



## 次代を育み、安心を基盤とした“社会や職場”づくりをめざして

～改正育児・介護休業法の労働協約化と職場への定着に取り組もう～

サービス連合は、職場の男女平等を推進する課題の1つに「育児や介護と仕事の両立環境の整備」を掲げ取り組みを進めています。また、その具体策として2000年4月に施行された『改正育児・介護休業法』の労働協約化・定着化をめざしています。

私たちの職場では残業や変則勤務も多く、経営環境の厳しさも加わって「制度を利用し働き続けたい・両立させたい、でも取りづらい。仲間の理解が得られるか不安...。」こうした声が聞こえます。

そこで今回は、“両立をめざす人の努力・社会基盤の整備・職場の仲間の理解と協力”で前進する課題という認識を職場の皆さんと共有し、取り組みを進めたいと思い、加盟組合の協力を得て、実際に制度を利用した方の体験やかつて育児や介護を経験した先輩からのメッセージを掲載しました。体験談からは、働きながらの子育てや家族介護の大変さがうかがえますが、一方、それを支える職場の仲間の姿も浮かんできます。



育休取得には職場の理解と協力が得られるように努力することが一番だと思う

ジェイティービー労組 北海道企画販売部 安川 和子

私の場合、産休に入る前に自分の担務を引き継がせて頂けたので育休取得にはそれ程不安はありませんでした（反対に仕事を引き継いでしまった為に自分に戻る場所のない不安はありましたが...）ただ期間については育休取得者がまだまだ少ない中、先駆者となって思いきって1年取得してみようかと思う反面、長い取得でこれ以上職場に迷惑をかけては...とだいぶ悩みました。最終的に子供の成長等も考え合わせ、6ヵ月取らせて頂きました。制度利用は育児の大変さや子供の1ヵ月にわたる夜泣き等を考えると必要でしたし、良かったと思います。正直産休だけでは短かっただろうと感じました。育休を取得するにあたっては職場内の理解と協力が得られるよう努力することが一番であると思います。仕事か育児かで悩んで退職される方も多

と思いますが、今後もっと育児をしながらでも働きやすい職場環境がますます整っていくことを願っています。最後に、仕事と子育ての両立に理解ある職場ばかりではない中、育休を取得でき又、育児をしながらも働き続けられる職場にいられることに大変感謝しています。

看護休暇を取得中は妻も家に残った二人の子供も精神的にも肉体的にも助かった様子だった

東急観光労組 渋谷支店 大矢野 健



我が家の家族構成は、妻と6歳の長男と3歳になる双子の5人家族です。一般的に子供が小さい時は、よく病気になると思いますが、今まで入院が12回、救急車で搬送されての病院行が10回と子の看護に追われる毎日であります。その為に有給休暇の半分近くは、通院や入院の付き添いの為、消化してきました。

### 【育児・介護休業法の改正ポイント】

- 育児や介護休業の申し出や取得を理由とする不利益扱いの禁止
- 育児や介護を行う労働者の時間外労働の制限

- 子供の看護のための休暇の措置
- 育児や介護を行う労働者の配置への配慮
- 勤務時間の短縮の対象となる子供の年齢の引き上げ
- 会社内に職業家庭両立推進者を選任

