

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。