

女性の活躍推進法の活用を

—労働法制改悪は女性の活躍に逆行

1. 女性が要求を語りだす時 社会が変わる

2. 女性たちの状況

●増え続ける非正規労働者

2014年 前年より56万人増え、1962万人(非正規率37.4%)。

女性の非正規率は6割に近く(13年は55.8%)

青年の非正規率が急上昇している—15~24歳(男44.3、女52.7)

●貧困と格差の拡大

民間給与実態統計調査結果2014年分(2015年9月発表)

平均給与 415万円 男性514万円、女性272万円 / 正規478万円、非正規170万円

年収1000万円超が13.7万人増えて199.5万人(全体の4.2%)

年収200万円以下も19.3万人増えて1139.2万人(同23.9%)

*国際的にも女性差別が有名な国 日本 世界経済フォーラム 男女平等ランキング101位 G7中最下位
OECDなどからの批判 2012年12月「日本は世界で一番働く母親に厳しい国。少子化を招く」

●複合的な女性の低賃金構造

①雇用管理区分による差別

たとえば、2014年6月に東京経営者協会が発表している定期賃金調査結果によると、大学卒業の総合職・一般職の賃金を比較すると22歳(初任給)で21万1562円、18万7860円と最初から2万円以上の格差があり、60歳の定年を迎えるころには、57万8289円と33万7971円と格差は24万円にも広がっている。総合職男性のはたらき方が長時間労働であること、転勤を伴う配置に応じることができるなどが一般化されているため、女性労働者が総合職を選ばない、または総合職を選んでも、離職を余儀なくされる実態がある。総合職の女性比率は、5.6%でしかない(2011年)。

②家族的責任が女性に集中

女性労働者の6割が第1子の妊娠出産を契機に離職するが、妊娠・出産・子育て中の女性に対するハラスメントが横行していること、長時間労働により妊娠を契機に離職を余儀なくされる実態が改善していない。なぜなら、30代男性の17%、40代男性の16.9%が週60時間以上の長時間労働になっていることから(2014年労働力調査)、女性に家事・育児の負担が集中している。

③雇用形態による差別

女性労働者に占める非正規雇用労働者の割合が年々高まり6割近くになっている(総務省労働力調査2014年 女性56.7%に対し男性は21.8%)。妊娠離職後の再就職は非正規雇用であることがほとんどであり、「学校を卒業して初めて就く仕事が非正規」である労働者が4割にも達しているが、ここにも男女差があり、男性21.8に対し、女性は56.73となっている。(労働力調査2014年)。しかも、均等待遇が実現されていないために、非正規女性労働者は、生活できる賃金が保障されていない。賃金格差は、男性正規労働者を100とすると女性非正規労働者は50.4である(2014年厚生労働省/賃金構造基本統計調査) →最低賃金は女性差別賃金となっている

④女性の多い職種の賃金が低い

看護師、保育士、介護士など女性の多い職種の賃金が低く非正規も進んでいる。労働条件が悪いこれらの

職種の人手不足は深刻であり、女性が仕事と生活を両立させながらはたらきつづけるための社会的基盤整備の崩壊にもつながっている。

●女性の貧困が可視化されない

誰かの娘、だれかの妻というポジションによって貧困が可視化されない→女性の人権が社会的に確立していない。人的控除（基礎控除）＝生きていくのに必要な経費には課税しないが 38 万円ではない

コラム 1 母子世帯を直撃する女性の貧困化

女性を一人前の労働者とみなさない労働諸法制、家族的責任を女性に負わせる社会保障制度の不備など世帯を単位として制度設計をしようとするのが誤りではないだろうか！？

女性の自立を阻む実態は、母子世帯の経済的自立を困難にしています。平成 24 年度母子家庭対策の実施状況によると、母子世帯の推移は平成 22 年調査で約 76 万世帯、平成 2 年と比較して 10 年で 1.37 倍と増加傾向にあります。母子家庭の母親の就業状況は 80.6% で、母子世帯における平均稼働所得は 181 万円（平成 24 年国民生活基礎調査では 179 万円）でしかなく、臨時・パートの身分ではたらく者は 47.4% を占めます。母子世帯の母親がパートのダブルワーク、トリプルワークをしている実態も少なくありません。2014 年 1 月発表の OECD ファミリーデータベースの「2013 年子どもおよび子どものいる世帯の貧困率」によると、働いている母子世帯は、働いていない母子世帯より貧困率が高いと報告されています。最低賃金が低すぎる現状は、女性労働者の中で、もっとも困難な母子世帯の貧困を深めています。

賃金の生計費原則・労働再生産原則に基づく最低賃金へ→一人が一人を育てられる最賃個人単位で働き方を見直す労働法制の確立整備が求められる。

自助自立の社会保障制度の改悪をやめさせ、公助を基本とした社会保障制度の確立を

3. 女性差別が雇用の劣化を招いた

女性のはたらきつづける権利 VS 女性が家族的責任を担いながら男性が長時間労働

1960 年代後半 高度経済成長の労働力不足に対応して女性労働者が増大

☆1960 年代女性の若年（男性 55 歳・女性 30 歳）定年制、結婚退職制を争う裁判で女性たちのたたかい

1975 年 国連 国際婦人年 第 1 回女性会議（メキシコ）

☆1970 年代半ばから女性賃金差別を争う裁判で女性のたたかきが勝利

1979 年 国連 女性差別撤廃条約採択

1981 年 IL0156 号条約 家族的責任を有する男女労働者の差別禁止

●1970 年代後半～1980 年にできた「正社員」という言葉

●1985 年以降

☆1985 年 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保など女子労働者の福祉の増進に関する法律」成立

雇用平等法の制定は「差別の禁止」を求める労側と「保護の撤廃」を求める使用者側の対立で難航。

「条約の比重のために法律の成立を優先させる」という政府側のまとめにより勤労者婦人福祉法の一部改正という形で成立。男性との平等を迫るのであれば労基法の女子保護規定を撤廃と財界が主張。

★労働者派遣法の成立 専門的な 16 業務のみが対象 第 3 号被保険者制度の成立

★1987 年 労働基準法の改悪

フレックスタイム制・システムエンジニアなど対象業務を限定して裁量労働（みなし労働時間制）・変形労働時間制を導入→1 日 8 時間労働制を一部で崩す

●1995 年新時代の日本的経営 日経連が政策を発表

★1998年 労働法制の全面改悪

労基法女子保護規定の全面廃止・変形労働時間制の拡大・裁量労働をホワイトカラーに拡大・有期雇用を3年上限に、2003年5年になる

●2008年リーマンショックを契機に非正規労働者の実態が明らかに

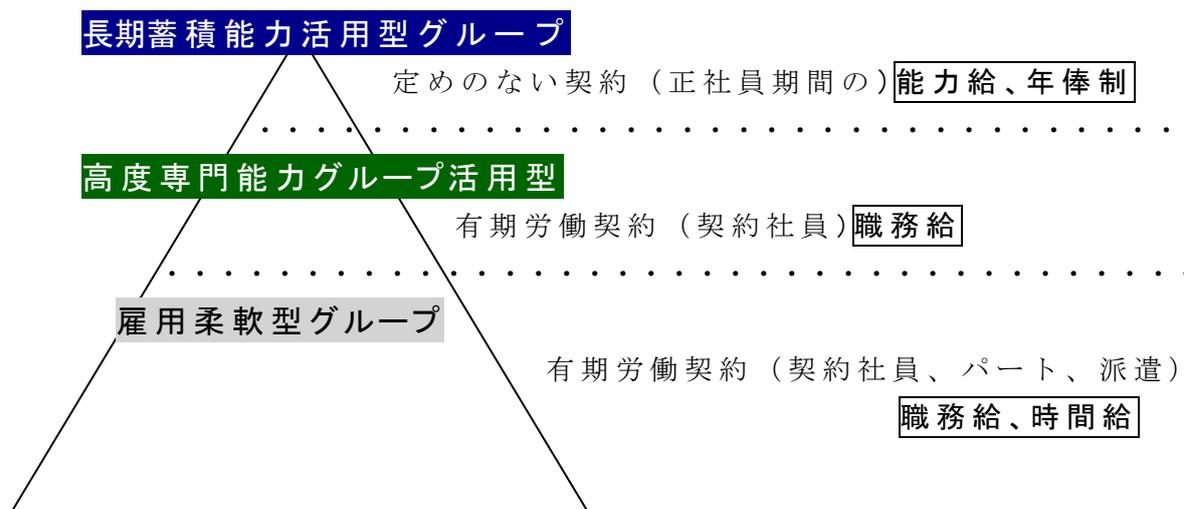
男性に広がる非正規雇用の可視化

2012年労働契約法の改正と労働者派遣法の改正

コラム2 御手洗経団連会長 2006年10月13日の経済財政諮問会議の席上で請負労働について「無理がありすぎる」と不満を表明(偽装請負の判断基準に絡んで御手洗氏は、「請負の受け入れ先が仕事を教えてはいけないことになっており、矛盾がある」などと指摘。法律を守るのは当然としつつも、現行制度の緩和が必要)した。その一方で、キヤノンの役員報酬は2003年に1億3900万から2006年の間に2億2200万と2倍近くに引き上げている¹。国会でも「経営が苦しい時は社長が自分の給与を削って、それでも足りないとき初めて従業員の給与の引き下げをしてきたのが従来の日本型の経営者だ」と主張。また「偽装請負」の合法化を訴える人物が経済財政諮問会議の委員であることの適格性に疑問が投げかけられた。2007年10月、自身が会長を務めるキヤノンの偽装請負問題に関して民主党を始め野党共同で参考人招致を要求される。だが、偽装請負問題が表面化すると、経団連会長の立場で「派遣法を変えろ」と言い放つ2008年6月厚生労働相が日雇い派遣の原則禁止を表明したことに対して、御手洗会長は「現実問題として雇用機会を縮減する」と述べた。

1995年新時代の日本的経営 日経連が政策を発表

1995年日経連「新時代の日本的経営」



*労働法制の改悪が次々に行われた98年度以降、人件費は削減された

労働総研の試算では、98年度の内部留保は210兆円(全企業、うち10億円以上の大企業の内部留保は143兆円)だったのが、2014年度の内部留保は、全企業規模で543兆1000億円。うち資本金10億円以上の大企業は299兆5000億円にも上っている。内部留保の急増が始まったのは労働法制改悪がおこなわれた1998年度から。企業は儲けた利益を内部留保としてため込んだため、日本経済は大幅な需要不足に見舞われ、「デフレ不況」が慢性化し、長期不況に陥ることに。

4. 安倍政権の「女性が輝く」「1億総活躍」って何だ

「戦争する国づくり」と「企業が世界で一番活動しやすい国」

戦争をして得をするのはだれか??