昨年、4月に我が会社でも「子の看護休暇」が導入されたのを知っていましたが、私が『子の看護休暇』を最初に利用するきっかけになったのは、昨年の梅雨もそろそろ開ける蒸し暑い初夏の日曜の昼間でした。久しぶりの晴天に子供達と公園に行くことを約束し、心を弾ませながら出発の準備をしていた時です。バックに荷物を積み込みながら、たまたま子供の様子を見るとうつぶせになりながらカクカクと微妙に振るえているので、一瞬『はて』と思いました。その後すぐに目が半開きで白目になり、痙攣させていました。私は、子供の体を横向きに寝かせ首とおでこに手をやり熱があるかを確認しながら、妻を大声で呼びました。妻が私の声の異常さに気づき不安な様子で飛んできると、私はすぐに救急車を呼ぶように指示しました。痙攣が始まり、数分後に救急隊員が酸素マスクを持って駆け付け、掛かり付けの総合病院まで約20分、その間も子供の痙攣は強弱しながら続いています。結局、痙攣が完全に治まったのは、私が子供の異変に気づいてから40分後でした。診断の結果は、『熱性痙攣』の一種で、通常であれば痙攣が5分以内に治まるのが普通なのですが、子供の場合は何らかの原因で長時間に亘って痙攣を起こす『複合型熱性痙攣』という診断結果でした。そして、そのまま入院ということになりました。病院の規則では未就学児は親が24時間看護と決まっていたので、妻が7:00~21:00、私が21:00~7:00の間、看護することにしました。次の日「子の看護休暇」のことを思い出し、書類を作り上司に提出しますが、上司は最初、「こんな休暇あるのか?」「なんで有休を使用しないんだ?」というような認識不足な質問で困惑もしましたが、2日間取得できました。休暇取得中は丸々2日、私が看護でき妻も家に残った子供2人も精神的にも肉体的にも助かった様子でした。そして5日間の入院で無事元気に退院できました。制度を利用した感想ですが、私は当然ですが家族全員が感謝しております。しかしやはり、もっともっと、組合員に制度の周知と上司の理解と認識が増せば利用しやすくなると思いますし、何よりも女性専用の休暇とと思っている男性が私の周りにも多いので、その誤った認識が変わっていけば利用頻度が、特に男性を中心に増えていくと思います。

#### 契約社員でも制度を使えることを知り、子供2人続きで取らせてもらいました

近畿日本ツーリスト労組 東大阪支店 神谷 洋子

私は、平成11年9月（産休含む）から14年4月まで育児休暇を利用しました。現在は2人の子供を保育園に預けて出勤するという日々を送っています。取得した理由は、やはり仕事を続けたいという気持ちがあったからでした。契約社員でも制度が利用できる事を知り、家族共々相談した結果、育児休暇に入りました。休職中は、様々な事務手続きもスムーズに行って頂き、特に問題も無く安心して育児に専念することができました。他の育児休暇を取得された方々と違う点は、私は特殊な例らしいのですが、1人目で休職中に2人目の休職を取得した事でしょうか。その時も会社に認めて頂きとても有り難く嬉しく思いました。昨年4月には、短時間勤務を利用して復職しました。他の社員の方達が接客している最中に退社するので、正直気兼ねする部分があります。「申しわけない」という気持ちがある一

方で、短時間勤務でなくフルに働きたいという気持ちもあります。しかし、現在の家族状況では無理なので、自分自身で割り切って考えるように努めています。復帰後は家族の協力もありますが、支店長はじめ、社員の方々の理解と協力のお陰で仕事と家庭の両立ができています。ただ困るのは子供が病気の時です。私は近所の病院の病児保育室を利用することがありますが、予約で一杯の時があります。その場合には仕事を休まねばならず、職場に迷惑をかける部分が多いので、それを思うと非常に心苦しくなります。仕事を続けていく上で子供が病気になった時どうするか、今の一番の悩みです。育児休職・短時間勤務制度は仕事を続けたいと考える女性にとって心強い制度だと思います。休職中より復帰後の方が問題は多いでしょう。それはまさに仕事と家庭の両立という問題に直面するからです。私にもこの先様々な問題が起きると思いますが、主人の協力と2人の子供の笑顔を糧に、頑張っ乗り越えて行きたいと思っています。

#### 仕事も育児どっちも楽しいから、どっかを諦めるのはもったいない

日本旅行労組 国際旅行事業部 緒方 葉子



毎朝家族の誰よりも早く起き小学生の娘を起こして一緒に朝食、続いて保育園の息子の着替えをさせると後はダンナにまかせて一番に家を飛び出し、ガランとしたオフィスで仕事開始。日中はガリガリ働き、夕方退社近くは頭に血を上らせ、退社間際の電話に居留守を使って会社を飛び出し、駅から走り駅近く借りている駐車場から車を飛ばし、保育園・学童保育のお迎え。帰宅後は「20分で晩ごはん」お風呂・洗濯・片付け・子供を寝かしつけ、そこから持ち帰った仕事をパソコンで…といきたいところがテレビの前でついうウト…これが私の日常です。

