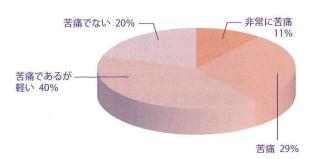
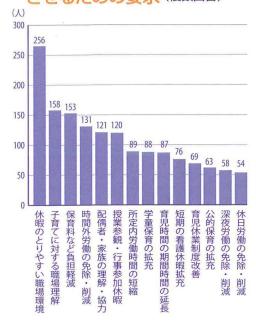
生理休暇が取りやすい職場は、誰もが働きやすい職場

アンケート調査結果では、生理休暇取得率は、「ときどき取っている」 人を合わせても1割ない状況です。しかし、苦痛である人、鎮痛剤を飲ん でいる人(毎潮時19%、ときどき29%) は沢山います。また別の設問で は、切迫流産・早産が各17%、18%にのぼり、4人に一人が出産異常であ り、無理な働き方の影響が出ていることがわかりました。生理休暇は苦痛 がなくても母性を守るため必要です。また、生理時は疲労物質がたまり、 普通より疲れやすく仕事の能率も落ちます。自分の身体を守るため、生理 休暇を取る努力、取りやすい職場にする運動をしましょう。

●月経の苦痛

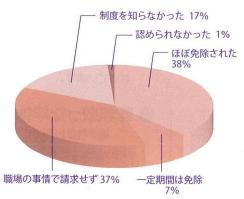


●仕事・家庭・育児を両立 させるための要求 (複数回答)



「職場の事情で請求せず」が全体で37%(保育 士35%、看護師50%、事務職31%) でした。別の 設問では、深夜業を「ほぼ免除」されたのはわず か38%。「一定期間免除」28%、「職場の事情で 請求せず」22%となっています。通勤混雑緩和の ための勤務時間短縮も、「職場の事情で請求せ ず」が24%、また20%が「制度を知らなかった」

● 妊娠中の時間外労働免除 の状況(時間外労働のある職場のみ)



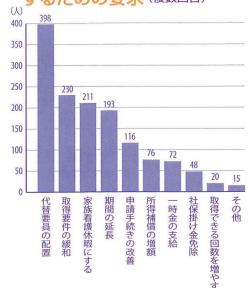
と答えており、母胎保護も危うくなっています。

● 育児休業取得の期間



以前に比べ取得期間は大幅に伸びており、4 割が、子が1歳以上の期間も取得しています。 もはや正規代替なしでは職場はもたないのは 明らかです。育児休業制度で改善してほしいこ との設問でも、対象者の4割が「代替要員の保 障」を希望しており、「所得補償」に次ぎ多く なっています。

するための要求(複数回答)



●介護休暇を取りやすく

動に活用しよう!「特定事業主行動計画」

次世代育成支援対策推進法により、全ての公務の職場 では職員の仕事と子育ての両立のために特定事業主行動 計画を策定することになっています。平成21年度の調査 によれば、約98%の自治体が策定済みです。職場の行動 計画がわからない場合は、組合や人事担当に問い合わせ てみましょう。また、意識啓発にとどまらず実効ある計 画にさせるため、労働組合も見直しに参加し、必要な制 度拡充・人員措置を求めていきましょう。

詳細は下記ホームページより

URL http://www.mhlw.go.jp

厚生労働省>報道·広報>報道発表資料>2004年1月>特定事業 主行動計画関係省庁等研究会報告

○妊娠経過の中で子宮収縮抑 制剤を内服しながら、3交代 の勤務をこなした。多少の勤 務の調整はしてもらえたが、 代替者がないため、夜勤等、同 僚が多くとることとなり、と ても辛かった。

○自分の自由時間がなかなか 作れず、出産してからずっと 疲れた感じがする。第2子が 欲しかったが、夫以外に協力 者はなく、これ以上自分に負 担が増えるかと思うと不安に なりあきらめた。

自分の使える制度は?…母性保護・子育て・介護の権利を知りましょう!

