

# 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

連休・年休・生休

## 3休をとって働き続けられる職場を！



- ★月に最低1回は2日以上連休を！（2日以上休まないと疲れは取れない）
- ★「誕生日休暇」「〇〇記念日」など、「アニバーサリー休暇」を作って休もう
- ★女性が多い職場だからこそ生理休暇を取りましょう！

### 【3休を裏付ける法律など】

- 連休：** 交替制勤務に就く人が多い医療・介護・福祉職場でも、世間並みの夜勤に絡まない週休、年次有給休暇の取得を、労働時間短縮・増員とあわせて進めましょう。
- 年休：** 有給休暇は労働基準法39条で定められた、使用目的に関係なく、使用者の許可も必要とせず労働者が自由に取得できる権利。いつ取るか決めるのは自分自身です。本来使用者は、病院がつぶれてしまうくらいの状況でないと他の時季に与えることはできません。
- 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）。



### 生休（生理休暇）について

2009年度看護職員実態調査では、生休の取得は8.1%（毎潮時と時どきとるを併せて）取れないは91.9%という状況です。

#### 【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ることなく、例えば同僚の証言程度でもいい」とされています。