

～女性歯科技工士のための労働条件について～

歯科技工士労務対策担当理事
翁 美由紀

I. はじめに

私が子供を産んで育てた時代は、まだまだ育児休暇（育児休業）という制度は始まったばかりで、大企業や公務員でも1年間の長期休暇が取れるのは稀だったと記憶しています。

私は1995年に長男、1997年に次男と二度の出産を経て歯科技工士を続けてきました。当時、私は15名ほどの歯科技工所に勤めて10年目でした。私に2度の育児休暇をくださった勤務先のおかげで、これまで30年も歯科技工士を続けてくることができました。勤務先の社長をはじめ、従業員の方々には大変感謝しております。

時代も変わり、今や公務員や看護師は3年もの育児休暇を取得する方がいる時代となりました。では、歯科技工士はどうでしょうか？

歯科技工士教育機関の学生も半数以上が女性という今、いかに歯科技工士を続けていくことができるかを女性自身も勉強する必要があると思います。

今回は、とくに妊産婦や育児を行う女性の就労に関する特別規制、育児休業制度等の概要をお知らせします。事業主や女性歯科技工士の皆さんはどのくらい知っていますか？

II. 女性に関する特別規制

1. 女性の時間外労働・休日労働及び深夜業の制限

満18歳以上の女性の時間外労働、休日労働、深夜業については、労働基準法（以下、「法」という。）において各種の制限が定められていましたが、男女雇用機会均等法を踏まえて女性の職域の拡大を図る観点から1999年4月1日より廃止されました。これにより女性労働者についても男性と同様の時間外労働が可能となりましたが、妊産婦や育児または介護を行う女性労働者のうち申し出た者については、通常の労働者より短い時間外労働の限度基準が適用されます。なお、深夜業についても同様に制限の制度が設けられています。

