

2019年11月1日 自治労女性部学校

『女性の活躍』『働き方改革』で危ぶまれる はたらく女性の心身健康と安全

一般社団法人全国労働安全衛生研究会
代 表 山 田 厚

目 次

- 1 働く女性の労働の実態は現在が最も過酷です . . . 2
- 2 働く女性の心身の健康と安全の実態は
今が最も脅かされています . . . 6
- 3 なぜこの実態か？
法「改正」と職場の権利後退にあります . . . 12
- 4 健康で安全に働き続けるために
性差と労働安全衛生の基本を知ろう . . . 19
- 5 安倍政権の「女性の活躍推進」政策は
女性の権利向上・ゆとりに逆行します . . . 30
- 6 労働者が、特に女性が健康で
安心して働き続けるための取組みとして . . . 34
- 7 どこからはじめるべきか
まず職場の会話・雑談・遊びを意識して始めよう . . . 41

1 働く女性の労働の実態は

現在が最も苛酷です

いままでになく、働く女性の労働環境と無権利状態は厳しく苛酷になるばかりです。心身の健康破壊・非正規・不安定雇用・低賃金・無権利ハラスメントなどの実態は女性をますます苦しめています。

●**賃金格差** 男女共に実質賃金は下げられています。しかも男女の賃金格差は国際的にも突出している状況が続いています。女性の非正規雇用の低賃金によって、男性の正社員の実質賃金も引き下げられています。

●**劣悪な雇用状況** 働く女性は2900万人にもなり、全体の雇用者総数の45%が女性です。つまりほとんどの女性が働いています。そして非正規雇用の女性は54%が女性です。自治体の場合、この6年間ほどで非正規雇用が広がり4割にもなっています。その非正規うちの6割～7割が女性職員です。

職場に非正規雇用が増大すると大企業や公的職場の正規雇用の女性も大変過酷な状況にされ、労働強化となり雇用〔自己退職〕も不安定にされていきます。

●**暴力・ハラスメント** 妊娠・出産となると6割の女性が離職していますし、雇用均等室からは是正指導された企業も増えています。ハラスメントはハラスメントという事態は、この十数年ほどで急速に広がり社会的問題となっています。特に女性のハラスメント被災状況は深刻です。2019年の日本マスコミ文化情報労組会議ではセクハラと受けた人は70%、そのうち女性は83%です。

男女雇用機会均等法に関する相談件数

(2016年度、相談内容別)

合計 21050

セクシュアル・ハラスメント	婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	母性健康管理	その他
7526(36%)	5933(28%)	2755(13%)	4836(23%)

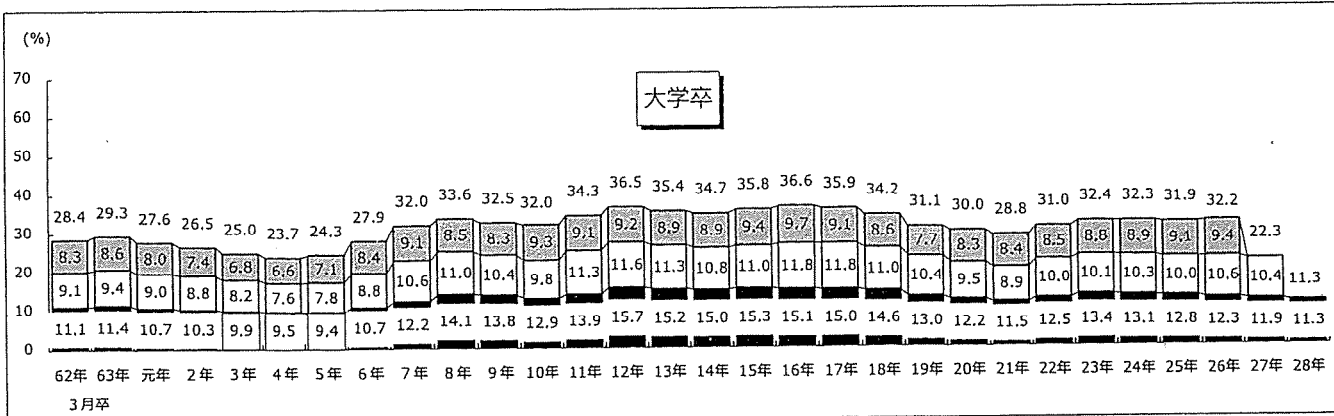
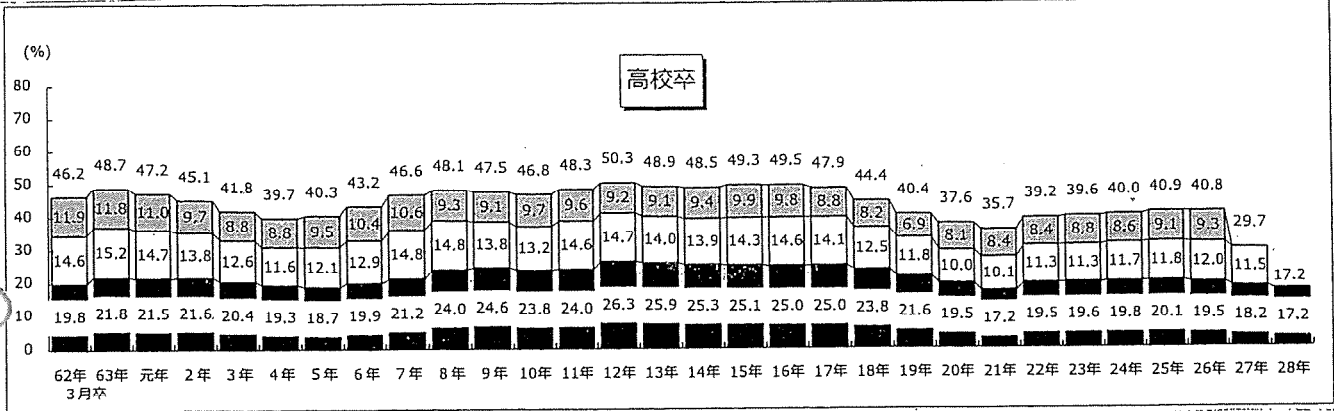
資料：内閣府『男女共同参画白書 平成30年版』（厚生労働省資料より作成）

●**自己都合退職＝働きつづけられない** 働き続けることが困難になっています。大企業の総合職の女性の採用はかなり少数です。しかもその10年後の総合職の女性は、

65%が離職しています。雇用形態の多様化とICT化〔情報伝達技術〕が進む男女共に厳しい職場は、女性にとって特に苛酷な職場となっているのです。

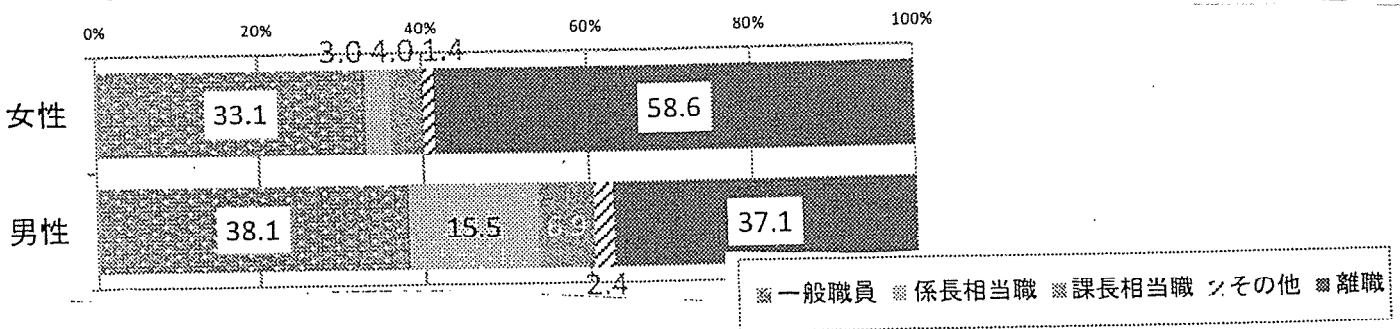
3年間で 大卒32%離職！ 高卒41%離職！

新卒者の離職状況—卒業後3年以内離職率 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」



エリートのはずの総合職採用の女性は10年後には 59%離職している

厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」2015年



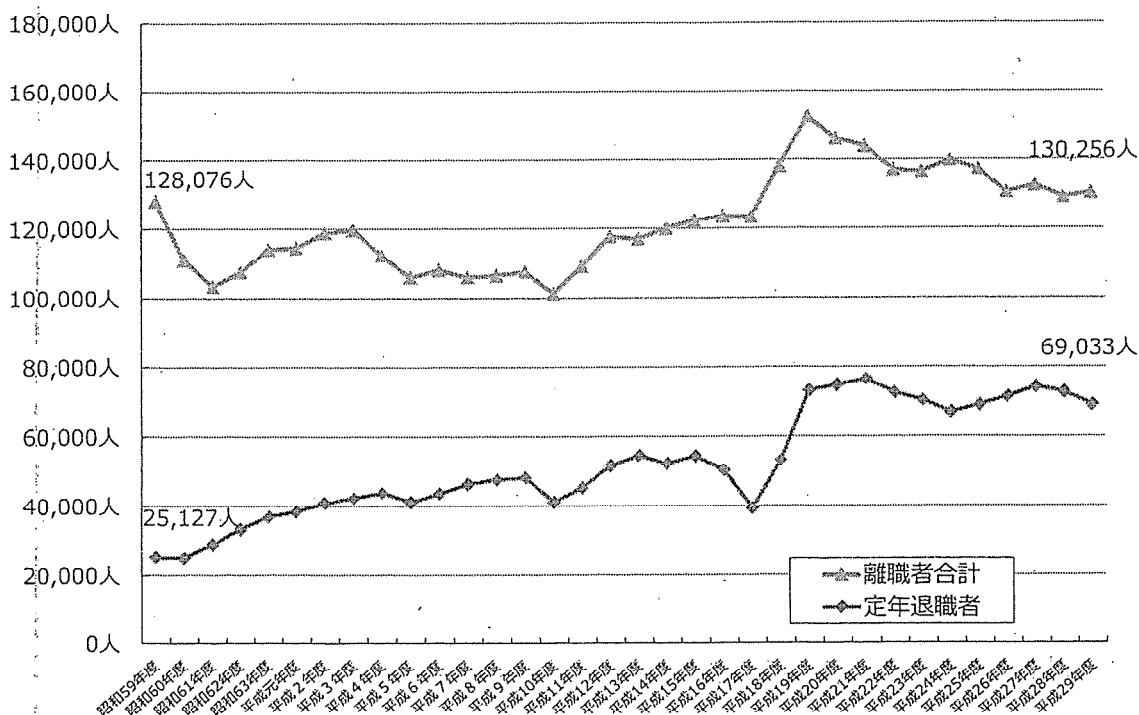
自治体などの公的職場でも定年まで女性が働き続けることが困難となっています。自治労大分女性部の2013年の調査では、「定年まで働きますか？」の質問では「はい」と

答えた人は、全体のわずか27.4%に過ぎませんでした。「わかりません」と答えた人は49.5%にもなり、その「働けないと思う理由」は「これから予想される体力能力などの低下」が42.3%。「今の心身の疲れ」が37.6%というものでした。

自治体でも定年退職までもたない人が半数近くにも

総務省 「地方公務員の退職状況調査 2018年」

【定年退職者数の推移】



自治体労働者、特に女性の「自己都合退職」傾向を考えよう！

雇用保険もない自治体労働者には厳しい生活がまっているのに・・・

- 自治体労働者の「自己都合退職」は、雇用保険がないだけにすぐ生活の問題が当面します。その意味では民間労働者より厳しいといえます。しかも自治体労働者の自己都合が増加しているのです。
- ここ10年間ほどの推移をみると、定年退職者より、自己都合退職者と勧奨退職者の合計数が上回る傾向がはじまっていないか？ 自分たちの職場で調べてみましょう。

事例として甲府市役所を調べてみました。

- ・ この定年退職者前の自己都合退職などは、女性労働者に多い現状があります。

女性の場合 定年退職より自己都合退職数が明らかに増加している傾向があります

甲府市の場合 2007年度～2018年度の10年間の各合計数

	定年退職者数	自己都合退職者数	退職勧奨退職者数
男性職員	434名	197名	25名
女性職員	100名	279名	42名

甲府市人事課調べより

2007～2018年度の離職者における定年退職者の割合をみると、女性の場合は男性より定年退職者の割合が少ない。女性は4人に1人ぐらいしか定年退職できていない???

