

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 66 Jun' 15

## Contents

- 【統計情報】2014（平成26）年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況
  - 【管理職に必要な労務知識】#13 母性健康管理等について
  - 【人事課題の考察】 労働時間法制の成果労働動向について

# Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

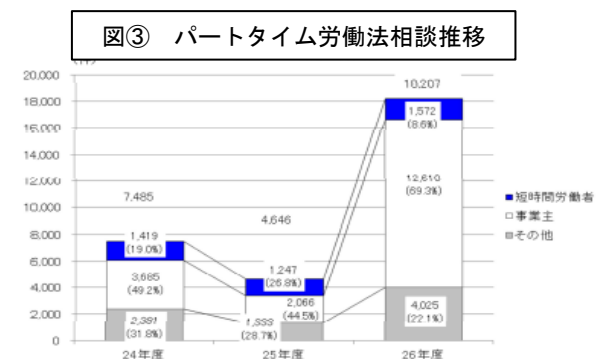
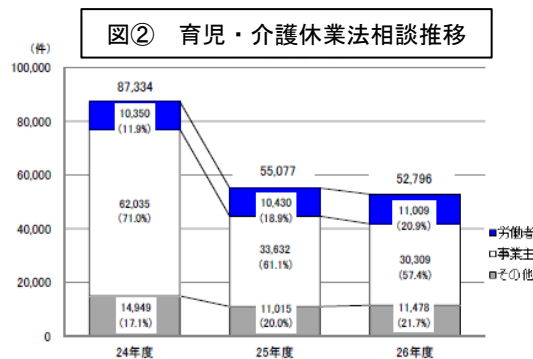
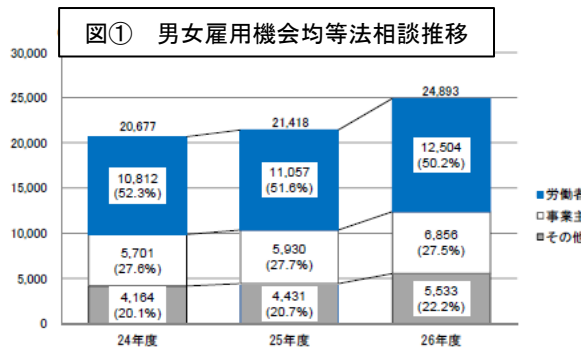
## ▶【統計情報】 2014(平成26)年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況

先日、厚生労働省より、都道府県労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談等の状況が発表されました。

まず、男女雇用機会均等法における施行状況につきまして、相談件数は24,893件で、2年連続の増加(前年は21,418件)となっており、労働者からの相談が12,504件と全体の半数を占めております。また、相談内容別に見てみますと、「第11条関係(セクシュアルハラスメント)」が最も多く11,289件(45.4%)、次いで「第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)」が4,028件(16.2%)、「第12条、13条関係(母性健康管理)」が3,468件(13.9%)となっております(図①参照)。

次に、育児・介護休業法についてです。育児・介護休業法について、相談件数は52,796件と前年に比し微減となっております(前年55,077件)、相談者の内訳と致しましては、事業主からの相談は減少しておりますが、労働者からの相談件数はほぼ横ばいとなっております。また、相談内容別に見てみますと、育児関係では「第5条関係(育児休業)」が14,341件(35.6%)で最も多く、次いで「第23条第1項、第23条第2項関係(所定労働時間の短縮措置等)」8,235件(20.4%)、「第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)」2,955件(7.3%)となっており、介護関係では、「第11条関係(介護休業)」が4,171件(33.5%)、「第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)」2,399件(19.3%)、「第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置等)」1,996件(16.0%)の順となっております(図②参照)。

