

はじめに…

1999年4月1日に改訂労働関係法「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」が施行され『働く女性が性により差別されず、能力を十分発揮できる労働環境の整備、安心して出産・育児ができる環境づくり』の推進をねらいとし、3つの労働関係法の12項目に及ぶ改訂がなされました。

今回の改訂では『募集、採用、配属、昇進に関する女性差別の禁止』、『セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の配慮義務』、『育児・介護労働者の深夜業の制限』など、女性にとって歓迎すべきものも多く含まれる一方で、低賃金・長時間労働による健康への悪影響を心配させる『女性の時間・休日労働、深夜業の規制解消』や、少子・高齢化社会の進展を抑えるために出産・育児や介護の負担を女性たちがこれまで以上に負うことにもつながりかねない『出産・育児に関する措置』など、男性主導型の経済の活性化・強化を危惧させる内容も加わりました。

就職難やリストラの危機に直面している現状にあっても、女性が結婚や出産・育児をするしないに左右されることなく、からだの特性を考慮した健康が保障され、自分らしく生き生きと働くことのできる環境整備が望まれます。

今増刊号は、4月4日全国労働安全衛生センター連絡会議主催で開催された、女性たちをめぐって労働法のどこが変わったのかを学び、働く女性のために何ができるかを知り、考え、語り合う緊急討論集会の記録です。

## どうなる労働法・どうする私の働き方 ズバリ解説！働く女性の健康と権利緊急集会

パネリスト・コーディネーターのプロフィール	2
問題提起	
●市場原理＝規制緩和か人権の世紀をめざすのか 中野 麻美	4
●男女ともに健康に働くために必要な保障の実現を！ 丸本 百合子	9
コラム - パート労働の現場から	14
トークセッション	15
コラム - 働く女性の健康不安	23
ディスカッション	24
それぞれの現場から	32
不安定な派遣労働者の生活／外国人女性労働者の生活は？ 働くことと健康の関係性の意識化を	
パネリストから	36
コラム - 座談会・男の更年期	38
資料	41
深夜労働規制一覧／育児と介護のための権利一覧 / 妊娠・出産のための保護など一覧／変形労働時間制一覧／一年単位変形制の労働時間制現一覧／裁量労働制一覧／母性健康管理措置において違法となる措置・ならない措置（一例）	
集会賛同団体・個人	50
集会賛同者からのメッセージ	

## パネリスト、コーディネーターのプロフィール

### パネリスト

中野麻美 弁護士 なかのみみ法律事務所

派遣労働ネットワーク代表、日本労働弁護団常任幹事



【主な著書】  
「自己実現のための福祉と人権」(中央法規出版)  
「働く女たちの裁判」(共著・学陽書房)  
「21世紀の男女平等法」(共著・有斐閣)  
「20歳の法律ガイド」(共著・有斐閣)

丸本百合子 産婦人科医 東京・同愛記念病院に勤務

医師の仕事の他、「からだと性の法律をつくる女の会」などの市民運動にも参加



【主な著書】  
「更年期を生き生きと」(時事通信社)  
「からだを語ろうー女から女へ」(廣済堂出版)  
「産む産まないを悩むとき～母体保護法時代のいのち・からだ」(共著・岩波ブックレット)  
「私らしさで、産む産まない」(共著・農文協)

### コーディネーター

今井 理恵 産婦人科医 神奈川・(社)港町診療所に勤務。

働く女性が頼りにできる産婦人科を目指して、1998年より港町診療所にて診療を行っている。



【主な著書】  
「安心して治す 子宮筋腫」(池田書店)  
「在日朝鮮人と『赤ひげ』群像」(共著・リベルタ出版)  
「食べて治そう! たのしくおいしく朝鮮料理」(共著・わらべ書房)

## ズバリ解説!

# 働く女性の健康と権利



(司会)

「どうなる労働法、どうする私の働き方 緊急討論会 ズバリ解説働く女性の健康と権利」を始めさせていただきます。総合司会を務めさせていただきます神奈川労災職業病センターの池田です。まずは主催者の挨拶をさせていただきます。全国労働安全衛生センター連絡会議の事務局長である古谷さんよりお願いします。

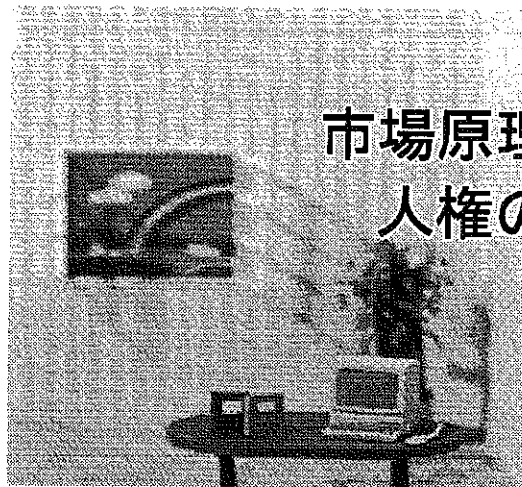
古谷杉郎

本日はお集まりいただきありがとうございます。時間ももたないで簡単になりたいと思います。主催者としては「どうする私の働き方」というところで、刺激的な議論や皆さんの参考になる話ができることを期待しています。なお、主催が全国安全センターで、協賛に神奈川労災職業病センターと東京労働安全衛生センターが名を連ねていますが、働く者の健康、労働災害・職業病の相談にのっているわけですが、本日コーディネータをやっていた今井理恵ドクターが横浜の港町診療所に関わってくださるようになってから、今日司会をやっている神奈川労災

職業病センターの池田理恵さん、受け付けにいる東京労働安全衛生センターの内田正子さんと、女性からのいろいろな相談にもっとアクティブに働きかけられるようにと相談を始めて、そんな議論の中からあつと言う間に今日の集会も企画されたわけで、今日の集会をきっかけにして私たちのところにも様々な相談を寄せてもらえればと思います。お配りした資料の中には、皆さんが具体的な行動を起こされる時の手がかりということで、相談に乗ってもらえる窓口が書かれていますので、皆さんと一緒に具体的な問題に関わっていきたいと思います。

(司会)

それでは、問題提起を今日の講師でもいらっしやいます弁護士の中野麻美さん、産婦人科医の丸本百合子さんにそれぞれ各方面からの問題提起をしていただいて、その後トークセッションをしていただきます。トークセッションのコーディネーターは港町診療所の産婦人科医の今井理恵先生です。



## 市場原理主義＝規制緩和か 人権の世紀をめざすのか

中野 麻美

皆さん、こんにちは。弁護士の中野麻美です。この4月1日を境にして、改正男女雇用機会均等法とともに改正された労働基準法が施行になります。私の方からの問題提起は、労働基準法と改正男女雇用機会均等法をどのようにとらえていけばいいのか。私たちはこれをどのように使っていけばいいのかということについて問題提起をしていきたいと思ひます。15分ほどの短い時間ですが、全部できない部分はトークセッションで行っていきたく思ひますのでよろしくお願ひします。

### ●規制緩和と男女平等の 綱引きによる法改正

まず、この均等法と改正労働基準法は二つの大きな力の綱引きの中で生まれたと考えています。どういふ綱引きの力が働いたのか見てみると、ひとつは規制緩和という方向からの綱引き。これは効率的な労働市場を作る、投資を呼び込めるような効率的な、そういう意味では労働基準法による規制をあまり働かせないで自由競争原理の下で人々が働けるように、使用者に

とって都合のよい市場を作っていくという方向からの綱引きがひとつありました。したがって、時間外・休日労働について上限規制を設けて働き方をコントロールしていくことはとてもじゃないけれど認められない、深夜労働に女性をつけてはいけないということも認められないという方向からの綱引きです。こういう考え方に立ちますと、今までの規制をどれだけ働けるのかという視点から男女「平等」に組み直していく、つまり、女性たちは時間外・休日労働の上限が設定されていることによって、また深夜労働への従事が禁止されることによって、就労の機会が狭められてきた。したがって、こういった足枷手枷は撤廃していくべきだという方向に議論が流れるのも当然のことでした。私は規制緩和の方向に流れを組み替えていこうという人たちが、たまに「労働基準法による規制をどれだけ働けるのか」という視点から論じていることについて、大きなまやかしがあると考えてきました。

もうひとつの流れは、男女平等の人権を主張する方向への綱引きでした。この綱引きは、少子高齢社会を向かえる21世紀を展望しながら、これからの働き方はどうでなければならないのかを考える重要な問題提起をしたのだと思ひます。

つまり、これからは年をとっても障害を持っても自立して普通に生きていける社会の枠組みをつくっていかなければならない。長い時間企業に従属して働き続けることができる人だけが、一定の自立して生活できるだけの賃金を保障されるといふびつな社会のあり方を変えていかなければならない。21世紀に私たちは希望をつなぐことはできないんだ、ということを見ても、男女平等に働き方の流れを組み尚していくことは必然的なことだったと思ひます。21世紀を人権を目指す社会と位置付ける考え方に立てば、労働法による規制はきわめて重要なことであって、労働時間に関する規制もどれだけ働けるのかという視点で考えるのではなくて、私たちにどれだけ自由が確保できるのか、企業から拘束されている時間をどれだけ制約できるのかという視点から捉えるのは当然のことです。国会の中でも、どれだけ働けるのかという規制緩和論と男女平等の視点からどれだけ自由を確保できるのかという視点から議論が展開されていることは議事録を見ると非常にはっきり分かります。

どちらが必然的な社会の流れかという、21世紀は人権の世紀であるという視点で、この社会の矛盾を解消する方向に流れている。その方向に力を注いでいくのが必然的な流れだろうと考えてきました。性別役割分業がもたらした社会の矛盾は国際的な観点からみると、大きな男女間の賃金格差と男性たちを中心とした包括無定量な働き方、労働分野における2つの改善しなければならぬ矛盾を生み出した。女性たちは家計補助的労働を、勤続期間が短いから一般的に女性労働はあてにできない。男は仕事、女は家庭というところからすると、そういった格差は当たり前だという労務管理が実施されてきた。男性たちには、一家の生計の担い手であるというプレッシャーから長時間過密労働に流し込んでいる。あるいは、家族一緒の生活でな

くて単身赴任であっても家族の生活のためには働んでいくべきだとする雰囲気を作ってきました。この男女間の処遇の格差と男性たちの包括無定量な働き方は別々のものと考えられてきましたが、私たち女性労働に関わってきた人間からしますと、同じ矛盾の裏と表—コインの表裏の関係にある。これらを同時に解決できるような法の枠組みがなければ、私たちの命や健康や生活を保持して働き続けるシステムは生まれない。これは当たり前のことでした。規制緩和が効率的な市場をめざすということ、女子保護規定を廃止する方向で議論を進めていったわけですが、こういった方向では役割分業を解消できないばかりか、役割分業から生まれた矛盾をもっともっと深いものにしてしまう。そして疲れ切った人間の体に覚醒剤を打ち込んでもっともっと働けと、人間やめますかということを問いかけるような矛盾をもたらす政策でしかない。このような綱引きの中で男女雇用機会均等法は生まれました。

### ●女子保護の廃止と 新たな男女共通規制

労働基準法は確かに女性に対する保護規定を廃止しましたが、その代わりに、時間外・休日・深夜労働の男女共通の規制へ一歩を踏み出しました。そして本当に男女平等を実現していくためには、女性が妊娠出産することに対する保護を充実させなければならないということで、男女雇用機会均等法を通じて、格段に母性保護、妊娠出産保護に関する措置を充実させてまいりました。その規制の中身は資料集をご覧ください。概観できると思ひます。

まず、深夜労働規制一覧では、女



性たちの原則深夜労働禁止が廃止されましたが、その代わりに今までの深夜労働に関する労働基準法、および、安全衛生上の規制に加えて、育児・介護休業法に基づく規制というものを盛り込みました。割増賃金とか当たり前の権利として認識されてきたもの、そして労働安全衛生法上の仮眠室、休養室の整備、健康診断などの措置については、今の通常国会で、労働安全衛生法の改正が議論されています。妊産婦について、深夜労働に就業制限を加えていくというような権利は、従前から保障されてきておりますけど、新しく育児・介護請求ができる労働者について、深夜労働の免除請求権を認めていくという法改正が、行なわれています。これは女性だけではなくて、男性労働者も平等に権利を保障していくという意味で、きわめて狭い限定的な範囲ではありますが、深夜労働の免除請求が、認められたという点で、新しい深夜労働規制の男女平等規制の第一歩と評価できるでしょう。そして、新しく女性を深夜に従事させるときには、格段に条件整備をしなくてはならない。通勤および業務遂行の際の安全の確保のための措置のほかに、さまざまな措置を充実させるよう使用者に求めています。

育児・介護休業をはじめとする子育て、介護のための権利一覧と妊娠出産のための保護などの一覧も挙げておきました。今回新しく、男女雇用機会均等法の改正部分で導入され措置が、通院のための時間確保の措置、そして、保険指導・健康診査に基づく指導事項を守るための措置ということで、就業規則とか労働協約で通院時間あるいは通院休暇が保障されていなくてもこの法律に基づいて、これらの権利一労働時間を短縮したり休みをとるということが可能になったということです。これらは労働基準法に規定されるのではなくて、男女雇用機会均等法で規制されるに至ったというには、さまざまな理

由があるわけですが、これらの権利をいかにして女性たちが行使しやすくできるのか、これが大きな争点になってまいります。

次に変形労働時間制一覧も挙げておきましたが、時間外・休日規制—休日規制についてはとくに男女平等にということでは上限枠は設定されておりませんが、時間外労働規制については、例えば1か月単位の変形制の中の時間外労働の制限の部分をご覧いただければいいかと思えます。36協定を締結する場合には、これを超えないように労使に義務づけられたという水準が出ております。これらの新しい男女共通規制というのは、確かにきわめて不十分なものであります。不十分に終わったというのは、要するに労使の規制緩和であるのか、それとも男女平等に仕事も家庭も両立させられるような新しい枠組みに本当に一歩踏み出すのかという綱引きの結果でありました。

#### ●「個」の権利を職場の中に 確立していくこと



私たちは、規制緩和か人権かの綱引きが職場に持ち越されたということ、職場の中でこれらをどのようにして活用していくのかという新しい課題に直面するようになりました。私は、これからの職場ということを考えた場合に、次の2つな

いし3つの視点をきちんと堅持するということが求められるようになっていっているのではないかと思います。

まず第1に、命や健康、生活のための「個」の権利というものを職場の中に確立していくという視点であります。まず、根本的な問題を提起させていただきます。時間外・休日労働というのは、私たちにノーという権利があるのだ、というこの労働法の大原則というものを、職場の中で徹底させることができるかどうか、ということがひとつであります。そもそも1日8時間労働制というのは、労働者の人権として確立されてきたものです。今から100年以上前にアメリカの労働者がゼネラルストライキを掲げて、この8時間労働制を要求したときに、彼らはこのように唱いました。「1日8時間は収入のために、次の8時間は休息のために、そして残りの8時間は自分自身のために」と。当時の時代的背景もありまして、家事であるとか育児であるとか家族的責任といったことが、労働運動の要求の中には盛り込まれませんでしたけど、私たちはこの要求の持っている普遍性、つまり休息のために、自分の体を休めるためには8時間必要なのだ、そして残りの8時間というのは私たちの生活や文化的生活を豊かにするために自分自身で処分することができる自由というものが必要なのだ、というふうに訴えたこと。このことは現代社会においても、普遍的な意義を持っているのではないかと思います。そして、わが国の労働基準法でも時間外・休日労働は臨時的の必要に基づく例外的な労働なのだとされています。毎日残業があるなどということは、法律がそもそも許してはいないのです。そのような毎日8時間を超える労働に対して、どうして働く者が唯々諾々と承諾して従事してはならないということが前提となって議論が展開されるのか、ここが労働法の原則が崩れている一端をみる思いが

いたします。そもそも、1日8時間を超えて働いた場合、時間外・休日割増賃金を請求しないで働くということが、職場の中に蔓延している中で、私たちは、この権利をもう一度人権として確立させるような取り組みの必要性を訴えたいと思えます。