安倍政権の「女性の活躍」とは・・・均等法制定時の「だまし」既視感

新時代の日本的経営の完全形を目指す

- ・「多様な働き方」→派遣労働・限定正社員・労働時間の自由化・テレワーク
 - ・限定正社員⇒勤務地・職務限定の低賃金労働⇒解雇自由の仕組みを盛り込みたい
 - ・労働時間短縮⇒労働時間の弾力化⇒時短も自己責任、よって、残業代は支払わない
 - ・テレワーク 自己責任の時間管理
- ・起業支援 個人請負化⇒企業にとって社会保険負担労務管理なしの都合のよい働かせ方
- ・配偶者控除・第3号の撤廃⇒最低賃金維持のまま⇒低賃金で長時間働く労働者の拡大
- ・外国人労働者、保育士への主婦の活用⇒家事労働の買いたたき⇒安上がり労働を増やすためにさらに安上がり労働を増

安部政権の女性の活用と労働法制の改悪

(1) 日本再興戦略 (2013年)

○女性の活躍

女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指すとしている。目標に対してのアクションプランとして「企画業務型裁量労働制をはじめとする労働時間法制の見直し」「労働者派遣制度の見直し」「『多様な正社員』モデルの普及促進」「女性の活躍推進」など多様な働き方の実現を提起。

○少子化危機突破のための提案

緊急対策は①待機児解消のため株式会社含む多様な主体で保育施設整備を推進 ②働き方改革の強化として長時間労働の抑制、働き方の柔軟化、3歳までの育休など環境整備を企業に働きかける、役員に1人は女性の登用を企業に働きかける。男性の働き方を見直し、長時間労働抑制や多様で柔軟な働き方の促進。テレワーク、女性の起業支援などの施策を打ち出す。

女性の人権・男女平等には言及せず

(2) 日本再興戦略改訂 2014

10月3日には総理を本部長に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」を決定

- ① 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法案案」臨時国会に提出→廃案→再提出→成立
301人以上の企業に数値目標を定めることを義務付ける。しかし、目標は企業の自主性に任せる
- ② 「柔軟で多様な働き方の実現」として「時間ではなく成果で評価される働き方への改革」「労働時間の長さと言金とのリンクを切り離れた『新たな労働時間制度』を創設する」→法案提出
- ③ 労働者派遣法の改悪法案が提出され、これまで臨時一時的な仕事に限られてきた派遣労働を常用雇用の代替として「生涯派遣労働」となる大改悪→廃案→再提出→成立

(3) 日本再興戦略 2015

安倍政権発足以来、成長志向の法人税改革や、電気料金をはじめとするエネルギーコストの上昇を抑制するエネルギー政策、TPPなどの経済連携交渉への本格的な取組など、ビジネス環境の改善に向けた政策を一つ一つ着実に実行してきた。

グローバル市場において「稼ぐ力」を高めていくには、上場企業の経常利益水準も利益率も過去最高を記録している今こそ、稼ぐための最適解を見出し……

個人の潜在力の徹底的な磨上げ

少子化対策、労働の「質」の向上及び女性・高齢者等の一層の活躍促進

<鍵となる施策>企業における情報開示の徹底による長時間労働の是正・待機児童の解消に向けた保育士の確保・高齢者の活躍促進（就労マッチング機能の強化）・外国人材の活用

● 「経済財政運営と改革の基本方針 2015」

女性活躍、教育再生をはじめとする多様な人材力の発揮

[1] 女性、若者など多様な人材力の発揮

全ての女性が輝く社会を目指す。このため、「女性活躍加速のための重点方針 2015」

に基づき、取組を加速する。長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画、「マタニティ・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶、女性の暮らしの質向上のための取組等を積極的に進める。税制・社会保障制度・配偶者手当等の在り方については、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する、就労に対応した保障が受けられる等、女性が働きやすい制度等への見直しに向けて具体化・検討を進める。

● 1億総活躍社会の実現に向けての緊急に対応すべき対策（2015年11月26日）

メンバー 政府関係・有識者（御用学者と経団連会長・商工会議所会頭・まちの保育園代表・社会福祉法人ノテ福祉会理事長・菊池桃子）

ニッポン一億総活躍プラン

(1) 「希望を生み出す強い経済」

年率3%の最賃引き上げで1000円に

就労促進の観点から、いわゆる103万円、130万円の壁の検討

(2) 「夢をつむぐ子育て支援」— 「希望出生率1.8」の実現=基本は自助自立

・若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大

・女性の活躍の環境整備を図る。また、長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進

・家族の支え合いにより子育てしやすい環境を整備するため、三世帯同居・近居の環境を整備する。さらに、経済事情に左右されない教育機会を提供するため、財源の確保とあわせた幼児教育の無償化拡大、教育費の負担軽減などに取り組むとともに、ひとり親家庭、多子世帯等への支援、子供の貧困対策を進める。

育児介護休業法改正

認可保育所以外の多様な保育サービスの受け皿の整備

保育士配置要件の弾力化など、多様な担い手の確保

高等教育に係る奨学金については、その充実を図るとともに、マイナンバーを活用しつつ奨学金の返還月額が卒業後の所得に連動する「所得連動返還型奨学金制度」の導入

ひとり親家庭支援のため、子供の学習支援や居場所づくりを進める。自立を助けるための貸付制度を緊急に設ける。さらに、離婚時における養育費確保の事前の取決めを促す

(3) 「安心につながる社会保障」— 「介護離職ゼロ」の実現

・必要な介護サービスの供給確保

施設に係る規制を緩和することにより介護施設等の整備を促進

介護人材の確保を図るため、離職した介護職員の再就業支援、介護福祉士を目指す学生等への返還免除付き学費貸付の大幅な対象拡大

・長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な

働き方を推進

介護休業の改善

高齢者のための多様な就労機会の確保、経済的自立に向けた支援—シルバー人材センターの「臨時的」・「短期的」・「軽易」という業務範囲限定の要件緩和

安倍内閣は「1億総活躍社会」の緊急対策で、「介護離職ゼロ」にむけ介護施設などを「50万人分」増やすとしています。→4万3000人が特養ホームの入所を待つ首都・東京。介護職員不足のため、入所を制限する特養が恒常的に出ています。介護職員を確保できない。介護事業所の60%が職員不足と回答しています。不足理由の72%は「採用が困難」。その原因の61%が「賃金が低い」です（14年度「介護労働実態調査」）。介護職員の給与は、全労働者平均より月10万円も低いからです。事業所は、4月から政府は介護報酬改定で「介護職員の安定的な確保」として介護職員処遇改善加算を増額しましたが基本報酬が大幅に削減され、かつてない経営危機に陥っており、賃上げができない事業所も生まれています。

5. ジェンダー平等が、女性だけではなく男性も輝く働き方

○分断と差別を乗り越えた連帯を一男性と女性、正規と非正規

隠されてきた「女性の貧困」を可視化する

…世帯を単位として女性を1人前の労働者として見てこなかった仕組みの見直し

マタハラ横行 家事育児は女性が担う？

育児介護休業法の拡充と権利行使ができる人員配置に

女性が輝く政策は、女性の人権を認めていくこと。男女ともにディーセントワークが実現する政策であることを確認していこう

イギリスでは、1888年男女同一賃金法の制定が全国統一課題に

急激に増大した低賃金女性労働者に男性の賃金も引き下げられることを懸念（水割り）

1919年 ILO国際労働憲章は「男女同一労働同一賃金」を掲げる

1951年 ILO100号条約

○労働時間は正規労働の問題？均等待遇は非正規の問題？

労働時間の上限規制と短縮、非正規雇用の均等待遇実現、生計費原則に基づく最低賃金制度の確立、正規雇用が当たり前の社会の実現はすべて一つの問題である

「日本の働く女性」は、世界一寝ていない。しかも、「日本の働く男性」より寝ていない。

ワーキングマザーの1日の労働時間は、家事育児も加えると、ざっと13時間以上に達する。

二人で一つではなく、ひとりひとりの人権の確立を

非正規雇用の均等待遇の実現をすべての労働者の課題に

一人一人の労働者が自立できる賃金と社会保障制度・税制の改善

1. 最低賃金の大幅引き上げを／2.課税最低限度の引き上げ 基礎控除は38万円ではない！3.最低保障年金制度の実現

○非正規労働者の怒りの組織化を 99%vs1%

非正規労働の低賃金・無権利が不当であることの社会的可視化

非正規労働の拡大で消費税をいくら上げても財源は細る

一部の金持ちがさらに金持ちになるための政策への怒りを

労働法制諸法案などへの対応を

(1) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法案案」

臨時国会に提出→廃案→再提出→修正成立

国会での修正について

①第1条（法の目的）に「男女の人権の尊重」を追加挿入

②第2条（基本原則）に「職業生活における活躍にかかわる男女間の格差の実情を踏まえ」を追加挿入

また、正規雇用に焦点を当てていた原案から非正規労働も含むすべてに対応するものに修正

③第8条（一般事業主行動計画策定等）状況把握項目に「労働時間の状況」を追加挿入

301人以上の企業に行動計画策定を義務付け。しかし、目標は企業の自主性に任せる
実効性は労働組合のとりくみにかかっている。

(2) 労働者派遣法の改悪法案が施行

これまで臨時一時的な仕事に限られてきた派遣労働を常用雇用の代替として「生涯派遣労働」となる大改悪→廃案→通常国会に再提出→可決成立

① 安倍「雇用改革」の柱は、雇用維持でなく雇用流動化。産業競争力会議では竹中平蔵パソナ会長の主張を採用、リストラする企業と仲介企業（派遣大手）を助成する「労働移動支援助成金」を創設。予算措置は2013年5.7億円⇒2015年349億円へ。一方、雇用維持政策の柱、雇用調整助成金の予算は2013年1175億円⇒2015年193億円へ。

② 派遣業界の狙いは、労働力需給調整機能をハローワークから奪い、人材派遣会社が握ること。ハローワークが開拓した求人情報は、2014年9月から民間に提供させられ、派遣会社は求人を出している企業に「正社員でなく派遣で雇用を！」と営業をかけるようになっている。

・違法派遣等の場合のみなし雇用規定〔2015年10月から〕がなくなる！派遣元・先会社は、これをしたくて仕方がない。

・「派遣先」は3年を超えて派遣労働者を受け入れるには、過半数組合もしくは過半数代表者の意見聴取をすれば、さらに3年受け入れ可（以下3年ごとのエンドレス）。

・「派遣元で無期雇用の派遣労働者」は「期間制限なし」とするが、派遣元で無期雇用でも、派遣先が派遣契約を打ち切りは可。

・「派遣元で有期雇用の派遣労働者」の受け入れは「最長3年」まで。課などの組織単位を代えれば引き続き受け入れ可能だが、派遣先の考えひとつで雇止めされる。

③ 労働契約法の改正の骨抜き懸念

来年4月無期雇用転換申し込の効力⇒無期雇用を嫌う企業が派遣労働者に置き換える懸念

改悪労働者派遣法に対する今後の対応

1) 人手不足の職場では、派遣が広がる可能性がある。業界は、4月の新規採用をめざし、「まずは派遣で試してから」「人件費コストの大幅削減を」などと旺盛な営業を展開している。あらたな派遣法は、規制を大幅に取り払い、派遣先において、ほとんどの業務に、永続的に派遣労働を受入れ可能とするもの。派遣先は、受入れ後3年ごとに過半数労働組合もしくは過半数代表者に、受入れ継続について意見聴取をする程度で、反対されても、受入れを止める必要はない。

