

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、ILO条約など
働くルール(諸法制)を職場にいかして

仕事も生活も大切に、 笑顔で働ける職場に変えよう

全労連女性部 2015年「女性労働者の労働実態及び、男女平等・健康実態調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」結果より
職場・地域の実態を語りあい、要求にまとめ改善させましょう。



1歳と3歳の子育て中
Aさん(28歳)

5歳の子育て中
Kさん(35歳)

ベテラン社員
Mさん

パートで働くSさん
1歳の子育て中

新入社員
Oさん(22歳)

全労連女性部が2015年春に行った「女性労働者の労働実態及び、男女平等・健康実態調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」結果では、残業を前提にした人員配置の職場で、長時間働き、休みもとれずに、疲れきっている女性労働者の実態が明らかになりました。育児・介護など家族的責任を果たすための権利も職場に気兼ねして使えず、ハラスメントも増えています。

このパンフレットは、調査結果を紹介しながら、「自分の職場は権利行使できる?」とみんなで考え、職場の労働条件改善のための要求を議論していただくことを目的に作成しました。2017年1月からは改正育児介護休業法が施行されます。職場の協約を拡充させましょう。



全国労働組合総連合

残業におわれ、休みもとれず 「きつい!!」と思っている。

10,738人
から
アンケート

仕事は好きだけど
仕事をやめたいと
思っている人が

65.4%

いつも = 12.9%
時々思う = 53.4%

疲れを感じている人が

95.0%

- ・疲れが翌日に残ることが多い (42.3%)
- ・疲れを感じるが、次の日までには回復している (31.7%)
- ・いつも疲れている (21.0%)



睡眠時間 5.5 時間以下が

40.3%

- ・4.5 時間程度以下 (10.9%)
- ・5 時間程度 (18.2%)
- ・5.5 時間程度 (11.2%)
- ・6 時間程度 (29.1%)
- ・6.5 時間程度 (10.7%)
- ・7 時間程度 (12.8%)

健康に不安のある人が

59.4%

- ・健康にやや不安がある (48.0%)
- ・健康に大変不安がある (6.6%)
- ・病気加療中 (4.8%)
- ・健康である (38.7%)

具合が悪くても
休めなかった人が

57.5%

- その理由は
- ① 人手不足 (20.6%)
 - ② 仕事が多忙 (20.0%)
 - ③ 同僚への気兼ね (12.9%)

あなたの
要求は?

長時間過密!
慢性的に疲れている!

↓やめたいと思う理由の
トップ 3

多忙さに
見合わない賃金!

正規労働者		非正規労働者
多忙で身体的・精神的にきつい (57.4%)	1	多忙で身体的・精神的にきつい (34.7%)
仕事と育児の両立が困難 (24.8%)	2	仕事に見合った賃金が支払われていない (30.6%)
いつも仕事のことが頭から離れない (22.7%)	3	職場の人間関係が難しい (21.8%)

Q 最近1カ月の残業時間はどれくらいですか?

「残業なし」は、正規はわずか14.1%、非正規でも47.5%

↓なぜ残業しましたか?

正規労働者		非正規労働者
自らの責任で期日までにやらなければならない仕事だから (62.9%)	1	自らの責任で期日までにやらなければならない仕事だから (37.9%)
後日、自分でやらざるをえないから (40.5%)	2	要員・人手不足だから (29.3%)
要員・人手不足だから (30.9%)	3	後日、自分でやらざるをえないから (19.8%)

Q なぜ非正規の雇用形態を選んだか?

↓その理由のトップ 3

好きで選んだ
わけじゃない。

- 1 正規のような働き方ができないと思った (26.0%)
- 2 子育て・介護などのため (22.4%)
- 3 正規社員になりたいくてもなれなかった (20.9%)

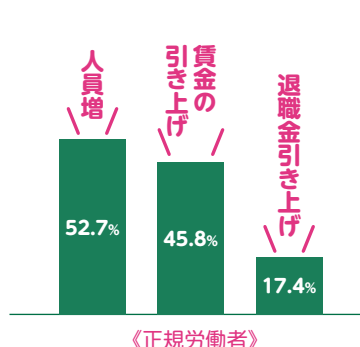


「人員増」と「賃金の引き上げ」が女性労働者の2大要求

Q 職場の状況について、今もっとも切実な要求を3つ以内で教えてください。

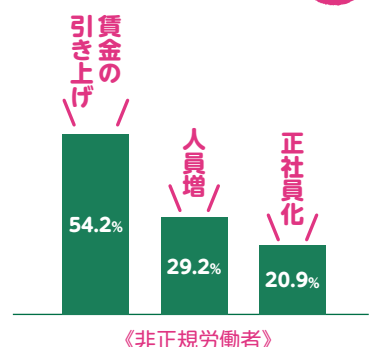
正規

人手が足りなくて
休みが取れない!



非正規

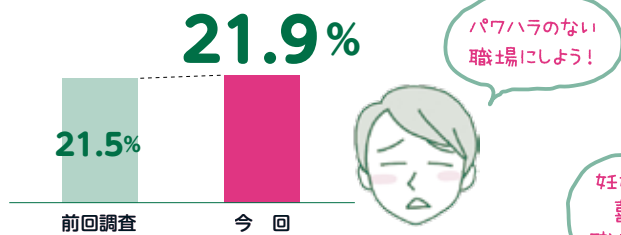
安心して暮らせる
賃金が欲しい!



