

男性育休で 職場は変わる！ かな？

実教出版労働組合 北見昌彦

実教出版株式会社の現況

- ▶ 高等学校向けの教科書発行する出版社
- ▶ 家庭科の教科書・教材も発行し、私はその編修担当
- ▶ 総勢約150名程度。職場の人数は10名弱。
- ▶ 男性が7割以上。女性管理職も増えつつある。

実教出版労働組合の現況

- ▶ 慣行ユニオンショップ（組合員数約130名）
- ▶ 上部団体 日本出版労働組合連合会
 - 教科書労働組合共闘会議（教闘委）
 - ・ 9つの教科書会社の組合から構成
 - ・ 労働条件の大枠を議論し要求化（統一要求）し，交渉，協定化する

育児関連の統一要求のポイント

- ▶ 法定を上回る
- ▶ 職場の声をもとに練り上げる
- ▶ 使いやすい制度

2022春闘 統一要求

10. 育児休暇

(1) 育児のための休暇制度および労働時間短縮の制度を新設すること。

(2) 制度が設けられている場合は、以下の項目について改善すること。

① 休暇制度について、当面条件を次のようにすること。

- ▶ ア 制度利用の対象は、雇用形態のいかんを問わず、育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子（同性パートナーの子を含む、以下同じ）と同居し養育する者で、休暇期間経過後も引き続き雇用されることが見込まれる従業員とすること。
- ▶ イ 期間は、子が満1歳に達した翌年度の4月15日までとし、翌年度の4月15日で改正育児・介護休業法に定められた期間に達しない場合は、子が満1歳6か月に達するまでとすること。さらに、この期間に達した時点で、本人の申し出があった場合、最長2歳までとすること。
なお、定められた期間内であれば、断続的な休暇取得も可能とすること。

2022春闘 統一要求（続き）

- ▶ ウ 賃金は、雇用保険から給付される育児休業給付金を含め、基本給の80%を保障すること。また、育児休暇に入った月と終わる月は全額保障すること。一時金については全額保障すること。
- ▶ エ 休暇中の地方税については、会社が一時立て替えるものとする。
- ▶ オ 休暇取得期間は、勤続年数に加算すること。

2022春闘 統一要求（続き）

② 労働時間短縮制度について、条件を次のようにすること。

育児時短について、1日につき1時間（分割可）の育児時短制度を小学校卒業までの間、設けること。また、育児時短中の賃金・一時金は全額保障すること。

(3) 子の看護のための休暇制度を新設・改善すること。
なお、制度利用にあたっては当面条件を次のようにすること。

- ▶ ア 日数は、子1人あたり年10労働日とすること。
- ▶ イ 休暇取得の期間を小学校卒業までとすること。
- ▶ ウ 賃金・一時金については全額保障すること。

2022春闘 統一要求（続き）

② 労働時間短縮制度について、条件を次のようにすること。

育児時短について、1日につき1時間（分割可）の育児時短制度を小学校卒業までの間、設けること。また、育児時短中の賃金・一時金は全額保障すること。

(3) 子の看護のための休暇制度を新設・改善すること。
なお、制度利用にあたっては当面条件を次のようにすること。

- ▶ ア 日数は、子1人あたり年10労働日とすること。
- ▶ イ 休暇取得の期間を小学校卒業までとすること。
- ▶ ウ 賃金・一時金については全額保障すること。

実教労組の到達点（協定書より）

八、育児休業

（五）子どもの看護のための休暇制度は以下のようにする。

（ア）日数は、子ども一人あたり年七労働日とし、一時間単位で取得できるものとする。

（イ）期間は、小学校四年生始業時までとする。

（ウ）賃金・一時金は全額保障する。

（六）介護のための短期の休暇制度は以下のようにする。

（ア）日数は、要介護者一人あたり年八労働日とし、一時間単位で取得できるものとする。

（イ）配偶者、本人の父母・子、配偶者の父母について、介護のための短期の休暇制度を利用する者に対し、賃金・一時金を全額支給する。

（ア）対象者は、生後一年未満の子を養育する従業員で、育児休業を申請した者とする。なお、適用除外者については、現行どおりとする。

（イ）期間は、子が満一歳に達するまでの間で、本人が希望する期間とし、実施にあたっては、「育児・介護休業法」に基づくものとする。ただし、育児休業期間内に復職した対象者が、特別な事情により、再度、育児休業取得の申し出を行った場合は、一回に限り認める。