いったん、派遣が常態化し、それで仕事がまわりはじめると、止めることは難しい。

2) 今回の派遣法の原則転換（間接雇用の典型労働化を可能としたこと）は、派遣労働者だけの問題ではなく、すべての労働者の問題であることを、職場で共有し対応を強化する必要がある。

労働組合としては、①職場の常用代替を進めない、②派遣労働者と対話し、要求をつかみ、賃金・

労働条件の向上と組織化・正社員化を進める、③改悪派遣法の抜本改正を実現するという3つの方針でのぞむ。

- ① 採用にかかわる経営側の動向について、事前協議事項とする。派遣労働の受入れについては「入口」と3年毎のチェックを。受入れ理由、部署、人数、契約等明らかにさせる。使用者に対しては、長期勤続する労働者（常用的な仕事には）を、直接雇用・無期雇用することこそが、事業の安定と持続可能な発展の基本であり、長期を展望した採用計画を取るよう、要求していく。
- ② 既に就労している派遣労働者については、積極的に声をかけ、対話し、要求をくみ上げる（厚労省調査によれば、派遣労働者の6割は正社員を希望）。政府は、労働者の希望にそって、派遣先で「正社員化する」ことを目標にしている。それを当事者に伝え、加入を働きかけ、派遣先・元と交渉する。
*派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる

雇用安定措置とは

派遣先への直接雇用の依頼／新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）／派遣元事業主による無期雇用／その他雇用の安定を図るために必要な措置

- ③職場を守りつつ、派遣で働く当事者の声をくみ上げ、派遣法の早期抜本改正を求めていく。

(3) 「柔軟で多様な働き方の実現」として「時間ではなく成果で評価される働き方への改革」「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた『新たな労働時間制度』を創設する」→現在厚生労働省労働政策審議会法案要綱が建議され→国会提出

○労働基準法の一部を改正する法律案 企業が残業代を払いたくない

現行労働基準法の欠陥 36協定 時間外労働限度基準以上の協定は4割

(IHI 200時間、日立 150時間、住友重機 140時間)

規制緩和に労働者の委員の強い反対意見が出されていたにもかかわらず、報告に反映せず法案化
高度プロフェッショナル労働制・企画業務型裁量労働制の対象拡大と導入手続きの緩和・フレックスタイム制度の清算期間の延長

→高度プロフェッショナル労働者

働いた時間にかかわらず、成果で賃金を払うとして、「**時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外**」する。管理監督者や裁量労働制では深夜割増は適用されるが、それもない。有休休暇のみ。なお、成果をあげたら、それに応じた賃金を支払うべしといった規定はなし。

加えて、高度プロ制は、裁量労働制よりも時間に関する裁量制の高い働き方として語られ、行政もそう説明してきた。ところが、**法律案には「労働時間の裁量を労働者に保障する規定」がない**（裁量労働制は法的要件なのに）。したがって、使用者が始業時刻を指定した場合、行政は趣旨にもとるとして指導するというが、法的根拠がないため、ただちに違法とは言えないものではないか。そもそも、指導の前提となる労務管理の実態を把握しうる可能性が低い。

結局、時間管理の自由も使用者に握られ、健康・福祉確保措置に抵触しない範囲であれば、残業代ゼロで仮に1日24時間労働を、何日にもわたって行わせても違法ではない働き方になる。

- ・使委員会で対象業務範囲、職務確定、賃金、健康福祉確保措置を確定して行政官庁に届け出る。職務は明記。金融商品開発、ディーラー、アナリスト、コンサルタント、研究開発等。しかし個別労働契約まで行政がチェックするわけではない。
- ・年収は、労働者全体の平均賃金の「3倍を相当程度上回る」(省令で1075万円とする)額

プロフェッショナル労働制を導入した場合

① 1075万円という金額について

年収600～700万円で1日5時間残業する労働者の場合、年収を引き上げて1075万円にしたほうが企業は特になる？(赤旗4月8日付)
経団連は年収要件を400万円まで引き下げたいと狙う。

② 健康管理措置は機能しない

- ・インターバル規制導入 8時間で16時間労働 11時間でも13時間労働
- ・残業が100時間を超えたら面接指導
- ・年間104日の休暇(週休2日の確保)・・・残りの5日は24時間労働も合法

③ そもそも、1075万円は日割りが可能

繁忙期だけ高度プロも合法—1カ月90万円ではたらかせ放題？

仮に年収300万円の労働者に2か月高度プロを適用すれば、年収430万円に<10か月分250万円+180(1075÷6)=430万円>

104日の健康管理措置を選択する合わせ技で261日までは24時間働かせ放題でも違法にならない！

→裁量労働制の見直し

- ① 企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務
- ② 法人である顧客の事業運営する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつこれらの成果を活用した商品の販売または役務の提供にかかわる当該顧客との契約締結の勧誘または締結を行う業務

あいまいな適用拡大は使用者に都合の良い解釈をゆるし、本来適用すべきでない労働者が裁量労働を強いられることに

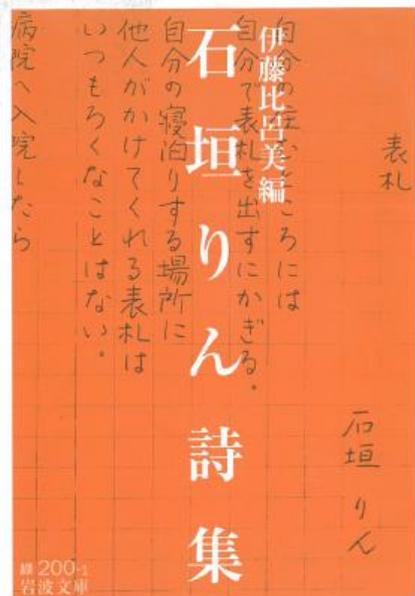
→フレックスタイム制度の清算期間の延長

現行1カ月から3か月へ

特定時期に長時間労働を集中させながら、他の時期の労働時間を減らすことで割増賃金の支払い対象となる労働時間を減らす効果…不払い労働を拡大し過重労働に

(4) 解雇の規制緩和

厚生労働省が「解雇の金銭解決」制度についての検討会を設置し、議論が始まる。



私の前にある鍋とお釜と燃える火と

それはながい間
私たちが女のままに
いつも置かれてあったもの、
自分の力にかなう
ほどよい大きさの鍋や
お米がぶつぶつとふくらんで
光り出すに都合のいい釜や
劫初からうけつがれた火のほてりの前には
母や、祖母や、またその母たちがいつも居た。
その人たちは
どれほどの愛や誠実の分量を
これらの器物にそそぎ入れたことだろう、
ある時はそれが赤いにんじんだったり
くろい昆布だったり

たたきつぶされた魚だったり

台所では

いつも正確に朝昼晩への用意がなされ
用意のまえにはいつも幾たりかの
あたたかい膝や手が並んでいた。

ああその並ぶべきいくたりかの人がなく
どうして女がいそいそと炊事など
繰り返せたらう？

それはたゆみないいつくしみ
無意識なまでに日常化した奉仕の姿。

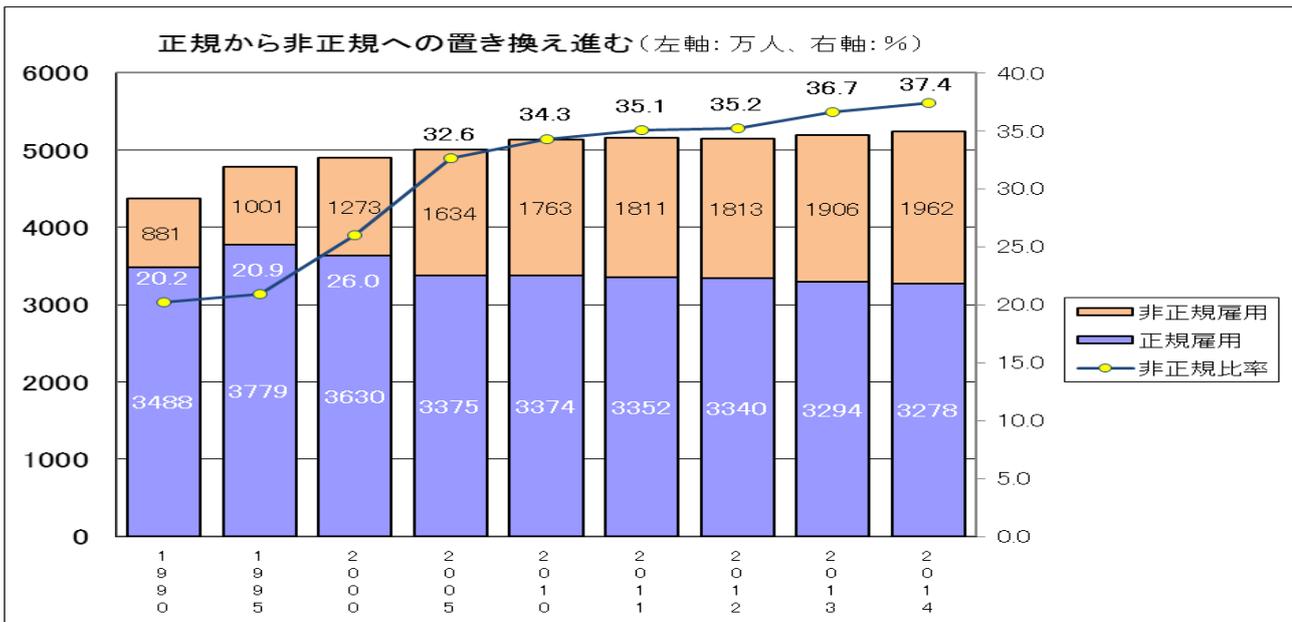
炊事が奇しくも分けられた
女の役目であったのは
不幸なこととは思われない、

そのために知識や、世間での地位が
たおくれたとしても
おそくはない
私たちの前にあるものは
鍋とお釜と、燃える火と

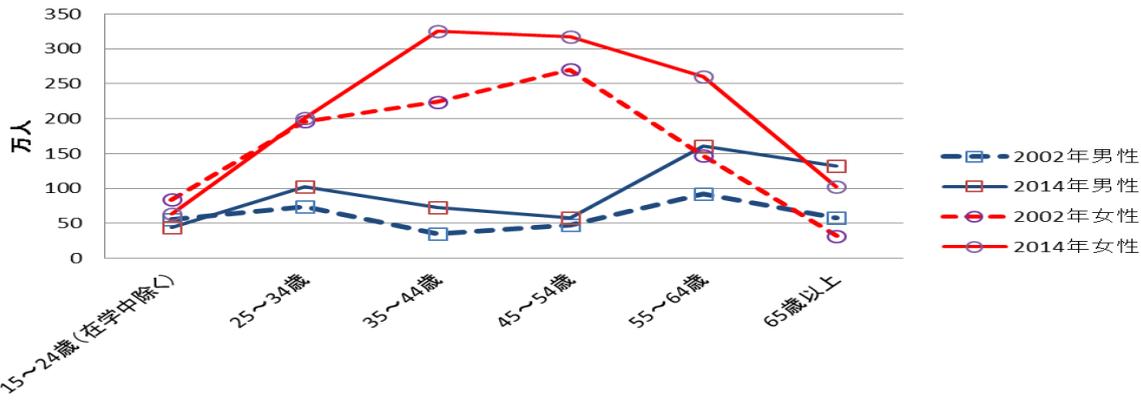
それらなつかしい器物の前で
お芋や、肉を料理するように
深い思いをこめて
政治や経済や文学も勉強しよう、

