

労働組合運動の原点回帰

～労働組合が生理休暇と更年期障害に取り組む意義～

齊藤 千秋

(日本労働組合総連合会東京都連合会 事務局長)

1. はじめに

労働基準法に生理休暇が定められすでに75年が経過している。生理休暇は女性が「労働者」として働きはじめたときに女性の権利として勝ち取った法律であり、この権利を勝ち取るために多くの女性の力が注がれている。最初にネタバレのようになるが、その必要性について「生理を理由に休暇取得がしにくい」からという意見に流され名称変更すればよいという論議はしてほしくはない。雇用法制や雇用慣行が変わっても、女性は産む性としての生殖機能を持ち得ているがゆえに男性にはない保護が必要である。長い人類歴史上、女性が初潮を迎える年齢が極端に早くなったり遅くなったりすることもない。それは万国共通である。つまり「母性保護」や「リプロダクティブヘルツ・ライツ」の取り組みは永遠に女性を取り巻く課題なのである。その課題が、時として社会課題になったりならなかったりすることは、社会的な女性の地位とも関係しているようにも思える。

ここでは、連合東京が2022年3月から4月にかけて実施した「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」結果を考察しつつ、私なりに感じる女性労働の諸課題とその解決策についてまとめる。

2. 生理休暇が取得しにくくなった背景

少し古いデータになるが、生理休暇の取得率は1965年の26.2%をピークに低下しており、現在では1%も取得していない実態である¹。はじめに記載した通り、女性の体にこの50年の間に大きな変化が起きているわけではなく、女性労働者が減っているわけでもない。

むしろ、女性労働者は増加傾向にある。それではなぜ生理休暇の取得率が低下しているのか。1986年に施行された男女雇用機会均等法(以下「均等法」)により雇用機会の男女間差別が禁止された。雇用の場で同じ職種であれば女性を理由に差別されないようになったが、その時点では、労働基準法で女性は深夜業が禁止されていた。したがって、深夜に及ぶ業務(職業)に女性が就くことはなかったし、22時には帰宅を促された。その結果、女性は男性と同様に働くことに制限があり、女性の職域拡大や管理職登用の障壁ともなっていた。1999年の均等法改正により、女性の深夜業の禁止が撤廃され、それまで男性の職業と思われていた職業、例えば車掌や運転手などにも女性が進出し、エンジニアやSEなどの職種に女性が登用されるようになった。一方で、くどいようだが女性の体は変わっていない。深夜業に及ぶ業務遂行で、生理不順をおこす事例も少なくなく、男性と同様に頑張りたいと思う気持ちと男性とは違う体のメカニズムの間で、精神的に病み休職や退職をする女性が増加した。時にSEとして働く男性は「新3K(厳しい、帰れない、給料が安い)」と言われていたが、女性SEはその3つに「化粧のりが悪い、結婚できない」とも言われています、と苦笑いをして教えられたことを今でも覚えている。正社員として男性と同等に働く体力を持ち合わせ、ほとんど生理休暇の取得を必要とせず働くことができた女性戦士が残り、離職していった女性の多くは、その後、派遣など有期雇用労働者として働く。有期雇用労働者が「労働基準法に定められている休暇ですから」と生理休暇を取得するこ

とを声高に主張できる職場は今でもないだろう。加えて、LGBTQ+など、性に対する多様性を職場マネジメントで重要視する風潮により、性別を問わず、誰もが働きやすい環境を推進していくがゆえに女性が「母性保護」としての生理休暇を取得するを言いづらい環境を助長しているようにも感じる。男性らしさ、女性らしさとは異なる次元の女性の権利を、雇用形態にとらわれず、もっと取得しやすい環境にしていかなければならない。

3. 更年期障害という新たな壁

日本の女性のライフスタイルは、戦後77年を経て大きく変化している。男性が稼ぎ女性は家庭を守るといった片働き世帯から共働き世帯が増加、一方で少子化傾向が強まり、生涯おひとり様という人生選択もある。しかし、女性の生き方は変わっても女性の体は変わらない。40代になると更年期障害との闘いになる。ホルモンバランスの変化が女性の体に変化をもたらす。40代と言えば、管理職や職場リーダー、責任者を任される年代である。やる気はあっても体がついていけない症状により休みがちになることで休職や退職を余儀なくされることもある。生理休暇はあっても更年期障害休暇はない。先進企業では「健康休暇」「フェム休暇²」など、女性の生理的な健康不調をサポートする休暇が設けられているが、まだ主流化はされていない。更年期を迎えた初期均等法世代の女性活躍を支え、これからの女性活躍の道筋をつくるためにも今こそ主流化すべきと考える。

