



Part ◇ 3

職場における
.....
男女平等と
.....
両立支援の指針
.....

【解説版】

I. 目的

★は法律を上回ります

均等法 第1条 (目的)

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念に則り、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

育児法 第1条 (目的)

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間などに関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。



UAゼンセン指針

この指針は、法の下での平等を保障する日本国憲法、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の理念に則り、労働者が性による差別を受けることなく、均等な機会および待遇を保障され、仕事と生活を調和させ充実した職業生活を営むことを目的として、法指針を上回る項目の労働協約化を含め職場環境整備のために取り組むべき事項を定めたものである。



解説

UAゼンセン職場における男女平等と両立支援の指針は、主に労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の目的、理念に則り、男女が働き続けやすい職場環境を作るために、加盟組合が目指すべき水準として設定しています。



II. 基本理念

★は法律を上回ります

均等法 第2条（基本理念）

1. この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、又、女性労働者は母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本理念とする。
2. 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項の基本理念に従って、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

育児法 第3条（基本理念）

1. この法律に規定する子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることを本旨とする。
2. 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。



UAゼンセン指針

1. 募集、採用、配置、昇進、降格、賃金、教育訓練、福利厚生、退職、定年および解雇などについて、性別を理由とする差別的取扱いを排除し、労働者の均等な機会および待遇を確保する。
2. 女性労働者が母性を尊重され、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを受けることなく、健康で充実した職業生活を続けることができるよう制度や職場風土の改善を進める。
3. 子育てや介護など、家族的責任を有する労働者が職業生活と家庭・社会生活を両立し、安心して働き続けられるよう、職場環境や制度の充実を図る。



解説

男女雇用機会均等法は1986年に施行されました。当初は女性だけに適用される法律でしたが、2007年の改正によって男女双方に差別禁止が適用となりました。ただし、ポジティブ・アクションに関しては女性のみです。

均等法は①労働者が性別によって差別を受けず、②女性労働者の母性が尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることと規定しています。

均等法成立に大きな影響を与えた、国連「女性差別撤廃条約」の前文には「出産における女性の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女および社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、…」と、女性の妊娠・出産という「母性」を差別の理由にしてはならないことが明記されています。

育児・介護休業法は、女性差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づき、男女に適用される法律として1992年に施行されました（当時は「育児休業法」）。

私たちが目指すのは、家庭責任を果たせないほどの長時間労働をせざるを得ない働き方ではなく、男女が共に仕事と生活を調和して、安心してイキイキと働き続けることです。女性だけでなく男性も育児や介護などの家庭責任を果たしつつ働き続けられる職場環境の整備を目指します。

Ⅲ. 性別を理由とする差別の禁止

★は法律を上回ります

1. 募集・採用

均等法 第5条

事業主は、労働者の募集・採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。



UAゼンセン指針

- (1) 募集・採用区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分、その他の労働者についての区分）ごとに募集、採用を行う場合、一方の性のみ割り当てない。また、人数を性別に設定しない。
- (2) 年齢、婚姻の有無、通勤の状況、その他の条件をつける場合、性別により条件を異なるものにしない。
- (3) 求人内容の説明など募集・採用に係る情報提供にあたって、資料の内容や送付時期、説明会の内容や時期などについて、男女で異なる取扱いをしない。
- (4) 採用選考において、能力および資質の有無等を判断する場合、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない。採用試験等は、男女とも同じ試験内容、採用基準等にする。
- (5) 採用面接に際して、結婚・妊娠の予定の有無、子どもが生まれた場合の継続就労の希望の有無等、一定の事項について質問しない。★
(ただし、募集の職種が労働基準法で妊産婦の就業が禁止されている危険有害業務である場合、妊娠しているかどうかの質問をすることはこの限りではない)
- (6) 男女別の採用予定人数を設定したり、男性の選考を終了したあと女性を選考するなど、男女のいずれかを優先しない。
- (7) 派遣元事業主が一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させる際、その対象を男女のいずれかのみとしない。



解説

募集・採用という雇用の入り口で男女の均等な機会を確保することが、職場における男女の均等待遇を実現していく上で重要です。

(5) について

厚生労働省の通達では、「結婚の予定」や「子どもが生まれた場合に仕事を続けたいかどうか」などの項目を男女双方に質問する場合は均等法に違反しないものの、応募者の適正・能力を基準とした公正な採用選考を実施するという観点からは、「このような質問をすること自体望ましくない」と示されています。

また、ILO183号「母性保護に関する条約」では、「女性の就業申込み時の妊娠検査またはそのような検査結果の証明を求めることを禁止」しています。

(7) について

厚生労働省の指針では、「労働者派遣法（2条1項）に規定する労働者派遣のうち、登録型派遣を行う事業主が、派遣労働者の登録を呼びかける行為およびこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は募集に該当する」としています。登録の際に対象を男女いずれかのみとすることは均等法違反です。



2. 賃金

労働基準法 第3条（均等待遇）

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない。

労働基準法 第4条（男女同一賃金の原則）

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

UAゼンセン指針

- (1) 賃金の実態把握を行い、男女間に大きな格差がある場合はその原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに是正する。★
- (2) 家族の扶養に関連して発生する賃金（手当）・福祉等の支給要件を住民票の「世帯主」とする場合、社会慣習上男性に支給が偏ることから、これを見直す。
見直す際には、扶養の実態に即した支給要件とする。★
例えば…
 - ・被扶養者のある者
 - ・主として本人の収入により生計を維持する被扶養者を持つ者
 - ・世帯において最も収入が多い者
 - ・所得税法上の有扶養者など
- (3) 家族手当・住宅手当等の支給手続きにあたっては男女同じ扱いとする。★



解説

国籍、信条、社会的身分を理由とした労働条件の差別禁止と男女同一賃金の原則は1947年に労働基準法に規定されました。その際の施行通達は「職務、能率、技能等によって賃金に個人差があることは差別待遇ではない。しかし、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として女子労働者が一般的・平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等の理由によって賃金に差をつけることは違法」としています。

「社会通念として女子労働者が一般的・平均的に能率が悪い」とは、女性の能力が男性に比べて劣るということではなく、妊娠・出産・育児・介護などの家族的責任を女性がより多く負っていたという時代背景があったからと考えられます。

日本政府は、ILO100号「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の報酬に関する条約」を1967年に批准しています。しかし、男女間の賃金格差（所定内給与）は男性100に対し女性は約70と、国際社会の中でも低い水準にとどまっており、ILOやCEDAW（女子差別撤廃条約）などから改善するよう指摘も受けています。

生活関連手当や福祉などの支給要件を住民票の「世帯主」にすると、女性が家族を扶養している場合でも手当が支給されないというケースが生じます。扶養の実態にあった支給要件にする必要があります。

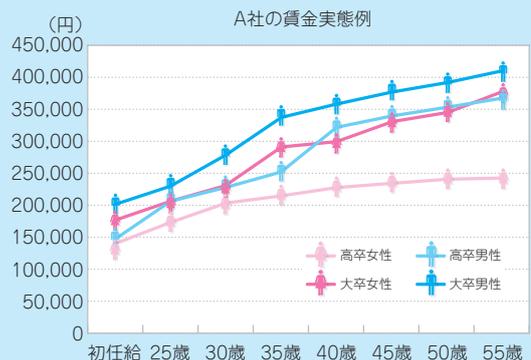
女性のみ配偶者の給与明細の提出を求めるなど、手当での申請手続きが男女で異なっている場合、労働法違反になりますので、点検が必要です。

ACTION !

- ⇒ 1. 賃金実態を把握しよう
2. 公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備と運用を労使で進めよう

労働条件の中で非常に重要な「賃金」は、職場における男女格差の度合いを示すバロメーターといえます。定期的に男女の賃金実態を把握し、格差の原因究明を行い、合理的理由がない場合は、是正にむけて、労使で協議をしましょう。

- ① 縦軸－賃金、横軸－年齢とし、賃金カーブを学歴・男女別に比較してみましょう。
- ② グラフから同年齢・同学歴でも男女で賃金格差があり、年齢が高くなるほど格差は広がっていることがわかります。
- ③ なぜこのような差が生じるのか、人事制度、評価制度、配置のあり方など雇用管理における問題を話し合ってみましょう。



3. 配置、昇進、降格、教育訓練

均等法 第6条

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

(1) 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練



UAゼンセン指針

(1) 配置、昇進については能力や適性等で決定し、教育訓練を受ける基準は、男女同じとする。

また、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、いずれか一方の性別のみを対象としたり、また対象外としない。

※配置には、業務の配分および権限の付与を含む。以下同じ。

(2) 配置、昇進、教育訓練について、「一定の資格を有すること」「出勤率」「勤続年数」等の条件をつける場合は男女同一の条件とする。

(3) 配置、昇進、教育訓練について、基準を満たす労働者の中から選考する場合、性別にかかわらず、能力・適性等で決定する。

(4) 降格について、性別により差別的な取扱いをしない。

(5) 業務配分や権限の付与について、性別により差別的な取扱いをせず、個々の労働者の意欲や適性、職務遂行能力を基準とした配置を進める。★

(6) 職場における待遇の諸条件が差別的取扱いであるか否かについては、一般職・総合職といったコース別などの雇用管理区分ごとではなく、実態に即した判断を行う。



解説

同じ部署に同じ資格で配属されても、業務の配分や権限の付与が男女で異なると、それが仕事の評価・査定につながり、昇進・昇格に男女で差が生じます。このようなことがないように、「配置」には「業務の配分」や「権限の付与」を含むことが明記されています。

厚労省指針では「業務の配分とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいい、日常的な業務指示は含まれない」とされていますが、日常的な仕事の与え方の積み重ねが男女差別につながるものが少なくありません。運営上の慣行で性別によって業務が固定化していたり、仕事の配分が違っていたりすることがないように改善し、職場の活性化を進めましょう。

また厚生労働省指針では、均等法違反かどうかは、雇用管理区分（一般職と総合職、正社員とパートタイマーなど）ごとに判断するとされていますが、雇用管理区分が同一かどうかについては、職務の内容、転勤を含めた

人事異動の頻度等について、同一区分に属さない労働者との間に客観的・合理的な違いがあるかどうかで判断すべきであり、単なる形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があります。



UAゼンセン指針

(7) 具体的禁止事項

■配置

1) 一定の職務への配置について、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない（ポジティブ・アクションを除く）

- ①対象から男女のいずれかを優先または排除しない
- ②条件を男女で異なるものとししない
- ③能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない
- ④業務の配分、権限の付与にあたって、男女で異なる取扱いをしない
- ⑤配置転換にあたって、男女で異なる取扱いをしない

※「配置」とは、労働者を一定の職務に就けること、または就いている状態であり、職務における業務の内容および就業の場所を主要な要素とする。「配置」には、業務の配分および権限の付与が含まれる。また、派遣元事業主が労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることも、「配置」に該当する。

※「業務の配分」とは、特定の労働者に対し、ある部門、ラインなどが所掌している複数の業務のうち一定の業務を割り当てることをいう。

※「権限の付与」とは、労働者に対し、一定の業務を遂行するにあたって必要な権限を委任することをいう。

■昇進

2) 一定の役職への昇進について、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない（ポジティブ・アクションを除く）

- ①条件を男女で異なるものとししない
- ②能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない
- ③性別を理由として男女のいずれかを優先または排除しない

※「昇進」とは、企業内での労働者の位置付けについて下位の職階から上位の職階への移動を行うこと。昇進には、職制上の地位の上方移動を伴わないいわゆる「昇格」も含まれる。

■降格

3) 降格について、以下の事項に関し、性別を理由と

して差別的取扱いをしない

- ①対象を男女のいずれかのみとしない
- ②条件を男女で異なるものとしな。またいずれかのみを先行しない
- ③能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない

※「降格」とは、企業内での労働者の位置付けについて上位の職階から下位の職階への移動を行うこと。昇進の反対の措置である場合と、昇格の反対の措置である場合の双方が含まれる。

■教育訓練

4) 教育訓練について、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない（ポジティブ・アクションを除く）

- ①対象から男女のいずれかのみを優先または排除しない
- ②教育訓練を実施するにあたっての条件を、男女で異なるものとしな

③教育訓練の内容について、男女で異なる取扱いをしない

※「教育訓練」とは、事業主が、その雇用する労働者に対して、業務遂行の過程外（いわゆる「オフ・ザ・ジョブ・トレーニング」）または過程内（いわゆる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」）において、現在および将来の業務の遂行に必要な能力を付与するために行うものをいう。



4. 福利厚生

均等法 第6条

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

(2) 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令*で定めるもの

※厚生労働省令で定めるもの

- 1. 生活資金、教育資金、その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付
- 2. 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- 3. 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- 4. 住宅の貸与

UAゼンゼン指針

(1) 住宅資金の貸付け、その他これに準ずる福利厚生の措置として、以下についての規定や手続きを、男女同じ扱いとする。

- 1) 住宅資金、生活資金、教育資金、その他労働者の福祉の増進のための資金の貸付け
- 2) 労働者の福祉の増進のための定期的な金銭の給付（生命保険料の会社一部補助、子どもの教育のための奨学金の支給等）
- 3) 労働者の資産形成のための金銭給付（財形貯蓄に対する奨励金の支給、持ち株制度における奨励金等）
- 4) 住宅の貸与（社宅・独身寮）
- 5) 保養所など施設利用 ★
- 6) 永年勤続表彰や慶弔給付制度 ★
- 7) 自己啓発のための学習（夜学・通信教育等についての授業料負担など）★

(2) 上記以外の福利厚生についても、法律の精神に沿い、性別により差別的取扱いをしない。★

解説

住宅の貸与がどちらかの性のみに限られる場合や諸制度の申請、利用にあたり、男女で異なる年齢、勤続年数等の条件を設定することは、性別を理由とした差別的取扱いに該当します。

対象者を住民票上の「世帯主」とすることは、直接的な性差別にはあたらないものの、このような条件をつけることで、大多数の女性が福利厚生の供与から排除される結果となります。家族の扶養に関する賃金（手当）と同様に見直しが必要です。

Ⅲ. 性別を理由とする差別の禁止

5. 職種または雇用形態の変更

均等法 第6条

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

(3) 労働者の職種及び雇用形態の変更



UAゼンセン指針

(1) 職種変更について、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない。

- 1) 対象から男女のいずれかを排除または優先しない
- 2) 条件を男女で異なるものとししない
- 3) 能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない
- 4) 職種の変更について男女で異なる取扱いをしない

※「職種」とは、職務や職責の類似性に着目して分類されるものであり、「営業職」・「技術職」の別や、いわゆる「総合職」・「一般職」の別などがある。

(2) 雇用形態の変更について、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない。

- 1) 対象から男女のいずれかを先行または排除しない
- 2) 条件を男女で異なるものとししない
- 3) 能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない
- 4) 雇用形態の変更について男女で異なる取扱いをしない



解説

「職種」とは「営業職」「技術職」や「総合職」「一般職」などです。

「雇用形態」とは、労働契約の期間の定めの有無、所定労働時間の長さ等によって分類されるもので、いわゆる「正社員」「契約社員」「パートタイム社員」などがあります。

コース別雇用管理は1986年均等法の施行前後に大企業を中心に導入された制度ですが、総合職のほとんどが

男性で一般職は女性のみなど、事実上の男女別雇用管理となっている場合も多く、コース区分の合理性や処遇の格差について、問題のあるケースもみられます。

厚生労働省は、コース別雇用管理による人事制度が適正・明確に運用されるよう、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項（局長通達）」をより明確な記述として指針に規定し、企業への啓発を行っています。

参考

厚生労働省指針

「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって、事業主が留意すべき事項」

第4（労働者の能力発揮のため実施することが望ましい事項の例）

- (1) コース等の区分に分ける際、従来の職種等にかかわらず、その時点における意欲、能力、適性などを適切に評価するとともに、当該労働者の意思を確認すること。
- (2) コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること。その際、労働者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供するとともに、労働者の意向等を十分に把握した上で、例えば、次の事項に配慮した柔軟な運用を図ることを検討する。
 - 1) 転換が区分間相互に可能であること
 - 2) 転換の機会が十分に確保されていること
 - 3) 転換の可否の決定および転換時の格付けが適正な基準で行われること
 - 4) 転換を行う労働者に対し、これまでのキャリアルートの違いを考慮した教育訓練を必要に応じて受けさせること
 - 5) 女性の活躍促進の観点から転換を目指す労働者の努力を支援すること

6. 定年・解雇・労働契約の更新

均等法 第6条

事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

(4) 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

均等法 第9条

1. 事業主は女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
2. 事業主は女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
3. 事業主は、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求したこと、産前・産後休業を取得したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該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らない。
4. 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対しての解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。



UAゼンセン指針

(1) 婚姻、妊娠、出産、育児、介護休業等を退職理由とする定めをしない。

職場の中の慣行として、結婚、妊娠、出産、育児、介護休業等を機に退職を勧奨（黙示を含む）することがあれば速やかに解消する。

(2) 定年・解雇について、男女別の規定を設けない。また、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない。

- 1) 対象を男女のいずれかのみとしない
- 2) 条件を男女で異なるものとする
- 3) 能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない
- 4) 男女のいずれかを優先しない
- 5) 定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢にあわせて男女で異なる定年を定めない

(3) 労働契約の更新に際し、以下の事項に関し、性別を理由として差別的取扱いをしない。

- 1) 対象から男女のいずれかを優先または排除しない
- 2) 条件を男女で異なるものとする
- 3) 能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしない

※「労働契約の更新」とは、期間の定めのある労働契約について、期間の満了に従前の契約と基本的な内容が同一である労働契約を締結すること。



解説

結婚、妊娠、出産などを理由とした退職勧奨は違法です。面接や採用のときに口頭で「子どもができれば退職」と約束した場合もすべて無効となります。職場の慣行や上司などからの圧力によって、やむを得ず退職届を出した場合も違法な解雇として無効となります。

厚生労働省の通達は「形式的には退職勧奨であっても事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることになり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は「解雇」に含まれる」としています。

「期間の定めがない雇用契約」は、特別の理由のない限り、定年まで働き続けられるもので、労働者が辞めたいときは、通常2週間前に申し出れば退職できます。(民法627条)

これに対し、「期間の定めがある雇用契約」は、契約期間中は雇用が保障されますが、その後は契約更新されなければ雇止めとなり雇用は終了します。しかし、形式的には雇用期間を定めた契約であっても、それが反復更新され、実質的に期間の定めのない雇用契約と認められる場合には、その期間の満了を理由として雇止めをすることは「解雇」にあたとされています。

また、契約が反復更新される前でも妊娠・出産を理由とする更新拒否は違法な解雇です。

従事する仕事が一時的・臨時的なものでなく、他の有期雇用者は契約更新されているのに、妊娠した女性だけ更新されなかった場合は是正のための行政指導が行われます。

7. 合理化などへの対応



UAゼンセン指針

合理化が発生し、やむを得ず人員削減や雇用形態の変更の必要がある場合でも、性別を理由とした差別的取扱いをしない。

まずは女性から…



解説

UAゼンセンの合理化対策指針は、

- やむを得ず人員の削減を行わなければならない場合は、組合は事前に経営側に対し、その必要性和予防対策としての縮減回避の可能性を最大限に求めなければならない。
- 希望退職を募集する場合は、公平性の確保を前提に当初から年齢などの条件を規定しない。また、実施に際しては職制による強要、肩たたきなどの行為は一切排除し、あくまでも本人の自由意思によることとし、指名解雇や退職勧奨を禁止しています。

また、均等法では、「退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならない」とされています。合理化発生の際も性別による差別があってはなりません。

企業合理化に伴い、人員整理をするときに女性から先に解雇することに関しては「既婚女性」という基準や「既婚女子社員で子どもが二人以上いる者」という整理解雇基準が無効となる裁判判決が出ています。

IV. 間接差別の禁止

★は法律を上回ります

間接差別とは？

外見上は性に中立的な規定、基準、慣行でも、他の性の構成員と比較して、他方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準が職務と関連性がないなど、合理性・妥当性が認められないものこと。

例えば、営業職を募集する際に、「身長が170センチ以上」という条件を付けると、その条件をクリアできる女性は男性に比べて相当程度少なくなります。なおかつ、営業の仕事に身長条件を設ける合理性がない場合、この募集要件は「間接差別」に該当し、均等法違反となります。

均等法 第7条

事業主は、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新に関する措置で、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男女の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令[※]で定めるものについては、業務の性質に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合など合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

※厚生労働省令（均等法施行規則 第2条）

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置とは？

- (1) 労働者の募集又は採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの
- (2) 労働者の募集、採用、昇進、職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの
(2014年7月改正)
- (3) 労働者の昇進にあたって転勤の経験があることを要件とするもの



UAゼンセン指針

1. 雇用の分野における性別に関する間接差別とは、

- ① 「性別以外の事由を要件とする措置」で、
- ② 「他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるもの」を、
- ③ 「合理的な理由がないときに講ずること」をいう

2. 職場における待遇の諸条件については、直接的な性差別だけではなく、間接差別も行わない。

具体的には、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種および雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇ならびに労働契約の更新に関する措置であって、要件やケースによって、一方の性が極めて少なかったり、一方の性の労働条件が不利になる場合で、かつ、少なくなったことや不利になったことに、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合、その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じないこととする。

3. 間接差別にあたる事例

- (1) 募集・採用にあたって一定の身長・体重・体力を要件とする際、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合に、職務と要件の関連性など合理性・正当性が認められない場合。

◆具体的判断事例

1) 「一定の身長・体重・体力を要件とする」とは

- ① 募集または採用にあたり、身長・体重・体力要件を満たしている者のみを対象とする
- ② 複数ある採用の基準の中に、身長・体重・体力要件が含まれている
- ③ 身長・体重・体力要件を満たしている者については、選考で平均的な評価がなされている場合に採用するが、身長・体重・体力要件を満たしていない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみ対象とする

2) 「合理性・正当性が認められない場合」とは

- ① 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ② 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、そのための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ③ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長または体重が一定以上であることを要件とする場合

(2) 募集、採用、昇進、職種の変更にあって住居の移転を伴う配置転換を要件とすることで、女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合に、その要件の合理性・正当性が認められない場合。

❖ 具体的判断事例

1) 「転勤要件を選考基準としていると認められる場合」とは

- ① 募集もしくは採用、昇進または職種の変更にあって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること、または複数ある採用または昇進、職種の変更の基準の中に、転勤要件が含まれていること
- ② 例えば、事業主が新たにコース別雇用管理を導入し、その雇用する労働者を総合職と一般職へ区分する場合に、総合職については、転居を伴う転勤に応じることができる者のみ対象とすること

2) 「合理性・正当性が認められない場合」とは

- ① 支店、支社等がなく、かつ支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ② 支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実体がほとんどない場合
- ③ 支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

(3) 昇進にあたって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、その要件の合理性・正当性が認められない場合。

❖ 具体的判断事例

1) 「転勤経験を要件とする」とは

一定の役職への昇進にあたって、転勤の経験がある者のみを対象とすること

- ① 複数ある昇進の基準の中に、転勤経験要件が含まれていること
- ② 転勤経験がある者については、一定の役職への昇進の選考において平均的な評価がなされている場合に昇進の対象とするが、転勤経験がない者については、特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること
- ③ 転勤経験がある者についてのみ、昇進のための試験を全部または一部免除すること