それはおごりや栄達のためでなく
全部が
人間のために供せられるように

全部が愛情の対象あって励むように。



年齢階層別にみた非正規労働者数



正社員23万人

30万人から3307万人に23万人減少。非正規は1843万人から2015万人に172万人増加しました。労働者に占める非正規の比率は35.6%から37.9%に上昇しました。

安倍政権が労働者派遣法の改悪など非正規雇用を拡大する政策を推進していることが統計に表れています。

また、同日、総務省が発表した家計調査2015年平均(速報)によると、2人以上世帯の消費支出は物価変動の影響を除いた実質で前年比2.3%減。2年連続で前年を下回りました。

安倍政権3年

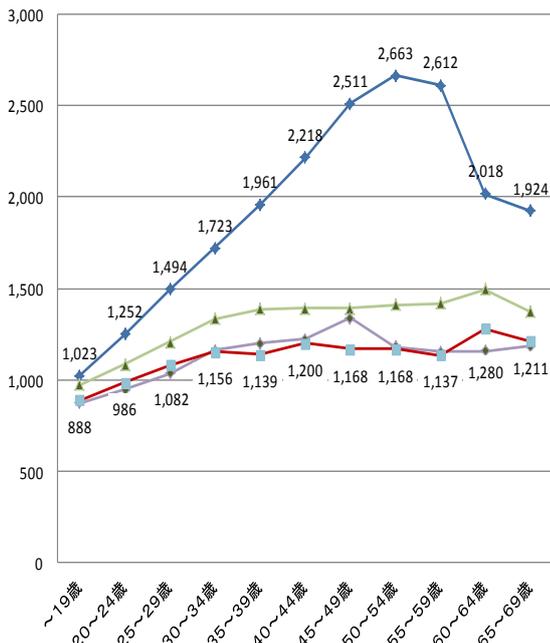
非正規172万人

安倍晋三政権の3年間で正社員が23万人減る一方、非正規雇用の労働者が172万人増えたことが16日、総務省の労働力調査詳細集計でわかりました。安倍首相は国会答弁で雇用の増加を自慢していますが、増えたのはもっぱら非正規です。賃金の低い非正規ばかりが増加したことで消費が冷え込んでいます。

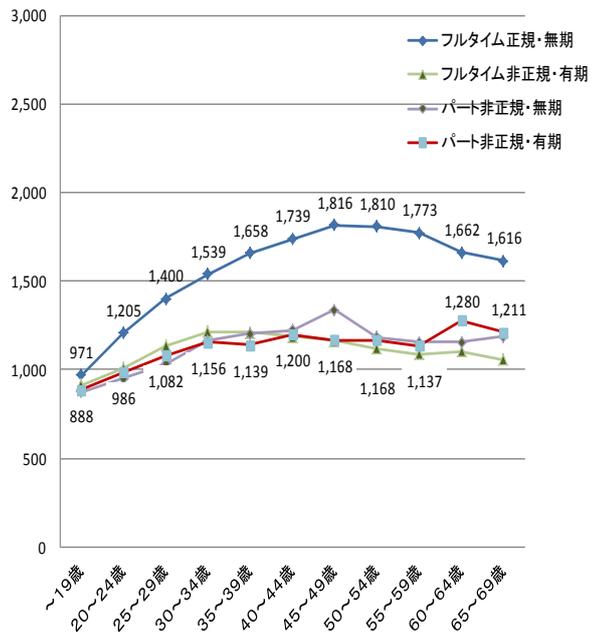
詳細集計は正規・非正規それぞれの数を四半期ごとにまとめています。今回公表された2015年10~12月期と安倍政権が発足した12年10~12月期を比較すると、正規は333

労働力調査詳細集計

雇用形態別にみた時間当たり賃金(所定内賃金・円)
男性



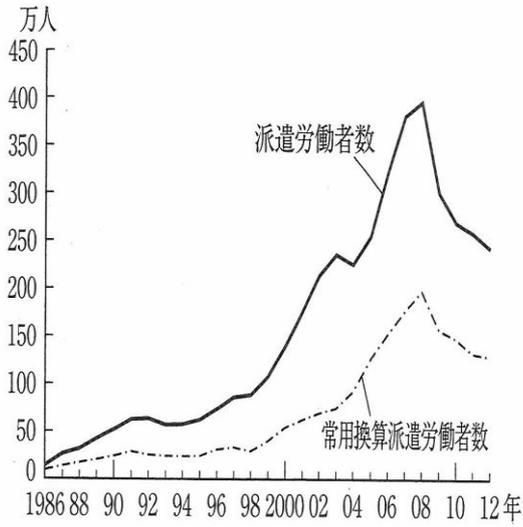
女性



男女平等(ジェンダー・ギャップ)指数ランキング(2014年)

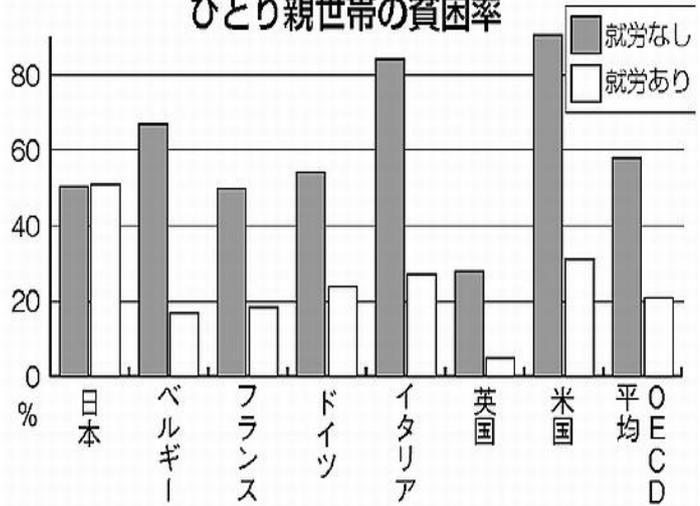
The Global Gender Gap Report(グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート)は、世界経済フォーラムから毎年発表されている世界各国の男女格差に関するレポート。男女の格差を指数化して各国を順位付けしており、上位ほど男女の格差が少ない。日本は104位で、前年の105位から順位を1つ上げた。項目別では経済活動の参加と機会が102位、教育が93位、健康と生存が37位、政治への関与が129位となっている。

1	アイスランド	0.8594	0.8169	1.0000	0.9654	0.6554	107	マレーシア
2	フィンランド	0.8453	0.7859	1.0000	0.9789	0.6162	108	カンボジア
3	ノルウェー	0.8374	0.8357	1.0000	0.9695	0.5444	109	スリナム
4	スウェーデン	0.8165	0.7989	0.9974	0.9694	0.5005	110	ブルキナファソ
5	デンマーク	0.8025	0.8053	1.0000	0.9741	0.4306	111	リベリア*
6	ニカラグア	0.7894	0.6347	0.9996	0.9796	0.5439	112	ネパール
7	ルワンダ*	0.7854	0.7698	0.9289	0.9667	0.4762	113	クウェート
8	アイルランド	0.7850	0.7543	0.9979	0.9739	0.4140	114	インド
9	フィリピン	0.7814	0.7780	1.0000	0.9796	0.3682	115	アラブ首長国連邦
10	ベルギー	0.7809	0.7577	0.9921	0.9789	0.3948	116	カタール
11	スイス	0.7798	0.7797	0.9922	0.9737	0.3737	117	韓国
12	ドイツ	0.7780	0.7388	0.9995	0.9739	0.3998	118	ナイジェリア
13	ニュージーランド	0.7772	0.7517	1.0000	0.9698	0.3872		
14	オランダ	0.7730	0.7106	1.0000	0.9699	0.4116		
15	ラトビア	0.7691	0.7931	1.0000	0.9796	0.3038		
16	フランス	0.7588	0.7036	1.0000	0.9796	0.3520		
17	ブルンジ	0.7565	0.8630	0.9013	0.9796	0.2822		
18	南アフリカ共和国	0.7527	0.6473	0.9869	0.9796	0.3969		
19	カナダ	0.7464	0.7928	1.0000	0.9694	0.2233		
20	アメリカ	0.7463	0.8276	0.9980	0.9747	0.1847		
100	ベリーズ	0.6701	0.6530	1.0000	0.9796	0.0480		
101	ガーナ	0.6661	0.6772	0.9104	0.9669	0.1097		
102	タジキスタン	0.6654	0.7007	0.9050	0.9664	0.0893		
103	アルメニア	0.6622	0.6478	0.9996	0.9332	0.0680		
104	日本	0.6584	0.6182	0.9781	0.9791	0.0583		
105	モルディブ	0.6557	0.5904	0.9943	0.9658	0.0723		
106	モーリシャス	0.6541	0.5507	0.9888	0.9796	0.0971		



(出所) 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」。

ひとり親世帯の貧困率



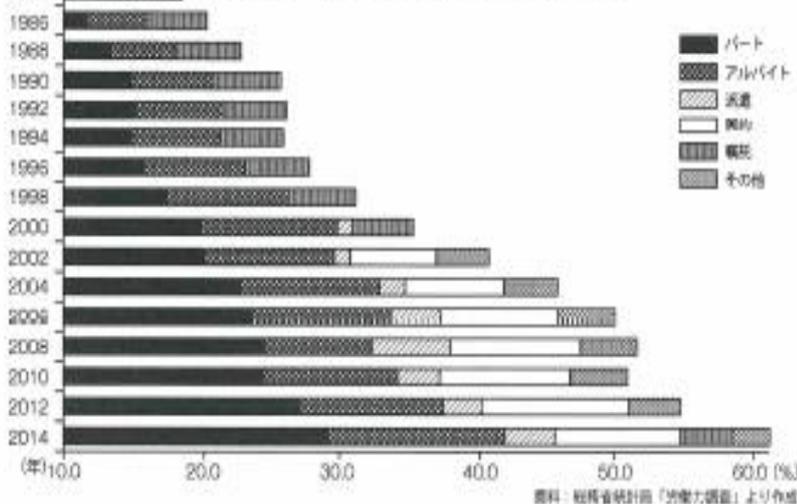
大企業の三六協定と実際の労働時間(2014年)

