

Ⅱ 改正労働基準法について

1 女性労働者の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制が平成11年4月から解消されます。

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて解消することとしました。

さらに、男女ともに長時間の時間外労働を抑制するために**時間外労働の限度に関する基準**が定められるとともに、女性労働者の時間外労働の規制の解消に伴い、小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち希望者については、平成14年3月まで適用される、**通常の労働者よりも短い基準（激変緩和措置）**が定められました（下表参照）。いわゆる36協定の内容は、これらの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

また、深夜業の規制の解消に伴い、育児・介護休業法が改正され、育児や家族の介護を行う男女労働者の**深夜業の制限の制度**（Ⅲ参照）が新設されました。

さらに、深夜業を行う女性労働者の働く環境を整えるため、事業主は、通勤及び仕事上の防犯面での安全を確保するほか、今働いている人たちを、新たに深夜業をさせようとするときは、育児や介護などの事情に配慮することが必要です。

このように、時間外・休日労働、深夜業の枠組みは、**母性保護と激変緩和措置を除いて男女同一**となり、各企業においては就業規則、36協定等の見直しが必要となります。その際には、労使間で十分な話し合いを行うことが望まれます。

また、就業規則等の見直しや個々の運用に当たっては、関係法令の遵守が求められるとともに、個々の労働者の健康や家族的責任を有する状況への配慮が望まれます。

<時間外労働の限度に関する基準> (時間)

男女一般労働者の 限度時間 (注1)	期間	激変緩和措置対象労働者の限度時間		
		工業的事業 ①	非工業的事業	
			②	③
15	1週間	6(注2)	—	—
27	2週間	—	12	—
43	4週間	—	—	36
45	1箇月	—	—	—
81	2箇月	—	—	—
120	3箇月	—	—	—
360	1年間	—	—	150

①製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業等 ②保健衛生業、接客娯楽業
③林業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、清掃・と畜業等
(注1) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者については、これらより短い限度時間が定められています。

(注2) 決算のために必要な業務については、2週間12時間とすることができます。

2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長（平成10年4月1日から施行されています。）

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労働者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りません。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者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、差し支えありません。

3 使用者は、妊娠中の女性労働者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りません。

多胎妊娠の場合は、単胎の場合に比べ、異常の発生割合及び妊婦の負担が大きいこと、さらに最近の医学的知見においては、多胎妊娠の場合、妊娠26週間以降慎重な管理が必要とされていることから、産前休業期間を従前の10週間から14週間に延長することとしたものです。

Ⅲ 改正育児・介護休業法について

育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業の制限

第16条の2及び第16条の3
事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者又は要介護状態にある一定範囲の家族を介護する労働者が、その子を養育するため又はその家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時までの間）において労働させてはなりません。

ただし、次に掲げる労働者は請求できません。

- ・ 当該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
- ・ 深夜において請求に係る子又は請求に係る対象家族を常態として保育又は介護できる同居の家族がいる労働者
- ・ その請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者（1週間の所定労働日数が2日以下の労働者及び所定労働時間の全てが深夜にある労働者）

制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。

前述のとおり、労働基準法の女性の深夜業規制が解消されることで、子を養育する両親がともに深夜業に従事するケースや、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースも生じうることが考えられます。

このため、小学校入学までの子の養育や、常時介護を必要とする状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者が請求した場合には、原則として深夜業をさせてはならない旨の権利が創設されました。

この資料についてのお問い合わせなどは下記にどうぞ

女性少年室所在地一覧 (電話番号・FAX番号一覧)