2) 「合理性・正当性が認められない場合」とは

- ① 広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の管理職に昇進するにあたって、本社の管理職の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ② 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

参考

上記(1)～(3)以外のケースでも、裁判で間接差別(=法律違反)と判断される可能性があります。

○ 2006年の均等法改正の国会審議では、以下の付帯決議が付されました。

「間接差別は厚生労働省令で規定するもの以外にも存在しうるものであること、および省令で規定する以外のものでも、司法判断で間接差別法理により違法と判断される可能性があることを広く周知し、厚生労働省令の決定後においても、法律の施行5年後の見直しを待たずに、機動的に対象事項の追加、見直しを図ること。そのため、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進めること」

○ 厚生労働省「男女雇用機会均等政策研究会」報告書には「間接差別として考えられる例」として以下の7つの事例が提示されています。(2004年6月)

- ① 募集・採用における一定の身長・体重・体力要件
- ② 総合職の募集・採用における全国転勤要件
- ③ 募集・採用における一定の学歴・学部要件

④ 昇進にあたっての転居を伴う転勤経験要件

①～④を要件としたことにより、女性の割合が相当程度少ない場合において、当該基準の合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められない場合

⑤ 福利厚生(または家族手当等)の支給にあたって住民票上の世帯主(または主たる生計維持者、被扶養者を有すること)を要件としたことにより、福利厚生(または家族手当等)の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められない場合

⑥ 処遇の決定にあたって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められない場合

⑦ 福利厚生(または家族手当等)の支給にあたり、パートタイム労働者を除外することにより、福利厚生(または家族手当等)の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁が認められない場合

V. ポジティブ・アクション （積極的是正措置）および適用除外

★は法律を上回ります

ポジティブ・アクションとは？

募集、採用、配置、昇進、教育訓練等で男女間に格差が生じている場合（例えば総合職に女性がほとんどいな

い、管理職の大半が男性など）、その偏りを是正するために企業が行う取り組みを「ポジティブ・アクション」と言います。例えば、女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置をする、教育訓練の対象にする、などです。

均等法 第8条

前3条の規定（直接差別の禁止、間接差別の禁止）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。



UAゼンセン指針

1. 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置（ポジティブ・アクション）は、均等法違反にはならない。

いずれか一方の性に大きな偏りがある場合は、その原因を分析し、差別的取扱いがある場合は改善に取り組む。★

❖ ポジティブ・アクションの例

女性の割合が男性と比較して相当程度少ない場合、以下のような積極的改善措置を進める。

- ① 募集・採用の際、情報の提供を女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から女性を優先して採用すること
- ② 配置の資格についての受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して配置すること
- ③ 役職への昇進にあたって、当該昇進のための受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること
- ④ 職務または役職に従事するにあたって必要とされる能力を付与する教育訓練で、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すこと
- ⑤ 職種変更の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して職種の変更の対象とすること

管理職の女性は
1人だけ…



⑥雇用形態変更の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること

⑦下記の内容を盛り込んだ、労使によるポジティブ・アクション行動計画を策定・実施する

・募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種の転換、雇用形態の変更等の状況の分析

・上記の分析に基づき、男女平等の支障となっている事情を改善するにあたって必要となる計画の作成

・上記の計画で定めた措置の実施

・上記による計画で定める措置を実施するために必要な体制の整備

・上記による措置の実施状況の開示

※①～⑥はポジティブ・アクションの例として、指針第2の14に示されています。

2. 適用除外については、限定的に取り組み、実情に照らし個々に判断する。（※指針第2の14）

◆適用除外の具体例

①労働基準法で女性の労働が制限・禁止されている職業

②保健師助産師看護師法の規定により男女均等な取扱いが困難と認められる場合

③風俗・風習等の相違により女性が能力を発揮しがたい海外勤務

④職業上その性別が必要な女優、男優等、均等な取扱いが困難であると認められる場合など



解説

長年にわたって積み重ねられた男女間格差を是正するためには、制度上の男女差別を禁止するだけでなく、積極的な是正措置（ポジティブ・アクション）を行う必要があります。

通達では、全労働者に占める割合が4割を下回っているとき、「相当程度少ない」と言えることが明記されています。したがって、総合職の女性が4割を下回っている企業が、募集・採用の際に、条件を満たす者の中から女性を優先して採用することや、管理職の女性が4割を下回っている場合、昇進基準を満たす者の中から女性を優先して昇進させることは、法律違反にはなりません。



管理職の女性がいるのは
あたり前に!!

ACTION !

1. 賃金・昇進昇格・配置などの実態を把握しよう
(厚生労働省作成の「見える化」支援ツールも活用しよう)
2. 格差が生じている場合、その要因を分析しよう
3. ポジティブ・アクション行動計画を労使で策定しよう

●参考データ●

- ◇女性の活躍推進に関する情報提供ページ
(内閣府 男女共同参画局)
- ◇賃金・雇用管理の「見える化」支援ツール
(業種別)

(詳細は P79)

VI. 職場におけるハラスメントの防止

★は法律を上回ります

均等法 第11条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※事業主が講ずべき措置の具体的内容は、厚生労働省の指針で定められています。詳細は P51 を参照ください。



UAゼンセン指針

職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）は、労働者の尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮や仕事と妊娠・出産・育児・介護の両立を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的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ある。未然の防止対策と、問題が起きてしまった場合の適切な事後措置が極めて重要である。★

職場において行われるハラスメントにより、従業員がその労働条件において不利益を受け、または就業環境が害されることのないよう、会社は防止および適正な事後措置等、雇用管理上必要な措置をとらなければならない。

(1) 職場におけるハラスメントの定義およびハラスメントにあたる例

1) 職場におけるハラスメントは、次の3類型がある。

① 職場におけるセクシュアルハラスメント

a. 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型セクシュアルハラスメント）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型セクシュアルハラスメント）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性や性的少数者（LGBT）に対するものも含まれる。

b. 「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指す。「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が含まれる。「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、相手の許可なく写真を撮ること、迷惑な電話やメールを送ること、わいせつな図画を配布すること等が含まれる。★

c. 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給、退職強要、配転等の不利益を受けることである。状況は多様であるが、

典型的な例として、次のようなものがある。

- ・ 事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること
- ・ 上司が労働者の身体に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため当該労働者を降格すること
- ・ 上司・同僚等が、性的な言動を拒否されたことにより、仕事上の嫌がらせを行い、当該労働者が退職せざるを得ない状況に追いやること★

d. 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として次のようなものがある。

- ・ 上司や同僚が事務所内や取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布すること
- ・ 上司や同僚等が労働者に性的な冗談を言ったり、身体に触ったりすることが頻繁に行われること★

② 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司または同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

- a. その雇用する女性労働者の産前産後休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（制度等の利用への嫌がらせ型）
- b. その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠または出産に関する言動により就業環境が害されるもの（状態への嫌がらせ型）
- c. 「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、(a)に掲げる制度または措置（「制度等」

という)の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、(b)に掲げるものがあるが、限定列挙ではないことに留意が必要である。

(a) 制度等

- ・妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- ・坑内業務の就業制限および危険有害業務の就業制限
- ・産前休業
- ・軽易な業務への転換
- ・変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働および休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・育児時間

(b) 典型的な例

ア. 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が、制度等の利用の請求等(措置の求め、請求または申出を言う。以下同じ)をしたい旨を上司に相談したところ、制度等の利用の請求等をしたこと、または制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

イ. 制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の請求等または制度等の利用が阻害されるものが該当する。

- ・労働者が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、制度等の利用の請求等をしないよう言うこと。
- ・労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該労働者に対し、請求等を取り下げる

よう言うこと。

- ・労働者が制度等の利用の請求等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求等をしないよう言うこと。(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む)
 - ・労働者が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げるよう言うこと。(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む)
- ウ. 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司または同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、または専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ)をすること(当該労働者がその意に反することを当該上司または同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む)

- d. 「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、(a)に掲げる妊娠または出産に関する事由(「妊娠等したこと」という)に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、(b)に掲げるものがあるが、限定列挙ではないことに留意が必要である。



VI. 職場におけるハラスメントの防止

(a) 妊娠または出産に関する事由

- ・妊娠したこと。
- ・出産したこと。
- ・坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこと。
- ・産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと。
- ・妊娠または出産に起因する症状により労務の提供ができないこと、若しくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと。なお、「妊娠または出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状を言う。

(b) 典型的な例

ア. 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司が当該女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

イ. 妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性労働者が妊娠等したことにより、上司または同僚が当該女性労働者に対し、繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする事。 (当該女性労働者がその意に反することを当該上司または同僚に明示しているにもかかわらず、さらに言うことを含む)

③ 職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメント

職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメントには、上司または同僚から行われる、

その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

- a. その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものとは、具体的には、(a)に掲げる制度または措置（「制度等」という）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、上記②d(b)に掲げるものがあるが、限定列挙ではないことに留意が必要である。

(a) 制度等

- ・育児休業
- ・介護休業
- ・子の看護休暇
- ・介護休暇
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・育児のための所定外労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮措置

- 2) 労働者とは、正規労働者だけでなく、パートタイム労働者、契約社員等、いわゆる非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてを言う。また、派遣労働者については、派遣元事業主だけでなく、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされる。労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に措置を講ずることが必要である。



(2) 職場におけるハラスメントを防止するため、次の措置を講ずる

1) 方針の明確化およびその周知・啓発

職場におけるハラスメントに関する方針を明確化し、労働者に対してその方針の周知・啓発をするために、次の措置を講じる。

周知・啓発にあたっては、職場におけるハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。

①職場におけるハラスメントの内容および職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する

< 取り組み例 >

a. 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるハラスメントの内容と併せ、労働者に周知・啓発する

b. 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に職場におけるハラスメントの内容および職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布する

c. 職場におけるハラスメントの内容および職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施する

②職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発する

< 取り組み例 >

a. 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること

b. 職場におけるハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること

2) 相談（苦情を含む。以下同じ）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ、適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備するために、次の措置を講じる。その際、担当者に男女双方をいれること。★

①相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という）をあらかじめ定める

< 取り組み例 >

- a. 相談に対応する担当者をあらかじめ定める
- b. 相談に対応するための制度を設ける
- c. 外部の機関に相談への対応を委託する

②①の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるハラスメントに該当するかが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにする。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動や妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動が原因や背景となってハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる

< 取り組み例 >

a. 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとする

b. 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応する

③職場におけるセクシュアルハラスメントは、職場における妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されるため、職場におけるハラスメントの相談窓口として一体的に設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備する。

< 取り組み例 >

相談窓口で受け付けることのできるものとして、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント等も明示すること

3) 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

職場におけるハラスメントに係る相談の申し出があった場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対応するために、次の措置を講じなければならない。

①事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する

< 取り組み例 >

相談窓口の担当者、人事部門または専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という）および当該職場におけるハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という）の双方から事実関係を確認する。

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講じる。

VI. 職場におけるハラスメントの防止

- ②事実が確認できた場合は、行為者に対する措置および被害を受けた労働者（以下「被害者」という）に対する措置をそれぞれ適正に行う

< 取り組み例 >

就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じる。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善にむけての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者または事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講じる。

- ③事実が確認できなかった場合においても、再発防止にむけた措置を講じる。

< 取り組み例 >

- a. 職場におけるハラスメントがあってはならない旨の方針および職場におけるハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等する
- b. 労働者に対して職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施する

4) その他、併せて講ずべき措置

- ①相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に対して周知する

< 取り組み例 >

- a. プライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応する
 - b. プライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行う
 - c. 相談窓口においてはプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に掲載し、配布等する
- ②ハラスメントに関し相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する

< 取り組み例 >

- a. 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をする
- b. 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等する