	三六協定特別条項		実際の年間 残業時間	年間総実 労働時間
	月上限	年間上限		
トヨタ	80	720	253	1,999.70
日産	80	540	230	1,984.00
マツダ	80	750	309.82	2,078.86
三菱自工	80	720	349.82	2,124.38
日立	150		358	2,091.70
東芝	120	960	395.5	2,091.90
富士通	100	720	233.2	1,975.90
三菱電機	105		414	2,162.40
NEC (3カ月360)	960		198.1	1,919.90
シャープ	80	750	195.5	1,919.10
新日鉄住金	80	750	333.4	2,089.30
JFEスチール	100	840	313.7	2,049.70
三菱重工 (3カ月240)	720		395.8	2,150.30
川崎重工	80	540	303.4	2,078.30
IHI	200	800	279.6	2,061.20
住友重機械	140	720	325.2	2,085.70
三井造船	100	700	346.6	2,107.20

JCM労働諸条件一覧などから作成

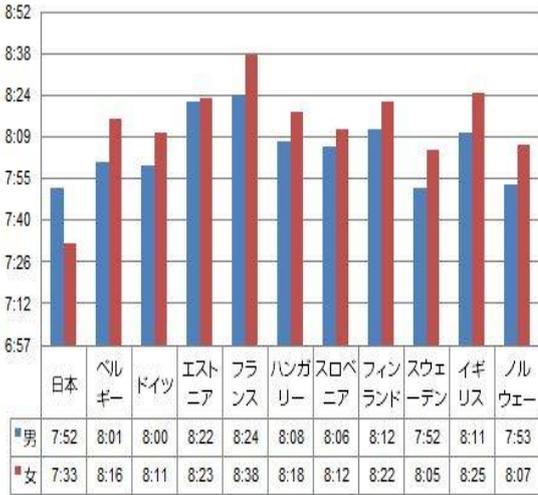
雇用の流動化と労働法制の改善等

正規雇用を100とした場合の非正規雇用労働者の比率



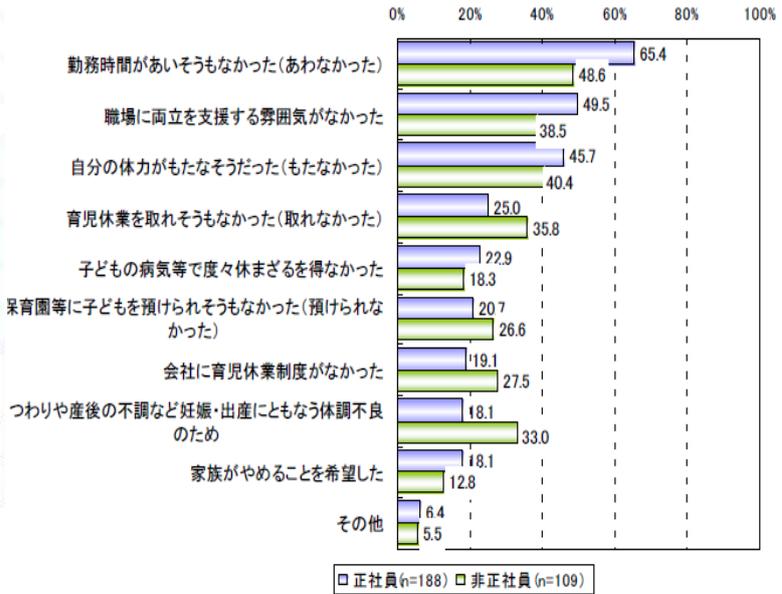
- 85年 労働者派遣法制定
- 男女雇用機会均等法制定
- 87年 専門型数量労働制導入
- フレックスタイム制導入
- 91年 バブル崩壊
- 92年 パート労働法制定
- 95年 日経道「新時代の日本の経営」発表
- 97年 労基法: 女性保護廃除
- 派遣法専門16業種→26業種
- 98年 企業型数量労働制導入
- 99年 派遣の対企業業務原則自由化
- 03年 26業種の派遣期間上限撤廃
- 非26業種の上乗34化
- 06年頃 調査・期間社員の派遣化進む
- 08年末 リーマン・ショック、年越し派遣村
- 09年 民主党政権
- 12年 第2次安倍内閣
- 15年 労働者派遣法改善・26業種廃止・派遣の
永続受け入れ可能に

日本の働く女性は世界で一番寝ていない



※太田美音 (総務省統計局労働局人口統計室) : 「統計」, 2006をもとに作成

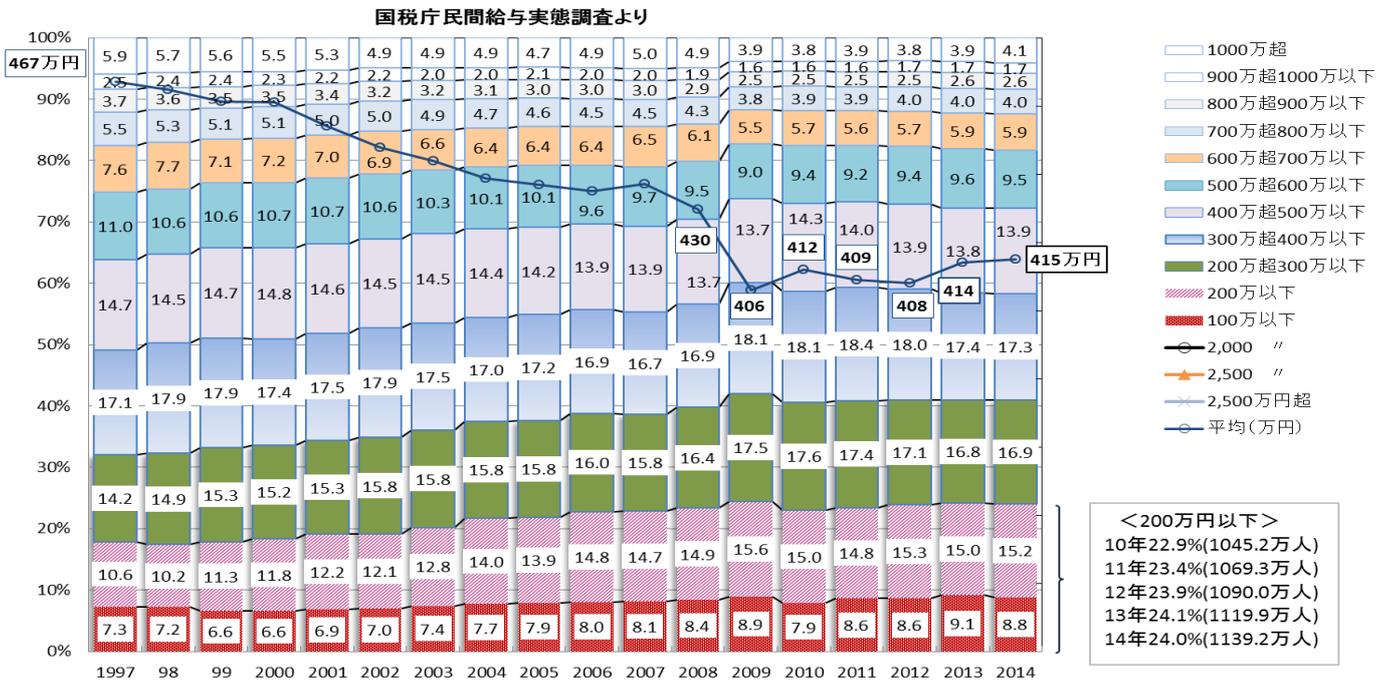
図表22 【女性】子を持つ直前の就労形態別続けたかったが辞めた理由



平均賃金 (年間賃金総額) は 1997 年より、52万円も少ない!

2014 年の 1 年を通じて民間事業所に勤務した労働者の平均給与 (国税庁・民間給与実態統計調査)
 正規男性 532 万円、正規女性 359 万円、非正規男性 222 万円、非正規女性 148 万円

賃金 (1年を通じて勤務した労働者の年収) の平均と分布の推移



真に女性が輝く労働諸法制の改善と

「女性の活躍推進に向けた新たな法律」への要望書（厚生労働省・国会議員あて）

要望項目

1. 新法は、ポジティブアクションを推進するために、以下について法文化すること。
 - ・当面 2020 年まで 30%の女性の管理職登用を達成することを目標とすること。法の目的は、現行の女性が不利に置かれる状況や障害を明確化させ、障害を取り除くとりくみを推進することとすること。基本原則では、仕事と生活を両立させながら、男女ともに働き続けるための、労働者の人権保障のためのとりくみであることが強調されること。
 - ・事業主は、募集・採用・配置（雇用管理区分・雇用形態含む）・昇進、教育訓練、定年・再雇用についての男女労働者の状況を調査・開示すること。また、調査した実態について、労働者に差別を指摘された場合、企業に説明責任を課すこと。
 - ・賃金実態、労働時間、両立支援に関する権利の取得状況について男女労働者の状況を開示すること。また、事業主は労働者に調査結果について説明を求められた場合の説明責任を課すこと。
 - ・すべての事業主が、以上の調査・開示義務を負い、数値目標を持ち、ポジティブアクションの行動計画を策定するものとする。
 - ・ポジティブアクションの策定にあたっては、使用者、労働者代表による協議を義務づけるものとする。
 - ・ポジティブアクション行動計画策定後に、成果を見直し、開示することを義務化すること。
 - ・ポジティブアクション行動計画達成企業には公共調達などにおいてインセンティブが与えられるものとする。
 - ・中小企業などにポジティブアクション推進のための助成金などを検討すること。
2. 職業安定法の明示事項を改正すること
 - ・募集・採用にあたって職安法 5 条に求める明示に男女労働者の数、両立支援の制度、ポジティブアクション有無などを明示すること。
3. 「新法」を実効あるものとするために、関連法の改正を行うこと。
 - ・労働基準法に、同一労働同一賃金原則を明記すること。
 - ・男女雇用機会均等法のポジティブアクションを義務化すること。また雇用管理区分で差別を認定するしくみを廃止するなどの改正をおこなうこと。
 - ・労働時間の上限規制を強化すること。
 - ・パート労働法を改正し、パート労働者の賃金・労働条件について、通常労働者との均等待遇をはかること。
 - ・有期雇用・間接雇用を臨時・一時的な労働に限定する法整備を行うこと。労働者派遣法の改悪は行わないこと。
 - ・育児介護休業法を実効あるものに改正すること。
4. 労働組合、NGOなどの実態と意見、要望を聞く場を設定すること。拙速な審議を行わないこと。

以上

「女性の活躍」に資する法の施行、育児介護休業法の改正を求めます

—全労連女性部の調査結果から—
全国労働組合総連合（全労連）女性部

全労連女性部調査は、1992年から5年ごとに実施しています。「健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」の2種類の調査をそれぞれ別の対象者に回答を得て、今回、男女平等調査は10,738人から、妊娠・育児調査は2,909人から回答を得ました。育児介護休業法の見直しが昨年行われ、現在国会に改正法案が提出されていますが、今回実施した調査は、法改正に資するものとして、2011年調査から5年を待たずに行いました。調査期間は2015年4月から7月。妊娠・出産育児に関する調査は2011年以降に妊娠・出産した労働者を対象。

