

はじめに



1999年に労働基準法の「女子保護」規定が撤廃され、女性労働者に対する時間外労働の制限や休日・夜間労働の禁止がなくなりました。もともと、看護職や保育士は「女子保護」の例外として深夜労働をしていましたが、撤廃により、あらゆる職種で女性の深夜労働は広がっています。今こそ、男女ともに時間外労働や深夜労働の制限をさせていく取り組みが必要になっています。

次代をになう子を産み育てる「母性」を持つ女性として、「母性」を守り、健康でいきいきと働き続けられる職場環境をつくることはとても大切なことであり、特に女性が過半数を占める医療・福祉の職場では重要な課題です。この「女性の権利ノート」では、出産・育児・介護について、2015年4月現在の労働基準法と男女雇用機会均等法、および育児・介護休業法、パート労働法などから、関連する条文を抜粋して紹介しています。

ぜひ職場で、女性部活動のなかで、この「ノート」を広げ、女性の身体のことや働く権利を学習し、身につけ、働き続けることができる職場づくりに役立ててくださることを願っています。

2015年4月

女性ですもの

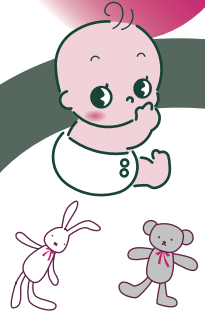
働いているといういろいろあるものです。
女性だけに限ったことではありませんが。
働く上で女性に多い出来事に活用できる権利を
改めて見てみましょう。

働きはじめ
ました

妊婦の

- ★ 妊産婦の危険有害業務の
就業制限25P
- ★ 軽易業務転換25～26P
- ★ 妊産婦の変形労働時間26P
- ★ 妊産婦の時間外・休日労働
深夜業の制限26P
- ★ 通院休暇27～28P
- ★ 妊婦の通勤緩和28～29P
- ★ 妊娠中の障害休暇28～29P
- ★ 妊婦の休憩29P
- ★ 産前休暇30～31P

赤ちゃんが
生まれたら...



結婚
したら...

- ★ 危険有害
業務の就業制限
.....22～23P
- ★ 生理休暇
.....24P

妊婦の
夜間労働
禁止

妊娠
したら...

- ★ 臨時・パート労働者.....41～46P
- ★ マタハラ47P
- ★ セクハラ48P
- ★ パワハラ49P



いろいろあるわ!

せっかくの制度も、みんなが使わなくなったら、
なくなってしまうです。

上手に使って、様々な出来事・ハードルを
乗り越えて、いきいきと働き続けていきたいものです。

★ 産後休暇
…30～31P

職場復帰
したら…



★ 育児休業 ……32P
★ 育児のための短時間勤務及び
所定外労働の免除…33～34P
★ 子の看護休暇 ……34P
★ 育児時間 ……38P

★ 介護のための
短時間勤務
……………36P
★ 介護休業制度
……………35～36P
★ 介護休暇
……………36～37P
★ 時間外労働の制限
……………36P
★ 深夜業の制限
……………30P

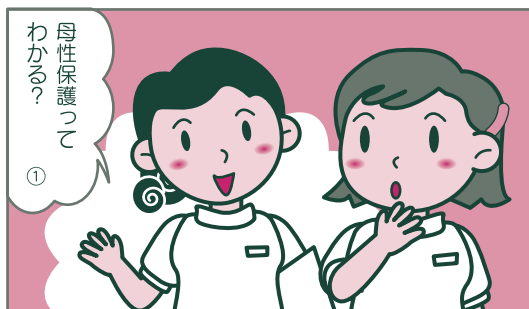
更年期

退職
老年期



働き続けて
よかったと
思える職場に
したい

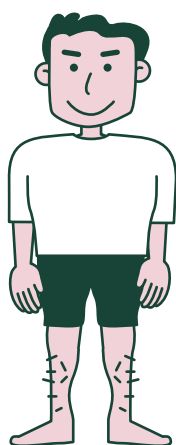




⑤ 女性はみんな、子どもを産み育てる母性を持ってるでしょう？



男女のからだのしくみ（生理上）のちがひ



身長・体重

171cm・64kg

100

体重の42%

〃 18%

長く・高い

腰幅+14.5cm

狭く・閉鎖

多い

伸展しにくい

腹圧につよい

発達しない

大

高い

少ない

100

おかされにくい

かかりにくい

耐えやすい

しにくい

身長・体重

158cm・51kg

80~70

体重の36%

〃 28%

短く・低い

腰幅+3cm

広く・開通

少ない

伸展しやすい

腹圧に弱い

発達している

小

低い

多い

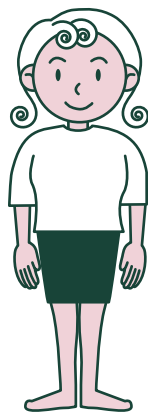
86~76

おかされやすい

かかりやすい

耐えにくい

しやすい



- * 女性は男性よりも身長が低く、体重も軽い
- * 骨格も華奢で筋肉も少なく力も弱い。特に排卵後は筋肉の緊張度が著しく低下し、重いものが持てなくなったりする
- * 肺活量は男性の2/3
- * 刺激を避け腹部内の内臓を守るために、皮下脂肪は男性より多い
- * 女性は赤ちゃんを産みやすいように尿道や膣が開き、骨盤もそのようになっている反面、重い物を持ったり運んだりすることに向いていない。重い物を取り扱うと子宮下垂など子宮位置の異常、関節炎、腰痛、骨折などを起こしやすい
- * 寒いところでの作業は子宮を中心とした下腹部の内臓がうっ血し、腰痛を起こしたり、子宮粘膜のうっ血から月経困難を起こす

母性保護とは…

- ① 女性は生まれながらに子どもを産み育てる機能＝母性を持っている。母性保護とは、女性を持つ母性機能に対する社会的な保障であり、産む性を持っているために発生するからだの問題（月経、妊娠、出産、更年期など）全てに対する保障。
- ② 労働や職場環境が原因で、その機能が低下したり障害をもたらしことなく、母子両方の健康を社会的に保障していくこと。

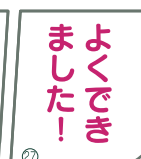
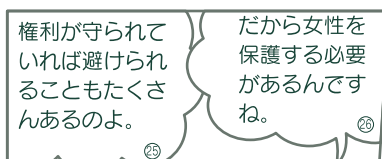
ここでの組合の役割は…

医療・福祉の仕事は24時間必要とされます。だからといって、どんな勤務でも我慢して動くのが当たり前ではなく、男女とも「無理なくずっと健康で働き続けられる条件をどう整備させていくか？」が私たち労働組合の要求と運動にかかっているのです。

以上とても大事、試験にでます！！





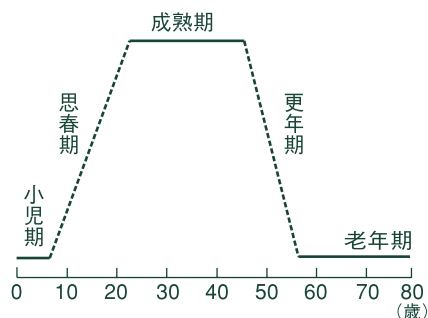
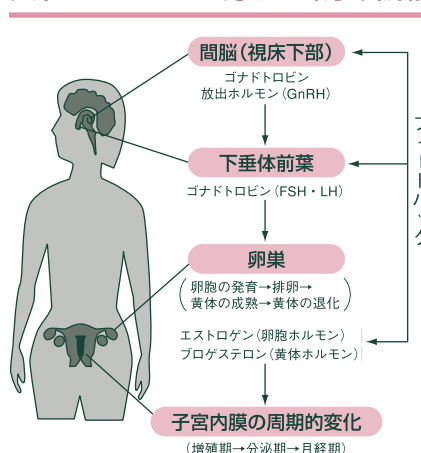


② どうして保護が必要か

すべての女性は、子どもを産むからだの仕組み＝母性を持っています。毎月の生理や年齢によってホルモンバランスが変化し、自覚がなくても体や心に少なからず深刻な影響を与えています。女性特有の病気や更年期などもあわせて学び、健康で働き続けていくために役立てましょう。

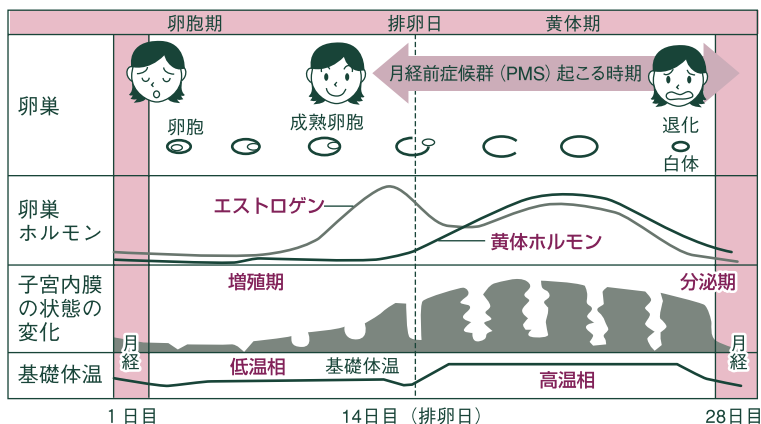
また、妊娠・出産をはじめ女性特有の事情を理由に、仕事上の不利益や差別を受けることがあってはなりません。先輩方が勝ち取ってきた権利をしっかり行使して、自分と仲間を守りましょう。

