

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [労働法の基礎 \(10\)](#) | [女性に関する規定の特別規制](#)

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

労働法の基礎 (10) 女性に関する規定の特別規制

(クリックするとPDFファイルが開きます)

女性に関する規定の特別規制

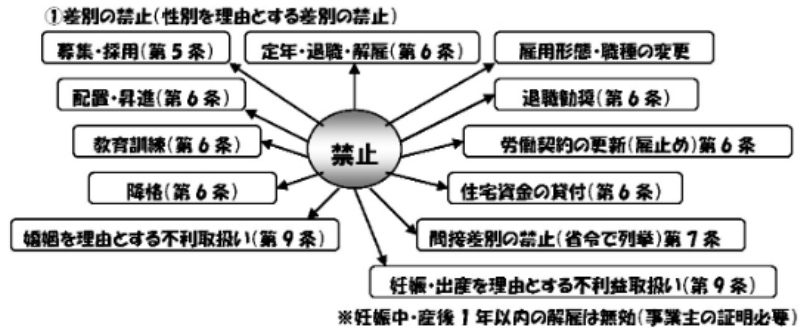
1. 労働基準法にみる規制

- ①女性の坑内労働の就業制限 → 坑内労働の禁止を制限に改正した(法第64条の2)
- 女性が行う坑内での管理監督業務を規制緩和した。
 - 妊産婦及び作業員の業務は坑内労働の禁止対象となります。
- 平成19年4月1日施行
- ②妊産婦の危険有害業務の就業制限(法第64条の3)
- 重量物を取扱う業務。
 - 有害物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。
- ③産前・産後の休業措置(法第65条)
- 産前休業は本人の請求により出産予定の8週間前から。
 - 産後は本人の請求の有無に係わらず8週間(8週間経過後、本人の意思と医師の証明があれば軽易な業務へ就かせることは可)。
- ④妊娠中の女性が請求した場合の軽易な業務への転換(法第65条の3)。
- ⑤妊産婦が請求した場合の労働時間・休日労働の制限(法第66条)。
- 時間外・休日労働の禁止。
 - 変形労働時間制(一年、一ヶ月、一週間)の適用を受けていても一日8時間、一週40時間を超える労働の禁止。
- ⑥妊産婦が請求した場合の深夜業の禁止(法第66条の3)。
- ⑦生後一年に満たない生児を育てる女性は、一日2回(各々少なくとも30分)育児時間を請求(休憩時間以外に)できます(法第67条)。
- ⑧生理日の就業が著しく困難な女性から請求ある場合は生理休暇を付与する(法第68条)

男女平等を基盤に、男女共同参画社会の建設を目標として、社会システムの整備が進められています。労働の場でも同様で、従来の女性保護を見直し、女性差別、女性労働者の労働の機会均等や能力の伸張を阻害する制度見直しを行い、男女雇用機会均等法を制定し募集・採用をはじめ雇用の分野における差別を監視し、平成九年改正と同時に、時間外・休日労働・深夜労働の規制の解消を図り、平成一八年の改正で、性差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ対策、機会均等法の実効性の確保などに視点を当てた改正が行われました。労基法においては、真に女性(母性)保護の対象となる妊娠・出産と労働の関係に特化しています。さらに女性については、育児・介護休業法などにおいて、女性就労に配慮した措置を講じています。

🔍 キーワード検索はこちら

2. 男女雇用機会均等法による制限



②事業主の講ずべき措置(第11条～13条)

- セクハラ対策として雇用管理上必要な措置を義務化(第11条)。
 - A. 事業上の方針の明確化及びその周知・啓発。
 - B. 相談・苦情への対応。
 - C. 事後の迅速かつ適切な対応。
- 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(第12条・第13条)
 - A. 母子保健法による保健指導・健康診査を受ける時間の確保措置。
 - B. 上記事項遵守のための「勤務時間の変更」「勤務の軽減」措置の実施。
- ③実効性の確保措置(第29・30・33条) → 報告に従わない場合「企業名を公表」
 - A. 差別の禁止事項(第5条～第7条、第9条1項～3項)。
 - B. 事業主の講ずべき措置(第11条～第13条)。
 - C. 報告徴収に応じない者又は虚偽の報告をした者、20万円以下の過料(第33条)

④深夜業の制限及び環境整備

- 「深夜業に従事する女性労働者の就業に環境等の整備に関する指針」
- A. 仮眠室、休憩室の男女別整備。
 - B. 健康診断の実施(6ヶ月毎に1回定期的に実施、異常所見は深夜以外の時間帯へ勤務変更、及び時間短縮の措置実施)
 - C. 防犯面の安全確保(送迎バスの運行、公共交通機関の時刻に配慮した通勤時間の設定、駐車場の防犯設備、防犯パルの貸与、深夜一人作業をさせない配慮措置)
 - D. 子の養育又は家族の介護、健康などに関する事項(育児介護休業法の対象より広い)を慮くこと等について配慮すること。

3. 育児・介護休業法による制限

①時間外労働の制限(法第17条、則31条の2～10)

- 育児・介護休業法に基づく「育児・介護」を行う労働者の請求による場合
時間外労働 → 一ヶ月：24時間。年間：150時間。

②深夜労働の制限(法第19条、則31条の11～20)

- 育児・介護休業法に基づく「育児・介護」を行う労働者の請求による場合

- <免除要件>
1. 同一の会社に1年以上勤務していること。
 2. 同居の家族で16歳以上の育児・介護ができる家族がいないこと
 3. 深夜の就業日数が一ヶ月3日以内の人も育児・介護できる家族を含む。
 4. 産前8週間、産後8週間の期間にある家族は育児介護から除外。
 5. 負傷、疾病、身体・精神上の障害のある家族も除外。
 6. 一週間の所定労働日が2日以上の人、深夜労働だけでない人
 7. 書面で提出。「記載内容は：請求する年月日、労働者の氏名、子又は介護の人の氏名、統柄、出産予定日、制限期間、上記の家族の家族がいないことの証明書添付。」

③育児・介護休業法に基づく「短時間勤務制度」(法第23条、則第34条)

育児休業及び介護休業を取得しない者について

| | |
|------------------|------------------------------------|
| 特定短時間勤務制度 | 所定労働時間より勤務時間を短くし、特別に勤務時間を設定する制度。 |
| 短時間勤務選択制度 | いくつかの勤務時間帯を特定し、労働者に選択させる制度。 |
| 始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ | 一日の所定労働時間の長さは変更しないで育児・介護時間を確保する制度。 |
| フレックス・タイム | 各自に始業時刻、終業時刻を決めさせること。 |
| 時間外労働の免除 | 時間外労働をさせない制度（育児休業を取得しない者）。 |

女性に関する労働の制限規定は、労働条件（賃金を代表する）というより、働き方、どのように働くか「雇用契約」上の規定に比重が置かれています。女性労働者が持つ社会的使命である母性の健康に留意した規定であります。したがって、「制限規定」という表現は適切ではなく、当たり前の労働契約であり、この社会的使命を包含した働き方でありますから、これをもって男女労働者の労働の平等・統一性を捉える必要があります。

社会契約の一つである労働条件の男女同一性はこのような考え方によらなければ、条件格差、労働の差別性は解消しないと考えます。

男女共同参画社会、男女平等を確立するには、性の相違を理解しあい、異質の平等性をシステム化することが必要です。

二十一世紀の新しいワークルールは、このような根底（理念）からの論議を通し形成することが大切です。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[📍 サイトマップ](#)
[📖 このサイトについて](#)
[🔒 個人情報保護の取組みについて](#)

[🏠 ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
 JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.