調査結果からは、人員不足の過密労働の中、妊娠・出産・育児・介護に関わる法律の諸権利が行使できない事態が明らかになりました。また、人員不足や、非正規労働者と正規労働者の処遇の違いが、マタニティ・ハラスメントが生み出される土壌となっています。代替要員の確保を義務化し、安心して子育て・介護できる環境整備が求められています。現在、女性労働者の6割が、非正規雇用となり、高校卒業生の初職の5割が非正規労働となっている実情の中で、非正規労働者の育児介護休業を正規労働者と同様に保障することが求められます。妊娠・出産が雇止めの契機となることに不安を抱える非正規労働者は多く、ハラスメントの実態も多くの労働者が記述しています。

また、育児支援、短時間勤務制度などの取得条件が、就学前にとどまっていることで、小学校就学時に「離職」を考えてしまう実態となっています。特に学校行事関連の休暇の新設は自由記載欄でも多くの書き込みがされました。育児休業制度で最も改善してもらいたいことは、休業中の所得保障でした。雇用形態にかかわらずもっとも多くなっています。

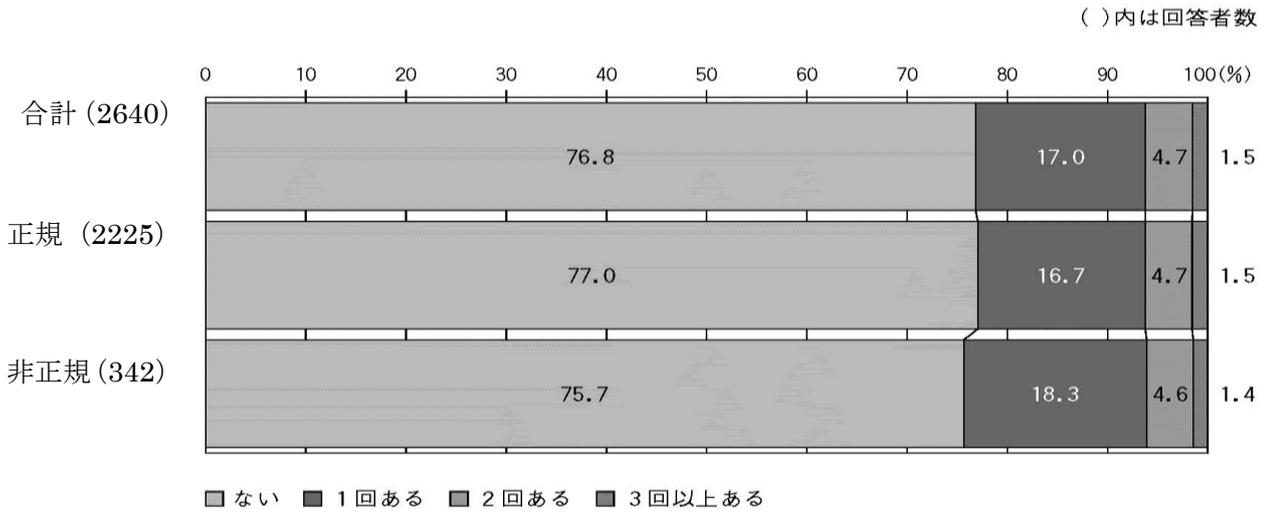
調査では、多くの人々が現在のはたらいていることから、保育料の軽減などの要望が強く寄せられています。しかし、自由記載などを見ると、「保育所に入るために育児休業を切り上げざるをえなかった」「保育所入所に苦労した経験より2子目の出産をためらう」の記述が多くみられ、待機児解消など保育所の増設は喫緊の課題です。介護制度についても同様であり、特別養護老人ホームなどの待機者問題、介護労働者の処遇改善など施設整備などの社会保障制度の基盤整備と育児介護休業制度の拡充は車の両輪です。この調査に示された女性労働者の声を育児介護休業法の改正にいかしていただくよう強く求めます。（●印以降の記述は調査用紙の自由記載欄より）

■妊娠しても業務軽減されず、夜勤や残業も

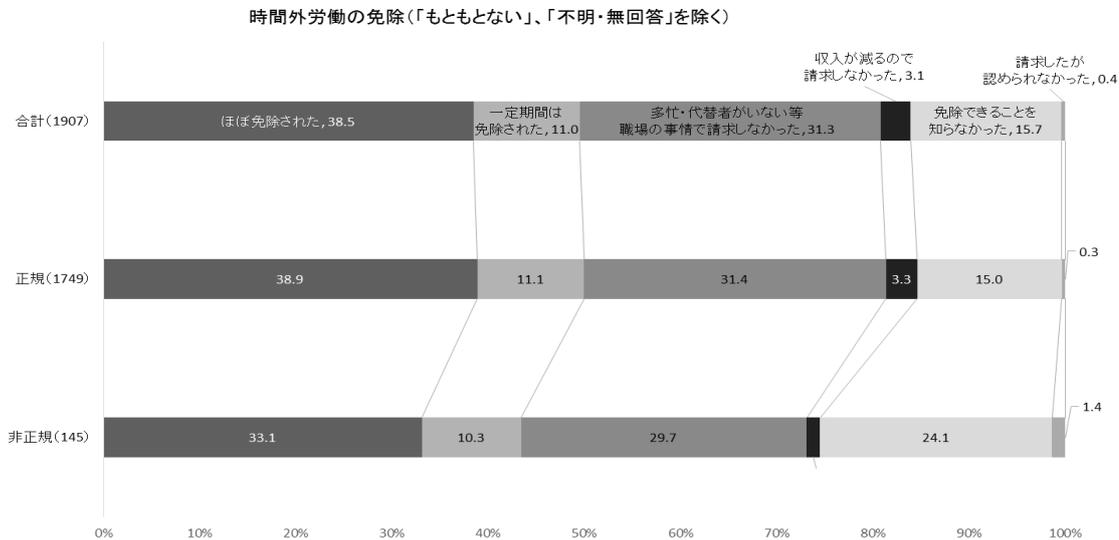
4人に一人が流産を経験

流産経験が23.4%あり、前回調査よりはやや減ったものの、依然4人に1人が流産を経験しています。妊娠の経過が順調だったとした人の割合は33.9%と3人に1人にすぎず、「切迫流産・早産」が27.5%となっています。特に、看護師は、37.4%と飛びぬけています。出産の状況を聞いた設問では、回答者の4人に一人が異常出産だったと回答しています。妊娠・出産時の異常の原因は、職場の労働過密や、母体保護の権利が周知されていない、もしくは権利取得したくても取りづらい雰囲気があることがうかがわれます。産前産後休暇は、「職場の都合で請求しなかった」が13.8%おり、非正規の4人に一人が「制度を知らなかった」と回答しています。

【あなたは、過去に流産した経験がありますか？】



●妊娠中、悪阻がひどかったが、病棟の人員が少なく妊娠は病気でないからと言われ休みがとれなかった。夜勤免除についてもとれる現状ではないと言われた。妊娠中、夜勤勤務中に出血。流産と言われ自然と胎児が出てくるまで待つと言われた。出血が続き、腹痛も強く翌日勤務ができない可能性を伝えたが交代がないと言われた。そして流産後には、「なかった子どもだと思えば気もおとさなくてすむ」と言われた。子どもの行事で休み希望をお願いしたが、勤務簿が出てから自分で代休をやすんでするよう言われた。祖父母とは同居してないが、保育園の送迎は協力を得るよう言われた。夫の勤務が早朝からであり、帰宅もおそく帰宅できない日も多くあるため夜勤困難であることを伝えたが、祖父母が夜間保育を利用することにより免除はできないと言われた。(院内保育所を利用するようにと) 祖父母の仕事状況まで確認されたり、自分の子育て仕事のために、祖父母の仕事の融通をきかせるのはおかしいとおもった。



民間・非正規で時間外労働の免除が行われていない割合が高い

「時間外労働がもともとない」が、全体で2割、非正規では3割強となっています。「もともとない」「不明・無回答」を除くと、「職場の事情で請求しなかった」「収入が減るので請求しなかった」「免除できることを知らなかった」「請求したが認められなかった」を合わせて免除されなかった割合は正規50.0%非正規56.6%であり、2人に1人は妊娠中も時間外労働を課せられていたことになります。

4人に1人が、深夜業が免除されていない

「不明・無回答」と「もともと深夜業はない」を除き、実際に深夜労働免除に該当した人について見てみると、4分の1が免除されていません。免除されていない人は、「多忙・代替者がいない等職場の事情で」(15.4%)「免除できることを知らなかった」(5.9%)という理由で請求していない人が多く、「収入が減るので」請求していない人も3.6%いました。「請求したが認められなかった」人が8人おり職種はすべて「看護師」。

●かつては女性の行政職、特に子育て中の方といえば、庶務や会計事務といった比較的臨時職員でも代わりがきく仕事をしていました。しかし職員数が極限まで減らされた今、また女性の比率が高まった今は、女性もあたりまえに最前線で働き、外回りも残業もこなすようになりました。どうしても他の正規職員にしわ寄せが来ることになります。それを承知の上で産育休を取ることは、とても心苦しく、特に多忙な職場では妊娠出産をためらう要因になっています。ひと昔前は、「子どもは授かりものだから」「職場のことなどどうにかなるものだから」と先輩方は言ってくれましたが、最近の状況下ではそのような余裕はみじんもありません。産休育休の代替は正職員（任期付ではない正職）を強く望むとともに子育てと仕事の両立を可能とする人員増を望みます。

●看護師。女性が多い職場であるため、妊娠・出産に理解があるものの、その分、妊婦であっても夜勤や当直が免除されないため、妊娠したら辞めると考えている人が多い。看護師の離職の高さもやむを得ないことだと思える。

■過重労働・人員不足のために権利行使できない！

●育児短時間勤務の制度があるのでとりました。結局、毎日時間外勤務をしています。職場に同じ職種の人がない1人職場という事情があるとしても制度を利用するために、給料が減るというペナルティーを受けているのに結局残業していたら、何のために制度を利用しているのかと怒りが込み上げてきた。

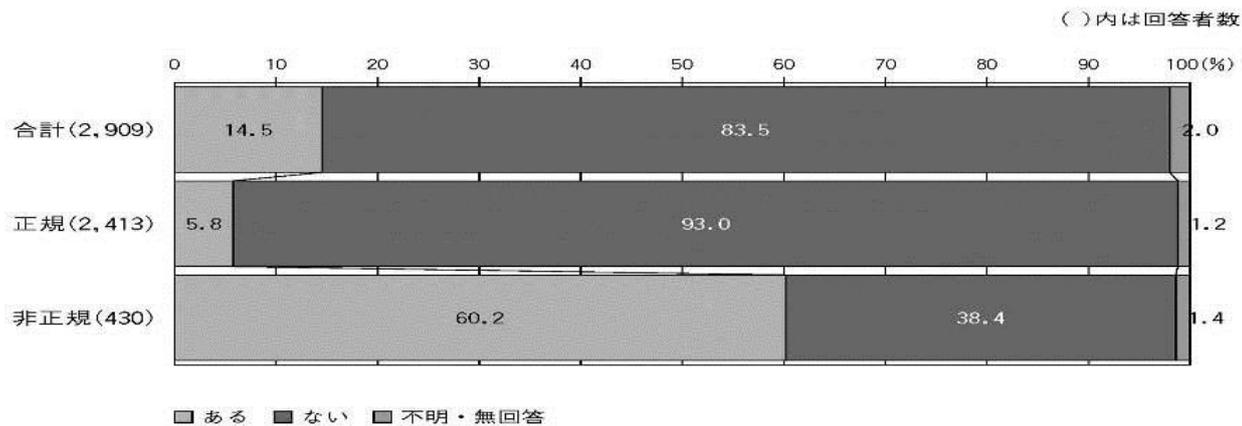
●時短をとっても定時に帰れず残業している方が多いので、年間所得も減るため、あえて通常の正規勤務にしている。子どもの病気時、思うように休めず病院に連れていけないこともあり、症状が悪化したこともある為、休みが取りやすくてほしい。

