

2021年10月13日

東京都知事 小池百合子 殿

東京都労働組合連合会執行委員長
西川晋司

2021年

同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求書

LGBTの当事者を先頭に粘り強く取り組まれてきた、個人の尊厳を守り、全ての人々に平等を保障する社会の実現を求める運動によって、欧米を中心に性的指向や性自認を理由とした差別を禁止する法律の制定が進み、婚姻制度については、日本を除くG7の国で、2017年までにカナダ・フランス・イギリス・ドイツが同性婚を合法化し、アメリカでは、連邦最高裁が全ての州で同性婚を認める判断を示し、イタリアでは、結婚に準じた権利を認める法律が成立しました。日本では、地方自治体において、多様な性のあり方を認めて、LGBTに対して不合理な差別をなくすための政策として、2015年の渋谷区と世田谷区から始まった同性パートナーシップ制度が広がっており、今年7月時点で全国の110を超える自治体が制度を導入しています。また、自治体職場で職員の多様な性のあり方を尊重する取組も進められ、性のあり方によって区別されない職員の休暇制度等を整備する自治体が増え続け、東京都国立市では、休暇取得だけでなく扶養手当や退職手当の支給などで法律婚と同等に制度を適用する条例改正が、今年3月議会で成立し、4月から施行されています。

都労連は、3月に提出した基本要件で、「性自認や性的指向などの多様性を尊重する施策を推進し、同性パートナーシップ制度を導入すること」を都側に求めています。6月の都議会第2回定例会においては、同性パートナーシップ制度の創設を求める質問に対して、知事から「都としての同性パートナーシップ制度の検討を進めていく」旨の答弁があり、パートナーシップ制度の創設に関する請願が、全会派一致で趣旨採択されており、東京都においても制度導入に向けた動きが進みつつあります。

昨年、都労連として初めて、「同性とパートナー関係にある職員に関する諸制度の改善要求書」を提出しましたが、介護休暇等の対象となる要介護者の範囲の見直しが行われたものの、要求は実現しませんでした。パートナーシップ制度の創設とともに、多様な性のあり方を尊重し、性自認や性的指向に関わらず、全ての職員が生き生きと働ける職場づくりを進めるため、事実婚を含め異性のパートナーをもつ職員と同性とパートナー関係にある職員とが、性のあり方によって区別されることがないように、次の事項の実現を求めます。

記

1 給与制度の改善について

扶養手当・単身赴任手当・死亡退職手当の支給対象・支給要件となる配偶者について、異性のパートナーと同様に同性のパートナーを認めること

2 休暇制度の改善について

慶弔休暇、介護休暇、介護時間、子どもの看護休暇など、異性のパートナーをもつ職員に適用される特別休暇等について、同性のパートナーをもつ職員も同様に取得可能とすること

3 福利厚生制度の改善について

- (1) 職員住宅・職務住宅の入居要件について、異性のパートナーをもつ職員と同性のパートナーをもつ職員を同様に扱うこと
- (2) 共済組合及び人材支援事業団が認定する配偶者・扶養親族等について、同性のパートナーも含めることとし、手当金や祝金などの給付事業等の支給対象とするよう制度改善を共済組合と人材支援事業団に働きかけること