

母性保護・母性健康管理とは、妊娠・出産に関する女性労働者への保護のことをいいます。

母性保護は、均等法によるものと、労基法によるものがあります。

- 1 均等法における母性健康管理…………… P 54
- 2 労基法における母性保護…………… P 54～

## 1 均等法における母性健康管理(法12条、13条、均等則)

均等法は、妊娠・出産に関する女性労働者への保護として、(1)、(2)を定めています。

- (1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保
- (2) 医師等の指導事項を守るために必要な措置

詳細は、「妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置」(P33～)をご覧ください。

この他、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いは禁止されています。詳細は「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」(P20～)をご覧ください。

## 2 労基法における母性保護

労基法は、妊娠・出産に関する女性労働者への保護として、(1)～(7)を定めています。

(1)、(3)～(7)に違反した者は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が課されます(労基法119条)。また、(2)に違反した者は、1年以下の懲役または50万円以下の罰金が課されます(労基法118条)。

また、均等法は、(1)～(7)を請求すること、また、(1)～(7)により就業できないことを理由として、労働者に対し、不利益取扱いをすることを禁止しています（「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」P20参照）。

- (1) 産前産後休業
- (2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限
- (3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限
- (4) 軽易業務への転換
- (5) 変形労働時間制の適用制限
- (6) 時間外・休日労働、深夜業の制限
- (7) 育児時間

## (1) 産前産後休業（労基法65条）

### 産前休業

女性労働者が請求した場合、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）は、女性を就業させることはできません。なお、出産日は産前休業に含まれます。

### 産後休業

出産翌日から数えて8週間は、女性を就業させることはできません。

なお、このうち6週間は強制的な休業であり、出産した労働者からも就業を申し出ることはできません。（6週間を経過した後は、労働者本人が請求すれば、医師が支障ないと認めた業務に就くことができます。）

産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、「死産」や「流産」も含まれます。

なお、事業主は、産前産後休業中とその後30日間は労働者を解雇することはできません（労基法19条）。

また、妊娠中及び出産後1年以内の女性労働者を解雇した場合、妊娠や出産等が理由ではないことを事業主が証明しない限り、解雇は無効です（均等法9条）。

## (2) 妊産婦に係る坑内業務の就業制限（労基法64条の2）

妊娠中及び、坑内業務に従事しないことを申し出た産後1年以内の女性労働者には、坑内で行われるすべての業務に就かせることはできません。

## (3) 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限 （労基法64条の3、女性労働基準規則）

事業主は、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就業させてはなりません。

また、それ以外の女性労働者についても、妊娠や出産機能に有害であるため、就業が禁止される業務があります（P52参照）。

就業が制限されている業務の範囲は次ページの表のとおりです。

## (4) 軽易業務への転換（労基法65条）

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。

## (5) 変形労働時間の適用制限（労基法66条）

変形労働時間制がとられている場合であっても、妊娠中及び産後1年以内の女性労働者が請求した場合は、1日及び1週間の法定労働時間を超えて就業させることはできません。

## (6) 時間外・休日労働、深夜業の制限（労基法66条）

妊娠中及び産後1年以内の女性労働者が請求した場合、時間外労働、休日労働、深夜業をさせることはできません。

## 妊産婦等の就業制限の業務の範囲

- × …女性を就かせてはならない業務
- △ …女性が申し出た場合就かせてはならない業務
- …女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務 ※重量物の内容については「一般女性保護」(P51)をご覧ください	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
4号	つり上げ荷重が5トン以上のクレーン、デリック又は制限荷重が5トン以上の揚貨装置の運転の業務	×	△	○
5号	運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務	×	△	○
6号	クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務(2人以上の者によって行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
8号	直径が25センチメートル以上の丸のご盤(横切用丸のご盤及び自動送り装置を有する丸のご盤を除く。 )又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のご盤(自動送り装置を有する帯のご盤を除く。 )に木材を送給する業務	×	△	○
9号	操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○
10号	蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○
11号	動力により駆動されるプレス機械、シャー等を用いて行う厚さ8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
12号	岩石又は鉱物の破砕機又は粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
13号	土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが5メートル以上の地穴における業務	×	○	○
14号	高さが5メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務	×	○	○
15号	足場の組立て、解体又は変更の業務(地上又は床上における補助作業の業務を除く。)	×	△	○
16号	胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
17号	機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
18号	有害物を発散する場所において行われる業務 ※有害物及び業務の内容については「一般女性保護」(P51)をご覧ください	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
22号	著しく寒冷な場所における業務	×	△	○
23号	異常気圧下における業務	×	△	○
24号	さく岩機、鋳打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務	×	×	○

## (7) 育児時間（労基法67条）

生後満1歳に達しない子を育てる女性労働者は、休憩時間とは別に、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

この育児時間は、2回に分けず、勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間とすることもできます。

### 母性保護に関するまとめ

