

「子育て環境」を拡充できるのか 「改悪して働き続けている公務職場を改悪して



異常出産がまだまだ多い実態

2006年の権利行使実態アンケート(知事部局)結果では、妊娠中の健康状態が正常と答えた人は32%しかいませんでした。ひどい悪阻(つわり)29%、切迫流産17・5%、流産7・8%となっています。人員削減やストレスの増大で妊娠中の健康状態は、調査を開始した1990年以降、年々悪くなっており、母性保護の必要性は一層高まっています。

働き続ける条件を積み重ねて、労使双方の努力の積み重ねで、働き続ける条件を確立してきた

また、府障教の調査では、08年4月〜09年12月にかけて、妊娠した31人中、妊娠中の異常(切迫流産等)が10人、流産が5人となっており、6割近い教員が異常出産となっています。母性保護や子育て支援などの条件整備がなければ、子どもを産み、育てながら働き続けることはできません。

母性保護は病気でではない

母性を差別の根拠にしてはならない

妊娠・出産は当然のことながら病気ではありません。また、生理がきちんとあるのは健康のバロメーターです(母性保護講師団の見解参照)。また、女性差別撤廃条約では、「母性保護を差別の根拠としてはならない」と明記されています。生理休暇、妊娠障害休暇、流産・特別産前産後休暇を廃止し、病氣休暇として対応させ、ペナルティを科すことは重大な問題です。

国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(抜粋)

前文「母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要である」
第4条「母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む)をとることは、差別と解してはならない」

男女賃金差別を拡大する改悪提案

橋下知事は昨年、病氣休暇制度の改悪を強行し、病休を1日取得するにも診断書の提出を義務付けるとともに、取得日数の通算制を導入し、昇給与数カットのペナルティを強化しました。このもとで妊娠障害休暇や特別産前産後休暇を病休対応とすることは、取得そのものが困難

になるばかりか、賃金削減につながる。保育特休も同様で部分休業(1日2時間、就学前まで)を取得すれば賃金削減され、育児が事実上女性の負担となっている現状では、結果として男女賃金格差が拡大されることとなります。

今回の改悪案は、09年7月に出された「国連女性差別撤廃委員会日本報告に対する最終見解」で早急な是正を求められた男女賃金差別を逆に拡大するものであり、自治体としてあるまじき対応です。

ふだんの母性保護こそ元氣な妊娠、出産に不可欠

労働による過剰なストレスは、脳下垂体・卵巣機能の不調をひき起こし、月経異常につながります。40年前と比べ職場環境はむしろ悪化し、子宮内膜症の増加などによる月経困難症や不妊、初期流産の上昇などをひき起こしている。と指摘されています。遠距離通勤や長時間緊張を強い労働環境の中で、月経時には誰もが様々な不快症状に悩まされています。体は「ぐったり疲れ」を感じ、作業能率は低下し、ゆっくり休むことが重要ですが、つわりは妊娠初期から始まりますが、この時期はちょっとした刺激でも流産するなど不安定であり、「妊娠障害休暇(つわり休暇)」で予防が必要です。厳しい職場環境の中では「特休」で

なければ、体優先で休むことは困難なことです。つわりは出産まで続くことがあります。また妊娠後期には妊娠高血圧症や早産など異常が出やすい時期です。無理をしないこと、兆候が見られたら軽いうちに休み予防することが必要です。そのために1日ずつ取得できる「特休」での「妊娠障害休暇」が必要です。また、産後休暇は8週間ですが、子宮の状態が元に戻るのに6〜8週間、産後の疲労感10週目で40%、11週目で20%が残るといわれています。産後休暇はEUなど諸外国と比較しても短く、「産後特別休暇」の1週間は不可欠といえます。

野田道子(府職労母性保護講師団) 橋下知事は府議会決算特別委員会、男性の育児参加など次世代育成支援対策推進法にもつく特定事業主行動計画について質問された際、問題を「公務員優遇」にすり替えて、府が進められた計画を否定するに等しい無責任な答弁を行いました。

特定事業主計画は「建前の計画」 府議会 決算委員会12/4知事答弁 企業がワークライフバランスを 実践できないのであれば、府もガマンして働くというのが府民のニーズ(ワークライフバランス)です。まずは府庁が旗振ってやるべきことは通らない(特定事業主行動計画は)実態の全くつけない建前の計画(行政的には、計画は建前であつたとしてもやらざるを得ない)

09年12月21日

特別休暇の見直しについて(府当局提案)

