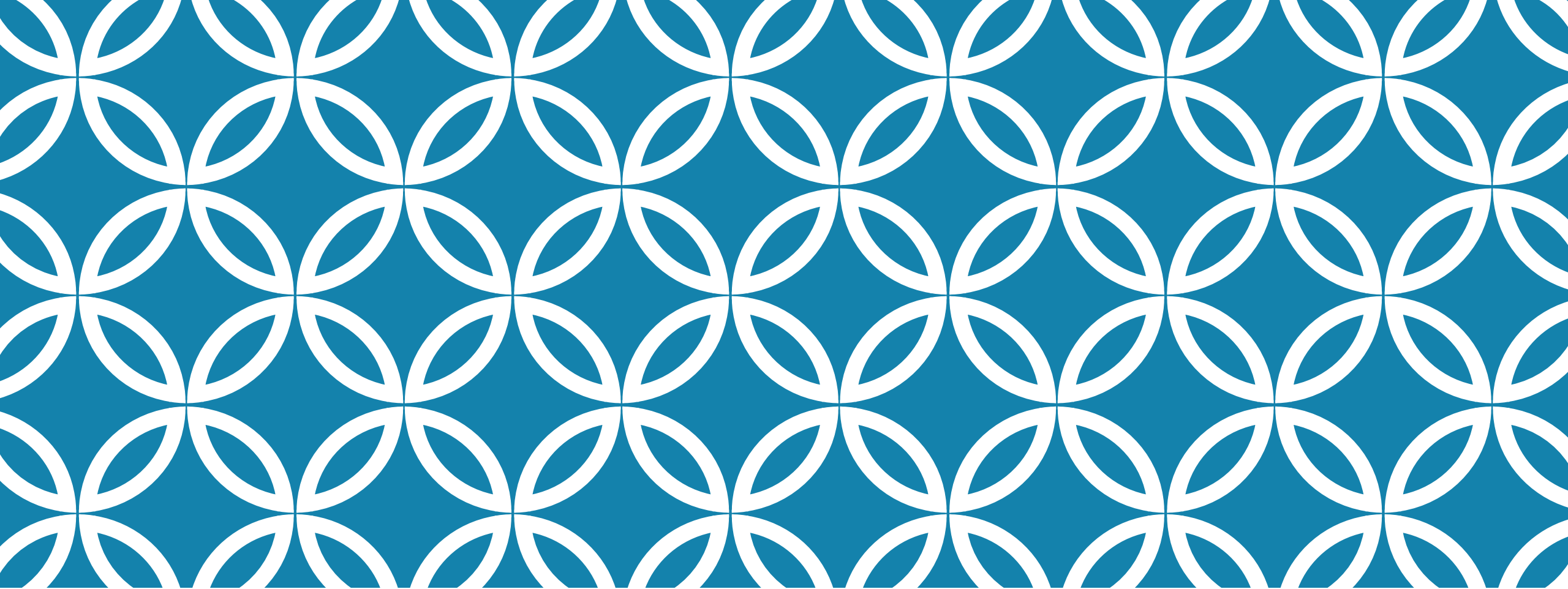




女性の就業・活躍の推進と労働法

石崎 由希子
(横浜国立大学)

はじめに

厚生労働省「令和4年版働く女性の実情」
男女共同参画局「令和6年版男女共同参画白書」
JILPT「データブック国際労働比較2024」

【現状認識】

- ・女性の就業率は上昇。M字型カーブは徐々に台形に近づいている。
- ・短時間雇用者に占める女性の割合は 66.0%であり、正規雇用率はL字型カーブを描く
- ・過去1年間の離職理由別にみると、「出産・育児」（女性離職者4.6%）、「介護・看護」（女性離職者2.6%）
- ・平日の生活時間をみると、家事関連時間が女性に、仕事時間が男性に大きく偏っている。
- ・国際的にみても男女間賃金格差はなお大きく、女性管理職（12.7%）が少ない。
- ・経済産業省が公表したデータによれば、女性特有の月経随伴症状による労働損失は3.4兆円との試算もあるが、女性の健康課題に対する認識は高くない。

