

# 笑顔で働くあなたが素敵。くらしを創る生協だから。

～仕事も家庭も大事。いきいきと働きつづけたい！だからこんな職場をめざそうよ～

- ★必要なときは生理休暇が取れる
- ★生理休暇の申請でストレスがない
- ★同じ部署に年代の近い女性が複数いる
- ★誰でも受けられる教育研修制度が整備されている

共同購入で配送してます。組合員さんに会うと元気になります！やりがいのある仕事だと思っています。でも正直言って、生理のときはキツくてツライ…。課題は多いし、パートさんたちは元気いっぱい。若い私が迷惑をかけられないよ～。同期の子たちは大丈夫かなって心配です。

生理休暇、取れる？



## 生理休暇を取得させるのは使用者の義務

### ■生理休暇と「労働基準法」

生理休暇は「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」と、労働基準法（労基法）で定められており、誰もが取得できるものです。

使用者は本人の申告がある場合、生理休暇を取得させる義務があり、また、月1回のみなど、日数を制限してもいけません（労基法第68条）。これを認めないことは、法律違反として処罰されます（労基法第120条）。

つらいときはお互いさま。休みましょう。

- ★産休時の引継ぎ期間が充分ある
- ★産休・育休中も職場情報が届く
- ★復帰向け教育プログラムがある
- ★育児時短中に残業がない
- ★勤務地・仕事の希望に配慮がされる



出産しても仕事をつづけようと思っています。生協はそういう制度が充実してるんですよね？

私もそう思って入協したのよ。子育てしながら仕事は大変だけど、ママである喜びも仕事で得る充実感もどっちも捨てられないもの。育児と仕事の両立支援の制度を利用してるのよ。



## 子育てを楽しみながら仕事しましょう

### ■育児休暇・時短と「育児・介護休業法」

育児休業は、育児・介護休業法第6条で定められており、労働者の性別にかかわらず子が1歳に達するまでの間取得できます。使用者が、業務の繁忙などを理由に労働者の申し出を拒むことは法律違反です。

また3歳未満の子を養育する労働者については、勤務時間の短縮などの措置を講じなければなりません。さらに、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者についても、それに準じて「必要な措置を講ずるよう努めなければならない（育休法第24条）」と定めています。3歳以上は努力義務ですが、法律の主旨を積極的にとらえて、3歳以上の子どもに対して時短などの措置が取られていない生協では、就業規則に盛り込むよう要求していくことも必要です。

男性も取得できるよ。積極的に活用して！

- ★男性と同じ教育が受けられる
- ★子育て中の職員を支援する制度が充実している
- ★育児休業によるキャリア中断を挽回できる

生協の意思決定層は、まだまだ男性が多いわね。でも、女性だって、チャレンジすれば生協の幹部になれるのよ。子育ての経験は、マネジメントにも生きるハズ。家庭も仕事も両立させて、キャリアアップしたいわね。



いつかは先輩のようにキャリアアップ！

## 多様な生き方で仕事への意欲向上

### ■仕事と家庭の両立と「男女共同参画社会基本法」

仕事と、育児や介護などの家庭的責任や両立できる働き方を求めることは、働くものの当たり前の権利です。

キャリアアップのため、家庭や自分を犠牲にする働き方は、まっとうな働き方とは言えません。男女共に長時間労働やサービス残業をなくすことは、両立した働き方への第一歩です。

家庭のことはもちろん、趣味や地域の活動にとりくみ、多様な経験を積むことは仕事への意欲を高め、仕事の質の向上につながるでしょう。

このことは男女共同参画社会基本法第6条やILO（国際労働機関）第156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）にも規定されています。