解説

ハラスメントの発生の原因や背景には、「セクシュアルハラスメント」については性別役割分担意識に基づく言動が、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」については妊娠・出産等に関する否定的な言動が頻繁に行われるなど、制度等の利用がしにくい職場風土や制度等の利用ができることについての職場における周知が不十分であることなども考えられます。こうしたことをなくしていくことがハラスメントの防止施策の効果を高める上で重要です。



VII. 母性保護

★は法律を上回ります

1. 危険有害業務への就業禁止

労働基準法 第64条の3

使用者は、妊産婦[※]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。

※「妊産婦」とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性のこと。



UAゼンセン指針

妊娠中および産後1年を経過しない女性（妊産婦）を重量物の取扱い業務、有毒ガスの発散する場所における業務などの危険有害業務に就かせてはならない。



解説

母体の保護と胎児の順調な発育のために、妊娠、出産、哺育に有害な業務（①重量物を取り扱う業務、②有毒ガスを発散する場所における業務その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務）に妊産婦を就業させることは禁止されています。

妊産婦以外の女性に対しても、妊娠、出産に係る機能に有害である業務について、就業が制限されています。詳しくは、厚生労働省のホームページ（P79）をご確認ください。

2. 軽易な業務への転換

労働基準法 第65条

3. 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならない。



UAゼンセン指針

妊娠中の女性が請求した場合、会社は他の軽易な業務に転換させなければならない。



解説

妊娠中の女性は、母体の健康と胎児の順調な発育のために、労働による負担の軽減が必要です。妊婦が請求した場合、事業主は他の軽易な業務に転換させなければなりません。軽易業務の種類の規定はなく、均等法13条により、きめ細かい措置を講ずることが義務付けられています。

UAゼンセン指針では、「女性労働者が軽易な業務への転換の請求をした場合、転換すべき軽易な業務がなく、やむを得ず休業する場合には不利益な自宅待機には該当しない」と記述されています。事業主がこの指針を根拠にして、安易に自宅待機を命じることのないよう、通達では「あくまで客観的にみて他に転換すべき軽易な業務がない場合に限られるものであり、事業主が転換すべき軽易な業務を探すことなく、安易に自宅待機を命じる場合等を含むものではないことに留意すること」としています。事業主が安易に自宅待機を命じることのないよう、組合としても会社に対して確認しておく必要があります。



3. 時間外労働、休日労働、深夜業の禁止

労働基準法 第66条

2. 使用者は、妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働をさせてはならない。
3. 使用者は、妊産婦が請求した場合、深夜業をさせてはならない。



UAゼンセン指針

妊産婦が請求した場合、時間外労働または休日労働、深夜業をさせることはできない。



解説

母性保護の観点から妊産婦に対しては労働の負担を軽減する必要があり、本人の請求があった場合は、時間外労働、休日労働、深夜業が禁止されています。これは指揮命令者または専門業務従事者の妊産婦にも適用されます。

4. 変形労働時間制における労働時間の制限

労働基準法 第66条

使用者は、妊産婦が請求した場合、1ヶ月単位、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非定形的変形労働時間制の規定にかかわらず、1日8時間の労働時間、1週間40時間の労働時間を超過して労働させてはならない。



UAゼンセン指針

妊産婦が請求した場合、変形労働時間制の規定にかかわらず、労働時間の限度を、1日8時間、1週間40時間とする。



解説

変形労働時間制によって1日10時間の労働時間となれば、妊産婦に対する時間外労働禁止の趣旨が消えてしまいます。そのような事態が起こらないよう、この規定が設けられました。

賃金について労働基準法の規定はありませんので、変形労働時間制の適用除外によって労働者が不利益を受けないよう、労働協約や労使協定に定めておく必要があります。



5. 産前・産後休業と賃金保障

労働基準法 第65条

1. 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、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、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。



UAゼンセン指針

出産する予定の女性に対し、産前は本人の申し出により、産後は申し出を要さずそれぞれ8週間、（多胎妊娠の場合は産前14週間）の休暇を与える。★

その場合、会社は会社以外（健康保険など）から給付される金額を含め所得の3分の2以上を保障する。★

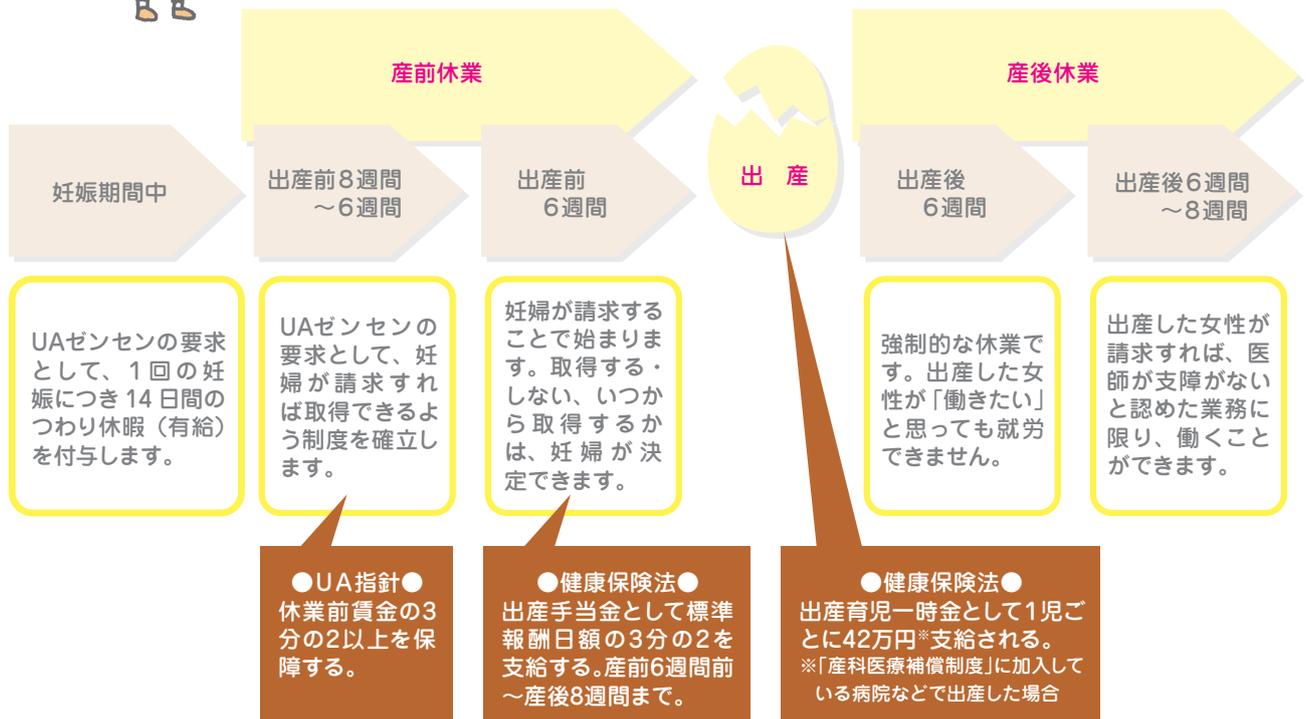


解説

労働基準法では産前6週間、産後8週間の休業を保障しています。産後6週間は強制休業ですが、6週間経過後は本人が請求し、医師が健康に支障がないと認めた業務には就くことができます。

休業中の賃金について労働基準法の定めはありませんが、「出産手当金」として健康保険から標準報酬日額の3分の2が支給されます。

UAゼンセン指針では産前・産後ともに休業を8週間とし、産前の法を上回る2週間についても、会社に賃金の3分の2以上の保障を求めることとしています。



6. 原職復帰

均等法 第9条

3. 女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求または産前・産後休業をしたことその他の妊娠・出産に関する事由で厚生労働省が定めるものを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

厚生労働省指針 第4

3. 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば次にあげるものが該当する。

- 不利益な配置の変更を行うこと

(3) 不利益な取扱いに該当するか否かは、次の事項を勘案して判断する。

- 配置変更の必要性、変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響などを総合的に比較考量し、判断すべきものである。例えば、通常の人事異動のルールから十分に説明できない職務または就業場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度の経済的または精神的不利益を生じさせることは「不利益な配置の変更」に該当する。



UAゼンセン指針

復帰にあたっては、原則として、原職または原職相当職*とする。

復帰後の賃金および資格上の格付けは、休業前の水準を下回らない。

復帰後の昇進・昇格、昇給査定は、休業前の勤務実績を加味する。

休業者の勤務に関する能力開発・向上のため、情報提供や復帰時訓練を行う。

※原職相当職の範囲は個々の企業や事業所の業務配分・雇用管理の状況等によって様々であるが、以下のいずれにも該当する場合には「原職相当職」と評価される。

- 休業後の職制上の地位が休業前より下回っていない
- 休業前と職務内容が異なっていない
- 勤務する事業所が休業前と同一である

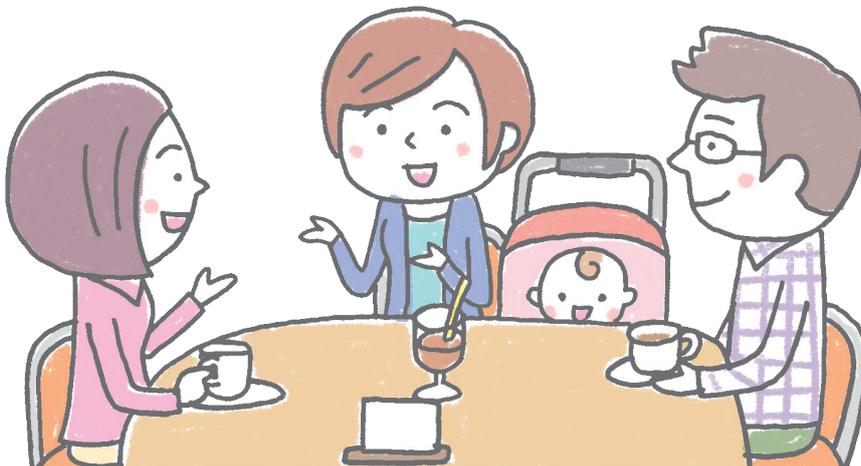


解説

厚生労働省の通達では、休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないことが、原職相当職と評価される要件の一つとされています。復帰時の賃金および資格上の格付けが、休業前の水準を下回っていないかどうか、確認しておくことも必要です。

また、厚生労働省指針では、「実際には労務の不提供や能率低下が生じていないにもかかわらず、妊娠し、出産したこと等のみをもって人事考課において妊娠していない者よりも不利に扱うことは不利益取扱いにあたる」としています。復帰後の昇進・昇格、昇給については、妊娠・出産等を理由として一律に不利な査定とせず、休業前の勤務実績を加味することなども必要です。

来月から
復職ですわね！



7. 通院休暇など

均等法 第12条

事業主は、女性労働者が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しなければならない。

【確保すべき回数（均等法施行規則）】

妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週から35週まで	2週間に1回
妊娠36週から出産まで	1週間に1回
産後1年以内	医師等が指示する時間

※医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示する時間を確保しなければならない。

均等法 第13条

事業主は、女性労働者が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、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らない。

 UAゼンセン指針

女性労働者が申し出たときは、母子健康法の規定による保健指導または健康診査を受けるために、通院休暇および就業時間内の通院を認める。

また、保健指導や健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう、休暇の取得、勤務時間の短縮、勤務時間の変更、休憩の延長、休憩回数の増加、勤務の軽減、軽作業への転換、作業の制限等、必要な措置を講ずる。

それに要した時間は勤務したものとして扱う（賃金は100%保障する）。★

 解説

女性労働者が妊娠した際、保健指導や健康診査を受けるための時間を確保することが、事業主が講ずべき措置として規定されています。

「必要な時間」には、医療機関等における待ち時間や往復時間も含まれます。

保健指導等に要した時間や指導事項を守るための休暇、時間短縮、休憩時間等に関する賃金についての法律の規定はありませんが、UAゼンセンは100%保障することとしています。

