

## 生理休暇の扱いに矛盾？

### 賃金計算上は無給 賞与査定で欠勤扱いせず

#### 問

労組の委員長を務めており、先日、新任の人事部長と懇談の機会を持ちました。話題の1つとして、いわゆる「生理休暇」も取り上げられました。当社では、賃金計算上、無給の規定ですが、賞与の査定上は、欠勤扱いしないルールになっています。何気ない口調で「矛盾していると思いませんか」と問われ、答えに窮しました。仮に正式に交渉の対象になった場合、どう説明すれば良いでしょうか。

#### 労使自治だが昇給等注意

#### 答

使用者は、「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置」として、請求に基づき休暇を与えなければいけません（労基法68条）。「生理日のみに有害な業務は考えられない」という医学的見地に基づき、「従事している業務を問わず」、生理日に本人が下腹痛、腰痛、頭痛等の強度の苦痛を訴えれば休暇の対象となります。痛みは「主観的なものであり、厳密な医学的調査は不可能」（労基法コンメンタール）であるため、請求するかどうかは「本人次第」という面もあり、中には不公平感を訴える女性もいます。こうした点を踏まえ、休暇の取得日数に応じ、処遇面で差異を設けることができないか、という発想が生まれます。貴社の人事部長さんも、今回の異動以前から、同様の声を耳にしておられたのでしょうか。賃金処遇に関する問題点を整理してみましょう。まず、休暇の取得日について、法律では賃金の支払いに言及していません。ですから、別段の定めがない限り無給という扱いで問題ありません。次に、賞与の査定上、欠勤扱いが可能か否かですが、「賃金の支払が義務付けられていないことから、労使間において決定されるべき」問題とされています（昭63・3・14基発150号）。ただし、「女性に著しい不利益（出勤率に応じた減額）を課すことは法の趣旨に照らし望ましくない」と注意書きが付されています。賃金は支払わないが賞与査定上は出勤扱いとしても、「矛盾」という指摘は当たらないでしょう。慶弔休暇等についても、同様の取扱いとする例が少なくありません。なお、昇給・昇格査定については、「権利抑制のの程度が著しく、欠勤扱いは公序違反」という判例（日本シェーリング事件、最判平元・12・14）が存在します。