（経産省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」（2024年2月））

はじめに

【関連法制度】

- ・ 男女雇用機会均等法（1985年）

1997年改正によりソフトロー（努力義務）→ハードロー化

これに伴い、労基法上の女子保護規定（時間外労働の制限・深夜業の原則禁止）削除

2006年改正により男女問わず性別を理由とする差別禁止法へ

- ・ 各種のワークライフバランス立法（育児介護休業法、次世代育成支援対策推進法）
- ・ 女性活躍推進法（2015年）

「一般事業主行動計画」の策定・届出及び情報公表が義務付け

2019年改正により、301人以上⇒101人以上事業主に対象拡大（2022年4月～）

2022年7月省令改正 男女の賃金格差を情報開示項目に追加（301人以上事業主は義務）

←101人以上事業主に対象拡大？

「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」報告書（2024年8月）

報告の流れ

I ケアと仕事の両立にかかる課題

1 労働時間制度について

2 テレワークについて

3 人事評価・職場環境整備について

II 女性特有の健康問題にかかる課題

III おわりに

ケアと仕事の両立 にかかる課題

1 労働時間制度について

【基本的な労働時間規制】

- ・ 法定労働時間：1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならない（労基法32条）
- ・ 法定休日：毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない（労基法35条）
 - ←過半数代表（過半数組合）との間の3 6 協定（労使協定）の締結＋労基署長への届出による
上記規制からの逸脱（時間外・休日労働）の許容（労基法36条）
3 6 協定で設定する時間外労働の上限に対する規制（月45時間・年360時間・年720時間）の導入
- ・ 割増賃金規制：時間外労働に対し2割5分、休日労働に対し3割の割増賃金を支払わなければならない（労基法37条）

1 労働時間制度について

原則：法定労働時間（1日8時間、週40時間）、法定休日、時間外・休日労働、割増賃金

【労働時間の弾力的な配分】

- ①変形労働時間制
（労基法32条の2、4、4の2、5）
- ②フレックスタイム制
（労基法32条の3、3の2）

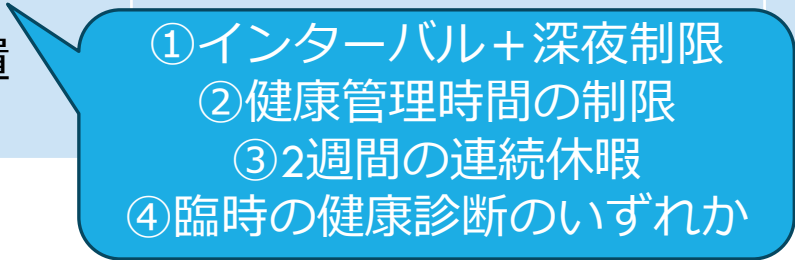
【労働時間の算定みなし】

- ①事業場外みなし労働時間制
（労基法38条の2）
- ②裁量労働制（専門型・企画業務型）
（労基法38条の3、38条の4）

【労働時間の規制の適用除外】

- ①労基法41条に基づく適用除外
・農業又は水産業の事業に従事する労働者、管理監督者及び機密、監視又は断続的労働に従事する者
- ②労基法41条の2に基づく適用除外
・高度プロフェッショナル

	管理監督者 (41条2号)	高度プロフェッショナル (41条の2)	専門業務型裁量労働 (38条の3)	企画業務型裁量労働 (38条の4)
対象	労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者	高度の専門的知識等が必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務 + 職務の明定 + 年収1075万円以上	業務の性質上その遂行の方法等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、その性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、業務遂行手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務
導入手続	なし	労使委員会の決議 本人同意	労使協定の締結 本人同意	労使委員会の決議 本人同意
運用時	なし	健康管理時間の把握 年間104日以上休日 選択的措置 健康福祉確保措置 苦情処理措置	健康福祉確保措置 苦情処理措置	健康福祉確保措置 苦情処理措置

- 
- ① インターバル+深夜制限
 - ② 健康管理時間の制限
 - ③ 2週間の連続休暇
 - ④ 臨時の健康診断のいずれか

1 労働時間制度について

【年次有給休暇】

- ・ 6か月継続勤務＋8割以上の出勤率→10労働日の有休休暇（勤続年数に応じて増加し、最大20労働日）
- ・ 労使協定の締結により、年5日分については時間単位の年休を付与することが可能

勤続年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
追加される休暇日数	＋1日	＋2日	＋4日	＋6日	＋8日	＋10日

【勤務間インターバル】

- ・ 「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」の努力義務（労働時間設定改善法2条1項、労働時間等見直しガイドライン）