女性ホルモンの分泌と調節機構



女性ホルモンレベルからみた女性の一生

月経周期に対応して
体の中で起きていること



生理前から、こんな症状に悩まされていない？

身体症状

- 下腹
下腹痛
腰痛
下腹部が張る
- 乳房
乳房が痛い
乳房が張る
- 血管・神経
頭痛
頭が重い
肩こり
めまい
手足の冷え
- 皮膚
ニキビがでやすい

- 肌荒れ
化粧のりが悪い
- 水分代謝
むくみ
のどがかわく
- 消化器
食欲が増す
食欲がなくなる
下痢
便秘
食物の嗜好の変化
- その他
疲れやすい
眠くなる
おりものが増える
身体がスムーズに動かない
アレルギー症状がある(鼻・目など)

精神症状

- イライラ
怒りやすい
攻撃的になる
無気力
憂うつ
自分をつまらない人間だと思う
弱気になる
涙もろい
不安が高まる
気分が高揚する
集中できない
気分を抑制できない
能率が低下する
性欲が高まる
性欲が減退する

社会的症状

- 社会活動
いつも通り仕事ができない
整理整頓したくなる
自分の健康管理ができない
物事が面倒くさくなる
女性であることが嫌になる
生理が嫌になる
- 対人関係
他人と口論する
家に引きこもる
誰も理解したり
支えてくれないと思う
ひとりでいたい
家族や友人への暴言
人付き合いが悪くなる

更年期とは？

閉経の時期は個人差がありますが、卵巣の機能が停止に向かう更年期は誰にでも訪れるものです。全体の約9割近くの方が何らかの症状を感じると言われています。否定せず症状を受け入れてうまく乗り切ることが、心身の安定と健康を取り戻す近道です。また、体の不調をすべて更年期で片付けずに検診を受けましょう。

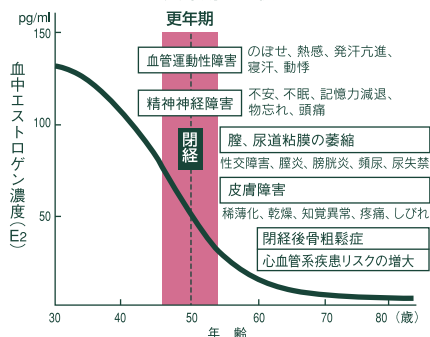
更年期身体症状とは

- ◇のぼせ・ほてり
- ◇発汗
- ◇肩こり
- ◇動悸
- ◇息切れ
- ◇皮膚の乾燥・かゆみ
- ◇冷え
- ◇めまい
- ◇腰痛
- ◇関節痛
- ◇頭痛
- ◇しびれ
- ◇耳鳴り
- ◇膣の乾燥感
- ◇性交痛
- ◇便秘

更年期精神症状とは

- ◇いらいらして怒りっぽい
- ◇うつ状態
- ◇不安感が突然襲う
- ◇睡眠障害(寝つけない・夜中に目覚める)
- ◇無力感(朝起きられない・力が入らない)
- ◇対人関係がうっとうしい
- ◇孤独感
- ◇忘れが激しい
- ◇気が散って困る
- ◇いやな感じ
- ◇自信喪失
- ◇疲れやすい
- ◇根気が続かない

更年期の症状



まず生活習慣から

- ◇バランスのとれた食事
- ◇適度な運動
- ◇休養・リラクゼーション
- ◇定期的な健康チェック
血圧・体重・肥満度・心電図・骨密度・動脈硬化度・子宮がん・乳がん・血液

●差別的取り扱いの禁止

▼憲法第14条1項（法の下での平等）

▼労働基準法第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

▼労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

▼均等法第9条

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

ILO183号「母性保護条約」とは

1952年に採択された母性保護条約（第103号）を2000年に改正した条約。すべての女性労働者を対象とし、母性保護と母性を理由とした差別的撤廃を規定しています。主な内容は下記のとおり

- ・ 出産休暇は最低14週間、うち産後6週間は強制的休暇
- ・ 妊娠・哺育中の女性を健康を損なう危険のある業務に就かせてはいけない（母子の健康保護に関する規定）
- ・ 母性休暇中の女性は現金および医療給付を受けるものとする。母性休暇については原則として所得の3分の2を下回ってはならない
- ・ 妊娠、出産休暇、または国内法が定める復帰後の一定期間中に、妊娠・出産・哺育を理由に解雇することは違法。使用者はそれ以外の理由を証明しなくてはならない
- ・ 出産休暇後は、同じ職位または従前の給与と同等の職位に復帰できることを保障すること
- ・ 母性を破壊する可能性のある場合を除き、求人に応募した女性に妊娠検査を課したり、証明書の提出を求めたりすることを禁止する
- ・ 特定期間、1日1回以上の哺乳時間を付与するか、労働時間短縮措置を講じ、その時間の賃金保障をすること

③ ストレスチェック

2015年12月から労働安全衛生法が一部改正されストレスチェックが義務化になります。

ストレスチェックについて、国は標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票(57項目)」を推奨する予定としていますが、ここでは厚生労働省労働基準局長基発第0317008号(平成18年3月17日)「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の労働者の疲労蓄積自己診断チェックリストを紹介します。

ポイント

1. 年1回の労働者のストレスチェックを、従業員50人以上の事業場に対して義務付ける
2. ストレスチェックの結果を労働者に通知し、労働者が希望した場合、医師による面接指導を実施し、結果を保存する

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
2. 不安だ	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
3. 落ち着かない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
4. ゆうつだ	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
5. よく眠れない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
6. 体の調子が悪い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
7. 物事に集中できない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
8. することに間違いが多い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
9. 仕事で、強い眠気に襲われる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
10. やる気が出ない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	☐ ない又は適当 (0)	☐ 多い (1)	☐ 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	☐ 少ない (0)	☐ 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	☐ ない又は小さい (0)	☐ 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	☐ ない又は小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	☐ 適切である (0)	☐ 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	☐ 小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	☐ 小さい (0)	☐ 大きい (1)	☐ 非常に大きい (3)

★1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。

★2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務の状況の評価> 各々の答えの（ ）内の数字を全て加算して下さい。 合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自 覚 症 状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

➡ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）

判 定	点 数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている“勤務の状況”の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかりと取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または2～6か月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い	➡	高い

④労働時間と休日

※労基法より

労働基準法では、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することが望まれます。女性が、母性と健康を損なわず、仕事と家庭を両立させるためには、長時間労働・深夜業・重労働からの保護が不可欠です。

労働時間

労基法 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時間をこ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時間をこえて労働させてはならない。

◆労働時間とは使用者の指揮・監督下にあるすべての時間

労働時間とは、「使用者の指揮・監督下において労働を提供している時間」のことです。

どこまでを労働時間として取り扱うかは、法的な規定がないため、労働協約や就業規則、労働契約において明確にさせる必要があります。

労働時間は始業時刻から終業時刻までの拘束時間から休憩時間を除いたすべての時間をさします。したがって、制服への着替え、始業前の情報収集、診療に使う機材などの準備、終業後の看護記録や片付けの時間、参加が求められ、それを行わないと不利益な取り扱いがされるミーティングや研修なども労働時間にふくまれます。

休憩

労基法 第34条

使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

◆休憩時間は労働時間の長さによって決まっている

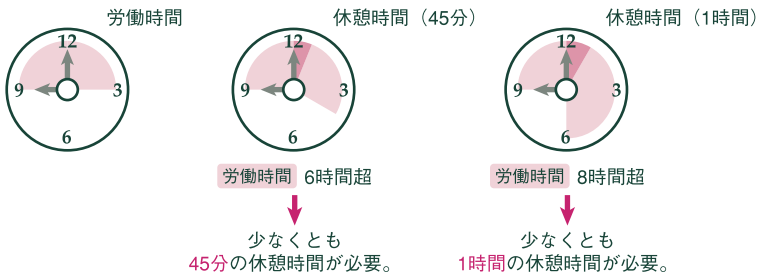
休憩時間は、労働時間の長さによって決まっています。労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を与えなければなりません。

休憩時間は、労働者が一斉にとることとされています（一斉付与の原則）。また、労働者は休憩時間を自由に使うことができます（自由使用の原則）。

医療や福祉の職場では、業務の関係上、休憩時間を十分に確保することが困難ですが、定められた時間にとれなかった場合でも、他の時間にとれるような労使協定を締結しておくことが大切です。休憩時間にとれなかった場合は、時間外労働時間として手当を請求できます。