最後にパートタイム労働法です。パートタイム労働法につきまして、相談件数は18,207件で、改正法に対する相談が多く寄せられた結果、昨年度より大幅に件数が増加しております(前年4,646件)。相談者の内訳と致しましては、事業主からの相談件数が12,610件と全体の約70%を占めております。また、相談内訳別にみると、「指針関係」と「その他」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「第12条関係(通常の労働者への転換)」が1,103件(6.1%)で最も多く、次いで「第6条関係(労働条件の文書交付等)」922件(5.1%)、「第8条関係(差別的取扱いの禁止)」906件(5.0%)となっております(図③参照)。



## ➤【管理職に必要な労務知識】 #13 母性健康管理等について

今月は、第13回目として、母性健康管理等について説明させていただきます。

「母性健康管理」とは、男女雇用機会均等法で事業主に義務付けられた、妊娠中又は出産後の健康診査のための時間の確保や、妊娠中の症状等に対応するための措置を言います。この「母性健康管理」に類似するものとして、産前・産後休業や妊娠中及び出産後の危険有害業務の就業制限等の「母性保護」に関する規定が労働基準法に規定されております。

妊娠中又は出産後も働く女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、女性労働者が、働きながら安心して出産し、働き続けることが出来る条件を整備することが重要な課題の一つとされており、その中で、企業が母性健康管理等に取り組む必要性は、日々増しているものと思われまます。

### 1. 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置について

#### (1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法第12条)

事業主は、妊娠中又は産後1年を経過しない女性労働者(以下「妊産婦」という。)が保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが出来るようにしなければならず、この健康診査等は、妊娠経過週数に応じた回数を与えるものとされています。

#### (2) 指導事項を守ることが出来るようにするための措置(法第13条)

妊産婦が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合には、その妊産婦が受けた指導を守ることが出来るようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

##### 【指導事項を守ることが出来るようにするための措置】

- 妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮等の措置)
- 妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置)
- 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、休業等の措置)

(注)「母性健康管理指導事項連絡カード」について

事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることが出来るように、医師より女性労働者に対して出された「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用することができます。主治医等が行った指導事項の内容が記載された「母性健康管理指導事項連絡カード」は、その内容を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。



#### (3) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)

事業主は、女性労働者が妊娠、出産、産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇や退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うことその他不利益取扱いをしてはならないとされています。

## Social Insurance Consulting Firm EOS

### Firm News

#### (4) 紛争の解決(法第15条～第27条)

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

## 2. 労働基準法における母性保護規定について

### (1) 産前・産後休業(法第65条第1項及び第2項)

- ・産前休業:産前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請求した場合には、就業させてはなりません。
- ・産後休暇:産後は8週間女性を就業させることはできません(ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることは差し支えありません。)

### (2) 妊婦の軽易業務転換(法第65条第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りません。

### (3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(法第64条の3)

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることは出来ません。

### (4) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(法第66条第1項)

変形労働時間制が採用されている事業場であっても、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出来ません。

### (5) 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(法第66条第2項及び第3項)

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働、又は深夜業をさせることは出来ません。

### (6) 育児時間(法第67条)

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することが出来ます。

### (7) 罰則(法第119条)

上記の規定に違反した者は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます。

会社で妊産婦等に関する規則を定めていない場合や、定めている場合であっても、その内容が労働基準法等の法律で定められた基準を下回る内容の場合は、法律の内容が優先して適用されることとなります。そのため、現在の規定内容によっては、必ずしも違法であるとは言えませんが、多くの企業で就業規則は作成されていると思いますので、その中に規定を加えるか、又は別途規程を設けることをお勧めいたします。

その具体例として、「母性健康管理のための休暇等」とし「男女雇用機会均等法第12条及び第13条」の内容、そして休業、勤務時間の短縮に対する給与の支払いに関する措置を明記することで、女性労働者が受ける権利が明確となり、後のトラブル回避になるとともに、女性従業員もより安心して、業務に従事することが可能になるものと思われます。

