

働く人のための労働法（10） 女性の保護について理解しましょう

今回は、働く女性の保護についてわかりやすく説明していきます。

Q 1 女性の保護はどの法律に記載されていますか？

A 「労働基準法」には母性保護の観点から、「男女雇用機会均等法」には母性健康管理の観点から詳しく記載されています。

Q 2 産前産後休業のきまりは？

A ※産前産後休業のきまりは以下のとおりです。

① 産前 休業	使用者（事業主）は、出産予定日を基準として6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の女性が請求した場合には就業させてはなりません。（出産予定日当日は産前休業に含まれます。）
② 産後 休業	実際の出産日を基準として、その翌日から起算して8週間を経過しない場合は、原則として就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した場合、本人から請求があり、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えありません。

なお、「出産」とは妊娠4か月以上の分娩とし、死産の場合も含みます。



Q 3 危険有害業務の就業制限は？

A 使用者は、妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）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

ることはできません。これらの就業禁止業務のうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性にも準用されます。

Q 4 妊産婦の労働時間の制限は？

A 使用者は、妊産婦が請求した場合は、時間外・休日労働、深夜業をさせてはなりません。なお、変形労働時間制を採用していても、法定労働時間を超えて労働させてはなりません。（フレックスタイム制を除きます。）

Q 5 育児時間については？

A 使用者は、1歳未満の子どもを育てる女性から請求があった場合には、休憩時間のほかに、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

Q 6 生理休暇については？

A 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇（半日、時間単位でも可）を請求した時は、生理日に就業させてはなりません。

Q 7 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保は？

A 使用者は、女性従業員が妊産婦のための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することができるようにしなければなりません。



次回は、労働安全衛生について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）