

Ⅲ部

保護に関する法

第 1 労働基準法の性格と原則

労働基準法は、性別にかかわらず適用される労働条件の最低基準を定めています。そして、妊産婦であること、女性であること、年少者（15歳以上18歳未満）であることによって、特別な保護規定を設けています。Ⅲ部では、そのうち、一般的な労働条件の最低基準、一般的な女性に対する保護、妊産婦に対する保護（母性保護）について説明します。

働き方改革の一環として、第196回通常国会で働き方改革関連法が成立し、平成31年4月1日から順次施行され、労働基準法の労働時間法制等が大きく改正されます。「働き方改革」の目的について、「働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにするための改革」であると厚生労働省は説明しています。労働基準法関係では、労働時間法制の見直しがなされました。主な改正点は、以下のとおりです。

- ① 時間外労働の上限規制を導入する。
- ② 1人1年あたり5日の年次有給休暇の取得を企業に義務づける。
- ③ 中小企業についても月60時間を超える時間外労働の割増賃金を引き上げる。
- ④ 「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充する。
- ⑤ 「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにする。

このうち、②④⑤は、平成31年4月1日より施行されています。①については、大企業は平成31年4月1日より施行ですが、中小企業は令和2年4月1日より施行されます。③は、令和5年4月1日より施行されます。改正された点について該当部分で説明します。

なお、「中小企業」とは、①資本の額又は出資の総額（小売業・サービス業では5,000万円以下、卸売業では1億円以下、上記以外は3億円以下）、あるいは②常時使用する労働者（小売業では50人以下、サービス業・卸売業では100人以下、上記以外では300人以下）のいずれかの基準に該当する企業で、企業単位で判断されます。

① 労働基準法の原則

（労働条件の原則）

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

人たるに値する労働条件

I部で述べたとおり、憲法25条1項は、すべての国民に「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を保障し、労働条件がそのようなものであることを保障するために、27条2項は勤労条件に関する基準を法律で定めることとしました。

労基法は、憲法のこの2つの規定を受けて昭和22年に制定されたものであり、1条1項は、その根本精神を、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と冒頭で明らかにしたものです。

「人たるに値する生活」、すなわち人間らしい生活を営むことができる労働条件とは、どのようなものでしょうか。

この点に関しては次のような通達があります。

「労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件の保障を宣明し、本法各解釈の基本理念を為す」（昭22.9.13発基17）。

「人たるに値する生活とは、その時その社会の一般理念による標準家族の生活をも含む」（昭22.9.13発基17、昭22.11.27発基401）。

この労働条件とは賃金だけでなく、労働時間はもちろんのこと、その他労働者が人間として生きることに関連するあらゆる労働関係の条件が含まれる最も広い概念であるとされています。したがって、女性労働者が健康や母性を損なわれるような労働条件はもとより、男性労働者についても単なる労働力としての存在でしかなくなり、子どもとふれ合う時間も少ない恒常的な長時間労働は、「人たるに値する労働条件」とは到底いえません。

この基準は、国の文化水準や経済力の向上に対応して上がるのが当然ですが、わが国では経済大国になったにもかかわらず、とくに労働時間においてILOやヨーロッパ諸国の水準をはるかに下まわっているのが現状です。平成11年、改正均等法の施行とともに、一般的に女性に対する時間外・休日労働および深夜業に関する保護が廃止されました。労基法の各条文をみるにあたって、この1条1項の原則を常に思い起こす必要があると思います。

最低基準を罰則つきで強制

労基法 1 条 2 項は、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」とし、117 条以下で労基法違反の行為に対する罰則を定めています。

すなわち労基法は、これを下回る労働条件で労働させることを罰則つきで禁止するものです。労基法違反を取り締まる機関は労働基準監督署であり、労基法違反の就業規則等に対して変更を命ずることができるほか、労基法違反の有無を調査するため、事業場への立入権や文書提出命令権など強制捜査の権限をもち、違反があれば摘発して検察官に送致する権限があります。また、それ以前の段階で使用者に対し是正勧告することもできます。

労基法の民事的効力

労基法の民事的効力、すなわち使用者と労働者間の労働契約に対する効力としては、労基法 13 条が、次のように定めています。「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律の定める基準による。」たとえば、労基法 32 条で 1 日 8 時間 1 週 40 時間という最長法定労働時間が定められていますので、労使間で 1 日 9 時間という労働条件を含む労働契約を結んでも、労基法に違反する 1 日 9 時間という労働時間の部分の合意は無効となり、労働者は 1 日 8 時間働けばよいということになります。

ところで、労基法は、使用者と労働者の過半数代表者間の労使協定などによって、労基法の最低基準と異なる労働条件を設定することを認めています。前述の 1 日 8 時間 1 週 40 時間という法定最長労働時間の規制は、時間外労働に関する労使協定（労基法 36 条に定められているので 36 協定と呼ばれます）があれば、1 日 8 時間を超えて働かせても、労基法違反であるとして刑事罰は科されないことになっています。

注：「労使協定」は、当該事業場（支店や工場などをさします）に労働者の過半数を組織する労働組合があればその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者と、使用者の間で結ばれるものです。過半数代表者は、民主的な方法で労働者の中から選びます（141 頁参照）。労働協約は、労働組合が必ず一方当事者である点や過半数を組織していない労働組合も結ぶことができる点で、労使協定とは異なっています。

労働条件の一方的不利益変更

労基法 1 条 2 項は、労基法の定める労働条件の基準は最低のものであるから、「労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と規定しています。

実際の労働条件は、使用者が定める就業規則、使用者と労働者の過半数代表間の労

使協定、使用者と労働組合間の労働協約によって決まります。それが労基法の最低基準を下まわれば無効になり、労基法の基準が適用されますが、上回っていれば就業規則などの基準が適用されるのは当然であって、労基法の基準にあわせて労働条件を引き下げることは許されません。むしろ、労基法の基準より高い労働条件を定めるよう求められているのです。

就業規則で定められた労働条件を、使用者が労働者の同意なしに不利益に変更できるかという問題については、多くの裁判で争われていますが、最高裁は次のような判断基準を示しています（秋北バス事件判決昭43.12.25、御国ハイヤー事件判決昭56.7.15、タケダシステム事件判決昭62.2.26など）。

- 1 新たな就業規則の作成または変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない。
- 2 しかし、労働条件の統一的な処理の要請に照らして、その就業規則が合理的なものであるかぎり、個々の労働者もその適用を受ける。
- 3 合理性判断は、変更の内容（不利益の程度・内容）、変更の必要性との比較衡量を基本とし、代償となる労働条件の改善の有無・内容、変更の社会的相当性や労働組合との交渉経過、他の労働者の態度などを勘案して行う。

平成9年の女子保護規定の廃止、平成10年の労基法大幅改正、平成20年の労働契約法施行などにもない、就業規則を変更する場合、労基法1条2項や判例の趣旨をふまえ、とくに次の点を考える必要があります。

第1に、変更の必要性として、法改正の目的である男女平等の実現あるいは労働時間の短縮のために必要であるかどうか、もっとも重視されなければなりません。

第2に、不利益の内容・程度に関して、家族的責任を有する労働者にとって、家庭生活と職業生活の調和を図ることができる措置がとられ、時間外労働の増加などのため退職に追い込まれることがないようにすることです。

労働時間の弾力化が進むなかで、「人たるに値する労働条件」を定めた労基法1条の重要性は、ますます高まっていると思われます。

② 労働時間

（労働時間）

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

- 2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

（休 日）

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

（時間外及び休日の労働）

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。第四号及び第6項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（第32条の4第1項第二号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。

5 第1項の協定においては、第2項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第3項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長し

て労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第2項第四号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第1項の協定に、併せて第2項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1箇月について45時間（第32条の4第1項第二号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間）を超えることができる月数（1年について6箇月以内に限る。）を定めなければならない。