1 労働時間制度について

【労働基準法：妊産婦】

- ・ 請求により、軽易業務への転換（労基法65条3項）
- ・ 請求により、時間外労働・深夜労働の制限（労基法66条2項）

【育児介護休業法】

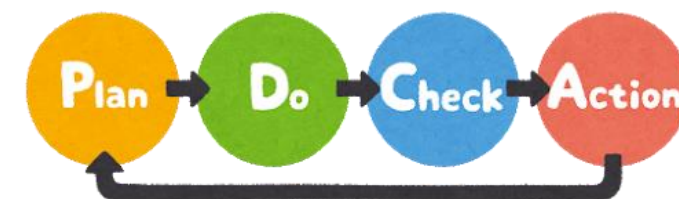
- ・ 請求により、所定外労働の制限（育介法16条の8、16条の9）
- ・ 請求により、時間外・深夜業の制限（育介法17条～20条）
- ・ 請求により、短時間勤務措置（育介法23条）

【労働時間設定改善法及び労働時間等見直しガイドライン】

①健康の保持に努める必要があると認められる労働者、②その子の養育又は家族の介護を行う労働者、③単身赴任者、④自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者等の特に配慮を必要とする労働者に対する配慮（2条2項）

	育児関係	介護関係
制定前	72年勤労福祉婦人法、85年均等法、育児休業付与の努力義務	－
1991年	1歳になるまで育児休業の付与義務	
1995年		介護休業（3か月）の努力義務
1999年		介護休業（93日）の付与義務
2001年	時間外労働の制限導入	
2004年	保育園に入所できない場合1歳6か月まで延長可 子の看護休暇（年5日）の義務化	
2009年	パパママ育休プラス（1歳2か月まで延長可） 3歳未満の子を養育する場合の時短措置等	介護休暇（年5日）の導入
2016年	多様な家族形態を踏まえた子の範囲の拡大 子の看護休暇の半日単位の取得可	介護休暇の半日単位の取得可 介護休業の3回までの分割取得
2017年	保育園に入所できない場合2歳まで延長可	
2019年	子の看護休暇の時間単位の取得可	介護休暇の時間単位の取得可
2021年	産後パパ育休、育休の2回までの分割取得 個別周知・意向確認	
2024年	残業免除の対象拡張、看護休暇の対象・取得事由拡張、 3歳までのテレワーク努力義務 3歳以上～柔軟な働き方を実現するための措置	個別周知・意向確認 情報提供・雇用環境の整備（研修） テレワーク努力義務

1 労働時間制度について



女性活躍推進法・次世代法：

対象：従業員101人以上の企業（2022年4月～対象拡大）に義務付け／100人以下努力義務

- ・ 状況把握・課題分析→行動計画の策定→周知・公表→点検・評価
- ・ 一定の基準を充たすところについては、厚生労働大臣が認定
認定マークの付与→求職者・取引相手等へのアピールを可能に

←市場における評価（レピュテーション）を利用することにより、
労働政策において望ましいとされる方向性への誘導
（ソフトローアプローチ）



1 労働時間制度について



根拠法	開示項目	規制内容
女性活躍促進法	労働者の1か月あたりの平均残業時間 雇用管理区分ごとの労働者の1か月あたりの平均残業時間	一定規模以上の企業が選択しうる開示項目
次世代法	前年度におけるフルタイム労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間 年度で平均して月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数	プラチナくるみん認定企業：開示義務
若者雇用促進法	前年度の月平均所定外労働時間	ユースエール認定企業：開示義務 それ以外の企業：情報提供努力義務

女性の活躍推進企業データベース <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

若者雇用促進総合サイト <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/search.action>

1 労働時間制度について

両立支援等助成金（対象：中小企業事業主）

種類	対象
出生時両立支援コース	環境整備、男性の育休取得⇒取得率上昇 ※環境整備の数による加算あり
育児休業等支援コース	「育児復帰支援プラン」に基づく休業取得・復帰
育休中等業務代替支援コース （2024年1月～）	育休等の間の業務体制整備のための代替雇用 代替者への手当支給等
柔軟な働き方選択制度等支援コース （2024年度新設）	柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入
介護離職防止支援コース	方針周知、両立支援制度の整備、「介護支援プラン」 に基づく休業取得・復帰 ※業務代替支援加算／環境整備加算あり
不妊治療両立支援コース	環境整備、「両立支援プラン」に基づく制度利用