また、近年の研究では、更年期障害は女性特有の症状ではなく男性も発症するものであることがわかっている。女性の場合、生理が定期的に来なくなりやがて閉経する自分の体の変化を更年期障害と自覚し「更年期なので」と吐露することで過ごすことができるかもしれない。一方で男性の場合、病気ではない。ホルモンバランスの変化に気づかず、上気してパワーハラスメントと扱われたり、やる気の喪失をメンタルヘルス疾患として扱われ、仕事の責任を解かれたり、時には退職することもある。私たちは男女ともに訪れる更年期障害を正しく理解し、壮年期になった従業員・労働者の健康マネジメントを行い、管理職としての適性や業務遂行能力を測ることで、誰もが更年期障害を迎えても、これまで築いてきた能力を活かしながらかつて働くことができる環

境を作っていくことで、就労継続の壁を乗り越えていくことができるようにしたい。

4. 「生理休暇と更年期障害についてのアンケート」～連合東京の取り組み～

連合東京が当初からこのテーマでアンケートを実施しようと考えていたわけではない。ある放送局から「更年期障害」をテーマに番組をつくるが、労働組合として「更年期障害」についてどのような課題認識があるかを聞かれたことがきっかけだった。この時は更年期障害の課題を働く現場・職場の課題としてとらえるものか迷いもあったが、女性の勤続年数が伸長していく中で直面する育児・介護の課題と同じくらい更年期障害に悩む労働者が増加していることは明白だった。加えて、学生相手の講義で「労働基準法で生理休暇が定められていて、生理でお休みすることはできる」と話すと、講義後のアンケートに「生理が重いので就職して働くことに不安だったがお休みできることがわかってよかった」というコメントをもらい、一方で、女性委員会では「生理休暇が取りにくい」と組合員から言われることが令和になっても続いている。有期契約労働者にも年次有給休暇（以下、年休）の付与が義務付けられている。理由を問われない年休を取得すれば上司や同僚に生理だということを知られなくてもよいということが、生理休暇取得の減少の一因とも考えられるが、この古くて新しい課題である生理休暇の実態、更年期障害という新しい課題について、働く女性がどう向き合っているのかを調べ、そこに課題があれば政策実現として東京都や基礎自治体の改善要請として反映することが、社会運動、ムーブメントを担う地方連合の役割と考えた。

実施にあたっては連合東京の真島明美副事務局長と佐々木珠副事務局長、田中寛乃男女平等担当があたった。アンケートを作成した段階では、都内300名の女性から回答があればよいかと思っていたが、立憲民主党や国民民主党の各級議員、都民ファーストの会の議員の皆さんに自身のSNSで拡散して頂いた甲斐もあって、全国から1300名を超える女性労働者から回答をもらう大アンケートになった。

アンケートの実施概要と結果の特徴は以下の通りである。

アンケート結果には自由記入欄を付した

が、多くの回答者から生理や更年期障害のつらさ、乗り越え方、こんな制度があればよかったというご意見を頂いた。アンケート結果と自由記入欄から推察する生理休暇と更年期障害への対処・改善事項は大きく3つある。

第一に、生理休暇も更年期障害も周囲に伝えることができずにいる。生理では通院・投薬をしている女性も多いが、更年期障害では何もしていない女性が多い。前述の通り、職場で自身の健康について話すことが難しい。休暇を取得することが評価やキャリアに影響するのではないかと気にすれば市販の薬で騙しだまし出勤する。それが生理であれば毎月のように、更年期障害であれば一定期間続くと考えると働くことが苦痛になるであろう。幸い、職場のコミュニケーションを重視し、上司との面談なども定期的実施されてい

る。業務の進め方、職場の風通しと同時に、労働者本人や家族の健康面を確認することで労働時間や働き方に配慮することにつながる取り組みが必要である。健康面はプライバシーに踏み込むため、上司に言えない場合もある。その場合は社内の第三者機関（総務や労組）がその窓口となり職場上長への配慮を促すとともに、場合によっては異動希望などもフォローすることで、安易に退職する労働者も減少させることができるのではないかと。

第二に、生理や更年期障害についての知識が少ないことが自身や周囲の対応を躊躇させている。正しい知識を持つことで適切な対応をしていくことができるのではないかと。生理については学校教育の場で女子だけが学ぶのではなく男子も女性の生理のメカニズムを同時期に学ぶことで生理は触れてはいけないこ

1. 調査の実施概要

調査は、連合東京のホームページ内に作成した Web 調査で実施し、連合東京構成組織による周知や連合組織内議員をはじめ各級議員の SNS 等により展開を図った。分析は、調査に回答した 1,340 人のうち就労状況について「仕事をしている」と回答した 1,319 人を対象にしている。実施時期は 2022 年 3 月 1 日～4 月 25 日である。