ただし、満一歳に達した後、保育園等への入園ができないために休業せざるを得ない場合には、次の期間のうち、いずれかを限度として延長を認める。

a. 満一歳に達した翌年度の四月一五日まで

b. 子が満二歳に達するまで

また、子の養育を行っている配偶者であつて、一歳以降子を養育する予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難な場合には、休業取得を認め、その期間は子が二歳に達するまでとする。

（ウ）育児休業に入った月と終わる月の賃金は、全額支給する。同じく一時金は、月割りで支給する。

（エ）休業中の地方税については、会社が一時立替払いとし、休業者が復職後一年以内に返済するものとする。

（オ）休業取得期間は、勤続年数に加算する。

（カ）年間の有給休暇については、規定の日数とする。

（キ）育児時短については、子が小学校四年生始業時まで、一日につき一時間（分割可）の育児時短制度を設ける。時短中の賃金は子が満一歳に達する期間までは全額保障する。時短中の一時金は全額保障する。なお、満一歳から小学校四年生始業時までの期間に育児時短制度を利用する者に対し育児時短補助金を支給する。

（ク）休業中・時短中の業務体制については、業務の見直し・再配分、人員の再配置、代替要員の確保など、適切な措置をとるよう努める。

（ケ）復職に当たっては、原職または原職相当職に復帰することを配慮し、休業取得を理由とした不利益扱いはしない。

育児休暇取得したワケ

- ▶ A) 劇的に変化する最初の数週間を妻に独占されるのはもったいない！悔しい！こんなチャンスはもうない（はず）というのが最大の理由。
- ▶ B) 足かけ2 ヶ月までなら賃金保障があり，家計への影響はない。
- ▶ C) 編修担当している家庭科資料集では「男性の育児休暇取得率が低い」と問題提起しており，「先ず隗より始めよ」と神の啓示が下った
- ▶ D) 会社も次世代育成行動計画に複数の男性育休取得者を目標としているので，ぜひ協力したい（^▽^）
- ▶ E) 新年度を迎え，業務上も供給本完本直後でややゆとりがあり，執行委的にも春闘終了後という絶妙のタイミングであったこと

（女性部の機関誌に寄せた文章より）

▶ 組合内男性取得率の向上の先駆けになれば...

→現在では、男性も育休取得する人は珍しくはない。ただし、2か月未完に限られるのが実情。

ひと月半ですが育児休暇、取得しました

第二編 修部職場 北見昌彦

女性部から一文寄せよとの要請を受けましたので、筆を執った次第ですが、当初は500字程度かと思っていたら1500字の依頼。さらに1ページ特集に拡大するとは夢にも思わず、戸惑いを禁じ得ません(TT)。門外不出の写真も供出せよとお達しもございまして……開き直ることにしました。

——さて本題ですが、49歳にして太眉の長女が降臨して父となり、4/14～5/30までのひと月半の間、育児休暇制度を利用させていただきました。

まずは育児制度を利用させてもらったことに、あらためて感謝いたします。特に職場の皆さんにはいろいろとご負担をかけることとなりましたが、理解と協力をいただき、本当にありがとうございました。また、執行委・教職委も休ませていただきました、感謝しています。

●五里霧中ながら楽しい毎日……

育児中はもちろん、今でもおむつ交換、入浴、ミルク、爪切りなど、授乳以外のミッションを日々こなしております。おむつ交換など最初は腰が引けてましたが、慣れてしまえば「出た出ない」で一喜一憂し、ウンチ砲発射(仰角40° 射程距離50cm)⇒妻に着弾!に抱腹絶倒する余裕も出ました。その後もミルクを口からエロエロ戻されては周章狼狽、「眠いなら寝てくれ、なぜ泣く!？」と右往左往、はじめて「…あ、あああ…」と聞いて「しゃべった!」と狂喜乱舞、ギャン泣きのときはおしゃぶり程度では時がつかず、最終兵器おっぱいを発動させ勝ち誇った妻のドヤ顔に遺憾千万の日々です。