仕事と家庭を両立させるべくこの会社を選んだわけはもちろん「なんとなく旅行が好きで〜」「学生時代の海外放浪生活に別れを惜しみ〜」今受けたら絶対に落とされそうな安易な志望動機で就職。当時女性としては珍しかった海外団体営業で海外添乗に行きまくり、楽しかった頃に結婚。子供ができるまでは、添乗か終電まで残業か飲んでるか、の毎日でした。そんな頃1人目を妊娠、社内に育休取得者がいるという情報で、やってみるか上司に相談。「そんなもんとったことある奴うちの会社にいないぞ!」という反応にも母は強しで動揺せず、産休・育休で子供が1歳0ヶ月で復職しました。しかし引き継いでしまった仕事はゼロからの再スタート、やっと数字が戻ってきた復職3年目に2人目ができ、さすがに2回育休とった人の話は周囲で聞いたことがなく、言い出しにくく思っていたところ運良く(?)支店が統廃合で閉鎖、どさくさにまぎれ2回目を取得今の職場に復職しました。現在の仕事は添乗が少なく、優秀な同僚に助けられなんとかやっていますが、まとめて一気に残業したり持ち帰ったりは避けられず、小学校の父母会などで圧倒的多数の専業主婦に接するたび、どうしてこうまでして

やってるのかと自問する日々ですが、仕事も育児もかける時間でなく質の問題であること、自分が充実していれば家族や周囲も元気になるかなと勝手な解釈をしています。これからどうしようかと迷っている後輩達には、仕事も育児もどちらも楽しいからどちらかを諦めるのはもったいないよと言いたい。育児を奥様任せにしている男性も、こんなにおもしろいものを独占させておくのはもったいない。そしてどんどんみんなが育休をとってもめずらしくない時代がくればと思います。レジャー・サービス産業は家庭や女性が主役。是非続けてみましょうよ。あとは子供って思ったよりどんどん大きくなってしまいうってことも付け加えておきます。

### もっとたくさんの女性に出産後も働けることを知ってほしい

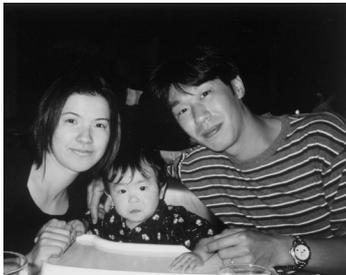
ロイヤルホテル労組 和食課 池端 友絵

**制度を利用することになった経緯：**妊娠6ヵ月頃退職するつもりで上司に話をした時に会社には育児休職という制度があり社内でも利用している方がいらっしゃるという事を知り、少し考える時間をいただき、夫と話し合い利用することにしました。

**制度を利用中の育児の様子：**私は約1年半休職させていただきましたが育児というのは想像以上にかなり大変で、特に私の息子は手がかり、毎日が戦いで体力も気力も使い果たして仕事に復帰し、仕事・家事・育児が両立出来るのか不安でいっぱいでした。幸い元の職場に復帰させていただき、1年半のブランクもそれほど感じることなく戻ることができました。

**今後制度を利用したい人へのアドバイス・制度取得の感想：**この制度は上司・先輩・後輩・家族などのあらゆる面での協力サポートがなければなかなか難しいものだと痛感しております。今後取得されようとしている方もたくさんの不安があると思いますが是非利用して頑張ってくださいと思います。

**労組への要望：**もっとたくさんの女性に結婚・出産後も働ける制度や実態を知ってもらい、職場の方々にも制度取得に前向きな理解をいただけるよう働きかけていただきたいと思います。



### 自分にとって一番いい制度を把握し、早めに意思表示した方がいい

帝国ホテル労組 宿泊部 磯井 麻紀

**制度を利用することになった経緯：**私は、1歳までの短時間勤務制度を利用しました。というのも、子供が8月生まれのため、育児休職を1年（この時期育休制度は1年）取得すると保育園に入れられない可能性があったので、約5ヵ月育児休職を取り、保育園の入園に合わせ、その後短時間勤務を使いました。今住んでいる地域の状況は待機児童の数が多く、0歳から入園しなければ、殆ど入れないという状況があったからです。

**制度を利用中の育児の様子：**私の職場はもちろんシフトのある職場ですが、毎日早番勤務にして頂き終わりの1時間を短時間勤務にしました。1歳迄は延長保育ができないため、必ずお迎えに行かなければならないからです。残業が多い職場のため、

最初は早く帰ることに抵抗を感じましたが、職場の方々の理解があったので何の問題もなく早く帰ることが出来ました。子供が熱を出し、保育園から連絡が入った時は主人と連絡を取りあい、お互いの仕事の状況で迎えに行っています。幸い、今通園中の保育園は熱が7度5分までは保育園で面倒を看ってくれるので、めったに連絡がくるということはなくとても助かります。