	離職者における定年退職者の割合
男性職員	66.2%
女性職員	23.8%

※これは、医療職に限らず、一般的な傾向となっています

女性の定年退職前の自己都合退職が増えている傾向、特に50歳代の女性の在職者数が減っている傾向があります。

●健康不調の傷病休暇や病気休職の割合も 女性労働者に多い

健康不調で傷病休暇者・病気休職者の割合も女性に多い

甲府市の場合 2007年度～2016年度の10年間合計の各割合

	傷病休暇者の割合	病気休職者の割合
女性職員総数に対して	3.80%	1.38%
男性職員総数に対して	2.19%	1.15%

↓

女性はさらに不調になっている2017年度～2018年度 2年間合計割合

	傷病休暇者の割合	病気休職者の割合
女性職員総数に対して	4.1%	1.7%
男性職員総数に対して	1.5%	1.1%

●このことは、「自己都合退職」の背景要因とは「生活にゆとりがあるからやめる」「やりたいことがあるからやめる」というよりも、今の労働があまりにも過重労働であり心身の蓄積疲労＝過労性から「これ以上業務についていけない・・・」「体がもたないから退職前に辞めたい・・・」となっているのです。

女性課長職への昇任前に 女性の早期退職の実態があります！

盛んに女性管理者の登用が宣伝されても、女性管理者への環境は厳しく、実態がともなっていない。

甲府市役所の場合 2007年より2018年の12年間の総計

課長昇任試験対象者数	そのうち受験者数	そのうち合格者数
男性 1225人	→ 468人(38%)	→ 178人(38%)
女性 69人	→ 13人(19%)	→ 9人(69%)

●これを分析すると

1) 課長昇任試験対象者数の女性数が極めて少ないことから

女性は、現業を除いて判断しても、課長昇任試験の勤続年齢までもたないで、自己退職している傾向が強いこと

2) 女性の受験者数と割合が極めて低いことから

女性にとって、今日の課長職は「働きやすい」とは考えられていない現状があり、受験を希望したくない傾向があること

3) しかし、女性の受験者における合格者数とその割合はかなり高いことから

当局は、女性課長の昇任を優先している（ポジティブアクション）を環境条件も

2013年度は3人受験して3人合格の100%である。

2015年度も1人受験して1人合格の100%である

4) 環境整備がない中での女性課長の心身の健康もかなり心配となる

環境整備もなく力量以上に優先登用されているだけに・・・激務に耐えられるのだろうか・・・
激務をこなしている女性管理者は、同性だけに女性職員の扱いは男性管理者より厳しくなるのでは・・・

2 働く女性の心身の健康と安全の実態は

今が最も脅かされています

まず注視すべきは、今、働いている女性の心身の健康状態がかつてなく悪くなってきていることです。しかし、この重要なことが意外と放置され、無視されています。それは政府の調査公表（この問題こそ、隠ぺいの傾向が）にも大きな問題があるのです。

● 男性に比べ、女性の有訴者率・通院者率がより増加しています

一般の調査などからも確実に女性の心身の健康不調は明らかです。単純に自殺数や平均寿命から「男性より女性は強い！健康だ！」という常識がありますが、これは正しくありません。問題は「健康的な寿命」「心身の健康状態」です。

厚生労働省の**有訴者率**（人口千人に対する自覚症状のある人の数）をみると、特に女性の増加傾向が強くなっています。また、女性特有の疾病・症状—関節痛・肩こり・腰痛・頭痛・貧血・生理障害・更年期障害などにも苦しめられています。また年齢層で見ると20歳代～50歳代の女性にふえています。しかも、「イライラしやすい」「眠れない」などメンタルヘルス不全の症状も増加していることから高齢女性ばかりではなく、働いている女性が有訴者率を引き上げていることは明らかです。男女ともに状態は悪くなっています。特に女性の増悪傾向があります。

		有訴者率の増加傾向	
		1992年	2016年
体がだるい	女性	41.3	→ 53.9
	男性	32.1	→ 38.0
頭痛	女性	43.9	→ 54.4
	男性	18.3	→ 22.0
肩こり	女性	95.0	→ 117.5
	男性	43.1	→ 57.0
腰痛	女性	79.8	→ 115.5
	男性	59.2	→ 91.8

厚生労働省『国民生活基礎調査』より

通院率（人口千人における病気やケガの通院者数）も男性より女性の増加傾向が明らかで、高齢者に限らず現役世代の女性に増えています。女性特有の疾病・症状—（特に婦人科系）には、なかなか受診しない傾向があるだけに実態は、さらに悪くなっているはずで

● 月経不順・月経痛の有訴者率の増加し、生理障害の傾向が強まっています

有訴者率をみても生理不順・生理痛などの生理障害の傾向が激増しています。

生理の状態が、健康状態のバロメーター・尺度なのに

—強まる月経不順・月経痛における有訴者率—

1992年 有訴者率

15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳
27.4	28.5	21.4	16.1

2013年 有訴者率

20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
47.3	42.7	41.3	8.3

2016年 有訴者率

20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
50.7	43.0	41.2	9.4

※年齢層区分が変更となっています。厚生労働省「国民生活基礎調査」

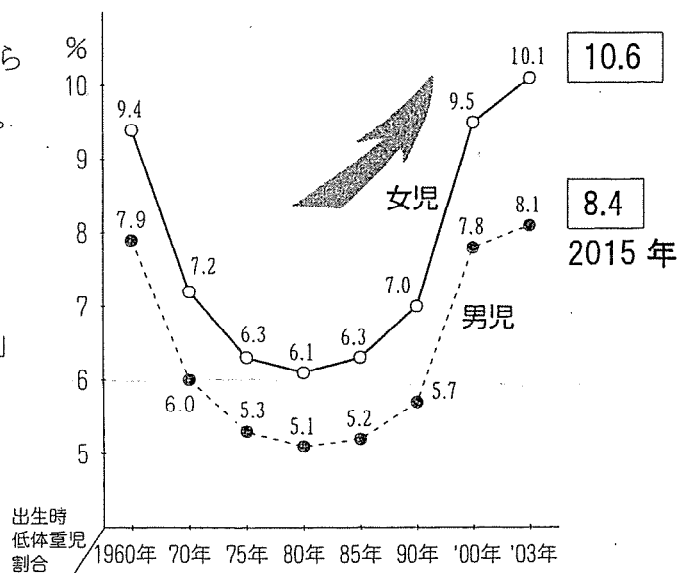
「生理の状態は、女性の心身の健康状態のバロメーター（尺度）」「その女性の生理不順はその女性の心身の健康不良です」といわれてきただけに重要視すべきです。

● 不妊や低体重時児割合が増えています

女性の健康状態は、生理や不妊や妊娠出産状態に連動し、胎児の成長にも関連します。母体の健康状態は、不妊や出産状態さらには出生児の体重と身長も影響を与えます。出生児の体重や身長の低下の傾向が続いています。出生児の体重が2500グラム以下は国際的にもリスクがあるとされています。現在では「小さく生んで大きく育てる」という現状ではなくなっています。母体の疲れと低体重児の問題を社会的な大きな問題としなければなりません。

厚生労働省「人口動態統計」

低出生体重児 (2500g以下) 割合の激増



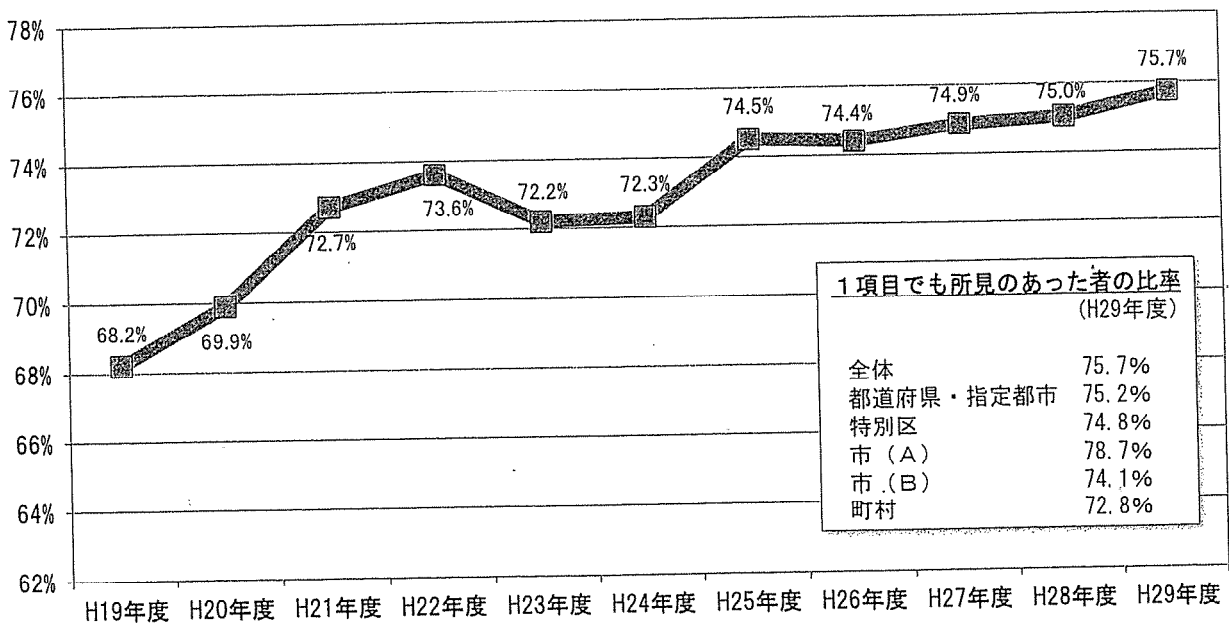
● 定期健康診断の結果からも男女共に健康破壊が進んでいます

労働者の「定期健康診断結果」(厚生労働省)の**有所見率**(健康とはいえない要観察・要再検査の人の割増)が上がっています。1980年代までは10%台であってものが

2008年から有所見率は50%を超え「2人に1人以上」の労働者の身体が健康であるとはいえない状態にあります。2018年は55.5%にもなっています。

●特に自治体労働者は健康不調で女性に多い、小泉改革以降、民間の有所見率を上回り、70%、80%代の職場が増えています。いまや「4人に1人しか」「5人に1人しか」健康と言える人はいない状況となっています。男女共に健康状態が悪くなっていますが、この傾向を強めているのは、やはり女性労働者だと思われます。

一般定期健康診断の有所見率の推移



一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会

● 男女ともに労働者の持病割合が増えていますが特に女性の増悪傾向は顕著

「労働者健康状況調査」(厚生労働省)によると男女ともに、昭和の時代とくらべ今の労働者の持病率の高くなっています。特に女性は50歳を過ぎてからの持病が激増しています。これは単に生活習慣病ですますことはできません。国際的な見解である作業(労働)関連疾患として考える必要があります。

● メンタルヘルス不調が増加し、女性の自殺者も少なくありません

人間の心と体は一体です。身体が不調となると心も不調になります。過労性の腰痛や

上肢障害は必ずメンタルヘルス不調となり、メンタル**不調**は過労性の腰痛・上肢障害などを引き起こします。したがってメンタルヘルス不調は今の職場では最も多い疾病です。

メンタルヘルス不調の最悪の状態は、**自殺**となります。日本の若い女性の自殺者は、諸外国の中では韓国を除いて最も高い状態です。

自治体では、疾病の中でメンタルヘルス不調からの長期病休者が最も多く、在職死亡者の原因では自殺者が悪性新生物に次いで多くなっています。

【地方公務員の健康状況】

在職死亡者10万人率 悪性新生物 33.5 自殺 13.8 心疾患 10.2

長期病休者立10万人率 精神行動の障害 15年前の約2.8倍

(2017年度地方公務員安全衛生推進協会)

労働関連の病気（作業関連疾患）として考えましょう

明らかに、この間の女性の働かされ方が過酷になってきているからです。労働者の病気は、正しくはILOなどの国際的にいわれている「作業（労働）関連疾患」といえます。

● **例えば、なぜ女性の乳がんが増えているか？作業関連疾患が影響しているはず**

日本では、**女性の乳がん**〔乳房の悪性新生物〕が増え続けています。2018年の死亡数は1万4285人になっています。1990年の5848死亡数と比較すると死亡数は2.4倍にもなっています。また**男性の前立腺がん**も非常に増加しています。

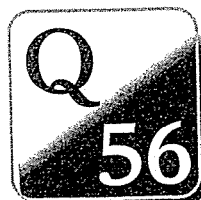
	1990年	2017年	増加率
乳がん死亡者	5848人 →	1万4285人	244%

	1990年	2016年	増加率
前立腺がん死亡者	3460人 →	1万1803人	341%

厚生労働省「人口動態統計」

●これは、夜にまでつづく長時間労働・深夜労働との関係が強くあります

『シフトワーク・チャレンジ』大原記念労働科学研究所より



女性の夜勤者に乳がんが多いですが、男性の夜勤者で最も多いがんは何がんですか？

解説

2007年にWHOの国際がん研究機関(International Agency for Research on Cancer ; IARC)が、夜勤・交代勤務を發がん性の要因と規定しました。そのメカニズムは、夜間に光を浴びることで、抗腫瘍・抗酸化作用のある物質のメラトニンが抑制され、女性では性ホルモンのエストロゲンが上昇して乳がん、男性では性ホルモンのテストステロンが上昇して前立腺がんになるといわれています。表11は、男性夜勤者の夜勤とがんの関係を示したものです。オッズ比とは、競馬や競輪などのギャンブルをされる方には馴染みの言葉だと思います。がんにならない人を「1」とした時にがんになる人が何倍高いかを示したものです。表をみますと、前立腺がんのオッズ比は2.77と他のがんより高いことがわかれると思います。わが国のデータにおいても3交代勤務者の前立腺がんの罹患のオッズ比は3倍という報告があります。

表11 男性の夜勤とがんの関係 (Parentら, 2012を改編)

関連性	病名	オッズ比	信頼区間(95%)	
強い	肺がん	1.76	1.25	2.47
	大腸がん	2.03	1.43	2.89
	膀胱がん	1.74	1.22	2.49
	前立腺がん	2.77	1.96	3.92
	直腸がん	2.09	1.40	3.14
	すい臓がん	2.27	1.24	4.15
	非ホジキンリンパ腫	2.31	1.48	3.61
同じか弱い	胃がん	1.34	0.85	2.10
	腎臓がん	1.42	0.86	2.35
	食道がん	1.51	0.80	2.84
	悪性黒色腫	1.04	0.49	2.22

【典拠】

- Parent MÈ, El-Zein M, Rousseau MC, Pintos J, Siemiatycki J. Night work and the risk of cancer among men. Am J Epidemiol 2012 ; 176(9) : 751-9.
- Kubo T, Ozasa K, Mikami K, Wakai K, Fujino Y, Watanabe Y, Miki T, Nakao M, Hayashi K, Suzuki K, Mori M, Washio M, Sakauchi F, Ito Y, Yoshimura T, Tamakoshi A. Prospective cohort study of the risk of prostate cancer among rotating-shift workers : findings from the Japan collaborative cohort study. Am JEpidemiol 2006 ; 164 (6) : 549-55.