それからもうひとつが、個の権利の確立の一場面として、深夜労働に対して「NO!」と言う権利があるのだということ、これも確認をしていきたいと思えます。いままで職場で働き続けてきた女性たちにとって、深夜労働には従事しないという前提に立った労働契約が成立しているわけですから、命令でもって深夜労働に従事しろという従わせられるというようなものではありません。労働省も、深夜労働に従事させないということは、男女雇用機会均等法の配置における男女平等を規定した定め違反するのだということを行っていますけれども、それは、希望した場合に女性であることを理由に排除してはならないということにとどまるのです。あの規定が、男女平等の原則に立って女性にも深夜労働を解禁したからといって、一方的に女性に対して深夜労働を命令し、それに対して従わせられるのだというところまで法理論が認めるものではないのです。むしろ、そんな論理があれば、これは労働法の原則に反することであるというふうには反論できると確信するわけでありました。したがって、深夜労働に対して「NO!」と言う権利があるのだということ、これを一人ひとりの権利として確立していくということを2番目のテーマとして挙げてみたいというふうに思います。

そして3番目に深夜労働に「NO!」と言うこと、時間外・休日労働に対して「NO!」と言う権利を、人権として主張したからといって差別されてはならないという、職場における原則を確固として確立していくことが課題になるのではな



いかと思います。この点についてはまた、ディスカッションの中で大きな議論になると思いますので、その場所に譲りたいと思います。

### ●総体としての労働条件を 変えていくこと

大きな2番目として、こういった個としての権利、命と健康、生活のための権利というものを確認しながら職場の中に打ち立てていくことと同時に、私たちが、男性の包括無定量的働き方も含めて、どのようにして職場全体の労働条件を変えていけるのかという問題。この問題については、36協定の上限規制が男女共通になった、これをどのように活かすのか、まあ、そのレベルで活かすという話では話になりません。率直なことを言って、政府が労働時間短縮目標としていた1,800時間を職場の中で実現していくためには、いままでの女性の水準を男性に適用して及ぼしていく以外に方法はないのです。そのことを、現実には無理だ、そして残業が恒常的な生経費の一部に組み入れられているから、そんなことは組合員の中では議論にはなり得ない、こんなことで、この男女共通規制の本来の意味というものが流されていくとすれば、そのようなことを議論する労働組合は、労働組合ではないと思います。

労働時間短縮に向けて、いままでの女性の規制を自分たちにも適用させるためにどのような努力をしているのか、これは今後の労働組合の鼎の軽重を問われるところだというふうに思うのです。そういう発想をする人たちに一番欠落していることは、性別役割分業を土台にして成り立ってきたこの企業中心社会が、男性たちをも働き方という側面で大きく差別をしてきた、男性たちが

その中で大きな人権侵害にあわされてきた。それを改善させていくためには、男性たちは「女性並み」を主張する以外にないのだということ、そして男女平等というのは本来的に見れば、そういった主張が男性たちからなされて初めて実現できるのだということについての理解の欠如ではないかと思います。

そういった視点で職場を変えるということは、とても難しい、壁が大きいということを言われます。しかし壁が大きいことにたじろいでいて、私たちは果たして21世紀に未来をつなぐことができるのかと言えば、NOIだといわざるを得ません。こういう改革を行っていくために、女性たちが労使関係の中で大きな力をつけていくためには何が必要なのかということ、本当に議論していく必要がありそうです。

4月1日から男女雇用機会均等法と労働基準法が改正されて適用されるようになりました。それにあわせて、女性たちが労使関係の中で、例えば36協定を締結していくのに本当に大きな力を握れるようになるのか、あるいは処遇を改善させるために女性たちが労働組合をリードするような力を持てるのか、これも大きく問われてきているのだということを申しあげまして、私の問題提起にかえさせていただきます。



## 男女ともに健康に働くために 必要な保障を実現を!

丸本百合子

### ●男女ともに健康に働くために

健康というものは、そもそも女性だけに必要なものではありません。健康は男女ともに必要なものです。ところがこれまでの労働運動の中で、男性の組合員は、自分が健康に働く権利というのをほとんど主張してこなかったのではないかと思うのです。女性の場合は月経の現象を抱えていますし、妊娠・出産の機能を抱えています。女性特有のいろいろな身体の問題があります。だから、男性と比べると、健康について考えるチャンスが大きかったんですね。

労働組合の講演会や学習会に呼ばれますと、健康に関して話を聞きに来るのはみんな女性たちなんですよ。女性部が主催してやることが多いのでそうなるのでしょうか…。男性の方たちも、たまにいらっしゃるんですけども、その方たちも話を聞けば、やっぱり男も身体のことを考えなければいけないとおっしゃるんです。でも、ほとんどの男性組合員というのは、身体について無頓着です。最近ようやく、過労死とか、うつ



病による自殺ということが労働災害のひとつなのだということが認識されるようになってきましたけれども、まだまだ、過労死にいたる前に身体をもう少し大事にしようなどという気構えは薄いのではないかと考えています。

男女ともに健康に働くために必要な保障として、私は、健康の保持のための休暇制度というものが必要ではないかと考えています。いまは、病気になったときの通院に必要な休暇は有給休暇を利用しています。でも、その有給休暇もまわりの人たちの顔を伺いながらやっととれる、軽い風邪なんかではやすんではいられない、というような現状にあります。

それから、時間外労働や深夜労働、これは女性への深夜業の規制が廃止されたということで、「断れない」と思っている人たちがいますけれども、身体に負担が大きいような深夜業や時間外労働というのは断ることができるのです。そしてそれは、女性だけではなく男性も断ってもいいんだということを言わなければいけません。女性だけということになると、平等の後退ということに逆戻りしかねないので、男性たちももっと自分たちの身体のことを考えて、深夜業の回数をおお程度制限していくように考えなければいけません。

もうひとつは、職場環境や労働時間などの条件の向上させる必要があります。問題は労働時間だけではなく、作業密度などが、いま非常に高くなってきていると思います。週休2日制が採用されてから、労働時間そのものはある程度短縮される方向になってきています。日本人の平均労働時間は、年間2,000時間を超えていて、これは数字ではつきり出してしまうので、世界の中で非常に評判が悪い、だからこれを何とか短縮しようとして、休日を増やしたり、ゴールデンウィークやお盆のときにまとめて休暇をとらせる企業も増えてきました。

ですから見せかけ上、労働時間は減っているかもしれませんが、数字にあがってこない労働時間はあいかわず沢山ありますし、それから労働時間が短縮されても、時間が短縮された分、労働量は減っていませんから労働密度が高くなってきているわけです。だから、むしろ労働者の健康に対する負担は増えるばかりなんです。しかも、急な休みが取りにくい。

身体というのは予定された休日に病気になるわけではありません。急に病気になったとき、急に具合が悪くなったときに、急な休みが取りにくい状態になってきているのは健康によくありません。だから、見せかけの労働時間だけが短縮されて、それで健康が守られるようになったかということ、そうではないわけですね。

ただ、身体には個人差がありますから、どんなに無理な働き方をしても健康な方はいます。20代の働き盛りの男性の中には、深夜労働でも何でも平気、という方もいます。でも、そういう人を基準にして、労働条件が決められているのはおかしいのです。

女性と男性の身体の差というものもあります。それ以上に、年齢による差というものもあります。それから個人差もあります。40代、50代になれば、成人病などを抱えて働かなければならない。つまり、病気といっしょに働かなければならない人たちも増えてきます。そういう個人の身体の格差を、労働現場の中でどう保障していくかということが、これからの課題だろうと思います。

いままでは、身体の丈夫な人と、弱い人が、足の引っ張り合いをしていたと思います。女の中でも、妊娠する人とならない人が足の引っ張り合いをしたり、あの人が病気で休むと私が大変になるとクレームが出たり、そういうことが多かったんですね。でも、妊娠する人もしない人も、病気のある人もない人も、いずれ人間の

身体というものはいろんなところに故障が出てくるわけですから、そこをどうやってお互いに保障し合うかということ、職場内できちんと話し合っていくということが必要ではないかと思いません。

### ●女性の健康に特有のことがら

私は、健康が大切ということに関しては男も女もないと思っています。でもその上で、やっぱり、女性は男性にはない身体の特徴を持っているわけなんです。この男性にない女性の特徴については別個に保障されるべきだと思っています。女性特有の保障というと妊娠・出産のことになってしまうのだけれども、それだけではないんですね。

今回の均等法の改正の中で、妊産婦の権利保障が進んだということは、一歩前進で、十分評価すべきことなんですけれども、妊産婦だけが保障されればそれでいいということではないんですね。妊娠していない女性は男と同じかということ、そんなわけではない。妊娠してなくても、男と女には身体の違いはあるわけです。

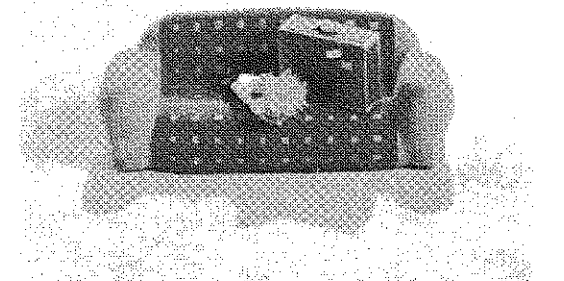
どういうことかと言いますと、女性は月経・排卵という機能を抱えています。それで、月経痛の非常にひどい人もいます。月経の前に、PMS（月経前症候群）といって体調が良くない方もいます。これは病気ではありませんが、女性は月経の周期にともなって、身体にいろいろなつらい症状を持つことがあるということなのです。また、女性が定年まで働き続けようと思えば、更年期という時期を職場で迎えねばなりません。こういった、月経や更年期は「病気ではない」ということで軽んじられてきましたけれども、女性の身体というのは病気で、つらい時期

はたくさんあります。

その身体のつらい時期に関して、病気じゃないから男と同じように働けるだろうか、痛いだけの苦しいだのと言うのはわがままでいうことではなくて、自分たちが自分のつらいところに関して、つらいと言えるということが大事なことなんです。よ。

こういった月経や更年期の問題というのは個人差が非常に大きいので、つらい人たちはこれまで我慢してきてしまったわけです。でも、これも仕事で楽なときは苦痛もそんなにひどくはないのだけれども、仕事が過密になったときには月経痛が強くなるとか、仕事の波に左右されるんです。よ。ですから、こういった月経に伴う症状とか、更年期に伴う症状が、ひどくならないような働き方とはどういうものなのかを、個々の職場全体で考えていかなければならないと思います。

### ●家族的責任のための保障



つぎに、育児休業法が改正されて、「家族的責任のための保証」に介護休暇が入りました。育児責任というのは従来、女だけが負っていたわけなんですけれども、育児も介護も、男も女も責任を負うべきだという観点が盛り込まれたということは前進だと思います。

ただ、まだ現実には、育児や介護は女の仕事という考え方が多くて、育



児休業も男性の取得は非常にめずらしいというのが現状です。これではやっぱり平等になりません。せつかく法で保障されているわけですから、育児も介護も、男と女で半分ずつ、ということにならなければ、女性の家事負担は解消されないと思います。

女性はこれまで職場で働く以外に、家庭に帰って育児の負担、介護の負担というものを負っていたわけです。そこで、「女はたいへんなのだから仕事を減らしてくれ」というのではなくて、育児や介護を、男性とフィフティ・フィフティにやる。いままでの男の人たちは働き方があまりにも過密だったために、育児にも関わらなかったわけですね。男性の働き方も、育児に関われる程度に抑えて、家事・育児を男と女で担っていくということではなければ、平等は達成されないんですね。

### ●仕事とからだの関係を観察する

こういった問題を解消するためには、自分でも自分の身体をきちんと観察しておいてほしいと思うんです。私のところは産婦人科ですから、月経が来ないとか、生理痛がひどくなったとか、そういうことで来る若い人たちがとっても多いんです。だけど、ほとんどの人が、そういった症状が仕事と関係があるということを認識していませんよね。それでこちらから、そういう状態になった頃、職場が変わったとか、勤務がたいへんだったとか、職場のストレスが増えたなんてことはなかったですかと聞くと、やっ、ああそういえばこういうことがありました、と気がつくわけですね。

月経痛に関してもそうです。ひどい人とそうでない人の個人差はもちろんありますが、その中

でもやっぱり、仕事が忙しくなったときにはひどくなっているんですね。それを、仕事のせいだと気がついていないんです。はっきり言えば、これは医者で解決できる問題ではないんです。医者はせいぜいお薬をだす程度のことしかできません。自分の身体の問題として向き合えないと、月経のトラブルは解決できないんですね。

女性の場合、これまではあんまりひどければ、仕事を辞めちゃうという方法で解決してきた人がとっても多いんですよ。月経痛がひどくて我慢できないっていう人は、誰にも理解されないで、一人で悩んで辞めてしまう。そういう人がけっこう多かったんですね。女性の中にも月経痛が全然ない人もいますから、月経痛ぐらいで贅沢だと言われてしまうのです。女性からも理解されていないんです。

それで、自分の身体がこんなだからいけないんだ、自分が悪いんだと、逆に自分を責めてしまうんですね。そうではないのです。自分を責めるというのは日本人の悪い癖で、男性でもこういう傾向はあります。心臓の病気とか、血圧が高いとか、そういうことになると、自分が悪いんだと自分を責め、病気などないかのように働きすぎて過労死してしまうんですね。

女性の場合、妻子を養っているわけではないので、身体をこわすくらいなら仕事を辞めようという選択をしてしまうわけだけれども、辞めたものでは何の解決にもなりません。だから、こういう身体の信号というものを、自分できちんとチェックしていることが大事なんです。

### ●率先して身体の問題を出していく

深夜業が解禁になったからといっても、自分の健康に悪いということになれば、労働安全衛

生法や労働安全規則の中で、深夜業を少なくするとか、労働時間を短縮するという配慮はできることにはなっているんです。医師の診断書など面倒な手続きが必要になるとは思いますが、認めさせるにはきちんと記録をしておくことが必要です。

例えば、残業時間とか、深夜業の時間とか、仕事の過密さとか、仕事の内容と自分のいろいろ症状をきちんとチェックをして、きちんとした記録をとっておくことです。漠然とした訴えでは、たぶん認められないと思います。記録があれば、どういときに自分の身体はこういうふうになってきた、どういう働き方をしてから月経がなくなってしまったとか、月経痛が強くなってしまったとか、証明できますから客観的な記録をきちんと作るのが大切なんですね。

とかく、月経のことや更年期のことは恥ずかしいことだと言って語られなかった傾向がありますが、もし、同じような悩みを持っている人がいれば、組合の中でそれを出し合っていくことですね。一人では難しくても、組合員で同じ悩みを抱えている人どうし出し合っていくことが大切です。

労働組合の中でも、ちょっと昔までは、更年期の学習会なんていうと、自分が更年期だということがわかると恥ずかしいから出られない、という人がいましたが、最近ではこういうことは恥ずかしいことではないという意識が高まっています。例えば、頭が痛いから休みたい、風邪をひいたから休養をとりたい、そういうことと同じこととして考えていいという気運が、女たちの中に広がってきているわけです。

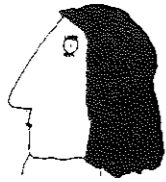
いま、生理休暇というものは、法律にはあっても、なきに等しいものになってしまっています。生理休暇の廃止論というの、このところ何回か出てきています。事実上、あっても取れない。だから、なくなっただけいいんじゃないか、

と思っている人もいます。でも私は、まだ日本ではこれだけ労働者の権利が守られていないのだから生理休暇というものは必要なのだと思っています。

男性にも女性にも、具合が悪いときに素直に休業が認められれば、健康休暇みたいなものが認められていけば、わざわざ生理休暇などという特別なものは必要ないと思います。しかし現状のよう、女性ばかりではなくて男性の働き方も過酷な中、いきなり欧米並みといって廃止してしまうのは時期尚早です。ですから、本当に月経のつらい人は権利として取得すべきなのです。そうでなければ、なくなってしまいます。

女性が自分の身体を壊さないような働き方を主張できるような職場というのは、男性の健康にとっても悪いわけがないのです。女性たちが率先して身体の問題を出していくことで、男性だって過労死を防ぐことができるだろうし、成人病の悪化を予防することもできるのです。女性の身体の問題をおし進めていくことによって、すべての人が働きやすい職場を作っていくことができるのです。

