

# 女性社員の産休を前向きにとらえる

第2回

工務店女社長が物申す!

オトコばかりは、もう古い。

## 工務店の「女子力」活用術

文・籠田淳子（ゼムケンサービス・代表取締役）

女は扱いが面倒くさい。  
なんて思っていませんか？

一般的に経営者の本音として、  
産休はあまり歓迎するものでは  
ないでしょう。仕事が中断され  
てしまい、復帰後もしばらく  
フルタイムで働くことがで  
きません。どんなに能力の高い  
女性社員でも、産休をとった時  
点で「中途半端な労働力」とみ  
なしてしまうのではないかし  
うか？

また、多くの男性経営者は、  
社内外の活性化戦略に若い独身  
女性を活用しようという発想が  
あります。女性の労働力をその  
ように考えて、産休をと  
なくなってしまうのも当然です。  
そんな本音があるなかで、女性  
社員の産休にどう向き合えばよ  
いのかを考えてみましょう。

産休には2種類の期間があり、  
労働基準法では出産前6週間  
(産前休暇)と、出産後8週間(産  
後休暇)とされ、出産直後から  
6週間は必ず休業しなければな

りないとされています。もし、  
出産後の6週間以内に労働者を  
就業させた場合には、会社は違  
法行為の扱いを受けます。ただ  
の2週間においては、本人が勤  
務するか休むかを選ぶことができます。経営者が気になるのは、

休んでいる間の給料を支払うべきかどうかですが、現在の労働  
基準法では、産前休暇、産後休  
暇の間の給料について支払いの  
義務はありません。

このように、産休前後には母  
体の健康を守るため、会社側に  
はさまざまな対応が義務付けら  
れています。そこで国は、各会  
社のその負担を軽減するため、  
助成金制度を設けています。

経営者は、女性社員の産休を、  
まずは「地域の人口増加」とと  
らえて喜びましょう。風が吹け  
ますが、顧客創出の一環として  
考えたいものです。産休中の女  
性は、妊娠・出産・子育てを通  
じて、不安や喜びなど人間の感  
情の深いところで周囲の人と向  
き合い、つながります。これま  
でとはまったく異なる時間の使

法行為の扱いを受けます。ただ  
の2週間においては、本人が勤  
務するか休むかを選ぶことができます。経営者が気になるのは、  
休んでいる間の給料を支払うべきかどうかですが、現在の労働  
基準法では、産前休暇、産後休  
暇の間の給料について支払いの  
義務はありません。

一方をし、一人ではない空間の  
中で一人を味わい、家族や地域  
に対してさまざまな「気づき」  
を得ていきます。こうした経験  
が、一人の人間としての魅力を  
増すこととなり、その結果、会  
社の「人財」が豊かになるに違  
いありません。

### こもりた・じゅんこ

1965年生まれ。一级建築士。滋賀県立短期大学工学部建築学科卒業後、ニッセキハウス工業入社。設計課に勤務。その後、設計事務所を経て、「93年父親の経営するハゼモト建設入社。2000年、ゼムケンサービスを設立。2010年に女性視点の新事業コンサルティングを始動。J K D T女性建築デザインチームと称して、建築・店舗などのブランディングアプローチを全国展開中。「11年北九州都市ワーク・ライフ・バランス市長賞（個人）、「13年内閣府女性のチャレンジ賞」、「14年ダイバーシティ経営企業100選表彰など受賞多数」

### 労働基準法

#### 【産前産後】

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

② 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第66条 使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかるわらず、1週間にについて第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

② 使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかるわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

③ 使用者は、妊娠婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

#### 【育児時間】

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

#### 【生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置】

第68条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。