●制度は充実していても、実際に利用すると、ボーナスや昇給に影響が出たり、多忙なうえ、人員不足の部署での勤務になると制度をほとんど利用できない。仕事が忙しすぎて家庭、特に子どもの精神面に大きな悪影響が出ている。子どもの行事や病気で休みをとることが多く、その分の業務の遅れはすべてサービス残業と無給の休日出勤で埋めあわせしてるが、それ以外の業務で残業手当を請求すると「休みが多いのに！」と取り下げを要求されたことがある。時間外労働は、9割サービスになっている。

●次の子は欲しいが、「産んでる場合じゃない」と言われる。人員不足のため妊娠をあきらめるのはストレス。

■妊娠・出産で非正規労働者がかかえる雇止めの不安

【あなたは妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験はありますか?】



●仕事はとても充実していて長く勤めたいと考えているが、派遣のため雇止めが些細なことで起きてしまうのが心配。派遣だと妊娠=退社になってしまうのが現状なので、産休などとれるようになることを望む。

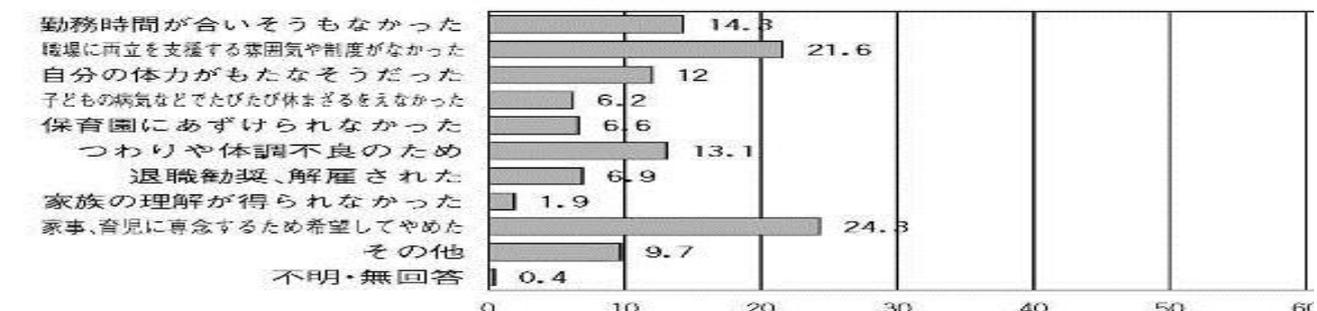
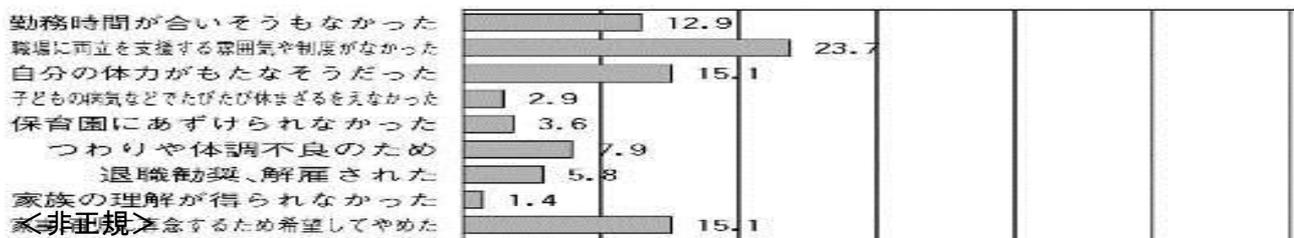
●女性は妊娠したと同時にほかの社員から嫌がらせされることがあり、仕事を退職しなくてはいけない状況に追い込まれる。出産も大変なことなのに育児の夫の協力も少ない。仕事を再び始めるときは1才6か月の子がいることを面接で伝えると必ず「休めますよね」と言われ転職先がなかなか決まらないことがあり、世間は目が冷たいと実感しました。非正規で現在はたらい回しされている。子育てと仕事と家事をすべてこなしますが、女性は気を使ってもらえていないのがほとんどです。

●1年契約の嘱託のため、育休は半年と言われた。正職員との差がありすぎる。授乳時間も、賃金カットされ、看護休暇もない。

●政令都市の臨時職員(保育士)として働いている。現在、第1子を妊娠中。妊娠発覚後、すぐに園長に報告したがあまり喜んでもらえていないと感じた。その後妊娠5~6か月で、切迫流産となり、2~3日の自宅安静を病院でいわれ、そのことを伝えると「そうなると思っていた」と冷たい一言だった。結局1週間程度仕事を休み出勤した次の日に再び切迫流産に。また自宅安静ということ園長に伝えると「入院して仕事辞めればいいのに」と。仕事を辞める時期についても、産前8週と園長と相談して決めたことですが、それ以降何の相談もなく園長が勝手に出産の3か月前と決め、他の職員に伝えていた。働きたいと思っていた私にとってショックな出来事でした。体調不良や切迫流産で休んだ日は、有休にしたかったのだが、なぜか「週休を振った」と勝手に言われた。土曜出勤をした翌週の休みがなくなり、疲れやすい体に1日のみの休みで、体調を崩すこともあった。臨時職員で保障などが無いとはいえ、もう少し言い方など考えてほしいと思った。そして、臨時職員にも正規と同じくらいの保障がほしいと感じた。

【妊娠・出産・子育てを理由としてやめた理由は? (「ある」と答えた正規139人、非正規259人中)】

<正規>



■ハラスメントや不利益取り扱い

●産休も育休も有給も時短もすべて法律通りで、対外的には何ら責められることのない企業だが、内実は復職後の評価制度を隠れ蓑にした降格がはびこる。評価のランクを、あの手この手で下げてくる。給与直結のランクが下がると年収が100万円くらい変わる。ある後輩は、復帰後、みんなと同じ時間働けないんだからと業績無視でいきなり最低ランクをつけられた。その後退職。復職後の様々な試練をかなりの努力と無理をして乗り越えた人だけが残れる。こんな無理を後輩にはしてほしくないからロールモデルにもなれない。黙って無理を続けるのみ。

●同じ職場で産休育休者が出た時、影では、「これだから女は嫌なんだ、周りに迷惑を考えろ」「忙しいんだから、お前は産休とるな」と言われたことがあります。制度があつて、権利を行使しているだけなのに、心の底から周囲が理解しているとは言い難い職場です。「お互いさま」乃気持ちでフォローしあえるよう人員増等による、ゆとりがうまれることを望みます。

●男性上司だけでなく女性上司にも意識をかえていただきたいです。妊娠中、女性上司から「妊娠は病気じゃないから、多少具合が悪くても表にだしちゃダメ」「定期健診の特別休暇はないけれどその他の不調で休む時は年休でね。『女性ばかり』って男の人はおもっているんだから」「私たちは産後休暇だけだったのよ。早く出て来ていいんだからね。」と日常会話で何度もお話がありました。正直、妊娠して申し訳ない気持ちでいっぱいになりました。復帰後も日常の中のことあるごとに「ほっといても子どもは育つ」「保育所に預けるのはなんのため、『子ども』は理由にならないからね」などなど。先輩方のお話なので重く受け止めながら、育児と家事、仕事の両立で手一杯の状態なのでとても心につきささるものがあります。

また、普段は何もおっしゃらない男性上司から飲み会の席で「お前たち女性は甘えてる。男女平等というなら、突然の残業だろうと、深夜までだろうと男と同じくやって当たり前だ。やれ。子どもだの、ご飯炊きだのなんていうなら、それなりの選択をしろ」と言われました。

●夜勤免除制度があつてもとれない。子育て、介護などで、夜勤ができない時に、退職勧告を受けた職員がいる。

■両立支援制度の改善に向けて最も要求したいことベスト3

- 1、参観日、PTAなど家族的責任を果たすための休暇の新設
- 2、子どもの看護休暇の日数増
- 3、短時間勤務制度の延長

●育児支援の制度として、実際は小1、小4の壁といわれるように、小学校に入ってからが親を必要とする年代になると思う。近年学校への保護者の介入が多くなり、小学校の町探検等から中学校の高校めぐりなど、以前は学校が対応していたものが保護者に負担となっている。

●もっと子供と接する時間、学校とかかわる時間を持ちたいが、年次休暇の範囲での対応が難しく、ここ数年は年度末に日数が足りなくなり、欠勤扱いとなっている。有給とは別枠で子ども一人につき〇日支援休暇などがあると勤続年数が少なめでも気持ち的に楽になります。

●さいたま在住です。学童の定員について改善を求めます。公設においては小学校2、3年生で2月に急に出される状況をどうかしていただきたい。また、19時閉所は早すぎます。せめて保育園と併せて19:30まで延長していただきたい。また、夏休みの時間も8:00回所ではなく、7:30にさせていただけると助かる。小学校の体制が働く母親には苦しく感じる時が多々あります。PTA役員、平日の行事、保育園の時より、小学生の時の方が仕事を続けていけるか不安です。

●小学校以上になると子どもの病気での休みが欠勤扱いしかできない。有給休暇では年休が減ってしまうし、欠勤では査定に響き低評価となる。子育てが未就学児のみをさす、世間の思い込みが改善されるといい。学校行事が基本的に女親を対象とすることに疑問を感じる。男性参加のものは土日なのに、他はいつも平日。

●子どもが小学生になると育児のための短時間勤務制度を利用できなくなります。8:30~17:15のフルタイム勤務で

通勤時間に1時間程度かかる私は、朝、子どもより先に家を出ることになります。夫はそれより早く出勤するので、低学年の子を置いて出ることが今からとても不安です。また学童保育は18時までで、保護者が必ず迎えに行かなくてはなりません。そのため、学童に預けることもできず1年生になった初日から家の鍵を子どもに預けることとなります。アメリカなど海外では12歳以下の子どもを一人にさせたら犯罪になるとか。以前から要望していますが、育児のための短時間勤務制度の対象年齢を未就学児ではなく、小学校低学年まで引き上げてほしいです。「1年の壁」は切実な問題です。今の仕事を辞めなくてもよいように実現に向けて力をお貸してください。