以上が私の問題提起ですが、あと言い足りなかった分はトークの中で深めていきたいと思っています。



## コラム

### —パート労働の現場から—

労働者として自分にどんな権利があるのか不安に思い悩んでいる人はまだまだ多い。

「労働組合に相談し、自分を主張するなかで、働く自分に自信をもてた。」

そんなパート労働者の経験談を紹介しよう。

私は5年ほど卸の会社で勤めていました。パートで入って、給料も時間給で払われていましたが、仕事の内容は正社員とまったく同じ仕事で、時には新入社員に仕事を教えたこともありました。

だんだんと仕事量も増え、最初は数時間の仕事が、正社員同様に働かされるようになりました。社長と話し合っ、給料は固定給にはなり、保険や年金の手続きをしてくれましたが、時間外はパート時の時給という支払い方でした。休みもとれず、何とかして休みを取ると、給料から引かれてしまいました。

そんなときに「一人でもだれでも入れる労働組合」の存在を知り、相談をしたところ、私の働き方が疑似パートということを知りました。組合に入り、未払いの賃金について（時間外や休みを取って差し引かれた分）、団体交渉し、勝ち取ることが出来ました。もし、相談することが出来なかったら喧嘩をするだけで、何も取れなかったかと思います。パートの私にも権利があるということを知って今ではよかったと思います。（M・Kさん 50代）



## トークセッション

【今井】私は、横浜にあります港町診療所というところで産婦人科の医師をしております。

今日はこの後、二人の講師の方のトークセッションでコーディネーターをやらせていただきます。これから3時5分くらいまで、トークセッションの時間としたいのですが、みなさん、お配りしました資料袋の中にグリーンの紙が入っているかどうか、確認いただきたいと思います。いまの問題提起を聞きながら、あるいはトークセッションを聞いて、もっと聞いてみたいことについて、こちらにご記入ください。

本日はたくさんの方がご参加くださっています。時間を有効に使うということで、申しわけございませんがマイクでのご質問は予定しておりません。休憩時間に用紙をすべて回収いたしますので、こちらの方で可能なかぎりもれなく対応させていただきたいと思いますので、ぜひ、お聞きになりながらご記入ください。回収箱を持ったスタッフが入り口2カ所に立ちまして、休憩時間に集めさせていただきます。

では、さっそくトークセッションを進行させていただきます。まず、中野さん、短時間の中で非常に大胆に論を進めていただきましたが、中野さんからいただいた資料で、みなさんのお手元にもある資料に詳しく書かれているものがありま

すが、女性労働の問題についてあまり詳しくない私のような場合でも、産婦人科の医者として対応していますと、ここ3年くらいで、女性の働き方がどんどんきつくなってきていることを実感しています。現状がどのようになっているのかということについて、解説いただきたいと思います。

●人間らしい働き方を実現するために  
—「我慢」ではなく主張を!

【中野】職場がたいへんきつくなってきているというのは、女性に限らず男性も含めて非常に過酷になってきているということです。経済がグローバル化して、企業間の競争がたいへん厳しいということで、生き残っていくためには働かなければならないというプレッシャーが、労働者に非常に強まっています。

悪いことに、この失業のプレッシャーが高まってくると、自分自身が職場の中で生き残らなくてはならない。ですから、本当に長時間にわたって仕事を処理し、頑張っているということを見せつけなきゃいけない、そういう状況にあります。



女性たちにとって非常に過酷になっているのは、深夜にわたる長時間の不払い労働というのが、健康も、それから家族との生活も大きく蝕むという方向になってきているということです。よく、女性たちの集まりに行きますと、自分は体のつらさをこらえて働けばいいんだけど、家族というものが非常に影響を被っているということをひしひしと感じます。

例えば、小学校の子どもが、自分がたいへんに忙しく働いているということをたいへんに気遣ってくれるのか、ふだんは話しかけてくれるのだけれども、いろんな取り組みの忙しい期間には、黙ってしまって、台所の片隅で小さくなって自分の帰りを待ち続けているんだ、というのです。そういう家族の姿を見ていると、本当に自分だけが我慢をしいているのだからかと思ってしまう。思い切ってスッパリ辞めて、家族のために自分の生活時間を使った方がいいのではないかと、そんなつらい思いを一人ひとりがさせられながら働いているということです。

それだけ女性は、職場の中で本当に活用されるようになったともいえるのですが、では処遇はといえば、相も変わらず低い地位と身分にとどめられてしまっていて、場合によると、女性たちは職場の中にいらないということで、パートであるとか契約社員に転換を強要されていくという、暴力的な契約形態の転換が進められていて、ますます女性たちが低い賃金で、しかもハードに働くようになっているという状況があります。

もし24時間のうちで労働に費やすのが何時間だけというのであればパートでやってくれ、といった具合の契約形態の転換になってきているわけで、女性労働にとっては、やはりその処遇上の平等と、人間として当たり前の働き方というのが一体となって実現していけるのかどうかということが大きく問われてきています。

【今井】ありがとうございます。先ほど丸本さんには、産婦人科のドクターとして、働く女性の体の問題をお話いただきましたが、その中でたいへん印象的だったのは、労働の激化にともなって、どういうふうな働き方をさせられたときに、どのような変化が自分の体の中におきてきたのかを記録しておくことが必要だということでした。もう少し具体的な例をご紹介していただければいいと思うのですが。

【丸本】そうですね。ある企業に勤めている方ですが、労働が過密になる時期になると月経痛がひどくなるので、それをきちんと自分の労働時間との関係で、どういうときにひどくなるのか、こういうときにはこういう症状が出るのか、そういうことを数ヶ月にわたって記録されたわけですね。そうすると雇用者にも言いやすいわけです。だから、月経中少し仕事を軽くしてくれとか、月経中に過密な労働があたりそうだから時期をずらしてくれとか、ある程度のやりくりができるわけですよ。

もちろん、全部の職場で、こういうことをわかってくれる雇用者ばかりとはかぎらないと思いますよ。けれども、何にもできない、言ってもムダと言っていたら、結局、何もできないんですよ。うちの職場ではとんでもないこと無理よねとおっしゃる方も多だろうと思います。確かに、多くの職場はおそらくそうでしょう。でも、誰かがやらなければできないんですよ。

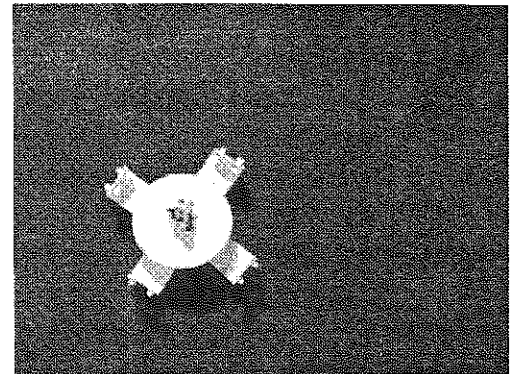
それからもうひとつ、私のところに通院している妊婦さんで、ものすごくつわりの強い人がいらっやいました。つわりというのは大体、4カ月に入るとおさまってくるのですが、その方はかなり遅くなるまで何ヶ月もひどい症状が出ていました。幸いなことに今度の妊娠は、改正雇用機会均等法の施行に間に合っていたので、母性健康管理指導事項連絡カードという制度がある

ということ、パンフレットをもらって二人で検討したわけです。

これが施行されたのは去年なんです、その方もこういう制度があるということ知らなかったんですよ。東京都の女性青少年室から資料を取り寄せて初めてわかったのです。良い制度ができていても、それを知らない人がとつても多いし、上司もまたこれを知らない。資料を持って行って、ここにこう書いてある、ああ書いてあるというふうに出していくと、上司の方も、いや待てよ、法律にこう書いてあるということは、これを守らないと自分が責任を問われるんじゃないか、雇用者側としての責任を感じはじめるわけです。そうすると、じゃあ、休みをあげましょうということになってくるんですよ。必要な休みをくれないということを労働基準局に訴えられると困るなということを資料をいっぱい見せると、雇用者も気がつくわけです。

その方はもうすぐ出産になりますけれども、十分な休みをいただいてよかった、雇用機会均等法の改正に間に合ってよかったと言っています。彼女もかなり長期間、休みをとるわけですから、職場の中で風当たりが強いのはがまんしなきゃならない。つらい思いをしていることもある。けれども、私がこの権利をとることによって、つぎに妊娠する人たちも楽になるんだと、権利を主張することの大切さがわかってきましたと言っています。「私の前に妊娠した人は、幸か不幸か丈夫な人で、妊娠中も産休までほとんど休みをとらずに働いていた人なんです。だから、私がこんなに具合悪いと言っていると、いやな顔をされるんですけど、自分が主張することによって、つぎに妊娠する人も権利を主張しやすくなるからがんばって休暇をとります」と。

ですから、誰かがきちんとやっていかなければいけないということだと思います。



#### ●妊娠・出産、深夜業

—セルフ・ヘルプ、そして行動

【今井】つぎに、妊娠中、そして産後1年間の女性に対する問題についてなんです。今回の改定で、受診時間の確保であるとか、連絡カードの問題であるとか、ずいぶんと前進した点もあると思うのですが、先ほどのお話にあった中で、そうは言ってもこれまでは女性の中でも、妊娠したことのある女性とそうでない女性の間には、私とあなたは別よという意識がどうしてもあったと思います。男女共通ということがキーワードになってきたこの改定以降の時代では、妊娠している人に対してはどのような前進があったのか、それを今度は女性並みというふうには先ほど中野さんも言われましたが、ほかに体の具合が悪いときに「妊婦並み」ということを勝ち取っていかないかというようなことで、やはりひとつの目になっていくことだと思うので、少し法的なこと、深夜労働のことを含めて、診療行為ということについて今回の改定でどのような変更があったかということ、中野さんから解説をお願いします。

【中野】みなさんのお手元に表があると思いますが、その深夜労働の部分を見ていただきま

す。健康診断など、という部分があります。

深夜を含む業務に常時従事させるという場合、これは交代勤務の場合を想定しているわけですが、その場合に、ひとつは定期健康診断というものが事業主に対して義務づけられているわけです。その場合に、雇入れ時、あるいは深夜業への配置換えをおこなうとき、それから6カ月に1回について、定期に医師による健康診断をおこなわなければならないということが義務づけられているわけですね。

その結果、もし異常があった場合には、医師の意見を参考にして参考にして、必要があると認められるときには労働者の事情を考慮した上で、深夜以外での時間帯に就労することができるように作業転換だとか、労働時間短縮等の措置を講じなければいけないことが義務づけられている訳です。新しい労働安全衛生法の改正点は今国会で審議されていますので、まだこういうことが義務づけられましたということは言えないんですが、自発的な労働者の定期健康診断以外の場所での健康診断の結果に基づいて医師などから健康を確保するために必要な措置について意見を聞いた上で、その中味に沿って様々な就労上の配慮をしなければならない、ということになってきています。

妊娠婦に対する深夜労働の制限についても作業転換の請求があった場合は、軽作業に転換させるというように様々な権利が認められている訳ですが、これらの権利が実際上考慮されて差別なく昼間の勤務に転換できたとか、あるいは他の軽易な作業に転換できた事例というのはまだまだ少ないのが実際。なぜ少ないのかと言えば、実は権利を保証するのに十分な規定になっていない。請求したとき使用者がこれに従って軽易な作業に必ず転換させなければならないというものはないのです。この辺はかねがね改善される必要があると指摘されてきたところです。

【今井】 妊娠している方たちに健康診断までに間が空いて、なぜ健康診断に来なかったのですかと聞くと、会社が忙しかったということがよくあります。今回はそれについて請求があったら行かせなければならないとか、母子手帳を見せろと言ってはいけないかとかということがあるようですね。

【丸本】 まだそういうことを知らない人が随分いるんですよ。通院のための休業は、労働者の側で有給を使うのではなく、雇用者側が通院休暇として認めなければならないと改正されたんですよと言っても、そんなことはないですよ、うちは駄目だと言われてしまいます。それではせっかく法律が改正されても何にもならないわけで、雇用者の方も知らないのか、知ってて知らないふりをしているのかどうか分かりませんが、労働者の方も要求していない。施行後一年経つわけですけど、きちんと権利を主張できている人は少ないんじゃないかと思います。それから改正されて通院休暇が取れることは分かっています。とても忙しくて今取れないと言う人もいます。せっかく法律ができて利用しなければ意味はないと思いますね。

【今井】 私自身医師の立場で、同業者の問題として感じるところがあるのですが、先ほどの深夜労働に従事する労働者による自発的健康診断に基づく措置というのが実現した場合、自発的に健康診断を求めて来た労働者に対して、私たちが深夜労働の問題等も十分に理解した上で適切な判断ができるかという現実的な問題があります。

【丸本】 例えば「月経がこなくなっちゃった」という現象はストレスや仕事の問題からきているということが分からない医師がまだ多いんじゃないかな、と思います。今までは働く女性が婦人科

に行くことが少なかったせいもあるのでしょう。けれども、1回の診察だけで月経の問題が仕事と関連することを証明するのも困難なものです。ですから、本人がきちんと自分で記録をつけていないと証明するのは難しいだろうと思うことがあります。よく「生理休暇を下さい」と言うと、「そんなにつらいなら病気があるんだろうから病院に行って診てもらえ」と言われたという話を聞きますが、病気がある・なし、という問題ではないんですね。お医者さんに行けば病気があるかないかは分かるでしょうけれども、病気がなくなつて具合が悪いときはあります。でも、今の医療は病気以外の苦痛に対しては何もできないというのが現状なんですね。

何でも医者に行けば解決するというような健康に対する考え方は改めてほしいのです。セルフ・ヘルプと言いますが、自分の健康は自分で考え主張するトレーニングを積んでいかなければいけないんじゃないかなと思います。

#### ●年齢・性の差を超えて 職場を変えるために

【今井】 セルフ・ヘルプ、自分のことは自分で把握し、理解するということはおっしゃる通りだと思います。

職場の問題に限定すると、働く仲間同士でどう考えていくかということについて、お二人からそれぞれお話がありました。中野さん、先ほどお話の最後のほうで、女並、男女共通というところにしっかり立てない組合では駄目だ、とおっしゃっていたと思いますが、各々の職場で内部の事情も考えていくことでしょうが、具体的に働き方、この法の問題で言っても家族ということを一一人ひとりがどう考えるか、自分の健康を

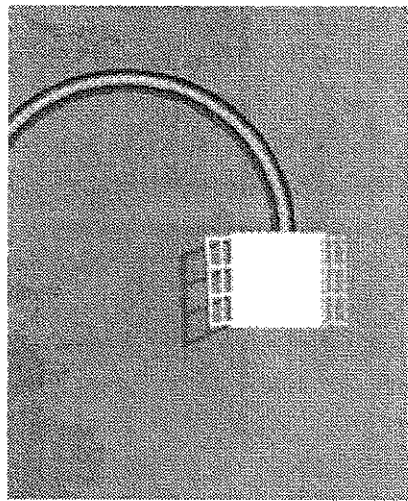
守るということを職場、組合のなかでどう語り合っていくかということにアドバイスいただけたらと思います。

【中野】 どう語り合うかという前に、自分自身がどんなにアブノーマルな働き方をしているのかということとみんなが自覚しないと仕方がないという現実があるわけですね。女性も仕事と家庭を抱えながら分秒刻んで子どもたちに怒ったりして、決してゆとりを持って生きている感じはしないですね。どんな働き方をすれば人間として生きているという実感が持てるのか、というところのコンセンサスが日本の社会は非常に弱いと思います。先ほど丸本さんがおっしゃいましたけれど、自分の体の具合の悪さを職場の環境と結びつけて理性的に捉えていくという場合に、何が問題なのかという視点を持つということが最低限、必要だと思うんですね。そのときに自分の体が悪いというのではなくて、働き方が問題なんだ、企業の労働の組織のあり方が問題なのだという具合にして、自分という主観的な存在からもっと客観的なところに視野を広げて体系的に考えることができる人になること。私はトラブルメーカーになると言っているんですけど、自分で問題を引き取ってしまうのではなくて周りを変えなければいけないという視点で物事を捉えられる目を養っていくことが極めて大切だと思うんです。そして、本当にあなたは幸せですか、という問いかけを職場で働いている一人ひとりから意見交換して勉強し合えることが大切だろうと思うわけです。第二に必要なことは何を変えればいいのか、ということ。男女の考え方の違いはあるでしょうし、男性が気づけなかった問題を女性たちから突きつけられていることも沢山あると思います。