3 なぜこの実態か？

法「改正」と職場の権利後退にあります

なぜ、このような劣悪な実態となってきたのでしょうか？実態とは結果です。結果にはそれを引き出す原因があります。最も大きな原因は、働く女性への権利と権利意識の破壊です。職場の権利破壊と労働基準法などの様々な法改悪を行い続け、そのことによって労働者の権利の意識を奪ってきたのです。

この間かなりの期間をかけて日本経団連などの大企業当局と自民党政府が続けてきました。

- ・ 1970年代末期から80年代にかけて「保護か平等か」「生理休暇は必要か」という大きな労使の論争がありました。
- ・ 1985年に男女雇用機会均等法が制定されました。しかし、その一方で女性の「健康と安全のための保護」が廃止されはじめました。全体の労働運動の後退が始まった30年以上前からこの傾向が明らかとなっています。
- ・ もちろん、ありがたい権利も法的に作られましたが、「悪いものと良いものとの」抱き合わせで、「悪い」のを本流として進めるのです。しかも、抱き合わせの「良い」部分さえもしだいに実態として形式的となり失われてしまうのです。

「男女平等の権利」と「男女同一の仕事」とは全く異なりますが、それが・・・

例えば「男女平等の権利」が、いつのまにか「男女均等の仕事」「男女同一の業務」となり、さらには「男女同一の長時間労働」「男女対等の危険・有害作業」にされてきています。「権利」ではなく、女性も「同一の仕事をしろ」されてきているのです。

例えば、産前産後休暇と育児休業の延長です。これは「良い」ことです。しかし権利上の日数などは前進しても、職場では完全に権利行使できない状態にされています。

●均等法の制定に伴い生理休暇の権利が制限されました

※有害な業務に従事するとは、立ち作業が連続する、筋肉労働を必要とする、身体の

振動をとまなう、任意に中断できない、著しく緊張を要するなどのさまざまな業務で
あり、この業務の場合、就業が著しく困難でなくても生理休暇が取得できたのです。

旧労働基準法（生理休暇）

第 67 条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する
女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない。



85年改正労働基準法（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）

第 67 条 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。

※「生理に有害な業務に従事する」が廃止され、「著しく困難な女性」が強調されました



この流れの中で 生理休暇は実質的に職場では死語とされています

●危険有害業務の禁止規制もほとんど撤廃されました。

それまであった労働安全衛生法〔女子保護基準〕の禁止・制限されていた女性の
危険有害作業が重量物の制限と有害物質を除きすべて撤廃されました。妊婦の禁止
と産婦の本人申し出による制限はありますが、これによって実質的に女性の危険有
害作業もできることになったのです。



そのことによって、残された重量物の制限と有害物質の取扱い禁止も職場では忘
れ去られることになっていきます。

●残業・休日労働・深夜労働の制限もなくなっていきました

※1985年の前までは、この以下の表の全ての女性労働にとっての危険有害危作業として
禁止されていました。現在では妊婦のみ、産婦は「本人の申し出た場合」に限定されてい
ます。しかしどの女性にとっても避けるべき危険有害な労働に変わりはありません。

妊産婦等の就業制限の業務範囲

×…女性を就かせてはならない業務
 △…女性が申し出た場合就かせてはならない業務
 ○…女性を就かせてもさしつかえない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容																
	妊婦	産婦	その他の女性		妊婦	産婦	その他の女性														
1号 重量物を取り扱う業務 下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務	×	×	×	11号 動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さが8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○														
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年齢</th> <th colspan="2">重量</th> </tr> <tr> <th>断続作業</th> <th>継続作業</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>満16歳未満</td> <td>12kg以上</td> <td>8kg以上</td> </tr> <tr> <td>満16歳以上 満18歳未満</td> <td>25kg以上</td> <td>15kg以上</td> </tr> <tr> <td>満18歳以上</td> <td>30kg以上</td> <td>20kg以上</td> </tr> </tbody> </table>				年齢	重量		断続作業	継続作業	満16歳未満	12kg以上	8kg以上	満16歳以上 満18歳未満	25kg以上	15kg以上	満18歳以上	30kg以上	20kg以上	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は粉碎機に材料を送給する業務	×	△	○
年齢					重量																
				断続作業	継続作業																
満16歳未満	12kg以上	8kg以上																			
満16歳以上 満18歳未満	25kg以上	15kg以上																			
満18歳以上	30kg以上	20kg以上																			
	13号 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○																	
	14号 高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○																	
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く)	×	△	○														
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	16号 胸高直径は35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○														
4号 つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○														
5号 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、フッ素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務	×	×	×														
6号 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く)	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○														
7号 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○	20号 著しく暑熱な場所における業務	×	△	○														
8号 直径が25センチメートル以上の丸のこ盤又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○														
9号 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における業務	×	△	○														
10号 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	23号 異常気圧下における業務	×	△	○														
				24号 さく岩機、 ^{ひょう} 鎮打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○														

出所)『女性労働基準規則』

法制度による女性労働者の長時間・休日・深夜労働への流れ

- ① 1985年以前までは
女性の残業は1日2時間・1週6時間・年間150時間以内の規制、休日労働は禁止
- ② 1985年「改正」から
男女雇用機会均等法にともない有害危険労働の禁止が「規制緩和」。このときの労働基準法の「改正」で1日2時間の残業規制が廃止。工業・非工業に分けられ、事務系では、残業は4週24時間以内。工業系は残業1週6時間に
- ③ 1994年「改正」から
事務系の残業規制は4週36時間に。休日労働は4週に1日に
- ④ 1997年「改正」から
女性一般の保護が「規制緩和」となる。妊婦を除いてそれまで残されていた深夜・休日労働・残業などのすべてが「規制緩和」へと向かい、女性一般の保護規定が廃止される

この流れは、主に1985年からはじまり・・・そして1997年労基法改正で女性保護規定は実質的に全廃となりました。これは法「改正」の前に、職場での法「改正」の実態が先駆けて作られ、それが法「改正」に反映し、そしてさらに職場の実態が劣悪になるのです。法と職場で悪循環が加速されるのです。

事例としては、「1日2時間以内の残業規制」です。職場段階で崩されたのが大きな原因でもあります。当時「2時間をこえる残業代が支払われない。女性は損をしているから残業代のためにも2時間規制はやめるべき」の意見もあったのです。

●母性保護の権利概念を切り縮め「期間限定の妊産婦保護」だけにした

本来 母性保護とは 母性＝女性 であり女性保護なのです。それは「結婚するか、しないか」「子どもを産むか、生まないか」などの個々人の意思や考え方とは関係なく、性として一生涯の心身の問題です。

しかし「男女同一」の働き方にするために 「妊産婦期間の保護はしっかり確立する」がそれ以外の期間は「男女同一」で女性のための保護や権利は撤廃するとしてきたのです。これは医学的にも実におかしなことであり、性差を認めない乱暴な労務管理となります。

例えば、母性保護を「妊娠中の期間限定保護」にした場合、いつからその妊婦の保護がはじまるのか？ それは本人が、気が付いた時からです。気が付くのは1ヵ月以上かかるのが

普通です。その間は保護なしで放置されることとなります。しかも本人が職場で申し出なければ「妊婦」とみなされません。また生理が心身の過重労働によって無月経状態なら、妊娠の可能性もないだけに、過重労働が続く限り「妊婦保護」は無用となるのです。さらには、生理障害や異常出産は更年期障害に連動しますし、女性の早老化〔年齢以上に早期に老化する〕を進めます。

つまり、「妊婦の期間限定保護」と「女性は男性と同じで保護なし」などと区別することは、「妊婦」と「女性」を区別するということになり、**とにかく女性を酷使したいだけの乱暴な制度**に他なりません

妊産婦の保護はしっかり行う、そのためにも日々の女性労働者を男性労働者と同一の危険有害作業や過重労働を強いるべきではないのです。もちろん、本来、男女共に危険有害作業・過重労働をやめることは当然です。

●女性労働者の基本的な健康上の権利に関する統計が公表されなくなりました

安倍政治は、裁量労働で実質的にデータのねつ造ともいえることを国会で行いました。これはとんでもない情報操作です。

いままでの保守の政治による情報操作は、自分たちにとって都合の悪い事実とデータは隠し、都合のいい事実とデータは大きく広げ宣伝するやり方です。しかし、この情報操作のやり方も時間をかければ、かなりの影響力があります。本来問題にすべきことが次第に分らなくなるのです。

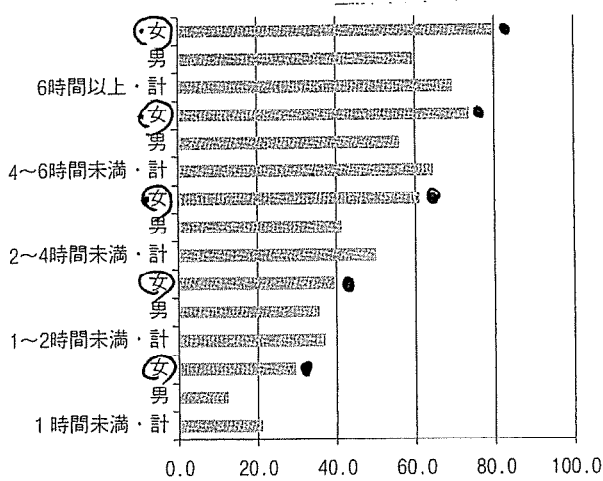
政府統計では、労働基準法「改正」で「男女同一」に扱われるようにされた1998年以降、戦後続いてきた女性の労働者の権利取得と健康状態（生理・VDT作業など）の基本的な統計を公表しなくなってきました。女性の健康状態と権利が低下し続けていることは明らかですが、法「改正」によって都合の悪い状況は調査公表しないで済まされているからです。

女性の長時間労働や危険有害作業の解禁は当然、女性の心身の健康を破壊し安全を脅かしていきます。しかしその事実とデータを明らかにしなければ、当然、社会的に「健康問題や早期退職問題を問題として取り上げること」ができなくなっていくます。

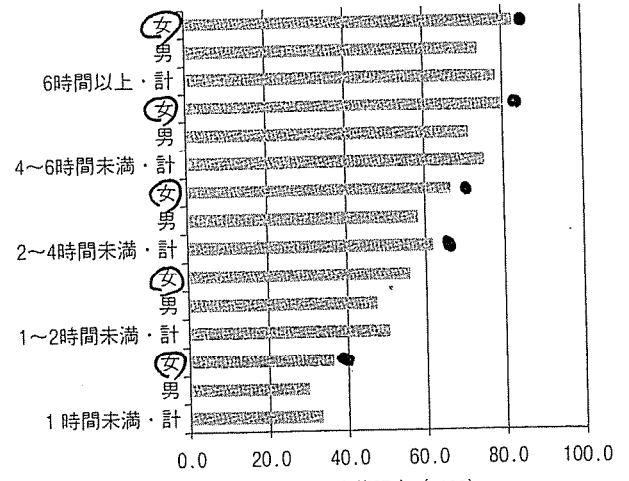
- ・女性の生理などの健康や権利状態の統計がなくなりました
- ・技術革新〔コンピュータ〕労働における女性の健康状態の統計がなくなりました
- ・人口動態調査で女性管理者などの職業別の統計が公表されなくなりました

戦後続いてきた以下の統計は今では調査・公表されていません

●VDT作業〔コンピュータ〕による女性の強い疲れと痛み2008年以降公表されていない



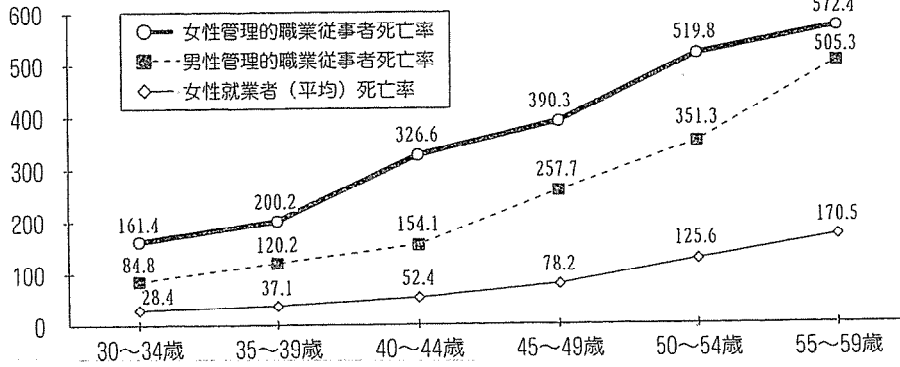
厚生労働省：技術革新と労働に関する実態調査（2008）
図4 首・肩のこり・痛み（1日平均VDT作業時間別・性別）



