

# 梅ちゃん先生の 法律相談

## 第11回

### 「女性の保護と 育児支援」

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人 (弁護士)

#### 1 はじめに

今回は、労働基準法等の労働法における女性の保護のあり方、育児支援の概要についてお書きしたいと思います。

#### 2 女性の保護

労働基準法は、以前は、①妊娠・出産など女性の母性を保護する規定とともに、②女性が男性と比較して体力が弱い等の事情を考慮して、時間外・休日労働の特別規制や深夜業の禁止など、女性一般を保護する規定を置いていました。

しかし、女性を一般的に保護すること(②)は、真の男女平等の理念に反する面があり、また、たとえば男性と同じように仕事をしようとしても女性は夜の10時には退社せざるを得ないなど、女性の労働への参画を実質的に妨げる結果となっているとの意見が強まりました。そこで、平成9年の労働基準法改正(平成11年4月から施行)により、女性の母性保護規定(①)は充実したものとす一方、女性の一般的保護規定(②)は基本的に撤廃されることとなりました。以前は、たとえば、コンビニなどで夜10時以降、女性の店員さんを見かけることはありませんでしたが、最近は深夜でも女性店員を見かけるのは、この労働基準法改正の結果です。

#### 3 労働基準法における女性保護規定

以下、労働基準法における現在の女性保護に関する規定を説明します。

#### (1) 坑内業務の就業制限(労基法64条の2)

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を坑内業務に就かせてはいけません。また、坑内業務のうち人力による掘削業務など作業員の業務に女性を就かせてはいけません。

#### (2) 妊産婦の危険有害業務の就業制限(労基法64条の3)

妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性)を重量物取扱業務、有害ガスを発生させる業務など妊娠、出産、哺育(ほいく)等に有害な業務に就かせてはいけません。例えば、足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)について、妊娠中の女性をこれらの業務に就かせてはならず、産後1年を経過しない女性から申出があった場合も就かせてはなりません。

#### (3) 産前・産後休業(労基法65条1項、2項)

出産予定日前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)について、出産予定の女性労働者が休業を請求した場合、就業させてはいけません(産前休業。なお、出産日当日はこの産前休業に含まれます)。

また、出産後8週間は、女性労働者からの請求の有無にかかわらず、就業させてはいけません(産後休業)。ただし、産後6週間を経過した場合で、女性本人が

請求し医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

#### (4) 妊娠の軽易業務転換(労基法65条3項)

妊娠中の女性から請求があった場合には、他の軽い業務に業務内容を変更しなければなりません。

#### (5) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用についての制限(労基法66条1項)

いわゆる変形労働時間制がとられている場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

#### (6) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(労基法66条2、3項)

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはなりません。

#### (7) 育児時間(労基法67条)

満1歳未満の幼児を育てる女性は、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

#### (8) 生理休暇(労基法68条)

生理日の就業が著しく困難な女性は生理休暇(半日、時間単位でも可能)を請求することができます。

#### 4 育児介護休業法とは?

近年、仕事と私生活の調和「ワークライフバランス」の必要性が強調されていることは皆様ご承知のとおりです。といっても、皆様が従事している舞台・テレビ照明の業界が大

変な激務であることは承知しておりますが(我々弁護士の業界も人のことは言えないくらい激務ですが…)、今一度「ワークライフバランス」という概念を再確認していただければと思います。

さて、この「ワークライフバランス」を実現するための休業制度として平成3年に「育児休業法」が制定され、育児休業「育休」が初めて保障されました。そして、平成7年には同法が「育児介護休業法」に改正されて、介護休業も保障されるに至っています。その後、この育児介護休業法は徐々に改正されて、育休制度は拡大していきましたが、現在の育休、介護休業制度の特徴は、①男性でも女性でも取得できる(夫婦そろっても取得可能)こと、②使用者は業務の繁忙等を理由としてこれを拒否したり時季を変更することができないこと、③育休や介護休業中に給料は出ないが、雇用保険から一定の給付がなされること、にまとめられます。

## 5 育休制度のあらまし

以下では、育休制度のあらましについて説明したいと思います。

### (1) 休業対象者、休業期間

満1歳未満の子を養育する労働者は、男女を問わず、子が満1歳に達するまでの期間(1歳の時点で保育所に入所できない等の事情がある場合は1歳6か月まで、1歳6か月の時点でも同様の事情がある場合は満2歳に達するまでの期間)、育児休業を取得することができます。ただし、有期労働契約者は、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子が1歳6か月に達する日までに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと、これらを満たすときに限り育児休業を取得できます。

育児休業の期間は、原則として子が1歳になるまでの1年間ですが、父と母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月になるまでの間で1年間育児休業を取得することができます(育児介護休業法9条の2。いわゆる「パパ・ママ育休プラス」)。



### (2) 休業の申出

育児休業は、労働者に当然に発生するのではなく、対象労働者が事業主に申し出ることを要件としています。この育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。申出の回数は、特別な事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業となります。ただし、子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です(育児休業の再度取得の特例。いわゆる「パパ休暇」)。事業主は、育児休業の申出がなされたときは、育児休業開始予定日および育児休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

### (3) 事業主の義務

事業主は、要件を充たした労働者から育児休業の申出があった場合は、これを拒むことはできません。ただし、①その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者、②その他育児休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者について、育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は、育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

なお、事業主は、育児休業の期間中、育休取得者に賃金を支払う義務はありません。もっとも、育休取得者のうち一定の要件を充たす者には休業前の賃金の67%を支給する育児休業給付制

度が設けられています。

それでは、育休が終わった後に、事業者は、育休取得者を元と同一の仕事に復帰させなければならないのでしょうか？

この点、育児介護休業法では、同一の仕事に復帰させることまでは義務づけられていません。しかし、事業主は、労働者が育児休業の申出や取得をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないと規定されています(育児介護休業法10条)。したがって、たとえば、育休が終わった者を元の仕事とは異なる仕事に就けることが、業務上の必要といった正当な理由からでなく、育休の申出や取得自体を理由としてなされた場合は違法です。また、たとえば正社員であった育休取得者に対して、処遇が低くなるパートタイム労働への転換を強制したり、解雇をしたりすることは、それを正当化する特別な理由がない限り、不利益な取り扱いとして違法となりますから注意が必要です。

では、昇給の要件や賞与支給の要件として出勤率要件を設け、先に述べました産前・産後休業や育児休業を欠勤扱いとし、その結果、昇給や賞与支給がなされないことに問題はないのでしょうか？

先に述べましたとおり、育児休業中に給与を支給しないことは違法ではありません。しかし、欠勤扱いとすることによって昇給や賞与支給に影響する場合は、結果的に、育休を申し出るという労働者の権利行使を抑制し、育児休業制度の趣旨を失わせることとなりますから認められません(最高裁平成15年12月4日判決)。この点も注意が必要と言えるでしょう。