



2023年6月21日
発行責任者 池尻 和寛
編集責任者 情 宣 部

～戮力協心～ NO.55

女性青年部員
の皆さん！！



ありませんか？

女性特有の規則や制度に関するお悩み

日々の生活や業務の中で「この規則、実態にそぐわないな(;´・ω・)」とか、「こんな制度があったら助かるのにな(´-ω-)」と思ったことはありませんか？ JR貨物労組青年部では、こうした青年部員の悩みをひろい、会社への要請・折衝を通して、青年部員にとってより良い労働環境となるよう、取り組みを行なっています。

しかし、現在、中央常任委員の中に女性役員はおらず、女性特有の悩みをつかみきれていないのが現状です。ぜひ、皆さんの悩み・意見をお近くの青年部役員に伝えてください！ともに改善していきましょう！！

例えば…

「生理休暇」は知っているけど、もし妊娠した時に“つわり”がひどかったら、休みの扱いってどうなるんだろう？

→妊娠に起因する症状（つわり、高血圧、浮腫等）のため勤務が著しく困難となり、会社を休む必要がある時は、「**診査休暇**」が設定されています。



就業規則 第79条（無給休暇）

（8）妊娠中及び産後1年を経過しない女性社員が、保健指導又は健康診査を受ける場合

ア 妊娠中の女性社員が保健指導又は健康診査を受ける場合

（ア）妊娠23週まで 4週間に1回 （イ）妊娠24週から35週まで 2週間に1回

（ウ）妊娠36週から出産まで 1週間に1回

（エ）医師又は助産師が（ア）から（ウ）までと異なる指示をしたとき 必要な時間

医師や助産師の保健指導や健康診査を受ける場合以外でも、妊娠に起因する症状で休みを取る場合、**上項（エ）**が適用されます。

しかし…

- ・就業規則では、これ以上の具体的な内容が明記されていないことから、この規定を利用して妊娠中の諸症状で会社を休めるのか、非常に分かりづらい。（理解していない職場もある）
- ・そもそも「**診査休暇**」は無給であり、つわりが予想以上に長く続いた場合、収入がかなり減ってしまう。
- ・収入を減らさないためには「年休」・「保存休」を利用するしかないが、出産後の育児を考えれば「年休」は残しておきたいし、休職すれば定昇や期末手当に影響が出る。

⇒ **制度（規則）と現状が合っていない！！**

あなたへ

「診査休暇」(エ)を切り離し、「妊娠症状対応休暇」として別の休暇として、かつ、**有給の休暇としてほしい！！**

あなたへ

- ・地青(地本)役員に相談
- ・女性組合員連絡会役員に相談
- ・春闘諸要求として提案 etc.

男女へだてなく、ともに悩みを分かち合い、改善していきましょう！！