2. 産前産後の休暇等（図1）

（1）産前休暇

使用者は、6週間以内（多児妊娠の場合は14週間以内）に出産する予定の女性が休暇を請求した場合は、その女性を就業させてはいけません（法第65条第1項）。

（2）産後休暇

使用者は、出産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女

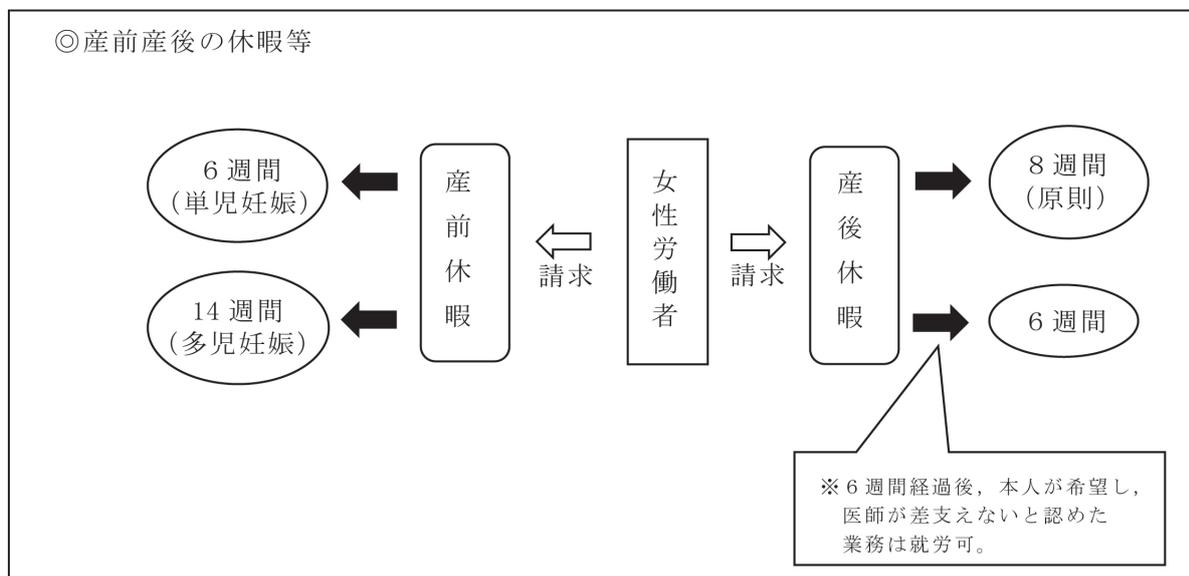


図1

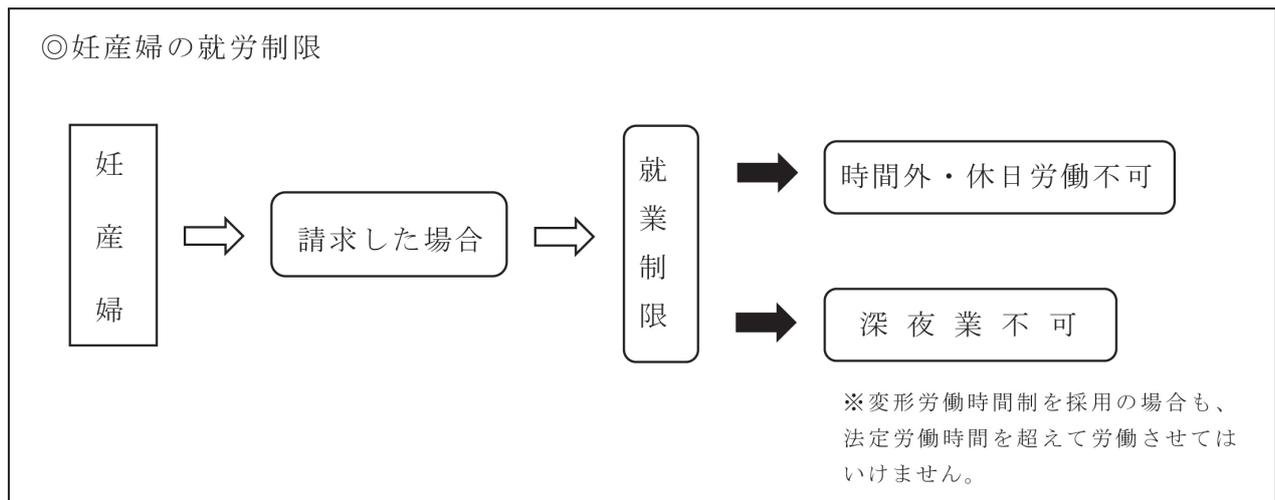


図2

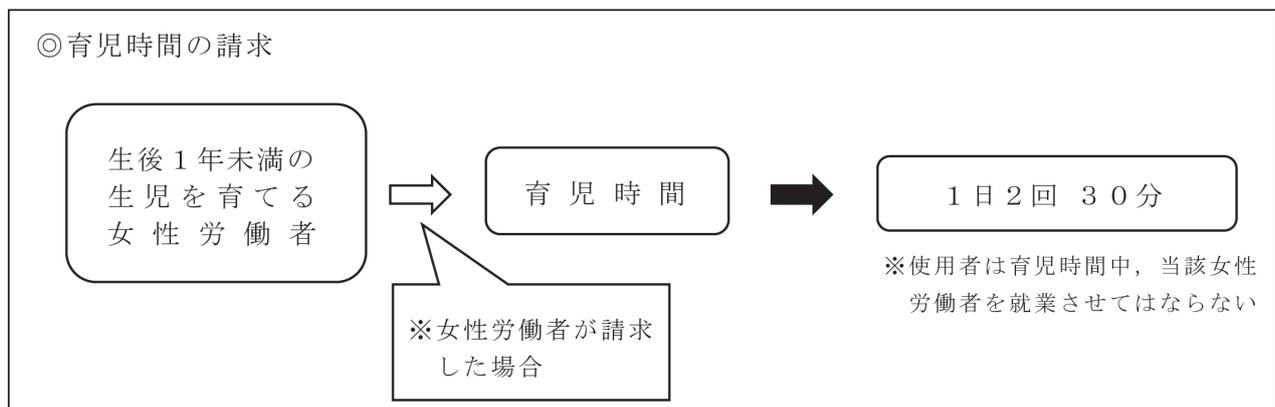


図3

性が請求した場合で、その女性について、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません（法第65条第2項）。

