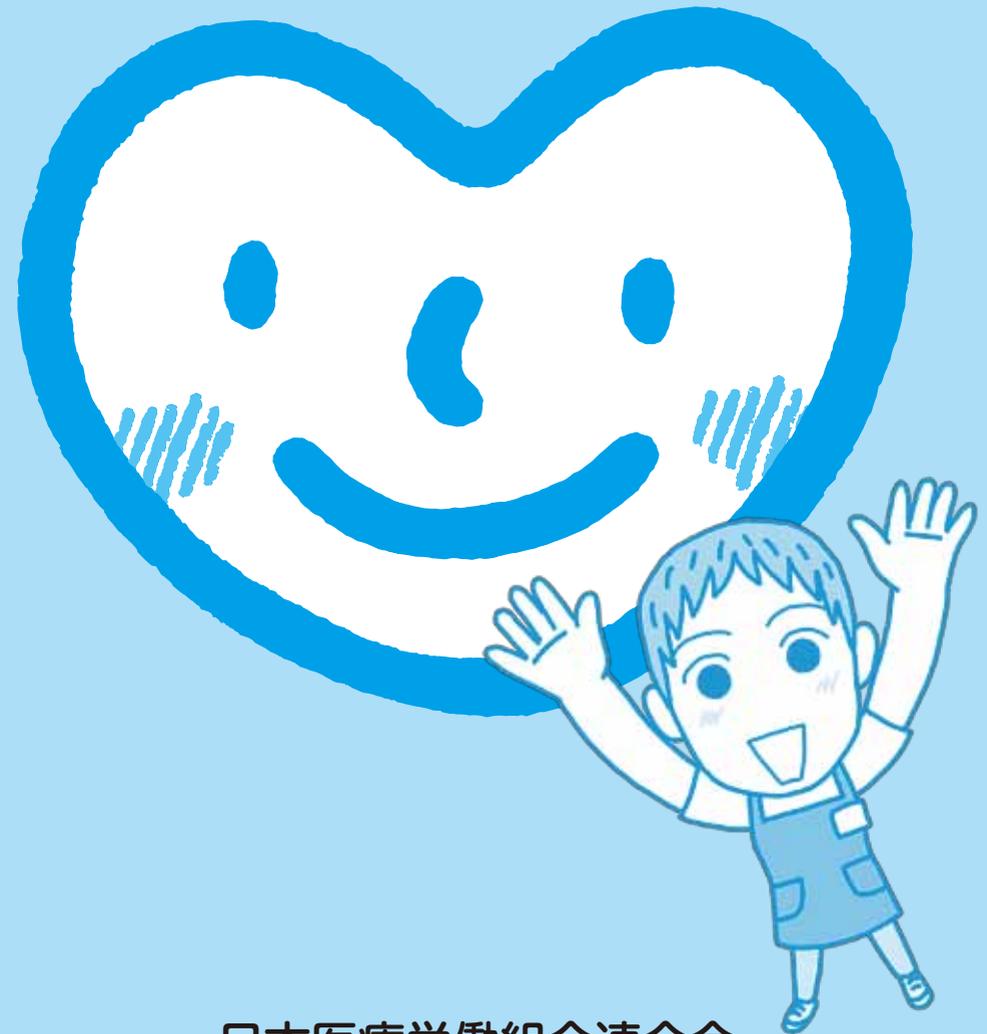


2014年版

育メンノート



日本医療労働組合連合会

東京都台東区入谷1-9-5 日本医療労働会館3階
電話 (03)3875-5871

Email : n-ask@irouren.or.jp

URL : <http://www.irouren.or.jp/>

日本医療労働組合連合会

パパになるために

- 2 ママをしっかりサポート! 妊娠・出産子育て期の父親の役割
- 6 パパになるってとっても楽しい

今、子育てをする状況は?

- 10 仕事を続けたくても続けられないママたち
- 11 育児休業を取得するために準備すること

パパにもとれる育児休業

- 12 育児・介護休業法ってどんな制度?
- 14 パパも育児休業をしてみませんか?
- 16 育児・介護休業法に定められた 両立支援制度
- 19 パパにもできるかんたん離乳食
- 20 出産・育児への経済的支援を利用しましょう
- 24 育児休業体験者の声
- 26 健康と仕事のチェックリスト
- 28 労働時間と休日
- 35 年次有給休暇
- 37 危険有害業務の就業制限
- 38 セクシャル・ハラスメント
- 39 パワー・ハラスメント
- 41 〈育児休業給付金〉の給付イメージ図

はじめに

2009年、男性も子育てしやすい社会の実現に向けて

育児・介護休業法が改正されました。

2010年には「パパ・ママ育休プラス」が施行され、

男性が育児休業を取得しやすい環境づくりへ歩み出しています。

いま「子育てする父親がカッコイイ」そんな時代になりました。

仕事を通じて社会人として成長し、育児を通じて親として成長する、

子育ては大変だけど楽しいものです。

ぜひ、この育メンノートを活用し、これからパパになる男性に

「カッコいいパパ」育メンを勧めていただきたいと思います。

育メンとは、育児を積極的に率先して行う男性、育児を楽しんで行う男性の意味です。2010年ユーキャン新語・流行語大賞にて、トップテン入りとなりました。

【家族的責任条約(ILO第156条約)概要】

子どもや近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした条約。1956年の雇用(家庭責任をもつ婦人)勧告(第123号)は、女性のみを対象としていたが、この条約は男女労働者の両者に適用する。なお、当条約では、第123号勧告は「雇用(家庭的責任を有する女子)」と称されている。

条約は原則的な規定のみだが、同時に採択された同名の補足的勧告(第165号)(正式名(採択時仮訳):男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告)は詳細な具体的措置を規定している。

パパになるために

ママをしっかりサポート!

妊娠・出産子育て期の父親の役割

妊娠中、父親が注意すること

1 妻の妊娠を喜び、 お腹の赤ちゃんに関心を持つ

妊婦健診の結果を気遣ったり、母子健康手帳やエコー(超音波)写真などを見て、妻と一緒にお腹の赤ちゃんの変化や成長を共有しましょう。妻と一緒に、赤ちゃんの名前の候補を考えたり、お腹をさわったり、赤ちゃんに話しかけたりしてあげてください。



2 妊娠・出産について 情報収集・勉強する

父親が情報収集・勉強などをすると、母親とともに安心し、夫婦間で相談しやすくなり、出産・育児もスムーズに行うことができます。両親学級には是非参加を! 「父子手帳」も入手しましょう。独自に作成している自治体も増えてきました。



3 妻の体調変化を気遣って 家事や身の回りのことなど、 できるだけ手伝う

様々な不調や腰痛は妊婦さんにとってもつらいものです。妊婦健診に付き添ったり、家事援助サービスなどの利用も検討します。妻の話をよく聞いたり、気分転換の機会を作ったりなど精神的サポートも大切です。

4 上の子がいる場合は、 上の子のフォローをする

母親の変化を伝え、弟か妹が生まれることを共有しましょう。



5 妻とお腹の赤ちゃんの 健康管理に配慮する

生活リズムを整えられるよう気遣いましょう。妻の食事(栄養素やエネルギー)、睡眠、体重コントロールなどにも気遣いを! 妻が、お酒やタバコ*などを摂取しないように気を配ります。また常備薬など薬を使用する場合は、医師に相談しましょう。

※妊婦や赤ちゃんのそばでの喫煙は、乳幼児突然死症候群(SIDS)と関係することが知られています。父親など周囲の人も、妊婦や赤ちゃんのそばでの喫煙をやめましょう。感染症予防など、父親の健康管理にも気を付けなければなりません。

6 いつでも妻と 連絡が取れるようにしておく

妊娠中は、いつ何があるかわかりません。



いよいよ産まれる! その時、父親は?

