

## 労働基準情報

### 妊娠後の遅番拒否は？ どこまで配慮必要か

**労基**


当社は小売業で、シフト勤務制を採っています。このほど女性従業員から「妊娠したので、午後6時以降の勤務は避けてほしい。」との申し出がありました。上司は、「勤務時間帯が深夜に及ぶわけではなく、そこまで配慮する必要があるのか」と難色を示しています。どのように対応すべきでしょうか。



#### 「軽易業務への転換」を含む

妊産婦の労働時間等について、直接的に規制するのは労基法66条です。

妊産婦の請求があれば、①～③に該当する勤務命令を出せません。

- ① 週40時間・1日8時間を超える勤務（変形労働時間制を採る場合も含む（同条第1項））
- ② 時間外・休日労働（同条第2項）
- ③ 深夜業（同条第3項）

貴社では、シフト勤務制を採っていますが、週40時間・1日8時間の範囲内に収まり、深夜業にも該当しないのであれば所定労働時間を変更・短縮する義務は生じません。

しかし、産前産後の措置の中に、「軽易業務への転換」に関する規定が存在します（労基法65条3項）。妊娠中の女性が請求した場合、「使用者は他の軽易な業務に転換させる」義務を負います。

改正均等則（平成29年1月1日施行）では、上司等のマタハラ行為として「軽易業務転換」を理由とする嫌がらせも例示しています。従業員の要請に沿った配慮が求められるところです。

### 介護で通災認定か？ 逸脱・中断後の取扱い

**労災**


介護のために通勤経路を外れた場合、通勤災害の扱いはどうなるのでしょうか。過去に関連した判例があったと記憶しています。



#### 「同居扶養」要件を撤廃



住居と会社間などの往復に関して、①逸脱・中断の間、そして②その後の移動は、原則として通勤とは認められません（労災法7条3項）。

ただし、逸脱・中断が「日常生活上必要な行為」（労災則8条）で、やむを得ない事由により最小限度の範囲で行う場合は、「その後の移動」について通勤と認められる余地があります。

義父の介護が、「日常生活上必要な行為」と認められなかったため不支給処分を取り消しを求めた事案（羽曳野労基署事件、大阪高判平19・4・18）では、「日用品の購入その他これに準ずる行為」（同条第1項）に含めて不支給決定を取り消しました。

これを踏まえて、平成20年に介護の規定が設けられました（労災則8条5号）。介護状態にある者の範囲は、配偶者の父母は要介護状態にあれば足り、平成29年1月からは祖父母らに関して同居・扶養要件が撤廃されました。