

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆生理休暇あれこれ◆

「生理休暇って何日くらい与えればよいのでしょうか」

うーん、具体的な時間や日数は定められていないのです・・・

■ 重要ポイント



労働基準法で女性に与えなければならない休暇に生理休暇がある。

「著しく就業が困難」であれば、付与する休暇だが、無給でもよい。

欠勤という取り扱いでよいが、経済的な不利益が大きすぎないように。

■ そもそも休暇とは

「今日は休みだ!」といっても、休みには「休日」と「休暇」があります。

会社が休みだと定めていて(労働義務がない日)、もともと働かなくてよい日を「休日」といいます。

働かなければならない日なのに、個別的に一定の事由があつて労働義務を免除されている日を「休暇」といいます。

「休暇」は申請によって付与するものです。

産前産後の休みについては、産前産後休暇ということもありますし、産前産後休業ということもあるように、比較的長い休暇について休業という言葉を使います。

■ 労基法と休暇

労働基準法は3種類の休暇を定めています。

法律で定められた有給の休暇が「年次有給休暇」です。(労基法第39条)

産前・産後についても「休暇」を付与しなければなりません。(労基法第65条)

「生理日の就業が著しく困難な女性」にも「休暇」を付与します。(労基法第68条)

休暇を請求された場合、使用者はそのことについて不利益に取り扱うことが禁止されています。

■ 育児・介護休業法と休暇

男女労働者が原則1歳未満の子を養育するため申し出た場合は、育児休業を付与しなければなりません。育児・介護休業法は、要件に該当する労働者が申し出た場合、育児休業のほか、介護休業、看護休暇さらに介護休暇を付与しなければならないと定めています。

育児・介護休業法は男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができることを目的としています。

申出があつた場合、原則として使用者は拒むことができません。

■ 生理休暇とは

「生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した時は、その者を生理日に就業させはならない」(労基法第68条)



就業が著しく困難な状態であることについて証明手続きを厳格にすることはよくないとされています。医師の診断書のような厳格な証明を求めることなく、同僚の証言程度の簡単な証明で付与すべきものとされています。

■ もともとは生理に有害な業務があった?!

昭和60年の労働基準法改正前の生理休暇の規定には、「生理日の就業が著しく困難な女子」のほか「生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求した時」が入っていました。生理時のみに有害な業務というのは考えられないという指摘があって、現行の条文に改正されました。

男女雇用機会均等法の制定に伴う昭和60年の労基法改正時に「生理休暇」という条文の見出しも「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」と変更されました。

■ 諸外国にはあまりない制度

インドネシアと韓国に生理時における休暇の規定が見られるようですが、生理休暇の制度はILO条約にはなく、諸外国には例がないものです。

■ 生理休暇の単位は?

女性が現実に生理日の就業が著しく困難な状態にある場合に、休暇の請求があったときに休暇を付与するもので、必ずしも暦日単位で行われる必要はありません。半日又は時間単位で請求された場合には、その範囲で就業させなければよいというものです。

また、単に生理日というだけで休暇を請求することができるものではありません。

■ 有給か無給か

生理休暇中の賃金は支給しても支給しなくても差し支えありません。就業規則などで、特別の定めがない場合は、無給となります。

■ 就業規則の定め

就業規則では生理休暇について以下のように定めておくのがよいでしょう。

「生理日の就業が著しく困難な女性従業員が休暇を請求した時は、必要な時間又は必要な日数の休暇を与える。生理休暇は無給とする。」

■ 産前産後休暇との違い

年次有給休暇の出勤率の算定において、産前産後休業期間と育児介護休業期間は、出勤したものとみなして取り扱わなければなりません。生理休暇についてはそのような規定はありません。

■ 精皆勤手当の算定で欠勤扱いできるか

出勤不足日数があった場合、精皆勤手当が減るという賃金規程の会社で、生理休暇取得日を出勤不足日数にいれ、手当額が1カ月5,000円のところ1日の出勤不足で3,000円、2日の場合1,000円、3日以上の場合不支給としていました。ただし、生理休暇の取得者には最低でも1,460円の不就労手当が別に支給されていました。

「制度の趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、生理休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、生理休暇の取得を著しく困難とし同法が女子労働者の保護を目的として生理休暇について特に規定を設けた趣旨を失わせるものと認められるのでない限り違反とすることはできない」と是認されました。(エヌビーシー工業事件・最高裁判所 昭和60・7・16)

■ 稼働率の算定で生理休暇は不就労事項か

賃金引き上げの条件として、前年稼働率が80%以下の者を除外するとなっていて、その不就労事項には年休、生理休暇、産前産後休業、育児時間、労災による休業等、ストライキなど組合活動が含まれていたケースが法令違反となるか裁判で争われました。法律に定められた権利の行使を抑制し、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるとして、この定めは公序に反し無効であるとされました。(日本シーリング事件 最高裁判所 平成元・12・14)

■ 著しい不利益を課すことはできないが

労基法制定当時からある生理休暇について、欠勤として取り扱うことは妥当であると考えられています。昇給などでマイナスとされ、権利を行使できないほど不利益の程度が大きい取り扱いの問題となります。

トピックス

「若者雇用促進法の認定を受けませんか」 H27年10月1日からスタート

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優秀な企業は、厚生労働大臣の認定を受けて、企業イメージのアップをはかったり、助成金の受給が有利になったりできるようになります。

認定を受けるには以下の要件をすべて満たす必要があります。

- ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上
- ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した者の離職率が20%以下
- ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下
- ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業等の取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上 → うーん、なかなかハードルが高い



労働関係の言葉

～ 勤務時間インターバル制度 ～

働きすぎを防止し、十分な休息を確保するために、退社から翌日の出社までの時間を一定の時間以上にしようという考え方がある。EU諸国では24時間につき連続11時間の勤務間インターバル制度が導入されている。

労働基準法は労働時間や休憩時間の規制はあるが、36協定を結べば、時間外労働が可能で、インターバルという法規制はない。

休憩時間について労基法は「8時間を超えるときは少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。」としているだけである。



【スタッフから ひとこと】

社会保険の納入額と控除額が合わないが？

社会保険料は事業主と従業員の折半負担ですが、納入通知書には合計額の記載しかありません。まず健康保険と厚生年金それぞれで差額をみます。入退社の手続きが遅くなっていないか、月額変更、産休育休、保険料率の違いの有無を確認しましょう。

無料セミナー【今もらえる助成金】を開催します 11月20日 ご参加ください！

「女性活躍推進法」「若者雇用促進法」「ストレスチェックの義務化」

最近だけでもこのような新しい法律の制定、改正があり、企業は対応を迫られますが、法施行を推進するため、関連の助成金制度が拡充されています。

「女性活躍加速化助成金」「若者雇用促進の認定を受けた企業のキャリアアップ助成金の増額支給」「ストレスチェック実施促進のための助成金」といった具合です。

説明のパンフレットを読んだだけではわかりにくく、面倒に思われる助成金ですが、申請のコツをつかむと意外にも高額が受給できたりします。

経営者の皆様に助成金を知っていただきたい！とセミナーを開催します。

【日時】 11月20日（金）15:30～17:30 そのあと懇親会あり

【場所】 +3（プラスサード）新潟駅万代口正面（東大通1-1-1マルビル3F）

【講師】 社労士 小野本美奈子、人事コンサルタント森塚儀典

www.sr-onomoto.jp/（小野本 社労士でも検索可）から お申し込みください。