8. つわり休暇

均等法 第13条

事業主は、女性労働者が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、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らない。

 UAゼンセン指針

妊娠中の女性が申し出たときは、1回の妊娠につき通算14日のつわり休暇を与え、その日は勤務したものとして扱う（賃金は100%保障する）。★


 解説

つわりは妊娠2～3ヶ月頃に2週間から4週間位の期間におこる一種の中毒症状と言われています。食欲がない、吐き気がする、臭気に敏感、体がだるい、熱があるなど、人によって症状に差があります。このつわりの時期には胎盤が完成していないため、無理な労働をしたり乗り物に揺られたりすると流産する率が非常に高くなります。この時期に妊婦は心身共に休養をとり、適切な医師の指導を受けることが大切です。

UAゼンセン指針でつわり休暇を14日としたのは、1970年代に東芝病院長の森山豊氏が京浜地区の妊娠した女性労働者437人を対象に実施した調査で、つわりのために休んだ平均日数が12.4日であったことを根拠にしています。

9. 妊娠・出産に関連した休暇、勤務時間短縮についての算定

労働基準法 第39条 9

(有給休暇の付与に関して) 産前産後の女性が休業した期間は、出勤したものとみなす。



UAゼンセン指針

産前・産後休業、通院休暇、つわり休暇など、妊娠・出産に関連した休暇、勤務時間の短縮についての算定は下記の基準とする。

- (1) 年次有給休暇算定にあたっては、出勤したものと見なす。
- (2) 一時金の算定にあたっては、不就労による不利益な取扱いをしない。また、少なくとも一般の傷病等による休業と同等以上の扱いとする。★
- (3) 退職金の算定にあたっては、勤続年数に通算する。少なくとも一般の傷病等による休業と同等の扱いとする。★
- (4) 休業中の昇進、昇格、昇給は、原則として休業前の勤務実績を加味し、休業期間は勤務したものと実施する。★
- (5) 時間短縮相当分を遅刻・早退の扱いとしない。★
少なくとも一般の傷病等による時間短縮と同等の扱いとする。



解説

労働基準法 39 条には「6 ヶ月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、10 日間の有給休暇を与えなければならない」と規定されていますが、産前・産後休業の取得で出勤日が 8 割未満になってしまうと、復帰後に有給休暇が取得できなくなってしまいます。このようなことがないように、「産前・産後休業期間については、年次有給休暇算定にあたり出勤したものとみなす」とされ、復帰後も有給休暇が取得できることになっています。

一時金や退職金の算定について、厚生労働省指針では「同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、不利に扱うことは不利益な取扱いにあたる」としています。妊娠・出産等を理由として、不利益な取扱いを受けることがあってはなりません。労働基準法や均等法で保障された母性保護の権利の行使という考え方からすると、一般的な私傷病休暇取得の際と同等以上の扱いとすることが求められます。

このような趣旨から、UAゼンセン指針では一時金の算定にあたっては、一般の傷病等による休業と同等以上の扱いをすることとし、休業中の昇進、昇格、昇給については妊娠・出産を理由として一律に低い評価とされないよう、本人の休業前の勤務実績を加味することとしています。



10. 不利益取扱いの禁止

均等法 第9条

1. 女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。
2. 女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
3. 女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前休業を請求したこと、または産前・産後休業を取得したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。
4. 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。



UAゼンセン指針

(1) 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定めをしてはならない。

(2) 婚姻したことを理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(3) 妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

1) 「妊娠・出産等を理由とする」とは下記が該当

- ① 妊娠したこと
- ② 出産したこと
- ③ 産前休業を請求し、または産前産後休業をしたこと
- ④ 坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出もしくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をし、またはこれらの業務に従事しなかったこと
- ⑤ 軽易な業務への転換を請求し、または軽易な業務に転換したこと
- ⑥ 事業場において変形労働時間制が取られる場合において1週間または1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと、またはこれらの労働をしなかったこと
- ⑦ 育児時間の請求をし、または育児時間を取得したこと

⑧ 妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を求め、または当該措置を受けたこと

⑨ 妊娠または出産に起因する症状により労務の提供ができないこともしくはできなかったこと、または労働能率が低下したこと

「妊娠または出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠または出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう

2) 「禁止される解雇その他不利益取扱い」とは次が該当

- ① 解雇する
 - ② 期間を定めて雇用されるものについて、契約の更新をしない
 - ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
 - ④ 退職また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強要を行う
 - ⑤ 降格させる
 - ⑥ 就業環境を害する
 - ⑦ 不利益な自宅待機を命ずる
 - ⑧ 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行う
 - ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う
 - ⑩ 不利益な配置の変更を行う
 - ⑪ 派遣労働者として就業するものについて、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む
- 3) 妊娠・出産等を理由として上記2) ①～⑥を行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当する。これらに該当するか否か、これ以外の取扱いが2) ⑦～⑪までに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かは、次の事項を勘案して判断
- ① 勸奨退職や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は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、2) ④に該当する
 - ② 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、2) ⑥に該当する
 - ③ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業することまたは医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、2) ⑦に該当する
 - ④ 以下の事例は「減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当する
 - a. 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠、出産、または労働基準法に基づく産前休業の請

- 求等をしたことで、賃金、賞与、退職金を減額する
- b. 賃金について、妊娠・出産等に係る不就業期間分を超えて不支給とする
 - c. 賞与や退職金の支給額の算定にあたり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下を不利に取扱う
 - d. 賞与や退職金の支給額の算定にあたり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、または労働能率が低下したものとして取扱う
- ⑤以下の場合は「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当する
- a. 女性労働者が、妊娠、出産、または労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠していない者よりも不利に取扱う
 - b. 人事考課で、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取扱う
- ⑥配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等、諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきである

❖ 「不利益な配置の変更」にあたる例

- ①通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務または就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的または精神的な不利益を生じさせること
- ②以下の場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する
 - a. 妊娠した女性労働者が、その従事する職務の業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣る配置の変更を行う
 - b. 妊娠・出産等に伴いその従事する職務の業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣る配置の変更を行う
 - c. 産前産後休業からの復帰にあたって、原職または原職相当職に就けないこと
- ⑦以下の場合には「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当する
 - a. 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対して、派遣労働者の交替を求める
 - b. 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒む





解説

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達（2015年1月23日）では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を「契機として」不利益取扱いを行った場合、原則、それらを「理由として」不利益取扱いを行ったと解され、法違反だとされています。

原則として、妊娠・出産・育児休業・介護休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、「契機として」と判断されます。ただし、事由の終了から1年を超えている場合でも、「実施時期が事前に決まっている」または、「ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）」については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断されます。

※ただし、以下の2つの例外に該当する場合は、法違反にはあたりません。

- ・業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
 - ・労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき
- 妊娠したことを上司に告げたら退職やパートタイムへの身分変更をほのめかされたり、退職を前提として仕事の配分を変えられたりといった実態もあるようです。制度を周知し風土や慣行を見直すとともに、適正な人員配置を進め、妊娠・出産・育児と仕事が両立できる職場づくりを進めましょう。

組合ニュースや研修会などを通じて、母性保護に関する労働基準法や均等法の内容を組合員に知らせ、出産・子育て支援を積極的に進めましょう。

11. 生理休暇

労働基準法 第68条

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。



解説

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇（暦日だけでなく、半日または時間単位でも可）を請求した場合、就業させてはならないと労働基準法で定められています。

生理の心身への影響は個人差があり、良識を持って、また遠慮なく利用することが必要です。そのため労働条約標準案では生理休暇の日数は限定せず、必要な期間を取得できることにしています。

厚生労働省通達でも、手続きを複雑にするとこの制度の趣旨が抹殺されることになるため、原則として特別な証明がなくても請求があった場合には休暇を与えること、特に証明を求める必要がある場合でも、医師の診断書のような厳密な証明ではなく、同僚の証言程度の簡単な証明によることとしています。

参考 UA ゼンセン労働協約標準案 第101条

会社は、生理日の就業が著しく困難な女性が、休暇を申し出たときは、これを与え、その日は勤務したものとして扱う。



Ⅷ. 社会慣行の見直し （職場における旧姓使用）

★は法律を上回ります



UAゼンセン指針

結婚等により姓が変わった場合、労働者の希望により、職場における旧姓使用を認める。

◆旧姓使用の例

- ① 職場での呼称
- ② 名札
- ③ 名刺
- ④ 認印
- ⑤ 社員証 など

参 考

公務員における職場の旧姓使用について

国は2001年、各都道府県に対して「国の行政機関での職員の旧姓使用に係る申し合わせについて」を送付している。これにより、国・市区町村の職員については、2001年10月より以下の8項目で当該職員からの申し出により職場での旧姓使用が認められている。

① 職場での呼称 ② 座席表 ③ 職員録 ④ 電話番号表 ⑤ 原稿執筆 ⑥ 人事異動通知書 ⑦ 出勤簿 ⑧ 休暇簿
8項目以外に拡大するかどうかは各省庁の判断としている。



Ⅹ. 育児環境の整備

★は法律を上回ります

1. 不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法 第10条

事業主は、育児休業の申し出をしたこと、又は育児休業をしたことを理由として、その労働者を解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

：以下についても、労働者の申し出や制度の利用を理由とした不利益取扱いを禁止している。

(第16条の4、9、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4第2項)

- | | | |
|-------------|-----------|-------------------|
| 1) 子の看護休暇 | 2) 短時間勤務 | 3) 所定外労働の免除 |
| 4) 時間外労働の制限 | 5) 深夜業の制限 | 6) 苦情処理・紛争解決の援助など |



UAゼンセン指針

育児休業、子の看護休暇の申し出・取得、および育児のための短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜労働の免除、の申し出・適用を理由として、会社は解雇その他不利益な取扱い（下記）をしてはならない。



解説

2017年1月からの厚労省指針の改正では、解雇その他不利益な取扱いとなる行為に、「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者にかかる労働者派遣の役務の提供を拒むことや当該派遣労働者の交替を求めること」も明記されています。



解雇その他不利益な取扱いの典型例 (厚生労働省指針)

- イ. 解雇すること。
- ロ. 期間を定めて雇用されるものについて、契約の更新をしないこと。
- ハ. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ. 退職または正社員をパートタイム労働者など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。
- ホ. 自宅待機を命ずること。
- ヘ. 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ト. 降格させること。
- チ. 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
(育児休業や短時間勤務などにより、働かなかった

- 期間・時間について無給としたり、退職金や一時金の算定対象から外すことは不利益取扱いに該当しないが、不就労の期間・時間を超えて働かなかったものと扱うことは、不利益取扱いとなる)
- リ. 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
(育児休業期間を超える一定期間、昇進・昇格の選考対象としないこと、育児休業の申し出等をしたことのみを理由に育児休業の申し出をしていない者よりも不利に評価することはこれに該当する)
- ヌ. 不利益な配置の変更を行うこと。
(配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等、諸般の事情について総合的に比較考慮のうえ判断すべきであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務または就業場所の変更を行うことにより、その労働者に相当程度経済的または精神的な不利益を生じさせることはこれに該当する)
- ル. 就業環境を害すること。(業務に従事させない、専ら雑務に従事させるなどの行為)

2. 育児休業

(1) 育児休業の対象者

育児・介護休業法 第5条

労働者は、1歳に満たない子（保育園に入れないなどの事情がある場合は1歳6ヶ月）について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。（日々雇用される者を除く）

期間を定めて雇用される労働者（契約社員、パートタイマーなど）の場合は、申し出時点で1年以上雇用されており、子が1歳6ヶ月に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。

育児・介護休業法 第6条

事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業を拒むことができない。ただし、以下の労働者については労働組合との労使協定によって対象外とすることができる。