- 6 使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間 2時間を超えないこと。
 - 二 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第7項の指針に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- 11 第3項から第5項まで及び第6項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（第2項から第5項まで略）

（年次有給休暇）

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

（第2項、第3項は略）

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により使

用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

- 8 前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数(当該日数が5日を超える場合には、5日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

(第9項、第10項は略)

労働時間と休日の原則

労基法32条は、1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない、と罰則つきで定めています。これは法定の最長労働時間ですから、これより短い時間を所定労働時間と定めることは、労基法1条2項の趣旨から望ましいことです。労働時間が6時間を超える場合(「6時間を超える場合」とは6時間を含みません)は45分以上の休憩を与えなければなりませんから、午前9時から午後5時までのいわゆる「9時5時労働」で昼休みが1時間の場合は、1日の労働時間は7時間です。これを労基法の最低基準に合わせて使用者が一方的に午前9時から午後6時までに延長することは、原則として許されないわけです。

また、毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません。1日8時間で週40時間なら週5日労働、週休2日ということになりますが、毎週1日の休日を確保すれば週40時間の範囲で週6日労働も違法ではありません。

1日8時間労働の限度については、昭和22年の労基法制定のときから定められていましたが、1週40時間の限度は、昭和62年改正の労基法に明記されながらその実施は先送りにされ、平成9年4月1日によりやく全業種で実施されました。

ただし、商業・映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の4業種で規模が9人以下の事業場については、週44時間まで認める特例措置が残されています。これを廃止し、すべての事業場で、週40時間労働制を実施することが緊急の課題です。なお、農業、畜産・水産業、管理・監督者などについては、労働時間に関する規定は適用除外とされています。

女性のための保護から男女共通の保護へ

労働時間は労働契約や就業規則で定められた労働時間（所定労働時間）が原則で、所定労働時間を超えた労働時間や休日労働はやむを得ない場合に限って例外として認められるものであるはずです。少なくとも1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超える時間外労働や休日労働は厳しく制限されるべきです。

ところが、これまで男性については目安時間があるのみで、36協定を結べば、法律上は制限なく時間外・休日労働をさせることができ、女性についてだけ、労基法で制限されていました。平成9年にこの女性保護規定が廃止されたのは、男女の均等待遇のためであり、男女共通規制（保護）を設けることが前提でした。平成10年改正で行われた時間外・休日労働の規制は不十分なものの、男女共通規制の第一歩とし、今後さらに水準を引き上げていくことが必要です。

時間外・休日労働の規制

1日8時間、1週40時間を超え、1週1回の法定休日に労働させるためには、労使協定（36協定）を締結して、労働基準監督署に届け出ることが必要です。

労使協定の労働者代表は、その事業場に労働者（パートタイム労働者やアルバイト等も含む）の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者です。これまでの時間外労働の上限は、限度基準告示によっており、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能になっていました。労基法改正により、罰則付きの上限が法律で規定され、さらに、臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることでない上限が設けられました。法律上、時間外労働の上限は月45時間・年360時間となりました。臨時の特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、次のような規制があります。①時間外労働は年720時間以内、②時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」は全て1か月あたり80時間以内、④時間外労働は月45時間を超えることができるのは年6か月が限度。

この改正は、大企業については平成31年4月1日から施行され、中小企業については令和2年4月1日から施行されました。



参考資料：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

36協定の締結に当たって注意すべき点は、以下のとおりです。

- 1 従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされていましたが、労基法改正で、「1か月」「1年」の時間外労働の上限が設けられましたので、労使協定では、「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定める必要があります。
- 2 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。
- 3 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にすることを協定する必要があります。
- 4 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することができない業務量の増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限り（例 予算、決算業務、納期のひっ迫など）。

これまで説明した上限規制には、以下のような適用を猶予または除外する事業・業務があります。

- ① 自動車運転の業務（改正労基法施行後5年後に適用。ただし、適用後の上限時間は、年960時間とする）。
- ② 建設業務（改正労基法施行後5年後に適用。ただし、災害時における復旧・復興事業については、平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しない）。
- ③ 医師（改正労基法施行5年後に上限規制を適用。具体的な上限時間等を今後定める）。
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（改正労基法施行5年後に適用）。
- ⑤ 新技術・新商品等の研究開発業務（医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない）。

時間外・休日労働義務

36協定は、使用者が法定労働時間を超えてまたは休日に労働させても刑罰を受けないことを定めた免罰規定であって、個々の労働者に時間外労働を義務づけるものではありません。個々の労働者の義務が発生するためには、就業規則や労働協約などで、「業務上の必要があるときは36協定の範囲内で時間外・休日労働を命じることができる」と明確に定められていることが必要です。

しかしこのような定めがあり、36協定の範囲内であれば、どんな場合でも時間外・休日労働の命令に従わなければならないということではありません。

時間外労働をさせるにはその都度本人の同意を必要とする学説もありますが、同意は不要という立場に立っても時間外・休日労働を命ずる業務上の必要性が実質的に認

第 1 労働基準法の性格と原則

められなければ、命令は有効ではないし、また、労働者に時間外・休日労働を行うことが困難なやむを得ない理由があるときは、命令は権利濫用になる場合があります。

たとえば子どもを保育園に迎えに行かなければならないとか、病人が家で待っているときなどで他に頼める人がいないという場合、時間外労働を命じることが権利濫用になる可能性があります。

男女別の36協定

36協定で男女別の限度を定め、女性に対しては一律に男性より時間外・休日労働を短く制限することは均等法の趣旨に反し、それを理由に配置や昇進で差別的取扱いをすることは均等法 6 条に違反します。

しかし、労使協定で労基法の最低基準を上まわる労働条件を定めることは労基法 1 条 2 項の要請するところであり、たとえば次のような協定が望まれます。

- 1 全ての労働者について、労基法の限度基準より短くする。
- 2 その限度内であっても、個々の労働者の同意を要件とする。
(実際にこのような36協定を結んでいる企業があり、それはもちろん有効です。)
- 3 同意を要件としない場合でも、家族的責任などを理由として、男女ともに時間外・休日労働を断れる権利を保障したり、その限度を他の労働者より短くしたりする。

深夜業に関する保護

平成 9 年の改正で、満18歳以上の女性に対する深夜業（午後10時から午前5時までの就業）の規制が全面的に廃止され、平成11年4月1日から施行されました。

夜の労働は人間の身体のリズムに反し、女性だけではなく、男性にとっても健康を害し、職業生活と家庭生活の両立を困難にするものです。とくに深夜にわたる交替制労働で時間外労働や連続勤務が行われる場合、その弊害は深刻で、健康や母性機能を損なう危険が指摘されています。平成 9 年の深夜業に関する女子保護規定の廃止にあたって、深夜業が及ぼす影響に関し、十分な調査が行われなかったと批判され、参議院の附帯決議では、「深夜業が労働者の健康及び家庭・社会生活に及ぼす影響について調査研究をすすめ、その実態把握に努めること」とされています。

ILOは、平成 2 年「夜業に関する条約」（171号）および勧告（178号）を採択しました。この条約は、昭和23年の「工業に使用される女性の夜業に関する条約」（89号）が、工業的企業で働く女性だけの保護であることから、すべての男女労働者の夜業に関する保護が必要であるとの趣旨でつくられたもので、「夜業労働者の健康を保護し、夜業労働者が家族的責任及び社会的責任を果たすことを援助し、職業上の昇進のための機会を提供し及び夜業労働者に対し適切に補償するため」（第 3 条）の措置

を定めています。

条約では、①無料の健康診断と健康上の問題を減少・回避する方法について助言を受ける権利、②健康上の理由により夜業に不応である場合自己に適応する類似の業務に配置転換される、③母性保護、④社会的な便宜の提供などが規定されていますが、さらに勧告では、⑤夜業労働者の通常労働時間は8時間を超えない、⑥夜業労働者による超過勤務を回避、⑦2連続の業務は行わない、⑧2つの勤務の間に少なくとも11時間休息、⑨同一労働または同一価値労働について男女同一賃金の原則などが規定されています。