お産の進行は十人十色。お産の始まりも経過も、かかる時間も人によって異なります。でも、平均的なお産の経過を知って、見通しを持つことも大切です。



父親の役割・留意点

生まれる前は・・・

- 休暇取得など、できるだけ妻に付き添えるような体制を作っておく

お産が始まったら

- お互いの家など、必要な連絡先に連絡する
- 水分補給や消化の良いものを準備する
- 陣痛中は腰をさすったり、楽な姿勢をサポートする
- 妻がリラックスできるように、好きな音楽をかけたり、心地よい環境を整える

生まれたら

- 心からのねぎらいと祝福で、妻の気持ちを安定させてあげる
- 無事出産したことを、必要な人に知らせる

出産後

- 妻と話し合って赤ちゃんの名前を決める
- 妻が欲しい物、してほしいことなどを聞いてできるだけ対応してあげる
- できるだけ面会に行く
- 退院する妻と赤ちゃんを迎える準備をする（自宅の掃除など家を整える）

退院

- 退院に付き添う（入院費用の精算、荷物の整理を手伝う、荷物を持つ、車を手配するなど）



いよいよ始まる子育てライフ 子育てを楽しもう!

ゆっくり、ゆったりを心がけるのが育児のコツです。
子どもの成長・発達には個人差が大きいもの。
家族が一緒にいて「楽しい」と思えることが一番です。

父親の役割・留意点

産後～8週間

- 体力の限りをつくしての出産は女性にとって大変な仕事
産後は体が元に戻るまでは時間がかかるものなので、妻の心と体の疲労を理解し、できるだけ休養できるように、いたわる
- 各種届出を済ませる
- 休暇取得やなるべく早く帰るなど、サポートを！産後8週間は妻が専業主婦や産後休業中であっても育児休業を取得できる



- 妻が気分転換できる時間を作る
- 小児科のかかりつけ医を見つける
- 1か月健診に付き添う
- 赤ちゃんのそばで喫煙しない
- 赤ちゃんの沐浴をする



子育て期、父親が注意すること

- 子どもの成長・発達について他の子と比較したりして過敏にならない

子どもの成長、発達には個人差があります。子どもの成長や発達に関して気にしすぎないようにすることが大切です。

- 月齢や年齢に応じた子どもの安全の確保、健康管理に気を付ける
- 乳幼児揺さぶられ症候群(SBS)に気を付ける

赤ちゃんや小さな子どもは、激しく揺さぶられたり、たたかれたりするような大きな衝撃を与えられると、身体(特に脳や視神経)が損傷を受け、重大な障害が残ったり死亡することもあります。絶対にしないでください。



- 妻と話し合って、家事・育児を分担する

やっているつもりでも、妻から見たらまだまだという事も……。お互いの得意分野や生活時間・仕事時間を考えて、柔軟に対応しましょう。

- 妻の精神的なサポートをする
子育てについて、日頃から妻と会話を!

パパになるって
とっても楽しい

楽しみながら
育児や家事のコツを
つかんでみましょう!

育児 赤ちゃんの頃は...



おむつ
替え

うんちは健康のパロメーター。ふだんの色とニオイを知っておきましょう。おしり拭きや替えのおむつは事前準備を忘れずに。



ミルク

ミルクは赤ちゃんの大切な食事。栄養バランスが崩れないよう決められた分量を飲ませるようにします。ゲップも忘れずに! 夜中はできればママを起ささないようにしたいものです。

育児や家事を通じて、パパは子どもと一緒に少しずつ親になっていきます。ママと同じようになんて考えないで、まずはできることからやってみましょう。



着替え

汗っかきの赤ちゃんは1日に何度も着替えをします。笑顔で話しかけながら体の一つひとつを丁寧にあつかっておこなしましょう。



あやす

赤ちゃんに泣かれたら、オムツ、お腹がすいた、暑い、寒いなど原因を探します。だっこしたり、お気に入りを試したりの気分転換もしてみましょう。



沐浴

ベビーバスなどでの沐浴は意外と力が必要なものなので、パパにはうってつけです。赤ちゃんはのほせやすいので、手早くきれいにおこなしましょう。



寝かしつけ

室温や服装など、暑さ寒さに注意します。眠気のサインを逃さず、呼吸に合わせて背中をトントンしたり、さすったり、子守り歌をうたってみるのもよいでしょう。

子ども的一日



育児 乳児期以降は…



食事

子どもにとってはじめての「食べる」はうまくできないものなのです。成長にあわせた食事と食べさせ方が大事なポイント。焦らず楽しみながら取り組みましょう。



送迎

急な発熱で職場に保育園から呼び出し、なんてことはたびたびあります。ママと協力して乗り切りましょう。



あそび

ママにはできない遊びをしてみましょう。例えば、筋トレ兼育児。自分の体も鍛えられて子どもも大満足。



泣かれたら

「ママがいいよー」と泣かれたら、うるさいなーではなく、「どうした?」と子ども目線で受け止めちゃんと向き合しましょう。うるたえないで大人の余裕で!

子どもの一日

幼児

1歳~3歳



お風呂

生後1ヶ月くらいは沐浴で、その後は一緒のお風呂で大丈夫。手際が一番! パパー人でできたら立派な育メンです。



寝かしつけ

たとえば、本を読むなど、寝る前の習慣を身につけましょう。寝かせなきゃという焦りは子どもに伝わって逆効果。一緒に寝てあげることで不安を感じず、眠りにつきやすくなります。

家事 いろいろ

●食事づくり



●お弁当づくり

●食事の後片付け

●掃除



●洗濯

●アイロンがけ



●ゴミ出し

●買い物



今、子育てをする状況は？

仕事を続けたくても 続けられないママたち

1986年男女雇用機会均等法が施行されて以来、女性にも男性と同じくらいの長時間・過密労働、深夜労働が広がりました。そうした中で、働く女性の約6割※が第一子出産を機に仕事を辞めているのです。

※第13回出生動向基本調査より(国立社会保障・人口問題研究所)

ママの悩み

ママって大変

子どもの病気で
たびたび
休まざるを得ない

保育所に子どもを
預かってもらうのに
勤務時間が合わない



職場に
両立を支援する
雰囲気がない

体力が
もたない

日本では男性の育児休業取得率は低く、男性が子育てや家事にあまり関わっていないことが、女性の家事や子育ての負担を重くし、継続就業を困難にするとともに、少子化の原因にもなっています。父親も子育てができる働き方の実現が必要とされています。

