人事・労務相談 Q&A

労使間のトラブルを防止し、適正な人事・労務管理を進めるためにご活用ください。

（公社）神奈川労務安全衛生協会
（神奈川労働局　監修）

● 外勤から内勤への配置替え希望 ●

Q 外勤の女性営業職から妊娠による内勤への配置替え希望がありました。営業のキャリアも十分あり企業にとっては大きな損失です。異動させなければなりませんか。

A 妊娠による症状は様々です。使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません（労働基準法第65条第３項）。また、妊娠中の女性については、坑内業務、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する業務等危険・有害業務等に係る就業制限があります（労働基準法第64条の２）。さらに、妊娠中の女性労働者が、保健指導又は健康診査による指導事項を守ることができるように、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（均等法第13条）。

外勤業務は労働基準法に定める就業制限業務には該当しません。しかし、女性が健康診査等を受け医師からその症状について指導を受け事業主に申し出た場合に必要な措置として、通達は、作業の制限、労働時間の短縮等を掲げ、制限が必要な例として、ストレス・緊張を多く感じる作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、寒い場所での作業等を示しています（平9.11.4基発695・女発36）。

「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ（母性健康管理支援サイト）」（厚生労働省委託事業）では、妊娠中の女性の身体に負担の大きい作業の例として、次の作業を挙げています。

- 重量物を取り扱う作業
- 外勤等連続的歩行を強制される作業
- 常時、全身の運動を伴う作業
- 頻繁に階段の昇降を伴う作業
- 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業
- 全身の振動を伴う作業

●ご相談のあった外勤の営業職の業務は、一般には連続的歩行が必要な業務に該当し、妊娠中の女性労働者の身体への負担が大きい業務に該当します。産業保健スタッフや女性労働者とよく話し合い、社内業務への転換など必要な措置を講じてください。

また、必要な措置を講じたことを理由とする不利益な取扱いは均等法第９条第３項で禁止されている点にも留意が必要です。

● 労働保険事務組合に委託できる業務 ●

Q 労働保険事務組合から会員加入の話がありました。事務組合に加入した場合には、例えば、労働者死傷病報告や就業規則の作成・届出などを依頼できるのでしょうか。

A 労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）に委任できる業務は、労働保険徴収法で定められています（同法第33条）。お尋ねの業務は事務組合に委託できる業務以外の業務であり、委託する場合には社会保険労務士になります。

事務組合とは、事業主の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険の事務処理を代行することについて、厚生労働大臣の認可を受けた中小事業主の団体です。事務組合に委託しようとする場合には、「労働保険事務委託書」を委託しようとする事務組合に提出します。

委託できる事業主は次のとおりです。

常時雇用する労働者数が

- 金融・保険・不動産・小売業では50人以下
- 卸売・サービス業では100人以下
- その他の事業では300人以下

労働保険事務組合に委託できる業務は次のとおりです。

①概算保険料、確定保険料などの申告及び納付に関する事務
②保険関係成立届、任意加入申請書、雇用保険事業所設置届等の提出に関する事務
③労災保険の特別加入の申請等に関する事務
④雇用保険の被保険者に関する届出等の事務
⑤その他労働保険についての申請、届出、報告等に関する事務

お尋ねの業務は、社会保険労務士法第２条に定める労働及び社会保険に関する法令に基づく報告書等の作成及び行政機関への提出代行業務であり、事業主は社会保険労務士に委託することができます。また、これらの業務は社会保険労務士に限り行うことができるとされています。

事務組合の業務を社会保険労務士が行っている場合と、当該事務組合に社会保険労務士がいない場合があります。

このため、事業主が委託をしたい業務を精査して、委託先を検討したほうが良いと思われます。