(3) 妊産婦の危険有害業務の就業制限

妊産婦については、母体、胎児の保護のために重量物を取り扱う業務に就かせてはならない等危険有害業務の就業制限等特別の保護を講ずることが求められています（法第64条の3）。

(4) 軽易業務への転換

妊娠中の女性から「軽易な業務に変えて欲しい」という請求した場合には、ほかの軽易な業務に転換させなければなりません（法第65条第3項）。

(5) 変形労働時間制、時間外労働等の制限

1) 変形労働時間制適用の制限

妊産婦が請求した場合は、特定の日には8時間、特

定の週に40時間を超えることとなる形での1ヶ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制によって労働させることはできず、1日及び週の法定労働時間の枠内で労働させなければなりません（法第66条第1項）。

2) 時間外労働、休日労働、深夜業の制限（図2）

妊産婦が請求した場合には、非常災害等の場合を含め時間外労働、休日労働、または深夜業をさせることはできません（法第66条第2項、第3項）。

3. 育児時間の請求（図3）

生後1年未満の生児を育てている女性は、通常の休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分、その生児を育てるための時間（育児時間）を請求することができます、使用者は育児時間中その女性を使用してはなりません（法第67条）。

4. 生理日の就業が困難な女性に対する措置

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、請求の範囲でその女性を就業させてはいけません（法第68条）。

5. 男女雇用機会均等法による特別規制

(1) 女性労働者が母子保護法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

1) 産前の場合

| | |
|-----------|-------|
| 妊娠23週まで | 4週に1回 |
| 妊娠24週～35週 | 2週に1回 |
| 妊娠36週～出産 | 1週に1回 |

ただし、医師等がこれと異なる指示をした時には、その指示に必要な時間を確保することができるようにする必要があります。

2) 産後（出産後1年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

(2) 事業主は、女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

1) 事業主が講ずべき母性健康管理にかかる措置

①妊娠中の通勤の緩和

医師等から通勤緩和の指導を受けた女性労働者から申し出があった場合には、時差出勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずる必要があります。

②妊娠中の休憩に関する措置

医師等から休憩に関する措置について指導を受けた女性労働者から申し出があった場合には、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の措置を講ずる必要があります。

③妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

医師等から症状等に関する措置について指導を受けた女性労働者から申し出があった場合には、指導に基づき作業の制限、勤務時間の短縮、休暇等の措置を講

ずる必要があります。なお、医師等の指導内容が不明確である場合には、担当医師等と連絡を取り、その判断を求める等により必要な措置を講ずる必要があります。

2) 医師等の母性健康管理指導内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化を図るために、事業主は「母子健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるほか、女性労働者の症状等に関する情報についてプライバシーの保護への配慮を求めています。

Ⅲ. おわりに

事業主の皆さん、女性歯科技工士の皆さん、少しは参考になったでしょうか？

私もそうですが、法律というものはとても分かりづらい書き方で、すんなりと頭には入ってこないものです。しかし、今回の内容に関するどの文章を見ても必ず、“女性労働者から申し出（請求）があった場合…”という言葉が付いていることに気づかされました。

ということは、私たち女性労働者側に知識が無ければ、最低の労働条件も要求できないことになります。

昨年、若い女性労働者が長時間労働による過労のため自殺をしたという痛ましい報道がありました。歯科技工士の現場でも過重労働が行われていることが多々あると耳にします。

決して他人事ではありません。女性歯科技工士が快適に歯科技工を続けられるように、ほんの少しだけ労働基準法を勉強していきましょう。

今回の内容が、その手掛かりになれば幸いです。

〔参考文献〕

- 1) 公益社団法人 日本歯科技工士会：雇用安定のための手引 就職から退職まで、2012.
- 2) 厚生労働省ホームページ：働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>)
- 3) 厚生労働省千葉労働局ホームページ (<http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/home.html>)