- 雇用された期間が1年未満の労働者
- 1年以内に雇用関係が終了する労働者
- 週の所定労働日数が2日以下の労働者



UAゼンセン指針

育児休業の対象者は、2歳未満の子を養育する者で、育児休業の取得を申し出た組合員とする。★



解説

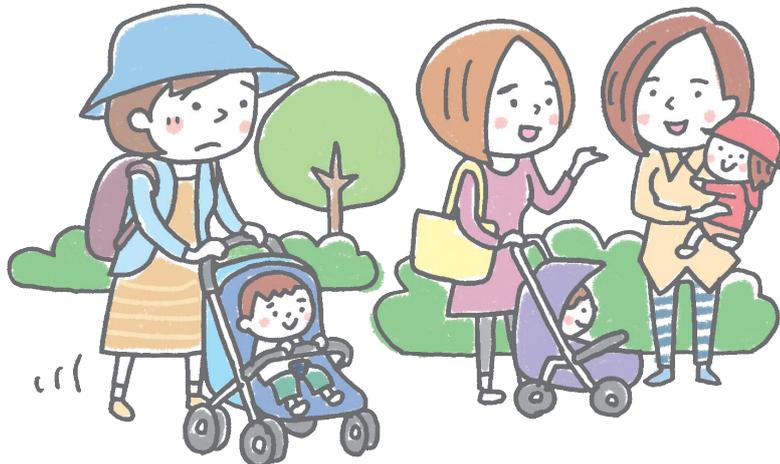
UAゼンセン指針では労使協定によって対象外とすることができる適用除外要件をなくし、申し出た2歳未満の子を養育するすべての組合員が育児休業を取得できることを掲げています。

2017年1月からの法改正により、有期契約労働者の育児休業の取得要件について、「1歳以降も雇用継続の見込みがあること」が削除され、

- 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ヶ月になる日の前日までに、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」のいずれにも該当することに、要件が緩和されました。

また育児休業の対象となる子の範囲が拡大され、特別養子縁組の監護期間にある子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子についても対象となりました。

初めての公園。
上手に話しか
けるかな…



(2) 育児時間

労働基準法 第67条

1. 生後満1年に達しない子を養育する女性は、1日2回、各々少なくとも30分、その子を育てるための時間を請求することができる。
2. 育児時間中は、その女性を使用してはならない。



解説

1歳未満の子どもを育てる女性の請求により、法定の休憩時間のほかに、1日2回各30分の育児時間を与えなければならないと、労働基準法で定められています。

産後に適宜搾乳することは、一般的に乳腺炎の予防につながります。さらに搾乳できる設備を積極的に整備する必要があります。プライバシーが保護されるよう個室、カーテン等で囲んだ場所の確保や、付帯設備としての冷凍冷蔵庫の設置が望まれます。

(3) 育児休業の期間

育児・介護休業法 第5条、第9条

育児休業をすることができるのは、原則として、子どもが生まれた日から子の1歳の誕生日の前日までの間で、労働者が申し出た期間。

保育園に入れないなど、特別の事情がある場合は1歳6ヶ月まで延長できる。

さらに、1歳6ヶ月の時点で保育園に入れないなど、特別の事情がある場合は2歳まで延長できる。

※パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業する場合、子どもが1歳2ヶ月まで取得可能となる。(取得期間は1年まで)



UAゼンセン指針

(1) 育児休業の期間は、子が満2歳の誕生日の前日までの間で、本人の申し出た期間とする。また、休業の再取得を可能とする。★

(2) 会社は、育児休業の期間中は、原則、育児休業中の者を就業させない。★

2014年10月からは、1ヶ月の支給単位期間中に11日以上就業した場合でも、就業時間が80時間以下の時は給付金が支給されるようになりました。

しかしながら、給付金を受けられる範囲で会社が就業を要請することになれば、組合員の育児への悪影響が懸念されてしまいます。従って、UAゼンセン指針では、安心して子を養育するための休業を保障するために、「会社は、育児休業の期間中は、原則、育児休業中の者を就業させない」こととしています。

ただし、育児休業期間中に円滑な職場復帰のための研修に参加することや復帰準備のための一時的な業務に就くことは、育児休業等に悪影響を与えるとはまでは考えられないことから、本人が希望し、かつ書面による事前確認を前提に可能としています。

なお、書面による事前確認では、就業時の賃金、労働時間、就業場所、業務内容等の他に、一時的な就業であって育児休業を終了させるものではない旨を明記する必要があり、労働組合が事前にその内容を確認しなければなりません。



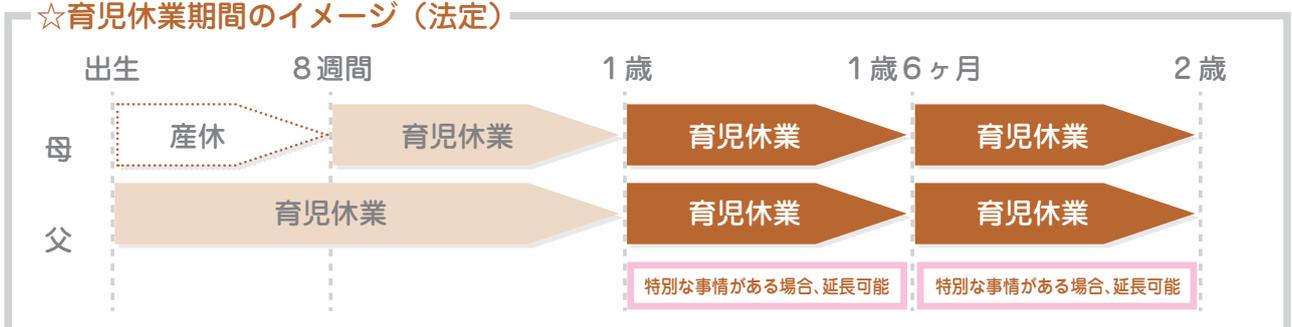
解説

母親は産後8週間の産後休業が終了した日から、父親は子どもが生まれた日から、育児休業を取ることができます。

母親の産後休業期間中に父親が育児休業を取ることも可能で、その場合は、特別の事情がなくても、父親の育休再度取得が可能です。

また、育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付については、1ヶ月の支給単位期間中に11日以上就業した場合、その期間の給付金は支給されませんでした。

☆育児休業期間のイメージ (法定)



Ⅷ. 育児環境の整備

(4) 育児休業中の所得保障

育児・介護休業法には賃金の定めはありませんが、雇用保険から給付金が支給されます。 ※詳細は下記(5)を参照



UAゼンセン指針

1) 育児休業期間中の所得保障を行う★

例えば…

- ・具体例：所定内賃金の○%、一時的な給付金○円、男性の育児休暇取得に対する所得保障など

2) 昇給については、通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★

3) 一時金算定期間の途中で育児休業を開始または復職したものの一時金は、その出勤率に見合った金額以上を保障する★

(5) 育児休業期間中のその他の労働条件



UAゼンセン指針

1) 休業中の福利厚生については、出勤しないために受け取ることのできない事項を除き、通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★

2) 育児休業期間中の昇進・昇格・昇級は、原則として通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★

3) 社会保険の被保険者資格は休業期間中も継続するものとする★



解説

休業中の待遇や、休業後の賃金、配置その他の労働条件はあらかじめ定められており、労働者に周知する努力義務が課せられています。

育児・介護休業法第22条は努力義務として休業申し出および休業後の就業が円滑に行われるようにするための労働者の配置その他の雇用管理に関し、必要な措置を講じるよう規定しています。労働者が同僚に気兼ねすることなく育児休業を取ることができるよう、要員や業務の再配分、派遣労働者の受け入れや採用などの措置を取るとは、事業主の義務であり、労使の話し合いによって最も適切な方法を取ることが望まれます。

1歳未満の子を養育する労働者は、事業主を経由して社会保険事務所などの保険者に申し出ることにより育児休業期間中の健康保険および厚生年金の保険料は労使ともその負担分は免除されます。ただし、免除されるのは申し出をした日の属する月からとなるので、速やかに申し出る必要があります。

また、雇用保険は、賃金が支払われない場合は保険料の支払いは不要です。

(6) 育児休業給付金の申請

育児・介護休業法には賃金の定めはありませんが、雇用保険から給付金が支給されます。

雇用保険の被保険者が、1歳未満の子を養育するために育児休業を取得し、休業中の賃金が休業前の80%未満の場合、一定の要件を満たすと、休業開始時の賃金月額額の67%相当(育児休業の開始から6ヶ月経過後は50%)が支給されます(所得税はかかりません)。



UAゼンセン指針

雇用保険より支払われる育児休業給付金の支払い申請手続きは会社が行う。★



解説

育児休業給付金は事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)に申請します。労使協定により、事業主が労働者に代わって申請することができますので代理申請の労使協定を締結しましょう。

(7) 復職の取扱い

事業主が講ずべき措置に関する指針

育児休業及び介護休業後においては、原職または原職相当職への復帰が原則であることに配慮する。



UAゼンセン指針

- 1) 復職時の職場・職務は、原職または原職相当職への復帰を原則とする
- 2) 復職時の賃金および資格上の格付けは休業前の水準を下回らないものとする
- 3) 復職後の昇進・昇格、昇級査定については、休業前の勤務実績を加味する
- 4) 休業期間中および復帰後に、会社は必要な情報提供および教育訓練を行う



解説

育児休業終了後は、原職または原職相当職へ復帰することが当然ですが、原職場の状況や業務実態が著しく異なっていた場合は、労使協議によって復職後の職場を決定することも考慮が必要です。また、復職後の就業が円滑に行われるためにも、通信教育、出社教育等、職業能力開発・向上などの措置を講じることとしています。

また、育児・介護休業法第22条は、育児休業をしている労働者の職業能力の開発および向上等に関し、必要な措置を講ずることを事業主の努力義務としています。国は研修を実施した企業に対して、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金を支給しています。

(8) 育児休業中の年次有給休暇の取扱い

労働基準法 第39条 10

年次有給休暇の取得要件の計算（前年の出勤率）にあたっては、育児・介護休業法による育児・介護休業をした期間、産前・産後休業をした期間は、出勤したものとみなす。



UAゼンセン指針

育児休業中の年次有給休暇の取扱いは、休業期間を出勤したものとみなす。



解説

労基法39条には、1歳未満の子を養育する労働者の休業期間は出勤したものとみなすとの規定があります。UAゼンセンでは育児休業の期間は2歳までと指針で掲げていますので、1歳を超えた子を養育する場合についても同様の扱いが望まれます。

(9) 勤続年数及び平均賃金算定の扱い

労働基準法 第12条3項

平均賃金の算定にあたって、育児・介護休業法による育児休業・介護休業の日数・休業中の賃金を、算定期間・賃金総額から控除すること。



UAゼンセン指針

- 1) 退職金等の勤続年数の算定にあたっては、育児休業期間を勤続年数に算入する★
- 2) 平均賃金の算定の扱いにあたっては、育児休業の日数・休業中の賃金を、算定期間・賃金総額から除外する



解説

退職金の算定だけでなく、永年勤続表彰制度等についても勤続年数に算入するような労使協定も締結していきましょう。

3. 育児短時間勤務

(1) 育児短時間勤務の対象者

育児・介護休業法 第23条

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる所定労働時間の短縮（短時間勤務）制度を設けなければならない。（日々雇用される者を除く）

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含まなければならない。

以下の労働者は、労働組合との労使協定によって、対象外にできる。

- 1) 勤続年数が1年未満の労働者
- 2) 所定労働日数が週2日以下の労働者
- 3) 業務の性質または業務の実施体制に照らして短時間勤務が困難だと認められる労働者*



UAゼンセン指針

育児のための短時間勤務の対象者は小学校3年生終了時までの子を養育する者で、育児のための短時間勤務を申し出た組合員とする。★

※「業務の性質または業務の体制に照らして短時間勤務が困難と認められる業務に従事している労働者」として、労使協定の適用除外にされた労働者については、事業主は以下のいずれかの代替措置を講じる義務があります。

- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターを手配した費用を負担する等）



解説

短時間勤務制度は、2010年の改正前は事業主の選択措置義務の一つでしたが、労働者のニーズの高さによって、義務化となりました。

UAゼンセンは、短時間勤務制度の対象者を「小学校3年生までの子を養育する労働者」としています。その理由は、小学校入学直後をはじめ小学校低学年は様々な問題の発生が予想され、十分な家族的責任を果たす必要性が大きいことや、制度的にも「学童保育」が小学校3年生までとなっていることを根拠としています。

(2) 短縮できる期間



UAゼンセン指針

短時間勤務制度により短縮できる期間は小学校3年生終了時までの間で短時間勤務対象者の申し出た期間とする。★



解説

期間は分割して取得できるよう配慮し、対象者が職場の状況等を考慮しつつ勤務時間の短縮が図れるようにしましょう。短時間勤務の期間の決定にあたっては、対象者の意思を尊重するとともに、所属する職場の状況なども勘案し協議しましょう。

(3) 勤務時間等



UAゼンセン指針

育児短時間勤務の対象者は、所定労働時間について、6時間を含む以下のいずれかの勤務時間に変更することができる。

【例】（実態にそって決める）

- 1) 午前9時から午後4時までの6時間
（うち休憩は12時から13時の1時間）
- 2) 午前10時から午後5時までの6時間
（うち休憩は12時から13時の1時間）
- 3) 午前10時から午後4時までの5時間
（うち休憩は12時から13時の1時間）



解説

厚生労働省の指針では「事業主は当該措置を講ずるにあたっては事業所の労働者のニーズを踏まえて設定されることが望ましいものであること」としています。例えば休憩時間を多く取ることなどによって所定労働時間を短くすることや、当該措置の適用後の所定労働時間が深夜となることは望ましくありません。

出勤時、退社時のいずれかまたは両方をずらす方法など、対象者の事情、職場の状況等も勘案し、協議・決定しなければなりません。

(4) 賃金その他の取扱い



UAゼンセン指針

- 1) 賃金・一時金の取扱いについては労使協議の上決定する。ただし、減額する場合でも、時間短縮相当分を限度とする★
- 2) 昇進・昇格、および昇級については通常どおり勤務したものと同様の扱いとする。時間短縮相当分を遅刻・早退の扱いとしない★



解説

賃金、一時金などの取扱いは、短縮時間(勤務時間帯)を考慮し、労使協議することが不可欠です。また、短時間勤務制度は賃金カットの対象であるため賃金計算が複雑になることから、フレックスタイム制度との併用はしないようにしましょう。

4. 所定外労働の免除

育児・介護休業法 第16条の8

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはならない。



UAゼンセン指針

- 1) 育児のための所定外労働免除の対象者は、小学校3年生終了時までの子を養育する者で、育児のための所定外労働免除を申し出た組合員とする★
- 2) 所定外労働を免除できる期間は原則として小学校3年生終了時までの間で所定外労働免除対象者の申し出た期間とする★
- 3) その他の労働条件は会社と組合が協議の上決定する



解説

UAゼンセン指針は、育児短時間勤務について小学校3年生終了時までの拡充を掲げていることから、所定外労働の免除も同様の扱いとしています。

ちなみに法律では3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては、育児・介護休業法第24条において、所定外労働免除について事業主への努力義務として求めています。

5. 時間外労働の制限

育児・介護休業法 第17条

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には事業主は、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。



UAゼンセン指針

- 1) 育児のための時間外労働制限の対象者は、小学校3年生終了時までの子を養育する者とし、育児のための時間外労働制限を申し出た組合員とする★
- 2) 時間外労働制限の対象者が申し出た場合は、1日につき2時間、1ヶ月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働をさせない★
- 3) 時間外労働を制限できる期間は小学校3年生終了時までの間で時間外労働制限対象者の申し出た期間とする★
- 4) その他の労働条件は会社と組合が協議の上決定する



解説

UAゼンセン指針は、育児短時間勤務について小学校3年生終了時までの拡充を掲げていることから、時間外労働の制限も同様の扱いとしています。



6. 深夜労働の免除

育児・介護休業法 第19条

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならない。

UAゼンセン指針

- 1) 育児のための深夜労働免除の対象者は、小学校3年生終了時までの子を養育する者で、育児のための深夜労働免除を申し出た組合員とする★
- 2) 深夜労働を免除できる期間は小学校3年生終了時までの間で深夜労働免除対象者の申し出た期間とする★
- 3) その他の労働条件は会社と組合が協議の上決定する

解説

UAゼンセン指針は、育児短時間勤務について小学校3年生終了時までの拡充を掲げていることから、深夜労働の免除も同様の扱いとしています。

なお育児・介護休業法第19条および省令では、深夜労働の制限について下記にあたる労働者は適用除外とされています。

- a. 日々雇用される労働者
- b. 保育ができる同居家族がいる労働者
- c. 雇用された期間が1年未満の労働者
- d. 週所定労働日数が2日以下の労働者
- e. 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

7. 子どもの看護休暇

育児・介護休業法 第16条

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出れば、1年間に5日（対象となる子が2人以上の場合は、10日）を限度として、負傷または疾病にかかった子の世話をを行うための休暇を1日未満の単位（時間単位）で取得することができる。

事業主は、労働者から休暇の申し出があったときは、それを拒むことができない。

※ただし、以下の場合は、労使協定によって適用除外とすることができる。

- ①勤続6ヶ月未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

UAゼンセン指針

- 1) 小学校3年生終了時までの子を養育する組合員が、当該子の負傷、疾病の世話をする場合および、予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を申し出た場合は、子1人につき年10日の看護休暇を与える★
- 2) 看護休暇は有給とする★

解説

UAゼンセン指針は、育児短時間勤務について小学校3年生終了時までの拡充を掲げていることから、子どもの看護休暇についても同様の扱いとしています。

子どもの看護休暇の申し出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子どもの看護休暇の利用については緊急を要する場面が多いことから、当日の電話等の口頭の申請でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないとすることが必要です。

法改正により2017年1月から半日単位での取得が可能となり、更に2021年1月の法改正により、全ての労働者が、時間単位で休暇を取得できるようになりました。（これまでは、期間を定めて雇用されるものは対象外、取得は1日又は半日単位でした）



8. その他の休暇制度

(1) 不妊治療に対する休暇



UAゼンセン指針

- 1) 組合員が不妊治療を行うための休暇制度を整備する★
- 2) 不妊治療を行うための休暇は有給とする★
- 3) 組合員のプライバシーに配慮し、個人情報の保護を徹底する★



解説

不妊症の定義は、子どもを望む夫婦が2年間妊娠しない場合を言います。不妊治療の患者数は年々増加しており、妊娠を望む夫婦の約10%が不妊とも言われています。年齢が上がるにつれ、不妊率も上昇傾向にあることから、晩婚化が進む現在、この傾向が顕著となってきています。

不妊治療はその原因や治療法により休暇を必要とする時期が限定されることから、その時期に取得可能な休暇制度を創設する必要があります。

休暇制度については、不妊治療に対する休暇制度の創設や、取得事由に「不妊治療」を加えた未取得の年次有給休暇の「積立制度」の導入などを検討していきましょう。

(2) 配偶者の出産に対する休暇



UAゼンセン指針

- 1) 組合員が配偶者(妻)の出産に伴う入退院の準備や妻の負担軽減を行うための休暇として配偶者出産休暇制度を整備し、2日取得できるものとする★
- 2) 配偶者出産休暇は有給とする★



解説

厚生労働省の調査では、配偶者出産休暇制度がある企業は全体で約30%、企業規模500人以上では70%強の導入となっています。取得可能日数は企業規模にかかわらず「1～5日」が約90%、賃金の取扱いについても企業規模にかかわらず80%が有給となっています。



9. 転勤への配慮義務

育児・介護休業法 第26条

事業主は、労働者の就業場所の変更を伴う配置変更によって、働きながら子の養育又は家族の介護を行うことが困難となる場合は、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

参考

UAゼンセン 労働協約標準案 第49条(異動)

1. 省略
2. 家族的責任を有する者等が以下の免除を申し出た場合、会社はこれを認める。また、そのことによって、当該組合員に対し、解雇その他の不利益な取扱いをしない。
 - (1) 転居を伴う転勤
 - (2) 勤務時間帯や就業条件が著しく変更される異動

X. 介護環境の整備

★は法律を上回ります

1. 不利益取扱いの禁止

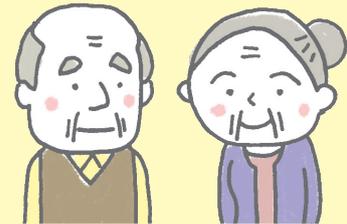
育児休業に関する項目（P63）に準ずる内容です。

2. 適用範囲について（介護休業・休暇の対象となる家族の範囲）

育児・介護休業法 第2条

介護休業の対象となる家族の範囲

- 配偶者（事実婚を含む。以下同じ）
- 父母及び子
- 祖父母、兄弟姉妹及び孫
- 配偶者の父母



UAゼンセン指針

介護の対象家族は、配偶者および2親等以内の親族と配偶者の父母とし、傷病などにより自力での生活が困難であり、介護を必要とする者とする。★

解説

育児・介護休業法第2条の4および5においては、対象家族を「配偶者、父母および子並びに配偶者の父母」と「同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫」と定義していましたが、省令改正により、2017年1月1日から、祖父母、兄弟姉妹・孫の同居・扶養要件がなくなりました。

3. 適用対象者（介護休業・休暇をとることができる労働者）

育児・介護休業法 第11条

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用される者を除く）。

期間を定めて雇用される労働者（契約社員、パートタイマーなど）も以下の要件を満たせば利用できる。

- ・1年以上雇用されていること
- ・休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（その後6ヶ月の間に契約期間が満了し更新しない場合は除く）

育児・介護休業法 第12条

事業主は労働者から介護休業申し出があったときは、当該介護休業の申し出を拒むことができない。ただし、以下の労働者については、労働組合との労使協定によって対象外とすることはできる。

- ・雇用された期間が1年未満の労働者
- ・申出の日の翌日から3ヶ月以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※介護休暇の取得は、2021年1月の法改正により、全ての労働者が、時間単位で休暇を取得できるようになりました。（詳細はP.77 9. 介護休暇をご参照ください。）

