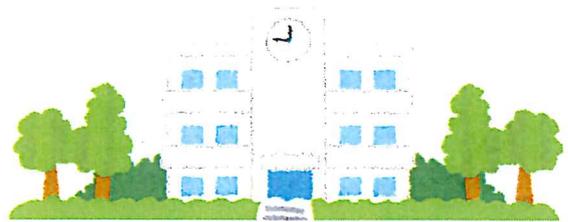


「妊娠・出産、育児」

職場実態アンケート 2015



～仕事も生活も大切に、
私たちが生き生きと輝ける職場に～



全国私教連女性協議会では、2015年に「妊娠・出産、育児」に関する職場実態アンケートを実施しました。その結果、18都府県64校から138通の回答を得ることができました。

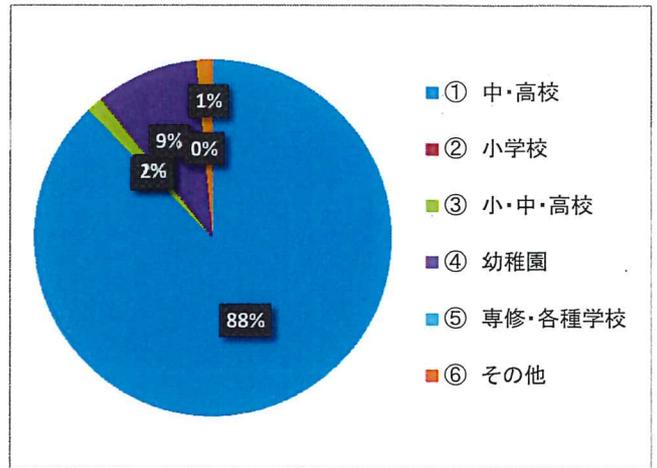
調査期間は2015年4月～12月です。

全国私立学校教職員組合連合 女性協議会

Q1、校種を教えてください。

→回答の多くは中・高校に勤務している方からで、87.7%でした。

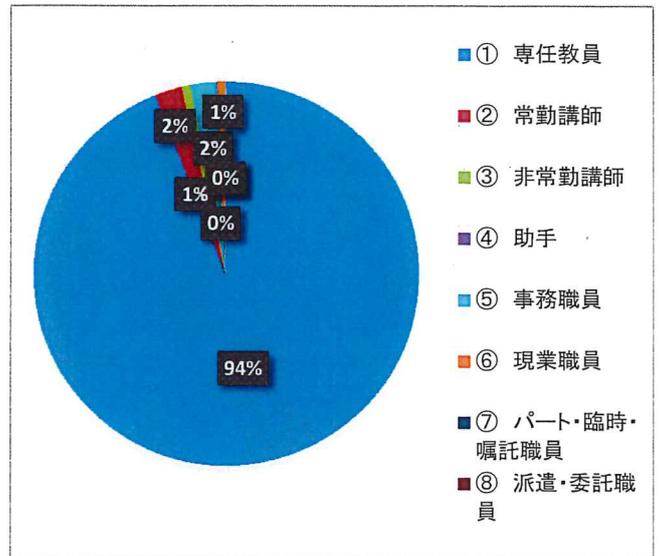
① 中・高校	121
② 小学校	0
③ 小・中・高校	2
④ 幼稚園	13
⑤ 専修・各種学校	0
⑥ その他	2



Q2、職種を教えてください。

→回答の多くは専任教諭の方からで、94.0%でした。

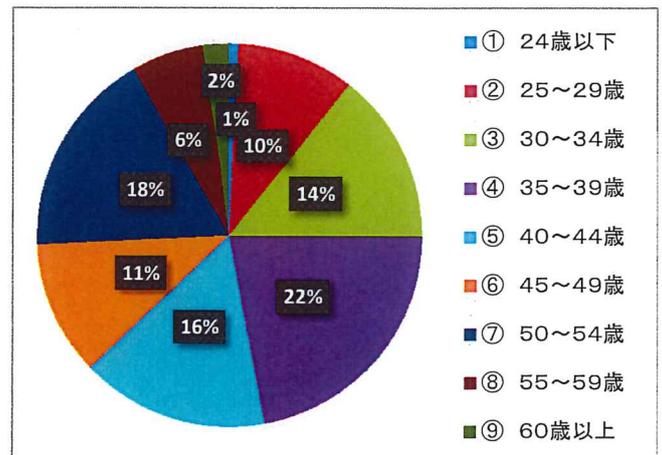
① 専任教員	126
② 常勤講師	3
③ 非常勤講師	1
④ 助手	0
⑤ 事務職員	3
⑥ 現業職員	1
⑦ パート・臨時・嘱託職員	0
⑧ 派遣・委託職員	0