2. 調査結果

(1) 生理（月経）について

- 生理（月経）痛の有無についてみると、「ある・あった」が 57.0%と最も多く、これに「時々ある・あった」(33.4%) を合わせた割合は 9 割に達している。
- 生理痛が「くある・あった」と回答した方の対処方法（複数選択）をみると、「通院、薬の服用のみ」が 61.9%と最も多い。また、「有給休暇」が 13.5%と 1 割強を占めるが、「生理休暇」は 6.2%と 1 割に満たない。一方で、「何もしない」(37.0%) も 4 割近くを占める。
- 生理痛が「くある・あった」と回答した方の生理休暇の取得の有無をみると、「ある（有給）」は 13.6%にとどまり、「ない」(79.9%) が 8 割を占める。また、わずかではあるが、「生理休暇を知らない」(3.5%) や「生理休暇はない・なかった」(3.0%) といった回答もあった。

(2) 更年期について（40 代以上）

- 更年期障害と思われる症状については、「とくにない」(24.1%) と無回答 (1.8%) が 2 割台半ばを占め、<症状がある>割合は 74.1%である。それぞれの症状をみると、「疲れやすい」(41.5%) が 4 割強と最も多く、これに「肩こり・頭痛」(37.0%)、「イライラする」(34.1%)、「頭痛・めまいがする」(30.3%)、「やる気がおきない」(30.2%) が 3 割台で続いている。
- 更年期障害の症状がある方の症状が「つらい時の対処方法」(複数選択)についてみると、「何もしない」(50.0%) が半数を占める。対処としては、「通院、薬の服用のみ」が 38.8%と最も多く、これに「休暇取得（有給）」(17.2%) が 2 割弱で続いている。
- 更年期障害の症状がある方の更年期症状が原因で病院に行ったことの有無についてみると、「ない」が 72.3%と多数に及ぶが、「通院中」が 6.4%、これに「あった」(19.7%) を合わせた病院に行ったことが「くある」は 3 割近くを占める。

(3) 働く女性の健康について

- 毎年の「婦人科検診」の受診状況をみると、受診「している」(58.3%) が 6 割近くを占める。
- 職場の仲間や家族から「生理痛」や「更年期症状」について見聞きすることの有無については、「見聞きしたことがある」(50.1%) が 5 割を占め、「ない」(38.2%) が 4 割弱、「わからない」(11.7%) が 1 割強を占める。

とといった概念がなくなり、男性の性欲を満たすだけの望まれない妊娠を減らすことに少なからず、つながることが期待できる。また、更年期障害については、マスコミや労使とも研修のテーマとしていくことで、管理職世代の働き方・働かせ方を学び、医学的に更年期障害を示すデータを周知し、健康診断項目とすることで、シニア世代まで健康に働き続ける意識を醸成できるのではないかと期待する。

第三に、生理休暇の取得や更年期障害を主流化することである。人に話をすることは恥ずかしいこと、個人の体の問題と考えることから、生理が重くてつらい、更年期障害がつらいと言ひ合える環境をつくることで、女性が働きやすい職場環境につながると考える。そして、有期契約労働者であっても生理休暇が取得しやすい環境をつくり、更年期障害期には体調に配慮されたシフト勤務の導入や在宅勤務の推進などで継続就労が可能になると考える。

5. まとめ～労働運動の原点回帰～

生理休暇という古くて新しい課題と、女性が雇用労働者として働き、女性活躍が叫ばれている時代の新たな課題に労働組合はどう対応していくべきか。私たち労働組合は常に社会や企業の保守的な考えを変革するために運動や活動を推進している。日本では、法律を創り変えるためには、大手企業の労働協約に書き込まれ、政労使の審議会を経ていく必要がある。運動の原点は、職場である。労働組合役員改革の意識が単組の役員DNAに組み込まれていなければ労働者を取り巻く法律は経営者の言いなりになる。地方連合会の役員立場からすると、多様な雇用形態、曖昧な雇用は経営者が創り出した働き方で、そのセーフティネットは、その労働者を組合員にしていくことだ。企業内の有期雇用労働者を組織化すること、フリーランスや雇われ個人事業主や曖昧な雇用の労働者は連合や産業別組合が積極的に組織化していく必要がある。一方で、生理休暇取得推進や更年期障害の取り組みは、一企業労使で呼び掛けていくよりも、連合（地方連合）が旗振りをして、男女平等の時代の母性保護、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの正しい認識を持つと社会運動として盛り上げていくことが求められる。新型コロナウイルス感染症の世界的な

蔓延と長期化で、家庭内暴力が増加したり、男性の性暴力により望まれない妊娠と中絶も増えたりした。このタイミングで実施した「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」は、女性自身が真の男女平等社会の実現に向けて解決すべき課題、古くて新しい障壁が現存していることを改めて気づかせてくれた。女性自身が、自らの性的権利を持ち強く生きていく社会を、今こそ創っていこう。

1 産経新聞2017年5月26日

2 フランス語の女性（femme）を語源に、生理、妊娠・出産、更年期障害など女性特有の健康を対象とする休暇だと解釈する