厚生労働省：技術革新と労働に関する実態調査（2008）
目の疲れ・痛み（1日平均VDT作業時間別・性別）

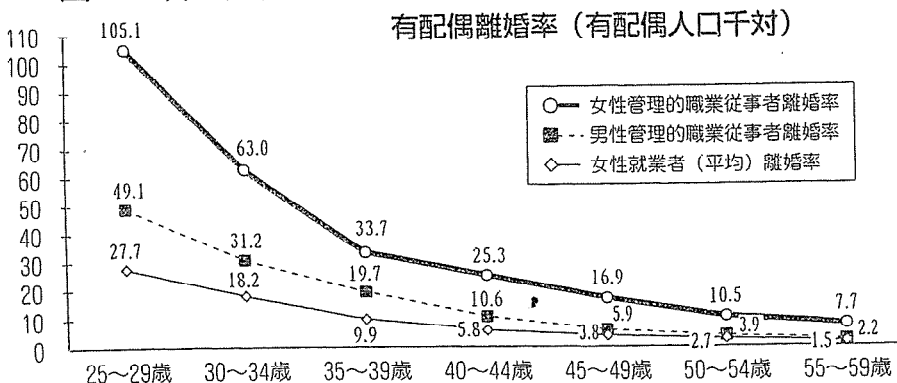
●今では公表されていない女性管理者の状況の統計

女性労働者より極めて高い女性管理者の死亡率
(人口10万対)



2000年度 厚生労働省人口動態統計より作成

若い女性管理者に極めて高い離婚率
有配偶離婚率(有配偶人口千対)



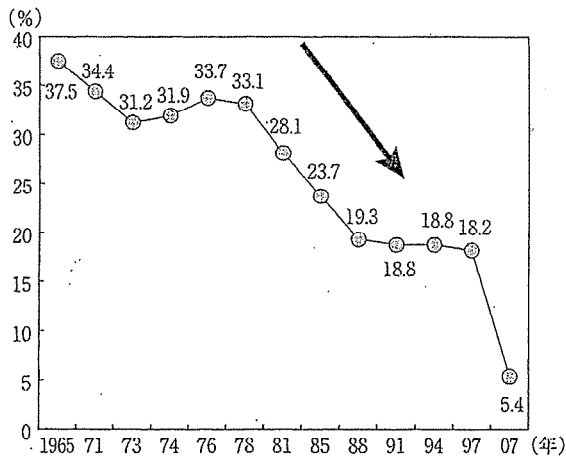
2000年度 厚生労働省人口動態統計より作成

管理的職業従事者 管理的公務員(国会議員、地方議会議員(県議会議員、市議会議員、町議会議員等)、各省庁局長・課長、地方自治体助役・収入役、郵便局長・部長、公営鉄道の駅長・区長等)、会社・団体等役員(会社社長、会社取締役、公社・公団・公庫等の総裁・理事、財団・社団法人理事等)、及び会社・団体等の部長・課長、旅館経営者〔経営・管理のみ〕

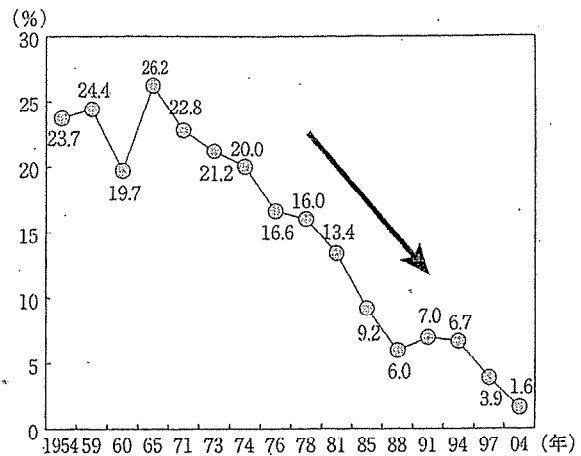
厚生労働省大臣官房統計情報部

●公表されなくなった生理休暇の政府統計

生理休暇請求者がいた事業所の割合



生理休暇請求者の割合



出所) 1997年まで労働省の『女性雇用管理基本調査』。1998年以降は『雇用均等基本調査』

■労働者と労働組合側も情報操作されることでその視点・見解・調査が後退し、なくなっていきました。

※労働組合で女性部組織があるのは、自治労と自治労、私鉄・・・しかも単組段階でなくなっています。

●これらの流れのなかで、女性の権利に対する社会的な意識・科学的な認識もなくなってきました。

例えば、女性の家事労働・育児の困難さ

—いまだに、家庭内の夫〔男〕の意識の問題とされています。

また、自治体行政の保育所整備などの悪さ(もちろんこのこともあります・・・)しかし、職場での女性自身の苛酷な長時間過密労働の実態・権利実態が忘れ去られていませんか？ これは企業の責任のほうですが。

例えば「母性保護」としたら、その対象は

—今の普通の認識では妊婦の保護だけに限定されていませんか？

今は、期間限定の妊婦保護＝母性保護ですが、本来、母性保護＝女性保護なのです。したがって結婚しない女性も、子どもを望まない女性も、中高年の女性も保護の対象なのです。

例えば「長時間労働の是正」としたら

一 残業時間の上限規制となりますが、その期間の単位は、今では「月100時間未満」や「月60時間」でなく「月45時間」との月単位です。よくて週単位です。しかし人間の身体・生命の再生産は地球の自転に合わせて1日単位です。一日8時間労働が基本ですから、1日単位の残業時間規制があいまいになっていると思いませんか？ 以前の「女性の残業は1日2時間のみ」といった考えはどうなったのでしょうか？

●こうして35年あまりの間に、女性労働者の保護規定は、妊娠・出産・産後期を除いて、労働時間・深夜・休日労働も危険有害業務（重量物・有害物質の業務を除く）も撤廃され「男女同一」とされました。生理休暇も多くの職場では死語同様とされています。男女全体の労働条件・労働環境の改善、危険有害業務の是正がないばかりか、むしろ逆となっている現状のなかでは、女性の心身の健康状態は確実に劣悪となっていきます。

4 健康で安全に働き続けるために 性差と労働安全衛生の基本を知ろう

そこで、基本にかえり、労働安全衛生の知識を取り戻すことが必要です。

現在、全体の労働者にとって、女性労働者の労働安全衛生の取り組みはきわめて重要になってきています。そこで、まず女性労働者は、現在の「妊娠と出産期を除いて男女の労働者の扱いは同一」ということで女性の心身の健康と安全が脅かされていないか？ このことから考えていくために、国際的な提言をみていきましょう。

女性は、自らの健康と安全についての性差の知識と対応を

ILO は、「男女は身体的・代謝的・ホルモンの・生理的・心理的に異なっている。多くの女性は健康リスクを少ししか知らない」としています

ILO（国際労働機構）の労働安全衛生の百科全書には「生殖に関する相違以外は、女性と男性の作業者は職場健康危害要因とそのコントロール対策によって同様に影響を受けるという一般的な誤解があります。女性は男性と多くの同じ障害に苦しみますが、両者は身体的、代謝的、ホルモンの、生理的に、そして心理的に異なっています

す。例えば、女性の平均サイズと筋肉量がより少ないことから、保護用の衣服や装置がフィットする点や適切に設計された手工具が利用可能である点など特別な注意を必要とします」「多くの女性は、自分が直面する健康リスクについてあまりにも少ししか知りません。したがって、これらのリスクをコントロールし、重大な疾病や傷害から自身を守るためにとる対策についても、あまりにも知らなすぎます」

(『ILO 産業安全保健エンサイクロペディア』2004年) としています。

アメリカ国立科学アカデミーは、「生涯にわたり、性差は存在し、発達していく」「セックスとジェンダーの使い分けが必要」としています

アメリカ国立アカデミーのセックス差とジェンダー差の生物学を理解するための委員会の提言では「ヒトの疾病にはいまだ説明できない顕著な性差が存在するということがあげられる」「歴史的にセックスとジェンダーという言葉は、研究結果を報告する上であいまいに、そしてときに不適切に使われてきた。このような状況はより一層の明瞭さをもって矯正されていくべきである」「生涯にわたり、性差は存在し、発達していくが、それらの差すべてが単に性ホルモンによるものではない」「ヒトの疾病には、現段階では説明されえない、著しい性差がある」(『性差医学入門』2005年)。

アメリカの国立科学アカデミーでは、ILOと同じ内容で、より性差を強調し、「セックス」と「ジェンダー」という用語は明確に使い分けしないと混乱するとしています。男女間の性差を明確にして生物医学研究や疾病対策などに反映させるべきであると提言しています。

日本では特に「男女同一」の政策的な流れによって、性差の知識と意識が極めて希薄になっています。このことが、女性労働者が健康と安全上のリスクを回避することが困難となっているのです。「性差」と「性差別」・「性差別文化」とは、次元が異なる内容のものであり、使い分けが必要です。この間の取扱いをみると混同・混乱しているし、同義語としても使われてきました。

男女の性差、それは男女の生涯にわたるもので有り、妊娠出産期の一時的なものではありません。女性自身が性差からのリスクを知らないでいると労働安全衛生上の対応が不十分となってしまいます。

労働安全衛生上の性差の知識と対応が必要です

●重力物作業・筋肉労働・振動工具の作業は、女性にリスクを与えますから避けるべき

身体組織・筋骨格には性差があります。筋肉の絶対量が異なり、骨盤や骨格の違いがあります。筋力と体力には性差があり、全身持久力と筋力は、男性100に対して女性65です。

女性の体は柔軟性にとんでいます。骨盤の性差は著しく、女性の場合、広くて浅く、新しい命を生み出すのに適しています。男性の骨盤は、狭くて深く重筋労働に耐えるようになっています。

●体力・筋力がある仕事はやはり女性にむかない

身体組成の性差

	男	女	男女比
体重当たりの筋肉量	45.1%	34.1%	64%
脂肪量	13.2%	24.1%	150%
筋肉+脂肪	58.3%	58.2%	同じ
筋肉1kgに対する体重	2.2kg	2.9kg	132%

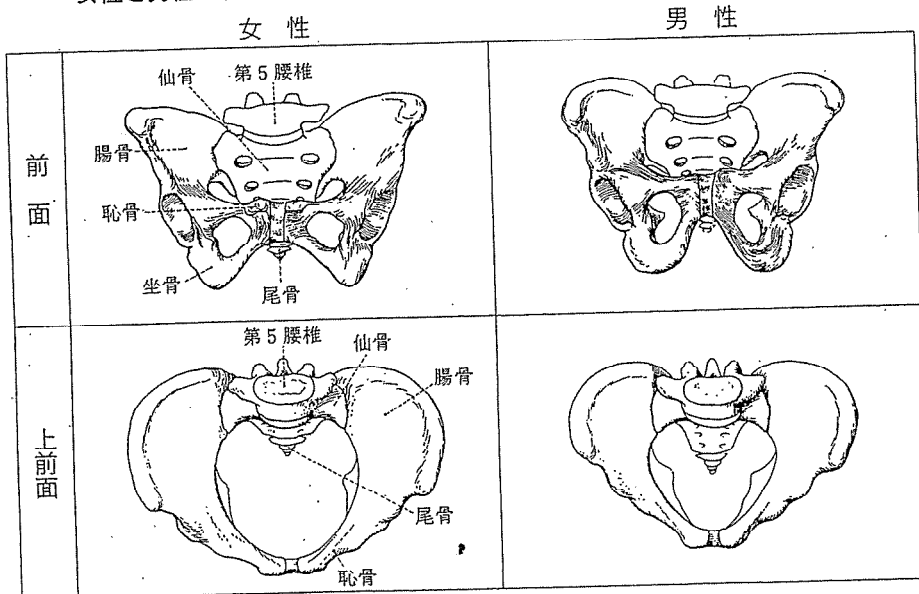
出所) 山川1986、田口ら1976の資料より

体力の性差

		男子	女子
筋力	絶対値	100%	約65%
	筋の横断面積1cm ² 当たり (絶対筋力)	約6.3kg	約6.3kg
筋持久力	最大の筋力に対して、同じ割合の負荷を使えば、同じ能力		
全身持久力	最大酸素摂取量 (V)	100%	65.5%
	Vの体重当たり		79.0%
	Vの脂肪を除く体重当たり		90.6%
	Vの筋肉重量当たり		94.4%

出所) 宮下・石井『新訂運動生理学概論』の資料より

女性と男性の骨盤は大きく異なります



出所) 『性差の化学』(1997年)

したがって、振動工具の取り扱いや筋肉労働、重量物作業、強い動的作業を女性はすべきではありません。連続した立ち作業も好ましくありません。また運動反射は女性の方が遅く、危険回避に適しているといえません。

現在「男女同一」とされ危険有害業務もほとんど規制緩和されていますが、重量物業務においては、女性の保護規定が残されています。満18歳以上であっても、断続的作業は30キロ以上、継続的作業は20キロ以上の業務をさせると女性労働基準規則で事業者が罰せられます。