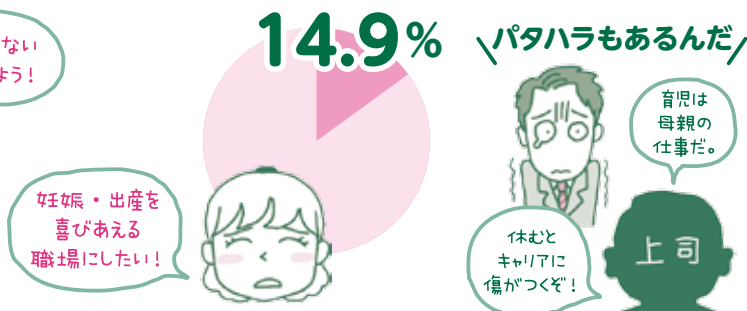
ギリギリの人員、仕事に追われる中で、

セクハラ、パワハラ、マタハラが女性を苦しめています。

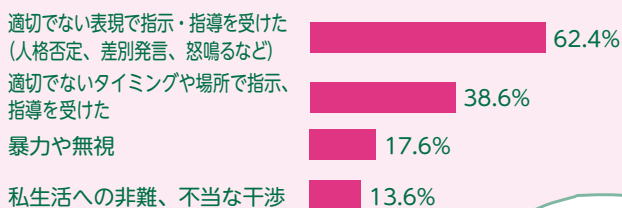
パワハラ を受けたことがある。



マタハラ を受けたことがある。



↓ どんなパワハラを受けましたか？



マタハラ防止指針が 2017年1月1日から施行されます。

これまでの「事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止」に加え、上司・同僚からのマタハラ・パタハラを防止する措置をとることが、事業主に義務付けられました。派遣労働者の派遣先にも同様の義務付け。

↓ 対処法は？

- 同僚・友人に相談 (50.4%)
- 誰にも言わずに耐えた (22.5%)
- 上司に相談 (22.3%)
- 家族に相談 (19.6%)
- 労働組合に相談 (11.0%)



↓ マタハラって？

マタハラ防止指針には以下の例示がされています。

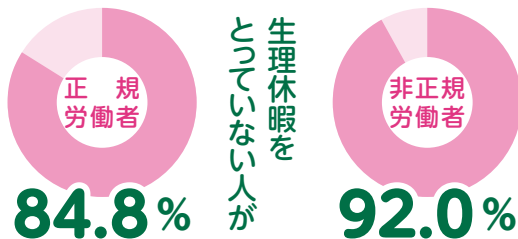
- ① 妊娠した女性社員に上司が解雇などを示唆。
- ② 社員が妊娠、出産に関する社内制度の利用を相談したところ、上司が利用しないよう求めた。
- ③ 制度を利用した社員に対し、業務に従事させないなど嫌がらせをした。

セクハラ

「セクハラ禁止を法制化すべき」と CEDAW (国連女性差別撤廃委員会) よりきびしい勧告 (2016年3月)

生理休暇

生理休暇はほとんど取得できていない



半数の人が「月経時に鎮痛剤を服用している」にもかかわらず、8割以上の人が生理休暇をとっていない。

↓ 取れない最大の理由

正規労働者	非正規労働者
人員の不足や仕事の多忙 (38.2%)	1 苦痛でないので必要ない (29.8%)
苦痛でないので必要ない (32.6%)	2 就業規則にない (19.0%)
はずかしい、生理であることを知られたくない (21.0%)	3 人員の不足や仕事の多忙 (18.8%)
「請求の手続きが面倒」 8.3% 「制度があることを知らなかった」 4.9% など	その他 「制度があることを知らなかった」 12.7% 「無給のため」 12.3% 「はずかしい」 11.7% など

生理休暇の意味

1985年の「女子保護規定」の改悪で労働基準法の条文タイトルから「生理休暇」という文言が消えましたが、権利は残っています。労基法第68条は「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、そのものを生理日に就業させてはならない」と定めています（違反した使用者は30万円以下の罰金）。

生理日とは生理に伴う下腹痛・腰痛・頭痛などのある日をいい、「著しく困難」の判断は本人に任せられています。

生理休暇って必要ないの？

月経前後の労働が体に与える影響

- ① 作業能力の低下、疲労が高まり、病気やケガの危険。
- ② 過酷な労働は月経に伴うからだの症状を重くし、腰痛、出血量を増やす。
- ③ 月経困難症や不妊の原因になる
- ④ 手当てが不十分だと月経後に病気を起こしやすくなる。

生理休暇の必要性を男女ともに学習し、みんなが生理休暇を取れる職場を作りましょう。

詳しくは全労連のホームページへGO!

全労連 女性 検索

いつまでも健康であるために、生理休暇をとることが必要です。

安心して産みたい! 働きつづけたい!

2,909人
から
アンケート

4人に1人が流産経験。4人に1人が異常出産。

妊娠2ヵ月で上司に知らせた際、産休に近づくまで周りには言わないように言われた。「制度を使うな」ということでしょうか?



制度があっても業務が忙しくて取れないものが多い。子どもが小さくて時間短縮を利用したくても残業してこなさないとけない状況では、利用できない。

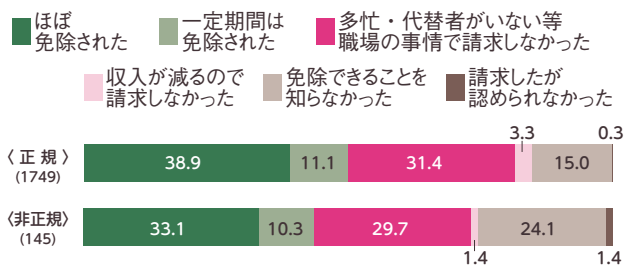
お産は重労働です! 産前休暇は6週間しっかり休んで体力を回復して出産に臨みましょう。産後は子宮内や子宮を支えているじん帯が妊娠前の状態に戻るのに早い人で6週間、遅い人で8週間かかります。産後休暇は10週間確保したいものです。



お産は母体に大きな負担がかかるから!

