

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第20回）

2019年1月16日

(レポーター) 本村 充

◇ 労働基準法

■ 年少者

● 年少者と危険・有害業務(法62条)、坑内労働の禁止(法63条)

使用者は、満18才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

2、使用者は、満18才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

3、前項に規定する業務の範囲は、厚生労働省令で定める。

ポイント → 年少者であっても、法70条の認定職業訓練を受ける必要がある場合には、一定の要件のもとに制限、禁止の一部が緩和される。

⇒ 労働基準法施行規則 第34条の3

1、使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、満18才に満たない訓練生を法第62条の危険有害業務に就かせ、又は満16才以上の男性である訓練生を坑内労働に就かせることができる。

2、使用者は、前項の規定により訓練生を危険有害業務又は坑内労働に就かせる場合においては、危害を防止するために必要な措置を講じなければならない。

3、第1項の危険有害業務及び坑内労働の範囲並びに前項の規定により使用者が講ずべき措置の基準は、別表第一に定めるところによる。

● 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においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。ただし、満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、この限りでない。

ポイント → 例外規定・「行政官庁の認定」⇒ 所轄労働基準監督署長の認定。

■ 妊産婦等

● 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 → 「妊産婦」の定義 ⇒ 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 → 「女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの」とは ⇒

女性労働基準規則1条

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」という。）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の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、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の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

☛ 「ずり」・①捨石などの大型石材に付着する石粉や混入している泥分。②トンネル工事で掘り出される岩石、土砂。

●危険有害業務の就業制限（法64条の3）

1、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。

ポイント → 女性労働基準規則第2条・法第64条の3第1項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。 第3条・法第64条の3第2項の規定により同条第1項の規定を準用する者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性以外の女性とし、これらの者を就かせてはならない業務は、前条第1項第1号及び第18号に掲げる業務とする。⇒ 具体的な業務は「女性労働基準規則」を参照のこと。

●産前産後（法65条）

1、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。

ポイント → 法65条による出産とは、妊娠4か月以上の分娩をいう。4ヶ月経過後の死産、人工流産も含まれる。1か月を28日として計算し、4か月目に入る85日目から保護されることになる。また、産休（産前・産後休暇）は就業規則に記載されているか否かにかかわらず

取得することができる。

ポイント → 産前の休暇は本人の請求により与えられるのに対し、産後の休暇は本人の請求の有無に関係なく与えなければならない(絶対的就業禁止期間)。産後休暇はたとえ本人が就業を希望しても、与えられなければならない強制的休暇である。

ポイント → 6週間の産前休暇期間は、出産予定日から計算され、現実の出産日が予定日とずれた場合でも、産前期間とみなされる。出産当日は産前に含まれる。

ポイント → 8週間の産後休暇とは、出産の翌日から数えて8週間をいう。この期間を経過しない女性労働者を就業させることは禁止。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合に、医師がその就業につき支障がないと認めた業務につかせることは差し支えないとされる。たとえ本人が希望しても産後の6週間の就業は禁止しなければならない。(違反した場合の罰則：6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)

ポイント → 産前産後の休業中の賃金の支払いに関しては、会社の規定等による(出産手当金を健康保険が支給するため)。

⇒ 出産手当金(健康保険法102条) ● 出産日以前42日(多胎妊娠の場合は98日)から、出産日後56日までの間で、労務に服さなかった期間(欠勤した期間・その期間、報酬の支払いを受けなかったことが前提)について支給される。1日につき、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給される。出産手当金は、産休期間中の賃金支払いの一部または、全部に代えられる。

(計算式) 直近の継続した12月間の各月の標準報酬月額平均額×30分の1×3分の2

ポイント → 出産の日が予定より伸びたときは、その期間は産前に含まれる。たとえば、予定日が5日遅れたとすると、42日+5日=47日が産前となり、47日+56日の103日が支給対象となる。

ポイント → 報酬が支払われる場合、報酬の額が出産手当金の額に満たない時はその差額が支給され、全額支払われる場合は支給されない。

ポイント → 「軽易な業務への転換」は、新たに軽易な業務を創設してまで与える義務はない、とされる(昭61.3.20基発151号)。

ポイント → 他の軽易な業務への転換という規定は、妊娠中の女性が請求した場合のみで、産後1年を経過しない産婦には適用がない。

ポイント → 派遣労働者が、軽易な業務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333号)