育休取得等
に関する
情報公表
加算

1 労働時間制度について

現行制度の特徴

法定労働時間の原則⇒例外としての時間外労働

妊産婦・育児介護を担う労働者に対する特別対応とその拡充

情報開示や認定制度を利用したレピュテーションによる政策誘導

労働時間法制が想定する労働者はどのような労働者なのか？

1 労働時間制度について

令和 5 年度雇用均等基本調査（事業所調査）

多様な正社員制度の実施状況は、「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」が 23.5%（令和 4 年度 24.1%）となっている。制度ごとの状況（複数回答）をみると、「短時間正社員」が 17.0%（同 16.8%）、「勤務地限定正社員」が 14.6%（同 15.4%）、「職種・職務限定正社員」が 12.1%（同 12.4%）

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和 4 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「短時間正社員」が 34.8%（令和 4 年度 32.6%）、「勤務地限定正社員」が 48.6%（同 44.8%）、「職種・職務限定正社員」が 38.6%（同 38.6%）

1 労働時間制度について

【イギリス】フレキシブル・ワーキング申請権

- ・対象：6歳未満の子の養育責任者→+介護者→+子の年齢引き上げ（17歳未満）
⇒**全ての労働者に拡大（2014年改正）**
- ・労働日減少、時短、ジョブシェア、フレックス、テレワーク等の柔軟な働き方を申請⇒**協議**⇒使用者は合理的理由があれば拒否できる

【ドイツ】労働時間短縮請求権・復帰権

- ・親、介護者、障害者の時短請求権／労働時間短縮請求権（パートタイムトラック）
⇒**事由を問わない時短請求権+復帰権（2018年改正）**
- ・労働者が申請⇒**協議**⇒使用者は経営上の理由により拒否できる
- ・45名以下の企業には適用されない／46～200人企業には従業員数の制限あり

2 テレワークについて

テレワークの意義：ワークライフバランス、多様な人材の雇用機会の拡大、生産性向上、人材確保、災害時における事業継続性確保、地方における雇用機会の確保、環境負荷軽減

2003年 e-Japan戦略Ⅱ、e-Japan重点計画2003

→情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（2004年）

2017年3月：「働き方改革実行計画」

→「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（2018年2月）

2019年12月：「成長戦略会議実行計画」

→「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（2021年3月）

2 テレワークについて

原則：勤務場所は労働契約で規定されるべき事項

→テレワークを実施するか否か、対象者・対象業種をどうするかについては、労働契約、就業規則、労働協約において設定可能。

各種差別禁止規制、処遇格差是正規制、配慮義務（合理的配慮義務）

育児介護休業法改正に伴う対応に留意する必要がある。

「テレワークガイドライン」

「一般にテレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、必ずしも**それまでの業務の在り方**を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、**仕事内容の本質的な見直し**を行うことが有用な場合がある。テレワークに向かないと安易に結論づけるのではなく、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。」

2 テレワークについて

「テレワークガイドライン」

「テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たっては、導入目的、対象業務、対象となり得る労働者の範囲、実施場所、テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）、申請等の手続、費用負担、労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い、通常又は緊急時の連絡方法等について、**あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。**」

「雇用形態にかかわらず、業務等の要因により、企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じてしまう場合においては、労働者間で納得感を得られるよう、テレワークを実施する者の優先順位やテレワークを行う頻度等について、**あらかじめ労使で十分に話し合うことが望ましい。**」

3 人事評価・職場環境整備について

- ・柔軟な働き方を可能とする制度を利用したことによる不利益取扱いの禁止
(均等法9条3項、育児介護休業法10条ほか)
- ・ハラスメントの禁止
事業主は、自ら不利益取扱いをしないことは勿論、
相談体制等を整備する義務（均等法11条の3）
研修の実施その他の必要な配慮をする義務（均等法11条の4）を負う
- ・男女雇用推進者／職業家庭両立推進者の選任の努力義務
(均等法13条の2、育介法29条)