育児休業を取得するために 準備すること

育児休業

まずは…

- 職場の制度を調べる**
- どれくらい取得するか夫婦で話し合う**
仕事との兼ね合いや調整をどうつけるべきか、いろいろ迷うところもあると思います。妻と話し合って、職場の制度を上手に活用したり、お互いの時間管理や仕事のやり方を工夫することが必要です。
- 労働組合や人事部へ相談する**
仕事の担当や進捗状況や人員配置の事などありますが、日ごろからの職場でのコミュニケーションや信頼関係を築いていることが大切です。
- 申請 (1か月前までに休業開始予定日と休業終了予定日を明らかにする)**

ご存知ですか？

育児休業の申し出の方法は法令で定められています。育児休業の申し出は次の事項を事業主に通知して行う必要がありますのでご注意ください。

- 休業の申し出の方法**
〈必ず明らかにする事項〉
 - ①申し出の年月日
 - ②労働者の氏名
 - ③申し出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
 - ④休業開始予定日及び休業終了予定日※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。申し出の方法は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファクスや電子メールによることも可能です。
- 業務の引継ぎと周知**

育児・介護休業法って どんな制度？

急速に進行する少子化をふまえ、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進するため、育児・介護休業法が改正され、2012年7月1日に施行されました。

〈育児・介護休業法〉では、

「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合※には、子が1歳6か月に達するまで)、**育児休業をすることができる**」と定められています。

※「一定の場合」とは、「保育所への入所を希望し、申込をしたが入所できない場合」、「配偶者が養育する予定だったが、病気等により子を養育することができなくなった場合」をいいます。

育児休業は、女性だけでなく、男性も取得できます。

○病院・施設に制度がなくても、要件(P13参照)を満たした職員が申し出た場合、これを拒否することができません。申し出は、休みたい日の1か月前までに、必要事項を書いた書面などを提出して行います。

妻が専業主婦の場合や、 育児休業中であっても、夫も取得できます

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合でも、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できます。

休業中は各種経済的支援があります

■ 育児休業および介護休業(以下「育児休業等」)により無給になった場合でも、

- 育児休業給付金などの所得補償や、
- 社会保険料の免除

などの経済的支援があります。または自治体から奨励金が支給されるケースなどもありますので確認してみてください。

■ 1年の大半を育児休業し、年収が103万円以下になる場合、配偶者の扶養控除対象者とすることができます。(育児休業給付金は、税法上では収入とみなされません)

育児・介護休業制度 Q&A

Q 病院・施設に育児休業に関する制度はないのですが、取得することは可能ですか？

A 育児休業は、「育児・介護休業法」に基づき、労働者(日々雇用者を除く)が請求できる権利です。会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得することができます。なお、期間を定めて雇用される労働者でも、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。

- (1) 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- (2) 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること。
- (3) 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

Q 上司に休業を申し出ても認められない場合はどのようにすればよいのですか？

A 育児休業の取得は、法律に基づく労働者の権利であり、基本的に会社はその取得を拒否・制限することはできません。どうしても、上司の理解が得られない場合は、人事労務担当者に相談して説得にあたってもらったり、勤務先の労働組合に相談して同じ立場にある人たちと一緒に交渉する方法などが考えられるでしょう。また、都道府県労働局雇用均等室では、相談を受け付けるとともに、事業主に対する指導などを行なっています。

パパも育児休業を してみませんか？

パパが育児休業を取得する場合、どのようなタイミングでどのくらいの期間を取るか、それぞれの家庭の事情や会社の制度等を勘案して、様々なパターンが考えられます。育児・介護休業法の改正によってパパが育児休業をとりやすくなっています。下記のパターンを参考に育児休業を取得してみませんか？

パターン 1

出産直後や、職場復帰直後の特に大変な時期に
育児休業を取得して、ママをサポート



配偶者の出産後8週間以内の期間内にパパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能です！

パターン 2

パパとママと交代で育児休業を取得



ママだけでなく、パパも育児休業を取得する場合、休業取得可能期間が2か月伸びます！（パパ・ママ育休プラス）※育児休業期間の上限は父の場合は、1年間、母の場合は、出生日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間。

パターン 3

ママが専業主婦でも育児休業を取得して、
出産後のママをサポート



ママが専業主婦の場合や、育児休業中である場合にもパパは、育児休業や、育児のための短時間勤務制度を利用することができます！

パターン 4

育児のための短時間勤務制度を利用して、
パパもママも仕事をしながら育児



病院・施設は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、利用することのできる原則1日6時間の短時間勤務制度を講じなければなりません。（1日の所定労働時間が6時間以下である等一定の労働者は除外されます。）



育児・介護休業法に定められた 両立支援制度

就業規則になくともとれる制度

1～6は、法律で義務化されているので、病院・施設に制度がなくても権利を行使することができます。また、育児休業の取得など、法律で定められた権利を行使したことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同様)は、その事業主に申し出ることにより、**子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)**、育児休業をすることができます。一定の条件を満たせば有期契約の労働者も取得できます。

3 所定外労働の免除

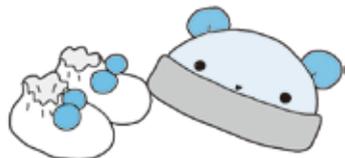
事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、**所定労働時間を超えて労働させてはいけません。**

2 父母両方に取れる 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、**1年に5日(子が2人以上の場合は1年に10日)**まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、**1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。**



5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、**深夜(午後10時～午前5時まで)において労働をさせてはなりません。**

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業の申し出をし、又は取得したことを理由として**解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。**

6 短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申し出に基づく短時間勤務の措置を講じなければなりません。

8 転勤についての配慮

労働者の転勤については、その育児の状況に配慮しなければなりません。

〈母性保護や両立支援に関わる主な制度〉

男女雇用機会均等法や労働基準法では、妊娠、出産、そして育児にたずさわる女性を守るために、母性保護の制度が定められています。

男女雇用機会均等法における 母性健康管理の措置

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、①妊産婦のための保健指導または健康診査を受けるための時間の確保、②妊産婦が医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置(通勤緩和、休憩時間の延長・増加、作業の制限、休業等の措置など)を義務付けています。

