

特に力を入れた点、取り組みのポイント

■区職と同一の扱いとした

産休の取り扱いについて、労働基準法は最低限の基準であり、より高い規定の区職人事規則に基準を揃えた。

■なぜ区職と同じ基準なのか

◆逆差別・議員特権（待遇）の回避

大前提として、いずれの妊産婦もその職業・地位にかかわらず母体・母子保護の観点から平等に扱われなくてはならない。

そのため、議員特権と称される厚遇はもちろんのこと、議員報酬の減額といった逆差別的処遇のいずれも、産休制度の立法根拠からして相応しくない。

他方、慣行の導入にあたっては、民間においては産休期間の処遇は事業者ごとの労働契約に拠るため、比較対象としてそぐわない。同じ「区」という事業体に従事・奉仕する者として、区職の規則を援用することが妥当といえる。

◆市民への説明責任の明確化

制度化により、内外からの給料泥棒といった基本的人権に反する批判を避け、有権者に対する産休取得の事実説明を容易にし、地方議員であっても産休を堂々と取れる環境となる。

■導入障壁の低さ

新宿区議会における産休慣行の導入は、議運理事会決定に拠るもので、条例の制定（議会決議）や、規則の成文化（議運決議）を要せずこれを成し遂げている。明文化が本来望ましいが、極めて容易に産休制度の導入が可能である証左ともいえ、他議会でも簡単に取り入れられる。

※議会規則上では欠席事由は事故のみ成文化されているが、他に病欠や看護休暇などの事由での欠席実績あり。

■具体的事項

（産休の取り扱い）

◆新宿区においては、産休は「特別休暇」として規定

◆新宿区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（第15条）

任免権者は、（略）出産その他の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇として（略）妊娠出産休暇、（略）を承認するものとする。

注) 労働法制上、特別職の公務員（地方議員）は労働基準法及び育児・介護休業法の適用範囲外となっている。（産休の定めなし）

（期間の定め）

◆産休期間は産前 8 週、産後 8 週と規定

◆新宿区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則（第 16 条）

同-1 項：妊娠出産休暇は、女子職員に対し、その妊娠中および出産後を通じて 16 週以内の引き続き休養を与える。

同-3 項：出産後の休養は、出産翌日から起算して 10 週間を超えない範囲内で引き続き期間を与えるものとする。（略）。

注) 労働基準法第 65 条 1 項（産前休業）同-2 項（産後休業）の、使用者が当該労働者を就業させてはならない期間は、産前 6 週、産後 8 週。

（産休期間中の処遇）※賃金支払等

◆取得前給与の全額を支給

◆新宿区職員の給与に関する条例（第 14 条）

職員が勤務しないときは、（略）特別休暇を承認され勤務しなかった場合並びに（略）給与の減額を免除することにつき任命権者の承認があった場合を除き、（略）減額して給与を支給する。

注) 産休中の賃金の支払については労働法に規定はなく、それぞれの労働契約の内容による。