

労働者が労働契約に従い労働提供ができる状態にありながら、使用者の責めに帰すべき事由(使用者の責任)により休業した場合、労働基準法は休業手当として平均賃金の60%以上の支払いを使用者に義務付けています(P21参照)。

使用者の責めに帰すべき事由とは、天災事変の不可抗力による休業以外で、例えば、原材料の不足、資材・資金難などによる操業停止等が該当します。

◆主な関係条文：労働基準法 26 条

9 妊産婦・女性の就業制限

労働基準法及び男女雇用機会均等法では、母性保護の観点から女性労働者のために、以下のような規定が設けられています。

(1) 産前・産後休業

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはいけません。

また、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週間を経過した女性から請求があれば、医師が支障なしと認めた業務には就業させてもかまいません。

産前・産後休業中及びその後30日間の解雇は禁止されます。

(2) 時間外労働・休日労働・深夜労働又は変形労働時間制

(フレックスタイム制を除く)の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合、これらの労働に就業させてはなりません。なお、労働基準法では、妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいいます。

(3) 軽易業務への転換

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させるなければなりません。

(4) 危険有害業務

使用者は、妊産婦を、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務などに就かせてはなりません。

(5) 育児時間

子どもが満1歳になるまで、休憩時間のほかに1日2回少なくとも30分ずつの育児時間を請求できます。

(6) 生理日の就業

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させてはいけません(休暇の請求は、半日、時間単位も可)。

(7) 休業、休暇中の賃金

産前・産後休業、育児時間、生理休暇中の賃金については、労働基準法上特に定められていません。賃金が支給されるかどうかは就業規則や労使間の話し合いに委ねられます。なお、産前産後休業中は健康保険料と厚生年金保険料の本人及び使用者負担分が申請により免除されます。

(8) 出産一時金・出産手当金

健康保険の被保険者には、次の給付があります。

ア 出産育児一時金…分べんしたとき1児につき50万円(在胎週数が22週に達していない若しくは、産科医療補償制度加算対象出産ではない場合は、48.8万円)

イ 出産手当金…産前産後に休業した期間について、1日につき標準報酬日額の3分の2(事業主からの報酬がある場合はその額を控除した額)に相当する額

★★問い合わせ先★★

全国健康保険協会福岡支部(P129参照)

◆主な関係条文:労働基準法19条、64条の3、65～68条