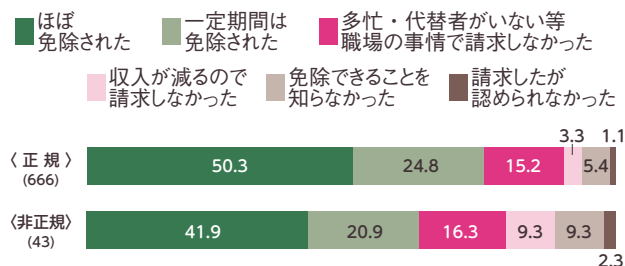
知られていない! 忙しくてとれない! 妊婦のための保護措置

2人に1人は妊娠中も時間外労働



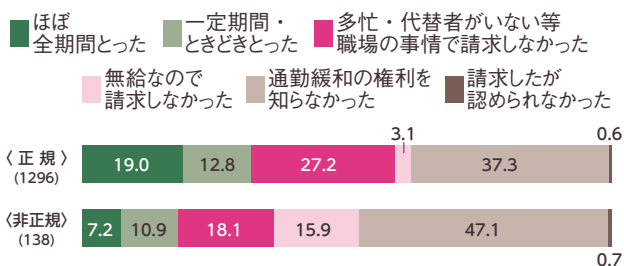
▶とらない理由 「多忙・代替がない」「知らなかった」「収入が減る」

深夜業のある職場では、1/4は免除されていなかった



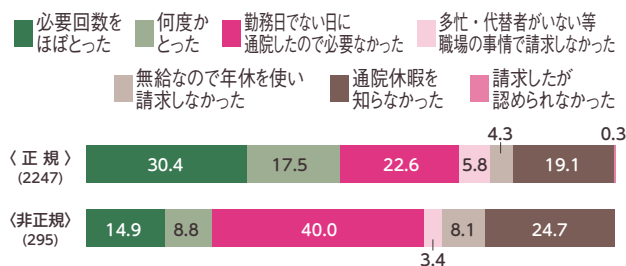
▶その理由 「多忙・代替がない」「知らなかった」「収入が減る」

通勤緩和が必要な人のうち「全期間」「一定期間」とったのは 正規 31.8%、非正規 21.8%



▶とらない理由 「権利を知らない」「多忙・代替がない」「無給のため」

通院休暇を「知らなかった」のは 正規 19.1%、非正規 24.7%



▶とらない理由 「権利を知らない」「多忙・代替がない」「無給のため」

休憩時間延長・回数の増加をとれたのは 必要な人のうち 8%

▶しなかった理由 「知らなかった」(64.5%) 「多忙・代替がない」(23.9%) 「無給のため」(3.2%)

作業制限、勤務時間の短縮・休業が必要な人のうち「行使した」のは 正規 36.6%、非正規 28.7%

▶しなかった理由 「知らなかった」(36.7%) 「多忙・代替がない」(28.9%) 「無給のため」(3.2%)

「休日労働の免除」を請求しなかった人が 48.3%

▶とらない理由 「多忙・代替がない」(24.4%) 「知らなかった」(20.3%) 「収入が減る」(3.6%)

「軽易作業への転換」を請求しなかった人が 54.2%

▶とらない理由 「職場の事情で替われない」(20.5%) 「その仕事をしたくない」(16.7%) 「知らなかった」(15.9%)

ここで、ちょっと学習

妊娠・出産に関する保護

妊娠中の女性の軽易業務転換（請求権）

労基法 65 条 3 項は、妊娠中の女性の請求によって軽易な業務へ転換させなければならないとしています。軽易な業務がない場合でも使用者は軽易業務転換の請求を拒否することはできず、また、休業を強制することもできません。

同じ業務の重労働部分を外したり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間を多くするなどの措置はどこの職場でもできるはずですよ。

産前・産後の代替を育休まで延長しているところもあります。妊娠判明時からトータルな人員補充が重要ではないでしょうか。



妊産婦の時間外・休日労働、深夜業の免除、変形労働時間制の適用除外（請求権）

妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません（労基法 66 条）。これは指揮命令者、専門業務従事者にも適用されます。また、変形労働時間の適用も除外されます。変形労働によって、1 日 10 時間労働となれば時間外労働の趣旨が生かされないことになるからです。

妊娠・出産などを理由にした解雇は×

使用者は、産前産後休暇中とその後 30 日間はいかなる理由があっても労働者を解雇することはできません。

均等法 9 条 3 項は、時期を問わず女性労働者の婚姻、妊娠、出産や権利行使を理由に解雇その他の不利益取り扱いを禁止しており、二重の保護が加えられています。さらに均等法 9 条 4 項は妊娠中および出産後 1 年を経過しない女性労働者の解雇は、事業主が正当な理由を証明しない限り、民事上無効であると定めています。

産前休暇は 6 週間

産前休暇は 6 週間（多胎妊娠は 14 週間）の請求権があります。実際の予定日より早ければそれだけ短縮され、予定日より遅れた場合はその分延長されます。出産当日は産前休暇になります。

年次有給休暇

産前産後休暇の期間中は出勤したものとみなし、産休後の有給休暇を保障しています。（労基法 39 条 7 項）

通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇

母子保健法の定める、妊産婦の保健指導や健康診査をうけるために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを事業主に義務づけています。（均等法 12 条、13 条）

■通院休暇…就業規則に通院休暇に関する規定を設けることが必要であり、社内規定が無くても妊産婦が申請すれば通院休暇を取ることができます。ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときはその指示に必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【受診すべき回数】	
妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週～35週まで	2週間に1回
妊娠36週～出産まで	1週間に1回
出産後1年以内	医師や助産師が指示する回数

■通勤緩和・休憩時間延長・妊娠障害休暇

均等法 13 条は、医師から保健指導を受けた場合、その指導を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。具体的な措置は次の 3 つ

