を含めすべての職員を対象に実施するとともに、事業主負担で面接指導を行うこと。

- (15) 公務公共業務に携わる民間労働者の賃金・労働条件について、「公共サービス基本法」第11条を踏まえた公契約の適正化をすすめ、自治体職員との均等に配慮した抜本的な改善を行うこと。
- (16) 委託・指定管理・請負等で働く労働者の賃上げについては、自治体の発注者責任で増額変更契約等の対応を行うこと。
- (17) 公務公共業務に携わる有期雇用労働者について、すでに5年を超え雇用更新されている労働者について無期契約への転換を図ること。また、無期転換権の発生する期間直前での脱法的な雇い止めは行わないこと。
- (18) 自治体職場への派遣労働者について、自治体による直接雇用を基本に、その雇用確保に努めること。

## 5. 長時間・過重労働を規制し、人員確保・労働条件改善と労働安全衛生を拡充すること

- (1) 長時間・過重労働をなくし、年間総労働時間1,800時間を実現し、業務量に見合った人員増、時間外勤務規制など実効ある措置を講じること。
- (2) 人員増にあたっては、当該業務に働く臨時・非常勤職員の正規職員化を図ること。また、長期休暇の代替を確実に保障すること。特に産前産後休暇・育児休業、介護休業は「任期の定めのない常勤職員」による代替を基本とすること。
- (3) 国・自治体が率先して障害者雇用を促進するとともに、障害の特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体ですすめること。
- (4) 本庁を含むすべての職場で36協定締結をすすめ、時間外勤務を規制すること。
  - ① 時間外勤務の上限時間は最大で月45時間、年間360時間を限度とすること。
  - ② 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等を踏まえ、労働時間管理（黙示の超勤命令を含む）を徹底すること。
  - ③ 時間外勤務手当について、時間外労働の実態を踏まえた時間外勤務手当予算の確保と必要に応じた補正予算編成を行い、実績に基づき完全支給すること。地方自治法第220条第2項ただし書の規定による「給料、職員手当等および共済費に係る予算額に過不足を生じた場合における流用」を徹底し、時間外勤務手当の不払いを根絶すること。
- (5) 国は、労働基準法第33条第1項（災害等の事由による臨時の必要）の拡大解釈が行われないよう、法改正も視野に時間外勤務の上限規制が実効性あるものとなるように対応すること。
- (6) 国は、労働基準法第33条第3項は廃止すること。少なくとも団結権が認められている職場については適用除外とすること。当面「公務のために臨時の必要がある場合」の「臨時の必要」の要件の厳格な運用を行うため、定義を明確化すること。他律的業務比重が高い職場や特例業務の指定は無制限に行うことなく、指定にあたっては労使合意を前提とすること。
- (7) 国は、一般市町村の労働基準監督機関を自治体首長から労働基準監督署など第三者機関に変更するよう法改正を行うこと。
- (8) 「過労死等防止のための対策に関する大綱」に記されている「インターバル制度導入の目標」の主旨に沿って必要ととりくみを推進し、直ちに終業時から始業時まで11時間以上のインターバル規制を義務化すること。
- (9) テレワーク導入（試行含む）については、厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」を踏まえ、対象者や使用範囲、労働時間管理、セキュリティ対応、使用者による費用弁償、職員の健康管理（メンタルヘルス対応を含む）、ハラスメント対策などが万全に保障されない限り導入しないこと。また、導入に際しては必ず労使協定を締結すること。なお、テレワークの夜間・休日労働を禁止する規定の緩和などは行わないこと。
- (10) 公務の勤務実態に合わない「フレックスタイム制」「ゆう活」等は、導入しないこと。また、早出・遅出勤務は、育児や介護等、必要最小限にとどめること。