Q3、年齢を教えてください。

→妊娠・出産・育児の現役世代（35～39歳）が最も多く、次いで50代前半からの回答が多くなりました。

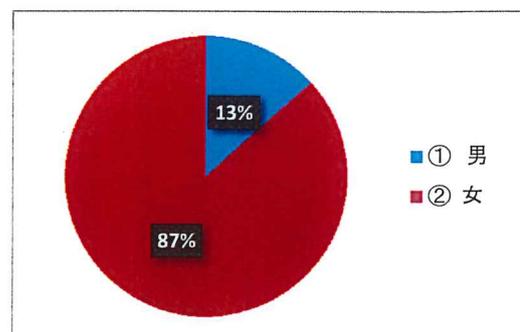
① 24歳以下	1
② 25～29歳	13
③ 30～34歳	19
④ 35～39歳	29
⑤ 40～44歳	21
⑥ 45～49歳	15
⑦ 50～54歳	23
⑧ 55～59歳	8
⑨ 60歳以上	3



Q4、性別を教えてください。

→回答の多くは女性からで、86.7%でした。

① 男	18
② 女	117

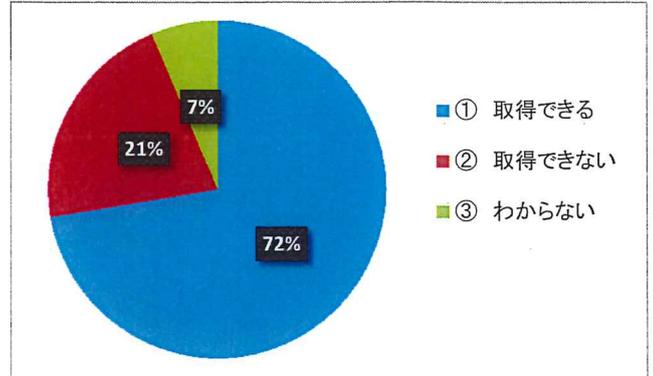


■妊娠・出産

Q5、妊娠中の通院休暇が取得できますか？

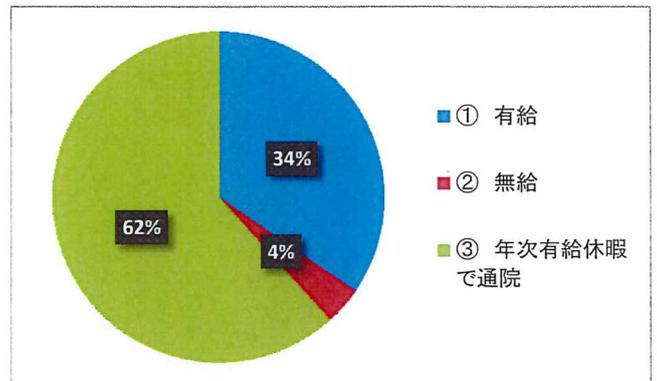
→年次有給休暇で通院が最も多く、実態として通院休暇の取得は少数です。また、有給であることが明確になっている職場が少なく、使いづらい実態があります。通院休暇は年休とは別に認められるものであるという権利の普及とともに、各職場で、有給とするなど使いやすい制度にしていく取り組みが重要です。