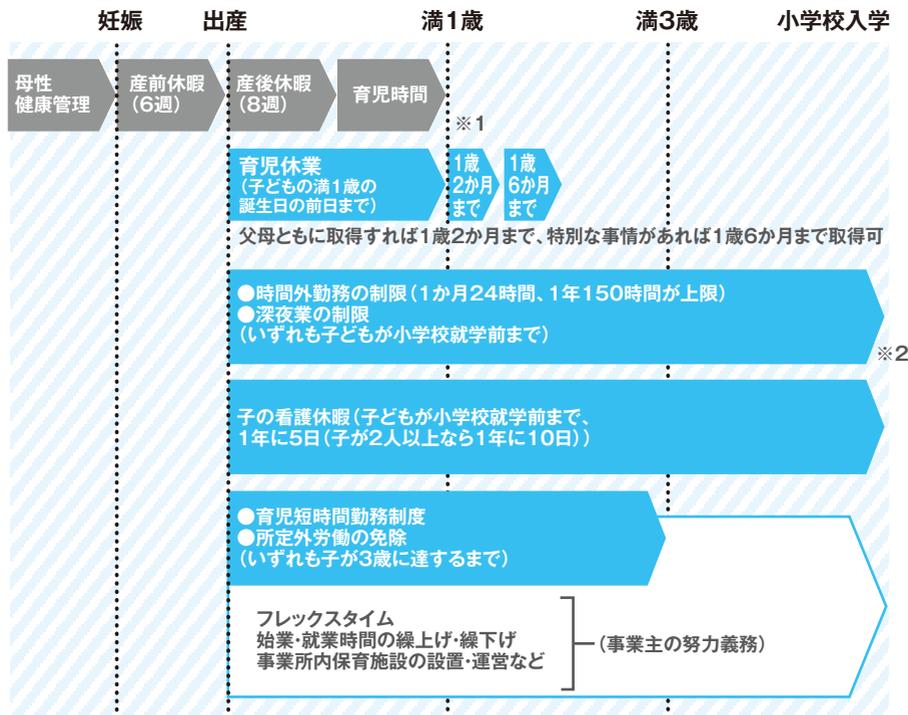
また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行うことは禁止されています。

労働基準法における 母性保護規定

労働基準法では、①産前・産後休業(産前6週間、多胎妊娠の場合は14週間。産後8週間。ただし、産後6週間を経過後に、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能)、②妊婦の軽易業務転換、③妊産婦等の危険有害業務の就業制限、④妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限、⑤妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、⑥育児時間(生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる)などを義務付けています。

下図は、法律で定められた両立支援の施策です。法律を上回る内容の取り決めをしている病院・施設もありますので、夫婦それぞれの職場の制度がどうなっているかも、再確認しておいてください。

法律で定められた両立支援制度の概要



※1は、女性のみが対象の制度。妊娠中は、健康診査のための時間を確保し、また、医師から指導を受けた場合は、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じるよう申し出ることができます。産前休業は通常、出産予定日の6週間前から取得することが可能です(多胎妊娠の場合は14週間前から)。また、産後休業は出産日の翌日から開始します。ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については就業可能となります。

※2深夜業の制限については、配偶者等が深夜において子を保育することができる場合は対象から除外される場合があります。

育児休業中にチャレンジ!

パパにもできる「かんたん」離乳食



これさえマスターしておけばかんたん! 離乳食の便利グッズ

- 裏ごし器…裏ごし
- おろし器…すりおろす
- すりばち…すりつぶす
- 片栗粉…とろみ

ポイント

赤ちゃんは味に敏感なので、できるだけ食品そのものの味にならしていくようにします。食品は新鮮で無添加の食材を選ぶようにしましょう。

5〜6か月頃になり、おすわりができるようになって大人の食事を欲しそうにしたときが離乳食のタイミング。よだれをだしたり、口をもぐもぐさせたらかむことも要求しはじめた証拠です。無理をせず、赤ちゃんの成長やペースにあわせて進めましょう。

これさえおさえおけば応用もかんたん!

離乳食の定番レシピ



おかゆ

炊いたご飯に適量の水を入れて弱火で煮る。煮えたらよくすりつぶす。残ったら小分けにして冷凍しておくとう便利!



すりおろしりんご

りんごの皮をむいてすりおろす。色が変わりやすいので食べる直前がベスト!



さつまいも煮

皮をむき、水にさらし、柔らかく煮てすりつぶす。



かぼちゃと人参のスープ

適当な大きさにきざんで柔らかくなるまで煮る。そこへきざんだりんごと牛乳を加え、ミキサーにかける。



野菜スープ

鍋に水とだし昆布を入れて火にかけ、沸騰寸前に昆布をとりだす。細かく切ったキャベツ、人参、大根、たまねぎ、じゃがいもをいれて柔らかくなるまで煮て、茶こしなどでスープをこす。

時期や季節によって、旬のものを使ってみたり、具の大きさを変えたりしてみると、料理の幅もひろがります!

出産・育児への 経済的支援を利用しましょう

1 出産に関すること

妊婦健診

お住まいの市区町村によって回数や内容は異なりますが、妊婦の届出を行うと、**妊婦健診を公費負担により受診**することができます(一部、自己負担が発生する場合があります)

助産施設

経済的理由により、入院助産を受けることができない妊産婦に対し、助産施設において助産を行う制度があります(一部、自己負担が発生する場合があります)。

その他、病院・施設では

出産奨励金や出産祝い金などの一時金を支給している企業もあります。職場の制度を確認してみましょう。

出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき原則**42万円(産科医療保障制度に加入する病院などにおいて出産した場合、それ以外の場合は39万円。)**が支給されます。この出産育児一時金については、事前に合意文書を取り交わすことにより、医療機関等が代わりに受け取ることで、42万円(39万円)を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお、給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。



2 休業中の収入は?

育児休業中は、無給ですが、雇用保険の被保険者であれば、1歳(保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月)に満たない子を養育するために育児休業した場合に、一定の要件^{※1}を満たすと育児休業給付が支給されます。

※1 支給単位期間において、就業していると認められる日(全日休業している日(日曜日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます)以外の日)が10日以下であることが必要です。

支給額は?

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額 (賃金月額)}^{\text{※2}} \times \text{支給日数} \times \text{67\%}^{\text{※3}} \text{ (半年の間)}$$

※2 育児開始時賃金日額とは原則として、育児休業開始前6か月間の賃金を180日で割った額です。賃金月額には上限があります。

※3 2014年4月から育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後、6か月につき、休業開始前の賃金にたいする給付割合が67%に引き上げられました。

パパとママともに育児休業を取得した場合には、一定の要件を満たせば、子が1歳2か月になる日の前々日までの間に最大1年間まで育児休業給付金が支給されます。育児休業期間中は、社会保険(厚生年金保険・健康保険)の保険料について本人及び事業主負担分が免除されます。

●育児休業給付金の給付についてはP41をご覧ください。

3 子育てに関すること

乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制度や年齢の上限等が異なりますので、お住まいの自治体に問い合わせてください。

その他

子どもの扶養に対して手当金を支給したり、ベビーシッター等の費用補助などをおこなっている病院・施設もあります。職場の制度を確認してみましょう。

4 事業主に対する助成金

病院・施設が行う育児休業の取得促進や両立支援に関して、次のような助成金があります。両立支援に必ずしも積極的でないという職場にいる場合でも、助成金を活用して両立支援措置を講じるよう、経営者や人事担当者に働きかけるという方法もあります。

両立支援助成金

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。また、保育遊具等購入用の一部についても助成するものです。

子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給するものです。

少なくとも小学校就学前(100人以下の企業にあっては3歳*)までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合。

※5年間、1企業あたり延べ10人まで(100人以下企業は5人まで)

