

「労働法」の基本と活用法（第15回）

2015年11月17日
(レポーター) 本村 充

7、年少者と危険・有害業務(法62条)、坑内労働の禁止(法63条)

満18歳に満たない労働者は、重量物を扱う業務、安全上有害な業務、衛生上有害な業務、福祉上有害な業務に就かせてはならない。

ポイント → 危険な業務 ⇒ ボイラーチャージ等
有害な業務 ⇒ 塩酸、水素等

〈坑内労働の禁止〉

満18歳に満たない労働者は、坑内労働に就かせてはならない。

8、年少者と帰郷旅費(法64条)

満18歳に満たない者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合使用者は必要な旅費を負担しなければならない。

(例外) ただし、18歳に満たない者がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁の認定を受けたときは、この限りではない。

ポイント → 行政官庁 ⇒ 所轄労働基準監督署長

【妊娠婦等】

1、坑内業務の就業制限(法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。

1、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

2、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

ポイント → 妊娠婦 ⇒ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいう。

ポイント → 平成18年の法改正(平成19年4月1日施行)で、女性の坑内労働が解禁された。

ポイント → 女性の「保護規定」は段階的に撤廃される傾向にある。

2、危険有害業務の就業制限(法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「妊娠婦」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娠婦の妊娠、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、妊娠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。

ポイント → 一般的の女性についても、女性の妊娠又は出産に関わる機能に有害な業務である重量物取扱いと有害ガスを発散する場所における業務について準用され、その就業が禁止される。

ポイント → 重量物取扱いとは、満18歳以上の女性については、継続作業で20kg以上、断

続作業では30kg以上とされている。(女性則2条1項1号)

3、産前産後(法65条)

使用者は6週間(多胎妊娠の場合は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。

ポイント → 産前の休業は請求があったときだけである。

ポイント → 産前休業は出産の予定日からカウントされる(実際の出産日ではない) ⇒ 産前休業は、出産予定日から6週間さかのぼった日からであり、多胎妊娠の場合は14週間さかのぼった日からとする。

ポイント → 産後8週間は、出産日の翌日から起算される。出産予定日から出産日までの期間があれば産前として扱われる。

ポイント → 産後6週間を経過しない女性の就業は、たとえ女性が請求した場合であっても就業させてはならない。(絶対的就業禁止期間)

ポイント → ここでいう出産とは、妊娠4箇月以上の分娩をいう。生産、死産、人工流産を問わず1箇月を28日として計算し、4箇月目に入る85日目から保護される。出産日当日は産前に含まれる。

ポイント → 産前・産後で休業している間とその30日間は、解雇制限期間となる。

(2) 軽易な作業への転換(法65条3項)

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

ポイント → 軽易な作業への転換は、新たに軽易な業務を創設してまで与える義務はない(昭61.3.20基発151号)

ポイント → 産後1年を経過しない産婦には適用しない。

ポイント → 派遣労働者が、軽易な作業への転換の請求を行う場合は、派遣元事業主に対して行わなければならない(昭61.6.6基発33号)。

4、妊娠婦の労働時間(法66条)

1 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

- ・第32条の2(1箇月単位の変形労働時間制)
- ・第32条の4(1年単位の変形労働時間制)
- ・第32条の5(1週間単位の非定型的労働時間制)
- ・第32条(法定労働時間)
- ・第33条(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)
- ・第36条(時間外及び休日の労働)

ポイント → 妊娠婦が請求した場合には、法定労働時間を超えて労働させてはならない。

ポイント → 妊娠婦から請求があった場合には、変形労働時間制そのものを全く適用できな

いというのではなく、各変形労働時間制により、法定労働時間を超える時間の労働をさせてはならないということである。

ポイント → 変形のうち、フレックスタイム制だけは、適用が除外されない。

ポイント → 妊産婦が請求した場合は、非常災害等や36協定によって時間外労働や休日労働をさせてはならない。

ポイント → 妊産婦が請求した場合は、深夜業をさせてはならない。

ポイント → 使用者は請求があつても、妊産婦が管理・監督者である場合には、時間外労働・休日労働させることができる。

しかし、使用者は請求があれば、妊産婦ある管理・監督者に、深夜業をさせることはできない(昭61.3.20基発151号)。

5. 育児時間(法67条)

1 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

ポイント → 男性は含まない。

ポイント → 実子でなくてもよい(養子でも可)

ポイント → 育児時間の請求を受けた使用者が、その請求に関わる時間に、当該労働者を使用することは許されないが、その時間を有給とするか無給とするかは、当事者間の取り決めにより、自由である(昭33.6.25基収4317号)。

ポイント → 1日の労働時間が4時間以下の者が育児時間を請求した場合、1日1回少なくとも30分与えれば足りる(昭36.1.9基収8996号)。

ポイント → 使用者が、「育児・介護休業法23条1項の措置(所定労働時間の短縮措置)」を講じている場合であっても、当該措置と「労働基準法67条の育児時間」とは、その趣旨、目的が異なるため、それぞれ別々に措置すべきである(平21.12.28職発1228第4号)。

「育児・介護休業法23条」

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であつて育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の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、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

② 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

③ 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労

働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第24条第1項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない
ポイント → 3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者がその措置の対象となる。

ポイント → 「所定労働時間の短縮措置」とは、労働者の申し出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置。

6、生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（法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。

ポイント → 生理日の休暇の請求は、必ずしも暦日単位で行うことを要しない。したがって、半日または時間単位で請求を受けた使用者は、その範囲で就業させなければ足りる（昭61.3.20基発151号）。

ポイント → 生理日の休暇は、就業が著しく困難な事実がある限り請求し得るものであるから、その日数を客観的な基準により就業規則等に定めることは許されない（昭63.3.14基発150号）。

ポイント → 労基法68条は生理休暇の請求により女性労働者が債務不履行の責めを負わないことを定めたことにとどまり、生理休暇が有給であることまでをも保障したものではない（最高裁判所第3小昭60.7.16エヌ・ビー・シー工業事件） ⇒ 有給か無給は問わない。

※ 次回は労基法から少しそれて、今回出てきたいわゆる「育児・介護休業法」の紹介・解説をしたいと思います。