① 取得できる	34
② 取得できない	10
③ わからない	3



★取得できる場合、有給ですか？

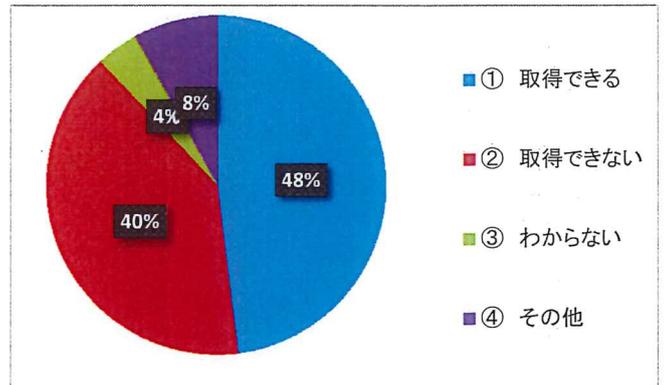
① 有給	28
② 無給	3
③ 年次有給休暇で通院	50



Q6、妊娠中の妊娠障害(つわり)休暇が取得できますか？

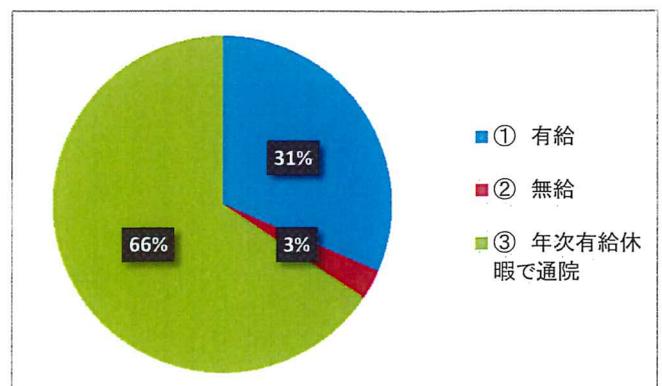
→Q5と同じ傾向・問題点があります。

① 取得できる	24
② 取得できない	20
③ わからない	2
④ その他	4



★取得できる場合、有給ですか？

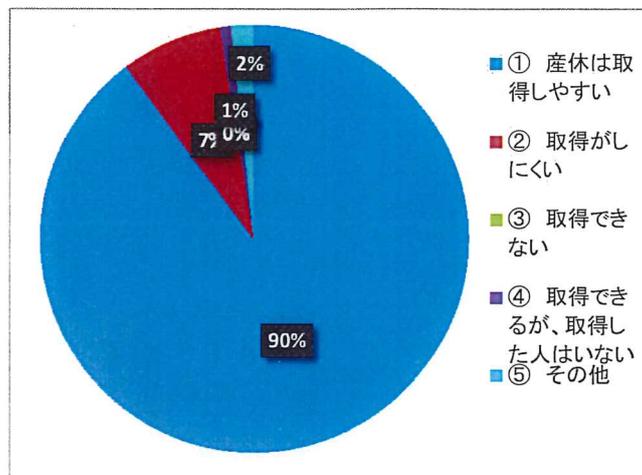
① 有給	22
② 無給	2
③ 年次有給休暇で通院	46



Q7、職場での産前産後休暇取得について教えてください。

→専任は取得しやすく、権利として定着してきているようです。しかし、今回のアンケートに参加が少なかった常勤・非常勤講師については今後も引き続き実態の把握に取り組まなければ実態は見えてきません。

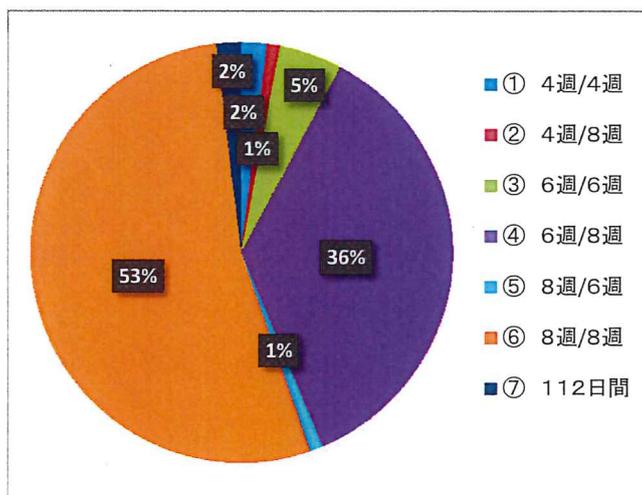
① 産休は取得しやすい	106
② 取得がしにくい	9
③ 取得できない	0
④ 取得できるが、取得した人はいない	1
⑤ その他	2



Q8、産休期間、給与保障についてお答えください。(取得できる場合)

