

黙っていても
なんにも改善されません。

誰もが健康でいきいきと働ける職場に

私たちの職場には、元気いっぱいの人、妊娠中の人や育児・介護をしている人、更年期や病弱な人など、いろいろな人が働いています。みんなが能力を十分発揮して働いているのでしょうか？あなたにとって働きやすい職場となっているのでしょうか？

私たちは、とりわけ家族的責任の多くを担う女性がいきいきと働ける職場は、全ての職員にとって働きやすい職場になると考えています。母性保護の権利を知り、両立支援制度などを学びましょう。お互いを尊重し気持ちよく権利が行使できる職場にしましょう。

***** 私たちは要求しています *****

母性保護のための要求

- ・生理休暇を特別休暇とすること。
- ・非常勤職員の生理休暇を有給休暇にすること。
- ・産前休暇8週間、産後休暇10週間とすること。
- ・更年期障害にかかわる措置等を制度化すること。



こどもや家族のための要求

- ・育児時間の適用対象年齢を義務教育終了まで延長すること。
- ・育児休業中の代替要員を義務づけること。
- ・子の看護のための休暇制度の対象年齢を引き上げ、子の人数に配慮すること。
- ・家族の看護のための休暇を新設すること。
- ・子育てに関わる休暇(学校行事等の参加のための休暇)を新設すること。
- ・健康・家庭破壊につながる転勤をやめ、不利益扱いをしないこと。
- ・非常勤職員の処遇を改善し正規職員との均等待遇をはかること。

みんなで考えよう

～ 健康で働きつづけるために ～

みんなが
働きやすい職場に
母性保護の権利を



みんなが
健康で働きつづける
職場に

みんなで まもろう 母性と健康

4月・5月は母性保護月間です

日本国家公務員労働組合連合会 女性協・青年協 2012.4

母性保護って不平等って言うけれど・・・？

母性保護に対して「保護」か「平等」か、が議論されてきましたが、「女性差別撤廃条約」ではその重要性をうたい、保護を義務づけています。

労働加重により母性機能が妨げられることのないように、労働の一定の制限を権利として保障することが男女平等の基本です。

[女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約]
 (1979年12月18日第34回国連総会採択、1981年発効)
 第4条2 締結国が母性を保護することを目的とする特別措置をとることは、差別と解してはならない。

母性保護の歴史

20世紀初め、母性保護要求は女性教師から始まり、1931年には日本最初の有給月経休暇が実現し、多くの女性労働者が生理休暇の要求を掲げました。しかし、第二次世界大戦へと進む日本の軍国主義が台頭する中で、せっかく勝ち取った権利も取り上げられてしまいました。

第二次世界大戦以降、各地で労働組合と婦人部が結成され、母性保護を要求する運動は少しずつ広がり、出産休暇や生理休暇などが認められてきました。1947年に労働基準法が制定され、産前産後休暇や生理休暇などが盛り込まれました。

国連の「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准にあわせ、雇用における男女平等を求める世論が高まると、政府・財界は、「母性は平等の妨げ」として労基法の改悪を押しつけてきました。私たちの先輩は「保護も平等も」というキャッチフレーズで全国的な反対運動を繰り広げました。国会は連日、署名を抱えた女性であふれましたが、1985年、「男女雇用機会均等法」の制定とひきかえに、労基法の母性保護規定は大幅に緩和されました。

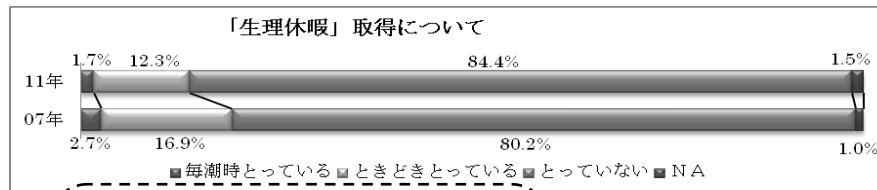
同年7月人事院は、労基法の改悪を受け人事院規則の母性保護規定の廃止（生理休暇廃止、時間外労働などの制限撤廃等）を提案してきました。国公労連婦人協は「女性の問題は女性の手で」「今、たたかわなくていつたかたかうの」を合言葉に全国の職場地域で反対のとりくみを繰り広げました。「さざ波が怒濤となる」ような全国的なたたかいによって、人事院は「生理休暇を昇給等に影響しない病気休暇（別枠扱い）とし、深夜・時間外労働の制限の原則の存置」を認めざるを得ませんでした。

私たちの権利は
行使しない権利は奪われる

母性保護のための権利

- ・ 生理休暇[病気休暇]（毎潮2暦日）
- ・ 妊娠中の通勤緩和（1日1時間の範囲）
- ・ 妊娠中の補食、休息
- ・ 妊産婦の深夜・時間外勤務の制限
- ・ 妊産婦の健康診査・保健指導
- ・ 妊産婦の業務軽減等
- ・ 産前休暇（6週間）、産後休暇（8週間）