事業所 都道府県名	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 0177-35-1033 019-622-4645 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 0177-77-7696 019-623-0440 022-299-8845 018-862-4300	060-0808 030-0801 020-0023 983-0861 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市南町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎 仙台市宮城野区鍛冶町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-221-3915 028-633-2795 027-231-5136	023-624-8246 024-536-4658 029-233-0725 028-637-5998 027-232-9639	990-0041 960-8021 310-0061 320-0845 371-0026	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市緑町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-822-4273 043-221-2307 03-3814-5372 045-211-7380 025-266-0047	048-832-4887 043-221-2308 03-3814-5619 045-211-7381 025-265-6420	336-0012 260-0013 112-0004 231-0003 951-8133	浦和市岸町5丁目8番13号 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽1丁目7番22号 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	0764-32-2740 076-231-3086 0776-22-3947 0552-52-6779 026-234-7817	0764-32-3959 076-221-3087 0776-22-4920 0552-54-4677 026-234-7820	930-0856 920-0026 910-0019 400-0007 380-0846	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎 金沢市西念町103街区12番地 金沢西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市美咲1丁目2番13号 長野市加田町1108番地 長野第1合同庁舎
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-245-3046 054-252-5310 052-951-4191 059-228-2782 077-523-1190	058-245-3425 054-252-8216 052-951-4193 059-228-2785 077-527-3277	500-8114 420-0853 460-0001 514-0002 520-0057	岐阜市金町町5丁目13番地 岐阜合同庁舎 静岡市島子町9番50号 静岡地方合同庁舎 名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市御幸町6番6号
京大 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-4647 078-332-7045 0742-36-1820 0734-22-4743	075-241-0493 06-6946-6465 078-332-7005 0742-36-1821 0734-22-4881	604-0846 540-0008 650-0042 630-8113 640-8392	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館 神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島2249番地
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-22-3249 0852-31-1161 086-224-7639 082-223-2878 0839-22-8017	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-223-2875 0839-22-3880	680-0011 690-0001 700-0907 730-0012 753-8505	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎 松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島 香川 愛媛 高松 福岡	0886-52-2718 087-831-3762 089-935-5222 0888-85-6041 092-411-4894	0886-52-2751 087-831-3759 089-935-5223 0888-85-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-0808 780-0074 812-0013	徳島市徳島町城内6番6号 徳島地方合同庁舎 高松市天神前5番12号 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎 高松市南金田4番2 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7150 095-844-4384 096-352-3865 097-532-4025 0985-25-5531	0952-32-7151 095-844-4423 096-352-3876 097-537-1240 0985-25-5543	840-0801 852-8106 860-0008 870-0016 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市藤川町2丁目1番36号 大分合同庁舎 宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0816 900-0033	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎 那覇市久米2丁目30番1号

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

◎ CHECK！！

- 女性であることを理由として、配置の対象から女性労働者を排除している職務はありませんか。
→ ×営業職への配置を男性労働者のみとする。
→ ○営業職への配置は女性労働者も対象とする。
- 女性であることを理由として、配置の対象を女性労働者のみとしている職務はありませんか。
→ ×受付や秘書への配置を女性労働者のみとする。
→ ○性にかかわらず適性、能力で判断する。
- 女性であることを理由として、昇進の対象から女性労働者を排除していませんか。
→ ×女性労働者には役職への昇進の機会を与えない。
→ ○男女ともに昇進の機会を与える。
- 昇進・昇格の基準について、男性労働者に比較して女性労働者が不利になっていませんか。
→ ×男性労働者は勤続5年、女性労働者は勤続10年で昇進させる。
→ ○男女同一の昇進・昇格基準を策定する。
- 研修の内容や期間を男女で異なるものとしていませんか。
→ ×女性労働者の新入社員研修は3日、男性労働者は1週間としている。
→ ○研修の内容や期間を男女同一とし、受講の機会も男女に均等に与える。
- 男性労働者のみ又は女性労働者のみを対象としている研修はありませんか。
→ ×工場実習は男性労働者のみ、接客訓練は女性労働者のみに実施している。
→ ○男女同一に研修を実施する。

3 福利厚生

？ 女性にも独身寮がいるの？ 男性用だけで精一杯だよ。

福利厚生の措置は、労働条件の重要な部分を占めるものですから、供与の条件が明らかで経済的価値の高いものについて、女性差別が禁止されています。
「住宅の貸与」もこれに該当します。現在男性用独身寮しかない場合は、女性も入居できるよう入居基準や設備を整備したり、別に住宅を借上げて女性にも貸すことができるようにしなければなりません。ましてや、女性用の独身寮がないことを理由として、女性を採用しないとか、女性を採用する際に自宅通勤を条件とすることは許されません。

