

第6章 仕事と育児・介護の両立支援

1 妊産婦・女性の就業制限

労基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。

※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。

(1) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置 (男女雇用機会均等法12、13条)

使用者は、妊産婦が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

また、健康診査等に基づき医師等から妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、使用者は指導事項を守るための措置を講じなければなりません。

(2) 産前・産後休業(労基法65条)

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。

なお、出産当日までの期間は産前休業に含まれ、予定日より遅れて出産した場合、産前休業期間が6週間を超えたとしても、産後8週間は「産後休業」として休むことができます。

(3) 解雇制限、解雇無効 (労基法19条、男女雇用機会均等法9条)

産前・産後休業中及びその後30日間の解雇は禁止されています。また、妊娠中及び産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は原則として無効です。

(4) 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(労基法66条)

使用者は、妊産婦が請求した場合、時間外労働、休日労働、22時以降の深夜労働に就業させてはなりません。変形労働制が適用される場合も、1日及び1週間の法定労働時間を超えて就業させてはなりません。

(5) 軽易業務への転換（労基法65条）

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なければなりません。

(6) 危険有害業務（労基法64条の3）

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。また、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性労働者についても就業が禁止されています。

(7) 育児時間（労基法67条）

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。

(8) 生理日の就業（労基法68条）

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）。

2 育児・介護休業法による両立支援制度

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援し、雇用の継続や再就職を促進することを目的に定められています。

主な内容として、育児や介護を理由とする休業や休暇、時間外労働の制限、事業主の責務などが定められています。事業主は、原則として要件を満たした労働者の育児休業や介護休業等の申出を拒むことはできません。