しかし、平成10年の改正は、深夜業の実態調査が不十分なままで、附則に「深夜業に従事する労働者の就業環境の改善、健康管理の推進等条件整備のための労使の自主的努力の促進」が加えられました。平成9年には労働省（当時）が「労使による深夜業に関する自主的ガイドライン作成支援事業」をスタートさせ、これを受けて一部業種の労使が深夜業についてのガイドラインを平成13年に策定しました。その中では、休日出勤の回避や育児・介護担当労働者への配慮などが提言されています。

なお、労働安全衛生法では、深夜業を含む業務に常時従事させようとする労働者を雇い入れる際、又はその業務に配置替えを行う際、および6か月以内ごとに1回、健康診断を行い、その結果異常があると診断された場合には、医師の意見を勘案し、必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならないと規定されています。

深夜業に従事する女性労働者の就業環境整備

女性労働者に対する深夜業の解禁に伴い、就業環境等の整備に関する指針が出されました。事業主は、その雇用する女性労働者を深夜業に従事させる場合には、次の点について適切な措置を講ずるべきであるとされています。

(1) 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保

事業主は、送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定、従業員駐車場の防犯灯の整備、防犯ベルの貸与等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全を確保するよう努めるものとする。また、事業主は、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めるものとする。

(2) 子の養育又は家族の介護等の事情に関する配慮

事業主は、その雇用する女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、子の養育又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮を行うよう努めるものとする。

なお、事業主は、子の養育又は家族介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合

には、育児・介護休業法の定めるところにより、深夜業をさせてはならないこと。

育児中の深夜業制限は、子どもが就学前の場合の権利ですが、小学校低学年も深夜親が不在なのは子どもの福祉に反しますので十分な配慮が必要です。

この他指針には、**(3)労働安全衛生法に基づく男女別仮眠室、休養室、トイレ等の整備、(4)同法に基づく深夜業従事の際および6月以内ごとに1回の健康診断、健康診断の結果による深夜以外の時間帯の就業への転換、作業転換、労働時間の短縮、(5)労基法による妊産婦の深夜業制限**が列挙されています。

採用時には、深夜業に従事しないものとして採用された女性を新たに深夜業に従事させることは、合理的理由のない労働条件の一方的不利益変更として違法となる場合があります。事業主が女性の事情を聴かないで深夜業に従事させた場合、あるいは、事情を聴かれた女性が深夜業はできない旨を述べたにもかかわらず、深夜業に従事させた場合などは、とくに問題になると思われます。

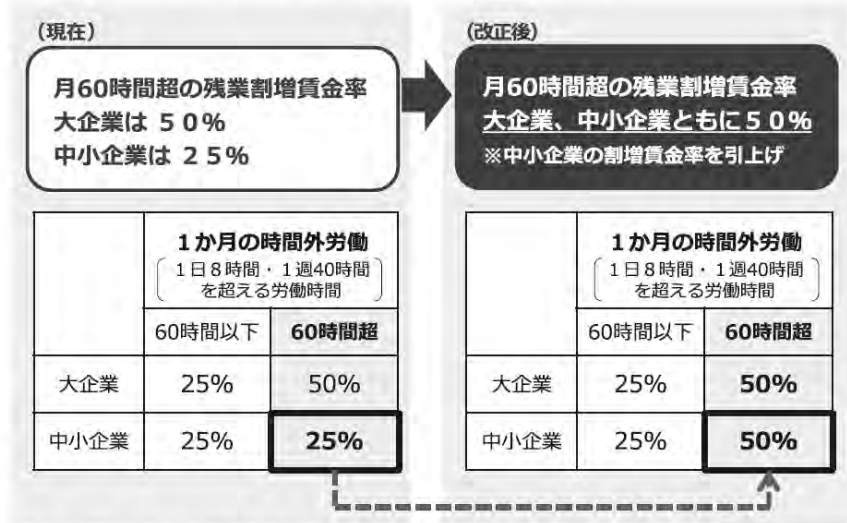
時間外労働・休日労働・深夜業に対する割増賃金

使用者は、労働者を、時間外労働させた場合、法定休日に休日労働をさせた場合、深夜業をさせた場合、割増賃金を支払うことが義務づけられています（労基法37条）。なお、管理監督者などは、時間外労働及び休日労働については、割増賃金の支払に関する規定が適用されませんが、深夜業の割増賃金の支払の規定は適用されます(41条)。労基法にいう時間外労働は、必ずしも当該企業の定める所定労働時間を超えた時間（いわゆる「残業」）と同じとは限りません。たとえば、所定労働時間が1日7時間の場合、1日8時間までは労基法にいう時間外労働ではなく、8時間を超えた労働時間に対して割増賃金の支払が義務づけられます（以下、特にことわりのない限り、時間外労働とは「法定時間外労働」を意味します）。

これまでの法定割増賃金率は、時間外労働及び深夜業に対しては25%以上、休日労働に対しては35%となっていましたが、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的として、労基法が改正され、平成22年4月1日から施行されました。平成22年4月1日からは、1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合には、50%以上の割増賃金率となりました。なお、1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日に行った時間外労働は含まれます。

これまで、中小企業については、1か月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用が猶予されていましたが、労基法改正により、令和5年4月1日から猶予措置が廃止され、適用されるようになります。

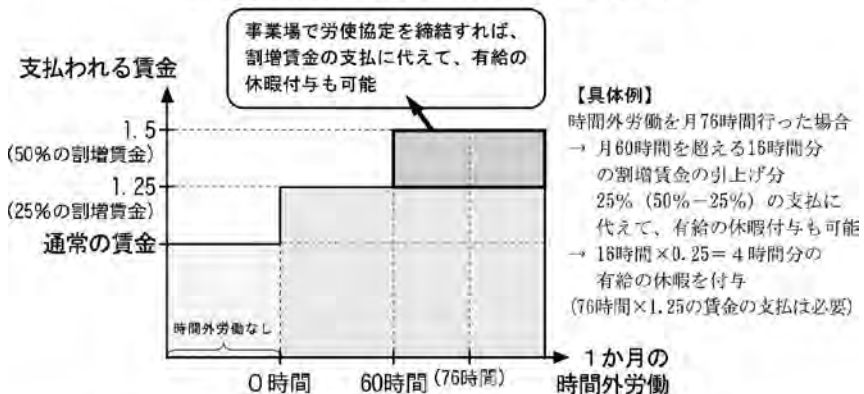
時間外労働に対する割増賃金率の仕組み



参考資料：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」

また、事業場で労使協定を締結すれば、平成22年4月1日以降、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分である25%の割増賃金に代えて、有給の休暇を付与することができるようになりました。

割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み



参考資料：厚生労働省「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年4月1日から施行されます～」

変形労働時間制（32条の2から5）

一定の要件のもとに、1日および1週間の法定労働時間の規定を緩和する制度を変形労働時間制といいます。その種類は、①1か月単位の変形労働時間制、②フレックスタイム制、③1年単位の変形労働時間制、④1週間単位の非定型的変形労働時間制です。また、家族的責任を有する労働者に対する配慮義務が労基法施行規則に定められています。

このうち、フレックスタイム制に関しては、労基法改正により、多様で柔軟な働き方の実現のため平成31年4月1日より拡充されました。フレックスタイム制というのは、一定の期間について予め定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度ですが、これまで1か月とされていた、清算期間（労働契約上労働者が労働すべき時間を定める期間）が、3か月まで延長することが可能になりました。