アンコンシャスバイアスの解消等

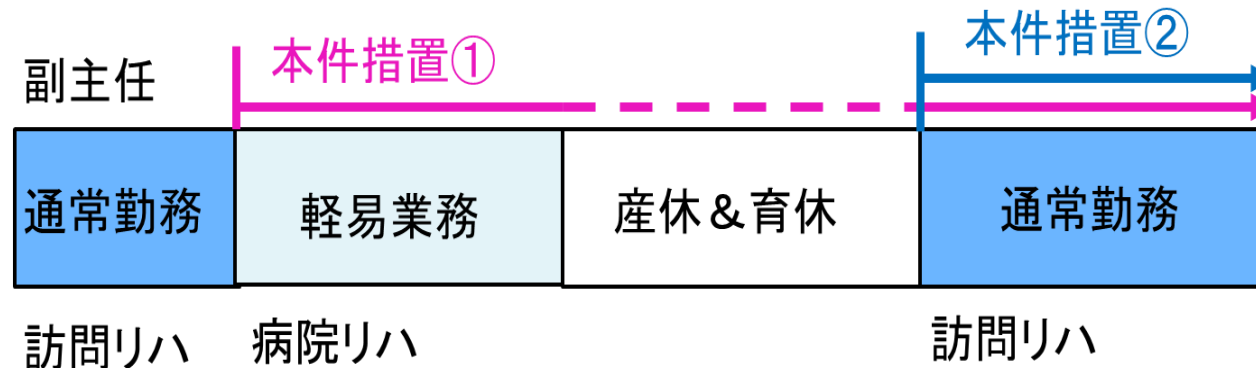
3 人事評価・職場環境整備について

【広島中央保健生活協同組合事件・最判平成26・10・23】

- ・理学療法士 X、Y の経営する病院に10年勤務。副主任になり、第一子出産後も Y の経営する訪問リハビリ施設で仕事を継続。

- ・平成20年2月に第二子妊娠。軽易業務への転換を希望し訪問リハビリ施設から病院リハビリ科に異動。異動先に先輩副主任がいたため、副主任を免じる（降格＝本件措置①）。X もしぶしぶ了承。

- ・平成20年9月～1年間産休＆育休後、訪問リハビリ施設に復職。後輩副主任がいるため、Y は X を副主任に復帰させず（本件措置②）。



3 人事評価・職場環境整備について

【広島中央保健生活協同組合事件・最判平成26・10・23】

均等法9条3項は強行規定と解するのが相当

原則：妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる措置は、原則として禁止される取扱いに当たる

例外①：自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき

例外②：法の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき

3 人事評価・職場環境整備について

【アメックス（降格）事件・東京高判令和5・4・27】

チームリーダーとして勤務していた女性労働者の育休中にチーム消滅

復帰後はアカウントマネージャーとして、部下もいない中、新規販路の開拓のため電話営業に従事

「基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる」→原則として不利益取扱いに当たる

Y社とXとの間において、Xの将来のキャリア形成も踏まえた**十分な話し合い**が行われていないこと、業務上の必要性も高くないことから、例外には当たらない

女性特有の健康問題 にかかる課題

月経随伴症状

月経困難症を想定

労働基準法

第六十八条 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。

- ・ 生理休暇の取得率低い（請求する労働者がいた事業所3.3%、女性労働者の0.9%）

（令和2年雇用均等基本調査）

- ・ 「更年期離職」を経験した人の数を試算すると、今の40～50代で女性がおおよそ46万人、男性がおおよそ11万人

（NHK、JILPT、一般社団法人女性の健康とメノポーズ協会、特定非営利活動法人POSSEが共同で実施した「更年期と仕事に関する調査2021」）

- ・ 月経前症候群（PMS）や更年期障害は上記制度の対象とはならない
- ・ 特別休暇としての「エフ休」、「ライフサポート休暇」などで対応する例

（働き方・休み方改善ポータルサイト「特別休暇導入事例集」）

不妊治療と仕事の両立



【背景】

- ・ 不妊治療を経験した人のうち26.1%が、両立できずに離職。
- ・ 両立に困難を感じる理由としては、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさが挙げられている。
- ・ 一般不妊治療：1～2時間の通院2～6日
生殖補助医療：1～3時間の通院4～10日＋半日～1日通院1～2日

【政策的対応】

- ・ 不妊治療連絡カードの作成、各種マニュアル作成、セミナー等の実施
- ・ 不妊治療休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度導入に対する助成
- ・ 両立しやすい環境整備を行う企業の認定

不妊治療と仕事の両立

【実態】

「令和5年度雇用均等基本調査」

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は36.9%（令和3年度 34.2%）。

制度の内容別に内訳をみると、「短時間勤務制度」が48.5%と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が44.7%、「時差出勤制度」が37.4%、「所定外労働の制限の制度」が34.3%、「フレックスタイム制度」が26.8%

おわりに

- ・「男性稼ぎ主モデル」からの転換
- ・多様で個別的なニーズへの対応
- ・労使コミュニケーションの推進
- ・「ケア労働」に対する適正な評価