

Q1 「男女雇用均等法」の概要はどのようなものですか。

A～ この法律は、職員の募集・採用から配置・昇進、教育訓練（研修）、福利厚生そして退職・解雇に至るまで雇用の全分野において、雇用の面における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進を図るため事業主がとるべき措置について定めたものです。その手続は、男女の平等化という国際的なすう勢の中で従前の「勤労婦人福祉法」（昭和47年制定）の改正という形をとっています。

Q2 労基法の一部改正はどのような趣旨でなされたものですか。

A～ これは、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保という観点から女子保護規定について制限ないし廃止を図ったものです。またその一方、女子労働者の妊娠出産に係る母性保護規定については拡充を図っています。

男女雇用均等に係る法改正と 女子教職員の勤務条件 Q & A

新聞等でも報道され、雇用における男女平等問題として注目のうちにスタートした「男女雇用均等法」（正式名称「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」）が昭和61年4月1日から施行されました。また、これと連動して労働基準法（以下「労基法」）の一部改正が行われましたが、これらの法改正によって従来の本県教職員の勤務条件に何らかの変化があるのでしょうか。問答形式で明らかにしていくこととします。

（労基法の一部改正及びこれに基づく女子労働基準規則の制定については、昭和61年11月10日付教育長通知を参照）

Q3 これらの法改正に伴い、本県の教職員の勤務条件等に係る条例・規則は改正されたのですか。

A～ 改正はありません。なぜなら、今回の労基法の改正における産前産後休暇については本県ですでに労基法の基準を超えた内容の基準が定められていますし、また、生理休暇については労基法の規定の趣旨に即した定めがなされているなどから、条例・規則を積極的に改正する理由がないからです。

Q4 それでは具体的に、産前産後休暇については、期間が拡大されたのですか（労基法65条）。

A～ 今回の法改正により、母性保護の観点から、産後必ず休ませなければならない期間（絶対的休業期間）は、従前の5週間から6週間に拡充されました。本県においては、産前8週間（多胎妊娠の場合は10週間）、産後8週間の有給休暇は従前と変わりありません。産前の8週間については、労基法よりも2週間拡充されています。

教育ひとくち

女子教職員の 勤務条件は？

Q アンド A memo

Q5 生理のための休暇については、どのように改正が行われたのですか（労基法68条）。

A～ 今回の改正により「生理日に有害な業務に従事する」という要件が削除されました。この休暇の趣旨が、生理日の就業が著しく困難な女子に対する措置として位置づけられたわけです。本県においては、従前どおり本人の請求によりそのつど2日以内の期間有給休暇が与えられます。

Q6 女子教職員に対し男子と同じように時間外・休日労働をさせられるようになったのですか（労基法64条の2）。

A～ 教育職員については労基法64条の2の適用がないので、従前と変わりありません。つまり、給与特別措置法という教育職員については同法10条の規定により、労基法33条3項の適用があり、公務のために臨時の必要がある場合には時間外・休日労働をさせることができることとされているからです。

Q7 女子教職員に対して、深夜勤務をさせることができるようになったのですか（労基法64条の3）。

A～ 従前とはほぼ変わりありません。従って、午後10時から午前5時までの間に女子教職員を勤務させてはならないわけです。ただし、今回の改正により、「指揮命令者」（管理職者）である女子教職員については、この規制が解除されました。