支給額

平成24年4月1日以降要件を満たした事業主に対する支給額

企業規模	制度利用者 1人目	制度利用者 2人目以降(1人当たり)※
100人以下企業	40万円	15万円
101人以上企業	30万円	10万円

※1企業あたり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

中小企業両立支援助成金

◆それぞれ、常時雇用する労働者数で区分した企業が対象になります。

代替要員確保コース

300人以下企業

以下にあてはまる場合に支給。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた など

支給対象労働者1人当たり 15万円

☆1企業あたり5年間、1年度延べ10人まで。

継続就業支援コース

100人以下企業

以下にあてはまる場合に支給。

- 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者 支給額

1人目 40万円

2人目から5人目まで 15万円

休業中能力アップコース

300人以下企業
または構成企業の過半数が
300人以下企業の事業主団体

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した場合に支給。

- ① 在宅講習
- ② 職場環境適応講習
- ③ 職場復帰直前講習
- ④ 職場復帰直後講習

支給限度額 21万円

☆1企業あたり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

育休復帰支援プラン助成金 (新規)

中小企業団体に配置された「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合、及び、当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり 30万円(注)

- ☆1企業当たり2回まで
- 1回目 プランを策定し、育休取得した時
 - 2回目 育休者が職場復帰した時

(注)代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

育児休業 取得!

職場長や 組合の後押しで決意!

看護師

増本 大祐さん

日本赤十字社長崎原爆病院 入職8年目
福岡県大牟田市出身



2人目に生まれた子供がすぐにNICUに入院したこともあり、育児疲れを心配していた妻から「育児休暇を取って、育児を手伝ってほしい」と頼まれました。病棟スタッフへのしわ寄せを考えると躊躇する自分自身でしたが、職場長や組合の後押しで育児休業取得を決意できました。

育児休業をとって、育児の大変さ、妻の育児の負担が身にしみてわかりました。ともに育児に励むことで、子どもへの愛情を注ぐ時間が増え、夫婦間の互いを思いやる気持ちも強くなったと思います。育児休業を取得できたことは、夫婦にとって、家族みんなにとって、とてもよかったと満足しています。

妻の感想

夫が育休を取って 良かったこと・助かったこと

家族が一人増えて、その生活に慣れないときに育児休業を取ってもらえたので、一人目の時よりストレスをためずに育児をすることができました。また、一緒に育児をしながら子どもをどのように育てたいかお互いの考えを話し、共通理解を図っていたので、私が仕事に復帰したとき夫に安心して子どもを任せることができました。とても感謝しています。

育児休業を取得した パパの声より

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
「パパの育児休業を応援します!!」パンフレットより抜粋

20代

育休取得期間 **6**か月

限られた時間で集中して仕事を
するようになり、効率をあげること
が上手になった。また、職場以外
の世界が広がり、ストレスを分散
することができて精神的にもタフ
になった。

40代

育休取得期間 **1**か月

日々の子どもたちの成長を間近で
見ることができた。丸1日接するこ
とで、何気ない成長を感じるこ
とができた。

40代

育休取得期間 **9**か月

妻と一緒に育児した2か月間、育
児や家事の分担、子どもの教育
方針やお互いのキャリアのことを
じっくり話すことができ、忙しくても、
同じ方向を向いて二人で仕事と
家庭の両立ができた。

30代

育休取得期間 **10**か月

「あなたのおかげで私は仕事がで
きる」と妻に言われる。家事育児
に専念してよかったと思う。

参考資料：厚生労働省「父親のワークライフバランスハンドブック」「パパの育児休業を応援します!!」パンフレット／埼玉県イクメンへの道プロジェクト「イクメンの素」

健康と仕事のチェックリスト

心の健康状況は、仕事と生活、健康管理状況に大きく影響を受け、精神と神経の働きの低下や疲労感としてあらわれます。心身ともにいい状態で過ごすために、日頃から自分と仲間の健康に敏感になりましょう。仲間の変調を察知したら職場の安全対策委員会や上司に相談したり、自分から受診するなど早めに手を打ちましょう。

次の2つの表は、心と健康を守り仕事と生活の改善方向を探るのに便利です。

あてはまったら Check!

2014年3月1日現在、厚生労働省によりメンタルヘルス対策の充実・強化等を目的とした労働安全衛生法の一部を改正する法案が作成され、審議されています。

I表 メンタルヘルス・過労チェック表

睡眠

- 寝つきが悪い
- 眠りが浅く一晩に何度も目が覚める
- 寝つきが悪く眠れず、朝早く目が覚める

気力

- 朝の内は調子が出ず、午後には幾分良くなる
- 仕事の能率が悪く、おっくうで根気がでない
- 会議にてたり人と話し合うのが嫌になる

意欲

- 仕事が嫌でよく休む
- 仕事に張り合いがなく、仕事に展望がない
- 何のために仕事をしているのかわからなくなる

気分

- 理由なくイライラして落ち着きがなくなる
- 自分が別世界にいるように感じる
- 周りから怠け病とか人が変わったといわれている

不安感

- ゆううつで気分が沈みがちである
- 身体のことを気になって仕方がない
- 何か悪い病気にかかっているような気がする

展望感

- 人生がつまらなくて、生きていく自信がない
- 人のいない静かな山や海のそばでくらしたい
- 買い物や人に会いに出かけるのがいやになった

集中力

- 本を読んだりテレビをみる興味がなくなった
- 服装、化粧、ファッションに関心がもてない
- 家事や片付けをするのがいやでたまらない

食欲

- 食事が進まず物の味がしない
- 胃や腸の具合が悪い
- のどの奥に物がつかえる感じがする

感覚

- 目が疲れやすい
- 騒音が気になる
- 頭痛がする

疲労感

- 身体がだるく疲れやすい
- 首すじや肩がこって痛んだりする
- 胸に圧迫感があったり、動悸・息切れがする

チェック方法

各項目に3つ、全体で30の設問に回答するもので、該当する設問ごとに各1点で採点します。

評価と対処の方法

- 5点以下 問題なし
- 6~10点 集中している項目の対策を検討(Ia)
- 11~20点 健康相談や健康管理措置の実行(Ib)
- 21点以上 受診や医療措置の実施(Ic)

II表 作業条件・生活・健康管理チェック表

仕事の負担度は(この1~3か月)

- 毎週の残業が10時間以上になっている
- 休日出勤をくりかえしている
- 業務量が多く、処理する手間が大変
- 仕事が腕、肩、腰にこたえる
- 身体の動きが少なく、同じ姿勢・動作が続く

仕事の緊張度は(この1~3か月)

- 今まであまりやっていなかった仕事について
- 日程に追われる仕事が続いている
- 仕事での事故、トラブルにまきこまれた
- 作業量、売上などの目標管理が厳しい
- 作業中の休息が取れず、疲れがたまる

職場関係の困難度は

- 通勤時間が往復3時間以上かかる
- 上司・同僚との人間関係が良くない
- 休みが取りにくく有給休暇の予定ができない
- 仕事の個人責任が重く、代わりの人がいない
- 仕事関係の交際等で飲酒の機会が多い