●体格には性差があり男性と同じ作業台・工具・机・機械・器具ではよくありません

工具や作業台、机、イスなどの男性と同じ作業器具・労働用具の取扱いでも女性の側にリスクが生じます。20歳の身長性の差は16cm以上、体重15キロ以上です。男女の体格差を男性なら成人と中学1年生ほどの大きさの違いとなります。そこで、普通の作業台・工具・机・イス・機械・器具・保護具・避難具などは成人男性の体格にサイズを合わせているので女性には合わないこととなります。このことは作業条件や作業姿勢を悪くし、余分な力を使うことによって腰痛や上肢障害などのリスクを伴うこととなります。

したがって、作業台・イス・机・器具・道具などの同一のものをそのまま女性が使うことはよくありません。VDT作業では机やイスの高さ調節が出来るものが必要となります。机が調節できなければ、腰痛の要因ともなりますので、せめて足台が必要です。

●有害物質に被曝すると女性により重いリスクがあるので行ってはいけません

有害物質のリスクには性差があります。ベンゼン、鉛の取扱いをみても男女で同じ仕事量であってもそのリスクは（異常者＝被曝り病者）は女性に多いことが明らかとなっています。薬の副作用も一般的に女性に強く、アルコール飲料の依存症・肝障害においても女性は早期に症状が現れ、重くなります。

有機物で母体から新しい生命へのリスクが

多発性の生殖影響と結びつけられる暴露の例

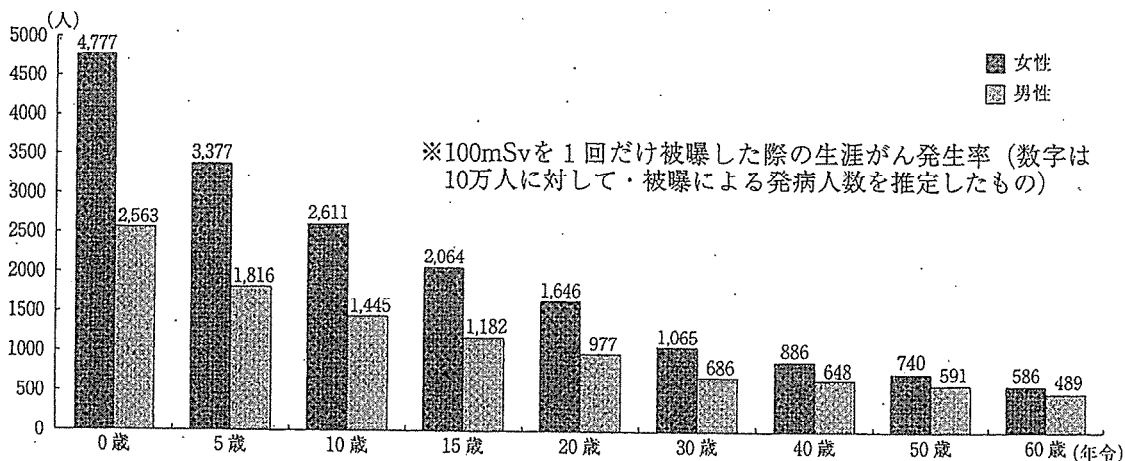
暴露	影響			
	自然流産	先天性奇形	低体重児	発育障害
アルコール飲料	×	×	×	×
麻酔ガス	×	×		
鉛	×		×	×
有機溶剤	×	×		×
喫煙	×	×	×	

出所)『ILO産業安全保健エンサイクロペディア』(2003)

放射線被曝にも性差があり、そのリスクの重さは、まず胎児、こども、女性、男性の順となります。

●放射線の被曝でも女性により高いガン発生のリスク

男女別100ミリシーベルトを被曝したときの年齢別生涯がん発生率



出所)『世界一わかりやすい放射能の本当の話③』より作成

女性の尿道は短く (男性は4~5倍長い)、またまた外部につながっている膣から細菌が入りやすく、膀胱炎・腎盂炎などの**尿路感染を発生しやすい**身体構造です。皮膚の厚さも薄く、有害物質にふれると影響を受けやすくなります。

また女性の場合、**血液の中身や臓器の機能**においても性差があり有害物質に抵抗力が弱く、解毒・排泄の働きが強くありません。これは新しい命を生み出すために身体の機能が優先されているからです。同時に母体のリスクは、新しい命へのリスクに直接影響しています。

したがって、有害物質を取扱う有害作業、不衛生な作業を女性はすべきではありません。女性の危険有害作業で重量物作業の禁止以外に禁止されているものは有害物質の取り扱い業務です。「男女同一」の今でも法的規制するしかない性差の危険性をしっかり認識すべきです。

●快適温度には性差があり女性は男性より1~2度高い温度が必要です

「海女をみても女性は寒さに強い皮下脂肪があるからだ」という認識は正しくはありません。逆です。通常より女性は1~2度男性より高い温度を快適とします。いわゆる「足冷え」は、通常は男性にはなく女性に特徴的です。

女性の場合、快適な温度を保たないと生理痛や腰痛・上肢障害を強めてしまいます。また、女性は寒さだけでなく暑熱環境や高温作業に強くありません。熱中症の危険性も高いです。特に寒さや暑さは妊産婦に悪影響を与えます。

したがって、女性は高温・寒冷作業をすべきではありません。床面の状態も含めて快適温度に気を配るべきです。

●残業や夜間労働などの疲労の強さと危険性は、女性に強く現れます

かつて1960年代に2時間の**残業で男女比較の疲労度**の調査(斉藤一1964年)があり、女性の方が生理的な機能が低下し、疲れやすいということが証明されています。**夜間労働**は男女ともに有害です。特に女性にその弊害が強くあらわれ、生理障害や異常出産が多くなること、セクハラなどの**職場暴力にも被災しやすい**ことが国際的にも明らかにされています。

したがって、女性は長時間・休日労働をすべきではありません。特に夜間労働はすべきでないことを原則とすべきです。例外として夜勤を行うにしても安全環境とゆとりある勤務編成にしなければなりません。このことは150年以上も昔から言われてきたことです。

150年以上の前から女性の夜間労働は嚴重に止めるべきとされていました

夜間作業は、法律の指定する事業または事業部門にかぎって、ただ例外としてのみゆるされるものとする。いっさいの夜業を排除することが目標でなければならないのである。この労働時間の制限は男女の成年者だけに適用されるものである。ただし、婦人は、いっさいの夜業と、さらに男女のあいだの風儀を傷つけ、あるいは彼女らの身体に有毒な、もしくはその他の有害な影響をおよぼすようなあらゆる作業種類から、もっとも嚴重に除外されなければならない。

(『1866年国際労働者協会ジュネーブ大会への臨時総評議会代表にたいする

個々の問題についての指令』マルクス)

●妊娠と生理は、性差の典型であり大切に考えましょう

妊娠・出産・授乳そして生理は性差の典型です。生理は通常の労働において注視し大切にすべきです。「生理の状態は、女性の健康のバロメーター(尺度)」といわれてきました。権利上では、「生理休暇の状態は、女性の権利の状態」としても考えられてきました。しかし、今では、多くの職場で生理休暇がほとんど「死語」となっています。

生理を無視する労働保護行政があり、生理を問題にしない職場環境がつくられています。

す。現在では男女とも生理についての認識が不足しています。結果として一生理の状態は、個々人の体質の問題とされ、それだけに、生理のきつい症状が放置されています。以前から経口避妊薬ピルも避妊というより多くの女性の生理痛対策でもあったのです。

生理に伴い出現し強くなる症状の期間はかなり長くなっている

生理前の出現症状の日数												生理開始から続く症状の日数												
11 日 以上	10 日	9 日	8 日	7 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日		1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日	9 日	10 日	11 日 以上		
				6	6	8	8	17	24	30	下腹痛	58	53	26	4	2	2	2	1	1	1			
				1	3	4	4	11	16	16	腹部膨満	17	14	11	4	3	1	1	1	1	1			
				1	1	1	1	1	2	2	胃痛	4	4	3	1									
	1	1	1	3	3	5	6	20	27	33	腰・背が痛い	31	27	18	7	5	3	2						
	1	1	2	3	3	3	3	9	10	11	首・肩がこる、痛い	8	8	4	4	4	3	2	1	1	1			
	1	1	1	4	4	5	5	20	28	34	頭痛・頭が重い	21	17	9	3	3								
	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	めまい・動悸	6	5	5	1									
	2	2	2	3	3	3	3	3	5	6	はき気・吐く	4	4	2	1									
			1	7	7	12	12	20	25	27	胸が痛い、胸が張る	14	10	7	2	1	1	1						
				1	1	6	6	11	12		疲れやすい	11	11	8	5	4	3	1						
	1	1	1	3	3	4	4	5	6	7	落ち着かない	5	4	1	1									
	2	2	2	5	5	8	8	9	10	12	散漫、集中しづらい	8	5	3	3	2								
				1	1	1	1	1	6		睡眠障害・不眠	4	4	3	2									
	1	1	1	5	5	7	9	18	23	25	眠い	24	24	19	9	5	4	2						
	1	5	5	5	15	17	24	24	35	40	45	怒りっぽいイライラする	22	17	12	4	1	1	1					
								1	1		騒音が気になる													
									1		臭いが気になる	1	1	1	1	1	1							
					1	1	3	3	4		寒さが気になる	7	7	4	2	2	1							
			3	3	6	6	8	12	12		憂うつになる	9	9	7	3	3	1	1						
			3	3	1	4	7	9	10		不安・気がかりになる	6	5	4	3	3	1	1						
			4	4	6	6	12	13	14		便秘	5	4	2										
			1	1	1	2	3	5	6		下痢	14	12	8	4	3	3	1						
	2	2	2	4	5	9	11	18	23	23	肌荒れ	18	18	14	10	9	3	2						
	3	3	3	3	4	4	4	7	7	8	むくむ	8	8	5	5	2	1	1	1	1	1	1		
							1	2	2		食欲不振	1	1	1	1	1	1	1						
	1	1	1	3	3	3	3	8	8	8	帯下(おりもの)増加	9	9	8	5	5	5	5	3	3	3	2		
	1	1	1	5	5	6	7	14	16	16	ニキビ出現	8	8	3	3	3	1							

自治労宮城県本部女性部 2013.2調査(154名)

生理障害とは、生理痛だけのことではありません。生理がない、生理周期が不規則、生理周期が長い、生理前後の不調—という状態も生理障害として認識すべきです。

例えば、「生理がない状態」は、戦前からの指摘です。第一次世界大戦期のドイツで女性の心身のストレスからの「戦時無月経」「戦争無月経」という言葉と共に指摘されていました。日本では明治に工場制度の導入によって女性労働者の心身の過重労働から「女工無月経」という言葉すらありました。

就職にともなう生理異常

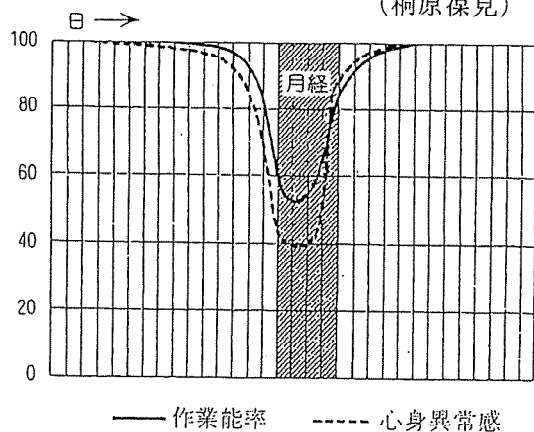
機械器具工業女子の就職前後の月経異常者の比率比較（森山）

月経の状態	就職前		就職後		月経痛	就職前		就職後	
	実数	%	実数	%		実数	%	実数	%
順調	565	77.1	761	65.5	あり	216	29.3	431	39.4
不調	168	22.9	401	34.5	なし	520	70.7	662	60.6
計	733	100.0	1,162	100.0	計	736	100.0	1,093	100.0

就職後不順となったもの 342名のうち 順調になったもの 173名 50.6%
不順のままのもの 196名 49.4%

生理前後に落ちる作業能率と心身異常感

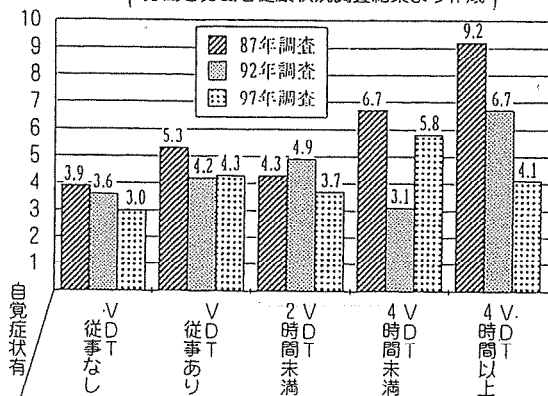
月経前後の作業能率と心身異常感（桐原葆見）



出典『婦人労働』1969

図21 VDT作業は生理不順を招いている

（会社でのVDT使用状況別の生理不順 労働省労働者健康状況調査結果より作成）



激しいスポーツをする今の若い**女性アスリートの多くが無月経生理異常**であることも知られていますが、肝心の女性労働者の実態は明らかにされていません。

この状態は日々の心身の健康をさらに不調にするだけでなく、これからの妊娠出産や更年期の障害や早老化をもたらすとされています。

女性の労働条件・労働環境が悪いために、戦前から生理休暇がある職場がありました。それは、生理中の厳しい業務は、仕事上のミスも多くなり生産性も落ちることが明らか

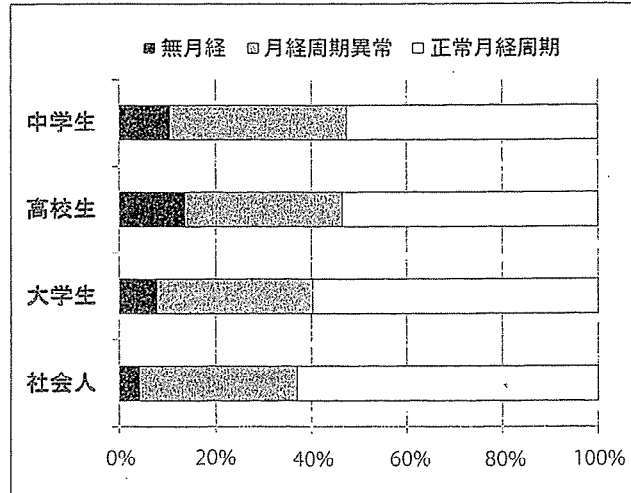
となっているからです。

生理の状態の良し悪しは、労働条件・労働環境の善し悪しに結びついています。

寒冷作業 コンクリート床面・立ち作業などは、生理休暇が取得できないと生理がキツくなります。精神的なストレスからも生理の状態は悪くなります。生理中の過重労働は特に有害です。