事業場外労働（38条の2）

一定の事業場外労働で労働時間を算定し難いときは、実際に働いた時間の長短にかかわらず、所定労働時間働いたものとみなされます。

事業場外労働についてみなし労働時間制が認められるのは、通達によれば、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な事業です。したがって、次のような場合には適用されません。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ② 無線やポケットベル等により、随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

すなわち、営業や外交など外まわりの仕事で、だれからも指揮監督をうけない場合に限って、みなし労働時間制が認められるのです。

この制度が適用されると、原則として残業という概念がなくなります。しかし、その仕事をするために通常の所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、通常必要とされる時間残業したものとみなすことになっています。この通常必要とされる時間については、労使協定があれば、その協定で定めた時間とします。

この制度は、所定の労働時間や通常必要とされる所定外労働時間の決め方によって、真面目に働いている労働者にタダ働きを強制することになりかねないという心配がありますので、運用に当たっては慎重な取扱いが必要です。

専門業務型裁量労働制（38条の3）

一定の専門職で、業務の性質上、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、業務の遂行の手段および時間配分の決定等に関し、具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務について、労使協定により、協定で定める時間労働したものとみなされます。

1 対象業務 これまで厚生労働省令で定められた業務は次のとおりです。

①新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究の業務、②情報処理システムの分析又は設計の業務、③新聞・出版の事業における記事の取材・編集の業務又は放送番組の制作のための取材・編集の業務、④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクターの業務、⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の考案の業務、⑦公認会計士の業務、⑧弁護士の業務、⑨一級建築士の業務、⑩不動産鑑定士の業務、⑪弁理士の業務、⑫事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務、⑬建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務、⑭ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、⑮有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、⑯金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、⑰二級建築士又は木造建築士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務、⑳大学における教授研究の業務

2 導入要件 労使協定で定める事項は、次のとおりです。

- (1) 対象業務
- (2) 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- (3) 対象業務の遂行手段、時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこと
- (4) 対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置
- (5) 対象労働者からの苦情の処理に関する措置

専門業務型裁量労働制の適用を受けている労働者は、働き過ぎのため健康状態が悪化する傾向があり、苦情も多いので、平成15年の改正で、(4)と(5)が新たに追加されました。その趣旨をふまえた労使協定が結ばれ、実際に守られることが重要です。

企画業務型裁量労働制（38条の4）

平成10年の労基法改正で、専門職以外にも裁量労働制が導入されましたが、平成15年改正で、その範囲が拡大され、要件も緩和されました。

- 1 対象事業場 当該事業場の属する企業等に係る事業の運営に影響を及ぼす決定が行われる事業場又は当該事業場に係る事業の運営に影響を及ぼす独自の事業戦略を策定している支社等である事業場

改正前は本社機能をもつ事業場に限定していましたが、次の対象業務が存在する事業場において、企画業務型裁量労働制を実施できることになりました。

- 2 対象業務 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務

ただし、対象事業場における事業の実施に関する事項が直ちにこれに該当するものではありません。詳細は指針および通達で示されています。

- 3 導入要件 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会（労使委員会）が、その委員の5分の4以上の多数による議決により、次の事項に関する決議をし、労働基準監督署に届け出ること

(1) 対象業務

(2) 対象労働者

(3) みなし労働時間

(4) 対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置

(5) 対象労働者からの苦情の処理に関する措置

(6) 使用者は、当該労働者の同意を得なければならないことおよび同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと

- 4 労使委員会 労使委員会の委員の半数は、その事業場に、労働者の過半数で組織した労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者に省令で定めるところにより任期を定めて指名されていることが必要です。企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、労使委員会が重要な役割を担っていますので、とくに労働組合に加入していない労働者が多い中小企業でも、労使委員会が適正に設置、運営される必要があることを、通達で強調しています。

高度プロフェッショナル制度（41条の2）

平成31年4月1日、労基法改正により、高度プロフェッショナル制度が新設されました。高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（1,075万円以上であること）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労基法で定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

対象業務は、①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の業務、②資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務等、③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考察又は助言の業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務です。

高度プロフェッショナル制度を導入するためのプロセスは、以下のとおりです。

ステップ1：労使委員会の設置

ステップ2：労使委員会での決議

ステップ3：決議を労働基準監督署長に届出

ステップ4：対象労働者の書面による同意の取得

ステップ5：対象労働者が対象業務に就労

ステップ6：決議の有効期間の満了（継続する場合はステップ2へ）

年次有給休暇

雇用された日から6か月間継続勤務し、働く義務のある日の8割以上出勤した労働者は、10日の年次有給休暇（年休）を取得する権利があります。年休の日数は次のとおり、勤続2年半までは年1日、3年半からは年2日加算され、6年半で20日となります。

年次有給休暇の具体的な付与日数は、次のようになります。

（年次有給休暇の付与日数）

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5年以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20	20	20	20日

なお、パートタイマーに対しても労働時間に比例した年休が付与されます(243頁)。また、有給休暇の時効は付与日から2年とされています。ただし、退職後に取得することはできません。

第 1 労働基準法の性格と原則

これらの日数は最低基準ですから、就業規則や労働協約でこれを上回る年休を定めることは望ましいことです。

年休の権利は、その要件を満たす労働者に法律上当然に発生する権利であり、使用者は労働者の請求する時季に請求する日数の年休を与えなければなりません。何のために休むかなどについて申告する必要はなく、使用者の承認がなければ休めないということもあります。

ただし、請求された時季に休まれると事業の正常な運営を妨げる場合、使用者は時季を変更する権利があります。「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、使用者が代替要員の確保の努力や勤務割の変更などの配慮をしても、その労働者の年休取得日の労働がその事業場の運営にとって不可欠であり、かつ代替要員を確保するのが困難な者からの年休請求を指します。その場合でも、使用者が代替要員確保の努力をしないまま時季変更することは許されません。

また、年休を取得したことを理由として不利益な取扱いをすることは許されません（附則136条）。

労基法は、年休の取得を労働者の権利として定めています。しかし、日本の年休取得率は51.1%（平成29年）と低く、その理由は、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等があります。そこで、労働者の年休取得を促進するために、既に計画年休制度がありましたが、さらに、労基法改正により年5日の年休の取得を企業に義務づけました（平成31年4月1日施行）。計画年休制度で年休を計画的に付与した休暇は、新たに導入された年5日取得義務化の5日とカウントされます。

計画年休というのは、使用者が計画的に取得日を定めて年休を付与することです。労使協定で決めれば、5日を超える日数（すなわち6日以上）について夏季一斉休暇などの計画年休にすることができます。5日は労働者が自ら請求・取得できる年休として残さなければなりません。ただし、育児など特別の事情により年休日をあらかじめ定めることが適当でない労働者については、労使協定で、計画年休から除外することを含め十分に配慮することが望ましいとされています（通達）。

そして、労基法改正により、年10日以上年休を付与されている労働者（管理監督者や有期雇用労働者等を含む）に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが使用者の義務になりました（違反に対しては刑事罰あり）。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。既に、5日以上年休を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。使用者は、労働者ごとに年休管理簿を作成し、3年間保存しなければなりま

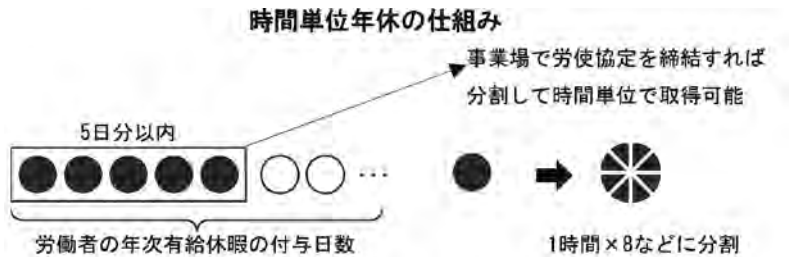
せん。

使用者による年休の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません（就業規則の絶対的必要記載事項）。