生活条件のゆとり不良度は

- 有給休暇の大部分は、病気休暇か通院で使う

- 家族の介護・看護で有給休暇を使うことが多い
- 休暇は家でゴロ寝して過ごすことが多い
- この1年、スポーツやレクリエーションはほとんどしていない
- 住宅・生活環境が悪く、家では休養がとりにくい

健康管理条件は

- 毎年の定期検診をこの2~3年受けていない
- 定期検診後、指示された精密検査を受けていない
- 血圧、糖尿病等成人病の治療を中断している
- 自覚症状が気になるがなかなか医者にかかれない
- たいていの病気は、売薬等で済ませている

生活習慣・健康対策の状況は

- 肥満してきたが、食事を減らすことができない
- 塩分や脂肪が多いものに食生活がかたよっている
- 飲酒・喫煙など他の人より多いが止められない
- 健康に自信があるので、日常生活に気をつかわない
- 趣味・娯楽などで時間をとることが少ない

チェック方法

合計30の設問に回答するもので、該当する設問ごとに各1点で採点します。

評価と対処の方法

- 5点以下 問題なし
- 6~10点 2問以上の該当項目への対応を検討(IIa)
- 11~20点 3問以上の該当項目への対応措置の実行(IIb)
- 21点以上 業務内容・作業条件の改善、健康管理対策の実施(IIc)

2つのチェック表による総合評価

I.II表の各項目で2点以上の該当項目がある場合は、I.II表の対処方法を組み合わせ判断するようにします。

a \ b	5点以下	6~10点	11~20点	21点以上
5点以下	a・b問題なし	(Ia)・b問題なし	(Ib)・b問題なし	(Ic)・b問題なし
6~10点	(IIa)・a問題なし	(Ia)・(IIa)	(Ib)・(IIa)	(Ic)・(IIa)
11~20点	(IIa)・a問題なし	(Ia)・(IIb)	(Ib)・(IIb)	(Ic)・(IIb)
21点以上	(IIa)・a問題なし	(Ia)・(IIc)	(Ib)・(IIc)	(Ic)・(IIc)

働くもののいのちと健康を守る全国センター・メンタルヘルス研究会

労働時間と休日

※労基法より

労働基準法では、1週間40時間、1日に8時間を超えて労働させてはならない、と罰則つきで定めています。これは法定の最長労働時間ですから、これより短い時間とすることが望まれます。

労働時間

- 労基法第32条** 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を越えて、労働させてはならない。

労働時間とは使用者の指揮・監督下にあるすべての時間

労働時間とは、「使用者の指揮・監督下において労働を提供している時間」のことです。

どこまでを労働時間として取り扱うかは、法的な規定がないため、労働協約や就業規則、労働契約において明確にさせる必要があります。

労働時間は始業時刻から終業時刻までの拘束時間から休憩を除いたすべての時間をさします。したがって、制服への着替え、始業前の情報収集、診療に使う機材などの準備、就業後の看護記録や片付けの時間、参加が求められ、それを行なわないと不利益な取り扱いがされるミーティングや研修なども労働時間にくまれます。

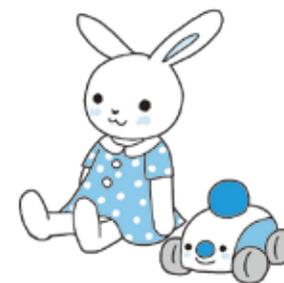
休憩

- 労基法第34条** 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- 2 前項の休憩時間は一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数で代表する者との書面による協定があるときは、この限りではない。
- 3 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

休憩時間は労働時間の長さによって決まっている

休憩時間は労働時間の長さによって決まっています。労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩時間を与えなければなりません。休憩時間は労働者が一斉にとることとされています（一斉付与の原則）。また、労働者は休憩時間を自由に使うことができます（自由時間の原則）。

医療や福祉の職場では、業務上の関係上、休憩時間を十分に確保することが困難ですが、定められた時間にとれなかった場合でも、他の時間ととれるような労使協定を締結しておくことが大切です。休憩時間がとれなかった場合は、時間外労働として手当を請求できます。



休日

労基法 第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を有する使用者については適用しない。

休日は少なくとも週に1回なければならない

休日は、毎週少なくとも1回以上、4週で4日以上を与えなければなりません。休日とは、労働の義務がない日のことです。

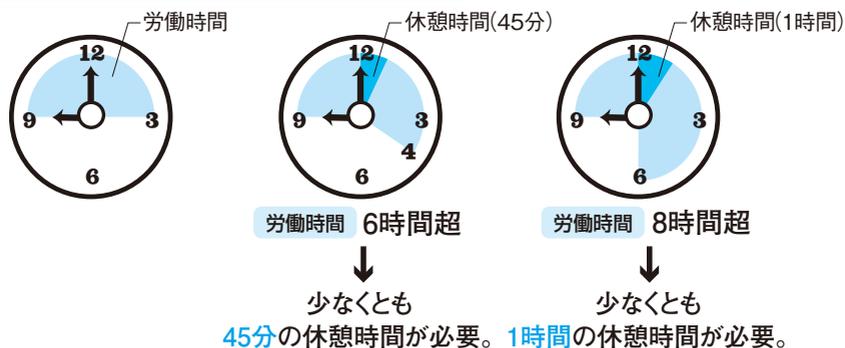
振替休日 休日を他の日に振り替える場合には、次の要件が必要です。

- ①労働契約や就業規則などで、使用者の都合で休日の振り替えをする場合の具体的な理由があらかじめ明示されていること。
- ②振り替え日がかけはなれた日でないこと(1週1日、または4週4日という原則が守られていること)。

代休 代休とは、振替休日の手続きをせず、休日の労働をさせた後日適当な労働日に休みを与えることをさします。代休は、休日労働への代償措置ですから、休日労働に対する割増し賃金(35%以上)の支払いが生じます。

法律による最低限の休憩時間

- 休憩時間は何回かに分けてもよい
- 休憩時間の上限はない



時間外及び休日の労働

労基法 第36条 使用者は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「休日」という)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働延長は、1日について2時間を超えてはならない。

時間外・休日労働には『サブロク』(36協定)が必要

1日8時間・1週40時間を超え、1週1回の休日に労働させることは違法となります。労働者を、時間外、休日労働させるためには、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

この労使協定は、労働基準法第36条にもとづくために、通常『サブロク協定』(36協定)とよびます。

36協定は、事業場の労働者の過半数を代表する労働組合がある場合はその労働組合と、そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者を選び(労働者代表選挙)、使用者と書面による協定を締結し、労働基準監督署の届け出なければなりません。

36協定のしくみ



↓
労働基準監督署長に届け出

36協定の内容

- ①時間外、休日労働させる必要のある具体的な事由
- ②その業務の種類
- ③その労働者の数
- ④延長できる時間
- ⑤労働させることができる休日
- ⑥協定の有効期限

時間外・休日労働は義務ではない

36協定は時間外労働を義務づけるものではありません。また、労働協約や就業規則などで「業務上の必要があるときは、36協定の範囲内で時間外・休日労働を命じることができる」と定められていても、どんな場合でも時間外・休日労働の命令に従わなければならないということではありません。