法律による最低限の休憩時間

- 休憩時間は何回かに分けてもよい
- 休憩時間の上限はない



休日

労基法 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日以上与える使用者については適用しない

◆休日は少なくとも週に1回なければならない

休日は、毎週少なくとも1回以上、4週で4日以上与えなければなりません。休日とは、労働の義務がない日のことです。

〈振替休日〉

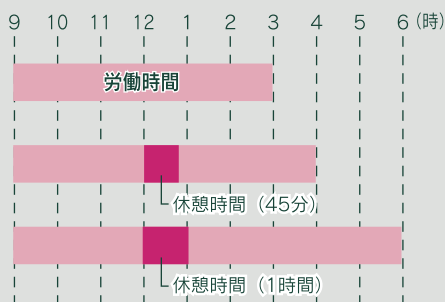
休日を他の日に振り替える場合には、次の要件が必要です。

- ①労働契約や就業規則などで、使用者の都合で休日の振り替えをする場合の具体的な理由があらかじめ明示されていること。
- ②振り替え日がかげはなれた日でないこと（1週1日、または4週4日という原則が守られていること）。

〈代休〉

代休とは、振替休日の手続きをせず、休日に労働させ後日適当な労働日に休みを与えることをさします。代休は、休日労働への代償措置ですから、休日労働に対する割り増し賃金（35%以上）の支払いが生じます。

法律による最低限の休憩時間



労働時間6時間超

少なくとも45分の休憩時間が必要。

労働時間8時間超

少なくとも1時間の休憩時間が必要。

●休憩時間は何回かに分けてもよい

●休憩時間の上限はない

時間外及び休日の労働

労基法 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、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（以下この項において「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っ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。ただし、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の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

◆時間外・休日労働には『サブロク協定』（36協定）が必要

1日8時間、1週40時間を超え、1週1回の休日に労働させることは違法となります。労働者を、時間外、休日に労働させるためには、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

この労使協定は、労働基準法第36条にもとづくために、通常『サブロク協定』（36協定）とよびます。

36協定は、事業場の労働者の過半数を代表する労働組合がある場合はその労働組合と、そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者を選び（労働者代表選挙）、使用者と書面による協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

36協定のしくみ



労働基準監督署長
に届け出



36協定の内容

- ①時間外、休日労働させる必要のある具体的な事由
- ②その業務の種類
- ③その労働者の数
- ④延長できる時間
- ⑤労働させることができる休日
- ⑥協定の有効期限

◆時間外・休日労働は義務ではない

36協定は時間外労働を義務づけるものではありません。また、労働協約や就業規則などで「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」と定められていても、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。

●労使協定における延長時間の限度基準

期間	1週間	2週間	4週間	1カ月	2カ月	3カ月	1年間
限度	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

〔注〕限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すもので、法定休日労働は含まない。

資料出所：労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定める告示（平10.12.28 労告154，平12.12.25労告120）。本文では「限度基準告示」と表記。

◆特別条項について

特別条項付き36協定を締結する際は、「特別の事情」については「臨時的なものに限る」とされています（平15.10.22 厚生労働省告示355 第3628号）
なお、「臨時的なもの」とは、一時的、突発的に時間外労働を行わせる必要があるものです。決算業務や、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、機械の故障などが挙げられ、単に「業務上やむを得ないとき」や「使用者が必要と認めるとき」といったあいまいな表現では認められません。また平成22年4月の労基法の改正で、1カ月に60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げ、限度基準についても「できる限り短くするように努めなければならない」と定める等、「働きすぎ」を抑制することに重点を置いています。こうした動きに逆行した協定は、法違反ではないとしても、行政指導の対象となる可能性を免れません。



時間外、休日及び深夜の割増賃金

◆時間外・休日労働・深夜業には、割増賃金を支払わなければならない

労働者が、時間外・休日労働・深夜業をした場合には、通常の賃金の割り増し分を支払わなければなりません（労基法第37条）。

割増賃金は、時間外労働と深夜業については通常賃金の25%以上、休日労働については35%以上の割増で支払わなければなりません。また、時間外労働や休日労働が深夜にまで及んだときは、深夜業の割増賃金と時間外労働または休日労働の割増賃金の両方の支払いが必要となります。

時間外労働・休日労働・深夜業の割増率

支給割合

		月60時間以内	月60時間超え	深夜 ^{*3} の勤務
正規の勤務が 割り振られた日	祝日等 ^{*1} 以外	125/100	150/100	25/100を 加算
	祝日等	135/100	150/100	
正規の勤務が割り振られていない日（休日）		135/100	150/100	

※「祝日等」：祝日法による休日及び年末年始の休日

※「法定休日」：労働基準法第35条に規定する週1回又は4週4回の休日

※「深夜」：22時から翌朝5時までの時間帯。深夜帯の勤務は25/100が加算される。

※当面、月60時間超えの割増賃金については3億円以上従業員301人以上の大企業に適用

2010年4月労働基準法の改正

- ①月60時間を超える時間外労働の割増率を25%から50%へ引き上げ。
休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増率は変更なし。
- ②事業場で労使協定を結べば、60時間を超える時間外労働について、割増率の引き上げ分25%（50%－25%）の代わりに休暇付与とすることができる。

不払い残業に関する厚生労働省通知(要旨) 基発0523004号 2003.5.23

- ①使用者は労働日ごとにタイムカード、IDカードなど客観的な記録またはその一部を根拠に始業、終業時刻を確認、記録すること。
- ②必要に応じ、労働時間短縮委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状把握、問題点、その解消等の検討を行うこと。
- ③基準について使用者、労働者に幅広く周知を図ること。
- ④基準の遵守状況について点検、確認を行い、使用者が措置を講じていない場合は指導を行う。
- ⑤自己申告制の不適切な運用により労働時間の適切な把握が行われていない事業場に対して適切な監督指導を実施すること。重大、悪質な違反は司法処分を含め、厳正に対処する。

不払い残業は法律違反です

過労死をさせない職場をつくるために 時間外労働はきちんと申請しましょう

【村上優子さんの過労死事件】

01年2月国立循環器病研究センターの看護師の村上優子さん（当時25歳）が仕事からの帰宅後、くも膜下出血で倒れ翌日亡くなりました。不規則な勤務や夜勤の負担の上に、恒常的に時間外労働があったことから、両親は国を相手取り過労死認定を求め提訴していました。

裁判所が不払い残業を認定

病院は優子さんの時間外を月平均16時間しか認めていませんでしたが、裁判所は、携帯電話等の記録から病棟相談会等も業務と認め、53時間余りを認定。大阪高等裁判所は08年10月に「公務災害」と認める判決を出しました。

看護労働の質的過重性

裁判所は看護師の交替制勤務による身体への負荷を重くとらえ、「過労死認定の判断は、時間外労働時間の量のみに基づくのは相当ではなく、その量に併せ、業務の質的な面を加味して総合的に判断する必要がある」と、看護労働の質的な過重性について踏み込んだ見解を示しました。

●これらはすべて業務です

（大阪地裁・高裁が労働時間として認めています）

これらの業務が時間外に及んだ時は、時間外手当の対象となります。必ず請求しましょう。

- ◆ 始業開始前の情報収集
- ◆ 看護計画、退院・転院サマリー
- ◆ 業務上の「研修会」「委員会」「会議」
- ◆ 新人看護師への指導
- ◆ チーム会
- ◆ 看護研究
- ◆ 臨床指導者の実習記録の点検
- ◆ プリセプター業務
- ◆ 病棟相談会

⑤年次有給休暇

※労基法より

◆年休はいつからどれだけとれるか

労基法 第39条

使用者は、その雇入れの日から起算して6ヵ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。(略)

④ 使用者は、前3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。

勤続6ヵ月以後の年休の法定付与日数は労基法で別途定められています。

年休の法定付与日数

勤続年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月
年次有給休暇付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

なお、以上は労基法が求める最低の基準です。協定でこれ以上の内容をめざしましょう(パートタイム労働者に対する年次有給休暇の付与日数は47頁参照)。

◆年休取得は自由。使用者の承認は不要

有給休暇は「労働者の請求時季に与えられるべき」ものですが、忙しい、人員体制がないという理由で認められなかったり、別の日に指定されることもあります。これは経営者の「時季変更権」が理由となっていますが、本来は「正常な事業が妨げられる」場合に適用されるものです。つまりひとつの職場(病棟・部署)だけでなく、病院・施設全体にかかわる場合のことで、安易な時季変更権の行使は認められません。全員が年休を取れるような人員配置を確保することは、使用者の責任であり義務です。そうっていない職場は、有給休暇が取れる人員配置に改善するよう求めていきましょう。

また、年休の申請について使用目的を書かせたり、上司が理由を聞く事業所もありますが、年休の利用目的はまったく自由であり、労働者は使用目的を述べる義務はありません。

◆休暇の取得単位、1日、半日、1時間で取得できます

2010年4月～労働基準法が改正され、労働基準法に定める休暇（法定休暇）のうち、労使協定を締結すれば、5日を限度に1時間単位で取得できます。法定外休暇についてはすべて1時間単位で取得できます。