→回答では、8週/8週が最も多くなっています。しかし、6週/8週もかなりありました。まれとはいえ、労基法を下回る実態があり、今後の運動が重要です。

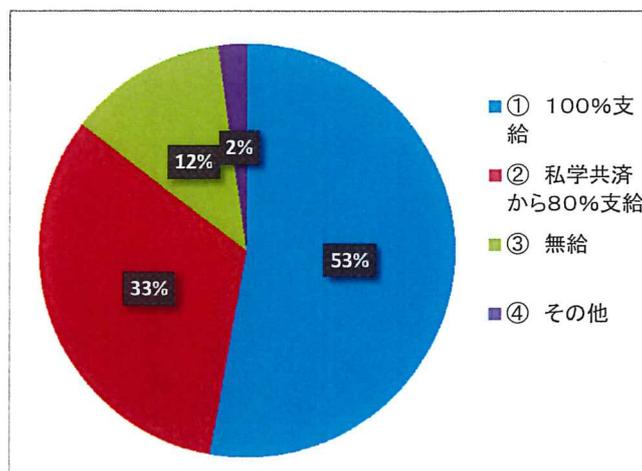
① 4週/4週	2
② 4週/8週	1
③ 6週/6週	5
④ 6週/8週	37
⑤ 8週/6週	1
⑥ 8週/8週	55
⑦ 112日間	2



★産休期間中の給与はどうなっていますか？

→産休中の給与は私学共済からの支給を下支えに、学園独自の保障している学校が多く見られます。しかし少数ながら無給もあり、今後の取り組みの課題です。

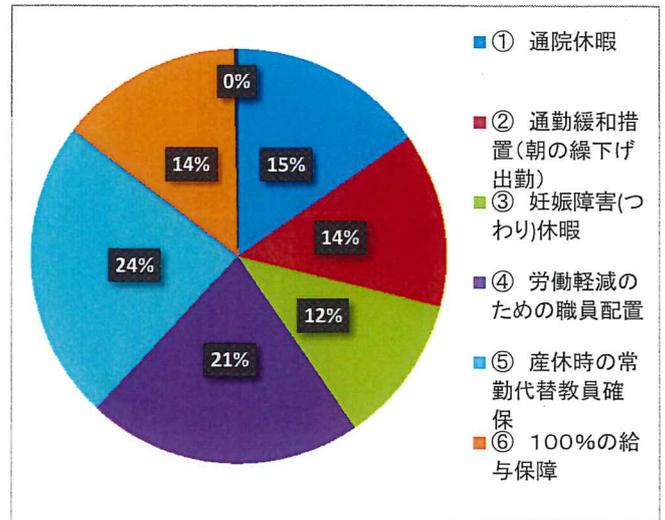
① 100%支給	47
② 私学共済から80%支給	29
③ 無給	11
④ その他	2



Q9、産休を取得しやすくするためには職場でどのような改善が必要だと思いますか？

→産休時の常勤代替教員の確保・労働軽減のための職員配置など、人的確保の必要が大きな課題であることがわかります。通院休暇・通院緩和の希望も多く、組合のきめ細かな取り組みが待たれています。100%給与保障も強い要求があります。

① 通院休暇	45
② 通勤緩和措置（朝の繰下げ出勤）	40
③ 妊娠障害（つわり）休暇	34
④ 労働軽減のための職員配置	63
⑤ 産休時の常勤代替教員確保	69
⑥ 100%の給与保障	42
⑦ その他	1