授乳中は大泉門(頭頂部のすき間のことね)がヒクヒクしたり、泣きわめくときはへそが出べそになる発見もし、未だに謎の生き物に興味津々です。

●ひとりで子育ては大変だ……

とはいえ、育児は楽しいことばかりではありません。ふたりとも高齢(^^)なこともあり、体力勝負の局面では交代しながら乗り切りつつ、プチ腰痛もしばしばです。どうしても泣き止まなかったり、自分の時間がとれないことにストレスを感じることもあります。ふたりがかりでもそうでしたから、交代要員のいなくなった現在は、昼の時間帯に妻が孤軍奮闘していることでしょう。そのうち娘に夜泣きが始まり移動能力が覚醒すれば、これまで以上に休む間がありません。そのうち、終日ボクひとりで面倒みて、解放してあげようとは思っています。

唐突ですが、時折流れる幼児虐待のニュースの中には、事件の背景に触れずに「ひで親だ」とだけ流す報道もありますが、一面的な見方なのかもしれません。ひよっとしたら育児に疲れ、いらだち、孤立し追い詰められる状況があるとしたら、決して他人ごとではないのからです。

それにしても、考えてみれば育児を主に担ってきた多くの女性がそうした困難を乗り越え、場合によっては複数の子どもを抱えて奮闘してきたのだと思うと、あらためて「母はスゲー」と感服せざるを得ません。お父さん諸君!せめてこれからは呑んでくれないで可能な限り早く帰り、育児参加しようではないか(と、自分に言い聞かせております、今は)。



仕事しました



初めてのスーパー(何故かお酒コーナー)



延々これが続くのは、しんどい



得しようとした理由をあえてあげると……

- A) 劇的に変化する最初の数週間を妻に独占されるのはもったいない!悔しい!こんなチャンスはもうない(はず)というのが最大の理由。
- B) 足かけ2ヶ月までなら賃金保障があり、家計への影響はない。
- C) 編修担当している家庭科資料集では「男性の育児休暇取得率が低い」と問題提起しており、「先ず魂より始めよ」と神の啓示が下った。
- D) 会社も次世代育成行動計画に複数の男性育児取得者を目標としているので、ぜひ協力したい(^^)
- E) 新年度を迎え、業務上も供給本完本直後でややゆとりがあり、執行委的にも春闘終了後という絶妙のタイミングであったこと

こうしてあげてみたい理由はありませぬ。そのこともあってか「休む必要あるの?」との言葉に後ろめたさを感じましたが、配偶者が専業主婦(夫)でも利用できる前例となればと思い、初志貫徹しました。

●将来の父さん諸君! 育児休暇制度を利用しよう……

世間ではマタハラなどが問題視されていますが、実教では出産を迎えた女性のほとんどは、産休+育児取得しています。今でこそ当たり前ですが、利用実態を踏まえて労使協議して制度を整備し続けてきたことや、職域などを通じて制度利用に対する職場の理解が広まった点も、見逃せません。そして今後は、女性だけでなく男性も育児取得が進むようになればと思います。業務の手当てを保障する協定もありますから、まずはプチ育児から始めてはどうでしょう?

私たちは教育に携わる仕事をしているのですから、よりいっそう子育てにやさしい会社になって欲しいと思います。これは社会的な要請でもあります。男女ともに育児に参画できるように、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を作り出していくことが、今後さらに求められていると思います。職場の理解と協力、そして必要に応じて組合の力も借りながら、ぜひ実現していきたいです。

——気づいたら大幅に予定字数をオーバーしてしまいました。昨今話題の待機児童問題など保育行政などに触れたかったのですが、それは別の機会に。乱文失礼しました——



今後の課題

- ▶ 取得しやすい職場と、そうでない職場
- ▶ 充実する制度の一方で・・・
- ▶ 改正育休法への組合としての立ち位置