(これ以外の制度・詳細については、自治労連 HP をチェック! URL http://www.jichiroren.jp 自治労連>ダウンロード>職場の権利>「女性の健康ノート」)

制度	法律上の規定(労働者の最低基準)	東京都の例	目指そう!自治体先進例
労働基準法に	基づく制度		
生理休暇 (労基法68条)	「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」 就業が著しく困難な場合 請求により生理日に就業 させない	「生理休暇」の名称を明記。 本人申請のみで取得可 有給2日	有給3日
産前休暇 (労基法 65条)	6週 多胎 14週	産前産後で16週(多胎の場合は24週)産前6週産後8週は取得義務 出産が予定日より早まった場合、産後との通算あり。遅れた場合、産後は8週保障 有給	妊娠障害のある場合、前もって 分離取得可
産後休暇 (労基法 65条)	8週(6週は取得義務)妊娠4カ月以降が対象		8週+診断書により2週まで追加 妊娠4カ月未満も「流産休暇」として 制度化
妊産婦の深夜・ 時間外労働制限 (労基法 66 条)	申出により時間外・休日・深夜の労働を禁止	左に同じ (深夜とは、午後 10 時~午前 5 時)	
育児時間 (労基法67条)	1歳まで 1日2回各30分 女性のみ	有給 1歳3カ月まで 1日2回各45分(まとめても可) 男性も可	有給 3歳まで 1日120分
男女雇用機会	均等法に基づく制度		
妊婦の通勤緩和 (均等法 13条2項 指針)	医師等の指導により申出 時差勤務・時間短縮等含む 公共交通機関利用に加え、自動車通勤も可	時短 1日1時間以内 分割可	90分 自転車・徒歩通勤者も含む
妊産婦の健康 診査・保健指導 (均等法 12条・ 施行規則 14条)	本人申出により検診等を受ける時間の確保 23週まで 4週に1回 24~35週 2週に1回 36週~出産 1週に1回 ~産後1年 医師や助産師の指示する回数	職免 産後1回 他は左に同じ	母親学級・両親学級にも利用可能

育児・介護休業法に基づく制度(太字は、2009年改正により新設された部分)

制度	法律上の規定 (民間労働者)	地方公務員の育児休業法・条例例等	自治体の先進例・運動課題など
育児休業(育児介護休業法5条他)	1歳までの子を持つ男女(保育所入所できない場合 等1歳6カ月)父母ともに育休取得なら1歳2カ月まで可能 休業手当金(賃金月額の50%)を1歳(上記条件で 1歳6カ月)まで 社会保険料免除3歳まで	3歳まで(共済掛金免除も3歳まで) 休業手当に替え共済の短期給付(給 与月額の50%)	期間変更・再取得の弾力化 正規職員による代替保障
育児・介護を行う 職員の時間外勤務 制限(17・18条)	申出による。子が3歳までは使用者に免除の義務 小学校就学前の子・要介護家族のいる場合は 月24時間、 年150時間を超える時間外労働をさせてはならない	左に同じ	
育児のための勤務 時間短縮等の措置 (23・24条)	申出による。 子が3歳までは使用者に応諾義務 (2時間までの短縮など) 以降就学前までは努力義務	言及はないが、「部分休業」制度 (小学校就学前まで 1日2時間 まで 無給)によって対応して いると思われる	育児時間(有給)の拡充
子どもの看護休暇 (16条の2)	就学前まで年5日 (子が2人以上は10日) (予防接種・検診も可)	時間単位可 有給 後は左に同じ	子育て休暇 年7日(2人以上10日) 義務教育終了まで 予防接種・学校行事等も含む
介護休業 (第11条他)	対象…負傷・疾病などのため介護を必要とする配偶者・父母・子・配偶者の父母・(同居・扶養している場合、祖父母・兄弟姉妹、孫) 要介護者一人につき要介護状態に至るごとに1回 通算93日休業手当金(賃金月額の40%)を93日まで	(人事院規則) 連続する6カ月の期間内 左に加え、本人及び配偶者の継 父母、同居している子の配偶者、 配偶者の子 時間単位可(1日4時間上限)、 断続しても可	日単位・時間単位の取得 同居を要件としない対象者拡充 期間変更など弾力的にとれる制度 代替保障
介護のための勤務 時間短縮等の措置 (23条の3)	介護休業期間と通算して93日まで		
短期の介護休暇 (16条の5)	年5日(対象家族2人以上なら10日)	(人事院規則) 有給 時間単位可 後は左に同じ	取得要件の緩和 (診断書の提出など求めない) が必要 別途家族の看護休暇を求める

*「有給」記述は、正規について。 非正規は自治体により異なる