◆年休の繰越し…年休権は「2年で時効」です

その年度に消化しなかった年休を次年度以降に繰り越すことについては、法律上の明文規定はありません。旧労働省の解釈（昭和22年12月15日基発501号）では繰り越しを認め、その年休権は2年の時効で消滅するとしています（労基法115条）。

◆年休は消化することが基本…年休の買い上げ予約はダメ

あらかじめ年休の買い上げを予約し、その代わりに予約された日数について年休取得を認めないことは、年休保障の制度趣旨に反するので許されません（昭和30年11月30日基収4718号）。

◆年休取得と不利益扱い

年休を取ったことを理由として「不利益な取り扱い」をすることは明らかに法律の主旨に反します。「不利益な取り扱い」の例として、年休を取得したことで一時金・皆勤手当や出勤奨励金などで不利益な扱いをすることは許されません。

◆年休の世界レベルは…ヨーロッパでは4週間

ILO132号条約では、最低6ヵ月継続勤務の者につき年の休暇日数を3労働週とし（5条、3条）、3労働週のうち少なくとも2労働週は一括付与すべきとしています（8条）。実際にもヨーロッパでは4～6週の休暇日数というのが大勢を占めています。また、病休は年休に含まないのが原則です（同条約6条2項）。病気休暇は別にあって、年休を病休に振り替えないのが基本的考え方です。

⑥危険有害業務の就業制限

厚生労働省の「業務上腰痛の発生状況についての統計」によると、2012年に休業4日以上の上業を要する腰痛は職業性疾病の6割を占め、社会福祉施設が約19%を占めています。この10年で件数が2.7倍に増加しています。特に患者や利用者の移動や介助、体位変換業務が多い看護師や介護職の女性の多くが腰痛で悩んでいます。

女性に関しては、労働基準規則（女性則）によって、次の業務に就かせることはできないとされています。→P25参照

◆重量物を取り扱う業務

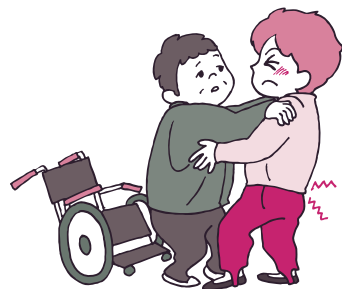
この業務に係る規定では、作業方法については具体的な規定はありませんが、取扱う解釈は規定の趣旨から、直接に重量物を担う場合のことであり、押す場合は含まれないと解されています。

○人力で持ち上げる荷の重量は、次を目安としましょう。

満18歳以上の男子	1回の場合 最大55kg以下 常時の場合 体重の40%以下
満18歳以上の女子	男子の60%程度
上記の重量を超える重量物を取り扱う場合には、2人以上で行いましょう。この場合、各々の労働者に重量が均一にかかるようにしましょう。	

○女性や年少者には、法令で重量の制限があります。（女性則2条1項、年少則7条）

性別	年齢	断続作業の場合	継続作業の場合
女性	満16歳未満	12kg未満	8kg未満
	満16歳以上満18歳未満	25kg未満	15kg未満
	満18歳以上	30kg未満	20kg未満
男性	満16歳未満	15kg未満	10kg未満
	満16歳以上満18歳未満	30kg未満	20kg未満



女性則：女性労働基準規則 年少則：年少者労働基準規則
断続的＝作業がイレギュラーな休憩または停止、あるいは別な作業が間に入る状況
継続的＝決められた休憩以外は同じ作業をつづける状況

★2013年6月に「職場における腰痛対策指針」が19年ぶりに改定されました。この指針の内容を労使で周知し、労働安全衛生活動などを活用し腰痛予防対策をすすめましょう。

◆化学物質を取り扱う業務

妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質（下記参照）を取り扱う作業場では、妊娠の有無や年齢などにかかわらず、女性労働者を禁止業務に就かせてはいけません。

特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの		鉛中毒予防規則の適用を受けるもの	
物質名	管理濃度		
1 塩素化ビフェニル(PCB)	0.01mg/m ³	15 鉛およびその化合物	0.05mg/m ³
2 アクリルアミド	0.1mg/m ³	有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの	
3 エチルベンゼン	20ppm	16 エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	5ppm
4 エチレンジミン	0.05ppm	17 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
5 エチレンオキシド	1ppm	18 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
6 カドミウム化合物	0.05mg/m ³	19 キシレン	50ppm
7 クロム酸塩	0.05mg/m ³	20 N、N-ジメチルホルムアミド	10ppm
8 五酸化バナジウム	0.03mg/m ³	21 スチレン	20ppm
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	0.025mg/m ³	22 テトラクロルエチレン（パークロルエチレン）	50ppm
10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）	0.1mg/m ³	23 トリクロルエチレン	10ppm
11 砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）	0.003mg/m ³	24 トルエン	20ppm
12 ベータープロピオラクトン	0.5ppm	25 二硫化炭素	1ppm
13 ベ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	26 メタノール	200ppm
14 マンガン（注）マンガン化合物は対象となりません。	0.2mg/m ³		

※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りません。

注意事項

1. 化学物質が発散する場所での女性労働者の就業禁止は、妊娠の有無、年齢などにかかわらず、全ての女性労働者が対象になります。
2. 労働安全衛生法に基づき、直ちに作業環境の改善が必要であるにもかかわらず、これを怠って女性労働者が就業できない環境のままとし、就業させないことは、男女雇用機会均等法違反になります。

医療現場では、消毒剤をはじめ多数の薬品・試薬を使用しています。

5 エチレンオキシドは医療機器や滅菌ガス。12 ベータープロピオラクトンは医薬品です。19 キシレン、23 トリクロルエチレン、24 トルエン、26 メタノールは検査室などで取り扱う薬剤です。

労働安全衛生委員会を活用し、各職場で特定の化学物質の使用状況や濃度を測り、場合によっては換気扇をつけるなどの労働環境の整備をすすめていく必要があります。

⑦生理休暇

※労基法より

労基法 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時は、その者を生理日に就業させてはならない。

女性が持つ妊娠・出産機能を保護するために定められています。もとは「生理休暇」という表題でしたが、1985年の法改正で「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」となり、「生理休暇」という用語はなくなりました。

「生理日の就業が著しく困難」であるかどうかは本人の申し出を尊重すべきであり、請求があれば使用者は休みを取らせなければなりません。通達でも「女性労働者の請求があった場合は原則として与えるものとし、特に証明を求める必要がある場合でも、医師の診断書までは必要なく、同僚の証言程度の簡単な証明でよい」としています（昭和63年3月20日基発151号、婦発69号）。

日数は

労基法に規定はありませんが趣旨からいって毎潮時、必要日数を請求でき、また個人差が大きいだけに一般基準は定められません。したがって「就業規則その他により生理休暇の日数を限定することは許されない」（昭和63年3月14日基発150号、婦発47号）とされています。

賃金は

労基法上規定はありませんが、労働組合のたたかいの中で有給を実現させています。

請求を拒否した使用者は罰せられます

労働者が生理休暇を請求したにもかかわらず休暇を与えず就業させた使用者は、30万円以下の罰金に処せられます（労基法120条1項）。

⑧ 妊娠・出産にかかわる 保護規定

※労基法・男女雇用機会均等法より

妊産婦に係る危険有害業務の就業制限

労基法
第64条3項

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また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。

妊娠・出産保護に限らず、女性の健康と安全の保護を目的とするものです。使用者は労働者の申し出がなくてもも有害な業務をさせてはいけません。たとえば、重量物を扱う業務を継続すると、子宮下垂などが発生し、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。したがってこれらの業務は妊娠・出産期と関係なく生涯にわたって母性保護の対象になるのです。

妊娠中の軽易業務転換

労基法
第65条

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。

妊娠中は長時間の立ち仕事や座作業、重いものを持つ、高いところの物を上げ下げする作業は母体や胎児に負担をかけ、切迫流産などになりやすくな

ります。

最近では、妊娠したため病棟勤務から外来に配置転換になったというケースをよく見聞します。しかし外来の実態はどうでしょうか。平均在院日数の短縮で患者さんの入れ替わりが激しくなっているし、重症患者が多く、外来での化学療法や手術なども増えています。ほとんど座ることはできないし、食事など休憩時間も十分保障されていません。慣れた勤務と違って、配置転換による緊張や疲労度も高い中で勤務が要求されます。何をもって軽易な業務とするのか、本人の希望や職場での協力体制を含めて、みんなで話し合って要求にしていくことが必要です。

妊産婦の変形労働時間制、 時間外・休日労働、深夜業の制限

労基法 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ヵ月単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。

母性保護のためには労働の負担を軽減する必要性から、男女雇用機会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りました。ただし、本人の請求が必要です。

