

女性ユニオ ンに相談を

働く女性ならではの労働相談を受ける「女性ユニオン東京」の書記長・藤井豊味さんに妊娠・出産・子育てに関する相談などがいました。

営業職のAさん

は出産後も働く予定でいました。しかし、育休を取り復帰1カ月前に会社で電話すると「工場勤務になった」と配置転換を通告されました。納得いかず、もとの営業に出社すると「人手は足りている。工場がイヤなら退社しろ。子どもがいるとハンデになる」など差別的なことをいわれました。現在A

さんは、女性ユニオン東京に相談し、異動・解雇の撤回を求

悪化する女性の労働環境 妊娠で退職強要も



藤井さん

め会社と交渉しています。

他にも、賃金カット、遠い

支店に異動、正社員からアルバイトへ、

また妊娠したことを

会社にいえずこれを

同様で仕事をして

流産したなど妊娠・

出産に関する相談が

2000年から27

5件もあります。

1999年の労働

基準法の改正で、男

女差をつけることが

禁止され、女性に対

する深夜残業・休日

労働の規制が撤廃さ

れました。女性も男

性と同様の仕事ができ

るようになりまし

たが、「守られなければならぬ女性の労働環境は悪くな

っている」と藤井さん。

働きながら子育てする場合、「短時間勤務」の制度を利用することができます。これは、育児休業法で労働者に認められた働き方です。しかし、会社側は、「残業して一人前。そつでなければ半人前」と考え、勤務時間の短縮の申請を理由に「じゃ、パートで」というのは明らかな違法です。

また女性の半数以上が非正規雇用で働き、そのほとんどが有期雇用のため現状はさらに深刻です。3〜6カ月と短期契約のため、「妊娠」を上げると次回の更新はありませぬ。特別な知識を必要とする翻訳をしていた人でさえ仕事がなくなくなったといえます。

藤井さんは、「妊娠・出産・子育てを理由に会社から不利益なことをいわれた場合、即答しないことが重要。そして、相談してください。女性ユニオン東京は、女性の労働環境を改善させ働く女性を守ります」と話してくれました。