そういうことについて職場の中で議論できているのか、議論できる素材を女性たちが投げかけ

ているのか、ということが問われるのでしょう。しかし、周囲が変わることを待っていたら今がもたない、もっても定年になってしまう。これは大変大きな問題です。自分たちが幸せに生きられる職場環境を作るために、まず説得をするという発想ではだめ。何よりも行動だと思えますよ。

女性たちがまず行動する、36協定の締結の委員もまず自分になる、行動を起こすことだと思うんです。不平等があるなら自分の賃金は是正しろということ、個の権利を行使して行動することです。行動を継続し、諦めないで粘り強くやっとならば、初めて男たちはその要求が正当なものであったと認めるんだ、というふうに腹をくくらなければならない。だから自分の取り組みを



正当化するために議論は大切だと思いますけれど、まず行動ありきというところで頑張っていってみたいものだなと思います。

【今井】ありがとうございます。もう一つ質問させていただきたいことがあります。先ほど丸本さんのお話の中で、働く人たちの健康状態は必ずしも均一化したものではなくて、男女の問題もあるし、年齢的なものもあるだろうとおっしゃいま

た。そこで、女性ということ言えば更年期にいろいろある中で、更年期の人たちに対して今後どのようにすべきかということをお話しいただきたいのですが。

【丸本】更年期というのは、50歳前後の女性たちに閉経に伴う体の変調が来る時期をいいます。女性が更年期に入る年齢というのは、男性に過労死が多い年齢でもあるんですね。私は、更年期を女性だけの問題として捉えるのではなくて、中高齢者の働き方と健康という枠の中で捉え直したらいいと思います。年齢が高くなると誰でも若いときのようにバリバリ働けなくなるのは当たり前です。私だって20代の頃は一晩くらい徹夜をしたって平気だったけれど、30代になったら徹夜なんかしたら体にガタがきます。40代になったらほとんど無理ですね、50代になって20代と同じことしたら過労死するんだろうと思います。そのように、人間の体力のピークは20代くらいなんです。人間の体はその辺を境に衰えてきます。ですから、粘りが利かなくなったと病院に来る人がいるのですが、それは当たり前前で、むしろ、人間の当たり前の体の変化を受け入れられない労働条件のもとで、非人間的な労働を強いている方がおかしいわけです。

女性は几帳面できちんとやらなければ気がすまないという人が多くて、粘りがきかなくなったのは自分がいけないと思ってしまいます。更年期は体調が悪くなりますし、精神的にも不安定になり、立場上も中間管理職など上と下の板挟みになっている人が多いんですね。面倒なことを押し付けられる立場になっている人が多いんでしょう。男性だと部下に任せられる年齢になるのかもしれないけれど、女性だと私がブラブラしていたら若い人に示しがつかないと思って頑張ってしまう人が随分多いんです。余計つらいわけですね。ですから、更年期も含めて中高齢者は20

代と同じペースで働くことはできないんだ、これは人間として当たり前なんだ、ということをもっと認めることですね。その上で、男の人でも成人病を抱えている人は沢山います。高血圧とか心臓病とか無理をすれば過労死を招くような危険な成人病を抱える人もいます。ですから更年期の女性の健康に配慮されるような職場というものはイコール過労死を予防できる職場でもあるわけですよ。更年期は女性特有の現象であるけれど、中高齢者の健康という視点で考えると女だけの問題と特別扱いはされないことではないと思います。

妊産婦に通院休暇が認められているのだから、高齢者には病院に通う休暇を認めてほしいという主張はしてもいいんじゃないかと思えます。

【今井】更年期休暇を認めている企業もごくごくわずかですがあると聞いていますが。

【丸本】教職員組合の一部には、協定に生理休暇の振替として更年期休暇をとっているところもあると聞きましたけれど。

【今井】そろそろトークセッションの時間も残りわずかですが、みなさんの質問をお受けする前にこれは話しておきたかったということがありましたらお願いします。

【丸本】体の問題は個々に違うけれど、これまでも丈夫な人が弱い人の足を引っ張るという現象があったと思うんです。でも体が丈夫な人でも、この高齢社会で、定年まで働こうと思えばいつかは、自分も若いときのように働けないときが来るんだなということに、もう少し想像力を働かせなければいけないと思うんです。そうすると、体の弱い人たちや、月経のつらい女性たち、そして妊産婦に対しても優しくなれると思

います。いつまでも20代の体力が続くわけではないのだから、それを基準に働くことはできないんだという認識をもつことによって、性差や年齢差を超えた体の問題についての議論ができるようになるのではないのでしょうか。

【中野】個の権利を中心にして話が展開されていますが、もし参加されているみなさんの中に、労働組合や職場の労使関係の中でこうした問題をどのように取り上げていけばいいか、という問題意識をお持ちの方がいらっしゃいましたら、ぜひ次のことを念頭に置いていただければと思います。

まず、第一は時間外、休日に関する制限をどのようにしていくのかというときに、労働時間を規制するという原則の基本に立ち返ることに労働組合含めて徹底してやっていただきたいと思えます。時間外・休日労働を規制するために36協定があるんですが、必ず締結しなければならないというものは毛頭ない。したくなければ締結しない。時間外休日労働を命じる権限を使用者に与えてやるかどうかを労働者サイドに実権を握らせた制度が36協定のもともとの趣旨です。

それが非常に形骸化してしまった現状があります。現状の36協定はどうしようもないと映るかもしれないけれど、ここのところを抜本的に法制度の基本に立って運用させていくためには何が必要かということでもぜひ取り組んでもらいたいと思えます。そして、締結期間が1年だとか3カ月だとかいうのは何を言っているのかと私は思えます。どうしてその有効期間を1カ月と制限しないのか。制限した上で、絶対に36協定を超えては抜け駆け的に働かないという団結をどうつくるか、ということもあるわけです。

時間外休日をやらざるを得ない、拒否する権利があると言うが忙しいから仕方がない、その辺どう考えてくれるのかと質問されると、ちよつと

むかつ腹立ちちゃうんですね。なぜかと言ったら、自分たちの働き方をコントロールできるくらいに人員を十分配置させるために36協定を活用すればそういうことはできてくる、できている職場もあるということをみんなが知らなければならぬと思います。ドイツに行けば1カ月に1回、職制は針のむしろですよ。なぜかと言えば、協定の中味が守られているか点検して、守られていなければ、なぜ守れなかったのかという責任を追及されるからです。そういうことを36協定の節目節目でやっているのかどうか。やりもしないでいて、人員については経営の専権事項であるから何ともならなくて、それでも拒否できるのかというのは、私はやるべきことを全てやっていないところから来るのであって、もう少し働くものの権利についてきちっと自覚が必要だと思ふんですね。その責任は女性たちばかりにあるのではないと思います。今までの職場の実権を握ってきた人たちにあって、それを問い直していくということが重要だと思います。

深夜労働についてですが、深夜労働に従事したいという女性がいるかもしれません。その場合に、これを機会に男性も含めた深夜交代勤務を人間的に再編成していくという動きが起こらないのかということです。女性たちにはノーという権利があるのですが、男性たちにもこれは保障されるべきです。個別のレベルではなくて、深夜交代勤務に組み込まれてヒューマン言っている人たちがたくさんいるわけで、男女共通に深夜労働免除請求を認めた法律上の前進を活かして、家族的責任を持った労働者にもう少し人間的なローテーションの組み方を、という男も女も働き方の交代勤務の枠を変えていこうということになって初めて私は労働組合だと思ふんです。

こういう法制度の変更をただ規制緩和の方向で批判するのではなくて、活用できるところは活用していく、地べたを這いずってでも一つひとつ充

実させていくどんな職場であってほしい。そのために協力できることは何かということで、今日、集まったわけです。ぜひそういう視点で議論してほしいと思います。

【今井】 ありがとうございます。



## コラム

### 働く女性の健康不安

労働ストレスがもたらす心身の不調。  
具体的にはどんなものがあるのだろうか？  
産婦人科の診察室を訪れる女性たちの声を紹介しよう。

#### \* 月経困難症

子宮内膜症で通院中のAさん

月経時の強い痛みと多量の出血で、「特に2日目、3日目は本当にシンドイんです」このところ残業と休日出勤が続き、慢性疲労状態だ。月経時の症状も重くなる。「痛みがいつもより強くなって、鎮痛剤の量も増えてしまいました。腰湯でからだを温めると調子がよくなるのだけど、疲れすぎていてシャワーを浴びるのがやっとで、腰湯もさぼっていて、余計に調子が悪くなっているし…」

#### \* 月経不順

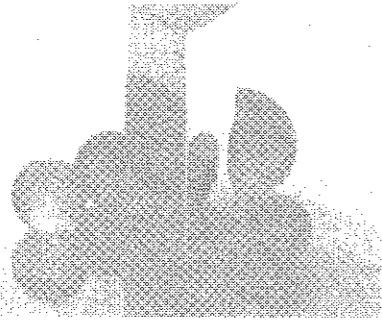
月経周期（月経の初日から次の月経の前日までの日数；25~40日が正常）が60日以上となってしまった就職して2年目のBさん

「大学生の頃は、勉強や就職活動がどんなにハードでも生理はそこそこ順調だったんですけど…」プロジェクト・チーム毎に割り当てられた調査の仕事をこなしていくには、夜中まで働いて、そのまま職場のソファで仮眠をして、翌日の仕事を続けることも珍しくなっていく。「期限までに自分の分担がやりきれないかどうかでいつも頭がいっぱいになってるんです。生理がどんどん不順になっているのも心配だけど、あんまり忙しいと、それもどうでもよくなってしまふような感じです」

#### \* 更年期障害

「ここ1、2年、のぼせや発汗が気になっていただけで、3カ月ほど前から、それがひどくなり、そのうえ精神的な落ち込みやイライラがひどくなって、とてもつらいんです」というCさん

半年ほど前に職場にパソコンが導入され、「パソコンの操作をおぼえるか、退職するか」の二者択一を迫られ、夢にパソコンが出てきてうなされるような日々が続いている。「体調も最悪だし、いっそ辞めてしまおうかと悩む毎日なんです」



## ディスカッション

### ●雇用条件、職場環境

一権利を主張するのはあなた自身

【今井】中野さんに法的なことについての質問が多く寄せられています。似かよった質問を検討の上、回答いただきたいと思います。

【中野】質問というわけではないのかもしれませんが、こういうご意見が寄せられています。「今、会社と係争しています。会社は本訴をしたくないので、ある程度私の主張を通す形で私を会社に戻すかもしれないけれど、配置転換や深夜労働への就労、遠距離通勤をさせるような場所への異動などが考えられます。その場合、断ることは可能ですか」というものです。この方の状況の中で、これを断ることは可能かどうかというのはやさしいんですが、職場に戻るかどうかの綱引きの中で、どういう選択をするのかということもあろうかと思えます。そういう意味でこのケースにこの場でお答えすることはできないので残念です。

会社の合理化が広がっているなかで、女性が今まで配属されていた場所をなくす、閉鎖する、そして配置転換先は一定の深夜労働が含まれる先しかないという場合、本当に困ります。

例えば、私鉄の関係の方がここにいらっしゃるかどうか分かりませんが、バスガイドさんの職場がなくなるという場合に、会社は雇用は守りますと言うんだけど、深夜交代勤務に組み込まれるような働き方の転勤先しかない、深夜に働けるか、深夜を拒否するならばこの場所すらなくなるわけだから、退職せざるを得ないというシビアな選択を迫られることがある。合理化を伴った深夜労働の義務づけが法的に許されるのかという問題があるわけですけど、この点については就業規則などによって深夜勤務への配属が義務づけられるのか、という問題と同じように処理をしていくべきだと思います。どういうことかというと、合理性がある場合はやむを得ないかもしれないけれど、逆に言えば合理性がない配転、義務づけは法的に許されないとして、きちんと対応すべきだと思います。では、合理性がある場合とは何かというと、一つは深夜労働は体や生活に深刻な影響を及ぼします。働き方をガラリと変える、従って労働者の同意がなければ従事させられないという原則に立つべきだと思います。これに応じなければ、雇用を否定せざるを得ないという合理性とはなんなのかといえば、合理化をしなければならぬ経営上の必要性、高度の合理性が認められるのかどうかということに

なってくると思います。

整理解雇が認められるのかどうかというレベルで、法的に判断されてきた検討材料というレベルで、労働者の権利を確保するための基準を作っていく必要があるわけで、おそらく裁判になったとしてもそういった基準で合理性云々が決められていくと思います。従って、さしたる根拠がないのに、例えば今回のような法改正が行われた、それに伴って女性の職場をなくして深夜勤務に組み入れていくという措置は全く合理性がないですね。労働者に不利益を強いなければならぬような経営上の必要性、合理性があるかどうかという観点からすれば、法改正が行われたからといって女性に深夜に就いてもらいます、そのために労働組織を変えます、ということは許されるわけではない。そうした視点できちんと対応していくことが必要だと思います。

それからいろいろな事情があって深夜パートで働き始めた、とたんに月経が止まってしまったという訴えがこちらにきています。後者は丸本さんにお答えいただければと思いますが、新しく法制度が深夜労働を解禁したのだから、例えば女性専用のラインを設け、女性で深夜働くという人を迎え入れる。こうした中で、パートで深夜働くという極めて低賃金なグループを作っていくという政策を実施する企業も増えていると聞いています。しかし、私はそういうやり方は、今回の男女雇用機会均等法の改正の趣旨に反するものだと思います。なぜかという、今回の解禁措置は女性の社会的地位を高めるため、男女平等を促進するためにとられたわけで、決して低賃金で劣悪な環境の下で働く女性を多くするために導入された措置ではないからです。もし、



深夜労働に極めて低賃金で女性を使っていく企業があるとするならば、私たちは法の施行について、労働大臣が改めて調査をし、指導し、勧告をすることができるというあの均等法の制度をフルに活用して、こうした職場をどんどん告発していくべきだと思います。

労働大臣に対する手続きは紛争の当事者、自分が権利の主体であるということだけでなく、それが問題だと感じている人であれば誰でも申告することができます。法の趣旨に添わないような女性の活用が行われている、ということであれば当然のことながら処遇の改善のために何らかの措置を講じるべきだという指導をさせるべきでありますから、そういった手段、方法を果敢に使っていくべきだと思います。こういった過酷な状況の下で働く人たちが増えることを、私は懸念しています。今、私の手元に、派遣が自由化された場合に女性たちの働き方がどうなるのか、多様化されるということは要するに均等法の適用を受けない女性たちが増えるのではないかと、それに対してどうすればいいのかということを考えてときにみんな正社員だったら均等法を活用できるかもしれないが、雇用が多様化されてくると判断されてしまうのではないかと、という心配の声は何枚か寄せられています。

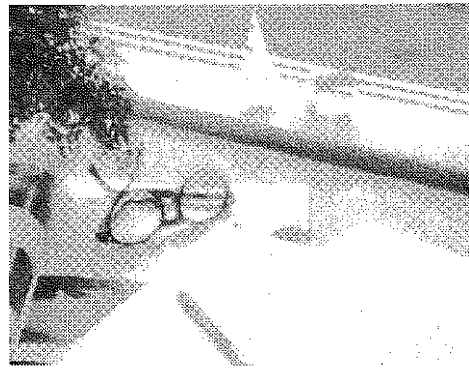
私はこの方々が、おっしゃる通りだと思います。とくに派遣が自由化されてしまうと、今までは専門的な適用対象業務の枠内で派遣が許されていましたが、これからは一般事務すとか、色々なところで派遣を活用していくことが許容されていくと思います。レジユメの①からずっと書いてあります最近の女性労働の現状という部分で派遣を一旦導入した企業で、社員がどれだけの割合で働いているかを示すデータがありますが、建設業は4分の1くらいの方が派遣で働いています。こうなりますと賃金はダンピングされればなし、派遣元会社の競争が厳しくな

ればなるほど労働者の賃金はたたかかれていきます。従って、女性たちがこの市場にたくさん参入してくると、男女間の賃金格差が大きく広がることを意味します。企業は労働法上の責任を負わなくて済む、というところから深夜であるとか過酷な労働にこういった安上がりで労働法上の責任を追わなくてもいい労働者を導入してくるのでしょう。そういうことを許すのかどうかは今大きく問題になっているのです。