- ①通勤緩和 時差出勤、勤務時間短縮などの措置。
- ②休憩時間の延長、回数の増加、臥床できる休養室の設置、立ち作業などの場合のいすの設置。
- ③医師の指導に基づく作業制限。休業など

産後休暇は 8 週間

産後 8 週間は就業させてはいけません（義務規程）。6 週間を経過した女性が請求し、医師が支障がないと認めた場合は就業させることができますが、産後 6 週間は強制休暇です。

産後休暇の「出産」とは妊娠 4 ヶ月以上の分娩をいい、「死産」や「流産」も含まれています。（昭 23.1223 基発 1885 号）

産前産後を通算して休暇を定めている場合

「通算して 14 週」と定めている場合、出産が遅れて産前休暇が長くなったことを理由に産後休暇を短縮することはできません。

■請求権とは 本人の申し出によって権利が発生するものです。しかし、多忙な職場では言いだせない人も多いのでは。労働組合として協約を締結することが求められます。

休暇の所得保障は必要だわ。休むと手取りが減っちゃうよ。

有給の制度を勝ちとっている職場もあるのよ。

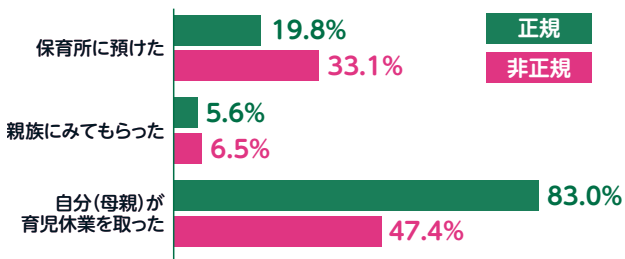
男性は妻の産休中に休んでも、再度育休がとれるんだ。夫婦でとると最長 1 年 2 ヶ月までとれるよ。



男女ともに子育てしながら働きたい!

「自分が育児休業をとった」 正規 83.0%、非正規 47.4% 夫の取得は 5.8%

1歳未満の子の保育はどうしましたか?



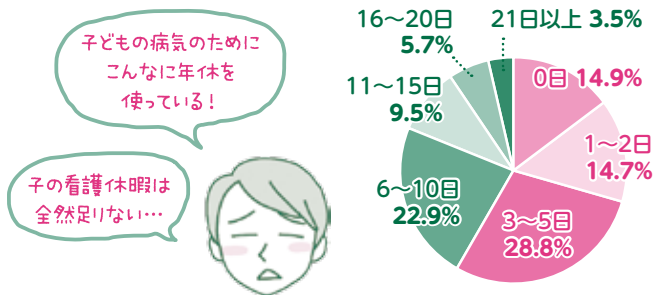
育児休業をとった配偶者(父親)は5.8%。その期間は2週間未満が最多(44.9%)

➡ 育児休業を取らなかった、または短くした理由は?

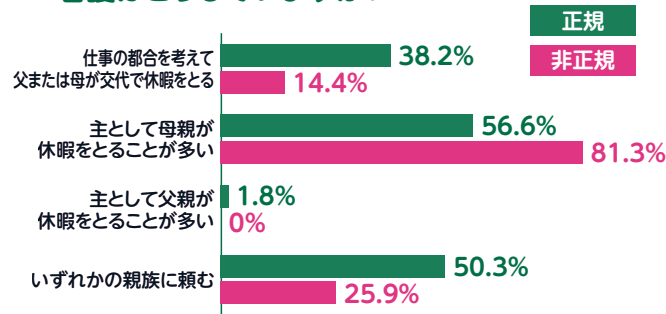
正規労働者	非正規労働者
休業中の所得保障が少ない (46.2%)	1 育児休業の制度がない (22.4%)
人員不足 (18.2%)	2 休業中の所得保障が少ない (21.7%)
一時金が出ない (17.7%)	3 人員不足 (17.1%)
代替要員がない (9.9%)	4 代替要員がない (10.5%)

「その他」の記載には「保育所に入れなかったから」も多い

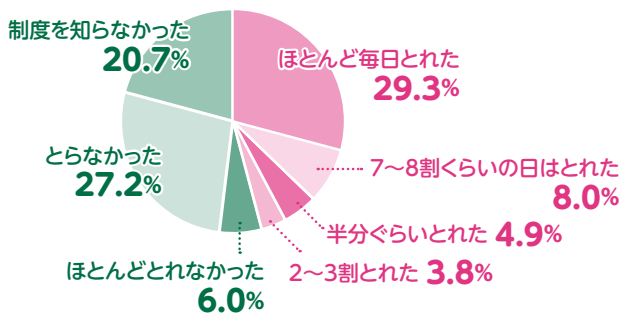
Q 昨年1年間で、子どもの病気のために年休をどれくらい使いましたか?



Q 子どもが病気になったときに、看護はどうしていますか?



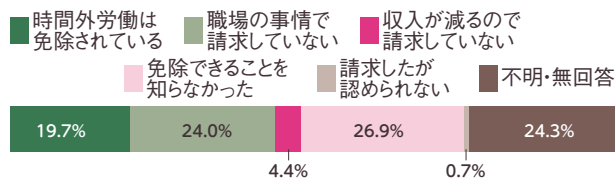
育児時間の取得状況



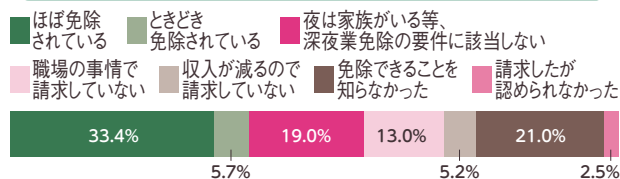
■育児時間とは 1歳未満の子をもつ女性が必要な時間帯に請求すれば、必ず認めなければならない罰則付きの規定(1日2回、それぞれ30分以上・労基法67条)。

※国家公務員では「保育時間」

就学前の子を持つことによる時間外労働の制限



就学前の子を持つことによる深夜業の免除



私たちの要求!



