



子育て世代の要求実現に向けて運動を広げよう

全労連女性部が提起した「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する調査」へのご協力ありがとうございました。全国から、それぞれの調査に1667通、557通の回答が寄せられました。一言欄までびっしりと要求の書かれたものが多く、職場の厳しさを反映したものとなっていました。とりわけ、子育て中の方から、たくさんの切実な声が寄せられました。今回は、それらの声を紹介します。

自分の子どもも生徒も大事なので、働き始めること自体が不安。仕事は大好きだが、子どもとの時間も大切にしたい…と思うと**自分の体がもつのか不安材料がいっぱい。**

残業が当たり前になっている。何か問題が起これば、20～21時まで職場にいるというもザラ。その時間から帰りにスーパーに寄り、帰宅して食事を作り…**3歳の子どもの夕飯が21時、消灯が23時という現状です。**

4月より職場復帰となり、子ども2人となり、年度初めにとても不安に思っています。夫は、営業で朝も早く送り迎えは、やはり私自身となります。朝の時間ゆっくりと子どもを送りたいのですが、きっと担任になるので、朝の会など人員不足で、それもできない状況です。**結局女の人の負担は、とてもとても大きいと思います。**

復帰後、2年次3年次の研修を1年で終わらせるように言われた。毎日帰りも遅く、休日も仕事しないといけな日々と1歳前の息子の育児で、ほとんど寝る間もなかったように思います。**子どもを産んだことが悪かったのかと何度も考える日々でした。**

子どもの病気や行事等で年休を取ると取りすぎだと校長に叱られる。小規模校なので、教室をあけると困るということだが、板挟みになってつらい。**仕事を辞めようかとさえ思う。**

勤務時間内に終わらない仕事を家に持ち帰っても、結局時間がなく徹夜でやらざるを得ない。看護休暇や年休をとることが時々あるので、その都度周囲に迷惑をかけているかと思うと、**仕事を減らしてほしいと言えない。**

第1子を出産後復帰した職場は、子育てに対する理解がなく、通勤にも1時間以上かかり、何度も退職を考えた。短時間勤務の制度自体は存在するが、認知度が低く、取得することに罪悪感を感じた。直接「迷惑だ」と何度も言われた。**これほどまでに子育てしながら働くことが辛くて苦しいものだと思わなかった。**

子育てそのものの苦労はあるとしても、本来喜びや希望であるはずの子育てが、「辛くて苦しいもの」「産んだことが悪かったのか」と思わせてしまうものになっている学校現場の状況に、胸が痛みます。こうした状況を改善するために、以下のような要求が出されています。

- 妊娠中の労働軽減措置。労働時間の短縮。横になれる場所の確保。
- 育児休業中の所得保障。
- 保育所の増設。保育料の値下げ。年度途中でも保育所に受け入れてもらいたい。下の子の育児休業中でも、上の子が保育所に入れるようにしてほしい。学童保育の充実。
- 子育て制度の充実。とりわけ、子どもの看護休暇の取得年齢の引き上げ。小学校に入ってからの方が不安。取得要件の拡大。「子どもの看護休暇」から「子育て休暇」への拡大。日数増を求める。
- 男女ともに子育てに参加できるように、長時間過密労働の解消を求める。もっと人を増やしてほしい。
- 「制度は充実しているが、なかなか利用しづらい。」「妊娠中の人、子育て中の人安心して周囲に気がねなく休暇が取れるように環境を整えてほしい。」「胸を張って制度を利用できる環境整備が進むことを希望」「管理職がすすんで制度を説明してくれたり、様子を気にしてくれるような雰囲気が必要」など、制度の周知、環境整備を望む声が多数出されている。
- 妊娠・出産・育児に関する権利が自分でもきちんと理解できていない。産・育休中にこういう勉強会があれば、もしくは自分でよびかけてやればよかった。

子育て世代を応援する各地の女性部のとりくみ

大教組女性部・権利DVD作成

大教組女性部では、妊娠・出産・子育てに関する権利が、職場に十分周知されていない状況を改善して行くために、「知ろう使おうわたしたちの権利ー妊娠・出産・子育ての巻」をDVDで作成しました。主人公は子宝小学校に赴任した教子さんです。教子さんのライフステージにしたがって、様々な権利について学べるようになっています。