たとえば、子どもを保育園に迎えに行かなければならない、病人が家で待っている、他に頼める人がいない、などの場合、急に残業を命ずることは職権乱用になり、命令に従う義務はありません。家族的責任だけでなく、社会的な活動や個人的な予定がある場合でも、業務上の必要性が強くなければ、時間外・休日労働は命令できません。

時間外・休日労働は、やむを得ない場合に限って例外として認められるべきものです。

36協定に定める時間外労働の基準

協定の有効期間と時間外労働時間の限度

1週間…15時間以内 1週間～2週間…27時間以内
4週間…43時間以内

3か月以内の期間

1か月…45時間以内 2か月…81時間以内
3か月…120時間以内

1年間…360時間以内

時間外、休日及び深夜の割増賃金

時間外・休日労働・深夜業には、割増賃金を支払わなければならない

労働者が、時間外・休日労働・深夜業をした場合には、通常の賃金の割り増し分を支払わなければなりません(労基法第37条)。

割増賃金は、時間外労働と深夜業については通常賃金の25%以上、休日労働については35%以上の割増で支払わなければなりません。また、時間外労働や休日労働が深夜にまで及んだときは、深夜業の割増賃金と時間外労働または休日労働の割増賃金の両方の支払いが必要となります。

時間外労働・休日労働・深夜業の割増率

支給割合

		月60時間以内	月60時間超え	深夜 ^{※2} の勤務
正規の勤務が割り振られた日	祝日等 ^{※1} 以外	125/100	150/100	25/100を加算
	祝日等	135/100	150/100	
正規の勤務が割り振られていない日(休日)		135/100	150/100	

※1「祝日等」:祝日法による休日及び年末年始の休日
※2「深夜」:22時から翌朝5時までの時間帯。深夜帯の勤務は25/100が加算される。

2010年4月労働基準法の改正

- ①月60時間を超える時間外労働の割増率を25%から50%へ引き上げ。休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増率は変更なし。
- ②事業場で労使協定を結べば、60時間を超える時間外労働について、割増率の引き上げ分25%(50%-25%)の代わりに休暇付与とすることができる。

不払い残業に関する厚生労働省通知(要旨) 基発0523004号 2003.5.23

- ①使用者は労働日ごとにタイムカード、IDカードなど客観的な記録またはその一部を根拠に始業、終業時刻を確認、記録すること。
- ②必要に応じ、労働時間短縮委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状把握、問題点、その解消等の検討を行うこと。
- ③基準について使用者、労働者に幅広く周知を図ること。
- ④基準の遵守状況について点検、確認を行い、使用者が措置を講じていない場合は指導を行う。
- ⑤自己申告制の不適切な運用により労働時間の適切な把握が行われていない事業場に対して適切な監督指導を実施すること。重大、悪質な違反は司法処分を含め、厳正に対処する。

不払い残業は法律違反です

過労死をさせない職場をつくるために
時間外労働はきちんと申請しましょう

村上優子さんの過労死事件

01年2月国立循環器病研究センターの看護師の村上優子さん(当時25歳)が仕事からの帰宅後、くも膜下出血で倒れ翌日亡くなりました。不規則な勤務や夜勤の負担の上に、恒常的に時間外労働があったことから、両親は国を相手取り過労死認定を求め提訴していました。

裁判所が不払い残業を認定

病院は優子さんの時間外を月平均16時間しか認めていませんでしたが、裁判所は、携帯電話等の記録から病棟相談会等も業務と認め、53時間余りを認定。大阪高等裁判所は08年10月に「公務災害」と認める判決を出しました。

看護労働の質的過重性

裁判所は看護師の交替制勤務による身体への負荷を重くとらえ、「過労死認定の判断は、時間外労働時間の量のみに基づくのは相当ではなく、その量に併せ、業務の質的な面を加味して総合的に判断する必要がある」と、看護労働の質的な過重性について踏み込んだ見解を示しました。

これらはすべて業務です(大阪地裁・高裁が労働時間として認めています)

これらの業務が時間外に及んだ時は、時間外手当の対象となります。

必ず請求しましょう。

- 始業開始前の情報収集
- 看護計画、退院・転院サマリー
- 業務上の「研修会」「委員会」「会議」
- 新人看護師への指導
- チーム会
- 看護研究
- 臨床指導者の実習記録の点検
- プリセプター業務
- 病棟相談会

年次有給休暇

※労基法より

年休はいつからどれだけとれるか

労基法第39条

使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。(略)

4 使用者は、前3項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

勤続6か月以後の年休の法定付与日数は労基法で別途定められています。

年休の法定付与日数

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
年次有給休暇付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

なお、以上は労基法が求める最低の基準です。協定でこれ以上の内容をめざしましょう(パートタイム労働者に対する年次有給休暇の付与日数は50頁参照)。

年休取得は自由。使用者の承認は不要

有給休暇は「労働者の請求時季に与えられるべき」ものですが、忙しい、人員体制がないという理由で認められなかったり、別の日に指定されることもあります。これは経営者の「時季変更権」が理由となっていますが、本来は「正常な事業が妨げられる」場合に適用されるものです。つまりひとつの職場(病棟・部署)だけでなく、病院・施設全体にかかわる場合のことで、安易な時季変更権の行使は認められません。全員が年休を取れるような人員配置を確保することは、使用者の責任であり義務です。そうならない職場は、有給休暇が取れる人員配置に改善するよう求めていきましょう。

また、年休の申請について使用目的を書かせたり、上司が理由を聞く事業所もありますが、年休の利用目的はまったく自由であり、労働者は使用目的を述べる義務はありません。

休暇の取得単位、1日、半日、1時間で取得できます

2010年4月～労働基準法が改正され、労働基準法に定める休暇（法定休暇）のうち、労使協定を締結すれば、5日を限度に1時間単位で取得できます。法定外休暇についてはすべて1時間単位で取得できます。

年休の繰越し…年休権は「2年で時効」です

その年度に消化しなかった年休を次年度以降に繰り越すにことについては、法律上の明文規定はありません。旧労働省の解釈（昭和22年12月15日基発501号）では繰り越しを認め、その年休権は2年の時効で消滅するとしています（労基法115条）。

年休は消化することが基本…年休の買い上げ予約はダメ

あらかじめ年休の買い上げを予約し、その代わりに予約された日数について年休取得を認めないことは、年休保障の制度趣旨に反するので許されません（昭和30年11月30日基収4718号）。

年休取得と不利益扱い

年休を取った事を理由として「不利益な取り扱い」をすることは明らかに法律の主旨に反します。「不利益な取り扱い」の例として、年休を取得したことで一時金・皆勤手当や出勤奨励金などで不利益な扱いをすることは許されません。

年休の世界レベルは…ヨーロッパでは4週間

ILO132号条約では、最低6か月継続勤務の者につき年の休暇日数を3労働週とし（5条、3条）、3労働週のうち少なくとも2労働週は一括付与すべきとしています（8条）。実際にもヨーロッパでは4～6週の休暇日数というのが大勢を占めています。また、病休は年休に含ませないのが原則です（同条約6条2項）。病気休暇は別にあって、年休を病休に振り替えないのが基本的考え方です。