ポイント → 管理監督者等法41条該当者についてはも妊娠中の女性であれば、他の軽易な業務に転換させる義務が生じる。

ポイント → 産前・産後休業期間中の社会保険料の免除(平成26年4月1日より)

健康保険法159条の3 ⇒ (免除要件)産前産後休業をしている被保険者が使用される事業所の事業主が保険者等に申し出をしたこと。(免除期間)産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月まで。(免除される保険料)被保険者に関する保険料について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに免除される。

●妊産婦の労働時間(法66条)

1、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、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

ポイント → 妊産婦が請求した場合は、「1か月単位の変形労働時間制」「1年単位の変形労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用はなく、法定労働時間を超えて労働させてはならない。(妊産婦の請求が前提)。

ポイント → フレックスタイム制は適用が除外されない。

ポイント → 妊産婦から請求があった場合は、変形労働時間制を全く適用することができないのではなく、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ならないということ。

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 → 妊産婦が管理・監督者である場合 ⇒ 使用者は、請求があっても時間外労働・休日労働をさせることができる。しかし請求があれば深夜業をさせることができない。

●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 → 基収(通達)

①、育児時間は、1日の労働時間を8時間とする通常の勤務態様を予想している者であるから、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回の育児時間をもって足りる。(全く育児時間が請求できないわけではない)

②、育児時間は、勤務時間の始め又は終わりに請求してきた場合にも拒否できない。なお、その時間を有給とするか否かは自由である。請求時間に労働させることは、法第67条違反である。

③、「生児」とは、当該女性が出産した子であるか否かを問わない。

④、当該規定は男性には適用されない。

⑤、育児・介護休業法に基づく勤務時間の短縮等の措置の適用を受けている女性労働者が請求したときであっても、育児時間を付与しなければならない。

⑥、育児時間は当該女性労働者の請求によって与えられるものなので、請求しない労働者に育児時間を与えなくても、本条違反とならない。

⑦、託児所の施設がある場合は往復時間を含めて(各々)30分の育児時間が与えられていれば違法ではないが、実質的な育児時間が与えられていることが望ましい

⑧、[生児を育てるための時間]には、生児への哺乳その他の世話のための時間を含む。

⑨、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。

●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 → 基発(通達)及び判例

- ①、生理休暇は、暦日単位で行わなければならないものではなく、女性労働者が休暇を半日又は時間単位で請求した場合には、使用者はその範囲内で就業させなければ足りる。
- ②、本条は、女性が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に休暇の請求があったときはその者を就業させてはならないこととした者であり、生理であることのみをもって休暇を請求することを認めたものではない。
- ③、生理休暇の日数を就業規則等で限定することはできない。
- ④、生理休暇中の賃金は労働契約、労働協約又は就業規則で定める事によって、支給しても支給しなくても差し支えない。
- ⑤、休暇日数に応じて就業規則に基づき精皆勤手当から減額したり、年に 2 回支給される一時金及び特別手当金の算定のための出勤率の計算に当たって生理による不就業日数を欠勤として扱うことについて本条は賃金の支払を義務付けてはいないことから、これらの取扱いについては、労使間において決定されるべきものであるが、当該女性に著しい不利益を課すことは、本条の趣旨に照らし好ましくないと解される
- ⑥、生理休暇の請求がなされた日にたまたまその労働者の属する労働組合が争議行為を行ったとしても、その日が当該労働者については生理休暇として取り扱われるべき事には、別段の影響はない。
- ⑦、生理休暇取得日数を精皆勤手当支給の際の出勤不足日数に算入する旨の定めは適法である。（判例）
- ⑧、賃金引上げ対象者から前年の稼働率が 80%以下の者を除く協約条項につき、その稼働率算定の不就労時間に生理休暇を含めることは権利行使を抑制し、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であり、この制度を定めた労働協約条項は無効である。（判例）

※ ちなみに厚労省関係の「文書」の種類は

発基・・・事務次官通達で厚生労働省労働基局関係のもの（事務次官による通達）

基発・・・厚生労働省労働基局長通達（局長による通達）

基収・・・厚生労働省労働基局長が問い合わせの照会に答えたもの（下部組織からの解釈照会に対する局長の回答）

基監発・・・厚生労働省労働基局監督課長の通達（課長による通達）

今回は「技能者養成及び災害補償」「就業規則」「寄宿舍及び監督機関」等に関する条項を行います。