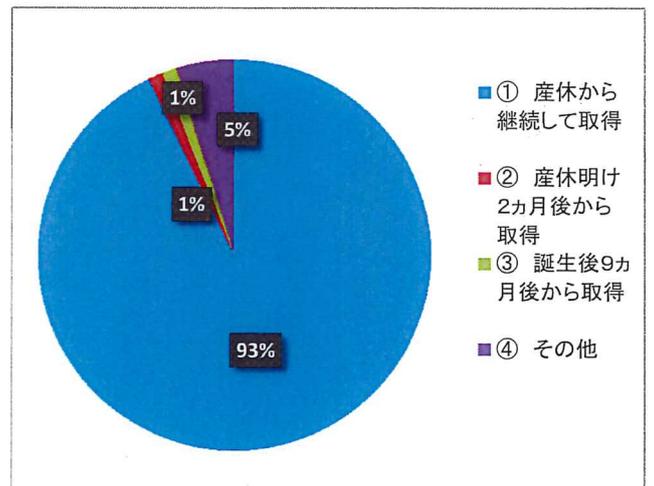


■ 育児休業 《育児休業休暇を取得された方にお聞きします》

Q10、育児取得時期について教えてください。

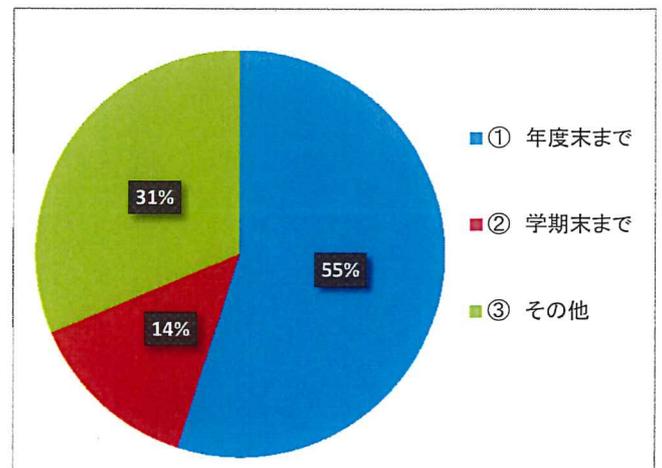
→回答では、産休に引き続いて取得する人が多くなっています。

① 産休から継続して取得	77
② 産休明け2ヵ月後から取得	1
③ 誕生後9ヵ月後から取得	1
④ その他	4



Q11、育児休業休暇を取得した期間を教えてください。

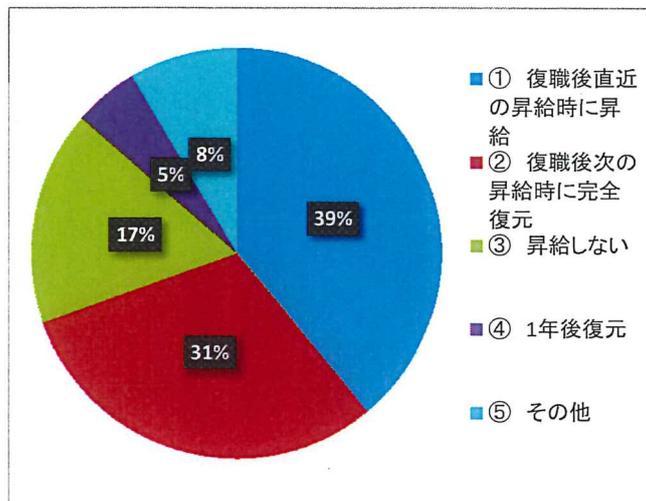
① 年度末まで	28
② 学期末まで	7
③ その他	16



Q12、育児休業後の昇給について教えてください。

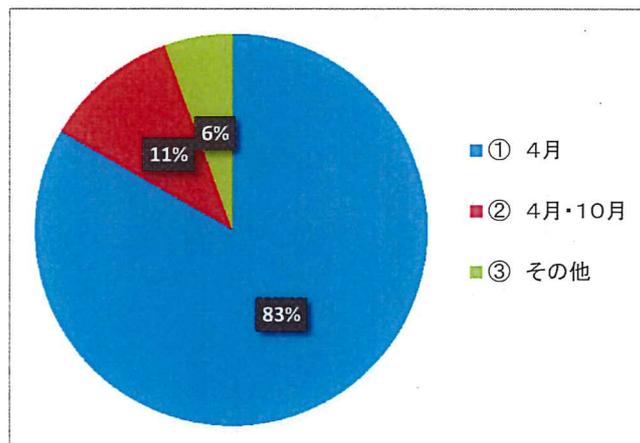
→復職後次の昇給時に完全復元したのは3分の1にあたる18校となっています。。何らかの形で昇給（多くは4月）している学校が多いですが、昇給していない学校が2割にあたる10校あり、所得保障面での取り組みは重要です。