派遣の自由化に反対するという声も上げていかなければなりません。何より正社員の中でしか、男女の機会均等を問えないという構造を変えていかなければなりません。多様な形態で働くことのしわ寄せが女性たちに向けられているわけですから、男女平等の問題として、雇用形態を超えて、平等の処遇を実現していくという方向に今回の改正は歩を進めるべきだったと思うのです。

しかし、積み残した課題がたくさんありました。その中の一つが、パートとか派遣とかで働く人との格差を解消していく法的な措置が講じられなかったということです。本当のところ丸本さんのところにいってあります質問票の中に、パートというのは「怪我と弁当は自分持ち」で、権利が保障されていないという訴えがありますが、パートにも人間として生きていくにたり得る権利が保障されているはずなんです。しかし、それが行使され、保障されることになっていないというところに鑑みると、格段の権利のための法制化が求められてくるわけです。そして賃金の平等を広げて確保していける法的措置が不可欠になってくると思います。均等法では一定の国会での決着を見、綱引きが職場の中に及ぼされるようになりましたが、その他にも国会で要求していかなければならないことはたくさんあるということを申し上げておかなければならないと思います。

「労働省にある女性少年室という存在は本当



に女性問題において女性の味方なのではないか」という質問がありました。(会場から笑い) 笑いが漏れているということは、この通りであると痛感していらっしゃる方もたくさんいらっしゃると思いますが、私はこういう機関は不十分なところがたくさんあるわけで、私たちの手でどう育てていくのかという視点がないと育たないのだと思います。経営者のための機関になるか、働くものための機関になるかは私たちの働きかけ次第なのではないでしょうか。おそらく担当者の姿勢を見せ付けられるにつれ、この機関は一体何なんだ、労働者のための機関なのかと怒りたい気持ちは分かりますが、そういう怒りは私どもにぶつけていただいて、みんなで、こういうふうに解決していくものだという担当者に教えていくという粘り強い取り組みをやっていきたく思います。今、婦人少年室は、事情を聞きたいから来て下さいということではなく、自ら足を運んで、動いて、企業を指導するという積極的な姿勢を持つようになってきています。些細なことでも窓口を通じて全体的な差別を改善する措置を講じた例もありますので、ぜひ諦めないで積極的に活用して育んでいきたいと思っています。

次に、怒りとも取れるご意見があります。「個の権利の確立と組合としての連帯が矛盾することはないのか。行動することは大事だが、益々時間を取られて家族が犠牲になっていく矛盾があ

る」。私は、本当にその通りだと共感せざるを得ないんですけど、実は働きかけるときに時間を取られることを、みんなの英知で変えていく必要があると思います。こういう言い方で逃げるのは卑怯だと言われるかもしれませんが、私は改めて、こういう時代だからこそ労働組合のルネサンスが必要だと思います。今まで労働組合というのは、労働組合の権利を確保するというのを一定の自らの目標に置いてきましたけれど、女性だとか家族的責任を抱えた人たちが労働組合の中心を担っていくために、これまでの労働組合活動のあり方を根本的に変えていくという自己変革が迫られることは間違いないことです。夜遅くまで、煙がもうもうとしているような場所で議論に付き合えというのはとてもじゃないけど我慢できないわけです。きちっと夜遅くなく、クリーンな場所で(笑い)、団体交渉を夜遅くまでやるというのはこちらの強みですが、少なくとも内部の意思統一をすることで、環境まで男たちが作ってきたものにどっぷりと浸らなければならないという必要などはないはずなんです。そういうものも含めて変えていくためには、時間内の労働組合活動をどう保障するか、あるいは自分たちの働きかけの時間を昼間に設定するためにはどう職場を変えなければならないのかという観点から、労働組合の権利のルネサンスを求められる時代にあるのではないかと思います。私は、こういうご意見は前向きな改革のために職場の中に出してほしいと思います。

### ●諦めない!

— 使える制度はフル活用で

【今井】からだのこともについても制度の活用を含めて色々な質問ご意見がありますが、丸本さん、いかがでしょうか。

【丸本】ここにいろいろと「こうだった、ひどい」というご意見が寄せられています。しかし、これらの事態を招いたというのも、一つには現在の法律が十分ではないにしても、それを活用してこない人があまりにも多かったからではないかと思っています。

それから、何とか自分一人で解決しようと思っていて、みんなで解決しようとしてこなかったということが原因ではないかなと思います。私の勤めているところは下町ですから零細企業がすごく多いんですよ。労基法すら知らない、無法地帯と言っていい企業がまだまだ多い。例えば、「妊娠したら会社を辞めてくれ」、こんな妊娠を理由とした退職の強制は労基法違反ですが、それを言っても、本人の方が「うちはそういう規則だからしょうがないんですよ、辞めたくないけれど」と諦めてしまっているわけです。法律で権利が認められていても、それを行使しなければ権利はどんどん後退します。雇用機会均等法が改正されても自分一人の努力で何とか立ち回ってみよう、ということだったら取れるものも取れないのではないかと思います。例えば妊婦に夜勤免除があることを知らなかった病院の看護婦さんや総婦長もいました。総婦長のところに「妊娠したから夜勤を免除してあげて下さい」と言ったら、「そんなことしたらローテーションが組めなくなる」と言うので「労基法違反で訴えられますよ」と言ったら、「そんな規則があったんですか」という始末なんです。

被雇用者の方も要求するものを要求してこな

かったという結果がこの事態で、健康破壊された人は自分が仕事が辞めることで『解決』してきた。辞めたら何も解決しないんですよ。それから個人で何とかしようとしても解決がつかないんです。「深夜業を始めたら月経がなくなった」というのも珍しい話ではないんです、だけど、じゃあ医者のところに来て、深夜業をしたから月経がなくなったと診断書を書いてくれと言われてもそれは難しいことなんです。仕事が原因だということを実証するには、かなりのデータの蓄積が必要だからです。それから体と仕事の関係で自分に有利な診断書を書いてほしいと言って来る人がいるけれど、医者の方でもカレー毒物混入事件などもあって、この頃は診断書の真偽が厳しく問われるので、仕事内容や前後関係を知らないところで安易に診断書を書けないという風潮があります。

そこで利用できるものの一つは産業医です。会社で50人以上を雇用しているところでは産業医を置かなければならないという制度がありますから、産業医の人たちと相談するのがいい方法ではないかと思います。会社の労働事情も労働者の置かれた状況もよく知っている産業医を味方に付けてしまうわけです。産業医だって雇用者側寄りの意見しか言わない人もいますが、その人たちを味方に付けることが一つの方法だと思います。

もう一つは、ここには出てこなかったんですが、労働安全衛生法の中で、労働者の健康診断を義務づけている条文があります。ここに寄せられた質問票の中にも書かれています、  
「病気が見つかる」とリストラの理由にされてしまうのでは、あるいは「プライバシーがそれとも健康か」と悩むこともあります。でも労働安全衛生法や労働安全衛生規則はあくまで労働者の健康を守るために作られた法律で、その中で定期健康診断が認められているのだから、定期健康診

断で異常が発見された場合、雇用者は労働者の健康を守る配慮が必要だということがきちんと書いてあるんです。だから解雇なんてことは絶対に許されることではないんです。退職を強制されるなら組合で闘わなければいけない。解雇されることを怖がって無理に無理を重ねて過労死するのとどっちがいいか考えてほしいんです。

個人のプライバシー情報もむやみやたらに流してはいけないとことになっています。「会社で勝手にHIV検査をされた」というようなことがありますが、こんなの違法に決まってるんですよ。こういう違法がまかり通る現状を誰が許したのかということです。私たちが権利というものをちゃんと自覚していかなかったら後退するばかり。健康な人は生き残って、体の弱い人はリストラか自主退職という形に追い込まれ、女性も月経がこなくなったら将来子どもが産めなくなってしまうのかしらという不安にかられ、退職する人は珍しくありません。でも、退職しても何も問題は解決しません。妊産婦の保護というのも子どものための保護ではなく、健康で妊娠出産を向かえられるための私のための保護なんです。健康な赤ちゃんを産むための保障ではないんです。それを「こんな職場で働き続けていたら、健康な赤ちゃんが産めなくなってしまうのではないか」とか、「労働条件がきついためには早産なんてしてしまっただけにすまない」と思っている人たちがいるけれど、謝らなければいけないのは雇用者の方で、自分じゃないんですよ。そういうことをはき違えないようにしてほしいです。

それから病気の問題、「労災」と「私病」という区別についての質問がありますが、「私病」という言い方はずるいと思います。病気は個人のものなんです。けれど同じ病気にしても労働条件がきついか、悪い環境にあれば悪化するんです。心臓が悪いといえば個人の問題だろうけれど、同じ心臓が悪くても働き方がきつけれ

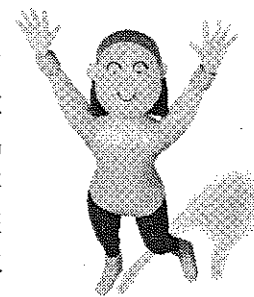
ば過労死になるし、緩やかな働き方が認められていけば、病気と一緒に健康的に働くことができるんです。健康は個人努力だけで達成できるものではないんです。生きている環境の中で健康があり、環境のひとつに働く場所があるわけです。ですから「労災」か「私病」かという分け方をされること自体がまやかしてはいいのでしょうか。労働者はまやかして騙されないようにしてほしいなと思っています。

【今井】妊婦さんの通院休暇の権利のことで質問されている方があって、昨年4月1日の母体保護法関連の権利のことで、権利は認められたが賃金保障はされていない。健保からの給付とか、有給化に向けた医療の診療に携わる立場からの問題提起が必要なのではないかというご意見がありますが。

【丸本】有給かどうかは労使協定で決めるように書いてあります。

【今井】有給にするようにと診療に携わる医師や助産婦が手を挙げるべきではないかというご意見なのですが。

【丸本】賃金の問題にまで医療者が関わるのは難しいと思います。医療現場にも過酷な働き方を我慢している人たちが多くて、偉そうなことは言えないということもあります。賃金体系のことは医療以外のところの問題があって、有給にしてしまうと逆に取りにくくなるという声も出ています。職場の事情によって違うので医療サイドから一概にこ



うすべきだとは言にくいのです。ただ、通院のための休暇がどんな場合でも確保されなければならないというのは、医療者が言わなければならない。婦人科の団体の中でも、雇用機会均等法の改正に伴って「妊産婦が求めてきたら母性健康管理カードを書いてください」という通達は一応は出ています。ですから一時代前に比べたら、働く妊産婦に対する保護を徹底させようという機運は出てきていると思います。

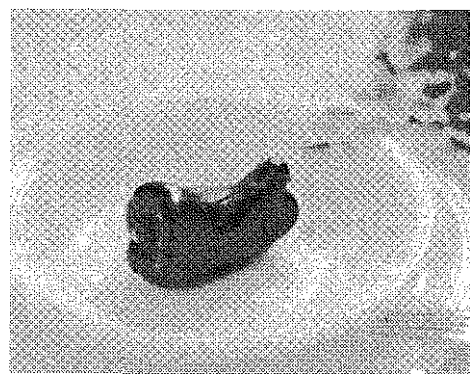
#### ●問題解決は職場のみならず

【中野】今の問題ですが、休みを取るときに所得が保障されるというのは、生活のことを心配しないで権利が行使できるという体制をどう作っていくか、保険制度とか日本の社会保障制度が課題とすべき基本的な問題を抱えていると思います。差別なく、そうした権利を行使できることを職場レベルと社会保障のレベルで積み上げていくことは大きな課題だということを申し上げたいと思います。特に、不安定な形態で働いている人たちの社会保障に対する権利は、そもそもベースから否定されてしまうことが多い。そこをどう改善するかが大きな課題だと思います。

それから、ぼつりぼつりと来ている意見の中でこういったことを訴えておられる方がいらっしゃいました。「協約で一生理期間に2日間の取得が認められていましたが、ここ2年くらいその都度、労基法の生理休暇に関する就労困難の部分を取り上げて、管理者によっては『寝ていたのか』、『薬は飲んだのか』とか『そんなに辛いのなら病院に行け』ともろもろの状態を聞いてきたりするようになった。それはセクハラではないのか、これからは労基法によって今までの労働条件が悪くなるのではないのか、という不安があります」ということを訴えておられます。

「労働者を守るべき法律が労働者を追い込むような場合にどうしたらいいのか」ということですが、少なくとも法律が変わったことを理由に労働条件を不利益に変更することは、労働法上、許されません。今までは既得の権利としてこういった休暇を難なく取得できていた。それを変更するには、使用者は使用者なりに合理的な理由がなければならない。こういう問題は労働法上の権利の原則から言えば、許されないということが言えると思います。この場合に権利は行使して初めて生きてくるわけですから、追い込まれていく状況を恨めしそうに見ていても仕方がない。これをどのように跳ね返すかです。こういうことを書いてこられた方はおそらくすでに行っておられるだろうと思いますので、頑張ってもらいたいと思います。

非常に考えさせられるご意見も来ています。労働時間についてのご意見が何枚かありまして、ひとつは「男の働き方を女の働き方に変えていくときに、一日の労働時間の短縮も必要ではないか。失業者の雇用確保のためにも労働時間短縮は必要ではないか」というご意見です。私もこれはもつともなご意見だと思います。今の時代だからこそ、一日の労働時間を短縮して仕事を分かち合っていくことができるような社会を作る必要があると思います。そういう動きがあまりにも鈍いので、女性たちが何かできないかなと思ったりもします。労働時間短縮に不可欠な



な残業や深夜業をどのように短縮したらいいのか、その方策に対しこういうご意見がありました。「残業や深夜業を金で買えるというやり方を変えていくことについては如何か。割増率を増やすだけでは余計金になるから残業をしたというものが出てくる。例えば、1時間残業をしたら1.5時間代休を取るとか。あるいは、金か代休か選択できるようにすればいいのではないか。私はその方が女性にとって有用だと思うし、女性の側からこのような声が挙がってくればこのような改正は可能になると思うのですがどうでしょうか」とあります。

私は、これに対しては賛成できる部分もあるし、そうではないなと思う部分もあります。私の意見としては、代休も残業代も、と思うんです。私は、残業代という言葉を使うのは嫌なんですね。割増賃金。なぜ割増賃金が制度上必要なのか、私はこう捉えています。生活のためというより、一定の労働基準法の枠組を超えて働かせた、つまり人権を侵害して働かせた使用者に対する経済的な制裁措置であるということです。だから、割増賃金は支払われなければ労働時間短縮には向かわない。また、代休を取らせるのであれば、希望するときにきちんととらせる体制をとらなければならない。これはまかり間違うと、変形制の一步手前ということになりかねない。規制力をきちんと持たせるためには、両方やらなければいけない、金をかけさせることなくして人員を配置する方向には向かわないのです。逆にこの代休措置が変形制とか経費を削減するという方向に使われていった場合には、労働時間短縮には向かわなくなってしまうことも含めてきちんと考えていかなければならないと思います。そういう意味で、私は残業代を請求しない職場は最低だと思います。働いた以上は割り増しも含めてきちんと請求できて初めて休暇の権利も行使できるんだということを肝に銘じるべき

だと思います。

【丸本】質問の中に「どうしたらいいでしょうか」というものが多いんですけど、はっきり言って厳しいようですが自分が主張するしかないでしょう。だって、そんなにいい方法、簡単にできる方法があれば、みんなやっているでしょう。そういう方法がなかなか見つからないんで、みんなこうやって暗中模索して苦しんでいるんですよね。体のことも言わなければ駄目なんですよ。婦人科の病気はもちろん、心の病気について書いている人もいましたが、病気は恥ずかしいことではないと確信してください。特に婦人科の病気や精神科の病気は恥ずかしいと思われがちですが、誰でも病気にはなり得るのです。病気になることは人間である証拠です。だから口に出して言うてはいけないことではないのです。

中野さんの話の中にありましたが、それがセクハラの対象になるならきちんと抗議すべきです。身体のことをどんな意識の下で話題にされているかによってセクハラになったりならなかったりするのです。オジサンが疲れた顔をしている女性に「あんた更年期なんだろう」というのは明らかにセクハラです。でも女性同志が「更年期だから体を大事にしようね」というならセクハラではありませんよね。「あなた生理中なんですよ、つらいなら休んでいいわよ」というのはいたわりの言葉です。でも男性が「お前今生理中でイライラしているんだろう」というのはセクハラですよ。月経のことや更年期のこと、心の病気は恥ずかしいことではないのですが、言葉の中に性差別的な意味が含まれていればセクハラになりますから、はっきり抗議すべきです。そして、私たちの中でこうした病気について、恥ずかしいことではないんだという観点から、みんなで意見を出し合って解決していくことです。隠しておきたい