あなたの職場はいかがですか?

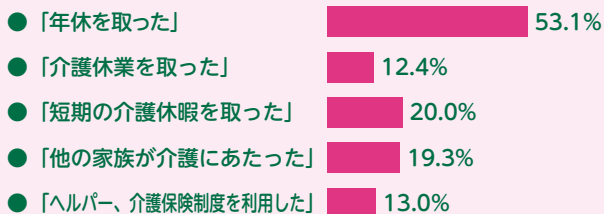
育児休業制度の改善要求

正規労働者	非正規労働者
所得保障の増額 (64.9%)	1 所得保障の増額 (58.8%)
代替要員の配置 (31.6%)	2 期間の延長 (31.4%)
育児休業期間を勤務したものとみなすこと (28.8%)	3 原職復帰 (24.2%)
期間の延長 (26.8%)	4 育児休業期間を勤務したものとみなすこと (23.6%)
男性の取得促進 (25.6%)	5 男性の取得促進 (22.6%)

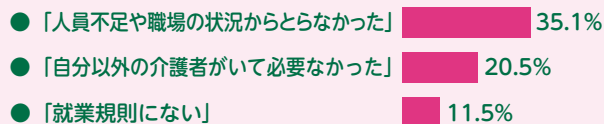
とりやすい介護休業(休暇)を!

介護のために年休を使った人は、53.0%

2週間以上の介護が必要になった家族への対応は?



➔ 介護休業(休暇)をとらなかった理由



非正規の場合は「就業規則にない」が24.3%となっています。

代替要員の配置が一番の要求!

介護休業(休暇)の改正要求



他に「所得保障の増額」(16.8%)、「一時金の支給」(13.8%)、「申請手続きの改善」(12.6%)



介護休業・休暇を取るのではなく「年休を取った」が半数以上であり、取りやすい介護休業への改善が必要ね。

制度を知らせることや代替や有給にすることも必要よね。



両立支援制度の改善要求

1	参観日・PTA活動など 家族的責任を果たすための休暇の新設	(69.5%)
2	子どもの看護休暇の日数増	(68.6%)
3	短時間勤務制度の期間延長	(30.0%)
4	代替要員の配置	(24.8%)
5	深夜業免除の条件削除	(11.0%)

アベノミクスはちがうの。

安心して子育てができる制度がほしいのこ!



仕事・家庭・育児の両立に必要なものは?

正規労働者	非正規労働者
休暇のとりやすい職場環境 (33.2%)	1 保育料など育児にかかわる負担軽減 (40.9%)
保育料など育児にかかわる負担軽減 (32.0%)	2 保育や授業参観・行事参加の休暇 (36.4%)
保育や授業参観・行事参加の休暇 (30.0%)	3 休暇のとりやすい職場環境 (28.8%)
看護休暇の拡充 (24.0%)	4 子育て等に関する職場の理解 (26.6%)
子育て等に関する職場の理解 (22.3%)	5 看護休暇の拡充 (22.4%)

アベノミクス 新三本の矢

希望を生み出す強い経済?

労働法制の改悪メニューがゾロゾロ

- ▶ 定額・働かせホーダイの労働者を生み出す
 - ・裁量労働制の拡大
 - ・高度プロフェッショナル制度
 - ・裁判で解雇無効になってもわずかなお金で首切りできる

夢をつむぐ子育て支援?

- ▶ 保育所の規制緩和で詰め込んで、無資格保育者も...危なくて預けられない?!

安心につながる社会保障?

医療・介護・年金の改悪メニューがゾロゾロ

- ▶ 要介護1・2の人は保険給付からはずします。
- ▶ 毎年年金額が下げられて働かなくちゃ生きていけない老後に

育児介護休業法が改正されました。

知らせよう！

育児休業について

子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現 行

子の看護休暇について1日単位での取得
(年5日、子が2人以上の場合10日まで)

改正内容

半日単位の取得を可とする

- ・所定労働時間4時間以下は除外。
- ・始業・終業に連続させる。
- ・半日単位取得が困難な業務を例示。



- ★時間単位取得を可としてきた職場は後退させない。要求を出し合い、時間単位取得できる協約を結びましょう。
- ★「半日単位取得が困難な業務」はあくまで「例示」。「例示」を理由に取得を制限させないようにしましょう。

妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら 継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

現 行

事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正内容

上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するための措置を事業主に義務付ける。派遣労働者の派遣先も派遣労働者に対して同様の義務を負う

「事業主が職場における妊娠、出産に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(新設)。
「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を改定しセクハラ、マタハラの相談窓口の一元化など。



- ★組合として要求をまとめ、事業主に実施させましょう①代替要員の確保、②罰則を盛り込んだマタハラ防止指針の策定、③相談窓口の設置、④権利取得に対する業務分担の見直し、⑤定期的にハラメントを生まない環境作りの労使対話や、講習を実施など。
- ★使用者や上司だけでなく同僚もハラメントの行為者になりえます。労働組合としても学習を深めましょう。



有期契約労働者の育児休業の取得要件緩和

現 行

以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

改正内容

申出時点の雇用継続期間が1年以上であり、子が1歳6ヵ月に達する日まで雇用契約がなくなることが明らかでないものについて育児休業が取得できる

申請時点で、1歳6ヵ月時点の契約更新がないことが明らかなのは除く。ただし、雇用継続の見込みがあるような事業主の言動や、同様の地位にある労働者の状況によっては、雇用継続の見込みがないとは言えない。

