

産休・育児制度 を目指して!

「次世代育成支援対策推進法」の追い風



女性協議会

2003年の2月号で同じ企画をしたのですが、みなさんの役に立っているでしょうか? (おちまるしえのバックナンバーは女性協議会のHPでご覧になれます。二年を経た今、在京キイ局の協力を得て改訂、在京で実現されている制度の中で、ベストと思われるものを表にしました。制度のどこがポイントなのか? どのような制度が施行されているのか? 春闘の参考にしてください。下段の表参照)

2005年4月1日以降、速やかに届け出なければならぬのをご存知でしょうか。この法律では、従来の保育に関する施策等「子育て」と仕事の両立支援に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域」「社会保険」「子どもの社会性の向上や自立の促進」にそった取り組みを推進し、より活用される積極的な制度になることを求めています。

前述した取り組みの観点で制度を見直してみると、産休という法的な休暇に対して無給であるというところは一次世代育成支援にはなりえません。有給が実現していない会社に対して、考え方をものを問うべきではないでしょうか? 同時に働き方そのものが過酷な

第42回民放労連全国女性の集い

ずんばい呑んで語りもんぞ

～ダレヤメ in 鹿児島～

ダレヤメとは...? 鹿児島弁で「ダレ」とは「疲れ」のことです。ダレを止める、ダレヤメとはつまり、働いた夜のお楽しみ、晩酌を意味しています!

日 程 2005年6月4(土)、5(日)
場 所 鹿児島サンロイヤルホテル、みなみホール
(鹿児島中央駅から車で10分)

問い合わせ先: 民放労連本部
03-3355-0461

社会だけに妊娠障害は増加しており、その条件を明示した休暇制度などが必須とされています。また、「男女ともに」という考え方が前提にある育児休暇・時短に関しては、制度としては取得が可能になりませんが、取得率は上がっているでしょうか? 社員が少なく、休日を取ることでえまならない職場で、子どもを育てるために立てるのか? 会社の姿勢、男性

社会の職場意識が大きな問題となっているのではないのでしょうか。無給がまだ大半であることが、特に男性の取得の可能性を大きく妨げていると考えられます。育児休暇・時短期間も一年半から三年などが主流になりつつあり、保育園の入園の難しさへの配慮がされるようになっています。表にもあるように、六年の休暇といえますので、自分の会社がどのような計画書を提出するか、きちんとチェックしてください。またこの法律は、今後一〇年間に集中的・計画的な取り組みを促進することを明言しております。今こそ、自分たちの手で、よりよい産休・育児制度を目指すよいチャンスです。

表-1 キイ局では?

	ベスト!? な制度	ポイント
産 休	18週、産前9週間を超えない。多胎は23週。有給 (NTV)	法定休暇で自分の意志にかかわらず強制的に休ませなければならぬ休暇だけに、とにかく有給
妊娠時短	産前42労働日(日・祭を含まず)多胎70日、産後50日有給 (TBS)	期間は長いほうが良いが、有給が前提。しかも取得方法の選択範囲が広いのが望ましい。
妊娠時短	最大90分まで (TX) 1日2回まで (CX)	時差通勤を認めるだけの会社もあるが、賃金カットがない時短があればなおよい。
妊娠障害	過剰・早退、各30分。まとめて取る場合は届出必要 (NTV)	体調の変化は個人差があるので、医師と相談しながら最もよい方法の選択が必要か。
妊娠障害	10日以内 (CX・ANB) 必要日数 (NTV) いずれも有給	TBS以外は妊娠障害休暇あるいは妊娠休業・つわり休暇という名称の有給休暇が設定されている。
通院休暇	1ヶ月に2日 (NTV) 法定の他に診断書により3日以上有給 (TX) 就業中の通院の許可 (ANB)	最低限、法定どおりであることが必要だが、個人差が大きいので日数、取り方は本人の体調の希望に添った対応が必要。
育児休業	1年6ヶ月に達するまで (TX) 1年6ヶ月に達する月末まで (CX・注参照) 最初に到来する3月31日まで (NTV・ANB)	期間は長いほうが良いが、無給や勤続年数に計算されないのはいかなるものか。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)	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。その後は短縮分減額 (ANB) 3歳まで2時間。有給 (TBS) 年度末まで (TX)	男女とも取れることが前提。取得できる時期はなるべく許容範囲が長いのが望ましい。時差通勤や勤務の軽減だけでなく、選択取が数多くあったほうがよい。

注: CXの養育休業と養育時間制度

☆養育休業 育児休業終了日の翌日から子供が6歳に達した直後の年度末まで。夏と年末の一時金のみ支給・無給。勤続年数加算無し

☆養育時間 育児休業終了日の翌日から子供が6歳に達した直後の年度末まで。1日120分以内・無給。一時金のカット無し

【参考】 法律上の規定

(《男》労働基準法、《均》男女雇用均等法、《育》育児休業法)

産 休《男》	産前6週(多胎妊娠は14週)、産後8週。
妊娠時短・就業制限《男》	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・休業《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《男》	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な取り扱いを禁止
育児時間《男》	当初は授乳時間を想定したものだが、条文は授乳に規定していない。但し、女性のみが取得可能。1日2回少なくとも30分。
育児時間《育》	男女ともに取得は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