# Social Insurance Consulting Firm EOS

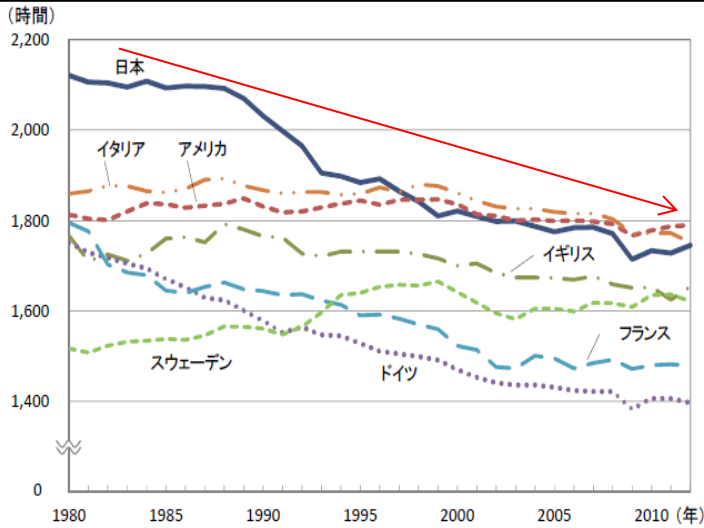
## Firm News

### ▶【人事課題の考察】 労働時間法制の成果労働動向について

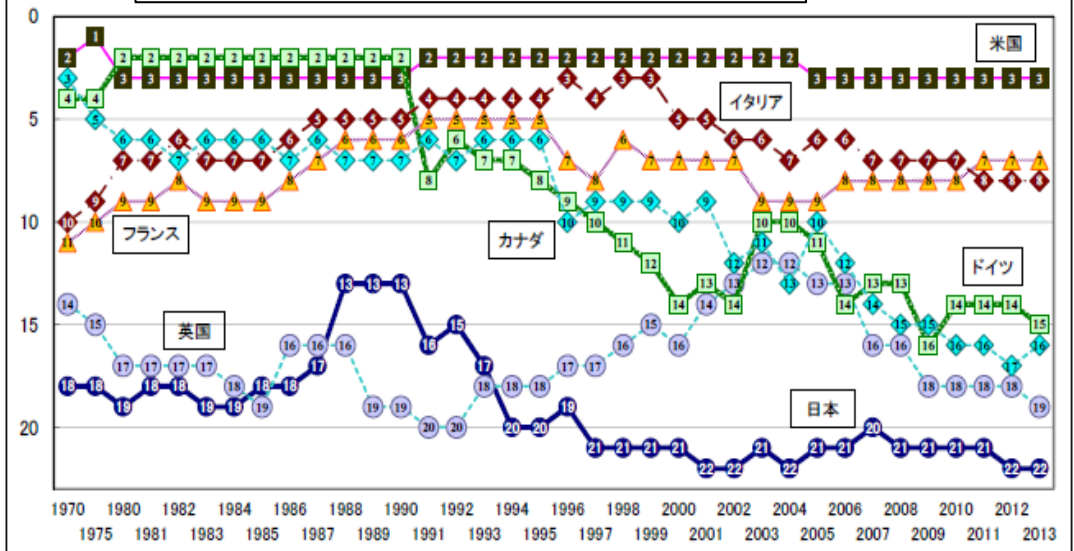
近年、働いた時間ではなく、労働の質・成果を重視する考え方、或いは、過度な長時間労働の抑制や、多様な働き方の推進のために、労働時間の自由度を高めていこうといった動きが、労働法制改革の中で制度検討されています。なぜ、そのような検討がなされているのか、その背景を共有しましょう。

図①は、労働者一人当たりの平均年間総労働時間の我が国と諸外国との比較を表しています。1980年頃は、2,200時間近くあった労働時間が、80年代後半から下がってきています。現在では約1,800時間といったあたりです。しかしながら、他の諸外国と比較すると高い状況で推移しています。そして、図②は、主要7か国における労働生産性についてですが、日本は、1994年以降、この主要国7か国間においては、最下位を独走しているといった状況です。このデータから見ると、諸外国に比べ我が国は、「労働時間は長いが生産性が低い」という傾向があることがわかります。ここが課題なのでしょう。つまり、時間単位での労働の質を上げる、つまりは、効率的に働けるような改革に向けて、労働法制の観点からも改革していく、これが、労働生産性の向上、働き方改革と言われている所以です。では、その労働時間制について、全体感の中から、その改革の方向性を見ていきましょう。