～2011年全労連女性部 アンケートより～



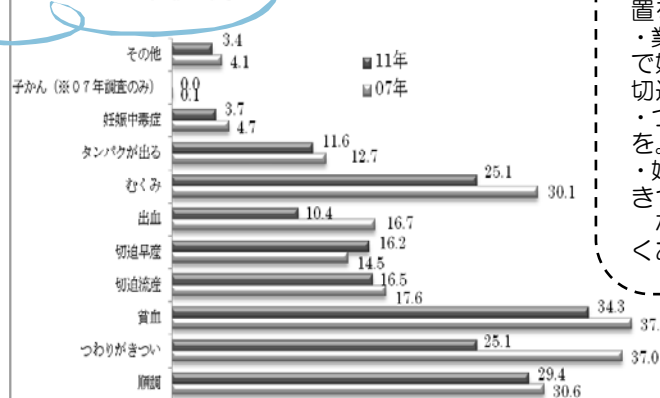
「自由記載欄から」

- ・生理の時も出張から外してもらえない。
 - ・休暇を取りたいがまわりが取っていないので取れない。
 - ・男性の上司に申し出たくないで、他の取得方法があれば取りたい。
- ※前回と比べて、生理休暇の取得率が低下しています。

「自由記載欄から」

- ・第2子出産時に多忙な職場で自宅安静をいわれても内緒で勤務を続けたため切迫早産に。もっと自分や子どものことを考えるべきだった。
 - ・安心して休暇取得ができるよう代替要員の措置をしてほしい。
 - ・業務上休みづらい部署で妊娠。配置転換されず切迫流産に。
 - ・つわり休暇制度の新設を。
 - ・妊娠中の長時間通勤はきつい。
- など、切実な訴えが多くありました。

妊娠の状況



女性のからだ

男性と女性のからだはどう違うのでしょうか？

すべての女性は母性を持っています。妊娠や出産に適するように、骨盤は広く、腹壁は伸縮しやすいようにからだの構造も違いますし、ホルモン分泌の周期も違います。

体力、新陳代謝、心肺機能も一般的に男女では差があります。女性は筋力が男性の60%~70%で、骨格、心臓や肺も小さく、また、貧血になりやすい構造になっています。重量物を運ぶなどの激しい肉体労働をする場合、女性は生理的に、より疲れやすいのです。

生理

妊娠にそなえて子宮内膜に十分に水分と栄養を蓄えた後、妊娠しなかった場合に排出されるのが生理（月経）です。重量物の扱いや立ち仕事ばかりすると、子宮の位置や形に変化を起しやすくなります。特に生理前や生理中は子宮や卵巣を支えている靭帯が充血して柔らかくなっているため、この時期に激しい作業をすると生理痛がひどくなったり、月経困難症や不妊の原因になったりもします。生理の時だけでなく、生理の前にイライラしたりだるくなったりする月経前症候群などの原因になったり、更年期に影響が出る場合もあります。

健康で働き続けるために、年齢・苦痛の有無に関わらず、生理時（前）には、休養をとり、安静に過ごすことが大切です。

生理休暇

生理休暇は、母性機能を保護するために、毎潮（1の月経周期につき）連続する2日以内（時間単位でも可）でとれます。他の病休とは区別し病休としてカウントされず、給与等の不利益もありません。

証明は必要なく、本人の申し出により、生理日でなくても生理に関連して本人の苦痛が伴う日（排卵日や生理前後、月経前症候群）でも取ることが出来ます。取得の申請は当日でかまいません。病気休暇簿の理由欄には、生理のための休暇であることを明記し、他の病気休暇と区別できるように表記します。たとえば「生理のため」「人規10-7-2」と記載します。具体的な症状は必要ありません。

生理休暇は私たちががちとってきた健康で働き続けるための権利です。年次休暇や病気休暇ではなく、生理休暇を有効に使いましょう。

休暇簿が課ごとや係ごとになっていて生理休暇の申請がしにくい、他の人にわかってしまうのでイヤという場合は、綴りを個人別にするなどの工夫もしましょう。

人事院規則10-7 第2条

生理日の就業が著しく困難な女子職員が休暇に関する法令の定めるところにより休暇を申請した場合は、そのものを生理日に勤務させてはならない。

更年期女性の变化

女性は40歳を過ぎた頃から卵巣の機能が低下し、それに伴って女性ホルモンの分泌が減少し、やがて閉経を迎えます。更年期は閉経を中心にした約10年間を言います。普通は45歳~55歳ぐらいですが個人差があります。この時期に心やからだにさまざまな症状が現れるのが更年期障害です。

身体的変化・・・頭痛、のぼせ、肩こり、冷え性

生活上の変化・・・子どもの自立、夫婦間の問題の顕在化、体力の衰え、介護による疲労

精神面での変化・・・更年期障害で現れる抑うつ不安や、不眠といった精神症状の悪化

更年期の女性は非常にストレスを受けやすい時期のため、身体の異常（変化）と同じくらい、心の状態（精神面での安定）にも十分気を配ることが大切です。症状の出現に対して「気の持ちようだ」「なまけたいからだ」と人に言われ、自分を責めることにより、ますますストレスを受け、症状が悪化することがあります。

「更年期だから仕方がない・・・」と考えがちですが、うつ病などの病気を発症している可能性もあります。できるだけ早く医師に相談しましょう。



育児・介護にかかわる制度を利用し、いきいき働き続けましょう

<不明な点は、労働組合に問い合わせましょう>

		どんな休暇があるの？	取得方法	備考
男女ともに取得できる制度	育児休業 *	子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までの間で希望する期間（配偶者が育児休業中または専業主婦（夫）でも取得可能）	育児休業承認請求書に記入	非常勤職員の場合、原則、子が1歳に達するまで。一定の取得要件あり）2011年4月施行
	育児のための短時間勤務制度	子どもが小学校就学前までの間、職員が職務を完全に離れることなく育児ができます。並立任用可能に（同上）	育児短時間勤務承認請求書に記入	
	育児時間 *	子どもが小学校就学前までの間で希望する期間。勤務の始め又は終わりに1日2時間以内、30分単位（同上）	育児時間承認請求書に記入。取得しなかった日は育児時間の取消を記入	非常勤職員の場合、子が3歳に達するまで。（一定の取得要件あり）2011年4月施行
	保育時間 *	子どもが1歳の誕生日の前日までの期間。1日60分以内。	特別休暇簿に一括して記入	
	介護休業 *	6ヶ月の範囲内で、日・時間単位（連続・断続いずれも可）時間単位の場合は1日4時間以内。	介護休暇簿に記入	非常勤職員の場合、連続する93日の範囲内。（一定の取得要件あり）2011年4月施行
	介護のための短期の休暇 *	要介護者の介護、通院等の付添、介護サービスの手続きの代行など。要介護者が一人の場合年5日。二人以上の場合は10日。（日または時間単位）	特別休暇簿に記入（要介護者状態等申出書提出）	
	子の看護休暇 *	小学校就学前の子どもの看護をする場合子ども一人につき年5日、二人以上は10日。（日または時間単位で）予防注射、健康診断でも取得可能。	特別休暇簿に記入	
	早出遅出勤務 *	小学校就学前の子を養育する職員、学童保育等に通う子を迎えまたは送りに行く職員及び介護を行う職員が、一日の勤務時間を変更せずに始業、終業時間が変更できます。（夫婦同時取得も可能）	早出遅出勤務制限請求書に記入 あらかじめ請求	利用時間が客観的に定まっている放課後児童対策事業を行う施設等が追加。「見送り」についても取得可。
	深夜勤務の制限 *	小学校就学前の子の育児・介護を行う職員の深夜勤務（超勤、宿日直を含む）を制限。6ヶ月以内の期間に必要な期間。要件を満たす限り繰り返し請求可	深夜勤務制限請求書に記入1ヶ月前までに申請	【解説】 育児休業をすることができる非常勤職員の範囲は？ 次のいずれにも該当する場合です。 ①任命権者を同じくする官職に引き続き在職した期間が1年以上であること。 ②子の1歳誕生日以降も引き続き在職することが見込まれること。 ③1週間の勤務日が3日以上などであること。 ※他にも、育児時間、子の看護休暇、介護休業等は一定の要件が満たされないと制度が活用できません。詳しくは労働組合に問い合わせましょう。
	超過勤務の制限 *	小学校就学前の子の育児・介護を行う職員の超過勤務を制限。1年以内の期間で月を単位として必要な期間。要件を満たす限り繰り返し請求可。月24時間、年150時間以内	超過勤務制限請求書に記入	
育児のための超過勤務の免除 *	3歳未満の子を養育するために請求した場合は超過勤務をさせてはならない（2010年6月施行）	前日までに請求		
男性のための制度	配偶者出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添等を行うための休暇です。入院の日から出産の日後2週間以内に2日の範囲内で取得できます。	特別休暇簿に記入	
	育児参加のための休暇	妻の産前産後の期間に、出産にかかる子または上の子（小学校就学前）の養育のため5日間（日または時間単位で）とれます。	特別休暇簿に記入	
	産後パパ育休	子の出生の日から57日（出生の日および産後8週間の期間内）以内の育児休業	育児休業承認請求書に記入	産後パパ育休を取得した職員は再度の育児休業を取得可

*は非常勤職員も取れます（休暇については無給）