

表-1 キイ局では?

産 休	ベスト!??な制度	ポイント
妊娠時短	① (NTV) 18週。有給。 ② (TBS) 産前42労働日多胎70日、産後50日。有給。	日にちの長さだけでなく、産前を長くとする傾向にあるので、許容範囲が大きい方が望ましい。法定休暇なので有給であるべき。
妊娠障害	(NTV) 必要日数。原則として診断書必要。有給。	無給であったり、明示していない場合が多い。実際、ストレスのためか妊娠障害の例は増加傾向にある。
通院休暇	① (CX) 妊娠休暇として10日。 ② (NTV) 1ヶ月に2日。	最低限、法定どおりであることが必要だが、個人差の大きい部分だけに日数、取り方は本人の体調に希望に添った対応が必要。
育児休業	① (TBS) 産休明け1年。本人以外は生後1年。勤続年数に加工。一時金40万円+養育休職 ② (CX) 子供が3歳に達した直後の年度末まで。一時金のみ1か月分支給。勤続年数の加工無し。 ③ (NTV) プール休110日の利用が男女とも可能。	期間は長いほうが良いが、生活する上では何らかの保障がないと厳しい。また、休暇中の社内情報を伝達する環境整備など、復帰のしやすさや、評価への不安などいかに障害を取り除くかが重要。
育児時間(時短)	① (ANB) 就学前まで1日2回各1時間を限度に最大2時間。1歳までは有給。その後は無給。 ② (TX) 3歳まで最大90分。有給。	男女とも取れることが前提だが、実現していない局もある。時差通勤や勤務の軽減だけでなく、選択肢が数多くあったほうがよい。

【参考】 法律上の規定

(「労」労働基準法、「均」男女雇用均等法、「育」育児休業法)

産 休	「均」産前6週(多胎妊娠は14週)産後8週。
妊娠時短・就業制限	「均」必要に応じて、勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講じなければならない。
妊娠障害休暇	「均」妊娠障害(妊娠悪阻・妊婦貧血・切迫流産など)の場合、作業の制限・休業など必要な措置を講じなければならない。
通院休暇	「均」妊娠23週まで4週に1回。24～35週は2週に1回。36週～出産まで1週に1回。産後1年以内で医師が指示する回数。
育児休業	「育」女性は産休後、男性は出産日から子が1歳に達する日まで。育児休業を理由に不利益な取り扱いを禁止。
育児時間	「均」当初は授乳時間を想定したものだが、条文は授乳に限定していない。但し、女性のみが取得可能。一日二回少なくとも30分。
育児時間	「育」男女ともに取得・3歳まで。短時間勤務。フレックスタイム・時差通勤・所定外労働の制限。

産休・育児を

考える

春闘は賃金闘争であると同時に制度改正要求が重要な課題。要求をめぐって激論が交わされているところですが、「次世代育成支援元年」にちなんで、数多くある制度要求の中から特に、「産休・育児」について考えました。在京キイ局を中心に比較し、現実的に運用されている制度から独断と偏見でベストと思われるものをめきだしてみました。

* * *

産休は法定で30日のところが多いようですが、まだ無給の局も多くあり、自ら短縮できない法定休暇だけに有給が普通になっはしているのです。

妊娠中の時間短縮は、法定では「勤務時間の変更」とあるので、時差通勤を認める会社は多いのですが、体調や通勤経路などは個人差があるため、時短の選択肢があるほうが良いのでは

【参考】はその最低基準

要なく、復帰する際の障



女性協議会

ないでしょうか。

妊娠障害や通院休暇については、日ごろの過酷な労働環境のためか、昔ながらの経験則ではありえない事態が増加傾向にある中で、本人にとって最も安全な方法を考えるよう、制度作りを考えるべきでしょう。

育児休業については法律の後押しもあり、ほぼ全局男女ともにとれることにはなっていますが、無給のところ、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

こう、勤続年数に加工されないところもあり、現実的には取得に大きな壁があります。また、「現職復帰の原則」や「不在中の連絡の整備」(時短の場合にも必要なく、復帰する際の障

いし、それは一緒に働く、一人一人の認識度・知識度が向上することが先決といえそうです。

あくまで以上は暫定版なので、みなさんの情報をもとに、春闘後に完成版を発表したいと思っています。

3月の拡大女性協常任委員会でのみなさんの意見集約ができることを期待しています。