分類	府制度(現行)	見直し案	国制度(現行)
母性保護	生理による勤務困難(条例6)>【日】1回につき3日以内 ※法定休暇(労基法68)	廃止(一病休対応) ※1回につき2日までは昇給抑制措置に係る「勤務しない期間」に不算入。	(病休対応) ※1回につき2日までは昇給抑制措置に係る「勤務しない期間」に不算入。
	妊娠障害(切迫流産等)【日】連続14日以内(週休日等除く)	廃止(一病休対応)	(病休対応)
	流産【日】2週間以内	廃止(一病休対応)	(病休対応)
	特別産前産後(産前産後期間を超えて必要な休業)【期】産前産後休暇から引続く期間【日】連続7日以内(週休日等除く)	廃止(一病休対応)	(病休対応)
保育等(次世代育成)	保育(保育所等への送迎)【範】小学校未満【日】1日に30分以内(勤務時間の始め又は終り)	廃止	※制度なし
	家族(乳幼児の予防接種、学校行事参加)【範】乳幼児の健康診査、親族の健全育成(乳幼児予防接種、就学時健康診断、学校行事)【日】年に1日以内	廃止	※制度なし
慶弔	父母等の祭日【範】父母、配偶者、子、配偶者の父母【日】運用上1日以内	廃止	【範】父母(15年以内)【日】1日以内
	結婚【期】結婚日前1週間から結婚日後6月以内【日】連続7日以内(週休日等除く)	付与日数の見直し【日】連続7日(週休日等除く)→連続5日(週休日等含む)	【期】結婚日後1月以内【日】連続5日以内(週休日等含む)
その他	ボランティア【範】災害、福祉、環境、国際交流【日】年に5日以内	廃止	【範】災害、福祉
	夏期【期】7〜9月(学校7〜8月)【日】5日以内	付与日数の見直し【期】現行どおり(学校7〜9月)【日】5日以内→3日以内	【日】連続3日以内(週休日等除く)
	リフレッシュ(勤続10、20、30年)【範】勤続10年、20年、30年【期】基準日から2年以内【日】連続5日以内(週休日等除く)	廃止	※制度なし

<注>【範】：取得対象範囲 【期】：取得対象期間 【日】：取得日数又は時間

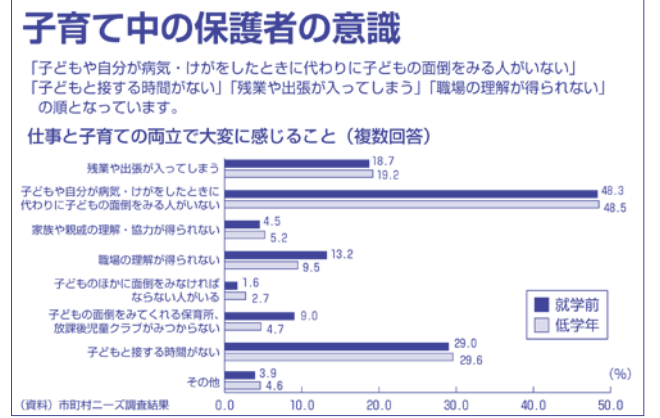
終業時の時短なしの「保育特休」廃止は絶対許せない

1990年11月に勤務時間が始業時15分延長され、1992年8月に完全週休二日制とセットで終業時の15分延長が強制されました。この勤務時間延長に対し、職場から涙ながらの団体交渉を粘り強く続け、1994年1月から小学校就学時までの保育特休が実現したのです。

自ら定めた「次世代育成行動計画」をふみにじる提案

国にない制度だから廃止という提案ですが、府職員・教職員の通勤時間は1時間30分が基準となっており、国や他府県に比べても長く、拘束時間は12時間近くになります。保育所のお迎えも多くは「いつも最後」というのが実態です。勤務時間延長に伴って作られた同制度を、勤務時間(拘束時間)の短縮を実施していないもので廃止することは絶対に許されません。

少子化が進むことで「職業生活と家庭生活の両立支援」が必要となり、08年から「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。大阪府でも府民に対する「行動計画」と職員に対する「行動計画」の策定が義務付けられ、職員向けの「大阪府特定事業主行動計画」では「みんなをサポート!子育てしやすい環境づくり」として取り組みを推進してきました。今回の改悪提案はこれを知事自らふみにじるものです。また、先日の府議会で知事が行った(特定事業主行動計画)は「建前だけの計画」とする答弁は絶対に許されるものではありません。



「大阪府男女共同参画プラン」に逆行する提案

大阪府の男女共同参画への取組は、府内市町村や企業などの事業所へ波及していくものと期待されています。このため、大阪府自身が、率先して実行し、男女共同参画社会にふさわしいモデル職場づくりをめざしますと明記しています。今回の提案は、府当局が自ら策定した計画と矛盾しており、国際的な時代の流れにもまったく逆行するものです。

先日の府議会決算委員会での知事の答弁は、出産や育児と仕事の両立が十分にできない劣悪な民間実態を「是」とし、そのことを基準として、時代の流れに逆行する改悪を正当化する無責任極まりないものです。しかも、今回の改悪が強制されれば、その影響は、府内の市町村や民間企業をはじめ、全国的にも波及する重大な問題です。

特定事業主計画は「建前の計画」

橋下知事は府議会決算特別委員会、男性の育児参加など次世代育成支援対策推進法にもつく特定事業主行動計画について質問された際、問題を「公務員優遇」にすり替えて、府が進められた計画を否定するに等しい無責任な答弁を行いました。

特定事業主計画は「建前の計画」 府議会 決算委員会12/4知事答弁 企業がワークライフバランスを 実践できないのであれば、府もガマンして働くというのが府民のニーズ(ワークライフバランス)です。まずは府庁が旗振ってやるべきことは通らない(特定事業主行動計画は)実態の全くつけない建前の計画(行政的には、計画は建前であつたとしてもやらざるを得ない)