●未就学児に対する各種制度は整ってきたと思うが、小学校に上がると全く育児のための制度がなくなり困っている。保育園よりも小学校の方が行事の関係で出向くことが多く、また、インフルエンザなどの学級閉鎖や振替休日などで学校が休みとなるため、自宅で面倒をみることも多く、さらに夏休み、冬休みなどで、保育園では当たり前のように預けられた期間も学校では学童に預けたり、さもなくば、自分や両親たちで面倒をみていかなければならず、自分の休暇、休養のために有休を使いたくても、いつ子どものために有休を使うことになるか分からないので、怖くて休めない。周囲からは、子どもが小学校になって楽になったねとよく言われるが、そんなことは全くなく、むしろ負担が増えているような状況である。そこで、小学生以上中学生くらいまでの子どものために使える休暇制度をこれから作っていただきたい。

●子どもはいろんな病気にかかります。一度発症すると一週間程度かかることが少なくありません。8月から復帰し、12月末まで看護のために休んだ日数は看護休暇5日+年休19日です。自分のための年休が1日も取れませんでした。看護休暇はもっと与えられるべきだと思います。

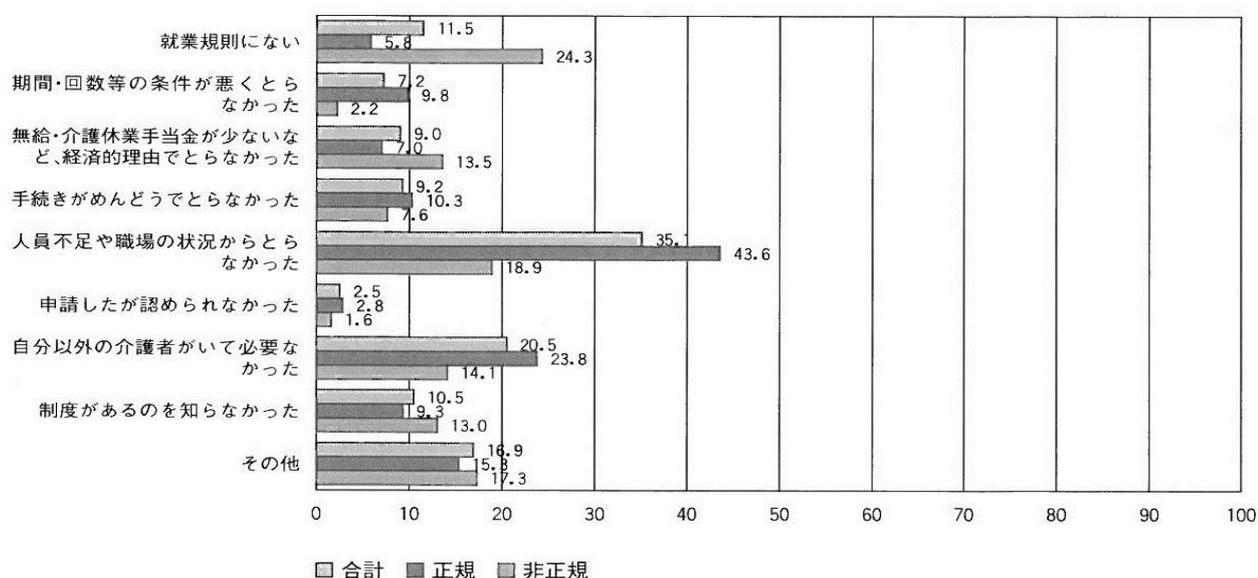
■介護休業・休暇も人手不足のために取得できず

2週間以上の介護・看護が必要になった人の対応として、もっとも多かったのが「年休をとった」53.1%であり、「介護休業をとった」12.4%や「短期の看護休暇をとった」20.0%を上回っています。

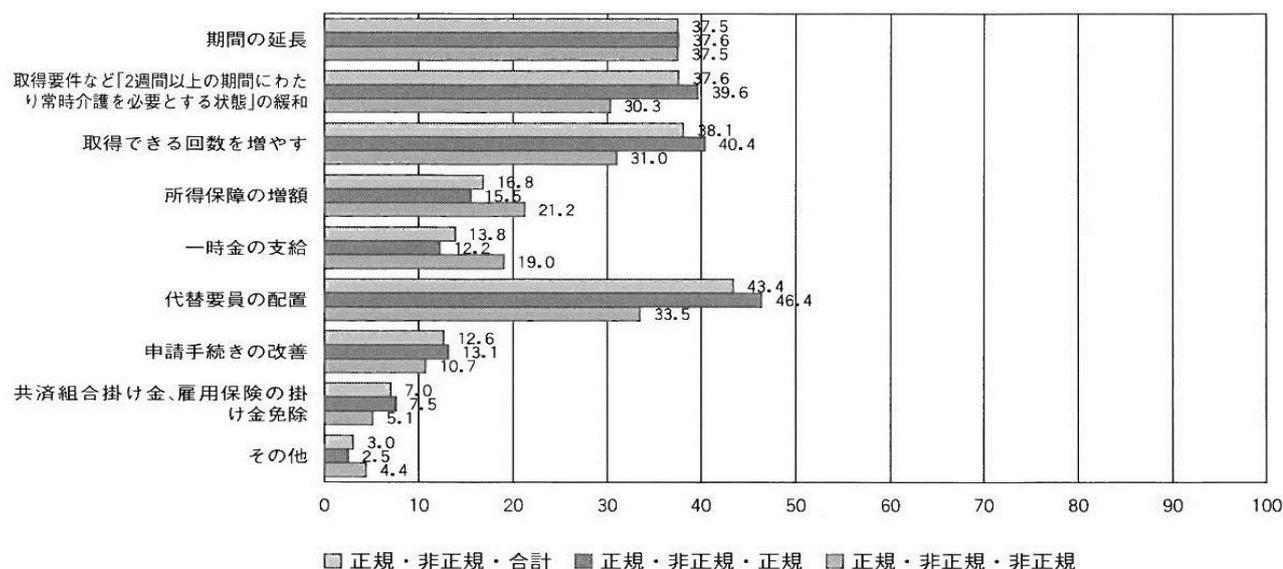
2週間以上の介護・看護を必要としたが、介護休業・介護(看護)休暇を取得しなかった理由として、もっとも多いのは「人手不足や職場の状況からとらなかった」であり、全体の35.1%。非正規の場合は、「就業規則にない」24.3%が、「とらなかった」(「とれなかった」)最大の理由となっています。非正規への介護休業制度の確立・改善は大きな課題。

【家族のために、2週間以上の介護・看護を必要としたが、介護・看護休暇を取得しなかった方にお聞きします。(あてはまる項目すべて答えて下さい)】

()内は回答者%



【介護休業（休暇）を取りやすくするため、要求したいこと（3つ以内）】



■介護休暇・休業の改善に向けて最も要求したいことベスト5

- 1、「代替要員の配置」43.4%、
- 2、「取得できる回数を増やす」38.1%、
- 3、「取得要件の緩和」37.6%、
- 4、「期間の延長」37.5%
- 5、「所得保障の増額」16.8%

●数年前に親の介護のため、6か月間の介護休暇をとったが、この短い期間では、今後のことを考える時間ではない。同じ病気では、完治しなくても2度目の介護休暇をとることはできない。国は在宅での介護をすすめているのに、はたらく家族の職場での長期間における介護休暇がとれないのは矛盾を感じる。育児休暇は3年間とれる

るのに。生まれる時と死ぬときは数年間休暇がとれるように保障すべきではないだろうか？高齢化が進んでいるのに、対応はとても遅れていると感じる。家族の世話をし最期を看取りたい。ぜひ、同じ病気で2度にわたっても、介護休暇を長期間とることができるようにしてほしい。

●介護休暇制度や短期介護制度が新設されて、取得をしている職員もいるが、取りたくても取れない状況に対して、職場の中で話ができる状況や代替要員の確保が必要だと思います。

●現在、1歳の子を養育しながら働いています。休暇の取得しやすい部署に配置していただき、大変助かっていますが、いつ異動になったり、部署の人員削減をされたりして、周囲の自分に対する風当たりが強くなるだろうと不安に思うことがあります。介護や育児でやむを得ず休暇を取得せざるを得ない人がいても、それをフォローできるだけの十分な増員をお願いしたいです。

●職場の人員が減らされる中で、みな毎日120%の力で働いている状況。残業ありきの現場で、健康状態を維持するのは厳しい。家族の看護もあるが、職場の状態を考えると休みも取りづらい状況。増員を強く要求する

■子育て・介護への社会的支援の拡充を

●ひとり親だとある程度年収によって保育料は低かったのに、学童にはあまり2人親と差がなく厳しいです。また、土曜保育も別料金でお金がかかります。来年下の子も小学校入学なので出費がかさみます。土曜出勤をゼロにすることは難しい職場なので。

●保育園に入れないことが一番つらいです。保育問題に振り回されて、妊娠・出産・育児中も本当に希望通り復帰できるか不安でした。仕事よりもまずは保育園です。入園できた場所に合わせて、仕事の開始や終わりを考えて短時間勤務やフレックスタイムなどを取らざるを得ませんでした。4月1日からの復職を求められていたので、2月中旬まで決まらないことにより、職場の仕事の担当が決められず、迷惑をかけました。

●保育園待機児問題を解消してもらいたい。育休を伸ばしても保育園にはどんどん入りにくくなる。2人目の場合、上の子が入所している、下の子のために育休を取っていても1歳6か月になって復職していなければ退園になる。自治体によっては下の子の育休を取った時点で退園の場合も。無認可で待機している手もあるが、せっかく慣れた環境なのに転園してまた位置から始めるのは子どもに負担。

●育児休業を最初は1年間申請しており、キリがいい4月に復帰しようかと延長申請するつもりでいましたが、住んでいる区は待機児童数が非常に多く、認可保育園に入所できない可能性が非常に高かったので、点数制である保育園の入所制度だったため、年度途中で復帰し、加点としてから4月に入所できるように体制を整えました。復帰時は認可外保育園で月9万円もの月謝を払い、8月から3月まで8か月間預けました。仕事前と後の授乳で疲れはピーク。認可外に預けたのに、入所できたのは第4希望の園庭がない保育園でした。待機児童問題が改善されない限り、働く体制が整っていても復帰できません。保育園の新設、保育士の待遇改善等、保育環境の充実は不可欠です。看護休暇が5日という設定は少なすぎます。

●夫婦ともに高齢者介護の現場で働いています。夫は正社員として介護施設のセンター長をしていますが、他の一般の会社員と比較して収入も低く、なお、休日もなかなか取れません。日々サービス残業に追われ、疲れ切っています。高齢化社会と言われて久しいですが、介護で働く現場の労働者の負担は増すばかりです。このままの状態では心身ともに健康を害するのではと深刻に悩んでいる。

●学童が民設民営でものすごく負担。運営が親だと限界がある。ちょっとした人間関係で子どもにも影響が行ったりするので意見もいろいろ。民設でもいいが公営にしてもらいたい。