参考資料：厚生労働省「年次有給休暇の時季指定義務」

改正労基法施行（平成22年4月1日）より以前は、年休は日単位で取得することとされていましたが、平成22年4月1日からは、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。年休を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。



資料出所：厚生労働省「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年4月1日から施行されます～」

労使協定の労働者代表

時間外労働、変形労働時間制、事業場外労働、裁量労働制、計画年休など、多くの重要な労働条件は労使協定によって決められます。そこで労使協定を締結する労働者代表がだれになるかは、非常に重要です。

労基法は、労働者代表を、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があれば

第 1 労働基準法の性格と原則

ばその労働組合（過半数労働組合）、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と定めています。

しかし、これまでは課長などの役職者や、役職者が指名した者が過半数代表者になるなど、労働者の意識を反映するようになっていない場合が少なくありませんでしたので、労基法施行規則で次の要件が明確にされました（労基則 6 条の 2）。

- (1) 法第 41 条第 2 号の監督、管理の地位にない者
- (2) 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者

(2) は何のための代表者選出か分からないまま選出するようなことがあってはならないという趣旨です。この趣旨からすれば、それぞれの項目、たとえば時間外労働の上限を何時間にするかなどについて、労働者の意見を具体的に聴き、その意見を代表して労使協定を結ぶことが必要です。労働者の過半数代表者であることや過半数代表者になろうとしたこと、また、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにと規定されています。

就業規則、労使協定などの周知義務

労働条件に関し、定めた就業規則や労使協定を労働者が知ることができなければ、その労働条件を守らせることができるよう主張することもできません。法令や就業規則については、これまでも労基法で労働者に対する周知義務が定められていましたが、平成 10 年の労基法改正で労使協定および裁量労働制に関する労使委員会の決議も周知義務の対象に加えられ、周知方法も「常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない」と定められました（106 条）。

労基法施行規則（厚生労働省令）で定める方法には、上記の他に、「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」と定められています。社内のコンピューターに記録し、だれでも見るようにすることなどが求められています。

第2 女性労働者の保護

第6章 年少者

（深夜業）

第61条 使用者は、満18歳に満たない者を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。ただし、交替制によって使用する満16歳以上の男性については、この限りではない。

第6章の2 妊産婦等

（坑内業務の就業制限）

第64条の2 使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

- 一 妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性 坑内で行われるすべての業務
- 二 前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性 坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

（危険有害業務の就業制限）

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

- 2 前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。
- 3 前2項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

（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、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項（1か月単

第2 女性労働者の保護

位の変形労働時間制)、第32条の4第1項(1年単位の変形労働時間制)及び第32条の5第1項(1週間単位の非定型的変形労働時間制)の規定にかかわらず、1週間について第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、妊産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、妊産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。

女性に対する保護の見直し

女性労働者に対する保護には、一般的な女性保護と妊娠・出産に関する母性保護に区別されます。このうち、母性保護はより拡充し、それ以外の健康および家族的責任に関する保護は男女共通の保護に組み替えていくべきだという原則のもとに、女性に対する時間外・休日労働の制限および深夜業の原則禁止規定が廃止されました。

しかし、時間外・休日労働および深夜業の一般的な男女共通規制がきわめて不十分であるため、育児・介護を行う男女労働者の時間外労働の制限及び深夜業の制限が設けられ、深夜業に従事する女性の就業環境等の整備に関する指針が出されたことは、すでに述べたとおりです。

現在、妊娠・出産保護以外の18歳以上の女性労働者に対する一般的な保護は、一定の坑内労働の禁止、一定の重量物等危険有害業務就業の禁止、生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置のみとなりましたが、労働安全衛生法の一部改正に伴い、女性労働基準規則も改正され、生殖機能などに有害な化学物質が発散する場所での女性労働者の就業の禁止対象が拡大されました。改正は、平成26年11月1日から施行されています。なお、18歳未満の年少者については、男女を問わず、時間外・休日労働の制限、深夜業の原則禁止、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止が労基法に規定されています(60条～63条)。年少者の深夜業は原則禁止されていますが、16歳以上18歳未満の男性については、交替制による深夜業は認められています。しかし16歳以上

18歳未満の女性については、交替制による深夜業は認められていません。

① 一般女性保護

坑内業務の就業制限

使用者は、妊娠中の女性及び坑内業務に従事しないと申し出た産後1年を経過しない女性以外の満18歳以上の女性を、女性労働基準規則（厚生労働省令）で定めた次の坑内業務に就かせてはなりません（64条の2第2号）。

- ① 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下鉱物等）の掘削又は掘採の業務
- ② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）
- ③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務
- ④ ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採に付随して行われる業務（計画作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理業務、技術上の指導監督の業務を除く。）

すなわち、遠隔操作によるものと、管理・指導監督の業務は女性の就業が解禁されその他の坑内における掘削・掘採・運搬業務等については、女性に有害な業務として禁止されているのです。

危険有害業務の就業制限

昭和60年の労基法改正前は27業務の就業が一般的に女性に対して禁止されていましたが、これらを母性保護の面から見直し、大半を妊産婦（妊娠中及び産後1年以内の女性）に対する就業制限としました。妊産婦以外の一般女性に対しては、次の2業務のみを就業制限の対象としています。

(1) 重量物を扱う業務

年 齢	重 量（単位：kg）	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20

(2) ①労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での

第2 女性労働者の保護

業務、②タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

女性労働基準規則の対象物質（26物質）は次のとおりです。これらは、同時に、労働安全衛生法に基づく「特定化学物質障害予防規則」「有機溶剤中毒予防規則」「鉛中毒予防規則」の適用を受けます。

〔特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの〕

物質名	管理濃度	物質名	管理濃度
1 塩素化ビスフェニル（PCB）	0.01mg/m ³	10 塩化ニッケル（Ⅱ） （粉状のものに限る）	0.1mg/m ³
2 アクリルアミド	0.1mg/m ³	11 スチレン	20ppm
3 エチルベンゼン	20ppm	12 テトラクロロエチレン （パークロルエチレン）	50ppm
4 エチレンイミン	0.05ppm	13 トリクロロエチレン	10ppm
5 エチレンオキシド	1ppm	14 砒素化合物 （アルシンと砒化ガリウムを除く）	0.003mg/m ³
6 カドミウム化合物	0.05mg/m ³	15 ベータープロピオクトン	0.5ppm
7 クロム酸塩	0.05mg/m ³	16 ペンタクロルフェノール（PCP） およびそのナトリウム塩	0.5mg/m ³
8 五酸化バナジウム	0.03mg/m ³	17 マンガン	0.2mg/m ³
9 水銀およびその無機化合物 （硫化水銀を除く）	0.025mg/m ³		

〔鉛中毒予防規則の適用を受けるもの〕

物質名	管理濃度
18 鉛およびその化合物	0.05mg/m ³

〔有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの〕

物質名	管理濃度	物質名	管理濃度
19 エチレングリコールモノ エチルエーテル（セロソルブ）	5ppm	23 N,N-ジメチルホルムアミド	10ppm
20 エチレングリコールモノ エチルエーテルアセテート （セロソルブアセテート）	5ppm	24 トルエン	20ppm
21 エチレングリコールモノ メチルエーテル （メチルセロソルブ）	0.1ppm	25 二硫化炭素	1ppm
22 キシレン	50ppm	26 メタノール	200ppm

（注1）カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象とならない。

（注2）上記3、11～13、19～26の物質を含む有機溶剤の混合物について、作業環境測定及び評価を行った結果、第3管理区分に区分された屋内作業場における業務については、それぞれの物質の測定値が当該物質の管理濃度以下であっても、女性労働者を就労させてはならない。