危険有害業務の就業制限

厚生労働省の「業務上腰痛の発生状況についての統計」によると、2012年に休業4日以上を要する腰痛は職業性疾病の6割を占め、社会福祉施設が約19%を占めています。この10年で件数が2.7倍に増加しています。

重量物を取扱う業務

この業務に係る規定では、作業方法については具体的な規定はありませんが、取扱う解釈は規定の趣旨から、直接に重量物を担う場合のことであり、押す場合は含まれないと解されています。

人力で持ち上げる荷の重量は、次を目安としましょう。

満18歳以上の男子	1回の場合……最大55kg以下 常時の場合……体重の40%以下
満18歳以上の女子	男子の60%程度

上記の重量を超える重量物を取り扱う場合には、2人以上で行いましょう。この場合、各々の労働者に重量が均一にかかるようにしましょう。

女性や年少者には、法令で重量の制限があります。（女性則2条1項、年少則7条）

性別	年齢	断続作業の場合	継続作業の場合
女性	満16歳未満	12kg未満	8kg未満
	満16歳以上満18歳未満	25kg未満	15kg未満
	満18歳以上	30kg未満	20kg未満
男性	満16歳未満	15kg未満	10kg未満
	満16歳以上満18歳未満	30kg未満	20kg未満

断続的＝作業がイレギュラーな休憩または停止、あるいは別な作業が間に入る状況
継続的＝決められた休憩以外は同じ作業をつづける状況

★2012年6月に「職場における腰痛対策指針」が19年ぶりに改定されました。この指針の内容を労使で周知し、労働安全衛生活動などを活用し腰痛予防対策をすすめましょう。

セクシャル・ハラスメント (性的いやがらせ)

※均等法より

労基法 第11条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

性的な言動とは？

性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布する、性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画を配布する、など。

セクハラの実例

事業主や上司が性的な関係を要求したり、身体に触ったが拒否・抵抗されたため、解雇や不利益配転をする。上司や同僚の性的な言動により労働者の就業意欲が低下する、など。

2007年4月から施行された改正均等法は法律全体を男女双方に適用するものとなりました。したがって、セクハラも男女とも適用対象になりました。また「労働者」とは、正規労働者だけでなく、非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてを指します。

公務員の懲戒処分の指針についての人事院通知(抜粋) 基発695号、女発第36号 1999.11.4

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識した上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動(以下「わいせつな

言辞等の性的な言動」という)を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント(パワハラ)とは

厚生労働省は2012年1月30日、職場における「パワー・ハラスメント」の定義を発表しました。

報告書はパワハラに関し、同じ職場で働く者に対して職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適性範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与え、職場環境を悪化させる行為と規定した。具体的な行為として「暴行・傷害など身体的攻撃」「脅迫や侮辱、暴言など精神的攻撃」「職場で隔離や無視」「不可能なことを強制」など6つの類型に分類した。パワハラは、上司から部下に行われるだけでなく、先輩・後輩間や同僚間や部下から上司に対する行為も入るという。具体的な行為を6つの類型に分けて提示しています。

職場のパワー・ハラスメントに当たりうる行為

身体的な攻撃

暴行、傷害

精神的な攻撃

脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言

人間関係からの切り離し

隔離、仲間外し、無視

過大な要求

業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

過小な要求

能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない

個の侵害

私的なことを過度に立ち入る

あなたは大丈夫?

指導育成や業務上の命令などに隠れ表面化しにくいことに加え、気がつかずにパワハラしている、または受けているケースも多い問題です。セクハラ同様、ハラスメントは「受け手がどう感じたか」が重要なので、「私は口が悪いから」、「悪気はなかった」「激励のつもりで・・・」といったも、受け手が嫌がらせだととらえれば問題になる可能性があります。

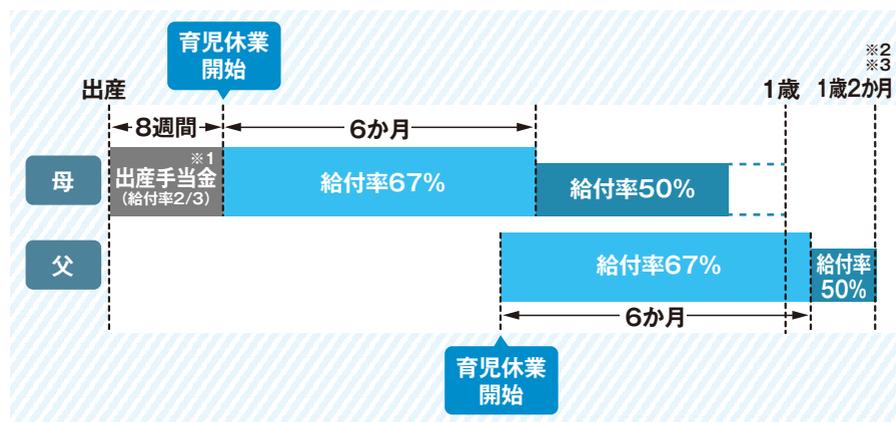
上司や先輩に反論したり、断ったりすることはとても難しいのが実態です。権威のある立場の人の言葉や態度は、凶器にもなりえるのです。管理者・年長者は、部下や後輩は自分より弱い立場にいることを忘れずに接する必要があります。

パワハラを受けたら

ひとりで悩まずに、上司や同僚、労働組合に相談しましょう。「パワハラを受けている」自覚を持ち、精神的苦痛を和らげることも必要です。社会的認知が高まってきたとはいえ、法的規制はまだ遅れています。セクハラとあわせて、労働者保護規制の整備を求めています。

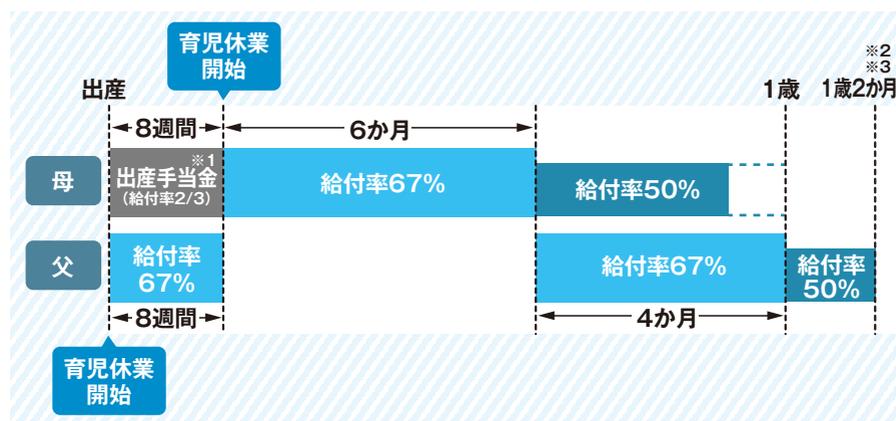


〈育児休業給付金〉の給付イメージ①



〈育児休業給付金〉の給付イメージ②

男性が育児休業を分割して取得する場合



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2か月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給