コロナ禍で実現した権利

2021年8月時点

権利（法律）	権利の内容	国家公務員
小学校休業等対応助成金・支援金	新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金（小学校休業等対応助成金）を創設（厚生労働省）。個人事業主も該当。2021年3月26日から個人申請による給付を開始。 ●取得した休暇の1日あたり上限8,330円から15,000円に引き上げ（2020年4月1日以降）・・・2021年6月30日受付終了	新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、職員若しくはその親族に発熱等の風邪症状が見られる場合又は小学校等の臨時休業その他の事情により子の世話を行う必要がある場合等で勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、常勤職員、非常勤職員とも、いわゆる出勤困難休暇（有給）の対象と示した（2020年3月1日、人事院）
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置	妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければならない。例）感染のおそれが低い作業への転換又は出勤制限（在宅勤務・休業） ●本措置の対象期間は、2020年5月7日～2022年1月31日（期限は新型コロナウイルス感染症を新型インフルエンザ等対策特別措置法において適用対象としている暫定期間の範囲）	妊娠中の女子職員が健康診査等に基づき新型コロナウイルス感染症にかかるおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして医師等による指導を受けて請求した場合には、出勤による負担の軽減のため在宅勤務・テレワークを命じる等の措置を講じなければならない（2020年5月7日、人事院）
ワクチン接種休暇		①新型コロナウイルス感染症に係る予防接種を受ける場合と②接種により副反応が発生し療養する必要がある場合について、①、②のいずれの場合においても、職員が勤務しないことがやむを得ないと認めるときに勤務しないことを承認することができるように措置（職務専念義務の免除）。

※コロナ禍の中、労働者が声をあげ、組合等が交渉して実現した権利です。期間は今後延びることもあります。

全国に広がるママパパカフェ

全教では「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」な、育休中の組合員の不安の声にこたえる「ママパパカフェ」「子育て応援カフェ」「育休Meeting」などが全国に広がっています。子どもと一緒に参加でき、同じ立場の人から話を聞くことができると好評で、「育休からの復帰に向けて有益な情報をたくさん得ることができました」「不安に思ってたことを聞けてよかった」「もっと話したかった」などの声が上がっています。

育休代替は正規労働者で

自治労連では、「育休代替の正規職員配置要求」を進めています。正規配置を実現した単組からは「人員が少なくて苦しくても絶対に任期の定めのない正規職員での配置を譲らない」「育休3年目の代替にも正規職員配置の要求書を提出した」「女性部だけでなく青年部や執行部として取り組んでいる」「職場アンケートでは圧倒的に人員要求が多い」「これまでは“こんなに大変なんです!”と感情をぶつけていたが、根拠のある数字を算出しぶつけることで人員が増えた」などの教訓が報告されています。

組合内の意思決定や団体交渉に女性組合員の参加を

全国一般神奈川地本女性部は、ILOが「組合内の意思決定や団体交渉への女性の参加」を求めていることを学習し、トラック運転手や警備会社、焼き肉チェーン店の非正規シフト減などの団体交渉や、グループホーム雇い止め争議対策会議に積極的に参加し能力を発揮しています。団交前の打ち合わせや争議団会議で労働法制についての理解を深めながら交渉に臨みます。男性のリスペクトも獲得し、女性のエンパワメントにつながる取り組みです。

ジェンダー平等ガイドブック

全労連女性部は、2020年4月～7月「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」7,829人（うち正規6,107人、非正規1,541人）、「妊娠・出産・育児に関する実態調査」（2015年以降に妊娠出産した人を対象）2,571人（うち正規2,214人、非正規291人）から回答を集めました。本調査は1992年からほぼ5年ごとに実施しており、前回は2015年、今回は7回目の調査です。

「ジェンダー平等ガイドブック」は、2つの調査結果を活用し、誰もが健康で働き続けられる社会になることを願い、作成しています。

調査結果はこちらから

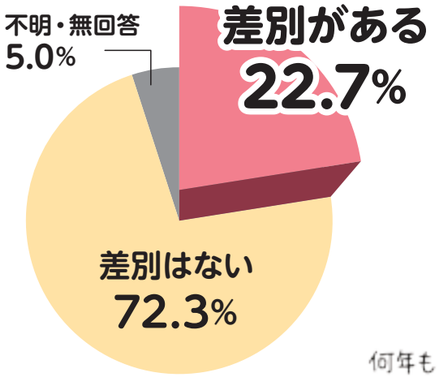
ZENROREN 全国労働組合総連合
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL：03-5842-5611　FAX：03-5842-5620　http://www.zenroren.gr.jp/

2021.9

女性の権利を国際基準に！

世界経済フォーラムが2021年3月に公表したジェンダーギャップ指数における日本の順位は、156ヵ国中120位でした。経済分野は117位で、収入の男女格差101位、管理職に就いている男女格差139位、同一労働での男女賃金格差83位など、男女格差が著しくある状況です（他の3分野は、政治147位、教育92位、健康65位）。格差是正を職場、地域で進めましょう。