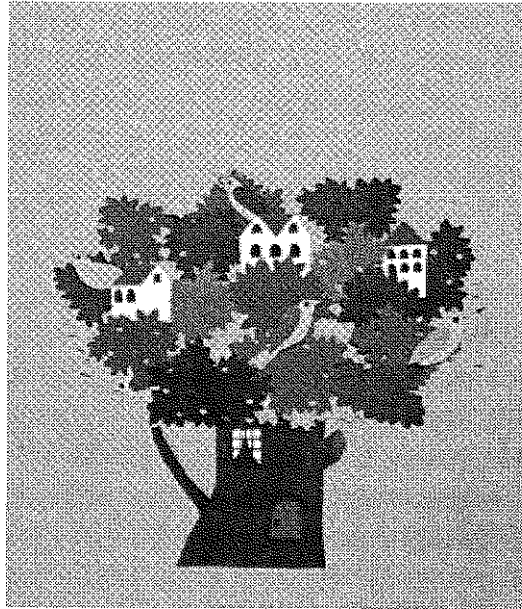
から一人で解決しようとしている人が多すぎるんですよ。みんな、自分でそつと何とかしようと思っているんです。それで、わかってくれる人だとか同情してくれるお医者さんをさがして、何とかうまくいくなもつともらしい病気の診断書を書いてもらいたいと私のところに来る人もいます。でも、そういう意味での偽の診断書は書けません。だから、職場の中でどうしたらいいかということもみんなで意見を出し合い、解決していったほうがいいんです。

それから、疲れる、だるい、具合が悪いとかつていうと、よく「薬でももらえば何とかよくなるんだろう」と医者に来る人がいますが、これは甘いですね。なぜかと言うと働きすぎて疲れたんですから薬で良くなるはずがありません。ドリンク剤飲んでる人はたくさんいますが、ドリンク剤の広告なんて、私は過労死を促進するようなものだと思っています。疲労ってというのは休まなければとれないのに、あんなもの1本で疲労がとれるというのは、体をごまかして疲れていないかのように思わせてしまうことでしかないので。ごまかされて働かされ過ぎた結果が過労死につながっているわけです。医者に來たって働き過ぎの疲労は治りません。だからこそ、自分たちの力で何とか周りを変えていってほしいと思っています。

【今井】ありがとうございました。



## それぞれの 現場から



### ●不安定な派遣労働者の生活 派遣社員・Iさん（東京ユニオン）

東京ユニオンの組合員のIと申します。派遣労働者として働いています。私たちのユニオン内には、派遣で働く人たちの集まりであるハローユニオンというものが、派遣労働者の待遇改善に取り組んでいます。みなさま、既にご存じかもしれませんが、派遣は雇用する派遣事業者と実際に仕事をする場所が異なる変則的な働き方です。そのため、私たちを雇っている派遣元と、私たちを使用している派遣先の双方が上司のようなもので、ある意味では通常の宮仕えよりもやりにくい関係であります。

また、派遣で働く多くの人たちは、1カ月とか3カ月といった短い契約期間で契約を結びます。たとえ長期にわたる仕事であっても、短い期間の契約を更新しながら働き続けるというケースがたいへん多いのです。このようなシステムの中で、派遣労働者が働き続けられるかどうかは、一言でいえば、派遣会社のお客様である派遣先次第です。派遣先が、その派遣労働者をもういらないと言えば、仕事は終了、派遣労働者はたちまち失業者になってしまいます。実際、現場ではこのようなことがしょっちゅうおこっています。

要するに派遣は、通常の雇用形態よりも立場が弱く不安定であるといえます。派遣労働者は、同じ会社の人であっても職場がバラバラで、結束していくのがたいへん難しい状況にあります。だから派遣労働者は、ほかの労働者よりも自分の身は自分で守らなければならないという側面が強いといえます。

労働法、とくに今回改正された均等法、労基法などについてよく把握し、派遣元、派遣先にいいように振り回されないようにしなければいけないはずなのですが、概して派遣労働者は労働法について知りません。今回の改正の内容はおろか、4月1日に改正されたことですら知らない人はざらです。これは労働者個人の意識もさることながら、派遣という働き方の実状において、あまりにも違法状態

がまかり通っていて、違法が常識になってしまっていること、派遣労働者の労働組合への加入率がゼロに等しく、自分たちの権利について知る機会がないのが原因かと思われます。

私たちは一人でも入れる地域労働組合として活動しております。このスタンスから、労働法がどのようになっているのか周知させる努力を続けたいと考えています。

### ●外国人女性労働者の生活は？ 山岸素子さん（横浜教区滞日外国人と連帯する会）

滞日外国人と連帯する会というところで専従スタッフをしています山岸といいます。今日は、この会場に滞日外国人の方はいらっしゃっていないと思いますが、実際、いま日本では多くの外国人が働いています。私たちがふだん接している、生活相談とか労働相談、またコミュニティ組織化活動で接している外国人の方というのは、いわゆるニューカマーとよばれる方々で、1980年代くらいから、日本に働きにくる、あるいは日本人と結婚するといかたちで、日本に滞在している方々です。

女性と労働ということと言いますと、いまニューカマーの外国人の全体数は男女合わせて100万人強と考えていますが、そのうち半数が女性です。そして、労働ということ言えば、ご存知のように日本政府が外国人の単純労働を受け入れないという方針をとっていますので、ビザが非常に制限されています。多くの女性が、資格外就労という形で働いています。そのために本当にひどい権利侵害がおこってもなかなか目に見えない、権利が救済されないということが多くあります。そしてまた、職種が非常に限られているんですね。80年代に、韓国、タイ、フィリピンなどアジアの女性がたくさん入ってきましたが、その90%が性産業で働いていました。

短期滞在で入国して、オーバステイして、なかでもタイの女性などは人身売買の組織で働かされるとい、売春を強いられるようなケースもありました。例えばフィリピン人の女性などは、興行（エンターテインメント）ビザとよばれる合法的なビザで入国しながらも、同じようにお店で働かされ、実際はホステスの仕事をしていると。おかしなことに興行ビザというのは、労働法が適用されないということになっているんですね、芸能活動ということで。実際は接客業をしているわけなんですけれども、そういうかたちの中で権利救済されず見えない状況に置かれていました。

そのことは、いま日本人と結婚している、もしくは離婚して子どもを育てながら日本に住んでいるという人たちはたくさんいるのですが、いざ生活のために仕事を探すときに、どうしても例えばスナックの仕事、バーの仕事が半数以上といえますか、実際自立していくために昼間の仕事だと生活自立がなかなか難しいんですね。ですから、夜のお店で働くか、もしくは、例えば夜のお弁当屋さんで働くとか、比較的時給がいいといわれる仕事で、しかも本当にしんどい思いをしながら働いているという状況があります。

90年代に入って、ラテンアメリカの女性たちが合法的に仕事をできる資格を持って入ってきました。ラテンアメリカの人たちは全部で20万人くらい自動車産業や電機産業の下請で働いていたんですけれ

ども、その人たちはこの不況の中で、1昨年くらいから大量解雇にあって、その中で新しい職業を見つけたというのが本当に難しい状況にあります。そしていま、帰国するかどうかで悩んでいるという状況にあります。家族で移住していながら、そういう状況があります。

ですから、全体的に言って、日本人の女性もの状況も厳しいんですけども、滞日外国人はさらに厳しい状況に置かれています。ただ、日常的に接していて、そういう状況に置かれながらも力強いというか、サバイバルしてこうという気持ちのある女性が多く、逆に励まされる気持ちがしています。

今日のような「働く女性の健康と権利」という私たちのこれからの取り組みが、国籍や在留資格を問わずに、みんなでいっしょになって取り組んでいける方向、すべての人がその権利を獲得していける方向をめざしていけたらいいなと思っています。

どうもありがとうございます。

### ●働くことと健康の関係性の意識化を 草野いづみさん（フリーランスライター）

私はライターとして女性雑誌の取材をしましてここ10年くらい、20代の若い女性の性や健康のこと、恋愛のことなどについて取材をしてきました。つい3、4日前にも、20代の事務職の女性に集まってもらって雑誌のために座談会をしたのですが、彼女たちの集まれる時間が8時なんです。数年前なら、だいたい7時には始めることができたので、「この1時間の差というのは、いまの働く女性の状況を象徴的に表しているな」と感じました。総合職ではないふつうの事務職の女性でも、人員削減による人手不足などによって長時間労働があたりまえになってしまっている。そして、せっかく就職したところをやめてしまうわけにもいかないので、そういう働き方を拒めない。

働く女性の健康状態についてのアンケートをしたときも、「とにかく調子が悪い」という人が半数以上半数以上いるんですね。そして、月経痛、月経不順なども3割から5割近くまでありました。冷え症とか、いつも疲れているとか、人間関係のストレスがあるとか、腰痛・肩こりがあるなんていうのはあたりまえの状況です。若い女性のなかには、食生活もひどく不健康な人が多く、家に帰るのが9時、10時になると、一人暮らしの人は晩御飯を作る時間的余裕がないので「コンビニでカップ麺とおかずとビールを買っていつも食事にしてしまう」という人も。そういうことが日常的になってしまっています。

労働時間についていうと、毎日平均10時間から11時間くらいで、残業が毎月50時間という人もザラという感じです。それでも正社員の人はまだいいというか、ここ5、6年急が増えている「フリー」というかたちで働いている人たちの労働条件はさらにひどいものです。

心療内科のドクターに取材したときにも、やはり一般職で長時間働くことは、単調な作業だからよりつらいのだ、ということをおっしゃられました。一人暮らしの場合、話を聞いてくれる身近な家族もな

く、心身症的な症状を訴えてくる女性が増えているということです。とはいっても職がなくては生活ができないし、転職するといってもなかなか難しい。そういう状況は彼女たちと接していて本当に切実に感じます。

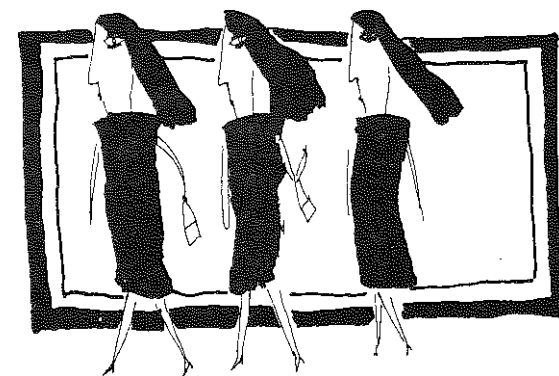
その一方で、自分自身の健康についての関心の希薄さもあります。丸本さんの指摘の通り、自分の健康状態と仕事を関連づける発想がないですね。

たとえば基礎体温を測ったことがあるひとが半分もいなかったりとか、いろいろな症状を抱えているのに改善しようというふうにあまり思っていなかったりとか、自分の健康・セクシャリティーと労働を関連づけて考える習慣がないこと、また、そういう習慣作りのための教育の場がないこと、そのあたりに大きな問題を感じます。

いま、保育所の充実や不妊についての相談など行政が手をつけ始めている女性政策は少子化対策として出てきていますよね。これらのことが「女性の健康のために」というコンテキストではなく、出生率の増加つまり子どもを産み、日本人の労働人口を増やすために語られてしまっているあり方に大きな限界を感じます。そして、若い女性たちの間にも、この状況ではとても子どもを育てながら働き続けられるわけがないという現実へのあきらめや、3歳までは子どもをみなければならぬという「3才児」神話がまだ生き続けていて、そのため、妊娠をするとすぐに「じゃあ、辞めよう」という選択肢に流れてしまいがちです。

こういうことを総合的に考えると、組合もないようなところで働いている個別の弱い立場の女性たち、しかもきちんと意識化されていない人たちが圧倒的な数で存在するだけに、まず、学校や地域において働くことと健康とのかかわりが、男女平等の理念のうえできちんと語られなければならないと思います。

もうひとつ大切なのが、相談する場です。たとえば病気やからだのことはプライベートなことなので、たとえ組合に所属していても相談しにくいということがあります。仕事に関わる健康の問題は個人の努力だけではとても解決できない部分があって、その人の人権を守る立場で一緒に問題を整理し、解決への道をサポートしてくれる機関が必要です。今日の資料の中に、そういう相談センターの紹介があって、とてもうれしかったです。そして、そういう所をもっと増やしていく必要があると感じています。いままでも健康問題だけの相談を受けているところはありませんでしたが、仕事と健康についてのトータルなかたちの相談、サポート体制が本当に必要とされていると思います。



## パネリストから

### 中野 ●自分を大切に 連帯を生み出していく

いまのお話を聞いていて、本当に総合的な情報交換のためのネットワークの必要性というものを痛感しています。私は、権利を行使するには、まず自分を大切にすることができるという大前提があると思います。自分を大切にできるということは、自立した市民としてとても大切なことだと思うんですね。それがなければ、結局のところは、自分を大切に他人も大切にするという連帯も生まれません。

ですから、権利を行使するということは、社会人としての、自立した個人としての責任でもあるというふうに思うんです。そういうものとして、今回の法改正をどのようにして積極的に活かしていくのかということが問われているのです。そして丸本さんのお話から、性と生殖の自己決定の権利として言われてきたことが、やっぱり労働環境の中で、自分の身体からもう少し周辺にいった働く場面、生活の場面でトータルにフォローがなされていく必要があるんだということを教えてくださいました。

働く者にとって、人間として生きているんだということを確信できるような取り組みを進めるためにどうしていけばいいのか、今日、いろいろなことが問題提起されたと思いますが、それをみんな

で考え、こうしていこうというようなものができたらとてもいいなと思いました。そのかたちというのは、もう一度シンポジウムをすることなのか、情報交換のためのなにかを発行することなのか、それはわかりませんが、この後にもみんなとわいわいがやがやとやってみたいなと思いました。

どうも、今日はありがとうございました。



### 丸本 ●状況を変革するのは 働くあなた自身

私も、中野さんも、かなり過激なことを言っていると思うんですけど、聞いていらっしゃる人の中には、そんなことを言われたって今の現状は…と思われる方も多分いるだろうと思います。それを承知で言わせていただきますけれども、だめだだめだと言っていたら、やっぱり何も解決できないわけですよ。だから、『とてもむりよね』と言うのはもうやめてほしいのです。雇用者側が無理なことを押しつけてきているんだから、間違えないようにしてほしいなと思います。

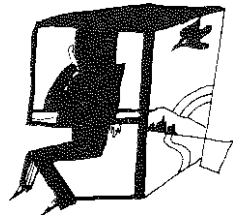
それから、いろいろな医学書や論文を読む中で気がつくのは、月経と労働の問題について本当に調査がないんですね。まあ、古いものはあるんですけども。個々の労組がやっている簡単なものはもちろんありますけれども、労働者と女性の健康をアツクアツクの大規模な調査というものは、妊産婦に関してだけなんです。だから、なんとかもつと、例えば、いまの深夜業と無月経との関係とか、あるいは労働ストレスと月経障害の関係とか、そういう調査というものはやっぱり労働側からやらないとだめなんですよ。むこうに調査を依頼すると、雇用者側に都合のいいデータばかり出されちゃいますからね。だから、なんとか組合レベルの連帯の中で、そういう基礎的なきちんとしたデータをとる必要があるんじゃないかなというふうにこの頃思っています。

それからもうひとつは、自分だけがよければいいという考え方は、もう捨ててほしいんです。たとえば最近、ダイオキシンの問題が言われているでしょう、そうすると妊婦さんの中には、赤

ちゃんに安全な食べ物とはどういうものですかとか、何を食べていけば安全なんですかと、よく聞かれるんですね。でも、こういう環境の中にいたら、自分だけが安全だということは絶対にあり得ないんです。自分と自分の子どもさえよければいいなんてことはありえないわけ。だから、本当に子どもたちにとって安全な環境を準備するんだとしたら、環境問題に自分自身が本当に取り組まなきゃいけないわけ。つまり、問題を社会化しなければ解決つかないんですよ。