これらの業務は、女性の妊娠・出産機能に関連する保護規定ですが、妊娠・出産保護のみを直接の目的とするのではなく、そのような機能・身体をもつ女性の健康と安全の保護を目的とするものです。たとえば、重量物を扱う業務を継続すると、子宮下垂などの症状が発生し、出産に障害があるだけでなく、女性の健康を損なうことにつながります。したがって上記の就業制限は妊娠・出産期と関係なく、生涯にわたって女性保護の対象になるのです。

女子差別撤廃条約は、「作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む）についての権利」を、男女平等に確保すべきだと規定しています（11条1項(f)）。男女ともに、生殖機能を含む健康と安全が確保される労働条件が求められているわけですが、生殖機能に男女の違いがあるので、保護のあり方も異なることになります。その点では、男性の生殖機能を含む健康と安全のための保護が検討され、さらに男女共通の保護の拡大が望まれます。

また、かつて女性には危険な仕事はさせられないということが差別につながっていた面があり、女性だけの就業制限は最小限にすべきですが、これらの業務は男性に合わせた設備や運用が行われてきた面もあるので、その基準が女性にとっても適正かどうか点検しながら女性を配置していく必要があります。

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

生理休暇は、母性保護の1つとしてとらえられていました。たしかに、生理のときに無理な労働をすることによって母性機能が損なわれる場合があります、妊娠・出産保護のためにも生理休暇が必要といえます。しかし、妊娠・出産保護を直接の目的とする保護であるならば、妊娠・出産しない女性には必要ないということになりかねません。したがって、生理休暇も、重量物制限などと同様、妊娠・出産機能をもつ女性の健康と安全の保護としてとらえるのが適切と思われます。

条文は、「生理日に就業させてはならない」と規定していますが（68条）、生理日とは、生理にともなう下腹痛、腰痛、頭痛等の症状のある日と解釈されます。苦痛の程度について医学的証明は不可能ですから、本人の申出によるしかありません。

通達も「その手続を複雑にするとこの制度の趣旨が抹殺されることになるから、原則として特別の証明がなくても女子労働者の請求があった場合にこれを与えることにし、特に証明を求める必要が認められる場合であっても医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、たとえば同僚の証言程度の簡単な証明によらしめるよう指導されたい」（昭23.5.5基発第682号）としています。

2 母性保護

1) 産前産後の休業

産前産後休業の延長

昭和60年、平成9年の労基法改正により、母性保護の充実のため、産前産後休業が延長されました。なお、休業は休暇の一種ですが、長期の休暇を休業と称しています。産前産後休業のことを、産前産後休暇といたり、出産休暇といたりします。

産前休業

出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間前）からとることができますが、実際の出産が予定日より早ければそれだけ短縮され、逆に予定日より遅れた場合はその分だけ延長されます。出産当日は、産前休業になります。強制的な休業ではなく、出産する女性の請求によって開始される休業ですから、使用者のほうから休業を命令することはできませんが、本人が請求すれば、必ず与えなければなりません（65条1項）。

産後休業

出産の翌日から数えて8週間の休業が定められていますが、このうち6週間は強制

的な休業で、使用者が就業を命令することができないのはもちろん、出産した女性の側からも就業を申し出ることはできません。

6週間経過後は、本人が請求すれば、医師が健康に支障がないと認めた業務につくことができます(65条2項)。本人が請求しないのに使用者のほうから就業を命令することができないのはいうまでもありません。産後6週間だけを強制休業としたのは産前の休養の必要度には個人差がありますが、産後の母体の回復のための休養は、出産した女性全員に欠かせない必要なことだからとされています。

しかし、産前の無理な労働が妊娠中毒症や早産などの原因になることは明らかなので、産前休業も充分にとれるような措置が必要です。なお、産後休業の「出産」とは妊娠4か月以上の分娩をいい、「出産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています(昭23.12.23基発第1885号)。

産前産後を通算する休業を定めている場合

「産前産後通算して14週間の休業」と定めている企業がありますが、産後8週間の休業は保障しなければならないので、出産が遅れて産前休業が長くなったことを理由に産後休業を短縮することはできません。産後8週間が確保される限り、通算制を採用して、本人の意思で産前休業を短縮し、産後を長く休むことは可能です。

産前産後休業の所得保障

労基法は産前産後休業中の賃金について特に定めず、労使の自主的な交渉にゆだねています。労働協約や就業規則で産前産後休業中の賃金を全額保障している企業もありますが、賃金が支払われない女性労働者で健康保険の被保険者に対しては、出産手当金として、出産の日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から出産の日後56日までの間において労務に服さなかった期間、標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます(健康保険法102条)。なお、産前産後休業中に賃金の一部が支給される場合で受け取る額が出産手当金の額よりも少ないときは、その差額が支給されます。

そのほか、出産に要する費用の経済的負担の軽減を図るために、被保険者又はその被扶養者等が出産した後、加入する保険者に支給申請することで、1児につき42万円が被保険者に支給されます。なお、(公財)日本医療機能評価機構が運営する産科医療補償制度に加入する病院、診療所又は助産所の医学的管理下における在胎週数22週以降に達した日以後の出産でない場合には39万円が支給されます(健康保険法101条)。

健康保険法の場合、被保険者本人が出産した場合には「出産育児一時金」、その被扶養者の方が出産した場合には「家族出産育児一時金」が支給されますが、その支給額は同一となっています。1年以上健康保険の被保険者であった女性が、被保険者の資格喪失した日後6ヶ月以内に出産したときは、被保険者として受け取ることができ

るはずであった出産育児一時金の支給を最後の保険者から受け取ることができます（健康保険法106条）。

なお、出産育児一時金には、直接支払制度と受取代理制度があります。直接支払制度は、出産育児一時金の請求と受け取りを、妊婦などに代わって医療機関等が行う制度です。出産育児一時金が医療機関等へ直接支給されるため、退院時に窓口で出産費用を全額支払う必要がなくなります。受取代理制度は、妊婦などが、加入する健康保険組合などに出産育児一時金の請求を行う際に、出産する医療機関等にその受け取りを委任することにより、医療機関等へ直接出産育児一時金が支給される制度です。

全ての医療機関等が直接支払制度を導入しているわけではありませんので、医療機関等に確認してください。直接支払制度（又は受取代理制度）を導入する施設で出産する場合でも、その制度を利用するか、加入する健康保険組合などへ直接請求して出産育児一時金の支給を受けるかは、妊婦の側で選択することができます。

産前産後休業期間中の社会保険料の免除措置等

平成24年8月22日に公布された公的年金制度の財政基盤および最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律により、平成26年4月1日から次世代育成支援の観点に立ち、産前産後休業を取得した者に、育児休業同様の配慮措置が講じられました。

平成26年4月30日以降に産前産後休業が終了となる者について、平成26年4月分以降の保険料（厚生年金保険、健康保険）が対象となります。産前産後休業期間中（産前42日、多胎出産の場合は産前98日、産後56日のうち、妊娠又は出産を理由として労務に従事しなかった期間）の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の保険料が免除されます。事業主は、産前産後休業取得者申出書を日本年金機構年金事務所に提出する必要があります。

また、産前産後休業の終了後に報酬が下がった場合は、産前産後休業終了後の3か月間の報酬額をもとに、新しい標準報酬月額を決定し、その翌月から改定されます。通常の定時決定の時期（原則7月1日）を待たずに、被保険者が事業主経由で「産前産後休業終了時報酬月額変更届」を提出すれば、すみやかに標準報酬月額が改定されます。なお、産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて育児休業を開始した場合は、変更届を提出できません。

3歳未満の子の養育期間に係る標準報酬月額の特例措置（年金額の計算時に、下回る前の標準報酬月額を養育期間中の標準報酬月額とみなす）は、産前産後休業期間中の保険料免除を開始したときには、終了します。

年次有給休暇と産前産後休業

労基法39条は、6か月間継続勤務し、働くことになっている日数の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日の年次有給休暇を与え、その後1年に1日ずつから2日ずつ増加して休暇を与えなければならない、と定めています。

