

項目	委員意見	対応又は事務局案
資料 3 2	<p>施策の展開 P-51 数値目標一覧 2 仕事と生活の調和の推進にある「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」ですが、常態的にこの時間以上の労働が発生すれば労基法36条に抵触すると考えられるので、それが5%発生することは問題なのではないでしょうか。(1ヵ月にすると80時間を超え、これが複数月続けば法違反となる。)目標としてはそぐわないように感じます。</p>	<p>ご指摘のとおり、週60時間以上の勤務は、1か月を4週間とした場合に、月間80時間超の超過勤務となり、これが一定の期間続けば、労働基準法に抵触しうるものです。</p> <p>一方、国の過労死防止対策において、現在、過労死防止の数値目標が、週労働時間 60 時間以上の雇用者割合の5%以下と定められており、本年7月に閣議決定された「過労死等の防止ため対策に関する大綱」においても、令和7年度まで当該数値が目標とされています。</p> <p>国の第5次計画においても、これを考慮して、同項目の数値は5%となっており、本市においても、過労死防止の観点から5%を目標とすることが適当と考えます。</p>
資料 3 2	<p>P-7 基本目標2 仕事と生活の調和の推進 この項に記載されている内容は問題ないと思えますが、対策の対象が事業主や市民が多く、妊娠等した本人への意識啓発などの記載がない様に感じていますが、問題はないのでしょうか。</p> <p>→育児介護休業法マタハラ指針には、ハラスメントの原因解消のために企業が実施することが望ましい措置として、「妊娠等した労働者の側においても、周囲との円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していく意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること」と規定しており、妊娠等した労働者自身の意識も重要であると考えため。</p>	<p>妊婦本人への啓発は、基本目標2、基本施策3「多様な働き方の推進」のうち、1の(1)の、「労働者」に対し、「仕事と生活の両立の推進に関する情報の提供及び啓発」や、同(2)の、事業者に対する出産等の事情に応じた柔軟な働き方のための労働環境整備の促進の中に含めて啓発を行うことで対応可能と考えます。</p>