

労働基準法のあらまし（妊産婦等）

○産前産後休業その他の母性保護措置

産前産後休業（第 65 条の第 1 項、第 2 項）

産前は 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る。〉
産後は 8 週間
女性を就業させることはできません。

産前休業については、当該女性が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後休業については、女性が請求せずとも、就業させてはならない期間です。ただし、6 週間を経過した女性が請求した場合、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。

なお、「出産」とは、妊娠 4 か月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

妊婦の軽易業務転換（第 65 条第 3 項）

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第 64 条の 3）

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

妊産婦とは、妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性です。

妊産婦を就かせてはならない具体的な業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ、女性労働基準規則第 2 条で定められています。

このうち、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ついても就業が禁止されています。（P 6～8 参照）

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく料の限度が定められています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（第 66 条第 1 項）

変形労働時間制が適用される場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第 66 条第 2 項、第 3 項）

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。

妊産婦が請求した場合、これらを行わせることはできません。

なお、深夜業とは、午後 10 時から午前 5 時までの間の就業のことをいいます。

育児時間（第 67 条）

生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほかに、1 日 2 回各々少なくとも 30 分の育児時間を請求することができます。

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間に任せられています。

なお、変形労働時間制の下で労働し、1 日の所定労働時間が 8 時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。