**今後、制度を利用したい人へのアドバイス：**色々な制度がありますが、自分の家庭環境や職場状況を考え、自分にとって一番いい制度を把握し、早めに職場に意思表示をした方がいいと思います。私の場合も、そうする事によりスケジュール調整などもして頂けたし、制度を利用することに快く理解を示して頂けたので職場復帰もスムーズであったと感じています。

**労組への要望：**育休が長くても、途中で保育園に入れなければならない事情が出てくると思います。それでしたら3歳までの短時間勤務が出来た方が有効的です。シフト勤務をしていれば保育園の延長や、ベビーシッターをお願いしなければならない時もあると思います。ベビーシッターを頼んだ場合、家への出入りという事もあり、そこで何が起きているか子供はまだ話せません。4歳位になればその日あった事などを話してくれるようになると思うので、少し安心してお願いできるかな。という気持ちがあるからです。（現在短時間勤務制度は1歳まで）

### 今は子育ては一人ではなく周囲を巻き込んでずうずうしくと決めている

藤田観光労組 箱根小涌園 予約グループ 平松 由紀子

妊娠が判った時何の疑問も持たず仕事を続けることを選びました。親が近くに住んでいたことと、パートナーも自立しており育児に参加してもらえる自信がありました。妊娠初期は、切迫流産の危機で約2週間仕事を休みましたが、職場の助けと協力により無事産前休業に突入。この時期一番の不安は1年間の休業後、無事復帰できるだろうか、パートナーに転勤がないだろうかの2点でした。産前休業中は仕事から離れた寂しさからの苛立ち。産後休業はなんだかわからず。育児休業中は社会から隔離された自分に苛立ちを覚えながら。そして待ち望んだ職場復帰。復帰1ヵ月後に改正育児休業法が施行されたので時短を選択するか悩んだのですが、利用しないまま現在に至ります。なぜかと言えば、職場の協力で遅番はパートナーの休みの日に、残業が発生する日はファミリーサポートセンターに依頼。保育園も土曜・延長保育も利用、子供も協力的で病気をしない等があります。時に周りに頼っての子育てで良いのだろうか悩むこともありますが、今は一人ではなく周りを巻き込みずうずうしくと決めています。ファミリーフレンドリー度の低い業種ですし、シフトの問題など抱えていますが、制度を利用してそして仕事を続ける事により何か見えてくるような気がしています。結婚しても、子供が生まれても仕事を続ける意思があるならがんばりましょうよ。必ず協力者、理解者はいるはずですよ。

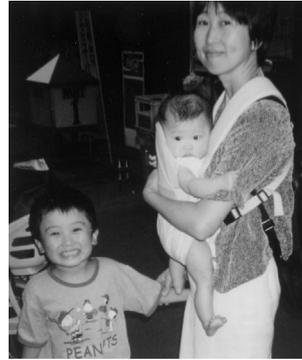


研修会で出産前の体験を話してくれた平松さん

### 子供を育てながら働くことがより認められたようでほっとしている

東急観光労組 関連商品部 武藤 郁子

現在5歳と1歳10ヶ月の子供がいます。育児休職、短時間勤務とも制度があり、出産後も仕事を継続することは充分可能と考えていましたが、実際に子供を育て改めて子供の病気の多さに気がきました。まず、満1才までは寒い季節は風邪を毎月複数回（保育園の子供は互いに風邪を移しあうため、2週間に3回は風邪をひくそうです）、それに伴う中耳炎、夏場は手足口病、ヘルパンギーナ、とびひ。熱が37.5℃以上のとき、感染症のときは保育園に預けられないため、上の子のときは入園した4月は3日しか登園できませんでした。限られた有給休暇を駆使しても、保育園を休む間ずっと面倒をみることは不可能で、私の場合は両親にみてもらっていました。これも両親の家に近かったためできたことでした。子供の通う保育園で同じクラスの地方出身の方は、子供が肺炎のため長期休みとなり会社を辞めたそうです。通常の病気などは両親に預けることもできたのですが、私の子供は脳に水が溜まる病気で、1～3才の間、