UAゼンセン指針

介護休業、介護休暇、介護のための短時間勤務、時間外労働の制限、深夜労働の免除の適用対象者は家族の介護を目的として申し出た組合員とする。★

解説

UAゼンセン指針では適用除外要件をなくし、申し出た家族の介護を目的としたすべての組合員が介護休業を取得できることを掲げています。

4. 介護休業

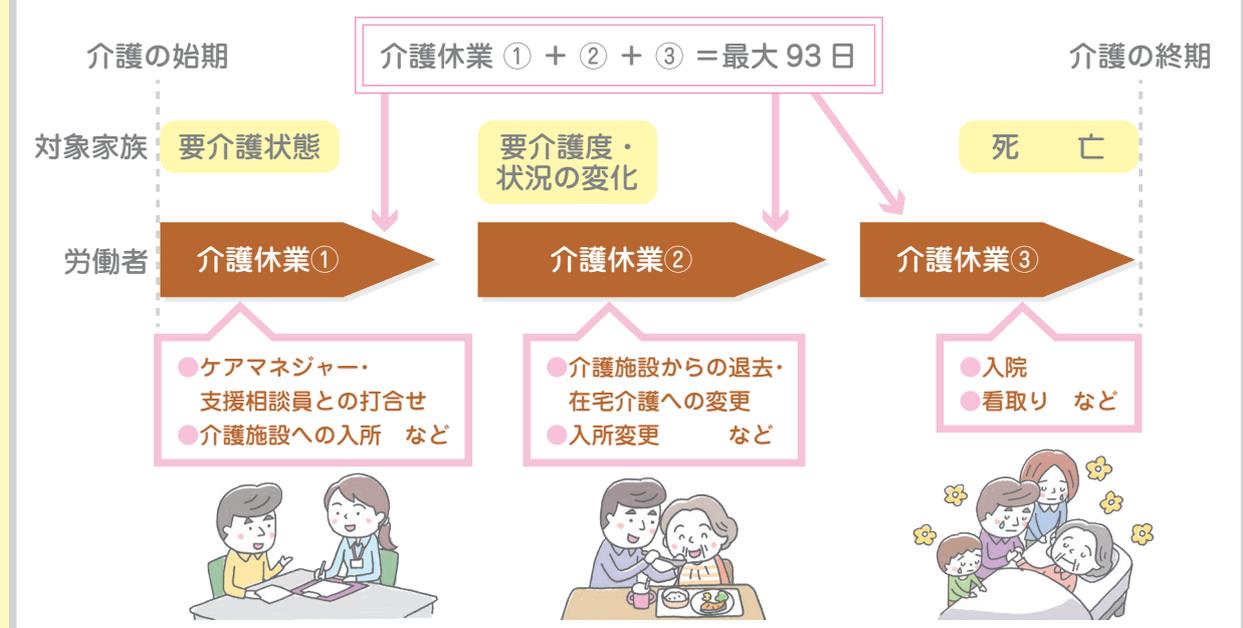
(1) 介護休業の期間

育児・介護休業法 第15条

介護休業をすることができるのは、原則として労働者が申し出た期間。

要介護状態にある対象家族一人につき、通算で93日まで、3回を上限として分割して取得が可能。

☆介護休業期間のイメージ（法定）



ただし以下の場合、労働者の意思にかかわらず、介護休業期間が終了する。

- (1) 労働者が介護休業を申し出た対象家族を介護しないこととなった場合
(①対象家族の死亡、②離婚、婚姻の解消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅、③労働者が負傷、疾病により対象家族を介護できない状態になったこと)
- (2) 介護休業をしている労働者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合



UAゼンセン指針

- 1) 休業期間は、対象家族1人につき通算1年とし、介護休業を希望する者が申し出た期間とする★
- 2) 休業期間は、介護状態にかかわらず3回以上分割して取得することができる



解説

UAゼンセン指針では、要介護状態にある対象家族1人につき、法を上回って通算1年としています。
短期間の介護の場合は、「介護休暇」を利用したり、失効した年次有給休暇を介護休業に充てる方策などを検討しましょう。

(2) 介護休業終了日の変更

育児・介護休業法 第13条

2週間前までに申し出をすれば、1回に限り、93日の範囲内で終了予定日の繰り下げ変更をすることができる。

※介護休業開始日の繰り上げ、繰り下げ変更、介護休業終了日の繰り上げ変更については法律で定められていません。



UAゼンセン指針

介護対象者の容体の変化など、やむを得ない事由が生じた場合には、期間を変更できるものとする。★



解説

UAゼンセン指針では介護対象者の容体悪化等やむを得ない場合は、終了日の繰り下げだけでなく、休業開始予定日の繰り上げや終了予定日の繰り下げができる制度の確立を掲げています。

X. 介護環境の整備

(3) 介護休業中の所得保障

育児・介護休業法には賃金の定めはありませんが、雇用保険から給付金が支給されます。※詳細は下記(5)を参照

UAゼンセン指針

- 1) 介護休業期間中の所得保障を行う(具体例:所定内賃金の○%、一時的な給付金○円など)★
- 2) 昇給については通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★
- 3) 一時金算定期間の途中で介護休業を開始または復職した者の一時金は、その出勤率に見合った金額以上を保障する★

解説

2017年1月より介護休業の分割取得が可能となりましたが、対象家族一人につき、通算93日を超える、または分割回数が4回目以降となる場合の介護休業は、介護休業給付金の支給対象とはならないため、この期間を含めた休業中の所得保障に取り組む必要があります。

(4) 介護休業期間中のその他の労働条件

UAゼンセン指針

- 1) 介護休業中の福利厚生については、出勤しないために受け取ることのできない事項を除き、通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★
- 2) 介護休業期間中の昇進・昇格・昇級は、原則として通常どおり勤務したものと同様の扱いとする★
- 3) 社会保険の被保険者資格は休業期間中も継続するものとする。ただし保険料の支払いが必要な期間については、労働者側の負担分は会社が支払うものとする★

解説

1) 2) は育児休業(P64)に準ずる内容です。異なるのは、介護休業中の健康保険料と厚生年金保険料の本人負担分が免除されない点です。

(5) 介護休業給付金の申請

育児・介護休業法には賃金の定めはありませんが、雇用保険から給付金が支給されます。

◇雇用保険の被保険者が介護休業を取得し、賃金が休業前の80%未満の場合、一定の要件を満たすと、休業開始時の賃金月額67%相当が支給されます。

※介護休業給付金には所得税はかかりません。

※介護休業開始前2年間に、11日以上働いた月が12ヶ月以上あることが必要です。

UAゼンセン指針

雇用保険より支払われる介護休業給付金の支払い申請手続きは会社が行う。★

解説

給付金の申請は、休業終了日の翌日から2ヶ月後を経過する日の属する月の末日まで(介護休業終了日が8月25日の場合、8月26日~10月31日)に、必要書類を添えて、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)に提出しなければなりません。

UAゼンセン指針に掲げるように労使協定をすることで事業主が個人に代わって申請できます。

(6) 復職の取扱い

(7) 年次有給休暇の取扱い

(8) 勤続年数および平均賃金算定の扱い

育児休業に関する項目(P67)に準ずる内容です。

5. 介護短時間勤務

育児・介護休業法 第23条

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者が、就業しながら（介護休業を取らないで）介護をすることが容易となるよう、介護休業とは別に3年の期間以上の期間において2回以上利用できる勤務時間の短縮等の措置を講じなくてはならない。

1. 制度の内容（事業主は、次の制度のいずれかを実施しなければならない）
 - (1) 短時間勤務制度
 - 1) 一日の所定労働時間を短縮する制度
 - 2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - 3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等）
 - 4) 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度
 - (2) フレックスタイム制
 - (3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - (4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

(1) 短縮できる期間



UAゼンセン指針

- 1) 短時間勤務制度により短縮できる期間は3年以上とする★
- 2) 短縮できる期間は分割して取得することができる★



解説

2017年1月1日から、3年の間で少なくとも2回以上の申出が可能となりました。また、改正前は介護休業と合わせて93日とされていましたが、改正後は介護休業の期間とは別の取扱いとなりました。

しかしながら、介護を必要とする期間が長期にわたることが多い実態をふまえ、介護のための所定労働時間の短縮措置については介護が解消するまで期間や分割回数に制限を設けないよう取り組む必要があります。

(2) 勤務時間



UAゼンセン指針

介護短時間勤務の対象者は、所定労働時間について、6時間以内の以下のいずれかの勤務時間に変更することができる。★

【例】（実態にそって決める）

- 1) 午前10時から午後5時までの6時間
（うち休憩は12時から13時の1時間）
- 2) 午前10時から午後4時までの5時間
（うち休憩は12時から13時の1時間）



解説

厚生労働省通達では、通常の所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮が望ましいとしています。

(3) 期間の変更



UAゼンセン指針

介護対象者の容体の変化など、やむを得ない事由が生じた場合には期間を変更できるものとする。★



解説

法律では定めていませんが、UAゼンセン指針では介護休業同様やむを得ない事由が生じた場合は、期間を変更できることを掲げています。

(4) 賃金その他の取扱い

育児休業に関する項目（P69）に準ずる内容です。

6. 所定外労働の免除

育児・介護休業法 第16条の9

要介護状態にある対象家族を介護する従業員が申し出た場合には事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはならない。



UAゼンセン指針

- 1) 介護のための所定外労働免除の対象者は、要介護状態にある家族を介護する者で、介護のための所定外労働免除を申し出た組合員とする。
- 2) 所定外労働を免除できる期間は原則として所定外労働免除対象者の申し出た期間とする。



解説

改正育児・介護休業法により、2017年1月1日から、介護のための所定外労働の免除制度が新設されました。

7. 法定時間外労働の制限

育児・介護休業法 第18条

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。



UAゼンセン指針

- (1) 介護状態にある家族を介護する者が申し出た場合は1日につき2時間、1ヶ月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働をさせない。★
- (2) 時間外労働を制限できる期間は1年として時間外労働制限対象者の申し出た期間とする。
- (3) その他の労働条件は会社と組合が協議の上決定する。



解説

UAゼンセン指針では制限の範囲について法律の内容に加え1日につき2時間を設けています。制限期間は法律、指針共に1年ですが、この申請は何度でもすることができます。



8. 深夜労働の免除

育児・介護休業法 第20条

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象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～午前5時）において労働させてはならない。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。

※適用除外となる労働者についてはP70 6. 解説を参照。



UAゼンセン指針

- (1) 要介護状態にある家族を介護する者が申し出た場合は、午後10時から午前6時までの間に労働させることはできない。★
- (2) 深夜労働を免除できる期間は1年として深夜労働免除対象者の申し出た期間とする。★
- (3) その他の労働条件は会社と組合が協議の上決定する。



解説

1999年4月1日の改正労働基準法施行により、女性に対する深夜業の保護規定が廃止されました。一方で、育児・介護など家族的責任を有する男女労働者が請求した場合、深夜業をさせてはならない規定が育児・介護休業法に設けられました。

UAゼンセン指針では法律を上回り深夜時間を午後10時～午前6時までとしています。

深夜業を免除できる期間は法律では6ヶ月とされていますが、UAゼンセン指針では1年としています。またこの期間、要件が継続している間は何回でも更新することができます。期間中に家族の介護をしなくなった場合、期間は終了します。申請は書面の他、事業主が認めればFAXやEメール等でも可能です。

9. 介護休暇

育児・介護休業法 第16条

要介護状態の対象家族の介護や世話をを行う労働者が事業主に申し出れば、1年間に5日間（対象となる家族が2人以上の場合は、10日）を限度として、世話をを行うための休暇を1日未満の単位（時間単位）で取得できる。

事業主は、労働者から休暇の申し出があったときは、それを拒むことができない。

※ただし、以下の場合は、労使協定によって適用除外とすることができる。

- ①勤続6ヶ月未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者



UAゼンセン指針

- 1) 会社は、家族の介護を行う組合員に、対象家族1人につき年10日の介護休暇を与える★
- 2) 介護休暇は有給とする★



解説

労働者が介護保険関係の手続きやケアマネージャーとの打合せを行うなど、まる一日休暇を取る必要がない場合を想定し、2017年1月1日から、半日単位での取得が認められ、更に2021年1月の法改正により、時間単位で全ての労働者が休暇を取得できるようになりました。（これまでは、取得は1日または半日単位、期間を定めて雇用されるものは対象外でした）

10. 転勤への配慮義務

介護休業に関する項目（P71）に準ずる内容です。

XI. 紛争の自主的解決

★は法律を上回ります

男女雇用機会均等法 第15条、第17条

- 事業主は、第6条、7条、9条、12条及び13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く）に関し、労働者から苦情の申し出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決をはかるように努めなければならない。
- 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。



UAゼンセン指針

1. 労働者からの苦情を処理するための機関を労使で設け、改善の取り組みを進める。★
2. 苦情処理機関は原則として事業所ごとに常設機関として設置し、労使の委員（労使とも男女を入れる）で構成する。★
3. 苦情の自主的解決が円滑に図れるように苦情処理機関の運営ルールを明確にする。★
4. 労働者が前項の援助を求めたことを理由として解雇および不利益取扱いをしない。