解雇・雇止めその他の不利益取扱いにあたらない事例 ①事業の縮小・担当業務の終了により同様の地位にあるものを全員雇止めにする ②事業の終了や労働者の一部を解雇するときに能力不足や勤務不良が問題視されたもの。



- ★有期雇用労働者の育児介護を契機とした雇止めをさせないよう運動しましょう。「事業主の言動」や「同様の地位にある労働者の状況」を理由として雇止めをさせないことができます。

- ★妊娠中は能力低下が起こることはやむを得ないことです。妊娠が分かった時点から、労働組合が相談に乗り、母体保護の権利行使ができる体制づくりと、権利行使を雇止めの理由とさせないとりくみを行いましょう。

育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

現 行

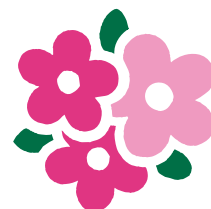
育児休業など*が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

改正内容

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子含む



- ※育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限(残業の免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。



「職場にいかそう、もっと改善させよう」

介護休業（休暇）について

介護休業給付金支給率が 2016年8月1日から **67%**になりました。

介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休暇について1日単位での取得
(年5日、2人以上の場合10日まで)

改正内容

半日単位の取得を可とする

育児休暇に同じ。

介護休業の分割取得

現行

介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、
通算93日まで原則1回に限り取得可能

改正内容

通算93日の期間中3回まで分割取得できる



法律は最低限の基準です。介護休業期間や回数について職場の要求を出し合っていきましょう。

対象家族の範囲の拡大

現行

配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養の祖父母、兄弟姉妹、孫

改正内容

配偶者、父母、子、配偶者の父母
祖父母、兄弟姉妹、孫
(祖父母・兄弟姉妹・孫の同居・扶養要件を外した)

所定外労働の免除の新設

現行

なし

改正内容

対象家族1人について、介護の終了まで利用できる権利として新設

1週間の所定労働日数が2日以下のものは除外。



残業が恒常化している職場では権利行使が難しい! 話し合っ、残業のない職場作りをすすめましょう。

所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)

現行

介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正内容

介護休業とは別に3年の間で2回以上の利用を可とする以下の措置を事業主は設けなければならない

- ①短時間勤務 ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④介護サービス費用の助成 など

職場では、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意。制度の弾力的運用が可能となるよう配慮するもの。



- ★協約に書き込むことが求められています。労働者が柔軟に選択できる制度にしましょう。
- ★期間制限を設けることにより取得時期を逸することのないように、期間制限のあり方も話し合しましょう。

* 常時介護を必要とする状態の判断基準 … 「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- (2) 厚労省の定める12の状態のうち、レベル2が2つ以上またはレベル3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

※ 厚労省HP参照 <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidooukateikyoku-Soumuka/0000130471.pdf>

※ 国家公務員に対する制度は10・11ページを参照してください。

ILO 156号条約

ILO (国際労働機関) は、女子差別撤廃条約の理念「男女ともに職業と家庭を調和させ、差別されることなく働く権利」を反映させ、家族的責任条約を1981年に採択し、日本も1995年に批准しました。「職業と家庭」の両立は女性だけの問題から男女共通の問題になりました。

この条約は、家族的責任を有する男性労働者と女性労働者間の実効的な平等の実現を第1の目的としています。第2の目的は、家族的責任を有する労働者その他の労働者の実効的な均等の実現であり、そのためには特別措置とともに、労働者の状況を全般的に改善する措置(一般的措置)をとる必要があります。具体的な措置としては1日の労働時間の短縮、時間外労働の短縮をあげています。