通院休暇

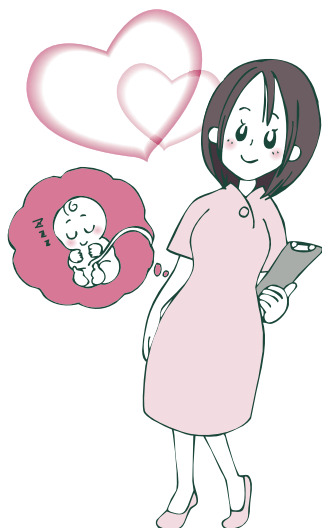
均等法 第12条

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。

均等法では、その基本理念「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすること」から、妊産婦の保護を規定しています。

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、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。

これに基づいて、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。



受診すべき回数は14回が目安（均等則2条の3）

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…医師や助産師の指示回数

上記の回数はあくまでも目安で、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示された回数の確保が必要です。

妊婦健診14回には、国と自治体から補助が受けられます（P38参照）。

通院休暇に関する厚労省の通達(要旨)

基発 695 号・女発第 36 号 1997.11. 4

- ①女性労働者が希望する場合には、母子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くするために、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、出産予定日や次の通院日がわかったら、早期に知らせることが望ましい。

通院休暇は母子ともどもの健康を考え、積極的に活用していきましょう。

通勤緩和、妊娠障害休暇

均等法 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必要な指針を定めるものとする。

均等法13条に基づいて出された指針には次の三つの事項が定められています。

- 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

●通勤緩和●

ラッシュアワー通勤による苦痛がかわりの悪化や流産・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を、妊娠中の女性労働者から申し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。自家用車による通勤も対象になります。

●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を、妊娠中の女性労働者から申し出があった場合には、事業主は、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更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。横になれる休養室を設けたり、立ち作業従事の場合は椅子を置いて休憩をとりやすいようにすることが望ましいとされ、妊娠中は他の労働者と異なった休憩時間をとることができます。

●作業の制限・妊娠障害●

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し出があった場合、事業主はその指導にもとづき、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。

妊娠中の障害休暇に関する厚労省の通達(要旨)

基発 695 号、女発第 36 号 1999.11.4

- a 「作業の制限」は必要かつ十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の措置が考えられること。
 - 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、必要かつ十分な措置を講じること。
 - c 女性労働者が、医師から休業すべき旨の指示を受け、申し出を行った場合は、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、次の母性健康管理指導事項連絡カード(*)の利用に努める。

※31ページ参照

医療・介護・福祉職場は女性が多く、また交替制勤務につく人が多いのが特徴です。女性が家庭を持ち、子育てや介護をしながら働き続けるには、他の職種よりも家族や病院・施設の協力が必要です。家庭生活・子育てに十分役割が果たせる働き方をするためには、男女ともに家事・育児で協力することが必要です。また権利をもっと充実させるために病院・施設、国へ働きかけることが大切です。

⑨産前産後休暇

◆産前6週・産後8週

※労基法・男女雇用機会均等法より

労基法 第65条

使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては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。

母性保護、妊娠・出産に関する保護の一環として定められています。この労基法より低い労働条件を定めた就業規則や労働協約は無効であり、どこの職場で働いている女性でも、最低これだけの出産休暇を取ることができます。

産前休暇

産前休暇は、妊娠中毒症や早産などを防ぎ、母子ともに健康に過ごすための制度です。看護職などの立ち仕事・夜間労働などでは切迫流産、切迫早産が多いという調査結果も出ています。妊娠・出産に関する保護制度や権利をしっかりと行使して、母子ともに健康に過ごしましょう。

産後休暇

産後休暇は8週間となっていますが、産後6週間は本人が希望しても就労させることはできません。使用者がこの規定に違反すれば、6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます（労基法119条1項）。

産前の休業期間については出産予定日を基準にして計算し、産後の休業期間については実際の出産日を基準にして計算します。

◆「出産」の範囲

旧労働省の通達によると、65条の「出産」の範囲は、妊娠4ヵ月以上であれば、流産や死産、妊娠中絶も含みます（昭和26年4月2日婦発113号）。妊娠4ヵ月以上で流産や中絶をしても、産後休暇を取得できます。

◆産前産後休暇と賃金

労基法には賃金の規定がなく、労使の取り決めにゆだねられています。なお、賃金が支払われない場合、健康保険に入っていれば、健康保険法50条2項により、産前6週間（多胎妊娠の場合14週間）、産後8週間について標準報酬日額の3分の2が支給されます（健康保険法102条）。また、産休は有給休暇日数の算定にあたっては出勤とみなされます（労基法39条7項）。

2014年4月より産前産後休業を取得した者は育児休業を取ったときと同じく厚生年金・健康保険の保険料が免除され事業主負担分も免除されます。

⇒「産前産後休業取得者申出書」は、産前産後休業期間中に提出が必要です。

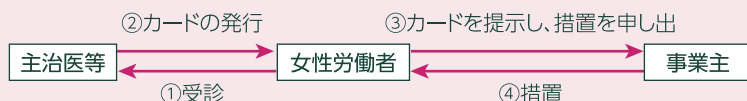
◆「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を

「母性健康管理指導事項連絡カード」とは、妊娠中や出産後の女性労働者が医師などから通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容を的確に事業主に伝えるためのものです。このカードが女性労働者から提出された場合、事業主は記載内容に応じた適切な措置を取ることが求められます。

母健連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、仕事を持つ妊産婦から事業主へ明確に伝えるのに役立つカードです。

【母健連絡カードの使い方】

- (1) 妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、通勤緩和や休憩に関する措置などが必要であると主治医等に指導を受けたとき、母健連絡カードに必要な事項を記入して発行してもらいます。(①②)
- (2) 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出ます。(③)
- (3) 事業主は母健連絡カードの記入事項にしたがって時差通勤や休憩時間の延長等の措置を講じます。(④)



母性健康管理指導事項連絡カードは厚生労働省ホームページからのダウンロードできるほか、多くの母子健康手帳にも様式が記載されています。厚生労働省「女性労働者の母性健康管理のために」にも収録されています。

⑩育児・介護休業

※育児・介護休業法より

目的

育児や家族の介護を行う労働者の雇用の継続と再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、その福祉の増進と経済・社会の発展に資すること。

基本理念

育児・介護を行う労働者が、①職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、②育児または介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすること。

性格

要件を満たす男女労働者の休業の申し出を拒むことはできません。

- ①育児期の短時間勤務制度及び所定外労働の免除と義務化
- ②看護休暇制度の拡充
- ③男性の育児休業取得促進策の導入
- ④介護休暇制度の創設
- ⑤育児・介護休業期間等の通知

育児休業制度

事業者は就業規則に育児休業の定めを設けなければならないが、また、定めがなくても労働者は育児休業を取る権利があります。適法な申出をすることによってだけ行使できる権利です。しっかり行使しましょう！

原則として1歳未満の子を養育する男女労働者が申し出れば、子が1歳に達するまで、父母とともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヵ月に達するまでの間の1年間育児休業が取れます（保育所に入所できないなど事情によっては1歳6ヵ月まで延長可）。この時、必ず1ヵ月前までには申し出るようにしましょう。事業者は要件を満たした申し出を拒むことはできません。法律上の親子関係があれば養子も含まれます。ただし、原則として1人の子につき1回しか取れません（配偶者の疾病や子の負傷等の事案で再取得可）。

育児期の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化

3歳までの子を養育する労働者が、希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を設けることが事業主の義務になりました。

※短時間勤務制度については、少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることが義務ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。利用しやすい短時間勤務制度を要求していきましょう。

3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合 事業主は所定外労働をさせることはできません

対象者	3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用の労働者、労使協定で請求できないと定められた労働者は対象外）。
期間・回数	1回の請求につき1月以上1年以内の期間
手続き	開始の日の1月前までに請求

育児休業中の賃金は半年間67% それ以降50%以上が保障されます

<育児休業給付>

1歳（保育所に入れない等事情によっては1歳6カ月）に満たない子どもを養育するために育児休業をした場合、育児休業給付の支給を受けることができます。2014年4月から育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げられました。

休業開始時賃金月額	育児休業給付
30%以下	半年間のみ賃金月額の67% それ以降50%相当を支給
30%を超えて80%未満	賃金月額の80%相当額と事業主から 支給される賃金の差額を支給
80%以上	支給されません

支給 対象者	・ 1歳未満の子を養育するために育児休業を取得する男女労働者 ・ 雇用保険被保険者 ・ 休業開始前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12ヵ月以上ある者
給付 内容	・ 1ヵ月当たり原則として休業開始後の半年間は67%、それ以降50% ・ 休業期間中に賃金が支払われ、その額が50～80%の場合、給付金は減額され80%以上の場合は支給されない ・ 父母ともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たせば、子が1歳2ヵ月に達する日の前日までの間に最大1年間まで育児休業給付金が支給されます

子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する男女労働者が申し出ることにより1年に5日まで、子どもが2人以上の場合は10日まで、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇が取得できます（下線部は平成22年改正された）。