- (11) 有給休暇の完全取得の措置を講じるとともに、夏期、リフレッシュなど連続休暇を拡充すること。
- (12) 厚生労働省の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」にもとづき、放射線治療や人工透析などのための取得日数上限のない時間単位の病気休暇制度、短時間勤務、通勤緩和措置、試し勤務制度等両立支援措置を拡充すること。また、病気療養休暇を原則180日に拡充すること。
- (13) 厚生労働省「パワー・ハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」(2020年1月15日)及び人事院規則「人事院規則10-16(パワー・ハラスメントの防止等)」に基づき措置を講じること。なお、事業主が雇用管理上講ずべき措置の点検を行うとともに、未実施の場合には直ちに措置を講じること。
- (14) 公務職場からのあらゆるハラスメントの一掃に向け、全職員を対象にした「パワー・ハラスメント防止法施行」に関する「教育・啓発活動」や「研修」を定期的に行うこと。
- (15) あらゆるハラスメント防止に係る労使協定の締結に向け、労使協議や交渉に応じること。
- (16) 自治体の管理者責任を明確にして、実態告発・通報の窓口や苦情処理対策委員会(仮称)、外部の専門家の入ったハラスメント相談・問題解決の処理機関を設置し、職員に周知を図ること。
- (17) ハラスメントに係る相談窓口、苦情処理対策委員会、問題解決の処理機関、相談ホットラインの利用・相談等に関わる受付は、被害者に対する健康上の配慮及びプライバシーの保護の徹底が図られるよう、書面又は口頭で申し出ることができるようにすること。申告は被害者だけではなく、代理申告も可能とすること。また、相談や申告等を理由として、相談者(被害者)が不利益を被ることがないようにすること。
- (18) ハラスメント被害者から申告を受けた場合、自治体は直ちに苦情処理対策委員会等が関係者から事情聴取を行うなど適切に調査を行うこと。問題解決の処理機関と連携をはかり問題の迅速な解決に努めること。申告及び処理にあたっては、当事者双方のプライバシーに十分配慮し、原則として非公開で行うこと。
- (19) 自治体職場におけるすべての職員に対する第三者からのハラスメント(カスタマーハラスメント)に対し、雇用管理上必要な措置を講ずるなど、職員の健康被害の防止及び職員の安全の確保に責任を持つこと。

## 6. 労働安全衛生体制を強化し、働く環境の改善、職員のいのちと健康を守ること

- (1) 過労死防止対策推進法・過労死等の防止のための対策に関する大綱の趣旨を踏まえ、過労死・過労自死・長時間労働による健康被害・公務(労働)災害の根絶を図るために改善措置をとること。
- (2) 労働安全衛生法に基づき事業場を構成するすべての雇用形態の職員を対象とする(安全)衛生委員会を月1回以上開催し、併せて職場巡視を行うこと。委員会では、労働安全衛生規則に定められた付議事項についての調査審議、職員への周知をすすめ、委員会の議事に基づき労働安全衛生を強化すること。
- (3) 本人・遺族からの公務災害認定申請権を規則に明記することをはじめ、会計年度任用職員等の安全衛生を強化すること。また、すべての非正規職員に労災・公務災害補償の対象となることを周知し、事故等が起こった場合は速やかに申請すること。
- (4) 公務上の被災(感染)等、職員の労働安全衛生に関わる課題については、安全衛生委員会の場で産業医の意見も踏まえつつ、再発防止の徹底(感染経路の特定及び施設の改善など)及び職員の安全の確保(職場の除染及び検査の実施など)など、職場労働安全衛生対策をすすめること。
- (5) 厚生労働省「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、「心の健康づくり計画」「職場復帰プログラム」の作成等を行うこと。休業中の所得保障を拡充し職場復帰訓練、段階的就労が円滑に行えるよう復帰訓練時の労災・公務災害補償など法改正を含む制度見直しをすすめること。
- (6) 健康診断の内容を充実し、健診後の要管理者に対する使用者の事後対処を徹底すること。非正規職員についても、同様の改善を図ること。労働安全衛生法が義務づけたストレスチェックについて、メンタル不調の早期発見のみならず、長時間労働の解消や職場環境の改善に活用し、雇い止めなど不利益取扱いの口実とはしないこと。
- (7) アスベストの被曝を防ぐため、すべての公共施設において使用の有無を把握し、使用・修理・解体にあたり適切な管理を行うこと。
- (8) アスベストによる公務災害・労働災害の認定にあたっては、外部起因性が認められない場合、すべて公務災害・労働災害とすること。また、関係職員の予防、健康診断、救済等を講じること。

- (9) 放射線装置から発生する放射線により汚染されたものを取り扱う業務にかかわるすべての職員を対象に被ばく線量管理を行い、その記録を永年保存すること。また、汚染拡大防止、内部被ばく防止のための保護具等の着用、及び作業管理の徹底を図ること。
- (10) 地方公務員災害補償基金の本部・支部が名実ともに「独立救済機関」となるよう、その組織体制と運営を「公開・民主」の原則に基づき改革すること。また本部・支部審査会の参与や基金運営審議会委員は公平・公正に選任すること。
- (11) 国・自治体が率先して障害者雇用を促進するとともに、障害の特性に応じた職場配置の配慮と支援、業務量に見合った職員配置を行うなど、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を一体ですすめること。