母性保護・妊娠・出産にかかわる法律

権利(法律)	権利の内容	国家公務員
生理休暇 (労基法第 68 条)	生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したとき、使用者は就業させてはならない。	人事院規則 10-7 第 2 条 各府省の長は、生理休暇を請求した場合にはその者を生理日に勤務させてはならない。 非常勤職員にも適用あり (無給)。
解雇制限 (労基法第 19 条)	産前・産後休暇中とその後 30 日間は解雇することはできない。	
婚姻・妊娠・出産での不利益取り扱い禁止 (均等法第 9 条)	婚姻・妊娠・出産を退職理由として定めることを禁止。 妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他不利益取り扱いの禁止。 妊娠中・産後 1 年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効。	
妊産婦の危険有害業務の就業制限 (労基法第 64 条の 3)	妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性は坑内労働・重量物の取り扱い・有害物質を取り扱う業務に就かせてはならない。	人事院規則 10-7 第 3 条第 1 項 妊産婦である女性職員を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。産後 1 年を経過しない女性職員が申し出た場合も同様とする。
妊娠中の軽易業務転換 (労基法第 65 条の 3)	妊娠中の女性の請求があれば、使用者はその女性を軽易な業務へ転換させなければならない。	人事院規則 10-7 第 6 条 妊産婦である女性職員が請求した場合はその者の業務を軽減し、または他の軽易な業務に就かせなければならない。 非常勤職員にも適用あり。
通院休暇・通勤緩和・妊娠中の休憩・妊娠障害休暇 (均等法第 12 条・13 条)	事業主は母子保健法に基づく保健指導・健診を受けるための時間を確保しなければならない。 また保健指導・健診に基づく指導事項を守ることができるよう勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講じなければならない。	人事院規則 10-7 第 5 条 妊産婦である女性職員が請求した場合には、母子保健法に規定する保健指導、または健康診査を受けるために勤務しないことを承認しなければならない。 人事院規則 10-7 第 7 条 妊娠中の女性職員が請求した場合には、交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響があると認めるときは、正規の勤務時間等の始めまたは終わりにおいて、1 日を通じて 1 時間を超えない範囲で、勤務しないことを承認しなければならない。対象になる通勤手段は電車、バス、自家用車。 非常勤職員にも適用あり。
妊産婦の変形・時間外・休日労働深夜業の制限 (労基法第 66 条)	妊産婦が請求した場合、変形労働時間制、時間外・休日労働・深夜業の就業禁止。	人事院規則 10-7 第 4 条 妊産婦である女性職員が請求した場合には、深夜勤務または正規の勤務時間等以外の時間において勤務させてはならない。 非常勤職員にも適用あり。
産前・産後休暇 (労基法第 65 条・39 条 8 項)	産前休暇は出産予定日の 6 週間前(出産当日は産前休業、多胎妊娠は 14 週間前)。 産後休暇は出産の翌日より 8 週間(6 週間は強制休暇)。なお出産は妊娠 4 ヶ月以上の分娩をいう(死産・流産を含む)。 産後休暇は出勤したものとみなす。	人事院規則 10-7 第 8 条 6 週間(多胎妊娠の場合にあっては 14 週間)以内に出産する予定の女性職員が請求した場合には、勤務させてはならない。 人事院規則 10-7 第 9 条 産後 8 週間を経過しない女性職員を勤務させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性職員が請求した場合で、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。 非常勤職員にも適用あり (無給)。
産休中の所得保障 (健康保険法 101 ~ 106 条)	出産日以前 42 日から出産後 56 日までの間、健康保険の被保険者には出産手当金として標準報酬日額の 2 / 3 が支給される。そのほか出産一時金として 42 万円が支給。 出産一時金は専業主婦の妻が出産したときは夫に支給される。	国家公務員共済組合法第 67 条 組員が出産した場合は出産手当金として、標準報酬月額 × 2/3 × 支給日数が支給される(出産の日以前 42 日から出産の日後 56 日まで)。ただし産前・産後休暇を取得した場合は給与が支給されるので出産手当金は支給されない。 国家公務員共済組合法 第 61 条 職員または被扶養者が出産したときに、出産費または家族出産費として産科医療保障制度加入分娩機関での出産の場合は 42 万円、非加入機関での出産の場合は 39 万円が支給される。
育児時間(保育時間) (労基法第 67 条)	1 歳の誕生日前日まで請求できる。1 日 2 回各々 30 分(1 時間にまとめて取ることも可)。	人事院規則 10-7 第 10 条 1 歳誕生日前日まで、1 日 30 分以内 2 回 非常勤職員にも適用あり (無給)。

育児休業・介護休業（休暇）一覽表

【育児休業】	民間等（育児休業法）	国家公務員（育児休業・勤務時間法）
対象となる労働者・職員	1歳に満たない子を養育する労働者。有期雇用の労働者については以下の条件を備えた人。①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、②子が1歳6ヵ月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかである者を除く。特別養子縁組を含む。	①3歳未満の子を養育する男女職員。対象となる子と同居していること。法律上の婚姻関係は問わない。特別養子縁組を含む。 ②非常勤職員の場合は民間と同様。
育児休業の期間	子1人につき1回原則として1歳に達するまでの連続した期間。両親とも育休を取得する場合は1歳2ヵ月まで延長。保育所入所を希望しているが入所できない場合は1歳6ヵ月まで可。配偶者の出産後8週間以内の期間内に父親が育休を取得した場合は再度の取得が可能。専業主婦（夫）のパートナーの取得も可。	①3歳未満の子を対象に職員が請求した期間。 ②非常勤職員の場合は子が1歳6ヵ月に達するまで（無給、取得条件有）。
短時間勤務制度・育児のための所定労働時間短縮等の措置	事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間制度を設けることが義務づけられている。短時間勤務制度は1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない。 業務の性質上、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な場合、フレックスタイム制度、時差出勤、保育施設の設置やそれに準ずる便宜供与を講じなければならない。	短時間勤務制度 ①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員 ②1日3時間55分（週5日）、1日4時間55分（週5日）、1日7時間45分（週3日）、週3日のうち2日を7時間45分1日を3時間55分のうちいずれかの勤務形態。
代替措置	事業主に代替など配置その他の雇用管理に必要な措置を講ずる努力義務。育児休業の代替要員として労働者を雇い入れ、現職復帰の措置を行った事業主に対する助成金を支給。一定の要件有。	①業務分担の変更、職員の採用、昇任・転任又は配置換え、非常勤職員の採用、臨時的任用等の措置。 ②休業の請求期間を任期の期間とする任期付き職員の採用。
労働者の配置に関する配慮	就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護が困難にならないよう配慮する義務（小学生・中学生も含む）。	
育児休業給付金	育児休業開始から180日目までは休業開始前賃金の67%。181日目からは50%を雇用保険から支給。給付期間は最長1年6ヵ月まで。	休業開始から180日目までは標準報酬日額の67%。その後、50%を共済組合から支給。給付期間は最長1年6ヵ月。
共済掛金・社会保険料負担	産休・育児休業期間中は健康保険、厚生年金保険の保険料免除（労働者負担・事業主負担とも）。給付額はこの間も払ったものとして計算される。	育児休業期間は申出により免除。
深夜業制限	事業主は、就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）をさせてはならない。	就学前の子を養育する職員が申し出た場合に免除する。
時間外労働の制限（時間外の規制）	(1) 就学前の子を養育する労働者が申し出た場合の時間外労働は、月24時間、年150時間を超えてはならない。 (2) 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	就学前の子を養育している職員が申し出た場合の超過勤務の上限を月24時間、年150時間以内とする。3歳未満の子を養育している職員が申し出た場合は超過勤務をさせてはならない。
子の看護休暇	小学校就学前の子どもの看護、予防接種、健康診断のために、1年に子1人であれば5日、2人以上であれば10日まで取得できる。両親が同時に取得も可。半日単位の取得も可。	小学校就学前の子どもの看護のために1年に5日（2人以上の場合は10日）の範囲内で取得できる。（日または時間単位で）一定の要件で非常勤職員（無給）も可。
【介護休業】	民間等（介護休業法）	国家公務員（勤務時間法）
対象となる労働者・職員	負傷、疾病、老齢などのため介護を必要とするため休業を請求した労働者。配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。有期雇用の労働者については申し出時点の雇用継続期間が1年以上であり、介護休業を取得する日から9ヵ月を経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないもの。	負傷、疾病、老齢などのため介護を必要とする旨休業を請求した職員。兄弟姉妹、祖父母、孫、本人及び配偶者の父母、子の配偶者、配偶者の子。非常勤職員にも一定の要件で適用あり（無給）。
期間・要件等	対象家族1人につき通算93日まで。3回を上限として、分割取得可能。家族の「要介護状態」とは負傷、疾病、身体・精神上の障害により2週間以上常時介護を必要とする状態。	一の要介護ごとに通算6ヵ月まで、3回を上限として分割取得可。 *時間単位可、1日4時間上限。 ・傷病の種類が同一であっても、介護が必要であった者が、一定期間日常生活が営める状態になった後、再び介護が必要となった場合は、改めて6ヵ月の介護休業を請求することができる。
介護休暇（短期）	対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を上限で取得できる。事業主は、業務の繁忙等の理由でも拒むことはできない。半日単位も可。	年5日（2人以上の場合は10日・日または時間単位で）非常勤職員にも適用あり（無給）。
介護のための所定外労働の制限	要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	同左
介護のための所定労働時間短縮	事業主は、介護中の労働者で介護休業をしていない者に対して、介護休業とは別に所定労働時間の短縮等の措置（下記）を取ることを義務づけ。3年の間で2回以上の申し出が可能。 ・短時間勤務の制度・フレックスタイム制・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成、その他これに準ずる制度。	「介護時間」 最長3年、1日2時間まで（無給）。
介護休業給付金	介護休業期間中について、平均賃金の67%相当額を雇用保険から給付（雇用保険法）。	3ヵ月まで共済組合から給付金標準報酬日額の67%支給（時間取得者は無）。
共済掛金・社会保険料負担	免除規定なし。ただし無給の場合、雇用保険は実質的に負担はない。	免除規定なし。
深夜業の免除	本人の請求で免除。	本人の請求で免除。