両親がそれぞれ取得すれば年10日（子どもが2人以上の場合20日）、また両親が同時に取ることもできます。



育休をとらず、働きながら子育てする場合…

- ・ 育児のための短時間勤務制度の他にも
- ・ 育児のための勤務時間短縮の措置
- ・ 時間外労働の制限
- ・ 深夜業の制限
- ・ 育児時間 などを活用できます。

介護休業制度

一定の要介護状態の家族のいる男女労働者が申し出れば、介護休業を取れます。この時、必ず2週間前までに申し出るようにしましょう。事業主は要件を満たした申し出を拒むことはできません。※申し出は書面等で行います。

対象となる家族は配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母（以上は養親子関係を含む）、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫も対象です。対象家族1人につき、要介護になるたびに1回取ることができ、期間はのべ93日間です。1人の家族について2人が同時に、また別々に介護休業をとることが可能です。

介護のための勤務時間短縮等の措置

事業主は、介護休業の他に、労働者が働きながら家族を介護できるように、少なくとも次の1つを実施しなければなりません（23条2項）。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④ 介護労働費用の援助措置

育児休業にある「所定外（時間外）労働の免除」が示されていませんが、家族の介護のために仕事と家庭の両立に苦労している労働者に対し、その意志に反して所定外労働を命ずることは、よほど特別な必要のない限り業務指揮権の乱用とみなされます。

介護休業中の賃金は40%以上が保障されます〈介護休業給付〉

支給対象者	・家族を介護するために介護休業を取得した男女労働者 ・雇用保険一般被保険者 ・休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヵ月以上ある者
給付内容	・休業取得ごとに休業開始時賃金月額額の40%相当額を通算93日まで支給 ・休業期間中に賃金が支払われる場合、その額が40%～80%の場合は減額され、80%以上の場合は支給されない

休業開始時賃金月額	介護休業給付
40%以下	賃金月額の40%相当を支給
40%を超えて80%未満	賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
80%以上	支給されません

育児・介護のための時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育している、また要介護にある対象家族を介護する男女労働者が請求した場合、事業主は1ヵ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

また「事業の正常な運営を妨げる場合」は認めなくてもよいことになってはいますが、通達では「事業主は労働者が請求どおりに制限を受ける事ができるよう努力すべきであり、単に事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されない」としています。

育児・介護のための深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育している、また要介護状態にある家族を介護する男女労働者が請求した場合、深夜業をさせてはいけません（19条、20条）。1回の請求につき1ヵ月～6ヵ月の期間内で、何回でも更新できます。請求する時は開始日と終了日を明らかにし、開始予定日の1ヵ月前までに請求しましょう。

1997年の労基法改正で女性の深夜業禁止規定が撤廃されたことにともない、この規定が新たに育児・介護休業法に設けられました。深夜業は本来健康に有害な労働である上に、働きながら子育てや介護を行うことは女性労働者にとって働き続けられるかどうかにかかわる深刻な問題です。子育て・介護責任は最近まで女性だけが負っていましたが、これによって男女共同の責任と位置づけ、男性も女性も仕事と家庭を両立できるようにするための措置でもあります。しっかり活用しましょう。

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます。

◆不利益取扱いは禁止！しっかり行使しましょう

育児・介護休業法第10条、16条、16条の4により、労働者が育児休業・介護休業・子どもの看護休暇を申し出たり取得したことにより、解雇、契約の更新をしない、あらかじめ契約更新の回数が明示されているのに当該回数を引き下げる、退職強要や労働契約内容の変更を強要する、自宅待機、降格、減給・賞与等での不利益算定、配置転換など不利益な取り扱いをすることを禁じています。

◆有期雇用労働者への適用

2005年の改正法により、有期雇用労働者にも適用されるようになりました。その条件は厳しく、さらなる改善が求められますが、形式的に期間を定めていても期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっている場合は、育児休業の権利があります。よく調べてしっかり権利を行使し、正規雇用と同様の労働条件に引き上げさせていきましょう。

その他の妊娠・出産にかかわる制度

制 度	内 容
①産休中の出産手当金（産前6週間、産後8週間）	賃金の3分の2（67%）
②妊婦健診への補助	内容は各自治体による （現在は必要回数公費負担）
③出産一時金	42万円（医療保険より）
④不妊治療への助成	内容は各自治体による

妊婦健康診査の公費負担に関する厚生労働省通知(要旨)

雇児母発第 116001 号 2007.1.16

13～14回必要な妊婦健康診査の全てに公費負担が行われることが望ましい。(略) 5回程度の公費負担を実施することが原則であると考えられる。(各都道府県・各政令都市などに宛てたもの)

- ②妊婦の健康管理の充実と経済的負担の軽減目的で、2008年より地方財政措置されていない9回分も予算化、国と地方で1／2ずつ支援を継続している。
- ③在胎週数が22週に達していないなど、産科医療保障制度加算対象出産でない場合は39万円。

⑪ 育児時間

※労基法より

労基法 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。

もともとは授乳のための時間として設けられていますが、条文は授乳に限定されず、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。勤務時間の始めまたは終わりに請求した場合にも拒否できないとされ（昭和33年6月2日基収4317号）、平日の労働時間の短縮にもなります。女性のパート労働者や派遣労働者も、この規定により育児時間を請求できます（昭和36年1月9日基収8996号）。

労基法67条は、女性の労働者のみ、満1歳未満の子どもについて1日2回、それぞれ30分以上の育児時間を請求することができ、「この時間は使用者がその女性を働かせてはならない」と規定しています。2回分を連続してとることもできますが、ただし1日の労働時間が4時間以内であるような場合は、育児時間が1日1回となります（昭和36年1月9日基収8996号）。

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。

◆ 育児時間の賃金

育児時間の賃金の支払いについては、労基法の定めにはありませんが、ほとんどの職場で保障されてきています。

1952年の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。

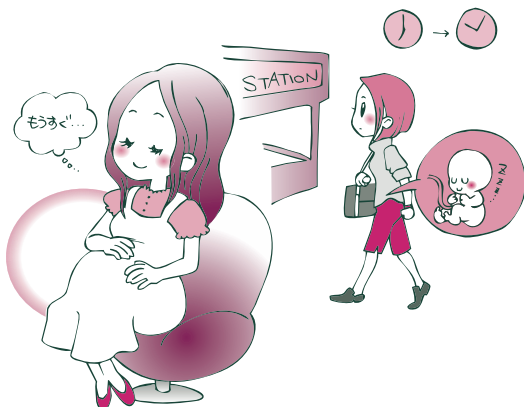
⑫次世代育成支援

◆次世代育成支援法とは

急速な少子化の進行と、家庭や地域を取り巻く環境の変化に対処して、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を創るために2005年4月1日に施行されました。101人以上の労働者を雇用する事業主は支援計画を策定し、各都道府県労働局に届け出、公表・周知が義務付けられています。

100人以下は努力義務となっています。

次世代育成行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん、右図）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。また次世代育成支援対策推進法の認定を受け、「くるみん」を取得した事業主に対する税制優遇制度が創設され、新築・増改築をした建物等につき、認定を受けた事業年度において割り増し償却をすることが出来ます。



厚生労働大臣による認定・表示付与

- ①適切な行動計画を策定したこと
- ②計画期間が2年以上5年以下であること
- ③行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

くるみん税制について

平成23年4月1日から平成27年3月31日までにくるみん認定を受けた企業については、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間の開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に、取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度の32%の割増償却ができます。



⑬ 臨時・パート労働者

※パートタイム労働法より

■パートタイム労働法第3条（事業主の責務）

事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善（以下「雇用管理の改善等」という）を図るために必要な措置を講じ、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければなりません。

◆パート労働者の権利はきちんと保障されています

パートでも、アルバイトでも、働いて賃金を得ている人はすべて労働者として「労働基準法」の適用を受けます。「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（通称：パートタイム労働法）は、パートタイマーが増大するなかで、特にパートタイマーの労働条件の確保・改善のために1994年12月に施行、2003年の改正を経て、パートタイム労働者にも労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法など労働者保護法令が適用されるようになっています。

産休はパートであっても、正規雇用と同じく、産前6週間・産後8週間のお休みが取れます。

育児介護休業法について

以下の要件を満たす人は取得することができます。

- （1）同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- （2）子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

また「期間の定めのある契約」であっても、特段の事情のない限り契約の更新を当然の前提としているような場合には、育児休業をとれるようにとの指針が厚生労働省から出されています。

育児介護休業法の適用対象要件を満たすのであれば、時間外労働や深夜業の制限等も適用されます。

◆パートタイム労働法が改正されました(2014年より施行)

1. 雇い入れの際、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」も文書などで確認することが義務化。違反すると10万円以下の罰金に処せられます
2. 雇い入れ後、労働者が求めれば、待遇の決定にあたり考慮した事項を説明することが義務化
3. 待遇は、正社員との均衡を考慮し、決定することが努力義務化
4. ①職務の内容、②人材活用の仕組みや運用