生理障害による影響は、妊娠・出産にリスクを与え、更年期・閉経期・早老化までつきまどってきます。

つまり生理は典型的な性差。労働条件・労働環境が悪いと、生理の状態が悪くなります。



国立スポーツ科学センター 683名の調査

年代別にみたアスリートの月経周期異常の割合²⁾

2011年～2012年の調査

●メンタルヘルス不全、PTSD（心的外傷後ストレス障害）も女性に重く

自殺者数は男性より少なくても、その裾野であるうつ病などのメンタルヘルス不全や気分障害の有病率も女性に多い状態です。

また、男性にはない**女性の精神障害**もあります。『医学大辞典』南山堂によると、産褥期精神障害・更年期精神障害・更年期うつ病・月経精神病などです。産前産後の精神障害の発生状況からも、産前産後の心身の安定性が極めて重要です。図

また**PTSD**（心的外傷後ストレス障害）にも性差があり、女性のハイリスク者は男性の1.5倍から2.4倍にもなります。

女性のストレスは強まっています。女性の飲酒傾向とアルコール依存症、喫煙習慣も女性に増えています。医療の専門家である女性看護師の喫煙も夜勤者に多い状態が報告されています。

過重性によるメンタルヘルスの最悪の典型はうつ病などからの自殺です。**女性の自殺**は男性より少ないとはいえ、日本の女性の自殺者数は世界のワーストのトップレベルです。「被雇用者・勤め人」の男女比較では次第に女性の自殺割合が増加してきています。

したがって心身の疲労とストレスが強い労働は、女性にメンタル面でのリスクが大き
いだけに本来すべきではありません。また、生理や妊娠・出産後もメンタルヘルスから
も過重な労働は、さけるべきです。

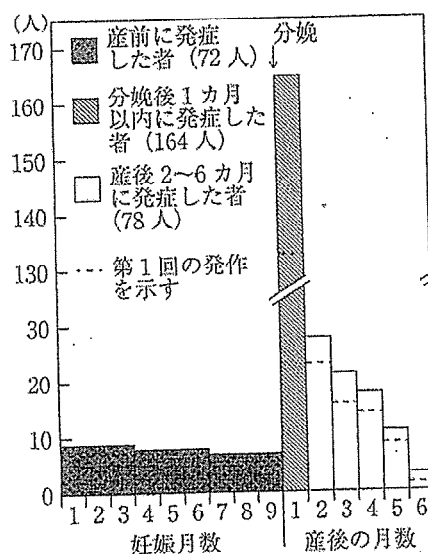
●女性のメンタルヘルスはとくに大切です

PTSDのハイリスク者の割合

	勤労者 多彩な出来事	和歌山 カレー事件	阪神淡路 大震災	地下鉄 サリン事件
男 性	13.5%	31.0%	29.4%	24.6%
女 性	31.8%	46.9%	46.1%	35.8%
男女比	2.4	1.5	1.6	1.5

出所)『性差医療』2005

産前産後における精神病
の発症



●暴力・ハラスメントの危険性は女性に強く、安全な職場環境が求められます

いままでになく、職場では、人が人による言動による被災が多くなってきています。セクハラ、パワハラ、モンスターペアレント、クレーマー、第三者加害、市民や患者からの乱暴な言動等が増加している。国際的にはこれらをバラバラにしないで労働安全衛生上の課題である職場暴力・ハラスメントとしてとらえています。

日本でも2019年5月ハラスメント規制法が出来ました。しかし禁止・罰則規定もなく対象範囲も狭く、個人と個人の言動の問題にとどまる傾向があります。

6月にはILO（国際労働機構）で暴力・ハラスメント禁止条約が成立しました。早期批准を目指すべきです。

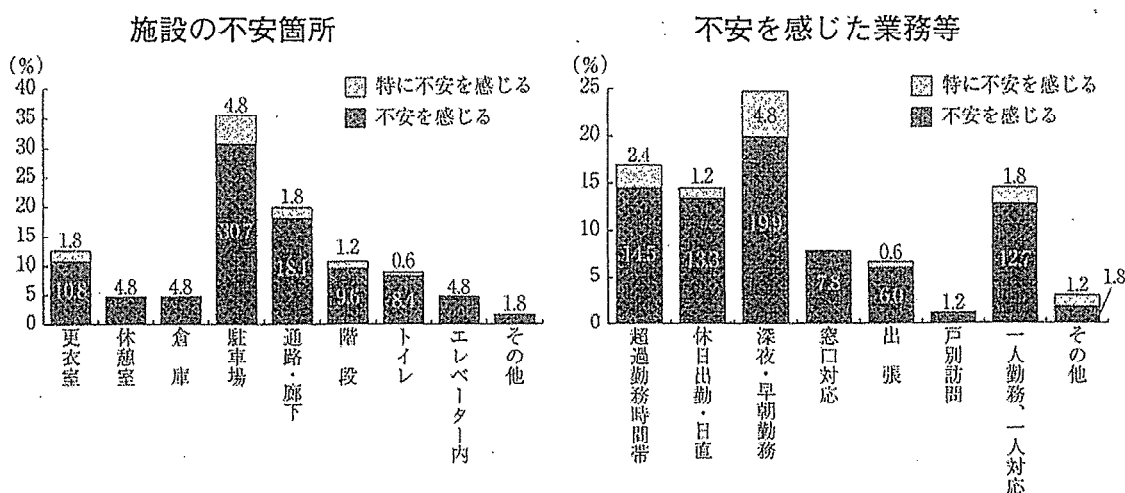
ILO等の国際的な職場暴力・ハラスメントの概念は極めて広く、「殺人」から「無視」までも含めていますし、その範囲も広く規定しています。「部内職場暴力」＝職場の管理職・同僚など、「部外職場暴力」＝お客、患者、市民などとしています。

職場暴力・ハラスメントには明らかに性差があり、女性への危険性が強いのです。筋力の絶対値が異なり暴力に弱く、性暴力・セクハラの影響にあいやすい、被災後の精神

状態もそのPTSDなどの後遺症もが女性の方が重いことなどからです。かつては、暴力とは無縁だった職場に、この間 職場暴力が増加しています。交通 福祉 教育 医療をはじめ 公務職場に増える傾向があります。

したがって、労働安全衛生の課題として個人と個人の問題ではなく、労働者と事業者の関係としていくことです。そのため女性が不安を感じる箇所や不安を感じる業務・勤務時間帯の改善が必要です。

●長時間・休日・深夜・一人勤務は女性にとっては危険です



出所) 自治労東北地連女性集会『はたらく女性の安全と心身の健康アンケート』(166人集計) より
2011年11月

性差から女性労働者によりリスクを与えるのは・・・つまり 疲労性が強い過重労働と危険・有害作業です

心身の性差から女性がすべきではない労働とは、どのような労働でしょうか？

それは「通常の労働」ではなく、「長時間労働や夜間休日労働などの過重労働」であり、「危険有害作業」でした。これらは男女のすべての労働者にとって好ましくない労働であり、男女共に規制されるべきです。特に女性労働者にはリスクが大きいことから、規制し回避すべき労働です。

つまり、過重性と危険有害性がない「ゆとりある通常の労働」で「女性も男性と同一の仕事をする事」なら、女性へのリスクは生じないのです。

しかし、現在では男女ともに、過重労働と危険有害作業が強められています。男女と

もに健康と安全が脅かされますから、特に女性労働者の心身の健康と安全が確実に損なわれているのです。

小休止です・・・ ちょっと考えてください

女性が「弱い性」で 男性が「強い性」ということではありません。

それぞれの必要な性差を認め合うことで、いいのです

危険有害労働・長時間過重労働に、男女ともにやるべきではありません。特に女性にリスクが強く、働き続けるためにも やるべきではないということです。

女性は「強い性」です。新しい生命を生み出すだけでなく。労働における特性として、忍耐強く、丁寧であり、痛みにも言われています。だから企業側も女性労働を切ることができません。

男性は重筋労働に強くても「弱い性」でもあります。死にやすい、ボッキリ折れやすい……。つまり男女の「強い」「弱い」を比べること自体がおかしいのです。それぞれの性差があることを認識し合うことです。このことが、今の職場ではどこかに飛んで（失われて）います。

5 安倍政権の「女性の活躍推進」政策は 女性の権利向上・ゆとりに逆行します

安倍政治の女性の活躍推進と働き方改革の政策は、働く女性の能力をしっかりと発揮させる＝「しっかり使い切る」ことが狙いのようです。それは法の目的の概要や重点方針のはじめを見ても感じることができます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

女性活躍加速のための重点方針2017

平成29年6月6日 すべての女性が輝く社会づくり本部

少子高齢化、人口減少社会の中で、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、国民一人ひとりが、その個性に応じた多様な能力を発揮できる社会を構築する必要があり、特に、我が国最大の潜在力である女性の能力をいかすことが不可欠である。・・・略・・・

また、女性活躍の実現に不可欠である働き方改革については、政府を挙げて取り組んできたところであり、今後、「働き方改革実行計画」等を踏まえた取組を強力に進めていく必要がある。同時に、女性活躍推進や働き方改革と密接不可分の関係にある男性の暮らし方・意識の変革についても、先般、男女共同参画会議の下に設置された男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会において取りまとめられた報告書等を踏まえ、具体的取組を推進することが求められている。

さらに、女性が活躍していくための大前提となる安全で安心な暮らしの基盤整備のため、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を加速する必要がある。

●これらの言い方や内容は、この間言われて続けていることです。・・・いかに女性が今まで以上に仕事でしっかり活躍するか、よりしっかり働いてもらうか〔＝正しくはしっかり働かせるか、使い切るか〕、の取組みです。

今の政府の「働き方改革」＝裁量労働・高度プロフェッショナルの残業代ゼロ化・時間の無制限化、月100時間未満の長時間残業化、勤務時間の自己管理規制、労働密度の強化という内容と同じです。

もちろん、「女性に対する暴力の根絶」など言葉としては部分的に歓迎すべきこともありますが、狙いの基本はそこにはないことが、私たちにも分かります。しかし、「そ

んなに活躍したくない」「これ以上業務の責任を持たされたら身がもたない」「給料は上がらないと困るけど、別に管理職になりたいとは思わない・・・」「私は定年まで続けられるだろうか？」との思いは多くの働く女性にあるのが普通です。

●すすめられている「**女性の活躍推進**」政策は、この間の大企業と自民党政権による「働き方改革」の内容であり、労働安全衛生の確立と逆行しているのです。

「女性の活躍推進」政策は、安倍政権の「成長戦略の中核」であり、アベノミクスの第三の矢の中心に「女性の力を最大限発揮」をめざすとしています。国策として進められていますが、これは大企業グループである日本経団連や経済同友会が提唱し安倍政治が基本政策としてすすめようとしている内容です。そのため「多様で柔軟な働き方の環境整備と推進」として、女性の非正規労働をすすめ正規非正規の全ての労働者の不安定雇用・低賃金・長時間労働無規制を進めることとなります。

もちろん、女性の権利と社会的進出のためにも保育・学童保育の充実が必要です。しかし大企業グループと安倍政治が、保育・学童保育を重視しているねらいは全く異なります。

保育・学童保育を社会的に確保するだけでなく、そこから先です。徹底して長時間・休日・深夜労働・有害労働ができる**受け皿**にしたいのです。ゼロ歳児の**子育てから母親を引き離して**、さらに過重労働をさせるための「環境整備」です。同時に、保育・学童保育の充実として公費の投入だけでなく、本来の社会保障と異なる企業の利益のための保育・学童保育を**市場**（新たな儲け先）に転換することが目指されているのです。

●したがって、「女性の活躍」政策とは、社会保障の向上や女性のための権利向上や労働条件・労働環境の改善ではなく、大企業の利益追求のための基本戦略なのです。

このことは、「女性の活躍」を提唱している日本経団連の主張でもわかります

女性の活躍の推進が、単なる女性の権利保護や『女性のための』福利厚生を目的とするものではなく、**企業の競争力向上を通じた企業価値の向上**、ひいては日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略である。・・・略・・・女性が働き続けるライフスタイルが広がれば、消費行動にも変化が生じ、家事・育児関連の商品・サービスの**市場の創出・拡大にもつながる**と考えられる。日本経団連（『女性活躍アクション・プラン』2014年）