第7条 事業主は、住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

◎ CHECK！！

- 住宅資金、生活資金などの貸付けについて、男女異なる取扱いとしていませんか。
→ ○男女同一の取扱いとする。
- 生命保険料の一部補助、子供の教育のための奨学金などの支給について、男女異なる取扱いになっていませんか。
→ ○男女同一の取扱いとする。
- 財形貯蓄の奨励金の支給、住宅ローンの返済の利子補給などについて、男女異なる取扱いになっていませんか。
→ ○男女同一の取扱いとする。
- 世帯用社宅への入居基準は男女異なっていませんか。
→ ○男女同一の入居基準とする。

4 定年・退職・解雇

？ 実際女性は結婚したり、子供を産むと辞めてしまう。結婚や妊娠を理由に辞めてもらっても問題ないんじゃないの。

結婚しても子供を産んでも働きたいという女性は増えています。経験や技術をもった女性が辞めてしまったり、企業の戦力として育てていくはずの女性を手放すことは、企業経営の面からみても大きなマイナスです。
どうせ女性は辞めるからという思い込みで、女性社員を補助的にしか扱わないとか、結婚や妊娠を申し出た女性に退職を迫るようなことはもうやめましょう。男性、女性を問わず仕事と家庭が両立できる制度や環境を整え、会社の大事な人材として育てて、充実した職業生活を送ってもらえるようにする、これが会社の発展の秘訣です。

第8条
1 事業主は、労働者の定年及び解雇について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはなりません。
2 事業主は、女性労働者が結婚し、妊娠し、又は出産したことを退職理由とする定めをしてはなりません。
3 事業主は、女性労働者が結婚し、妊娠し、出産し、又は産前産後休業をしたことを理由として解雇してはなりません。

◎ CHECK！！

- 女性労働者に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする解雇を行っていませんか。
→ ○女性労働者に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする解雇を行わない。
- 女性を採用する際、結婚、妊娠又は出産の際に退職する旨の念書を提出させていませんか。
→ ○そのような念書を提出させない。

5 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策

？ セクハラ！？ 職場の潤滑油、コミュニケーションの一つだよ。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力の発揮を妨げるばかりでなく、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為です。このため、未然の防止対策が非常に重要です。

第21条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応によりその女性労働者がその労働条件につき不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）と、性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）のないよう雇用管理上必要な配慮をしなければなりません。

「雇用管理上必要な配慮」とは、①事業主の方針の明確化及び周知・啓発、②相談・苦情への対応、③事後の迅速かつ適切な対応の3項目であり、いずれにも配慮をしなければなりません。配慮の方法は、企業の規模や職場の状況に応じて、各事業主が適切と考える方法を実施してください。

◎ CHECK！！

- ① 事業主の方針の明確化及び周知・啓発
□職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関することを、就業規則や従業員心得などに掲載して、企業の方針として明らかにしましたか。
□その企業の方針を労働者に対して周知・啓発しましたか。
- ② 相談・苦情への対応
□相談・苦情の窓口を設置し、労働者に周知しましたか。
□相談・苦情を受けた場合、適切・柔軟に対応できるようどのようにするか決めていますか。
- ③ 事後の迅速かつ適切な対応
□セクシュアルハラスメントが発生した場合に、迅速、正確に事実確認できる体制を整備しましたか。
□セクシュアルハラスメントの個別事案について、加害者に対する処分、被害者の不利益回復など適正に対処できるようになっていますか。

6 妊産婦に対する健康管理に関する措置 (平成10年4月1日から施行されています。)

？ 妊産婦の面倒をみるほど余裕はないよ。

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性が増加しています。こういった女性たちが会社に貢献するためにも、女性が母性を尊重され、安心して、健康に出産できるよう、妊娠中及び出産後における健康保持について、一層の配慮をしていくことが必要です。

第22条 事業主は、女性労働者が母子保健法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できるようにしなければなりません。

第23条 事業主は、女性労働者が前記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、勤務の軽減など必要な措置を講じなければなりません。

◎ CHECK！！

□母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を次のような基準に従って、女性労働者に与えていますか。