◆労働者が失業すれば、一定期間、失業給付が受けられます。パートタイマーでも次の要件を満たしていれば雇用保険の対象となります。

短時間労働者被保険者 <加入要件>

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 1年以上引き続き雇用されることが見込まれるとき。

◆1日実働8時間を超えれば割増賃金が支払われます。事業主はパートタイマーには基本的には残業させないように努めなければなりません(パートタイム労働法指針)。やむを得ず残業をした場合は割増賃金が支払われます。

その場合、労働基準法の「1日8時間」労働の原則はパートタイマーにも適用されます。たとえば1日6時間働くパートタイマーの場合は6時間から8時間までの2時間分については通常の賃金を支払い、8時間を超えた分について、事業主は通常の賃金の25%増しの賃金を支払わなければなりません。

深夜(午後10時から午前5時)労働の場合は25%以上、休日(1週1回と決められた法定休日)労働の場合は35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

しかし、6時間から8時間までの2時間分の割増を支払うかどうかは事業主の任意ですから、労働組合があるところではこの分も割増を支払わせるよう交渉することが大切です。

また、処遇・労働条件の均等待遇とあわせて技術、能力向上のための研修・教育などについても正規職員と同様の研修・教育も徹底するよう要求しましょう。

パートだからといって勝手に解雇はできません

パートだからといっていつでも解雇できるということはありません。パートも労働基準法や労働契約法に守られた労働者です。

◆雇用の期間を定めていない場合

通常の労働者と同じで定年まで働くという契約です。解雇するには「合理的な理由」が必要です。また「合理的な理由」があっても30日以上前に解雇予告をする必要があります。30日以内なら、30日分以上の賃金に相当する「解雇予告手当」が必要です。

「合理的理由」とは就業規則で定められているケースもありますが、通常は企業に重大な損害を与えた場合や社会的モラルを侵すなどした場合が考えられます。また、リストラを目的とした解雇には「整理解雇の四要件」に照らしてどうかを判断します。

◆雇用期間を定めている場合

3ヵ月、6ヵ月というような雇用期間を定めている場合には、その期限について雇用が保障されますが、期間を過ぎて契約更新をしなければ契約は終了します。しかし、契約期間を延長したり、繰り返し更新した場合は実質的に「期間の定めのない労働契約」と認められます。その場合は「合理的な解雇・雇い止めの理由」がなければ無効となります。また「30日以上解雇予告期間または解雇予告手当」が必要となります。

◆整理解雇の四要件

不況だから、赤字だからといって企業が一方的に労働者を解雇できるわけではありません。判例では厳しい要件が必要とされています。それは(1)経営上のやむをえない必要性(2)整理解雇の回避努力義務(3)解雇対象者の選定基準・選定の合理性(4)労組との話し合いなど手続きの合理性が求められます。

【参考】

パートによる年収	本人に税金がかかるかどうか		配偶者の所得から控除が受けられるもの	
	所得税	住民税(所得割)	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	×かからない	×かからない	○受けられる 38万円	×受けられない
100万円超 103万円未満				
103万円				
103万円超 141万円未満	○かかる	○かかる	×受けられない	○受けられる 38万円～3万円
141万円以上				×受けられない

●主婦のパート収入チェックポイント

- 100万円超 住民税(所得割)の負担が発生
- 103万円超 所得税の負担が発生。夫の配偶者控除が受けられなくなり、夫の勤務先から出る「扶養手当」や「家族手当」も一般的には支給されなくなる
- 130万円超 夫の被扶養者から外れ、社会保険料(年金と健康保険)の負担が発生
- 141万円超 夫の配偶者特別控除が受けられなくなる

●健保・年金は●

あなたが正社員の4分の3以上の時間数を働いており、雇用期間が2ヵ月を超えていれば、社会保険に加入させることが、事業主に義務付けられています。保険料は労使折半となり、国保・国民年金よりも有利な保障があります。

●雇用・労災保険は●

あなたの1週間の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用が見込まれていれば雇用保険に入ることができます。

仕事の原因のけが・病気などでは労災保険から療養費(本人負担ゼロ)や休業補償が受けられます。

パート労働者の年次有給休暇

どの位の期間働いていますか？

いまの事業所であなたは…		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
1週間 に働く 時間は？	30時間以上の方	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	30時間未満の方	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
1週間 に通う日数は？	5日以上	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	4日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	3日	1日	2日	2日	3日	3日	3日	3日
	2日							
	1日							

●有給休暇は希望する日に取れるし、理由を言う必要はありません。

◆年次休暇は1日、半日、1時間単位で取得できます

労働基準法に定める休暇（法定休暇）のうち、労使協定を締結すれば、5日を限度に1時間単位で取得できます。

あなたの職場の… 「均等待遇」度チェックリスト チェックしてみよう

Q1 働き始めるとき、労働条件を確認し、雇入れ通知書をもらいましたか？

☐Yes ☐No

Q2 半年以上働いた人は誰でも有給休暇をとれますか？

☐Yes ☐No

Q3 残業したら、残業代は出ていますか？

☐Yes ☐No

Q4 辞めたくないのに、突然辞めさせられていませんか？

☐Yes ☐No

Q5 セクハラに泣き寝入りしていませんか？

☐Yes ☐No

臨時・パート労働者の処遇改善を

◆均等待遇をめざそう

同じ仕事をすれば、時間当たりの賃金は正規もパートも同じであるのが「均等待遇」。「同じ仕事で同じ賃金」は世界の常識です。しかし、日本では同じ仕事でも賃金格差が広がっています。また、夏休みや年末年始休暇、慶弔休暇、生理休暇など、正規職員との差がありすぎます。

パート・臨時労働者の労働条件改善と「均等待遇」実現 ILO175号条約の批准とパート法のさらなる改正をもとめて

◆正規雇用と均等待遇があたりまえ！！

厚生労働省が発表した2011年のパート・臨時で働く労働者（週間就労時間35時間未満の労働者）の総合実態調査によると、従業員に占めるパート労働者の割合は27.0%となり、06年に実施した前回調査に比べ1.3ポイント上昇しました。またパート労働者は、労働者総数の4分の1を占め、その7割が女性です。パート労働者の1時間あたりの所定内賃金は、男性一般労働者の賃金水準を100とした場合、女性パート労働者の賃金水準は45前後で、多くのパートタイム労働者が年収200万円以下になっています。

1994年6月、ILO（国際労働機関）総会で採択された第175号条約「パートタイム労働に関する条約」とその勧告は、パートタイム労働者の賃金や働く権利は、同じような仕事をしている正規労働者と均等待遇とすべきとしています。しかし日本が2008年4月に施行した「改正パートタイム労働法」では、努力義務規定が多く、真の均等待遇を求める声はますます高まっています。

日本のパート労働法に均等待遇原則を明記させるためにもILO175号条約を批准させる運動が必要です。

⑭女性にかかわる ハラスメントなど

マタニティ・ハラスメント

マタニティ・ハラスメントとは、働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受ける精神的・肉体的いやがらせのこと。略称、マタハラ。妊娠中や産休後に施設や職場で受ける「心無い言葉・行動」「解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導」が主な行為で、非正規雇用者の増加などにより近年急増しています。

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

◆不利益扱いは違法です

妊娠期間中に加え、育休や短時間勤務が終わってから1年以内に不利益な取り扱いを受ければ原則「違法」と判断し、男女雇用機会均等法などに違反するとし、悪質な施設名が公表されます。

違法な不利益取り扱いの事例

次のことを理由に(1年以内に)不利益取り扱いを行なうことは違法です

妊娠中・産後の女性労働者の…

- ・妊娠、出産
- ・妊娠健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない

子どもを持つ労働者の…

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない

不利益取り扱いの例

- ・解雇
- ・雇い止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約
- ・内部変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機変更
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

(厚労省のリーフレットをもとに作成)

セクシャル・ハラスメント (性的いやがらせ)

※均等法より

均等法 第11条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

◆性的な言動とは？

性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布する、性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画を配布する、など

◆セクハラの実例

事業主や上司が性的な関係を要求したり、身体に触ったが拒否・抵抗されたため、解雇や不利益配転をする。上司や同僚の性的な言動により労働者の就業意欲が低下する、など

2007年4月から施行された改正均等法は法律全体を男女双方に適用するものとなりました。したがって、セクハラも男女とも適用対象になりました。また「労働者」とは、正規労働者だけでなく、非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてを指します。

公務員の懲戒処分の指針についての人事院通知(抜粋)

基発 695 号、女発第 36 号 1999.11.4

ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。

イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。

ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメント（パワハラ）とは

厚生労働省は2012年1月30日、職場における「パワー・ハラスメント」の定義を発表しました。

報告書はパワハラに関し、同じ職場で働く者に対して職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に、業務の適正範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与え、職場環境