① 復職後直近の昇給時に昇給	23
② 復職後次の昇給時に完全復元	18
③ 昇給しない	10
④ 1年後復元	3
⑤ その他	5



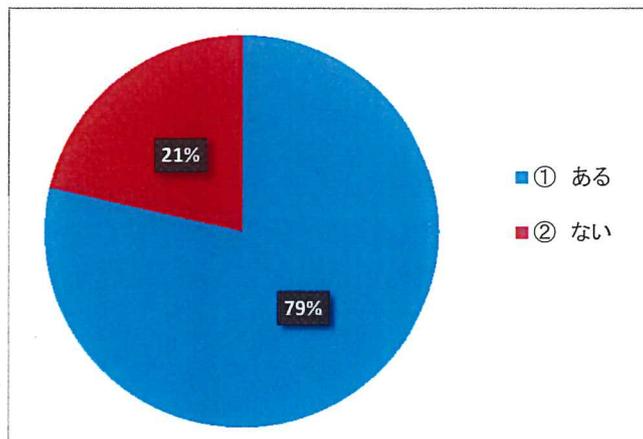
★昇給は一年に一回で昇給月が決まっている 決まっている⇒ 月

① 4月	15
② 4月・10月	2
③ その他	1



★就業規則または育児休業規定に育児休業から復職した際の賃金・昇給について定めがありますか？

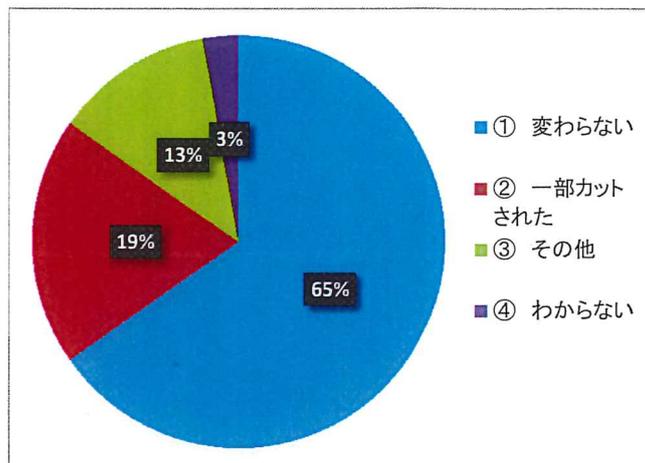
① ある	11
② ない	3



Q13、育休後の復職時の一時金について教えてください。

→回答では、2割の14校で一部カットされています。所得保障面での取り組みは重要です。

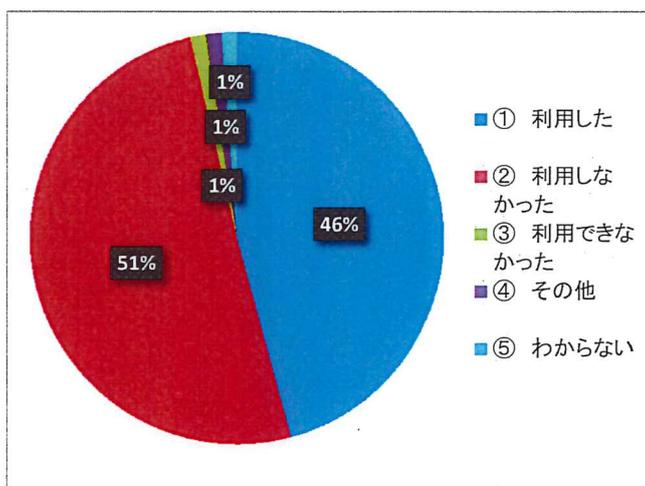
① 変わらない	47
② 一部カットされた	14
③ その他	9
④ わからない	2



Q14、育時短時間勤務制度について教えてください。

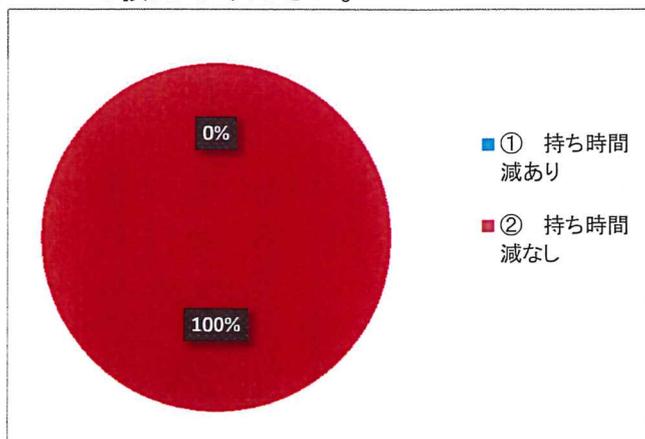
→回答では、利用した人と利用しなかった人がほぼ同数になりました。育児短時間勤務制度はありますが、持ち時間減なしの学校が圧倒的で、もっと利用しやすい制度に改めていく必要があることがわかりました。

① 利用した	38
② 利用しなかった	42
③ 利用できなかった	1
④ その他	1
⑤ わからない	1



★育児・短時間勤務制度を取得された時間帯、持ち時間について教えてください。

① 持ち時間減あり	0
② 持ち時間減なし	14



※₁ 京都のアンケート

同時期におこなわれた京都女性部のアンケートでは、「育児休業中及び看護休暇の退職金計算期間算入」「看護休暇」「看護休暇中の給与」など細かな部分まで調査がおこなわれていました。この実態を広く知らせ、運動を進めましょう。