図① 一人当たり平均年間総労働時間（就業者）



図② 主要7か国の労働生産性の順位の変遷




独立行政法人労働政策研究・研修機構  
「データブック国際労働比較2014」より

日本生産性本部「日本の生産性の動向2014年版」より

# Social Insurance Consulting Firm EOS

## Firm News

下記は、今後の法改正の動向も踏まえた、労働時間制を一表に整理しているものです。

時間の自由度	NO	労働時間制	特徴	適切な適用対象者	労働者割合	問題・課題等
 高い ↑ 低い	1	高度プロフェッショナル労働制 <b>法制化検討中</b>	時間規制なし	一定の高収入(年収1075万以上)の専門職	***	-適用対象が限定的だと制度導入の効果薄 ※年収1000万以上は、約172万人 全体の3.8%(管理職含む)
	2	労働時間制適用除外	時間規制なし(深夜は除く)	管理監督者	***	-適用除外が適正でない管理監督者扱いの問題(名ばかり管理職問題)
	3	裁量労働制(専門・企画) <b>法改正検討中</b>	労使で決めた時間でみならず(深夜休日は除く)	-専門職(コピーライター、デザイナー) -ホワイトカラー職(企画・調査)	専門型: 1.2% 企画型: 0.3%	-管理職候補者への適用拡大検討中だが適用除外者の枠組みの問題もある中、対象者が不明確 -勤務実態として長時間労働になっている問題 -労使で決めたみなし時間のミスマッチ
	4	事業場外みなし労働時間制	労使で決めた時間でみならず(深夜休日は除く)	営業職、在宅ワーカー	6.6%	-「労働時間の算定が困難」の解釈があいまいなため制度適用がミスマッチ -労使で決めたみなし時間のミスマッチ
	5	フレックスタイム制 <b>法改正検討中</b>	始業・終業の時間をずらせる	技術者、プログラマー、育児介護勤務者	7.9%	-コアタイムが長すぎる等の運用の問題 -勤怠の乱れ、勤怠管理の煩雑さ助長
	6	通常労働時間制(変形労働含む)	1日8時間、週40時間	事務職、店舗スタッフ	84%	-残業代稼ぎのためのダラダラ残業の問題 -サービス残業の問題

見方は、時間の自由度が低いものから高いものへNo.1~6で並べています。ポイントは、労働者の適用割合ですが、概ね8割超の人たちがNo.6の通常労働時間制が適用されており、主流になっているといった点です。No.2~No.5の労働時間は、それぞれ、特徴がありますが、適用割合を見ていただければわかるように、それほど高くありません。理由としては、上記の「問題・課題等」にそれぞれ記載していますが、それぞれ制度上の使いにくいといった問題・課題があり、適用することへの運用の煩雑さやリスク等を会社が気にして、なかなか導入に踏み切れないといった状況です。そのため、No.3の裁量労働制やNo.5のフレックスタイム制については、適用対象を拡大する視点で法改正の検討が進んでいます。そして、No.1の高度プロフェッショナル労働制は、今後新設されることが検討されている制度です。高度プロフェッショナルについては、時間の自由度でいえば、最上段の位置づけになり、特徴としては、時間の規制を一切受けないという点です。年収1,075万円以上の高度の専門職を対象としていて、概ね適用割合としては、全体の3%程度を想定されていると言われています。

次回以降で、具体的な中身を確認しながら、成果労働の方向性を検討していきたいと思えます。

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシング サービス Webサイト :

<http://www.epcsoutsourcing.com/>