それと同じように、労働現場でも、自分だけが何とか健康になろう、自分の身体だけを何とか立ち直らせようと思っても、解決つかないことはいっぱいあるのよね。やっぱり身体の問題っていうのは社会化しなければ解決していけないんです。それにはやはり、私たち一人ひとりの自覚が大事です。よく、お医者さんのお墨付きをもらってくれば何とかなるだろうと思っている人がいるんだけど、これも間違えだと思うんです。

例えば、将来、妊娠・出産に異常が出ると言われれば生理休暇をとりやすいとか、つわりのときに休暇をとらないとお産が重くなるとか、異常が出るということがデータのお墨付きがあれば休暇をとりやすいんだけれどもとか、よく言われるんですけども、そういうことじゃないんですね。自分がつらいんですよ。自分がつらいんだから休みをくださいと言えなければいけないんですね。それを主張できないと、やっぱり負けるんじゃないかなっていう気がしますよ。本来なら生理休暇には診断書なんかいらんよね。お墨付きなんか頼らず、われわれの中できちんと主張していこうという意識をもってほしいなあと思っています。



## コラム

### —男の更年期—

「更年期」と言うと「女性」と思われがち。  
 だが、女性の卵巣にあたる精巣(睾丸)で作られる、  
 または合成される男性ホルモン(テストステロン)の分泌量が  
 少しずつ減り始めてきたときに様々な心身の変化、症状が現れてくることが  
 最近わかってきた。  
 さらにその年代が厄介な成人病と重なって、臨床症状を混乱させているようだ。  
 ○月×日、「ぜひ生の声を」と、組合員の方々に某所で、  
 あえて覆面で、「男の更年期」を語ってもらった。  
 (労働組合東京ユニオン機関誌「GU」1999年6月号より加筆・修正を含め転載)

#### 〈出席者〉

寅サン	50代前半
ごん	40代前半
スーさん	60代前半
ジュリー	40代後半
トカレフ	40代後半
司会:宴会娘	30代前半

—まずは、まだ更年期にさしかかっていない方もいらっしゃると思いますが、  
 体の不調などあった方、どんな症状が出たか教えてください。

- 寅サン** 体力とかは落ちるけど、「更年期」とか自意識がないよなあ。  
**トカレフ** うん。ただね、体力は割と加速度を帯びてくるよね。  
**寅サン** 目が悪くなる。  
**トカレフ** あと、歯。つまようじを40になったら使うようになった。  
**寅サン** 歯に隙間ができてくるんだよ。

- トカレフ** なんていうの? 歯周病とか歯槽膿漏とかっていう・・・。  
 ようじつかってもすごく痛いんだよなあ。

\*ヨウジは歯ぐきを傷つけやすいうえ、しかも40代頃から歯ぐきが弱くなり、歯周病(歯槽膿漏)にかかりやすくなります。お早めに歯医者さんにかかってください!

- ジュリー** あと何となく気力がなくなってくる。  
**トカレフ** それって体力ないってことじゃない?  
**寅サン** 片付けとかはせつせとやるけど、面倒くさいことは何もせんことにした。  
**ジュリー** 40過ぎて、牛乳が飲めなくなった。下痢するようになった。  
**一同** えーっ!  
**ジュリー** 最初気がつかなかったんだけど、ちょうど会社との労使関係が悪い頃で。  
**トカレフ** 精神的な問題なんじゃないの?  
**ジュリー** そう思ったんだけど、週2回か3回なんで、おかしいなと思ったら、朝パンを食べているときに飲んでたんだよね。で、やめたらびたつと止まった。  
**トカレフ** それはいかんわ。嗜好が変わる、いいね。俺ね、米の飯に味噌汁、漬物じゃないとダメになった。パンは一切ダメ。  
**寅サン** 基本的に肉を食わなくなるよ。

—食生活の変化のことはわかりましたが、身体的なことはどうですか?

- 寅サン** 身体のことといえば、小便が近いですよ。  
**ジュリー** それは、前立腺が大きくなってきたんじゃない?  
**スーさん** おれは全然そういうことはないなあ。でも、ある年になると80~90%でるっていうよね。  
**ジュリー** 自分でも更年期って感じるってこと、思うことってありますか?  
 更年期ってねえ、全然。  
**トカレフ** 酒が弱くなんないか?  
**ジュリー** 酒といえば、二日酔いがひどくなりましたね。

**トカレフ** あとに残るっていうよりかは寝たいよね。

**スーさん** ようするに深酒ができなくなる。せいぜい飲んでも10時くらい。12時すぎたら絶対ダメって感じ。

**ごん** いやあ。飲もうと思えば、いくらでも飲めるけど、朝がね・・・。

**ジュリー** 前は、朝、会社のトイレで、ゲゲエやっても平気だったけど、今はそんなことは無理だね。

**トカレフ** いや。25～26歳のときなんて二日酔いをしたことがなかった。

**スーさん** 20代なんて言ったら、4時まで飲んで2時間しか寝てなくても、会社行って仕事してたんだもん。

—ストレスが「男の更年期」を重症化させるといわれていますが、どうですか？

**ごん** ばくの場合は職場ではたまってますよ。組合やってるからね。でもそれは更年期とか一般的なこととかは関係ないかも。

**トカレフ** ただ結びつきはあるかもしれないよね。おれの会社のとこなんかモリストラをずっと進めてるから、職場ないがすごくギスギスしてて。ただ俺はユニオンという世界を持っているからいいけど、そういうことがないヒトってかわいそうだよ。

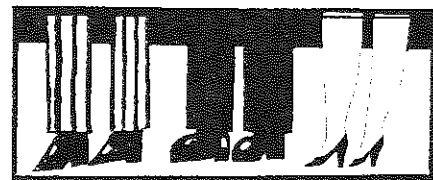
**スーさん** まあ、だけど他人のことより自分の身体の衰え方、これを素直に言葉に出さないとき、今日の座談会にならないんじゃないの？

**一同** (大笑い)

\*今井理恵先生からのコメント

職場や家庭、あるいは組合の中でも、時には人間関係のトラブルや過労によるストレスはあるでしょう。そして、そのストレスによる「へこみ」が回復しにくく、心身の病気につながりやすいのが更年期です。「そろそろ来るぞ」と心構えの出来ている女性より、「男に更年期なんかあってたまるか!」と思っている男性の方が、ダメージが大きくなってしまいます。

働く女性たちからは、長年更年期の休暇や受診時間の保障を求めています。これについても男性と一緒に考え、要求していくことが必要だと思います。



資料

—深夜労働規則一覧—

規制	具体的な内容
①割増賃金	深夜労働に従事させた使用者は25%以上の割増賃金を支払わなければならない ◇時間外労働(25%以上増)が深夜に及んだときは50%以上増 ◇休日労働(35%以上増)が深夜労働に及んだときは60%以上増
②仮眠室・休養室の整備	◇男女区別して適当な睡眠または仮眠の場所を確保すること ◇男女区別して便所及び休養室を設けなければならない
③健康診断など	深夜業を含む業務に常時従事させる場合の健康確保のための措置
定期健康診断とこれにもとづく配置転換等	◇雇入時ないし深夜業への配転替えを行うとき及び6か月以内に一回の定期に医師による健康診断を行わなければならない ◇健康診断の結果異常があったときは、医師の意見を参考にして必要があるとき、労働者の実情を考慮して深夜以外の時間帯での就労、作業転換、労働時間短縮等の措置を講じなければならない
労働者の自発的健康診断にもとづく措置	◇自発的健康診断の結果に基づき、医師等から労働者の健康保持について必要な措置について意見を聴取する ◇その意見に基づいて、労働者の実情を考慮し、深夜労働の回数を制限したり、配置転換するなどの措置を講じる ◇健康診断の結果にもとづき、とくに健康の保持に配慮する必要がある労働者について保健指導を実施するよう努める
④妊娠婦に対する深夜労働の就業制限	
拒否権	妊産婦が請求したときは深夜労働に従事させてはならない
作業転換	妊娠中の女性が請求したときは他の軽易作業に転換しなければならない
健康管理	母子健康保健法による保健指導または健康診査による指導事項を守るために、勤務時間の変更や軽減など必要な措置を講じる
⑤深夜労働の免除請求	育児・介護休業が請求できる労働者は、深夜労働(夜10時から朝5時までの労働)の免除を請求できる。事業主は事業の正常な運営を妨げるときは、請求に応じないことができる。
対象労働者	◇小学校就学前の子どもを養育する男女労働者 ◇要介護状態(負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害による2週間以上継続して上記介護を必要とする状態)にある家族(配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、同居しかつ不要している祖父母・兄弟姉妹・孫)を介護する男女労働者
適用除外	◇日々雇用される労働者 ◇勤続1年未満の労働者 ◇深夜常態として育児・介護ができる次の条件を満たす同居の家族のいる労働者 ○16歳以上 ○深夜働いていないかその就業日数が月3日以下

	○負傷・疾病・身体上もしくは精神上の障害により育児介護が困難でない ○6週間以内の出産予定がなく、産後8週間を経過していること ◇その他労働省令で定められているもの ○1週間の所定労働日が2日以下の労働者 ○所定労働時間の全部が深夜にある労働者	
請求の方法と期間	1か月以上6か月以内の期間を定め、開始予定日の1か月前までに所定の事項を書記載して申し出る（要件が継続している間は何回でも更新できる）	
免除期間の終了	◇終了予定日の終了 ◇その期間中子どもの養育や家族介護をしないことになったとき ◇産前産後の休暇や育児休業などを取得するようになったとき	
不利益取扱の禁止	免除請求したことを理由に解雇など不利益な取扱を受けない	
⑥新たに女性を深夜労働に従事させるとき	②通勤及び業務遂行の際の安全確保	◇送迎バスの運行◇公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定◇従業員駐車場の防犯灯の整備◇防犯ベルの貸与◇その他◇防犯上の観点から女性ひとりの作業を避ける
	⑥子の養育または家族の介護等の事情に関する配慮	
	⑥上記のほか①ないし⑤の措置	

—育児と介護のための権利一覧—

	育児のための権利	介護のための権利
休業の権利	1歳未満の子どもの養育する労働者の養育のための休業	要介護状態（負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害による2週間以上継続して上記介護を必要とする状態）にある家族を介護するための休業
対象者	1歳未満の子どもの養育する男女労働者	要介護状態にある配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、同居しかつ不要している祖父母・兄弟姉妹・孫のいる男女労働者
適用除外	◇日々雇用される労働者・期間を定めて雇用される労働者（法律による適用除外）	
	◇労使協定による適用除外 ①雇用されてから1年未満の労働者 ②配偶者が常態として子を養育できる労働者 ③申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了する労働者 ④1週間の所定労働日が2日以下の労働者 ⑤内縁関係の配偶者が常態として子を養育できる労働者	◇労使協定による適用除外 ①雇用されてから1年未満の労働者 ②申出の日の翌日から3か月以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間以内の所定労働日が2日以下の労働者

休業期間	養育する子どもが1歳になるまでの間で労働者が申し出た休業開始予定日から休業終了予定日までの期間で原則として1回	連続した3か月（勤務時間短縮等の措置が講じられているときはその期間含む）以内の期間で対象家族1人について1回
手続き	休業開始予定日の1か月以上前に休業開始予定日と休業終了予定日等を書面で明らかにして事業主に申し出る	休業開始予定日の2週間前までに休業開始予定日と休業終了予定日等を書面で明らかにして事業主に申し出る
事業主による指定	休業開始が申出から1か月以内のときは、事業主は開始予定日を申出のあった日から1か月経過した日までの間で開始日を指定できる	休業開始が申出から2週間以内のときは、申出のときから2週間以内の他の日に休業開始日を指定できる
労働者による繰り下げ・繰上変更	休業開始予定日は一定の場合に一回に限り繰り上げることができ、休業終了予定日はその1か月以上前に繰り下げを申し出ることができる	2週間前の日までに申出ることによって3か月の範囲で1回に限り終了予定日の繰り下げができる
休業申出の撤回	休業開始予定日の前日までは理由を問わず撤回できるが、いったん撤回すると特別な事情がない限り再度の休業の申出はできない	休業開始予定日の前日までは申出の撤回ができ、その後の再度の申出は1回に限る
休業の終了	◇休業終了予定日の到来 ◇子の死亡 ◇子が1歳に到達したとき ◇休業中の労働者が産前産後休業や新たな育児休業にはいったとき	◇休業終了予定日の到来 ◇対象家族の死亡 ◇対象家族との離婚、離縁等による親族関係の解消 ◇労働者が負傷・疾病等により介護できない常態になったとき ◇労働者が産前産後休業、育児休業、新たな介護休業に入ったとき
解雇制限	休業の申出をなし、休業したことを理由とする解雇の禁止	
休業補償等	休業期間中は休業前賃金の25%が雇用保険から支給される 社会保険料の免除（ただし現在のところ育児休業のみ）	
勤務時間短縮等の措置	1歳未満の子どもの養育する労働者（日々雇用のものを除く）で育児休業しないものについて労働者の申出にもとづき、以下の措置のいずれかの措置を講じること ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制・時差出勤の制度 ③所定外労働の制限 ④企業内託児所の設置その他これに準じる措置	要介護常態にある家族を介護する労働者（日々雇用者を除く）について、連続する3か月以上の期間以下の措置のいずれかの措置を講じること ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制・時差出勤の制度 ③介護サービスの費用の女性その他これに準じる制度
その他の努力義務	小学校就学前の子どもの養育する男女労働者に休業ないし勤務時間短縮等に準じる措置	家族を介護する男女労働者に休業ないし勤務時間短縮等に準じる措置

—妊娠・出産のための保護など一覧—

産前産後の休暇 (労基法65条)	産前6週間(多胎妊娠については14週間) 産後8週間(6週間は強制。6週間を経過した女性が請求したときは医師が支障がないと認める業務につかせてもかまわない)
解雇制限(労基法19条1項)	産前産後の休暇中とその後30日間は、正当な理由があっても労働者を解雇することはできない。
妊産婦の危険有害業務の就業制限(労基法64条の5)	別表の通り
妊娠中の軽易業務転換 (労基法65条)	妊娠中の女性が請求したときは他の軽易な業務に転換させなければならない
妊産婦の労働時間制限 (労基法66条)	妊産婦が請求したときは次の労働に従事させてはならない ①変形労働時間制(フレックスタイム制を除く)を採用しているときでも1日8時間、1週40時間をこえて労働させてはならない ②時間外・休日労働に従事させてはならない ③深夜労働(夜10時から朝5時までの労働)に従事させてはならない
生理休暇(労基法68条)	生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、生理日に就業させてはならない
通院のための時間確保 (均等法26条)	保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならない 妊娠23週まで(4週間に1回) 24週から35週まで(2週間に1回) 36週から出産まで(1週間に1回) 出産後1年以内(医師や助産婦が指示する回数) ただし医師や助産婦が上記と異なる指示をしたときはそれによる
保健指導・健康診査に基づく指導事項を守るための措置 (均等法27条)	妊娠中及び出産後の女性が保健指導や健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう次の措置を講じなければならない ①妊娠中の通勤緩和 ②妊娠中の休憩に関する措置 ③妊娠中および出産後の症状に対応した作業の制限・勤務時間短縮・休業などの措置(別表参照)
育児時間(労基法67条)	生後1年未満の子どもを育てる女性は1日2回、少なくとも30分の育児時間を請求でき、使用者は請求した女性を働かせてはならない

