

問
33

妊産婦、育児や介護を行う労働者への配慮は？

妊産婦が請求した場合には、使用者は、36協定にかかわらず、時間外労働・休日労働をさせてはいけません（労基法第66条第2項）。そればかりでなく、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合（労基法第33条第1項）、公務のために臨時の必要がある場合（労基法第33条第3項）であっても、妊産婦が請求すれば時間外労働は禁止されます（労基法第66条第2項）。また、変形労働時間制（労基法第32条の2、労基法第32条の4、労基法第32条の5）の職場で妊産婦が請求した場合にも、週40時間・1日8時間制が適用されます（労基法第66条第1項）。36協定のなかで、妊産婦がこれらの規定に基づいて請求するときの手続きなどを定めるといいでしょう。

なお、午後10時から午前5時までの深夜業についても、妊産婦が請求した場合にはこれをさせてはなりません（労基法第66条第3項）。

育児または介護を行う労働者（①または②）が請求したときは、1ヵ月あたり24時間、1年あたり150時間を超える時間外労働は免除されます（育児・介護休業法第17条、第18条）。同様に、午後10時から午前5時までの深夜業も、請求により免除されます（育児・介護休業法第19条、第20条）。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ② 負傷、疾病または身体上・精神上の障害により常時介護を必要とする状態にあるア～オの対象家族を介護する労働者
 - ア 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）
 - イ 父 母
 - ウ 子

エ 労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
オ 配偶者の父母

時間外労働や深夜業の制限は、1回ごとに1ヵ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の1ヵ月前までに請求します。

育児・介護休業法では、雇用期間が1年に満たない労働者と、配偶者が常態としてその子を養育（その対象家族を介護）することができる労働者は除外され、また、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者が拒否できるとされており、大きな問題です。36協定を結ぶときには、1年未満の労働者も含めて、請求したときは例外なく制限されることを協定のなかに明記するようにしましょう。

なお、一般職の地方公務員については、育児・介護休業法の大部分は適用されませんが、時間外勤務の制限の規定（育児・介護休業法第61条第21項、第22項）も深夜業の制限の規定（育児・介護休業法第61条第29項、第30項）もほとんどそのまま適用されます。