この場合、産前産後休業を欠勤扱いにすると、産前産後休業をとった女性は出勤率が8割以下となり、年次有給休暇が認められないことになってしまいます。そこで労基法は、業務災害による休業とともに、産前産後休業の期間中は出勤したもののみなすことにしています（39条10項）。

平均賃金算定の特例

労基法では、解雇予告手当や休業補償、年次有給休暇など、平均賃金を算定しなければならない場合があり、その算定方法は、その日の前3か月間の賃金総額をその期間の総日数で割ることになっています（12条1項）が、産前産後休業中の賃金が支払われない場合にこの方法で算定すると平均賃金が不当に低くなってしまいますので、産前産後休業はこの算定期間からはずすこととされています（同3項2号）。

解雇制限

使用者は、産前産後休業中とその後30日間は労働者を解雇することはできません（19条1項）。この期間内は、企業経営上の都合など、いかなる理由があっても解雇することはできないという意味です。

一方、この期間以外であれば解雇してもいいという意味ではなく均等法9条3項は、時期の如何を問わず、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由としたり、産前産後休業等の権利を行使したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止しており、妊娠、出産に関しては、二重の保護が加えられているわけです。さらに均等法9条4項は妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者の解雇は、事業主が他の正当な理由を証明しない限り、民事上無効であると決めました。

2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限

妊娠中の女性及び坑内業務に従事しないと申し出た産後1年を経過しない女性は、坑内で行われるすべての業務に就かせてはなりません（64条の2第1号）。

3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限

妊産婦に対する就業制限の趣旨

従来、女性労働者全員に対し、就業制限してきた業務を母性保護の観点から見直し、主として妊産婦に対する就業制限としたものです。通達は、「『妊産婦の妊娠、出産、哺育等』とは、妊婦にとっては妊娠の正常な維持、継続、それに引きつづく出産、さらには母乳による育児等のことであり、産婦にとっては、母乳による育児等のことをいうものであること。また『哺育等』の『等』には、産褥、出産後の母体の回復等が含まれるものであること。」としています。

妊産婦に対する就業制限の業務

妊婦については、女性の申出如何にかかわらず、24の業務の就業が禁止されています。それに対して、産婦は、3業務については、妊婦と同様に絶対的な就業禁止になっていますが、それ以外の19業務については、女性が申し出た場合に就かせてはならないと規定されていますし、後述するように2業務については、就業が禁止されていません（64条の3第1項）。

なお、145頁の「1 一般女性保護」の「危険有害業務の就業制限」のところで述べたように、女性労働基準規則が改正され、妊産婦についても、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質を扱う作業場のうち、①労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第3管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での業務、及び②タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務が就業禁止となりました。26の化学物質については、146頁を参照してください。

産婦に対する就業制限の問題点

危険有害業務の就業制限を、前述のように他の条件と切り離れた「妊娠、出産、哺育等」に有害な業務に限定したため、産婦に対する保護はきわめて狭くなりました。

とくに13号の「土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務」および14号の「高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務」を、本人が出来ないと申し出た場合でも就かせてよいとしています。乳児を哺育中の産婦の実態を直視すべきでしょう。

1歳未満の乳児をかかえる女性は、夜中の授乳や夜泣きの乳児の世話などで、極度の睡眠不足と疲労に陥っていることが少なくありません。これらの女性を本人の意思を無視して危険な業務に就かせることは、授乳や母体の回復にも有害であり、さらに

労災事故の原因ともなります。労災事故は女性労働者のみならず企業にとってもダメージが大きいですから、産婦に対する危険な業務の強制は企業にとっても危険であると認識すべきです。

4) 妊娠中の女性の軽易業務転換

妊娠中の女性は、母体の健康と胎児の順調な発育のために、一般的に労働による負担を軽減しなければならないことは、労働科学の研究および各種調査によって明らかにされています。労基法64条の3第1項は、妊娠、出産、哺育に直接有害な業務へ女性を就業させることを禁止したのですが、65条3項は、その他の業務であっても、妊娠中の女性の請求によって、軽易な業務へ転換させなければならないことにしています。通達は「原則として女子が請求した業務に転換させる趣旨であるが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したのではない」としています。

例外として、軽易な業務がない場合、新たに軽易な業務を創設する義務まではないとされていますが、この場合でも使用者は軽易業務転換の請求を拒否することは出来ず、また、軽易な業務はないから休むように強制できるわけではありません。同じ業務の中の重労働部分をはずしたり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間を多くするなどの措置は、どこの職場でもできるはずです。これらの点については、均等法13条により、きめ細かい措置を講ずることが事業主に義務づけられています。

改正均等法9条3項とそれにもとづく厚生労働省令により、軽易業務転換を請求したり転換したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いが禁止されました。

5) 妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の制限

妊産婦の適用除外の趣旨

妊産婦について、本人の請求により時間外・休日労働と深夜業を禁止する規定は、昭和60年の労基法改正で新設されました。母性保護のために、妊娠中と産後一定期間の女性に対しては、労働の負担を軽減する必要がある、昭和27年のILO95号勧告は、妊娠中及び産後3か月並びに哺育中の女性の深夜業・時間外労働禁止、重労働有害業務の就業禁止と業務転換を規定していますが、労基法は業務転換しか規定がなかったので、均等法制定と同時に、時間外・休日労働と深夜業の禁止が規定されることになったものです。変形労働時間制の適用除外は、昭和62年の改正のとき原案にはなかったのですが、女性たちの強い要求によって修正により設けられたものです。昭和

60年の改正で妊産婦の時間外労働が禁止されたにもかかわらず、変形労働によって1日10時間労働となれば、時間外労働禁止の趣旨が否定されることになるからです。

妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の就業が禁止されています（66条）。

妊産婦のうち、労基法41条に該当する管理監督者の地位にある者等については、労働時間に関する規定が適用されないため、変形労働時間制及び時間外・休日労働の制限は適用されませんが、妊産婦が請求した場合は深夜業の制限は適用されます（昭61.3.20基発151号、婦発1号）。

変形労働時間制の適用除外と賃金

妊産婦について変形労働時間制の適用を除外するにしても、その職場で他の人が1日10時間労働をしているときに、妊産婦である女性が8時間で退社した場合、賃金はどうなるのでしょうか。

労基法はこの点について、とくに規定していないので「ノーワーク・ノーペイの原則」により賃金カットされてもやむを得ないという解釈もあります。

しかし、変形労働時間制を適用除外された妊産婦は、他の従業員が10時間労働の日に8時間で退社するが、6時間労働の日にも8時間労働する意思があるわけですから、変形労働をしないという理由だけで、一方的に賃金カットをする合理的理由はないというべきです。本人が変形労働はできないが、6時間労働の日も8時間働くといった場合、使用者はそれを受容すべきで、それを受容できない事情がある場合は、使用者の責任となるはずです。とくに入社の際に変形労働時間制がなかった場合は、その導入による不利益を女性だけが一方的に受容しなければならない理由はありません。

しかし、これらの点については、労働協約あるいは労使協定によって、きちんと決めておくことが望ましいといえます。1か月単位の変形労働時間制の導入については、労使協定または就業規則により定めることになっていますが、就業規則に定めて導入する場合は、意見を述べる労働者代表の選出と意見が重要な意味をもってきます。

6) 育児時間

育 児 時 間

女性労働者が、生後1年未満の生児を哺育している場合、その子どもに授乳その他の世話をを行うための時間を、休憩時間以外に1日2回各々30分与えなければなりません。

ん（67条）。なお、67条は、1日の労働時間を8時間とする通常の勤務時間を予想しているので、1日の労働時間が4時間以内であるような場合には1日1回の育児時間の付与をもって足りる法意とされています（昭36.1.19基収8996号）。