●本来、女性の活躍を言うのなら、「男女平等」「母性保護」「女性の健康確保」「生理休暇取得」や「更年期障害」の対策「産休・介護育児休業などの不利益の完全是正」「労働時間短縮」「夜間作業の抑制」「過重有害労働の規制」「最低賃金などの賃金引上げ」「不安定雇用の抜本是正」「年少者扶養控除の復活」「ひとり親家庭優遇税制拡充」「第一子からの保育料の軽減」などの権利を具体的に進めなければならないはずですが。しかし「女性の活躍」政策には、その考えも、それらの言葉すらありません。

この「女性の活躍」政策は、「働き方改革」の「多様で柔軟な働き方」（さらに失業と不安定雇用の推進）、「新しい労働時間制度」（労働時間無規制・ただ働き合法化）「高度プロフェッショナル制度」とも必ず結びついていきます。

つまり女性労働者の権利向上や心身の健康確立ではなく、女性を「今まで以上に働かせたい」だけとなってしまいます。

例えば、職場で「死語」とされているのは「**生理休暇**」だけではありません。労働基準法に明記されている「**育児時間**」も今では「**死語**」とされています。本来、女性労働者が育児をするためには時間短縮や通勤時間の緩和が必要とされるべきです。

「1日8時間労働であっても、育児時間なども使って7時間にしよう」です。それが、労働基準法にある育児時間などは忘れ去られるだけでなく、「新しい労働時間制度」と結びつき「自己責任で、1日の長時間労働や休日・深夜労働をするために、より長時間保育・休日保育・夜間保育を」とされていくのです。

労働基準法（育児時間）

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

○2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

もちろん「育児時間」も「女性の活躍」では言葉すらなく全くの死語扱いです。つまり安倍政権のいう「**世界で一番企業が活動しやすい国**」とは、「世界で一番労働者が乱暴に使われる国」であり「**世界で一番女性が低賃金で酷使され使い捨てにされる国**」ということになります。

6 労働者が、特に女性が健康で 安心して働き続けるための取組みとして

① 男女平等とは権利であり、

「同じ仕事をする」ことではないという性差からの認識を

労働者側の取組みの基本に、男女平等という しっかりした権利の考えが必要です。男女平等とは性差を保障する女性の権利であり、「男女が同一の労働をする」ことではありません。ましてや今のように『男女で同一の有害・過重な労働をする』ことでは特に女性が危険です。

「男女均等扱い」という用語は職場の取組みが弱いと、権利を見えなくさせる働きがあるので注意もすべきです。

- ・ 資料の厚生労働省2010年「女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合」で**企業側の考え方**がよくわかります。結局、女性の性差を無視して仕事優先の労働者にさせたいだけです。

企業にとっての女性の活躍の問題点

・「家庭責任を考慮する必要がある」	42.1%
・「時間外労働、深夜労働をさせにくい」	29.8%
・「重量物の取り扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」	13.0%

●安倍政治と企業当局側のねらいは、どのように女性労働者が厳しい働き方をして権利が後退しても、現状にとどまりません。男性労働者の過重労働・危険有害労働がさらに進むならば、より「男女が同一の労働をする」を「男女均等」として女性労働者に求めてきます。つまり、さらにさらに過重労働・危険有害労働を女性労働者にもとめてくるのです。男女労働者の権利を後退させる悪循環があるのです。

したがって「女性の活躍推進」は、女性労働者の生活と権利と心身の健康と安全の視点と取組がないと、この悪循環を推進させることになります。

●労働者側は、男女ともに性差を知り、男女平等の権利という意識をまず持つべきで

す。そして、男女ともに過重労働・危険有害労働をなくしていくことを基本的方向とすべきです。またハラスメント規制法なども「悪い政策と良い部分」の抱き合わせでもありますから、この際「悪い政策」を極力抑えると共に、「良い部分」の活用徹底も図るべきでしょう。

② 女性の健康と安全の必要な知識を知らないと損するので学習を

一定程度の知識がないと何をどう調査し行動していくのかもわかりません。

- ・ 男女の労働者の知識として 性差とは何かの学習 妊産婦保護とは 生理とは 更年期とは何かの学習も必要

また、労働安全衛生法、事務所衛生基準規則、職業病とは一の入門的な学習も必要

③ 調査やアンケートを まず健康診断結果などに注目しましょう

●定期健康診断結果をどう見るのか？

- ・ 定期健康診断結果の有所見率の状態 各職場の有所見率の高さに注意すること
 - ・ 有所見率の経年変化の傾向を把握する この間の10年間で傾向をみること
 - ・ 有所見率の内容を点検していく より所見内容が重くなっていること
- 労働組合や労働安全衛生委員会の議題に入れ環境の改善を審議すること

●そのほかの退職と病気休業などの状況を調査

- ・ 女性に多くなっている**自己都合退職者** 傷病休暇・休業の増加は
- ・ 年休、生休の取得傾向は

※議会に決算報告と一緒に出される『執行実績報告書』に記載されているか人事課に資料請求すべき

※さらに必要な資料は推薦自治体議員に要求してもいい

●アンケート調査も行おう

- ・ 生理の状態は、更年期症状の状態は
 - ※生理の調査では生理痛だけを問題にしない 生理不順・無生理を取り上げる
- ・ 過労性の腰痛や目の疲労、頸肩腕障害、メンタルヘルス不全は
- ・ 職場暴力の不安、不審者への不安についてのアンケート調査も
 - ※ 健康診断結果の傾向＝過重労働による女性の早老化傾向の把握を

血圧は 高脂血症は 糖尿病は 腰痛 頭痛は 若年性の更年期症状は
メンタルヘルス不全は

※アンケート調査などは、必ず男女別で行うこと

④ 妊産婦保護と生理障害、更年期症状の問題にこだわる

●妊産婦だけの期間限定型の母性保護では極めて不十分であり、これでは期間限定の妊婦の保護もできないこととなります。この妊産婦保護に力を込めることです。

妊産婦の権利状態は？

「みんなで、妊婦を守ろう！」の取組みを

職場環境は 暖房は 暑熱は 休憩室は 休養室で横になれるか 長いすは 屋外の
イベントはやらせるな 階段を使わないで 残業はさせない 出張はさせない

妊婦・産婦の保護から 女性全体、男女全体の労働者の働き方を考えていくための契機
にしていきたい。

※ここで考えたいこと

- ・そもそも女性への過重労働と低賃金の日々によって「結婚したい」「子どもが欲しい」というあたり前の考えが疲れて摩滅し、持てなくされていることはないだろうか？
- ・同時に、切実に「子どもが欲しい」との思いがあっても、母体の心身の蓄積疲労によって、妊娠困難な母体の状態になっているのだろうか？

● そのためにも、賃金の引き上げと職場のゆとりと心身の健康です。日常の生理の状態を問題にし、生理休暇にこだわる。また更年期症状・更年期障害に取り組む。健康的な妊娠と出産において生理の状態は重要。また、生理と妊娠出産の状態は更年期症状に関連している

⑤ 女性の危険・有害労働・過重労働を許さず、最低限の法的規制を

- 最低限、労働安全衛生法〔女性労働基準規則〕にある規制対象の労働はおこなわない
・妊産婦だけでなく 女性全体が 有害物質・重量物作業はおこなってはならない

最低限のことを、とにかくしっかり守る

1号 重量物業務の規制 60キロ÷30キロ以上＝女性は3人で対応すること

14号 高さ5m以上 ボールが屋根に ホール天井の蛍光灯の取り替え

18号 有害物質 給食室の塩素消毒 屋根のペンキ塗りをしない

20号 22号 暑熱・寒冷 給食室 屋外作業の見直し 冬や真夏の屋外イベント

・以前は、女性労働基準規則の表 p 4にある有害、危険労働のすべてが女性全体に禁止されていたことから、本来、女性がすべき作業ではないこと

● 1985年以前の労働条件・長時間規制・休日労働の禁止・夜間労働の禁止を頭に入れておく 解禁される前の1985年以前の有害労働の禁止作業を頭に入れておく

本来、男女共にすべきではない危険・有害作業 過重労働であるが、特に女性労働者は男性よりリスクが大きく、このことを無視して労働すると、まず女性労働者の健康と安全が損なわれる。

これらを男女労働者の目標に、特に女性労働者にとっての原則であり目指すべき目標とする

⑥ 女性独自の視点で、まず女性から職場を調査し、改善をはかる

労働環境・労働条件を、まず女性の独自の視点で見直し改善をもとめること。女性の「カナリア効果」(安全衛生上の感度が高いこと)。この場合、労働安全衛生法令などを徹底活用すべき

● 「職場が暗い 廊下や階段が 駐車場がこわいからもっと明るくして」

照度の最低基準 事務所衛生基準規則

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

※ これは法的な最低基準で、これ以下は事業者が罰則となる。実際の基準はJIS基準です。JIS基準で調査しましょう。

節電のときこそ照度基準で調査してみましょう

照度基準 (J I S Z 9110)

事 務 所

照度 lx	場 所 (1)		作 業
2000			—
1500			○設計
1000	事務室 (a)(1)、営業室、設計室、製図室、玄関ホール (昼間)(2)		○製図
750			○タイプ
500			○計算
300	—	事務室(b)、役員室、会議室、印刷室、電話交換室、電子計算機室、制御室、診察室	○キーパンチ
200	集会室、応接室、待合室、食堂、調理室、娯楽室、修繕室、守衛室、玄関ホール (夜間)、エレベーターホール	○電気・機械室などの配電盤及び計器盤 ○受付	
150	—	書庫、金庫室、電気室、講堂、機械室、エレベータ、雑作業室	
100	喫茶室、休養室、宿直室、更衣室、倉庫、玄関 (車寄せ)		洗場、湯沸場、浴室、廊下、階段、洗面所、便所
75			—
50	屋 内 非 常 階 段		
30			

- 注 (1) 事務室は細かい視作業を伴う場合及び昼光の影響により窓外が明るく室内が暗く感ずる場合は、(a)を選ぶことが望ましい。
- (2) 玄関ホールでは、昼間の屋外自然光による数万 lx の照度に目が順応していると、ホール内部が暗く見えるので、照度を高くすることが望ましい。
- なお、玄関ホール (夜間) と (昼間) は段階点滅で調節してもよい。

※ 照度計で女性が暗いと感じるところを組合や安全衛生委員会で点検してみましょう

- ・ 仕事中に通路を歩くのも仕事 最低でも 廊下 階段は 70ルクス以上必要
- ・ 男性場合は、「暗い=暗い+足元が注意」 で済むが、女性の場合「暗い=暗い+足元注意+不安・怖い」 がつきまとう。

男性はなかなか理解できない。そのことを話し合おう。

例えば、女性の多くが暗い駐車場などを歩く場合は、懐中電灯を持つだけでなく、スマホを手を持つ人、携帯電話をかけながら行く人が多くいます。暗い中での携帯は女性にとって心強いという心理があるのです。

- 「女性一人残るような遅い超勤にならないように配慮を」「女性だけの戸別訪問徴収はこまります」「クレーマー的な市民の対応には男性（特に課長）にもすぐ入ってもらいたい」

職場暴力が増加している中で、その不安や怖さを出し合いましょう。またアンケート調査などでその実態を把握して、不安や怖さを安全衛生上の要求しましょう。

- 「この寒さは、女性にはきついで、暖房を」

室温の基準 事務所衛生基準規則 第5条（空気調和設備等による調整）

3 事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない

・腰、足冷えがある場合には、昔は足温器や小さな電気ストーブだった。いまは節電の影響で湯たんぽになっています。組合として湯たんぽやひざ掛けの要求を。せめてお湯ぐらいは職場で入れさせて一の要求を

※ 快適温度は 男女差 年齢差 夜勤か日勤かで異なりますが、女性の冬は男性より2度ほど高めが快適です。

- 「この床のコンクリートでの立ち作業は 女性（特に妊婦）に良くない（腰痛・生理・妊娠出産）ので改善を」

・ コンクリートの床の職場は 女性の体には良くないので床面の改善を、

↓

せめて靴の支給をして

↓

靴の中敷き（インソール）を

・女性の立ち作業の連続は良くないので 法令にある「立ち作業用の椅子」を職場のおくべきです。

事務所衛生基準規則（立業のためのいす）

第22条 事業者は、持続的立業に従事する労働者が就業中しばしばすわることのできる機会のあるときは、当該労働者が利用することのできるいすを備えなければならない。（同じく労働安全衛生規則615条）

●「この机の高さは女性のサイズには合わないので新しい机を。せめて足台を」

職場の施設、機器、道具、保護具は 若い成人男性を基本にして設計されている
施設、機器、道具を女性の身体＝サイズに合わせる事の要求を

VDTガイドラインから机・イスの高さはどうなっているのか？

マウスのサイズは？ Sか Mか Lか

特に、机は、成人男性のサイズとなっているだけに、女性には使用上の支障が生じる

女性サイズの机か 足台 高さ20cmの踏み台などの要求も

●「身分証明書のネームプレートでは、怖いから簡略なものにしてもらいたい」

ネームプレートの危険性は？特に今のようなフルネームの「身分証明」でいいのか？

※1993年 甲府信金誘拐殺人事件 企業を狙った誘拐犯罪だが、犯人は下見に来て、
新人のため大型のネームプレートのしかもフルネーム「内田友紀」に決めた。普通の
信金のネームプレートは「姓」だけであった

