

第3章 母性と子育てのための就業制限

(産前産後休業)

Q1：産後休業についても産前休業と同じで請求しないと取得できないのですか？

A1：◎産後休業

産後休業は、請求の必要はありません。

使用者は、請求の有無に関わらず産後8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。

ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

※流産・死産（人工妊娠中絶を含む）した場合でも、妊娠4か月以上での流産・死産については産後休業の対象となります。

◎産前休業

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ときは就業させることはできません。

《労基法第65条第1項、第2項》

(軽易な業務への転換・時間外労働の制限)

Q2：現在妊娠中で、妊娠を機会にそれまでの仕事の負担が大きかったので、別の軽易な業務に転換してもらっています。

最近、健康状態が思わしくないので、時間外労働を免除してほしいのですが、業務転換の措置を受けながら、時間外労働免除の請求をすることができるのでしょうか？

A2：請求できます。

妊婦が業務を軽減するために軽易な業務への転換と時間外労働などの回避をとるに必要とする場合も考えられることから、両方とも請求できるものとされています。

◎軽易な業務への転換（労基法第65条第3項）

妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）の危険有害業務（「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」P31参照）以外でも、使用者は、妊婦が請求した場合、その人の業務を他の軽易なものに替えなければなりません。他の軽易な業務とは、原則として女性が請求した業務です。

◎時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法第66条）

妊産婦が申し出た場合、使用者は時間外労働、休日労働や深夜業をさせてはけません。

(危険有害業務の就業制限)

Q 3 : 妊産婦の危険有害業務の就業制限はどのようなものですか？

A 3 : 妊産婦に対して母性保護の観点から、使用者は、妊娠・出産等にとって危険有害と定められた業務（「妊産婦等の就業制限の業務の範囲」 P31 参照）に妊産婦を就かせてはいけないこととされています。

なお、これらの業務のうち妊娠、出産に係る機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が制限されています。

《労基法第 64 条の 3》

◎その他の母性と子育てのための就業制限

(1) 育児時間 (労基法第 67 条)

生後 1 歳未満の子供を育てる女性は、休憩時間(P10 参照)とは別に、1 日 2 回それぞれ少なくとも 30 分の育児時間を請求できます。

(2) 坑内業務の禁止 (労基法第 64 条の 2)

妊娠中の女性、坑内業務に従事しない旨を申し出た産後 1 年を経過しない女性については、坑内で行われる全ての業務に就かせてはなりません。

上記以外の満 18 歳以上の女性については、坑内業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として以下のものに就かせてはなりません。

※妊産婦以外の満 18 歳以上の女性が就業を制限される坑内業務(女性労働基準規則第 1 条)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務② 動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）③ 発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務④ ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。） |
|--|

(3) 生理日の就業 (労基法第 68 条)

生理日に、下腹痛、腰痛、頭痛などで就業が困難な女性が休暇を請求した場合、その仕事内容を問わず、使用者はその者を就業させてはなりません。就業が困難かどうかは女性自身が判断し請求するもので、医師の証明など特別の証明は必要ありません。

(妊娠中及び出産後の健康管理)

Q 4 : 妊産婦検診の際、医師から1週間ほどの休業が必要と言われたため、会社に休業を申し出たところ、業務の多忙を理由に難色を示されました。休業することはできないのでしょうか？

A 4 : 休業することができます。

妊娠中又は出産後の女性労働者の健康管理に関して措置を講じることは事業主の義務です。

事業主は、業務の状況にかかわらず、医師から指導された期間を休業させなければなりません。

◎保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

(男女雇用均等法第12条、同法施行規則第2条の4)

事業主は、女性労働者が母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

確保しなければならない回数	
妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回
産後(1年以内)の場合	医師等の指示による

※ ただし、医師等が異なる指示をしたときは、その指示するところにより、必要な時間を確保しなければならない。

◎指導事項を守ることができるようにするための措置 (男女雇用均等法第13条)

事業主は、女性労働者が前述の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、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。

※事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

項目	医師等から指導を受けた旨女性労働者から申出があった場合	女性労働者からの申出があった場合
妊娠中の通勤緩和	指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。	医師等の具体的な指導がなくても担当の医師等の判断を求める等適切な対応を図る必要がある。
妊娠中の休憩	指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。	
妊娠中または出産後の症状等に対応する措置	指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。	医師等の指導に基づく措置が不明確であっても、担当の医師等の判断を求める等により必要な措置を講じる必要がある。

※ 事業主が、女性労働者に対して、母性健康管理の措置を適切に講じること

ができるようにするため、「**母性健康管理指導事項連絡カード**」をご利用ください。（「母性健康管理指導事項連絡カード」P33 参照）

◎**紛争の解決**（男女雇用均等法第 15 条～第 27 条、第 29 条、第 30 条）

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができます。また、母性健康管理措置の違反に対し、**勧告に従わなかったときは企業名公表の対象**となります。