## 7. ジェンダー平等の実現、「仕事と生活の両立支援」、母性保護の充実を図ること

- (1) 社会と職場のジェンダー平等をすすめるため、女性差別撤廃条約の日本での実施に係る国連女性差別撤廃委員会の「総括所見」(2016年3月7日)の勧告に基づく速やかな措置を講じること。
  - ① 選択的夫婦別姓制度導入などのため、ジェンダー平等の理念に基づいて民法を改正すること。
  - ② 男女共同参画基本計画に示された、女性の雇用、意思決定参加における「事実上の平等」のための「暫定的特別措置」を社会のあらゆる場面で早急に行うこと。
  - ③ 個人を救済する道を開く、女性差別撤廃条約選択議定書を直ちに批准すること。
  - ④ 被害者への公式な謝罪や保障など「慰安婦」問題の被害者本位の解決とともに、次世代に対し事実にもとづく歴史教育を行うこと。
- (2) 男女共同参画基本計画を受けた地方行動計画の推進にあたっては、女性団体の意見を反映させ、実効性あるものにする。
- (3) 男女平等(共同参画)推進事業・意識啓発事業を拡充すること。女性センター(女性会館)等の外部委託化・統廃合を行わず、直営で正規職員を基本に運営すること。
- (4) 性の多様性について啓発のための研修と、性的マイノリティの人権に配慮した職場環境整備を行うこと。
- (5) 男女雇用機会均等法を、i)「雇用管理区分」を廃止しあらゆる間接差別を禁止、ii) ポジティブアクション規定の義務化、iii) 違反企業の罰則強化、iv) 公務労働者への全面適用など、実効ある男女雇用平等法に改正すること。また、ハラスメントを発生させない、権利取得を妨げないよう相談・対応が可能な体制整備をはじめとする雇用主責任を果たすこと。
- (6) 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画の具体的推進について、労働組合と協議し実効ある手立てを講じること。推進委員に労組代表を入れること。

「男女賃金格差の公表」は、男女の昇任・昇格格差等を正しく反映したものとし、公務においては正規と非正規との賃金格差が大きいことを正しく反映した公表とすること。
- (7) 募集・採用、配置・昇進など、公務職場のすべての場面で直接・間接差別を是正すること。また、ポジティブアクションを推進するとともに職場環境整備を行い、女性管理職の比率を引き上げること。教育訓練、研修、手当、福利厚生、共済給付等での男女差別をなくし、会計年度任用職員等にも適用すること。
- (8) 誰もが希望すれば育児休業・介護休業が取得できる環境を整えること。特に、休業中の代替職員について、必要な人員体制を整備すること。
- (9) 育児休業・介護休暇を有給とすること。当面、所得保障の額や期間の拡充、共済掛金等社会保険料の免除(介護休暇)、取得に関する不利益規定の全撤廃、当局責任で男性取得推進強化(育児休業)を図ること。
- (10) 「短期介護休暇」は「要介護」状態を要件とせず、対象・日数の拡充を図ること。また、「子の看護休暇」から取得対象を子に限定しない「家族看護休暇」とすること。
- (11) 家族的責任を持つ労働者の時間外・休日・深夜労働の免除を行うこと。また、育児責任の対象は義務教育終了までとすること。
- (12) 自治体に働く会計年度任用職員等に育児休業・介護休暇・子どもの看護休暇などを均等待遇で直ちに制度化すること。制度化されている場合でも、雇用実績や見込み等の取得要件を緩和するとともに、職員への周知を図ること。

- (13) 育児時間の期間・時間の大幅な延長を有給で行うとともに、部分休業の対象を小学校3年生まで引き上げること。子どもの保育所・学校行事などに使える有給の家族休暇を新設・拡充すること。
- (14) 「育児のための短時間勤務制度」の条例化にあたっては、本人の選択権の保障とあわせ、不利益取り扱いの排除、十分な代替職員の確保を明記すること。
- (15) 母性保護の権利行使ができるよう、適正な人員配置や必要な代替措置を行うこと。産前産後休暇・生理休暇などの権利について、国の水準を理由にした引き下げは行わず、改善をすすめること。
- (16) 妊産婦の危険有害業務、深夜・時間外・休日労働を禁止し、労働時間短縮、他の軽易な業務への転換など労働軽減と、交代・変則勤務における妊産婦の産前・産後休暇や夜勤免除などを保障すること。
- (17) 出産休暇を産前8週間、産後10週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）以上にすること。予定日前出産の場合も全期間を認めること。妊娠4カ月未満の流産に対し4週間の休暇を制度化すること。妊娠障害休暇、不育治療休暇を制度化すること。
- (18) 不妊治療と仕事の両立がはかれるよう有給での不妊治療休暇制度を設けること。あわせて安心して不妊治療を受けることができる職場環境の醸成等を図ること。
- (19) 更年期にかかわる措置を制度化すること。女性検診（乳がん・子宮がん）、骨密度検査について、毎年希望者全員の受診を保障すること。