各種の検査を頻繁に受けていました。検査の場合、予約、検査、結果と3回は病院に通います。その都度、夫と交代で休みを取りましたが、自分の有給休暇20日は、ほぼこれで消えてしまいました。幸い、私自身丈夫だったこと、両親が近くにいたこと、また、夫も子供のために休みを取れたことで現在も仕事を続けています。昨年より子の看護休暇制度が勤めている会社にもでき、年間5日まで休暇を取得できるようになりました。5日で充分とはいえないかもしれませんが、精神的にもずいぶん余裕ができます。また、それ以上に、子供を育てながら働くことがより認められたようで、ほっとします。自分でも使いましたが、会社の中でも思った以上に利用者が多いようです。必要な人が誰でも使える制度になれば、救われる人も数多くいると思います。

### ～先輩からのメッセージは「悩みを話せる友人をつくって」「自分の意志を大切に」～ 両立課題を抱え乗り越えてきたお二人、現在支店長として活躍中の松前さん、そして労働組合の立ち上げに際わり、現在は執行委員長として活躍中の富井さんからのメッセージです。



近畿日本ツーリスト  
松前喜美子さんへのインタビュー

「ご自身仕事との両立で悩まれたことはありますか」

重度障害の老親介護とは言えないが、父親の健康面で心配を抱えながら働く、という期間が10年以上続いた。その後支店長職に就いた時期は、父親の介護のため休職しようか考えた時期に重なり、職責のことも含めて相当悩んだ。結果的にはとれる状況にないと判断したが、日常生活に徐々に支障をきたしていく父親を見守る時間を確保するようにした。幸いなことに永く勤めていた箇所でもあり、一定のルールのなかで職場の人たちの理解が得られていたのだと思う。自分ひとりではできたことだとは思わない。人それぞれに両立に悩む時がありそれぞれ解決方法は異なると思うが、働き続けるという意味を大切にすること、日頃から胸襟を開いて話し合える友人づくりを勧めたい。

「両立させ働き続けたい後輩たちへ、何かアドバイスを」

・自分の将来の希望（制度を必要とする時）は事前の意思表示は必要。それを考慮に入れた支店運営が必要になるので。今の職場では、私が一人の時を見計らって相談を持ちかけてくる。その時は、制度の内容を承知しているか確認し、説明もする。ルールを守って取得する者フォローする者お互いが納得しあうことが重要だと思う。また、私の方も気づいたことは伝えるようにしている。ただし、自分が直接という方法はとっていない。「支店長から直接言われた」ということが前面にでてしまい、伝えたいことが伝わらないのでは意味がないので。

・信頼できる友人をつくって。悩んでいるときそのことに気づき話を聞いてくれる人がいることは何より心強いと思う。

- ・仕事以外に何か関心事（趣味）を持ってほしいと思う。
  - ・これからは仕事一辺倒という生き方は人間を豊かにしないのでは。信頼できる人間関係をつくる上でも仕事プラス1というライフスタイルを勧めたい。
- （サービス連合まとめ）



### 「働き続けて」

札幌ステーションホテル 富井 陽  
初めの結婚に失敗した時子供が9才でした。無我夢中で仕事を捜し何としても子供を立派に育てることしか頭になく、離婚して実家の近くにアパートを借りて働くことにしました。親が協力的で本当に助かりました。3年事務職を経て今のホテル業に変わり早15年目、組合活動を通じて今思う事は、子供を産んでからも働いていきたい人が結構いる事です。現在妊娠7ヶ月で頑張っている組合員がおります。彼女から子供を産んでからも働いていきたいという相談を受け、部署の仲間と協力しながら無事子供を産んだ暁には職場復帰を期待しています。今後組合ではこのケースを基に会社・職場に呼びかけ環境作りの土台にしていきたいものです。何事も自分の意志ひとつです。意志が決まれば遠慮せず組合に相談してもらえれば出来る限りの事は努力させてもらいます。若い人が安心して働き続けられる職場づくりと制度の導入、これからの女性の課題だと思います。ちなみに私の娘は結婚してから3年目を迎えています。

編集作業（中央委員会配布）の都合から、原稿を掲載できなかった方々があります。この場を借りてお詫びを申し上げます。

両立環境整備のとりにくみには、それをめざす方々の体験を積み上げていくことが重要と痛感しました。今後も多くの方の体験談を寄せていただきたいと思います。