・通常は、表の「姓」だけのネームプレートで、 身分を証明したいときには裏返して
「姓名」 表 裏 の使い分けのできるものへの改善を

●「すこしでも危なくないカウンターに改善してください」

※生活保護の給付が切られた人が刃物を持ってカウンターのなかに入り職員を傷つけた
(2012年 韮崎市)

- ・「カウンターの幅の狭いと殴られやすいのでは？ 幅のあるカウンターを」
- ・カウンター内に入る出入り口が開放的すぎるのでは？ レイアウトの改善を」
- ・「苦情がぶつけられる相談窓口での女性の一人での対応は怖いので管理職か男性を
含めて複数対応でないと困る」

●「男女別でないといけない。 清潔でないと、安全でないと こまるから」

休憩室 休養室 トイレ 洗面所 更衣室の安全と施設の改善

これらの施設は女性にとって特に大切 女性の身だしなみや 身繕い 生理
の対応 妊産婦は当然男性とは異なる

- ・「休憩室」は男女別でないとかつろげない
- ・「更衣室」が心配、寒い スノコが欲しい
- ・「トイレ」は男女別でないとストレスが強く 別の建物にいつている

=男女別の徹底もはかること
=妊産婦の徹底保護を全力で取り組む

- 「生理の女性や妊婦さんがいるのに横になって休養するスペースがないのはおかしいよ」「しらなかったけど、休養室は安全衛生法の義務ですね。せめてコーナーをつくって」
『わかりやすい安全衛生点検』No.1 山田厚参照

⑦ 暴力・ハラスメント規制対策をはじめよう

- ・特に暴力・ハラスメント規制対策です。ハラスメント規制法が出来ました。まもなく具体的な『指針』も出されます。この法の内容は不十分さがありますが、しかし、今の劣悪な職場の状況からみると、労働者側が積極的に活用できる部分が必ずあります。
- ・目指すべき、方向としては「個人と個人の言動の問題」にとどめなくて、職場環境労働条件・長時間労働・自己責任管理・労働のシステムの改善是正に向かうことです。そのため、「**暴力・ハラスメント調査票**」も活用してください。

⑧ ポジティブアクションは 労働運動から 安全衛生委員会から

- ・全体の男女の労働者のためにも 女性の感度からの 積極的な要望と活動が必要
- ・ 危険有害・不衛生な作業な作業はあるか？
- ・ 過重労働となっているか？

それには、安全と健康問題での女性・女性部の独自の話し合いや取組みが不可欠

- ・ 労働組合に 女性の見解を持ち込み、安全衛生委員会に女性の主張を持ち込むこと
女性は、集会の司会や花束贈呈担当だけでは・・・それだけでなくもっと独自の主張と行動を
- ・ 安全衛生委員には もっと女性の委員を必要とすること
↓
- ・ それには女性部としての独自の活動、独自の話し合いが重要

⑨ 仕事を頑張り続けるか？ 辞めるか？ の二者択一ではなく

- ・ 定年まで安心して働けるように、自己都合退職が強いられないように、心身のゆとり確保、そのための環境と労働条件の改善を目指すべきなのです

「妊娠順」園長が決定

保育士「子供ができてすみません」

「男の気持ち」より

結婚して8カ月、今年の1月に妻の妊娠がわかりました。妻は保育士で、不安で浮かない顔をしていました。妻の保育園では結婚の時期、妊娠の順番まで園長に決められ、先輩を追い抜くことは駄目という暗黙の了解があるようでした。私は妻と一緒に頭を下げに行きました。「子どもができてすみません」

園長は少々認めてくれたものの、翌日から妻に「どうして勝手にルールを破るの」とつらい言葉を投げかける日々が続いています。妻は激務の仲間のことを考え肩身の狭い思いでいます。計画的ではなかった私たちにも非があるのは重々わかっています。しかし産む順番が決めるのでしょうか。保育士は自分の子を犠牲にしてまで他人の子どもを育てます。日本の将来を担う子を育てる尊い職業です。私はそんな妻を尊敬し、応援しています。子どもを育てる職業がこんな環境であるこの国は子育て後進国です。

このケースは妊娠した保育士の夫(28)が毎日新聞に寄せた投稿で明らかになった(2月28日朝刊)。「男の気持ち」。園が待機児童解消を急ぐ陰で、他人の子育てを支える保育士が我が子を安心して産むこともできない労働実態が浮かんできた。

ある番組では経済評論家の勝間和代さんが明確な人権侵害だと指摘。一方、作家の立花胡桃さんは「女性職場で予定なしに妊娠すると周りがフォローしなればならず、他の女性の迷惑になる」と園側に理解を示した。

愛知県の私立保育園で、運営に支障をきたさないためとして園長が女性保育士の結婚時期や妊娠・出産の順番を決めていることが議論を呼んでいる。保育士の一人が順番から外れて妊娠。「子供ができてすみません」と謝罪したが、園長に「勝手にルールを破った」と叱責されたという。問題の背景を追った。

【鳴海素】



2018. 4/2

識者「女性多い職場にありがち」

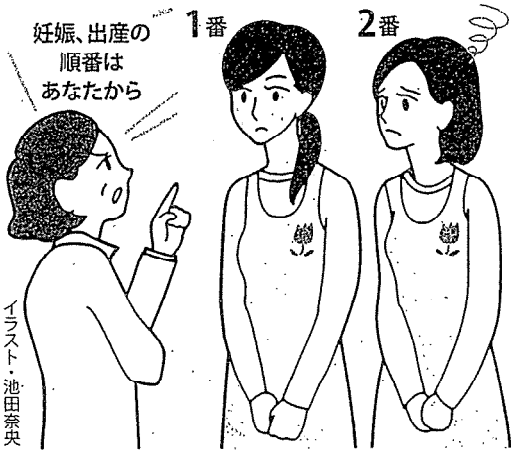


イラスト 池田泰典

「妊娠、出産の順番はあなたから」
1番
2番

「妊娠、出産の順番はあなたから」
1番
2番

「妊娠、出産の順番はあなたから」
1番
2番

「順番決め」について、少子化問題に詳しいジャーナリストの白河桃子さんは「保育所に限らず、女性の多い職場にありがちなケースだ」と指摘する。

化粧品関連会社で働く東京都三鷹市の女性(26)は昨年、「職場の女性リーダーに『出産は35歳ごろに』と指示された。自分と同僚女性

「順番決め」について、少子化問題に詳しいジャーナリストの白河桃子さんは「保育所に限らず、女性の多い職場にありがちなケースだ」と指摘する。

化粧品関連会社で働く東京都三鷹市の女性(26)は昨年、「職場の女性リーダーに『出産は35歳ごろに』と指示された。自分と同僚女性

社員の計23人の「出産表がメールで配布され、同時に4人以上休むと業務が滞る。勝手な行動は処罰の対象になる」などと注意書きまであった。

結婚2年目で不妊に悩む女性は取材に「ただでさえ妊娠しづらいのに、年齢を重ねると授かる機会を逃したらどう責任を取るのか」と不安を打ち明けた。

白河さんは「強制されなくても同じ部署で周囲に迷惑をかけないよう、同僚が産休や育休を取ったら『自分は無理』と遠慮してしまふ。日本の企業は経営計画に女性社員の出産や育児を織り込んでいない」と指摘する。

違法なマタハラ
女性の就労問題に詳しいジャーナリストの白河(じぶ)れんげさんの話。上司が妊娠を理由に不利益な取り扱いをするのは男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が禁止しており、違法だ。園長が率先してマタニティーハラスメント(マタハラ)をしているのはひどい。

女性が健康で安心して働きつつける取り組み課題の まとめとして

- 女性が健康で安心して働き続けるために、健康と安全を基本とした女性として(女性部として)の独自の視点からの取り組みが必要。
- 「仕事上の男女同一」ではなく性差の認識と対応から、「権利としての男女平等」を目指すこと。女性にリスクが強い特有の健康と安全問題から、学習・調査・点検そして改善をめざすこと。
- まず女性同士が雑談できる職場、なんでも話し合いができる職場をめざすこと。
- 女性として「怖い」「不安だ」「困る」「きつい」「つらい」が出されなければ、全体の改善とまらない。
- 労働安全衛生活動は 健康と安全の確保は、女性こそが「さきがけ」となるべき それが 男女全体の労働者の職場環境改善 労働条件の改善につながるべきです。

7 どこからはじめるべきか

まず職場の会話・雑談・遊びを意識して始めよう

ICT情報通信社会になって、スマホとネットばかりになっています。ネット情報は部分・部分の切れ情報を一方的に受けるだけです。

またスマホは会話ではありません。逆に相手の顔が見えないだけに深く傷つけあうこともあり、スマホ依存は社会性を失います。ましてや職場ではダメです。せめて電話で話しましょう。

でもやはり、「生」で、顔を合わせて(「フェイス ツウ フェイス」)での会話・雑談です。

「ふうー疲れるよね・・・」「アアやーだねー」

「こんなことしろといわれてもね・・・」「こんな怖い事があったよ」

「どうも、このところ肩が痛くてねー」「あそこの診療所は、丁寧だからいいよ」

「あなた、それならシップは、温シップだよ」

「うちに帰ったら、とにかく疲れてころがっているだけだよ」

※ 勤続年数が長い人は、時々、雑談で職場の昔話もしましょう！

仕事や生活や身体の雑談のなかから、はたらく女性どうしの信頼と 健康と安全の課題が見えてくるはず

いや、それ以前の効果があるのです。メンタルヘルスの効果です。はじめの過労自死

の女性の苦しみをみてください。いくつかのいのちを奪う要因があります

- ・非人間的な苛酷な長時間労働
 - ・上司のパワハラ
 - ・これらによる心身の疲れ
- このことはすぐわかります。それ以外に、**孤立無援にさせられていること**、話合相手もいないこと、**仕事における個人責任**があること、一つだけの選択肢で仕事をやりきること・・・仲間がない…組合も見えない・・・も追加すべきです。

●だから、まず 職場の雑談 会話です。仲間との疲れない遊び・飲み会もこのことは思考力＝メンタルヘルスを維持しますし、絶望の手前にとどまりますそしてつらい思いをしている仲間との絆・パワハラを許さない雰囲気にもなります。

そう！ 今の過重な仕事やパワハラを進める当局への

まっとうな怒りもみんなで感じることもできていきます。

まず、女性から声をだそう！スマホではなく生の声を！顔と顔を向き合って！

女性から 意識して 雑談を 立ち話を 女子会をやろう 遊ぼう！

その輪を その雰囲気を 男女の労働者に広げていこう！

この取り組みも実に大切なことです **資料**

鹿島市職女性部ブロック別学習会アンケート集計結果

全13ブロック 123 /164

1.職場での問題点や要望

職場環境(庁舎内)

空調が適切でない 休憩スペース ロッカーの設置 昼食を食べる場所が欲しい(休憩室に入りきらないので、車で食べたりしている)

庁舎の床に穴が開いている 棚が雑で、地震が起きたら下敷きになりそう 保健センターまでの通路に屋根が欲しい

コートをかけるところが少ない 書類が入ったまま、相談室の隅に置いてある

環境が狭い 棚を置きたくてもスペース置くスペースがない 椅子の不具合 留守電の導入 ブラインドを設置してほしい

石油ストーブの導入 乾燥がづらい 席と席の間が狭く、移動がしづらい

パソコンの更新だったりシステムの更新で使いづらく、慣れるまで時間がかかり慣れたころにまた更新になってしまうので大変

保育園・こども園・幼稚園での環境

ロッカーの設置 ロッカーの数を増やしてほしい 駐車場の整備 駐車場代5000円 教材費が欲しい

遊具や設備に対してもっと充実してほしい アントラズTシャツが仕事向きではない(保育園や幼稚園はエプロンでいいのでは)

クーラーを新しくしてほしい 職員トイレの改善(洋式が欲しい、男性用トイレの増築)

待遇・制度の改善

人員不足 賃上げ 任期付職員の期限をもっと長くしてほしい

任期付職員採用方法の改善(安心して仕事を継続できるようにしてほしい)

産休育休の方の異動 人事異動の発表が遅い 引き継ぎ期間を長く欲しい

移動による不慣れな作業が大変 人間関係(上司と部下など)

メンタルヘルス 残業代がもっとほしい 休みを取りづらいのを改善したい

2、厚生事業について

・平日に近場	44
・チームラボをメインとした周辺散策・ランチ	43
・工場見学をメインとした周辺散策・ランチ	16
・観劇(劇団四季・シルクドソレイユ・宝塚など)	32
・東京湾シンフォニークルーズ(昼食付)	7

その他 (具体的な場所)

ディズニー 豊洲市場

(意見として…)

昨年と同じホテルでの食事ではなく、違うホテルがいい 遠出したい

工場見学 (グリコピア ラーメン博物館 カップヌードルミュージアム)

一か所の滞在時間を長めにとって欲しい

鎌倉散策 帝国ホテルのビュッフェ 休日でもいいのでは

佐野厄除け大師の参拝

観劇は行きたいが、キャンセルは効くのか

三鷹の森ジブリ美術館

ふじこ・F・不二雄ミュージアム

(個人負担金)

①1~2千	46	その他	21
②2~3千	37	近場ならば1000円	チケット代発生 2000~5000円
③3~4千	5	近場ならば1000円	遠出などならば上限5000円
④4~5千			