男女一緒に母性保護学習会開催。統一要求で「管理職への母性保護教育」重点項目に (全印総連)

全印総連では、生理休暇などの母性保護の権利はあっても行使できない現状を変えようと、男性も含めた新入組員教育で全労連女性部作成の母性保護 DVD を鑑賞し意見交換をしたり、青年部と共催で「子育て男子に聞く」と子育て中の男性組員に生活スタイルを聞く会を設けたりしています。

また、上司に母性保護の理解がないと生理休暇を取得した時に、「身体が弱く出張は任せられない」と言われたりすることからも、統一要求の重点項目として「職場の管理職に母性保護に関する教育を行なうこと」を経営に求め、働きやすい労働環境をめざしています。



つながろう



「仕事と育児を両立できるか不安」の声にこたえる — 「子育てママの会」全国に (全日本教職員組合女性部)

「職場の忙しさを考えると、仕事と育児の両立ができるか不安でいっぱい」の声に応じて、京都から始まった「子育てママの会」の取組みは、全国各地に広がっています。「育休・産休ママのしゃべり場」や「育休復帰セミナー」など名称は様々ですが、子どもと一緒に参加でき、「同じ立場の人から体験を聞くことができる」「権利の情報など管理職より心強い」「地域のママ友とは違う同じ仕事をしている仲間ができた」などの声があがっています。中には、放射能や「戦争法」の学習を位置づけたり、最近ではパパの会の立ち上げの動きもあるようです。

交渉して勝ち取ろう

育児休業の正規代替を実現！ (自治労連・岡山市職労)

育児休業の取得期間は年々長期化しており、休業者を支える職場にとっても代替職員の確保が切実な課題になっています。岡山市職労女性部では、全国集会で聞いた他の単組の成果に勇気づけられ、正規代替制度化の取組みをすすめました。当初、実現は無理と消極的だった親組織もまきこみ、市労連の統一要求書にも盛り込んでもらうことにより運動は大きく進展しました。2015年2月、「育児休業取得者数を考慮」し、「1年に20人程度の職員（任期の定めのない正規職員）を5年程度の間、継続的に採用する」と当局に約束させ、今年度17人の職場配置を実現しています。



権利や制度を使える職場に — 運動で勝ち取った両立支援制度を生かそう

私たちがいま活用している母性保護や育児にかかわる権利や制度には、「〇月△日施行」と、すべて誕生日があります。もともとあったわけではありません。「仕事も家庭も大切に働きたい」という当たり前の要求を掲げて労働組合女性部が運動して、勝ち取って、制度を生み出したのです。そして、その後も少しずつ拡充して制度を育ててきたのです。

1975年にスタートした「女性の教員・保母・看護師の育児休業制度」は、1991年「育児休業法」により男性も含むすべての労働者対象の制度になりました。1995年

には「育児・介護休業法」となり、2010年には短期介護休暇や子どもの看護休暇も制度化されました。このような法制度拡充を力に、それを上回る改善を各職場の協約として勝ち取ってきました。アンケートにひとりひとりの声を集めて、それを要求する労働組合があったからこそ勝ち取れた成果です。

いま、人員不足と多忙の中で、せっかく勝ち取った権利や制度を使えない状況が生まれています。使われない権利は死んでしまいます。励ましあい、権利や制度を使える職場に変えましょう。