

## みんなの ちょこっと相談



パートで働いていますが妊娠しました。これまで職場の女性は出産前に辞めていて、産休や育休を利用した人は誰もいません。パートで産休や育休は取れないのでしょうか。(20代女性の相談より)

### 産休は大丈夫！

パートでも退職しないで子どもを産むことはできます。会社から前例がないと言われると「無理かなあ」と思いがちですが、早まって退職しないでくださいね。大丈夫です。子どもは社会の宝。あなたが出産することは、社会全体で歓迎され祝福されることです。

産休も育休もずいぶん言葉は広まり、多くの人が「私も使えるかも」と思うくらいに法律や制度は整ってきました。しかし、現実はずんわりとはいかないケースもしばしばあります。制度をよく知っていないと会社の言いなりになり生涯に渡って大きな損失につながりかね

ません。少なくとも産前産後休暇は、前例があるか無いかにかかわらず、パートなどの非正規で働く人も、本人から申出があれば会社は産休を与えなければならないと決められています。(労基法第65条)

65歳になって受け取る年金は、厚生年金に加入していれば基礎年金6~7万円に働いたことに応じた年金がプラスされます。「辞めない」選択は苦労もありますが、老後の安心につながることで大いにありますね。産休・育休中は年金保険、健康保険の保険料はあなたも会社も免除されます。「じゃあ、会社に言いやすいですね」と話された方がありましたよ。

育児休業は、パートで働く人も取れますが、いくつかの条件があります。少なくとも同じ事業主に1年以上雇用されていること、子どもが1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれることなども必要です。会社と交渉・話し合いなどするときは「根拠となる法・制度など」を知っていて示し、誠実に率直に話し合うことが大切です。

詳しいことは、すてっぷ「働く女性のちょこっと相談」(p8参照)に一度お電話ください。話し合いの進め方など、お話しします。回答者:林誠子(当財団理事長)

## 講座報告

### 男女共同参画週間事業

#### 『ピケティ入門』著者が語る だれもが生きやすい幸せ社会とは

6月27日(土)

講師:竹信三恵子(ジャーナリスト、和光大学教授)

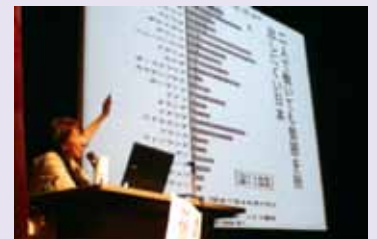
竹信さんは、「20世紀前半の戦争や世界恐慌などによって、富裕層の資産が崩壊し格差が縮小した時代があった。しかし1970年代以降に持てる者の資本が膨張し、1980年代には格差が拡大していった」と格差の歴史を語り、格差拡大の要因として「高額資産への税率の低下」「少子化と低成長」をあげました。日本も現在、人口の上位10%の裕福層と下位10%の貧困層の格差は過去30年で最大となり、さらに「生活保護基準の引き下げ」「労働者派遣法改正」など、格差を広げる施策が進められようとしています。

竹信さんは「女性の生きづらさの根にあるもの」をテーマに、日本の現状についてデータを使って解説しました(「フルタイム男女の賃金差は、男性を100とすると女性は約70になる」など)。

ピケティが「格差は放置すれば拡大する」と言うように、格差は自然にはなくならず貧困は必死に働くだけでは改善しません。税による高額資産への介入と、すべての人が幸せに暮らすことをめざす適正な所得の再分配が必要となります。

竹信さんは、女性が輝く社会を実現するためには「1日の労働時間規制と均等待遇の実現」「女性が

家庭で無償労働(家事・育児・介護など)を担うことを前提にした低福祉社会の改革」「女性は父・夫に扶養されるというモデルからの脱却」などをあげました。



データを示して説明する竹信さん

### 第2回すてっぷ事業者向けセミナー

#### 「女性雇用を促す法制度と企業の課題」

7月17日(金)

講師:笹尾達朗(NPO法人あつたかサポート常務理事・社会保険労務士)

講師:須田豊(敷島製パン株式会社大阪豊中工場 総務グループマネージャー)

敷島製パン(株)は、24時間稼働工場の人手不足解消のために、現場の意見をくみ上げて結婚・出産した女性の就労継続を実現してきた事例を紹介されました。続いて、笹尾さんは女性雇用が時代の要請であり、法制度の実効性を高める必要性を強調されました。



現場視線での取組みは参加者の関心を集めました