—変形労働時間制一覧—

	1か月単位変形制	1年単位変形制	1週間単位変形制	フレックスタイム
就業規則・労使協定	就業規則または労使協定(要届出)	労使協定及び就業規則(要届出)	労使協定及び就業規則(要届出)	就業規則及び労使協定(要届出)
労働日及び労働時間の特定と通知	就業規則または労使協定による事前の特定・周知	労使協定及び就業規則による特定周知に加えて別紙参照	前の週までに文書によって特定・通知	
事業規模及び業種の制限	なし	なし(季節等によって業務の繁閑の差が生じないものについての適用は考えられない旨の施行通達あり)	規模30人未満の小売業・旅館・料理店・飲食店	なし
期間と平均労働時間	1か月週平均40時間	1年週平均40時間	1週間週平均40時間	1か月週平均40時間
1日及び1週の労働時間の上限	なし	別表のとおり	1日10時間	なし
時間外労働の制限	1週間(15) 2週間(27) 4週間(43) 1か月(45) 2か月(81) 3か月(120) 1年(360)	1週間(14) 2週間(25) 4週間(40) 1か月(42) 2か月(75) 3か月(110) 1年(320)	1週間(15) 2週間(27) 4週間(43) 1か月(45) 2か月(81) 3か月(120) 1年(360)	
連続労働日の制限	なし	原則6日 特定機関は1週間に1日の休日確保	週1日の休日の確保	なし
割増賃金	特定した1日及び1週間については、法定労働時間を超える時間を定めた日及び週についてはその時間、法定労働時間を超えない日及び週については法定労働時間を超える時間、変形期間についてはその期間の法定労働時間を超えて労働した時間について25%増し	変形時間を平均して40時間を超える時間について25%増し	週40時間を超えた部分にして25%増し	法定総労働時間を超えた時間について時間外労働として25%の割増賃金

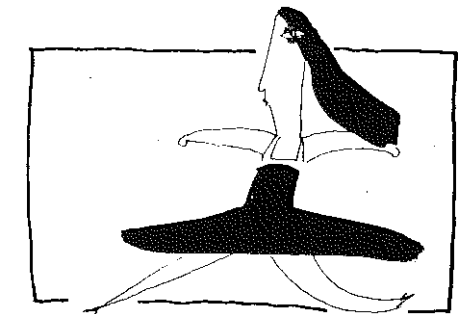
特例	妊産婦が請求した場合は法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えて労働させてはならない（労働基準法66条1項）
	育児・介護・職業訓練・教育を受けるもの等に対する配慮（労働基準法施行規則12条の6）

—一年単位変形性の労働時間制限一覧—

限度時間	1か月超 1年以下	1日10時間・週52時間
	対象期間 3か月超	◇対象期間に労働時間が48時間を超える週は連続3週まで ◇対象期間を3か月ごとに区分した各期間ごとに48時間を超える週は3週以内
労働日数の限度	◇原則1年当たり280日（1年に満たないときは按分） ◇次のいずれにも該当するときは280日か前の変形制による1年当たりの総所定労働日数から1日を引いた日数 ①今回の変形制の初日の前1年以内に3か月超の変形制を実施していること ②今回の変形制では1日・1週の最長所定労働時間が①の1日・1週の最長所定労働時間または1日9時間、1週48時間を超える時間を定めていること	
対象期間の労働日及び労働時間の特定等	1か月超の区分をしたとき ◇最初の区分期間の労働日数、各労働日の労働時間、それ以外の区分期間は労働日数を各区分期間の総労働時間を特定すること ◇各労働日及び各労働日の労働時間は30日前までに同意の上書面で特定すること	

—裁量労働制一覧—

	裁量労働制	新裁量労働制
対象事業場の制限	なし	事業運営場の重要な決定が行われる事業場
対象業務の制限	①新商品または新技術の研究開発等 ②情報処理システムの分析・設計 ③新聞・出版・放送の記事の取材または編集 ④デザイナー ⑤プロデューサーまたはディレクター ⑥中央労働基準審議会の議を経て労働大臣が指定した業務（コピーライター・公認会計士・弁護士・一級建築士・不動産鑑定士・弁理士）	◇事業の運営に関する事項についての企画・立案・調査・分析の業務（具体的には指針で特定する予定） ◇業務の遂行方法・時間配分などについて労働者に具体的な指示をしないこととする業務
導入要件	①次の項目について労使協定を締結 ◇みなし労働時間数裁量労働につかせる業務 ◇業務遂行の手段・時間配分等について具体的な支持をしないこと ◇労働時間の算定は協定で定めた一定時間数を労働したものとみなすこと ◇有効期間 ②労使協定を労働基準監督署長に届け出ること	①事業場に労使委員会（労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対して当該事項について意見を述べることを目的とする）を設定すること ②労使委員会の決議 ◇対象業務の範囲◇対象労働者の範囲◇みなし労働時間◇労働時間の状況に応じた対象労働者の健康・福祉確保のための措置◇対象労働者からの苦情処理に関する措置◇労働者の同意及び同意しないことを理由とする不利益取扱の禁止 ◇その他命令で定める事項 ③決議の労働基準監督所長に対する届け出
実施状況報告	なし	届け出をなした使用者は、定期的に労働時間の状況に応じた労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況その他命令で定める事項を所轄労働基準監督所長に報告すること





母性健康管理措置において違法となる措置・ならない措置(一例)

(◎法律の趣旨に照らし非常に望ましい、○適法、×違法、△望ましくない)

(1) 保健指導・健康診査の受診時間の確保関係

措置の対象を妊娠中又は産後1年を経過しない女性とする	◎	(2) 妊娠中の通勤緩和措置	措置の対象は妊娠中の女性のみとする	◎
措置の対象は妊娠中の女性のみとする	◎		電車、バス等の公共の交通機関の利用者のみを対象とする	◎
通院に必要な時間分の休暇を与える	◎		公共の交通機関利用者及びマイカー通勤者も対象とする	◎
通院に必要な時間分だけ勤務時間を短縮する	◎		交通機関や通勤経路の変更の措置のみとし、時差通勤、勤務時間の短縮措置は講じない	◎
妊娠婦の申し出た日について措置を講ずる	◎		医師等から指示された措置を講ずる	◎
会社の所定休日に行けない場合に限り措置を適用する	◎		勤務時間の短縮は1時間までとし、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎
会社の所定労働時間外に行けない場合に限り措置を講ずる	◎		個々の居住地、通勤手段・経路等の実情に応じ通勤ラッシュを避けられる時間数の短縮とする	◎
年休をとって行くよう指導する	◎		時差出勤は1時間を限度とし、医師等からそれ以外の指示があっても認めない	◎
医師等が指示した回数について措置を講ずる	◎		個々の実情に応じ、通勤ラッシュを避けられる時間数の時差出勤とする	◎
省令に定めた回数までしか措置を講じないこととし、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎		医師等からの具体的指示がない場合も、女性を介して担当医と連絡をとるなどにより適切な措置を適用する	◎
母親学級や両親学級等の集団での保健指導、歯科健康検査、歯科保健指導の受診も対象とする	◎	1カ月前に申し出ない者に措置を適用しない	◎	
妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合に本人の了承を得て、診断書、出産予定日証明書を提出させる	◎	(3) 妊娠中の休憩に関する措置	措置の対象は妊娠中の女性のみとする	◎
妊娠週数又は出産予定日を確認するために母子健康手帳の写しを提出させる	◎	医師等により休憩回数の増加の指示があるにもかかわらず、休憩時間帯の変更の措置だけを実施する	◎	

休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等のうち医師の指示した措置を実施する	◎	勤務時間の短縮は1時間の短縮に限定し、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎
各措置のうち、医師等の指示を踏まえた上で、女性が希望する措置を実施する	◎	勤務時間の短縮措置は医師等から指示された時間分の短縮とする	◎
臥床できる休養室を設置する	◎	勤務時間の短縮時間数は医師等の指示を踏まえ、個々の女性の症状等の内容・程度により女性と話し合って決定する	◎
休憩時間の延長は、30分までとし、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎	休業の措置の適用期間を3カ月に限定し、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎
休憩回数の増加は1回5分を3回までとし、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎	医師等が指示した期間について休業の措置を講ずる	◎
休憩時間の延長の措置及び休憩回数の増加の措置は、医師等の指示を踏まえた上、個々の女性の作業内容や健康状態を勘案して必要な時間数・回数を適宜与える	◎	各措置の適用期間を一定期間のみに限定し、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎
医師等からの具体的指示がない場合は、担当医と連絡をとるなどにより適切な措置を講ずる	◎	各措置の適用期間は医師等が措置の適用は必要ないと診断するまでの期間とする	◎
1カ月前に申し出ない者に措置を適用しない	◎	医師等からの具体的指示がない場合は女性から申し出があっても措置を講じない	◎
		医師等からの具体的指示がない場合は、女性を介して担当医と連絡をとるなどにより適切な措置を講ずる	◎
		1カ月前に申し出ない者に措置を適用しない	◎

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応した措置

措置の対象は妊娠中の女性のみとする	◎	(5) 母性健康管理指導事項連絡カード	母性健康管理指導事項連絡カードを医師等に記載してもらったのを忘れた場合は、提出するまで措置は適用しない	◎
措置の対象は、妊娠中及び産後1年を経過しない女性とする	◎		母性健康管理指導事項連絡カードを医師等に記載してもらったのを忘れた場合でも、女性を介して担当医等と連絡を取り、必要な措置を講ずる	◎
勤務時間の短縮措置のみを実施し、医師等からそれ以上の指示があっても認めない	◎		保健指導・健康診査の受診の都度、母性健康管理指導事項連絡カードを提出させる	◎
医師等から指示された措置を講ずる	◎		母性健康管理指導事項連絡カードを提出しない女性には措置を適用しない	◎
作業の制限に関する指導があった場合は、どの作業なら可能かを医師等に確認の上、女性の希望等も考慮して決定する	◎			

## 集会賛同団体/個人一覧(1999.4.3)

**【団体】** APWSL (アジア太平洋労働者連絡会議)、女のユニオンかながわ、変えよう均等法ネットワーク、神奈川県高等学校教職員組合、神奈川県シテユニオン、かながわシテユニオン・ヨコスカ、神奈川県シテユニオン・よこはま、カラバオの会(寿・外国人出稼ぎ労働者と連帯する会)、国鉄労働組合横浜支部、三多摩医療生活協同組合、自治労立川市職労働組合女性部、女性のワーキングライフを考えるパート研究会、すみだユニオン、全港湾労働組合関東地方横浜支部、全国一般労働組合東京南部、全造船機械労働組合関東地方協議会、全統一労働組合、全労協女性委員会、全労協全国一般東京労働組合、女性ユニオン東京、SOSHIREN、女(わたし)のからだから、東京東部地域ユニオン協議会、東京ユニオン、中野総合病院の職業病闘争を闘う会、日本婦人会議、派遣労働ネットワーク、八王子市職員組合女性部、婦人民主クラブ、ふれあい江東ユニオン、横浜教区滞日外国人と連帯する会、予備校労働者ネットワーク、労働組合・江戸川ユニオン、

**【個人】** 阿部ひろみ(アム'89東京・西三多摩地区教職員組合)、石井伸吾、石川真智子、石原みき子(環境とフェミニズムをおしゃべりする英会話寺子屋)、奥田剛、草野いずみ、小林淳子、酒井和子(東京ユニオン)、佐々木静子(まつしま産婦人科小児科病院)、清水直子(フリーランスライター)、秦 雅子(弁護士)、高岡 香(横浜弁護士会)、竹内尚代(練馬区職労学校分会副会長)、津和慶子(日本婦人会議)、豊田ちえこ、中島由美子(全国一般労働組合東京南部)、野崎光枝、三木恵美子(横浜法律事務所)、水上人江、山本有紀乃、柚木康子、渡辺優子

## 賛同して下さった方のメッセージより(敬称略)

\*女性のからだの特性の問題をどのような場合でどんなデータ、知見にもとづいて論じていけばいいのかが、そんな最初のところから勉強していきたいと、思っています。(弁護士 秦 雅子)

\*女性が結婚や出産・育児をするしないに左右されることなく、からだの特性を考慮した健康が保障され、自分らしく生き生きと働くことのできる環境整備がほんとうに必要なと思います。確かに、今回の改訂では「たくさん働け!そして子ども産め!介護もしろ!」といわれているような気がしています。職場も、働く女性もどつなってしまうか心配です。(全国一般労働組合東京南部 中島由美子)

\*男性が働き方を変えず、これまで通り女性が育児と家事を負うというやり方では問題は解決しないと思います。また、権利には義務も伴うという姿勢も持つべきだと思います。(まつしま産婦人科小児科病院 佐々木静子)

\*精神・身体はここに異なるものなのでそれぞれの心身の状態にあわせて働いて個人の能力が十分に発揮できる社会にしなければならないのです。(弁護士 高岡 香)

\*12月末の労働省の告示も、やはり、女子保護規定の激変緩和措置の対象は「小学校就学前の子をもつ労働者」でした。「小学校卒業まで」になることを少しは期待していたのに…。男女の残業規制が必要です。(小林淳子)

\*女性差別の禁止とひきかえに、男性なみの長時間労働をしいられる危険性と、すでに実態が先行している職場ではあらためて感じています。男女ともに健康で働き、余裕のある生活をおくれるよう、労働時間の規制を確立したいものです。(水上人江)

## 全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 TEL(03)3636-3882/FAX(03)3636-3881  
E-mail joshrc@jca.ax.apc.org HOMEPAGE http://www.jca.pc.org/joshrc/

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 東京 ● 東京労働安全衛生センター                       | E-mail etoshc@jca.apc.org          |
| 〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階             | TEL(03)3683-9765 /FAX(03)3683-9766 |
| 東京 ● 三多摩労災職業病センター                       |                                    |
| 〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5           | TEL(042)324-1024 /FAX(042)324-1024 |
| 東京 ● 三多摩労災職業病研究会                        |                                    |
| 〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩労生協会館内       | TEL(042)324-1922 /FAX(042)325-2663 |
| 神奈川 ● 社団法人 神奈川労災職業病センター                 | E-mail VZW01150@nifty.ne.jp        |
| 〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サユボ豊岡505        | TEL(045)573-4289 /FAX(045)575-1948 |
| 新潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター                   | E-mail KFR00474@nifty.ne.jp        |
| 〒951-8065 新潟市東堀通2-481                   | TEL(025)228-2127 /FAX(025)222-0914 |
| 静岡 ● 清水地域勤労者協議会                         |                                    |
| 〒424-0812 清水市小柴町2-8                     | TEL(0543)66-6888 /FAX(0543)66-6889 |
| 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議                       |                                    |
| 〒601-8432 京都市南区西九条東島町50-9 山本ビル3階        | TEL(075)691-6191 /FAX(075)691-6145 |
| 大阪 ● 関西労働者安全センター                        | E-mail koshc@osk2.3web.ne.jp       |
| 〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんりビル602      | TEL(06)6943-1527 /FAX(06)6943-1528 |
| 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター                      |                                    |
| 〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付       | TEL(06)6488-9952 /FAX(06)6488-2762 |
| 兵庫 ● 関西労災職業病研究会                         |                                    |
| 〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協長洲支部     | TEL(06)6488-9952 /FAX(06)6488-2762 |
| 広島 ● 広島県労働安全衛生センター                      |                                    |
| 〒732-0827 広島市南区稲荷町5-4 前田ビル              | TEL(082)264-4110 /FAX(082)264-4110 |
| 鳥取 ● 鳥取県労働安全衛生センター                      |                                    |
| 〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内               | TEL(0857)22-6110 /FAX(0857)37-0090 |
| 愛媛 ● 愛媛労災災害職業病対策会議                      |                                    |
| 〒792-0003 新居浜市新田町1-9-9                  | TEL(0897)34-0209 /FAX(0897)37-1467 |
| 高知 ● 財団法人 高知県労働安全衛生センター                 |                                    |
| 〒780-0010 高知市薊野イワ井田1275-1               | TEL(0888)45-3953 /FAX(0888)45-3953 |
| 熊本 ● 熊本県労働安全衛生センター                      |                                    |
| 〒861-2105 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レークタウンクリニック | TEL(096)360-1991 /FAX(096)368-6177 |
| 大分 ● 社団法人 大分県勤労者安全衛生センター                |                                    |
| 〒870-0036 大分市中央町4-2-5 労働福祉会館1F-1016階    | TEL(0975)37-7991 /FAX(0975)34-8671 |
| 宮崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会                         |                                    |
| 〒883-0021 日向市城光寺283-211 長江団地-14         | TEL(0982)53-9400 /FAX(0982)53-3404 |
| 自治体 ● 自治体労働安全衛生研究会                      | E-mail sh-net@ubcnet.or.jp         |
| 〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階              | TEL(03)3239-9470 /FAX(03)3264-1432 |
| (オブザーバー)                                |                                    |
| 福島 ● 福島県労働安全衛生センター                      |                                    |
| 〒960-8103 福島市船場町1-5                     | TEL(0245)23-3586 /FAX(0245)23-3587 |
| 山口 ● 山口県安全センター                          |                                    |
| 〒754-0000 山口県小郡郵便局私書箱44号                |                                    |