

●● 妊娠・出産に関する保護 ●●

労働基準法

①産前産後の休業

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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においては、その者を就業させてはならない。
2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

■産前休業

実際の出産が予定日より早ければそれだけ短縮され、逆に予定日より遅れた場合はその分だけ延長されます。出産当日は、産前休業になります。

■産後休業

出産の翌日から6週間は強制的な休業で、使用者が就業を命令することができないのはもちろん、出産した女性の側からも就業を申し出ることはできません。

産後休業の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、「出産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています（昭23、12.23基発第1885号）。

■産前産後を通算する休業を定めている場合

「産前産後通算して14週間の休業」と定めている企業がありますが、出産が遅れて産前休業が長くなったことを理由に産後休業を短縮することはできません。産後8週間が確保される限り、通算制を採用して、本人の意思で産前休業を短縮し、産後を長く休むことは可能です。

■産前産後休業の所得保障

労基法は産前産後休業中の賃金について特に定めず、労使の自主的な交渉にゆだねています。労働協約や就業規則で産前産後休業中の賃金を全額保障している企業もありますが、賃金が支払われない女性労働者で健康保険の被保険者に対しては、出産手当金として、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの間において労務に服さなかった期間、標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます（健康保険法102条）。

そのほか、出産費用として出産育児一時金42万円（09年10月～11年3月31日）が支給されます（健康保険法101条）。1年以上健康保険の被保険者であった女性が、被保険者の資格喪失した日後6ヶ月以内に出産したときは、被保険者として受け取ることができるはずであった出産育児一時金の支給を最後の保険者から受け取ることができます（健康保険法106条）。

■年次有給休暇と産前産後休業

労基法は、年次有給休暇の取得要件は6ヶ月間の継続勤務と8割以上の出勤をもとめていますが、産前産後休業の期間中は出勤したものとみなし産休後の有給休暇を保障しています（労基法39条7項）。

■解雇制限

使用者は、産前産後休業中とその後30日間はいかなる理由があっても労働者を解雇することはできません（労基法19条1項）。

一方、この期間以外であれば解雇してもいいという意味ではなく、均等法9条3項は、時期の如何を問わず、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由としたり、産前産後休業等の権利を行使したことを理由とする解雇その他の不利益な取り扱いを禁止しており、妊娠、出産に関しては、二重の保護が加えられています。さらに均等法9条4項は妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者の解雇は、事業主が他の正当な理由を証明しない限り、民事上無効であると定めています。

②妊産婦に係る危険有害業務の就業制限

第64条の3 使用者は、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）を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

③妊娠中の軽易業務転換

第65条3 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らない。

軽易な業務がない場合でも使用者は軽易業務転換の請求を拒否することは出来ず、また、軽易な業務はないから休むように強制できるわけではありません。同じ業務の中の重労働部分をはずしたり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間を多くするなどの措置は、どこの職場でもできるはずです。

④妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の制限

第66条 妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません。これは、指揮命令者、専門業務従事者にも適用されます。また、変形労働時間の適用も除外されます。変形労働によって、1日10時間労働となれば、時間外労働制限の趣旨がいかされないことになるからです。

男女雇用機会均等法

①通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇

第12条 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定によ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らない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条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らない。

■通院休暇

母子保健法は、妊産婦の保健指導や健康診査について定めていますが、均等法12条及び13条では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。これに基づき、就業規則等に通院休暇に関する規定を設けることが必要であり、社内規定がなくても、妊産婦である女性が申請すれば、通院休暇をとることができます。

◇受診すべき回数

妊娠23週まで4週間に1回

妊娠24週から35週まで2週間に1回

妊娠36週から出産まで1週間に1回

出産後1年以内医師や助産師が指示する回数

ただし、医師や助産師がこれと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することができるようにしなければなりません。

■指導事項を守るための措置

均等法13条は、医師等から指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。その具体的な措置は次の3つを定めています。

①妊娠中の通勤緩和——時差出勤・勤務時間の短縮などの措置

②妊娠中の休憩に関する措置——休憩時間の延長、回数の増加・卧床できる休養室の設置、立作業などの場合の椅子の設置

③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置——医師の指導にもとづき作業制限、休業など

■母性健康管理指導事項連絡カードの活用

カードは主治医等が行った指導内容を仕事をもつ妊産婦から事業主へ明確に伝えるのに役立つカードです。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>