を悪化させる行為と規定した。具体的な行為として「暴行・傷害など身体的攻撃」「脅迫や侮辱、暴言など精神的攻撃」「職場で隔離や無視」「不可能なことを強制」など六つの類型に分類した。パワハラは、上司から部下に行われるだけでなく、先輩・後輩間や同僚間や部下から上司に対する行為も入るという。具体的な行為を6つの類型に分けて提示しています。

職場のパワーハラスメントに当たりうる行為	
身体的な攻撃	暴行、傷害
精神的な攻撃	脅迫、名誉毀損、侮辱、ひどい暴言
人間関係からの切り離し	隔離、仲間外し、無視
過大な要求	業務上 unnecessary なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
過小な要求	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない
個の侵害	私的なことに過度に立ち入る

あなたは大丈夫？

指導育成や業務上の命令などに隠れ表面化しにくいことに加え、気がつかずにパワハラしている、または受けているケースも多い問題です。セクハラ同様、ハラスメントは「受け手がどう感じたか」が重要なので、「私は口が悪いから」、「悪気はなかった」「激励のつもりで…」といっても、受け手が嫌がらせだととらえれば問題になる可能性があります。

上司や先輩に反論したり、断ったりすることはとても難しいのが実態です。権威のある立場の人の言葉や態度は、凶器にもなりえるのです。管理者・年長者は、部下や後輩は自分より弱い立場にいることを忘れずに接する必要があります。

パワハラを受けたら

ひとりで悩まずに、上司や同僚、労働組合に相談しましょう。「パワハラを受けている」自覚を持ち、精神的苦痛を和らげることも必要です。社会的認知が高まってきたとはいえ、法的規制はまだ遅れています。セクハラとあわせて、労働者保護規制の整備を求めていきましょう。

	法律・権利の内容
生理休暇 (労基法第68条)	※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、使用者は就業させてはならない(本人の請求)
産前産後休暇 (労基法第65条)	※産前休暇:予定日の6週間前から 多胎妊娠は14週間前(本人の請求) ※産後休暇:出産の翌日より8週間(うち、6週間は強制的な休暇) (禁止されているので、請求なしでも制限)
危険有害業務の 就業制限 (労基法第64条の3)	※妊産婦の危険有害業務の就業を制限 ①重量物を取り扱う業務 ②有毒ガスを発散する場所での業務 ③その他、妊娠・出産・哺育等に有害な業務 (禁止されているので、請求なしでも制限)
軽易業務転換 (労基法第65条3項)	※危険有害業務以外の業務でも、妊娠中の女性の請求により、使用者はその女性を他の軽易な業務へ転換させなければならない(本人の請求)
変形労働時間制 (労基法第66条)	※妊産婦の請求で1週40時間、または1日8時間以上の労働をさせてはならない
時間外・休日労働、 深夜業の制限	※妊産婦の時間外・休日労働、深夜業を禁止(本人の請求)
通院休暇 (均等法第12条)	※妊産婦は保健指導や健康診査を受ける時間を確保するために休暇をとることができる (回数)～妊娠23週 4週に1回 妊娠24週～35週 2週間に1回 妊娠36週～出産 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 ※医師や助産師がそれ以上の休暇が必要とした場合、それに従わなくてはいけない (全事業主に義務づけられている。本人の請求で取れる)
通勤緩和、休憩妊 娠障害休暇 (均等法第13条)	※妊産婦が医師などから指導を受けた場合、事業主は必要な措置を講じなければならない ※医師などの指導がなくても、本人の請求があった場合、事業主は医師などの判断を求め、対応しなければならない ・つわりの悪化や早産につながる通勤時のラッシュを避けるための通勤緩和・休憩時間の延長、休憩回数の増加など・症状に応じた作業の制限、勤務時間の短縮、休業など (医師の指導による本人の請求)
【育児休業】 (育児・介護 休業法) 対象と期間など	原則として1歳未満の子を養育する男女労働者が申し出るだけでとれる。事業主は拒むことができない。両親とも育児を取得する場合は1歳2ヵ月まで延長(父の場合は上限1年間) 例外的(①保育所に入所できない②配偶者が、1歳以降子を養育する予定が、死亡、負傷、疾病等の事情により困難になった)な場合は、1歳6ヵ月に達するまで、育児休業を延長できる 有期雇用労働者(①同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることがみこまれること)も適用 子が出生した日から1歳に達する日(誕生日の前日)。例外的な場合1歳6ヵ月まで。労働者が希望どおりの日から休業するためには、1歳までの育児休業は開始の1ヵ月前まで、1歳から1歳6ヵ月までの休業は2週間前までの申し出が必要
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する男女労働者は、申し出により、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気やけがをした子の看護のため休暇を取得できる。労働者1人あたり5日なので、両親がそれぞれ取得すれば10日
所定外労働を免除する制度	3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合、時間外労働免除が義務化されました。
深夜業制限	小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者が申し出た場合は、深夜業をさせてはならない。請求は1回につき1ヵ月以上6ヵ月以内で、期間中は何回でも更新できる

日本医労連加盟組織 (独自の協定・法律を上回るものを抜粋)	国家公務員
【全労災】 1ヵ月に2回でも可。日数制限なし 【公共労】 1ヵ月2日まで有休。申請した期間	毎潮2暦日
【全労災】 【公共労】 産前産後8週8週休暇。 【全日赤】 【全JCHO】 【国共病組】 などで産前7週間	
【全労災】 放射線・結核病棟の勤務免除を協定。感染の危険を考慮して、手術室・透析室・小児科・採液室・救急室の勤務を免除している支部があります	
同左	同左
同左	同左
【全労災】 妊娠が判明すると夜勤、中勤宿日直待機、祝日及び休日の勤務、時間外の勤務をさせない協定。申請なくとも妊娠中・産後1年以内の時間外労働、休日労働は禁止	
同左	同左
【全労災】 交通機関の混雑がひどい時は、1時間以内の遅刻や早退を認める 【国共病組】 一般病院の一部で「つわり休暇」を勝ち取ってます 【全労災】 「つわり」で医師が認めた場合、3日以内で特別休暇が申請できます 【公共労】 1時間	1日1時間の範囲
【全日赤】 3歳未満の子を持つ男女職員。同居条件、養子含む。育児休業中も勤務期間とみなされる 【全JCHO】 3歳未満の子を持つ男女職員。同居条件、養子を含む。部分休業は、小学校入学まで。男性職員の妻が産前産後休暇期間のうち5日間、特別有給休暇制度もある 【全労災】 子が1歳に達する年度末まで(最長約2年)。子の1歳の誕生日から終了までは本人の社会保険料も事業主負担。休職者給与として月額4万円支給 【全JCHO】 3歳に達するまでの請求した期間 【大分厚生労組】 昇給に影響ない 【公共労】 3歳に達するまで	3歳未満の子を持つ男女職員 子が3歳に達するまで
【全厚労】 【全日赤】 【全JCHO】 【全労災】 有給 【全日赤】 嘱託、パート(一部除外あり)有給 【公共労】 小学校卒業まで有休	小学校就学前の子の看護休暇年5日、 2人以上年10日 (時間単位の取得可)
【全日赤】 就学前までの子どもが対象	同左
	就学前の子を養育する職員が申し出た場合に深夜勤務を免除する

	法律・権利の内容
育児のための短時間勤務制度	3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用・1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く)が申し出た場合、1日の所定労働時間を6時間とすることを義務化
育児時間(労基法)	1歳未満の子を育てる女性労働者は、休憩時間の他に1日2回各々30分以上を請求できる。まとめて60分取ることもできる。
代替措置	
育児休業給付金	2014年4月から育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げられました
休業中の社会保険料	育児休業中の健康保険料と厚生年金料については、労働者負担分・事業主負担分とも免除。雇用保険料は、賃金が支払われていないならば、支払い義務はなし。給付額はこの期間も払ったものとして計算される
【介護休業】 (育児・介護休業法) 対象となる職員労働者	要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者が申し出ればとれる。事業主は拒むことができない。有期雇用労働者も適用。配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居し扶養していることを条件に祖父母、兄弟姉妹、孫。1人の家族について2人以上が同時に、または別々に介護休業を取ることが可能
回数と期間など	対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業ができる 期間は通算してのべ93日まで 休業する2週間前までに所定の用紙で申請する
時間外労働の制限	月24時間、年150時間を超えてはならない
深夜業の制限	要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者が申し出た場合は、深夜業をさせてはならない。1回につき1ヵ月以上6ヵ月以内の期間で、期間内は何回でも更新することができる
介護休暇	要介護状態にある家族の介護をおこなう労働者は1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)休暇が取得できる。
介護のための勤務時間短縮等の措置	期間は介護休業とあわせて93日。なお、93日の範囲で、介護休業と短時間勤務を組み合わせるとすることも可能
介護休業給付金	休業取得ごとに休業開始時賃金月額額の40%相当額を通算93日まで支給(雇用保険法)。上限あり
休業中の社会保険料	社会保険料の本人・事業主負担免除なし。ただし無給の場合は雇用・労災保険は負担なし