いきいきキラキラ仕事しよう！

- ★男女とも更年期への配慮がある
- ★介護休暇、介護時短が使える
- ★希望により定年後も再雇用される
- ★定年延長が実現している

女性はホルモンバランスの変化に付き合っていかななくちゃならないわ。定年まで元気に働き続けるためには、更年期や高齢期の健康管理について学ぶことも大事よ。定年まで健康で働き続けるということは、ささやかな願望だけど、私たちの年齢になれば切実な想いの。長い高齢期を考えれば、退職後はゆとりをもちつつ、生協での経験を活かして生涯現役をめざすわよ。



自分のペースが大切なんですわ。

## 健康でいきいき働きつづけるために

### ■「生理休暇」から「母性保護休暇」へ

女性は、ホルモンバランスの変化と一生つきあっていかなければなりません。生理のときだけでなく、更年期症状のときも辛いときには休みましょう。

働きつづけるためには、休息することも大切です。まずは、生理休暇を活用したいものです。

こんごは生理休暇を拡大した「母性保護休暇」をかち取り、すべての女性が取得しやすい制度にしましょう。そして、男性にも広げ、体調が悪いときはもちろん、だれもが希望するときに休める職場にしていきたいと思います。

自分たちみんなで切りひらこう！健康で働きつづけるもん

## パワハラは人権侵害です

近年、よく耳にする「パワーハラ（パワハラ）」は、これは立派な「人権侵害」です。パワハラとは「①職権などのパワーを背景にして、②本来の業務の範ちゅうをこえて、③継続的に、④人格と尊厳を傷つける言動を行い、⑤就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること」（「上司殿！それはパワハラです」・岡田康子著より抜粋）です。この事はメンタル不全を引き起こすことにつながり、職場はもちろんのこと、経営にも大きな損失を与えるものです。

## こんなこと職場でありますか？

- 無視される
- 飲み会の強要
- 肉体的暴力
- 法律や道徳に反する行為の強要
- 仕事をさせない・妨害する
- 人前で怒鳴る
- なかまに入れない・孤立させられる
- 呼び出して執拗に詰める
- 執拗なからかい・ひやかし
- 仕事に必要な資料や情報を隠す
- 唾や中傷を流される
- クビにすると繰り返す脅す
- 執拗なからかい・ひやかし



## STOP パワハラ 経営上も損失・・・

パワハラを容認することは、モチベーションの低下やメンタル不全を招き、職場の雰囲気悪化を招きます。労働者に不安や恐怖を感じさせるようなマネジメントでは、生産性は向上しません。パワハラ対策は、まさに経営課題です。メンタル不全者を出さないためには、職場にあるストレス要因を取り除かなければなりません。同様に、なぜパワハラが起きているのか原因を把握し、パワハラが起きないマネジメントを徹底し、仕事のしくみや職場環境を変化させることが大切です。

### 労働組合として以下のようなことにとりくみましょう。

- \*パワハラの実態調査
- \*セクハラ相談窓口同様に、パワハラに関して相談できる窓口の設置。窓口へ寄せられた事例の整理と、共有化。
- \*「パワハラとは何か?」「部下の話の聞き方」「部下への話し方」「人権侵害とは?」など、管理者教育への位置づけ。
- \*セクハラをした場合は、管理者として不適格、再教育というように、パワハラについても同様にする。
- \*言いたいことが言える風通しのよい職場になっているか。職場のコミュニケーションは円滑に行われているかの点検。
- \*作業改善について話し合える職場運営と、そこで出された意見がマネジメント改革につながるようしくみづくりの検討。（生協労連「STOPパワハラセミナー」問題提起より）

## 平和でなくちゃね

世界に誇る平和憲法を持ち、唯一の被爆国に生きる市民として、また子どもたちの世代に平和な世界を残すためにも、わたしたちの声を力を合わせましょう。

1. 平和憲法を守り、活かすとりくみをすすめてみましょう。
2. 戦争に手を貸す「海外派兵恒久法」に反対しましょう。
3. 核兵器廃絶に向けたとりくみをすすめてみましょう。



昨年の女性部会活動交流集会では、被爆者の方から話をお聞きし、碑めぐりをしました。