育児時間のとり方

労基法67条の育児時間は、実際には保育所の送り迎えなどのために利用されています。したがって、育児時間のとり方は、育児をしている者が必要な時間帯に請求できなければならない、2回に分けずに勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間とることも可能です。これに対し、使用者があらかじめ一方的に育児時間の時間帯を指定して、それ以外の時間帯には与えないと定めることは違法です。

育児時間中の賃金

育児時間中の賃金を支払うかどうかについては、労基法に定めがなく、労使の話し合いにまかされています。

しかし、昭和27年の母性保護（改正）に関するILO103号条約は、哺育のための業務の中断は労働時間として計算し、かつ、それに応じて報酬を与えるものとする、と定めています。また、育児時間の長さについても、同時に採択された95号勧告は、1日について少なくとも1時間半とすべきである、と定めています。この国際基準を根拠として、育児時間中の賃金保障をしている事業所は少なからずあり、1時間半の育児時間を有給で認めているところもあります。

7) 均等法による通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

均等法に定める母性保護

母性保護は、これまで述べてきたように、主に労働基準法に定められていますが、母性健康管理についての規定は、均等法に定めがあります。

通院休暇

母子保健法は、妊産婦の保健指導や健康診査について定めていますが、均等法12条及び13条では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。

これに基づき、就業規則等に通院休暇に関する規定を設けることが必要であり、社内規定がなくても、妊産婦である女性が申請すれば、通院休暇をとることができます。

◇受診すべき回数

妊娠23週まで4週間に1回

妊娠24週から35週まで2週間に1回

妊娠36週から出産まで1週間に1回

出産後1年以内医師や助産師が指示する回数

ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。通院休暇については、労働省（当時）が次の内容の通達を出しています（平9.11.4基発695号・女発第36号。以下12条と13条に関しては同通達）。

- ① 女性労働者が希望する場合には、母親学級及び両親学級等の集団での保健指導、歯科健康診査及び歯科保健指導についてもできる限り受けることができるように配慮することが望ましい。
- ② 「必要な時間」とは、医療機関等における待ち時間及び往復時間を含む。
- ③ 必要な時間の与え方及び付与の単位について定める場合、実質的に女性労働者の通院が妨げられることがあってはならない。
- ④ 女性労働者が通院休暇を取得しやすいようにするためにも、通院休暇中の賃金の有無については、契約ないし労使で話し合って定めておくことが望ましい。すでに有給の通院休暇制度を導入している企業は変更する必要はない。
- ⑤ 通院日、医療機関等は、原則として女性労働者の希望による。
- ⑥ 申請に必要な書類として診断書等を求めることができるが、母子健康手帳を開示させることはプライバシー保護の観点から好ましくない。
- ⑦ 女性労働者は、申請を原則として事前に行う必要があり、出産予定日や次回の通院日がわかったら早期に知らせることが望ましい。

なお、12条と13条は、一般職の国家公務員等の適用は除外され、人事院規則で別に定められていますが、地方公務員には適用されます。

指導事項を守るための措置

均等法13条は、妊娠中および出産後の女性労働者が保健指導や健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。その具体的な措置として、指針は次の3つを定めています。

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

いずれの場合も、個々の妊娠中及び出産後の女性労働者の症状に関する情報は、個人のプライバシーに属するので、その保護について特に留意する必要があります。

通勤緩和

ラッシュアワー通勤等による苦痛がつわりの悪化や流産・早産等につながるおそれがあるとして、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、時差出勤、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。通達は、女性労働者の健康状態や通勤時間を勘案して決定することが望ましいが、標準的な内容としては、始業時間及び終業時間に各々30分～60分の時間差を設けたり、フレックスタイムの適用、1日30分～60分程度の時間短縮が考えられるとしています。自家用車による通勤も対象になります。

医師の具体的な指導がない場合でも、妊娠中の女性労働者から申出があったときは、担当の医師等と連絡をとり、適切な対応を図る必要があります。

妊娠中の休憩

勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすとして、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の措置を講じなければなりません。医師等による具体的な指導がない場合でも担当の医師等と連絡をとり、適切な対応を図る必要があります。臥床できる休養室を設けたり、立作業従事の場合は、椅子を置いて休憩を取り易いようにすることが望ましいとされています（通達）。

作業の制限・妊娠障害休暇

妊娠中や出産後の症状に関して、医師等の指導を受ける旨の申出があった場合、事業主はその指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業（妊娠障害休暇）等、必要な措置を講じなければなりません。医師等による指導が不明確な場合でも、担当医師等と連絡をとり、必要な措置を講じなければなりません。措置の具体的な内容は

第2 女性労働者の保護

母性健康管理指導事項連絡カードに記載されていますが、次の通達が出されています。

- a 「作業の制限」は、必要かつ充分なものを行うこと。例えば、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、同一姿勢を強制される作業の制限、腰に負担のかかる作業の制限、寒い場所での作業の制限等が考えられる。
- b 「勤務時間の短縮」は、症状等に対する医師等の指示に従い、必要かつ充分な措置を講じること。
- c 休業は、女性労働者が医師等から休業すべき旨の指示を受け、申出を行った場合は、事業主は医師等から指示された措置が必要な期間、休業の措置を講じること。

以上の措置を適切に講ずるために、母性健康管理指導事項連絡カードの利用に努める(様式参照<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)。

均等法12条および13条に基づく措置を求めることや、その措置を受けたことを理由とする解雇その他の不利益の取扱い、均等法9条3項によって禁止されています。

新型コロナウイルス感染症に関する措置

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、母性健康管理措置の指針が改正されました。妊娠中の女性が、妊婦健診等に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産師の指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置(通勤緩和、作業の制限、出勤の制限(在宅勤務又は休業等))を講じることが事業主に義務づけられました。この指針改正は、令和2年5月7日から適用され、令和3年1月31日までの時限的な措置です。

㊦ 権利行使と不利益取扱い

女性の権利行使による賃金の不利益取扱い

産前産後休業や育児休業などの権利行使をした結果、その後の昇給や賞与をカットされるケースについては裁判で争われています。

この点に関する重要な判決として、**日本シェーリング事件判決(大阪地裁昭56.3.30、大阪高裁昭58.8.31、最高裁平成12.12.14)**があります。この事件は、賃金引上げ対象者から稼働率80%以下の者を除くとする労働協約で、その稼働率算定基礎の不就労時間に欠勤、遅刻のほか、年休、生休、産休、育児時間、ストライキ等を含めたため、賃上げゼロとされた労働者24名(うち23名は女性)が差額賃金の支払いを求

めて提訴した事件ですが、最高裁判決は、これらの休暇等は労基法等で保障された権利であり、本件80%条項は、その権利の行使を抑制し、ひいては、右各法が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから公序に反し無効であるとししました。

また、**東朋学園事件判決（東京地裁平10. 3. 25）**は、賞与の支給要件として支給対象期間の出勤率を90%以上と定めた就業規則条項（以下「90%条項」といいます）の適用において、産前産後休業および育児休業法に基づく育児のための勤務時間短縮を欠勤扱いとして、産前産後休業等を取ったために90%条項を満たさなかったとして賞与を全額支払わない取扱いは、労基法および育児・介護休業法の趣旨を没却させるもので公序良俗に違反し、違法・無効であるとししました。そして、不就労期間に対応する減額についても否定しました。**控訴審判決（東京高裁平13. 4. 17）**も一審判決を支持しました。**最高裁判決（平成15. 12. 4）**は、90%条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業を算入し、出勤した日数に産前産後休業及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分については、公序に反し無効としたものの、賞与全額の支払い請求を認めた原審の判断に違法があるとして、審理を尽くすため原審に差し戻しました。**差戻審（平成18. 4. 19）**では、賞与の全額不支給としたことは違法としましたが、賞与の計算において産前産後休業及び勤務時間短縮措置等を欠勤日数に加算することは直ちに公序に反し無効なものということとはできないとししました。