※₂ 全労連の同種のアンケートからみえること

「職場の事情により請求」しづらい事態を改善するため、「禁止する」などの強い規定とすることが求められます。「通院緩和措置」38.2% 「通院休暇」19.8%が「制度があることを知らなかった」と回答しています。制度の周知を行政や企業に求めるとともに、労働組合の役割もまた強く感じます。



【自由記述】

≪権利≫

- ①産休中が勤務年数に算入されない。
- ②育児短時間勤務制度を利用すると給与4割カットなど、法の趣旨からもあり得ないことがおこなわれている。
- ③もともと人員不足では権利が取得しづらい。
- ④休みの間常勤講師の配置要求。
- ⑤「通院緩和措置」「通院休暇」など知らなかった人がいる。権利の周知が重要。組合の役割を強く感じる。
- ⑥育休中の給与・昇給などの賃金保障の要求が大変強い。
- ⑦有期雇用の人たちが次年度の契約を心配したり、無給になり苦しい生活を余儀なくされている。
- ⑧短時間勤務を小学校まで延長してほしい。
- ⑨休養スペースの確保

≪負担軽減≫

- ①持ち時間減の強い要求。育児短時間勤務が制度として認められても、それに伴う業務内容の軽減がおこなわれなかったり、取得できないような仕事を振り分けられている実態がある。
- ②体育補助の要求（公立では当然なのに）、妊娠判明時の負担軽減。
- ③育休中の賃金保障要求が強い。育休中が有給にならないと、男性の取得は進まない。

≪ハラスメント≫

- ①女性は妊娠・出産があるから採用しない。
- ②「いつまで休んでんだよ」「また休むのか」「早く帰れていいよね」「権利使って」「復職したら机がないかも」「(つわりの時)体調管理ができていない」などと言われた。
- ③同じ女性からのハラスメントに悩む。
- ④育児短時間勤務中、仕事をしていないという評価を受ける。
- ⑤妊娠報告時に非常勤をすすめられた。
- ⑥妊娠中、かなり多数の男性管理職から退職を迫られた。
- ⑦妊娠初期の不安定な時に配慮を。
- ⑧子どもの病気で休むのが大変。
- ⑨出産10日後に、育休代替を学校にお願いに行った。



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。妊娠判明時からスタート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。



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 カ月以上の分娩をいう(死産・流産を含む)。 出産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つては 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 組合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、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暇を請求した職員。 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。

【アンケートを発表にあたって女性協議会として】

全国私教連女性部は、今回のアンケート実施により、働く女性教職員の願いを実現するための要求項目をまとめました。

この要求実現のために、法人や法改正を含めた行政への働きかけを強めていくことが必要だと思えます。

- ① 法人は就業規則の周知徹底をすべての教職員におこなうこと。
- ② 法人は出産・育児の権利を雇用形態に関係なくすべての教職員に保証すること。
- ③ 生理休暇を保証し、母性が保護される職場にすること。
- ④ 管理職は、教職員が、気兼ねなく実質的に権利を行使できるように、必要な説明をおこない、職場環境の整備・配慮に努めること。
- ⑤ 管理職はマタニティーハラスメントが起きないように特に注意すること。
- ⑥ 管理職は、男性教職員が育児に参加できるよう配慮すること。
- ⑦ 妊娠者の保護のため、休養場所の確保、体育等に補助教員を配置するなど必要な措置をとること。
- ⑧ 産休は産前8週、産後8週とすること。
- ⑨ 産休・育休中の代替者は授業だけでなく、校務分掌を引き継ぐことも可能な人材を配置すること。
- ⑩ 短時間勤務者の労働量は勤務時間の軽減措置に似合った量となるように措置すること。
- ⑪ 通院休暇・看護休暇等は有給とすること。
- ⑫ 産休・育児休業中の賃金を100%保証すること。
- ⑬ 育児休業後の賃金・一時金・退職金・年金等は、休業期間中、出勤したものととして換算するようにすること。



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～

私たちが今活用している母性保護や育児に関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」により男性を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。アンケートに一人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。

作成・連絡先

全国私立学校教職員組合連合 女性協議会

〒102-0084 東京都千代田区二番町 12-1 全国教育文化会館 2階

TEL03-3264-8011

FAX03-3264-8015

Email:zen-koku@shikvoren.educas.jp