



みんなで考えたい

女も男も
男も女も ~健康で働きつづけるために~



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 2009.4

みんなで変えよう！働き方

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。

～ 2008年母性保護実態調査より ～

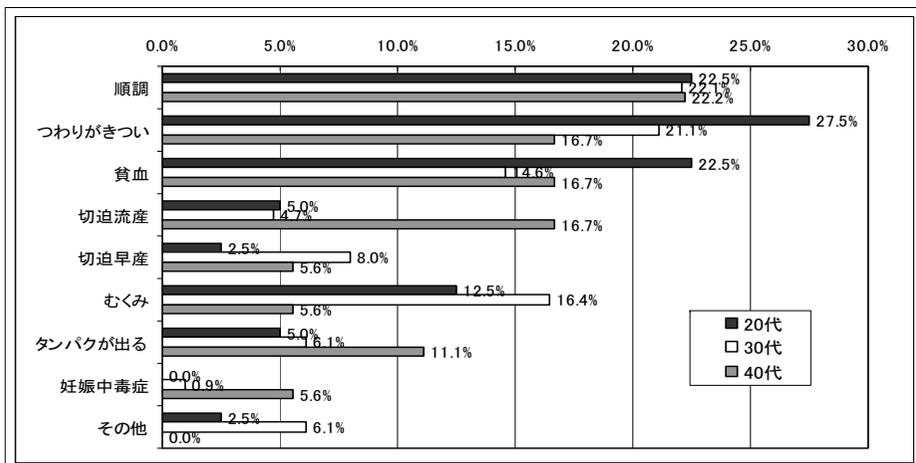
①生理休暇をとっていますか？

毎潮とっている・・・ 3%
 ときどきとっている・・・ 16%
 とっていない・・・ 76%
 有給休暇でとっている・・・ 4%
 無回答・・・ 1%

②出産の状況について

正常出産・・・ 83.3%
 異常出産・・・ 15.3%
 無回答・・・ 1.4%

③妊娠の状況について



女性のからだ

男性と女性の身体はどう違うのでしょうか？女性だって男性と同じように仕事をしているし、体力的にも男性には負けないと感じている人もいるかもしれません。

しかし、男性と女性では生物学的に違いがあります。いちばんわかりやすいのが生殖機能の違いです。女性のからだは妊娠や分娩に適するように、骨盤は広く、腹壁は伸縮しやすいようになっています。

体力、新陳代謝、心肺機能は男女で差があります。貧血の基準値は、男性のヘモグロビン 14 に対し女性は 12 です。ヘモグロビンは酸素を全身に運んでいますから、女性は男性より酸素が少ない状態で動くこととなります。また、女性は、重心が男性より低いところにあるため、過激な労働は向いていません。筋力も男性の 60%～70% で骨格も小さく心臓や肺も小さいのです。重量物を運んだり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。

母性保護

男性と女性ではホルモンの周期や調整機能が違い、生理時のつらさ、不快感は個人差も大きく当事者でないとはわかりにくいものです。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もあります。自分では何ともないつもりでも、身体に負担がかかっています。年齢・苦痛の有無に関わらず、休養をとり、安静に過ごすことが大切です。

お互いの差を認め合っこそ男女平等といえます。生理休暇など先輩が勝ちとった制度を「絵に描いたモチ」にしない運動が大事です。



母性保護のための権利

- ・ 生理休暇[病欠休暇] (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)

みなさん、生理休暇を取っていますか？

<生理休暇って何？>

生理休暇は、労働や労働環境から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 (間に休日は入れられません、1時間単位でも取れます) で、取ることが出来ます。生理休暇は、有給の病欠休暇です。病欠日数としてカウントせず、給与等の差別も一切ありません。