日本では女性労働者の5割超が非正規雇用で、女性非正規労働者の賃金は男性正規労働者の約3割です。女性が働きやすい職場・女性が生きやすい社会は、だれでも生き働きやすい社会です。パート・有期労働法、男女雇用機会均等法、労働基準法、女性活躍推進法なども活用し、働きやすい職場を作りましょう。女性差別撤廃条約と日本政府への勧告は、私たちの要求そのものです。学んで、使って、実現させる運動を進めましょう。



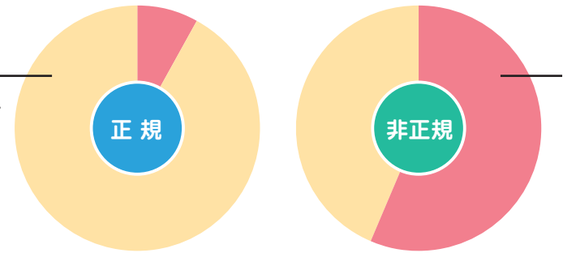
Q 職場では、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか？

正規 労働者		非正規 労働者	
昇進昇格に差別がある	33.6%	賃金に差別がある	25.5%
能力を正当に評価しない	20.4%	能力を正当に評価しない	24.9%
女性を幹部に登用しない	18.8%	昇進昇格に差別がある	15.5%
結婚・出産後に勤め続けにくい雰囲気がある	15.4%	教育訓練	12.1%
採用に男女差がある	12.3%	採用に男女差がある	11.5%
賃金に差別がある	10.7%	結婚・出産後に勤め続けにくい雰囲気がある	10.5%

※差別がある22.7%の内訳

非正規女性の半数以上が妊娠・出産・子育てを理由に退職経験

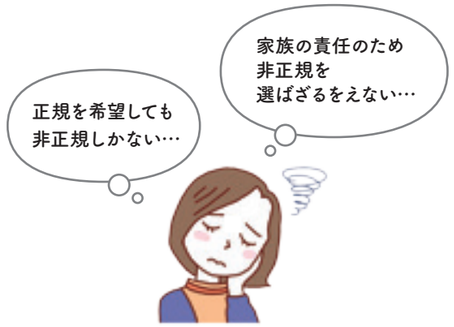
※2015年以降に妊娠・出産した労働者



Q 非正規の雇用形態を選んだ理由は？

理由のトップ3

1. 正規のような働き方ができないと思った 28.4%
2. 子育て・介護のため 22.5%
3. 正社員になれなかった 19.7%



解説

女性差別撤廃条約と選択議定書

女性差別撤廃条約は、1979 年に国連で採択された、女性の権利全般に関する国際規定で、法的拘束力があり“世界の女性の憲法”ともいわれます。

この条約では母性保護を目的とする特別措置や、「事実上の平等」促進のための暫定的な特別措置を認めたうえで、「男は仕事、女は家庭」という固定的役割分担意識をなくし、ジェンダー平等の理念を核に「個人、団体、企業」による「法律上の差別」だけでなく「事実上の差別」の撤廃を求めています。

日本は 男女共修の家庭科や男女雇用機会均等法など法整備をして 1985 年に批准しました。

この条約を確実に実施するために、批准国は 4 年に1度、国連に報告し、23 人の専門家 による女性差別撤廃委員会が審議し、条約実施をすすめるための具体的な勧告をおこないます。このとき各国 NGO は、リポート提出、審議の傍聴、ロビー活動をすることができ、全労連女性部も参加しています。

2016 年 3 月の勧告では、選択的夫婦別姓など民法改正、選択議定書批准、女性に対する暴力、「慰安婦」問題、政治への女性の進出、雇用、教育等がありました。

選択議定書は、女性差別撤廃条約の実効性を高めるために人権侵害を受けた個人やグループが国内で解決できない場合、委員会に直接申し立てできる“個人通報制度”と、委員会による“調査制度”を追加するものです。委員会は申し立てを検討して「見解」を発表します。

締約国は改めて選択議定書に批准する必要があり、2021 年 2 月現在 114 ヵ国が批准。日本政府は、未批准です。

学習動画
2分でわかる
女性差別撤廃条約「選択議定書」ってなに？

解説

ジェンダー 4 署名

全労連女性部も加盟している日本婦人団体連合会は、日本国憲法と国連女性差別撤廃条約に基づくジェンダー平等・女性の地位向上実現のため、2004 年以来毎年、4つの請願署名<ジェンダー４署名>に取り組んでいます。

ダウンロードはこちら
http://fudanren.biz/syomei.html

① 女性差別撤廃条約選択議定書のすみやかな批准
② 民法・戸籍法の差別的規定の廃止・法改正（選択的夫婦別姓導入など）
③ 『慰安婦』問題の解決
④ 家族従業者への給与を認めない「所得税法第 56 条」の廃止

このうち女性差別撤廃条約の実効性を高めるための個人通報制度を定めた「選択議定書」批准を求める請願は、参議院でほぼ毎年、計 20 回にわたって採択されてきたにもかかわらず、政府は事実上何の対応もしていません。

国連女性差別撤廃委員会は、「ジェンダー４署名」のいずれの請願内容についても、日本政府に対してその実施を厳しく勧告しています。しかし、政府の対応は極めて不十分であり、条約実施の姿勢そのものを問われているというのが実態です。

元気で、働き続けられる職場に

人員不足・多忙の中、体調不良でも半数以上が休めていません。
生理休暇取得、年次有給休暇取得、労働時間規制を強めましょう。

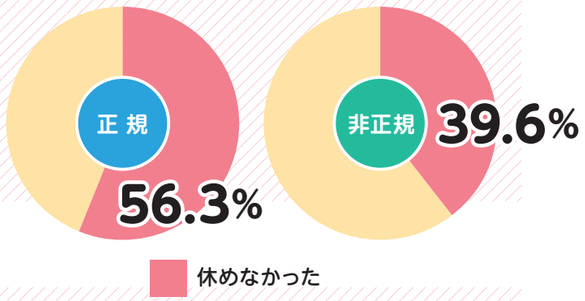
月経の仕組みを知って健康に働きましょう

母性保護の学習動画

月経痛の程度はひとり一人違いますが、大事なことは月経の痛みを我慢しないことです。月経時に痛みがひどい時は薬を服用すること、産婦人科を受診し、月経痛の原因を知ることが大事です。「受診のため」「身体を休めるため」に生理休暇を利用しましょう。

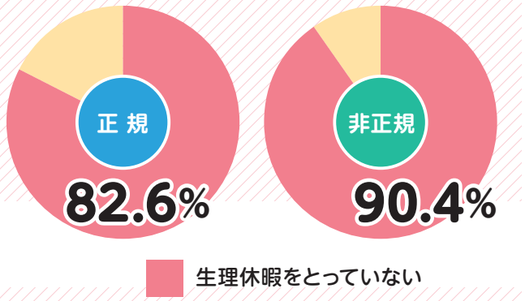
また、月経は 40 年間毎月繰り返されます。月経のしくみを知ることで、自分の身体を大事にしながら仕事をすることができます。健康と権利は車の両輪です。

具合が悪くても休めなかったことがある



主な理由は？（全体で）	
1 仕事が多忙	36.6%
2 人員不足で職場の体制がない	35.2%
3 同僚への気兼ね	30.0%

生理休暇の取得状況



鎮痛剤の服用について（全体で）	
毎潮時飲む	21.8%
ときどき飲む	34.8%

Q あなたの疲れの度合いは？

1 疲れを感じるが、翌日までには回復	38.7%
2 疲れが翌日に残ることが多い	35.4%
3 いつも疲れている	19.4%

解説

生理休暇は権利です。

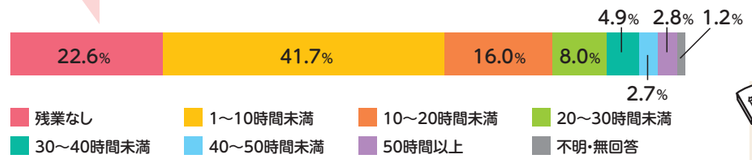
1985 年の「女子保護規定」の改悪で労働基準法の条文標題から「生理休暇」という文言は消えましたが、権利は残っています。労基法第 68 条は「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」と定めています（違反した使用者は 30 万円以下の罰金）。生理日とは生理に伴う下腹痛、腰痛、頭痛などのある日を言い、「著しく困難」の判断は本人に任されています。

労働時間規制を強めよう！

法改正により、月40時間以上の長時間残業者は2015年調査より減少していますが、
「残業なし」は、
正規で**15.9%**、非正規では**46.7%**

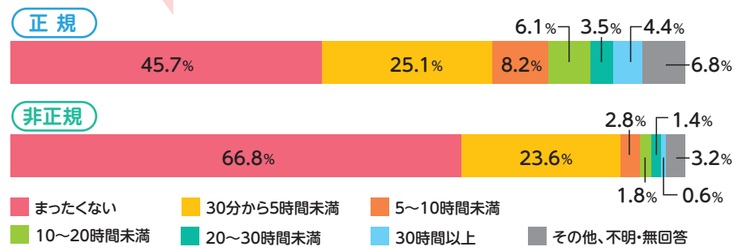
前回調査とほぼ変わらない

Q 最近1か月間の職場での残業時間はどのくらいですか？（全体で）



正規も非正規もサービス残業は減少傾向。しかし４割以上がサービス残業がある

Q 最近1か月間サービス残業はどのくらいありましたか？



解説

「36協定」は結ばれていますか？

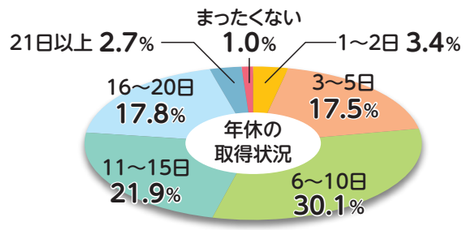
サブログ

労働基準法で労働時間は原則1日8時間および1週４０時間以内、休日は週1日または4週4休と定めています。従業員にこの時間を超える残業や休日出勤をさせるためには、会社と従業員の代表者とで「36協定」を締結し、管轄の労働基準監督署への届出が必要です。「36協定」を締結せず従業員に残業や休日出勤をさせると法律違反となります。

※労働基準法第３６条で定めているため「36協定」といいます。

年休取得を進めよう

年次有給休暇の年５日以上の取得義務化が、2019 年から実施され、「全く取れない」は前回調査時の正規2.1%から今回 0.8%、非正規でも前回 2.9%から今回2.0%と減少しました。しかし、11 日以上の取得は改善が見られません。



解説

年休5日の義務付け

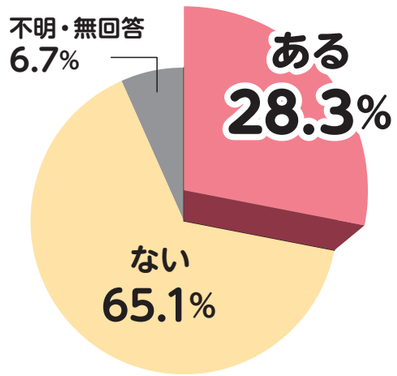
★2019年4月から年次有給休暇が10日以上付与される労働者を対象に、年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となりました。

時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、希望に沿った取得時季になるよう努めなければならず、すでに5日以上の年休を請求・取得している場合は、使用者による時季指定はできません。

ハラスメントのない職場に！

2019年6月にILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」が圧倒的多数の賛成で採択され、2021年6月25日に条約が発効されました。日本政府は審議で賛成しましたが批准をしていません。“誰もがハラスメントのない仕事の世界に生きる権利”が保障される、それが国際水準だと確信をもち、政府に条約の批准を求める運動と、職場にILO条約を生かす運動を進めましょう。

ハラスメントを受けた人は3割



Q どのようなハラスメントを受けましたか？

※「ハラスメントはない」「不明・無回答」を除く2,213人

1	適切でない表現で指示、指導を受けた（人格否定、差別的発言、怒鳴るなど）	(38.6%)
2	ことばでセクハラをうけた	(30.2%)
3	適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた（部下や大勢の人の前など）	(22.9%)
4	暴力や無視等の対応を受けた	(11.9%)
5	職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられた	(9.7%)
6	体を触られる等があった	(8.8%)
6	私生活について非難されたり不当な干渉があった	(8.8%)
8	意図的に仕事を外された	(6.2%)
9	年休や生理休暇など正当な権利行使が認められなかった	(3.8%)
10	解雇をせまる、任用を継続しない等と受け取れる言動があった	(3.4%)
11	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	(3.2%)
12	性的な関係を迫られた → 24人もいました	(1.1%)

解説

職場におけるハラスメント防止対策は事業主の義務です。

◎職場における「セクシュアルハラスメント」（男女雇用機会均等法 第11条の2）

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることとされています。

◎職場における「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」（男女雇用機会均等法 第11条の3、育児・介護休業法 第25条）

職場において行われる、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることとされています。

◎職場における「パワーハラスメント」（労働施策総合推進法 第30条の2）

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものとされています。

◎ハラスメントの防止義務は使用者にあります

中小企業事業主のパワハラの防止措置義務化は 2022 年 4 月 1 日から。

2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が義務、そして強化されました！

今回の法改正により、強化された防止対策

①事業主及び労働者の責務、②事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止、③自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（セクシュアルハラスメントのみ）

ハラスメントのない職場に

行為自体を禁ずる法律がないため解決に結び付きにくく、被害者救済も進んでいません。職場では、トップによるハラスメント根絶宣言を求め、ILO ハラスメント禁止条約に沿った形で協約化を進めましょう。

Q ハラスメントをうけた人の対処法は？（全体で）

1	同僚・友人に相談した	50.8%
2	上司に相談した	28.8%
3	だれにも言わずに耐えた	22.5%
4	家族に相談した	19.5%
5	相手に抗議・拒絶した	17.1%
6	労働組合に相談した	8.5%

抗議や相談の結果ハラスメントが解決しなかった人は **45.2%**

だれにも言わずに耐えた人が約２割いることは深刻です

マタニティハラスメント

Q 妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか？（全体で）

ある … **16.0%**

ない … **80.9%**

Q どのようなハラスメントを受けましたか？

		正規 労働者	非正規 労働者
1	ことばでいやがらせをうけた	73.9%	70.7%
2	制度利用（法廷どおり含む）が認められなかった	11.0%	9.8%
3	異動、退職勧奨をうけた	8.8%	19.5%

解説

ILO「ハラスメント禁止」条約

ILO 条約では「人間の尊厳を奪うハラスメントはあってはならない」と規定し、そのために制裁（罰則）を含めた禁止法の整備とともに、労働基本権の保障、労働条件整備、実効ある救済制度などを求めています。暴力とハラスメントの定義を「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした行為、または、その可能性のある行為や慣行・脅威」としています。

	ILO190号「ハラスメント禁止」条約	日本のパワハラ防止対策関連法等
ハラスメントの定義	身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威	優越的な関係を背景に業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により就業環境を害すること（パワーハラスメントのみ）
行為の扱い	法的に禁止する	企業に対策、防止策を義務付ける（行為自体を禁ずる法律はない）
罰　則	制裁を行う（各国の国内法に則る）	なし（当局の勧告に従わない場合、企業名を公表する）
法の適用範囲	雇用主、労働者、取引先、顧客、就職志願者、インターン、ボランティアなど	事業者と企業の社員に適用
被害者の救済措置	効果的な紛争解決メカニズム、報復の防止、被害者への補償、被害者が自ら移動する権利など	企業の相談窓口などで対応 求めに応じて労働局があっせんや調停を行う場合がある

安心して産みたい、働き続けたい

女性差別撤廃条約第4条では、「母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは，差別と解してはならない。」としています。なかでも妊娠・出産にかかる保護制度は、生涯にわたる母子の健康と生活の保障制度です。諸制度の周知理解をすすめ、活用できる職場づくりをすすめましょう。

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（労基法第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制限の趣旨が生かされないことになるからです。

時間外労働の免除

時間外労働の免除は
「多忙・代替者がいない等職場の事情」を理由に

正規では **3人に1人**　非正規では **5人に1人**　が請求していない

約3分の2が妊娠中でも
時間外労働を課せられている

免除されなかった人	正規 労働者	非正規 労働者
1 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	31.9%	21.4%
2 免除できることを知らなかった	23.8%	28.2%
3 収入が減るので請求しなかった	3.9%	8.7%
4 請求したが認められなかった	0.5%	—

※「もともと時間外労働はない」「不明・無回答」を除く

深夜業（22時～5時）の免除

深夜業のある職場で免除があったのは　正規では **68.7%**　非正規では **77.1%**

深夜業のある職場のうち、看護師、マスコミ、運輸・交通では、5～6人に1人が免除されていない。

	看護師	マスコミ	運輸・交通
1 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	8.6%	11.8%	11.8%
2 収入が減るので請求しなかった	4.4%	—	2.9%
3 免除できることを知らなかった	7.1%	5.9%	2.9%
4 請求したが免除されなかった	1.2%	—	—

休日労働の免除

休日労働がある人の約3割が
「免除できることを知らなかった」

正規では **28.8%**　非正規では **38.5%**

請求しなかった人	正規 労働者	非正規 労働者
1 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	25.1%	15.4%
2 収入が減るので請求しなかった	3.8%	9.2%

妊娠中の女性の軽易業務転換（請求権）

労基法第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。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。

軽易業務転換

必要な人のうち

転換・一部転換された人は　正規では **39.9%**　非正規では **50.7%**

措置を知らなかったは　全体で **26.0%**

不妊治療の支援の拡充を

不妊治療について、「過去に受けたことがある」8.1%、「受けている」0.9%と、約1割が治療経験を持っている（全体で）

Q 不妊治療と仕事の両立に必要と思われることはなんですか？

1 仕事と治療時間の調整　2 上司の理解及び協力　3 同僚の理解及び協力

不妊治療への経済的援助、休暇取得など、制度整備が求められるとともに、女性の健康を守る働き方、職場環境・人員配置など総合的な改善が必要です。

こんな権利あったんだ！

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。（均等法第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】

均等法第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

通院休暇

Q 妊産婦の通院休暇をとりましたか？

とらなかった　正規では **45.3%**　非正規では **56.0%**

通勤緩和

5人に1人が権利を知らず、全体の約3割が取得できない

利用していない・利用できなかった人は　全体で **30.3%**

権利を知らなかった　全体で **19.2%**

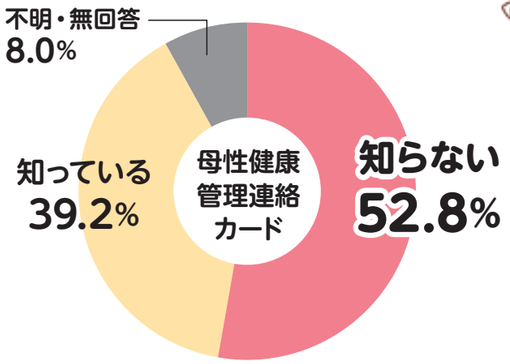
休憩時間延長

約4割がこの措置を知らなかった

休憩時間延長や回数が増加された人は　全体で **2.7%**

知らなかった　全体で **38.5%**

利用しよう母健連絡カード



母健連絡カード ▼

解説

知っていますか？『母健連絡カード』

母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）は、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。

男女ともに子育て・介護しながら働き続けたい

1991年、すべての労働者を対象とした育児休業法が成立しました（施行は1992年）。その後、介護休業法とセットとなり「育児・介護休業法」は、男女ともに子育て・介護しながら働き続けられるよう制度改正が行われてきました。子育て・介護を「自己責任」とせず社会化することを求めて、引き続き制度拡充と活用を進めていきましょう。

育児・介護休業法のあらまし

仕事と家庭・育児を両立させて働き続けるためにもっとも切実な要求

トップ5!!

		正規 労働者	非正規 労働者
1	休暇の取りやすい職場環境	41.6%	34.4%
2	子の看護休暇の拡充	39.1%	43.3%
3	保育や授業参観・行事参加の休暇	33.8%	35.1%
4	子育てに対する職場の理解	29.8%	24.1%
5	保育料など育児に関わる負担減	27.9%	29.9%
6	配偶者・家族の理解・協力	21.0%	24.1%
7	所定内労働時間の短縮	20.8%	15.5%
8	時間外労働の制限	20.6%	10.7%
9	育児時間の期間・時間の延長	19.9%	10.0%
10	学童保育の拡充	18.7%	11.0%
11	保育所待機児の解消	15.9%	13.1%
12	病児保育の充実	15.1%	13.7%
13	休日労働の制限	14.5%	9.3%
14	育児休業制度の改善	12.6%	10.7%
15	通勤時間の短縮	12.1%	6.9%

両立支援制度要求のトップは

子どもの看護休暇の日数増

全体で **55.8%**

2	家族的責任を果たすための休暇	48.5%
3	子どもの看護休暇の対象年齢引き上げ	34.7%

1年間で子どもの病気で年次有給休暇をとった人は半分以上

その理由は？	正規 労働者	非正規 労働者
1 子の看護休暇が足りなかった	34.5%	16.8%
2 看護休暇が無給だから年休を先に使った	35.2%	65.8%

回答者の半数以上が子どもの病気のために年休を使っています。子の看護休暇が足りない、無給だったことなどが理由です。両立支援の制度要求では、子の看護休暇の拡充を求める声が強いことが明らかになりました。

育児のための短時間勤務制度を職場に作りましょう

職場に短時間勤務の制度がある

正規では	非正規では
86.1%	55.7%

利用状況

制度を利用した

正規では	非正規では
50.7%	47.5%

	正規では	非正規では
制度がない	1.9%	8.0%
制度があるかどうかわからない	12.0%	36.3%

	正規では	非正規では
自分の意思でとらなかった	37.5%	39.8%
取得したかったが取れなかった	5.7%	4.2%

利用してよかったが7割

短時間勤務制度を利用しての感想	正規 労働者	非正規 労働者
1 利用してよかった	71.4%	67.9%
2 賃金が減って困った	10.3%	19.6%
3 多忙で時短にならないことが多かった	12.4%	7.1%

育児のための短時間勤務制度については多くの職場で制度化されており、利用した人の7割が「利用してよかった」と回答しています。「多忙で時短にならない」「賃金が減って困る」ことが課題です。職場で制度化と、改善要求を進めましょう。

育児休業について

Q 育児休業をとりましたか？

	正規 労働者	非正規 労働者
自分が育児休業を取った	82.5%	49.5%
配偶者（夫）が育児休業を取った	0.1%	—
自分と配偶者が育児休業を取った	5.2%	1.4%
取らなかった	1.9%	5.2%
仕事をやめた	1.6%	27.8%

非正規の人が出産後、働き続けることの困難さが見えてきます。

Q 希望通りの育児休業を取らなかった理由は？

本人

	正規 労働者	非正規 労働者
1 保育園に入れるため	55.7%	44.0%
2 休業中の所得保障が少ない	31.9%	16.0%
3 人員不足	16.4%	10.4%

夫

	正規 労働者	非正規 労働者
1 夫の職場に育休を取れる雰囲気がない	50.6%	47.5%
2 育児休業の制度が職場にない	20.0%	28.4%
3 人員不足	20.0%	20.8%

Q 育児休業法の改善に向けてもっとも要求したいことは何ですか？

	正規 労働者	非正規 労働者
1 育児休業中の所得保障の増額	59.0%	52.9%
2 代替要員の配置の義務化	31.8%	15.1%
3 男性の取得促進の措置	26.8%	18.9%
4 育児休業期間中も勤務をしたとみなすこと	22.7%	24.1%
5 原職復帰の義務化	8.4%	14.1%

正規も非正規も所得保障の増額が1位

知ってる？ 小学校就学前の子をもつことによる深夜業の免除、時間外労働の制限の権利

（P15参照）

Q 小学校就学前の子をもつことによる深夜業の免除はされていますか？

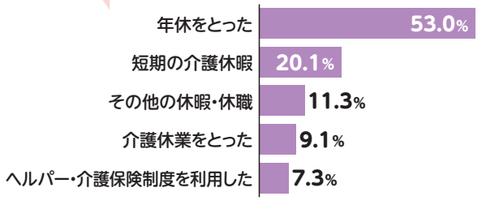
	正規 労働者	非正規 労働者
1 免除されている	35.7%	48.6%
2 免除できることを知らなかった	21.4%	20.0%
3 夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない	21.4%	14.3%

Q 小学校就学前の子をもつことによる時間外労働の制限はされていますか？

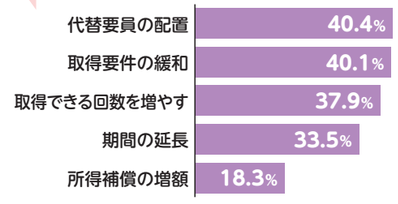
	正規 労働者	非正規 労働者
1 免除できることを知らなかった	43.2%	40.8%
2 職場の事情で請求していない	26.9%	6.6%
3 時間外労働は免除されている	21.4%	36.8%

介護離職を防ごう

2週間以上の介護・看護の対処（全体で）



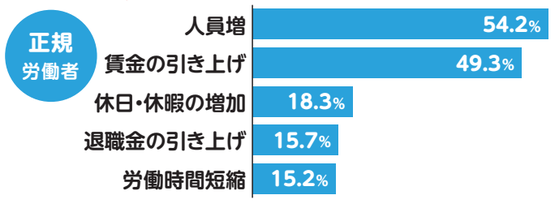
介護休業（休暇）の改善要求（全体で）

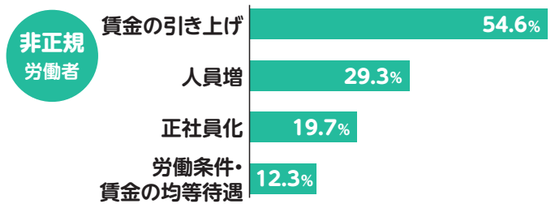


介護休業（休暇）制度と、介護保険制度の拡充が必要です。家族の介護で困ったら、自治体などに相談しましょう。

女性労働者の2大要求は 賃金改善と人員増

Q 職場の状況について今、もっとも切実な要求は？





権利取得を妨げる人員不足

Q 年休を取れなかった（取らなかった）理由は何ですか？

正規 労働者		非正規 労働者	
要員不足のため	34.0%	1 自分や家族の病気や急な用事に残しておく	30.1%
自分や家族の病気や急な用事に残しておく	29.0%	2 要員不足のため	18.6%
顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから	16.5%	3 職場の雰囲気で取りにくい	7.5%

Q 具合が悪くても休めなかった理由は何ですか？

正規 労働者		非正規 労働者	
仕事が多忙	39.5%	1 人員不足で職場の体制がない	36.8%
人員不足で職場の体制がない	34.9%	2 同僚への気兼ね	33.1%
同僚への気兼ね	29.4%	3 仕事が多い	21.6%

Q 残業をする主な理由は？

	正規 労働者	非正規 労働者
1 自らの責任でやらなければならない仕事だから	70.1%	56.4%
2 要員・人手不足だから	33.1%	30.6%
3 顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから	20.9%	16.3%

Q 2週間以上の介護・看護を必要としたが休暇を取得できなかった理由は？

	正規 労働者	非正規 労働者
1 人員不足や職場の状況から取らなかった	40.6%	23.9%
2 自分以外の介護者がいて必要なかった	23.9%	11.2%

Q 生理休暇が取れない理由は何ですか？

	正規・非正規 労働者とも
1 人員不足や仕事の多忙で職場の雰囲気として取りにくい	28.7%
2 はずかしい、生理であることを知られたくない	19.2%

実態調査から見えてきた女性労働者の最も切実な要求は、人員増と賃金引上げです。人員不足は、母性保護の権利をはじめ、年休、介護休暇、病休、生理休暇取得など、様々な権利獲得の妨げとなっています。非正規雇用労働者をはじめとする差別的低賃金解消と人員増は喫緊の課題です。

女性労働者の差別的低賃金の解消を！

女性の賃金は男性の約半分！

女性労働者の約4割が年収200万円以下、5割超が非正規雇用

男性平均年収	女性平均年収
540万円	296万円

（2020年9月発表　国税庁民間給与実態統計調査）

差別的賃金格差の解消のために

- 正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇格差が禁止（パートタイム・有期雇用労働法2020年4月1日より施行）を活用しましょう。
- 全国一律最低賃金制度と最賃時間額1500円をめざしましょう。

「令和2年度雇用均等基本調査」（2020年10月1日）によると、女性の育児休業取得が81.6%、男性は12.7%となっています。国は、2025年までに男性の育児休業取得率を30%とする数値目標をかかげて、仕事と生活の調和をすすめるとしています（第5次男女共同参画基本計画）。2021年改正育児・介護休業法を学び活用していきましょう。

2021年改正　育児・介護休業法

※公務職場でも、育児・介護休業法の改正に合わせて、育児休業の分割取得などの育児休業法の改正が行われ、遅れることなく施行される予定。

◆ 育休の周知・意向確認義務（2022年4月～） 事業主の義務

中小企業、大企業にかかわらず、全ての事業主に適用されます。
事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者への個別の周知・意向確認を義務づけるものです。**組合でどのように職場周知するか確認しましょう。**

◆ 出生時育休制度（2022年10月～） 男性育休の促進

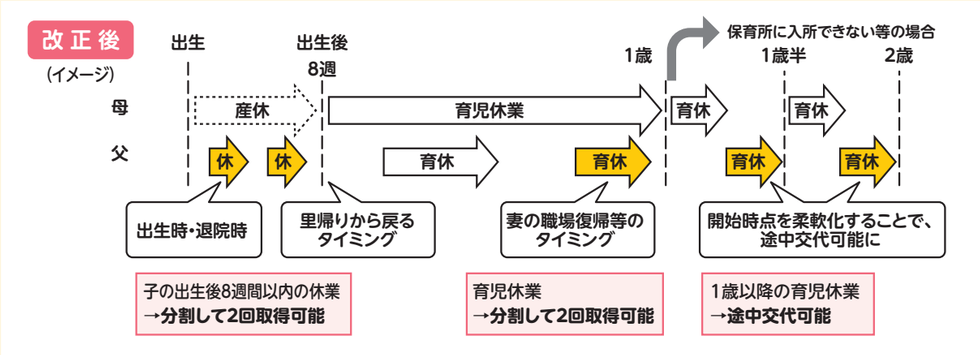
	新制度（現行制度とは別に取得可能）	＋ 現行育休制度
対象期間 取得可能日数	**子の出生後8週間以内に4週間まで**取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則**休業の2週間前**まで（※1）	原則1ヵ月前まで
分割取得	分割して**2回**取得可能	原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者側からの申し出により、**労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能**	原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1ヵ月前までとすることができます。

目的は子どもの出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設です。子どもの誕生直後8週間以内に父親が最大4週間を2回に分けて取得することができる制度です。（2022年10月施行）

別枠でさらに2回取得することができるので最大で合計4回取得できます。

この出生時育休制度創設により、複数回、短期長期の組み合わせが可能です。回数と期間の組み合わせがほぼ無限大にあるので、事前に出産前から綿密に計画することが必要になってきます。**なお、休業中の就業は、労使協定締結を認めさせないよう交渉が必要です。**



◆ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022年4月～）

改正前

【育児休業の場合】
（1）引き続き雇用された期間が1年以上
（2）1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

改正後

●（1）の要件を撤廃し、（2）のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

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。（本人の請求）	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）。
産前産後休暇 （労基法第 65 条）	**産前休暇**:予定日の6週間前から(出産当日は産前休暇) 多胎妊娠は14週間前(本人の請求) **産後休暇**:出産の翌日より8週間(うち、6週間は強制的な休暇:禁止されているので、請求なしでも制限) なお出産は妊娠4ヵ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（2022 年 1 月 1 日から有給）。
解雇制限（労基法 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、①～③の業務に就かせてはならない。 ①重量物を取り扱う業務②有害ガスを発散する場所での業務③その他、妊娠・出産・哺育等に有害な業務（禁止されているので、請求なしでも制限）	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。
軽易業務転換 （労基法第 65 条の 3）	危険有害業務以外の業務でも、妊娠中の女性の請求により、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。（本人の請求）	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。
不利益取扱いの禁止 （均等法第 9 条の 3）	妊娠・出産による休業や母性保護措置、健康管理措置などの請求を理由とする解雇その他の不利益取扱いをしてはならない。	
通院休暇 （均等法第 12 条）	妊産婦は保健指導や健康診査を受ける時間を確保するために休暇をとることができる 〈回数〉妊娠 23 週まで　4 週間に 1 回、妊娠 24 週から 35 週まで　2 週間に 1 回、妊娠 36 週から出産まで　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 ※医師や助産師がそれ以上の休暇が必要とした場合、それに従わなくてはいけない （全事業主に義務づけられている。本人の請求で取れる）	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。
通勤緩和、 休憩妊娠障害休暇 （均等法第 13 条）	※妊産婦が医師などから指導を受けた場合、事業主は必要な措置を講じなければならない ※医師などの指導がなくても、本人の請求があった場合、事業主は医師などの判断を求め、対応をしなければならない ・つわりの悪化や早産につながる通勤時のラッシュを避けるための通勤緩和・休憩時間の延長、休憩回数の増加など ・症状に応じた作業の制限、勤務時間の短縮、休業など （医師の指導による本人の請求）	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、正規の勤務時間帯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。
変形労働時間制の制限 （労基法第 66 条）	妊産婦が請求した場合、1 週 40 時間、及び 1 日 8 時間以上の労働をさせてはならない	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。
時間外・休日労働、 深夜業の制限(労基法第66条)	妊産婦の時間外・休日労働、深夜業を禁止（本人の請求）	
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、標準報酬日額× 2/3 ×支給日額が支給される（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 40.4 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 時間にまとめて取得可）	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）。
不妊治療のための休暇		原則年 5 日（頻繁に通院を要する場合は 5 日加算）、で新設（常勤・非常勤ともに）2022 年 1 月から。

育児休業・介護休業（休暇）　一覧表

2021年8月現在

【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。特別養子縁組を含む。有期雇用の労働者については、①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、②引き続き 1 年以上雇用されている者。	① 3 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2歳まで可。配偶者の出産後8週間以内の期間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。	① 3 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 ② 1 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、現場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に配慮する義務（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 2 年まで。	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。
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）。雇用保険料は、賃金が支払われていなければ、支払い義務はなし。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。請求は 1 回につき 1 ヵ月以上 6 ヵ月以内で、期間中は何回も更新できる。	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。1 時間単位の取得も可。	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。
男性の育児休業 （※出生時育休制度については P13 参照）	子の出生後 8 週間以内に取得した場合、再度の育休取得が可能。休業の申出期限は原則休業 1 月前まで。	子の出生後 8 週間以内に 1 回。休業の申出期限は原則休業 1 月前まで。 ●配偶者出産休暇：妻の出産に係る入退院の付添い、出産に係る入院中の世話、出生等の時に 2 日間の範囲内で取得。（妻の里帰り出産の送迎は対象外） ●育児参加のための休暇：妻が出産する場合で、小学校就学前の子どもの世話や生まれた子どもを養育するために 5 日間の範囲内で取得。出産予定日 6 週間（多胎出産は 14 週間）前から出産後 8 週間まで。第 1 子の育児参加は産後のみ。
【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）。
回数と期間など	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。休業する 2 週間前までに所定の用紙で申請する。	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。
時間外労働の制限	要介護状態の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。月 24 時間、年 150 時間を超えてはならない。	同左
深夜業の制限	要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員に深夜業務をさせてはならない。1 回につき 1 ヵ月以上 6 ヵ月以内の期間で、期間内は何回でも更新することができる。	本人の請求で免除。
介護休暇	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拒むことはできない。1 時間単位も可。	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）	66 日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）。
休業中の社会保険料	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。