

女性協ニュース

↓ 取り組み報告やチラシ・ニュース募集!

FAX: 03-3875-6270 e-mail: n-ask@irouren.or.jp

3月~5月

春の母性保護月間

平成 25 年厚労省の各県都道府県労働局雇用均等室での相談、紛争状況のとりまとめによると男女雇用機会均等法や育児介護休業法などに関する相談が増加しています。また、連合が行なったはたらく女性の妊娠に関する調査でも結婚・妊娠・出産等で「不利益扱いや嫌がらせ」を受けた人は 5 人に 1 人がうけと事があると回答しています。気付かないうちに職場で普通に当たり前になっている事や発言が、パワハラやマタニティーハラスメントになっていることもあります。医療・介護現場で「ある!ある!」事が労基法違反や均等法違反!の可能性があると意識を持って、ハラスメントを『しない、させない、見逃さない』ことが大切です。

医療介護現場「ある!ある!」1

労働局の解説

夜勤ができないならパートになれと言われた!

- 1、 労基法 66 条 3 項では「使用者は妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない」と規定しています。
- 2、 男女雇用機会均等法第 9 条 3 項では、「妊娠した女性労働者が深夜業の制限を請求したこと」を理由に「パートタイム労働者への労働契約の変更を強要するなどの不利益扱い」をしてはならないと規定しています。

医療介護現場「ある!ある!」2

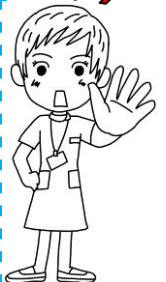
労働局の解説

育児短時間勤務の申請をしたら、「精勤手当なし」とされた・・・

精勤手当について、1日8時間の勤務と欠勤なしで勤務したばあいに支給するのであれば、申立者が1日6時間の短時間勤務を欠勤等なく行った場合は8分の6相当額を支給すべきであり、全額不支給とすることは育児・介護休業法で禁止する不利益扱いに当たる。

北九州市小倉北区の「新小倉病院」に看護師として勤めていた女性(30歳代)が、元上司によるパワーハラスメント(職権による人権侵害)で適応障害になったとして、運営する国家公務員共済組合連合会(東京)や元上司の看護師長を相手取り、約315万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が25日、福岡地裁小倉支部であった。北村久美裁判官は、**看護師長の言動を「部下という弱い立場にある原告を過度に威圧し、違法」と認定、被告に約120万円を支払うよう命じた。**判決によると、女性は病院に勤務していた2013年4~5月頃、子供がインフルエンザにかかったり、高熱を出したりしたため、上司だった看護師長に早退を申し出た。**看護師長は、女性の有給休暇が残っていたが、「もう休めないでしょ」「子供のことで職場に迷惑をかけないと話したんじゃないの」などと発言。**女性は、ミスを叱責されたこともあり、食欲不振や不眠になり、同11月に適応障害と診断されて休職。昨年3月退職した。(2月26日 読売新聞)

やめて!
ハラスメント





母性保護月間、こんな事やってみよう

- 「母性保護」について学習し、職場の実態をチェックし、特に3休（生理休暇・年休・連休）強化に取り組み、母性保護に関連する学習会や取り組みを企画しましょう。
- 母性保護月間中に生理休暇の取得！
- 妊産婦を把握し、「マタニティーハラスメント」はないか？「女性の権利ノート」や「育メンノート」を渡し、妊産婦保護、育児支援の権利について知らせていきましょう。
- 「育メンノート」を活用し、男性職員の育児参加を広げましょう。
- パワハラポスターやクリアファイルを活用し、女性部が中心となってパワーハラスメントの相談窓口や相談相手となり、その実態を明らかにし、安全衛生委員会活用、防止指針の作成など、ハラスメントのない職場づくりをすすめてみましょう。
- 「母性保護」の一環として女性部がマタニティーハラスメントの実態をつかみ、組合で要求しマタニティーハラスメントのない職場づくりをすすめてみましょう。
- 労基法違反や均等違反があった場合は組合で改善を要求し、労働基準局または男女雇用均等室へ実態を訴えましょう。



3休(連休・年休・生休) 特に生理休暇を取ろう

生休（生理休暇）について

生休：「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、その者を生理日に終業させてはならない」と労働基準法68条で定められた権利で、毎潮時、必要日数を保障できます。生理に伴う症状には個人差があるため「就業規則その他により生理休暇の日数を限定することは許されない」となっており、生理休暇を拒否した使用者は30万円以下の罰金に処せられます（労基法第120条1号）。

【解説】

生理日とは、生理に伴う下腹部痛、腰痛、頭痛等の症状のある日と解釈されます。苦痛の程度も医学的証明は不可能ですから本人申請でいいという事になっています。生理の時に、無理な労働をすることによって母性機能が損なわれる場合があり、妊娠・出産保護を直接の目的とする保護であるならば、妊娠・出産しない女性には必要ないという事になりかねません。したがって、生理休暇も、重量物制限などと同様、妊娠・出産機能をもつ女性の健康と安全の保護としてとらえるのが適切です。（東京都「働く女性と労働法」2013年版より）



【ポイント!】

生理休暇については「昭23.5.5 基発第682号」の通達で「その手続きを複雑にするとこの制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別な証明がなくても女子労働者の請求があった場合にこれを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合でも医師の診断書のような厳格な証明を求めず、例えば同僚の証言程度でもいい」とされています。