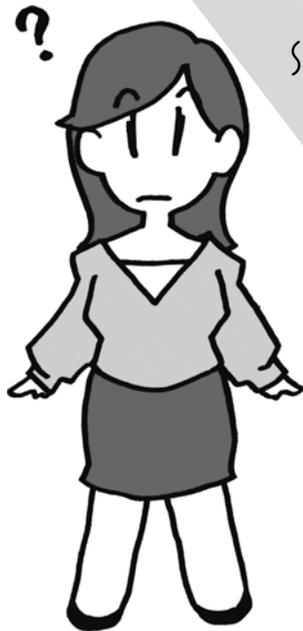
<どう申請したらいいの？>

診断書など特別な証明は必要なく、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。取得にあたっては、事前に届け出を出すか、あるいは、その日の朝に電話をしてもかまいません。病欠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、他の病欠休暇と区別できるように表現します。書き方は職場で相談しましょう。

生理休暇を年次休暇や病欠休暇で取っている人はいませんか。

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。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声はありませんか？休暇簿の綴りを個人別にするなどの工夫もしましょう。



行使しない権利は奪われる

私たちの権利は・・・

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、女性であれ男性であれ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。

子どもや家族のための要求

- ・ 育児休業・介護休暇制度を非常勤職員にも適用すること。
- ・ 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。
- ・ 子育てに関わる休暇(予防接種や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。

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

07. 8. 1からは「育児のための短時間勤務制度」も認められています。

どんな休暇があるの？	どうやって取るの？
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休業できます。「育児休業承認請求書」に記入。
育児時間（「部分休業」の名称を改正）	子どもが小学校就学前までの間で希望する期間。勤務の始めまたは終わりに1日2時間を超えない範囲で、30分単位で取れます。「育児時間承認請求書」に記入。育児時間を取得しなかった日は育児時間の取消を記入。
保育時間	子どもが1歳の誕生日の前日までの期間。勤務時間内に1日30分以内2回取れます。1日の勤務時間のどこで取るかは自由。2回（60分以内）まとめて取ることも可能。非常勤職員も取れます。（無給）
育児・介護を行う職員の早出遅出勤務	小学校就学前の子を養育する職員、放課後児童クラブに通う小学校の子を迎えに行く職員及び介護を行う職員が、府・省があらかじめ設定した早出遅出勤務用の時間設定の中から選択します。「早出遅出勤務請求書」に記入。あらかじめ請求。
育児・介護を行う職員の深夜勤務の制限	小学校就学前の子の育児・介護を行う職員が、1回に請求できる「深夜勤免除」の期間の上限は、6か月以内の期間で、必要な期間を請求。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か月前までに申請。
育児・介護を行う職員の超過勤務の制限	小学校就学前の子の育児・介護を行う職員が、1回に請求できる「超過勤務免除」の期間の上限は1年以内の期間で、1年又1年以内で月を単位として、必要な期間を請求。要件を満たす限り繰り返し請求可。「超過勤務制限請求書」に記入。
子の看護休暇	小学校就学前の子どもの看護をする場合、職員1人につき5日間（日または時間単位で）取れます。非常勤職員も取れます。（無給）
介護休暇	6ヶ月の範囲内で、日・時間単位（連続・断続いづれも可）1時間単位の場合は、1日4時間以内。「介護休暇簿」に記入。あらかじめ請求。
配偶者の出産休暇（男性のための休暇です）	妻が出産のために入院する日から産後2週間までの期間で、2日間（日または時間単位で）取れます。「特別休暇簿」に記入。
男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後の期間に、出産に係る子または上の子（小学校就学前）の養育のため5日間（日または時間単位で）取れます。「特別休暇簿」に記入。

男女平等も母性保護や権利も、憲法に基づいています。

日本国憲法を 生かそう

憲法は、家庭生活における個人の尊厳と両性の平等について定めています（24条）。

また、日本が締結した条約および確立された国際法規を遵守する義務を定めています（98条）。

そして、女性が健康で家庭と仕事を両立させていきいきと働いていくための世界のルールが、ILO条約や女性差別撤廃条約です。



【日本国憲法第24条】

- ① 婚姻は、両性の合意にのみ基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
- ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

男女労働者、とくに家庭的責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約

（ILO156号条約 1995年4月14日 日本条約批准）

第3条 家庭的責任を有するものであって職業に従事しているもの、又は希望するものが、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家庭的責任を抵触が生じることのないよう職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする。