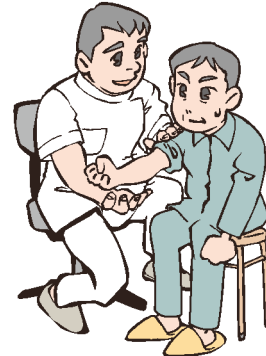


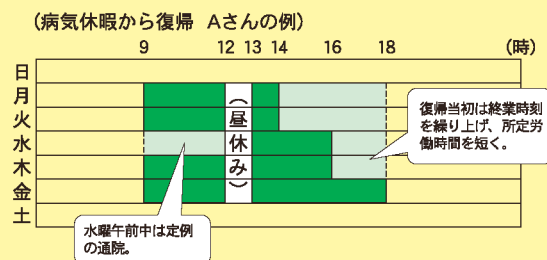
特に配慮を必要とする労働者のための措置

■ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者への配慮

- ・ 特に健康の保持に努める必要がある労働者についても、労働安全衛生法に基づく健康診断や面接指導の結果を踏まえ、必要に応じて、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じてください。
- ・ 所定外労働が多い労働者には、代休やまとまった休暇の付与等を行い、疲労の回復を図らせることが必要です。
- ・ 恒常的に所定外労働が多い部署は、業務の見直しを行う等により、労働時間を削減することが必要です。



事例4 病気休暇から復帰した労働者に対する短時間勤務



復帰後1か月目：上の表のような勤務時間

2か月目：体調を見ながら1週間ごとに、1日30分ずつ勤務時間を延長

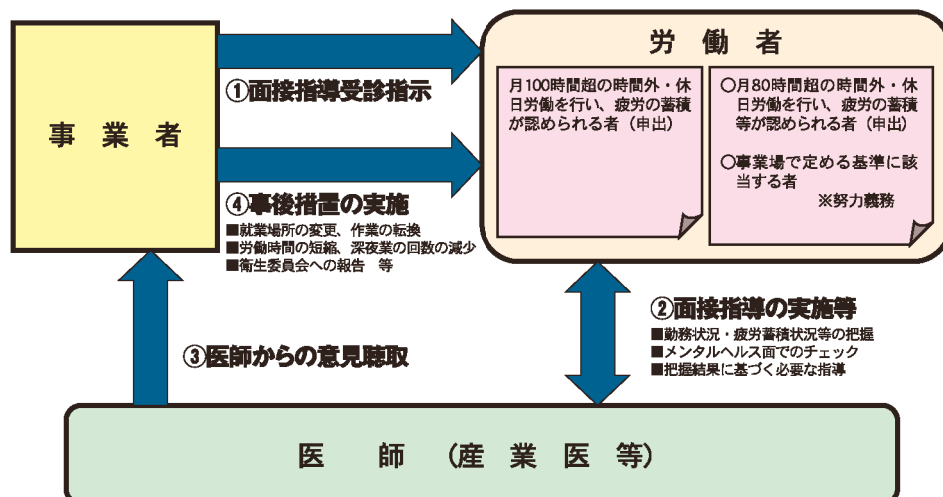
3か月目：通常勤務に復帰

といった、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すなどの円滑な職場復帰を支援するような取組が考えられます。通院時間への配慮も大切です。

労働安全衛生法に医師による面接指導制度が導入されました

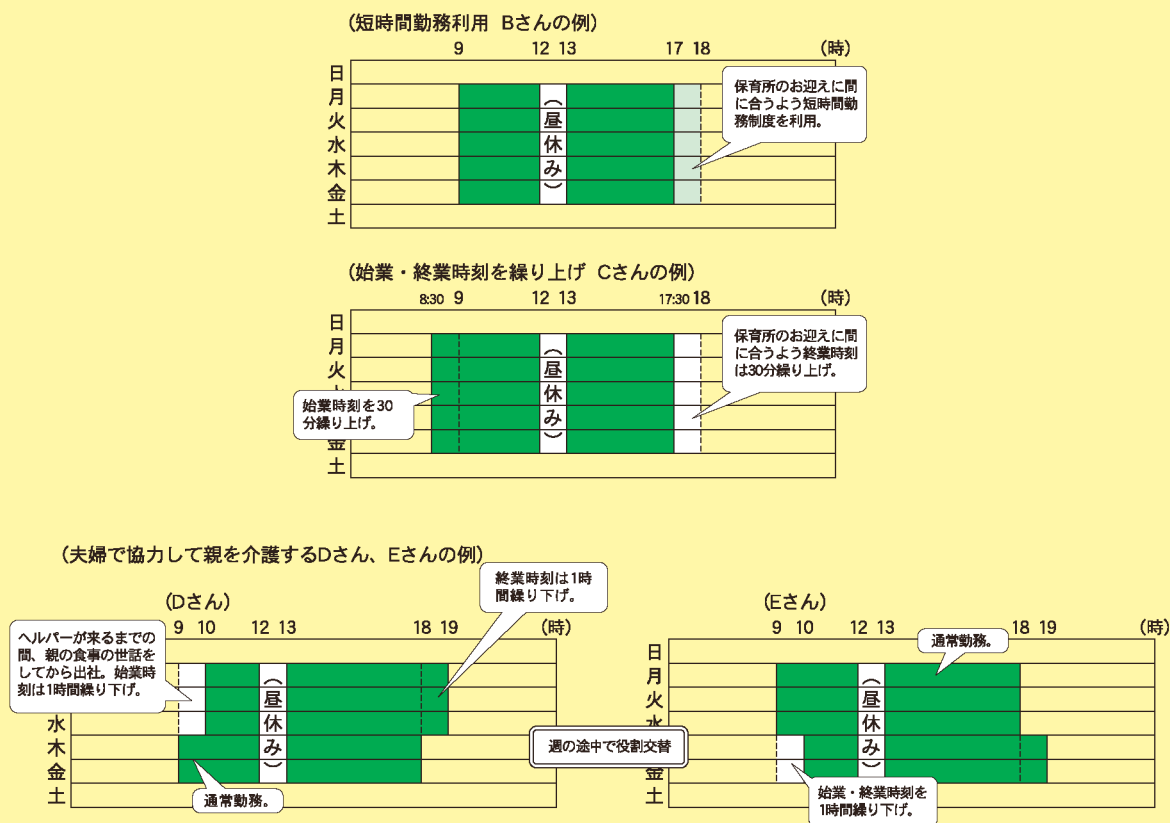
労働者に一定の時間を超える時間外・休日労働を行わせた場合の制度です。

長時間労働者に対する面接指導制度



■ 子の養育又は家族の介護を行う労働者への配慮

事例5 育児や介護に配慮した勤務時間



ちょっとした工夫で、仕事と育児や介護を両立しやすくなります。

より利用しやすい育児・介護休業制度等の例

- ・ 育児休業について、子が1歳6か月又は1歳到達後の翌年度の4月末日までのいずれか長い期間まで取得できるようにする。
- ・ 育児のための短時間勤務又は時間外労働免除の措置について、子が小学校3年の3月末日まで利用できるようにする。
- ・ 介護休業または介護のための短時間勤務の措置について、通算、対象家族1人につき365日まで、同一の要介護状態でも複数回取得できるようにする。
- ・ 時効消滅した年次有給休暇を利用した有給のファミリー休暇制度（配偶者の出産時、家族の看護、子の検診、子の学校行事への参加等に利用可能）を創設する。

■ 妊娠中及び出産後の女性労働者への配慮

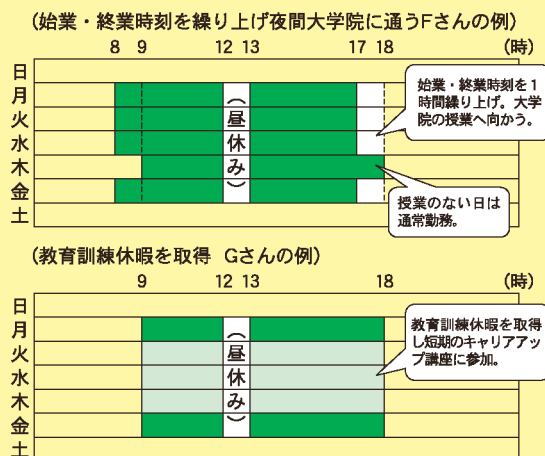
産前産後の女性労働者に休業を取得させるとともに、妊娠中及び産後1年未満の女性が請求した場合には、時間外労働や深夜業等をさせてはなりません。女性労働者の保健指導又は健康診査を受ける時間の確保とともに、保健指導又は健康診査の指導事項の遵守のための勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。

■ 単身赴任者への配慮

事業主は、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを行うことが考えられます。労働者の希望を前提とした休日前後の年次有給休暇の半日単位付与を検討しつつ、家族の特別な日の休暇付与等の措置も望めます。

■ 労働者の自発的な職業能力開発への配慮

事例6 自発的な職業能力開発に配慮した勤務時間



他にも、長期教育訓練休暇等の特別休暇の付与、時間外労働の制限等による支援が考えられます。

■ 労働者の地域活動等への配慮

・特別休暇や労働者の希望を前提とした半日単位の年次有給休暇の付与を検討することが望めます。

事業主の団体の取組

事業主団体は傘下の事業主に対し、労働時間等の設定の改善についての専門家による指導・助言を受けさせる等の援助を行うことが求められます。

事業主団体の行う援助に対する支援事業も積極的に活用してください。

他の事業主との取引上の配慮

例えば、次のような配慮が考えられます。

- ① 週末発注・週初納入等の短納期発注の抑制
- ② 発注内容の頻繁な変更の抑制



詳しくは

- ・厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課
- ・都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課

にお問い合わせいただくか、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) の関連記事をご覧ください。