例えば母性保護の部分は…

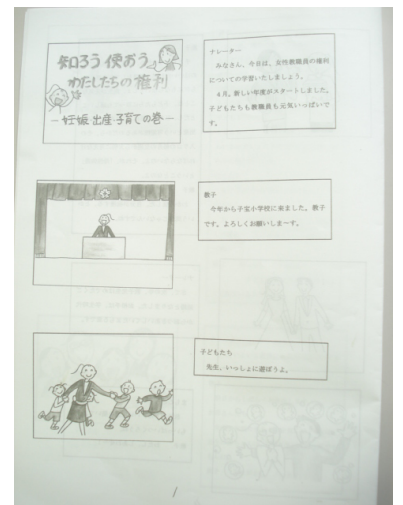
子ども：先生どうしたの？なんか元気ないよね。
教子：何でもないのよ。……。ふう～。腰が重～い。生理だ～。
組子：教子さん、生理休暇とったらいいのに。
教子：病気じゃなくても生理で休暇が取れるんですか？

ここで、勤務時間、年休、病気休暇、生理休暇を含む特別休暇などについての解説が入ります。

組子：子どもたちのため、と思っがんばるのはいいけれど、無理をして体を壊したら何にもならないでしょ。先生が元気なことは、子どもたちにとっても嬉しいことだし、私たち女性は、これから、妊娠、出産という可能性があるのだから、その入り口の毎月の生理から大切に考えなければならないのよ。それが、「母性保護」ということなのよ。
教子：わかりました。自分が我慢する、とかいう問題じゃないんですね。

一昨年度、大阪では、保育休暇や家族休暇、リフレッシュ休暇の廃止や、生理休暇・妊娠障害休暇などを廃止して病気休暇対応にするという特別休暇制度の大改悪の提案がされました。母性保護、両立支援大改悪の暴挙に対し、改悪の問題点や母性保護の意味、生理休暇の必要性などを改めて学習し、子育て世代 150 名が子連れで集まった「パパ・ママ緊急大集合」の開催、駅頭宣伝、署名行動、職場決議など創意あふれるとりくみを展開しました。その結果、保育休暇、リフレッシュ休暇などは廃止されましたが生理休暇や妊娠障害休暇は特別休暇として存続させることができました。この経験から作られたのが、今回のDVDです。母性保護や妊娠・出産・育児に関する権利のそもそもの成り立ちや必要性を、どのように伝えていけるか議論を重ねて作られたそうです。

大教組藤木さんのやわらかい絵と、大教組女性部の皆さんのあたたかい語り口で紙芝居風に展開していくDVDです。紙ベースの資料としては、女性部総会でお渡ししてありますが、DVDについてのお問い合わせは、全教女性部、大教組女性部までお願いします。



大教組女性部作成 「知ろう使おうわたしたちの権利」から

京都・特定事業主行動計画(後期計画)にもとづき、次世代育成支援ハンドブックを配布

各自治体・教育委員会には、次世代育成支援対策推進法に基づいて、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられています。また、昨年は、その見直しの年となっており、特定事業主行動計画の後期計画を策定することになっていました。しかし、知事部局は作られているが、教育委員会の部分は作られていない、教職員を対象とするものになっていないなどの情報が寄せられています。

そんな中、京都では、昨年9月に「京都府立学校教職員特定事業主行動計画(後期計画)ー仕事と子育ての両立ができる環境づくりを目指して」が出されました。京都の「後期計画」は、府立学校の教職員のアンケートをもとに、教職員を対象に作られています。また、この計画に基づいて、制度を職場に周知するために「次世代育成支援ハンドブック」が府立学校の全教職員に配布されました。さらに、管理職が適切な対応をとれるように、「出産・子育てに関する支援活動所属長チェックシート」が配布されています。「権利があっても取りにくい職場環境を変えてほしい」との声は、全労連女性部の実態調査にもたくさん寄せられました。京都の計画の中では、「まずは管理職を含めた各教職員の意識改革が必要であることも同調査(教職員へのアンケート)で改めて判明したところである。」として、管理職及び教職員の意識改革や職場の雰囲気づくりの一環として「チェックシート」が位置付けられています。県教委の策定する「計画」は、府立学校教職員を対象にしたものであるため、京教組女性部では、各市町村教委も「計画」を作るように求めるとともに、県の作成した「次世代育成支援ハンドブック」を職場に配布しています。

教職員の声を聞き、要求にそった特定事業主行動計画になるように、まだ教職員を対象にした「後期計画」を作っていない教育委員会に対して、要求をしていきましょう。