- | | | |
|--------|--------------|-------|
| ①産前の場合 | 妊娠23週まで | 4週に1回 |
| | 妊娠24週から35週まで | 2週に1回 |
| | 妊娠36週から出産まで | 1週に1回 |

ただし、医師又は助産婦がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保する。

- ②産後の場合 医師又は助産婦の指示により、必要な時間を確保する。

□健診等に基づき、医師又は助産婦から指導があった場合、女性労働者がその指導事項を守ることができるようにするために、次のような措置がなされていますか。

- ①通勤緩和の指導を受けた旨の申出があった場合、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ②休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があった場合、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③症状等に関して指導を受けた旨の申出があった場合、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

なお、事業主が具体的にどのような措置を講じればよいかを知るために「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用が望まれます。

7 紛争が生じた場合の救済制度

第12条 都道府県女性少年室長は、第5条から第8条の措置について、女性労働者と事業主との間の紛争に関し、双方又は一方から解決の援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。

事業主は、女性労働者が援助を求めたことを理由として、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りません。

第13条 都道府県女性少年室長は、第12条に規定する紛争について、双方又は一方から調停の申請があった場合、必要があると認めるときは、機会均等調停委員会に調停を行わせます。

事業主は、女性労働者が調停を求めたことを理由として、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りません。

8 行政指導

第25条 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、報告を求め、又は助言、指導、勧告をすることができます。この権限は、一部を除き都道府県女性少年室長に委任されています。

第26条 女性に対する差別を禁止する5条から8条までの規定に違反している事業主が、その是正を求める勧告に従わない場合には、労働大臣がその旨を公表することができます。

Ⅱ 改正労働基準法について

1 女性労働者の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制が平成11年4月から解消されます。

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて解消することとしました。

さらに、男女ともに長時間の時間外労働を抑制するために**時間外労働の限度に関する基準**が定められるとともに、女性労働者の時間外労働の規制の解消に伴い、小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち希望者については、平成14年3月まで適用される、**通常の労働者よりも短い基準（激変緩和措置）**が定められました（下表参照）。いわゆる36協定の内容は、これらの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

また、深夜業の規制の解消に伴い、育児・介護休業法が改正され、育児や家族の介護を行う男女労働者の**深夜業の制限の制度**（Ⅲ参照）が新設されました。

さらに、深夜業を行う女性労働者の働く環境を整えるため、事業主は、通勤及び仕事上の防犯面での安全を確保するほか、今働いている人たちを、新たに深夜業をさせようとするときは、育児や介護などの事情に配慮することが必要です。

このように、時間外・休日労働、深夜業の枠組みは、**母性保護と激変緩和措置を除いて男女同一**となり、各企業においては就業規則、36協定等の見直しが必要となります。その際には、労使間で十分な話し合いを行うことが望まれます。

また、就業規則等の見直しや個々の運用に当たっては、関係法令の遵守が求められるとともに、個々の労働者の健康や家族的責任を有する状況への配慮が望まれます。

＜時間外労働の限度に関する基準＞

（時間）

男女一般労働者の 限度時間 （注1）	期間	激変緩和措置対象労働者の限度時間		
		工業的事業	非工業的事業	
		①	②	③
15	1週間	6（注2）	—	—
27	2週間	—	12	—
43	4週間	—	—	36
45	1箇月	—		
81	2箇月	—		
120	3箇月	—		
360	1年間	150		

①製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業等 ②保健衛生業、接客娯楽業

③林業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、清掃・と畜業等

（注1）対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者については、これらより短い限度時間が定められています。

（注2）決算のために必要な業務については、2週間12時間とすることができます。

2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長（平成10年4月1日から施行されています。）

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労働者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りません。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者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、差し支えありません。

3 使用者は、妊娠中の女性労働者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りません。

多胎妊娠の場合は、単胎の場合に比べ、異常の発生割合及び妊婦の負担が大きいこと、さらに最近の医学的知見においては、多胎妊娠の場合、妊娠26週間以降慎重な管理が必要とされていることから、産前休業期間を従前の10週間から14週間に延長することとしたものです。