

1 妊娠中・出産後の健康管理

(1) 通院休暇（均等法12条、均等則2条の4）

妊娠中及び産後1年を経過していない女性（以下「妊産婦」といいます）の労働者が申請すれば、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「通院休暇」を取得できます。有給・無給の扱いは会社の規定によります。

確保しなければならない回数		
妊娠23週まで	4週間に1回	※ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合には、指示された回数
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	
産後1年以内	医師等が指示する回数	

申請については、以下のとおりです。67ページの様式を参照してください。

①申請事項	通院の月日、必要な時間（往復時間・医療機関等での待ち時間を含む）、医療機関等の名称・所在地、妊娠週数等
②申請書類	事業主は、必要があれば当該女性労働者の了承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を求めることができます。ただし、母子手帳の開示を求めることは、プライバシー保護の観点から望ましくありません。
③申請時期	原則、事前に行います。出産予定日、次回通院日は決まり次第、早期に事業主に知らせることが望まれます。

(2) 通勤緩和・勤務軽減など（均等法13条）

前述の健康診査等で医師から指導を受けた女性労働者が申請した場合、事業主はその指導事項を守ることができるような勤務軽減等の措置を講じなければなりません。指針（平成9年9月25日労働省告示第105号）では、以下の4点が挙げられています。

① 妊娠中の通勤緩和

時差出勤、勤務時間の短縮等の措置

(通勤ラッシュによる苦痛がつわりの悪化等につながる恐れのあるとして、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合)

② 妊娠中の休憩に関する措置

休憩時間の延長、休憩回数の増加、時間帯の変更などの措置

(勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすとして、医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨、妊娠中の女性労働者から申出があった場合)

③ 妊娠中・出産後の症状などに対応する措置

作業の制限、勤務時間の短縮、休業（妊娠障害休暇）等の措置

(妊娠中や出産後の症状に関して、妊産婦の女性労働者から、医師等の指導を受けた旨の申出があった場合)

④ 新型コロナウイルス感染症に関する措置

令和4年3月31日までの間、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業）等

(新型コロナウイルスに感染するおそれに関する心理的ストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、妊娠中の女性労働者から、医師等により指導を受けた旨の申出があった場合)

※ 当指針では、事業主が母性健康管理上必要な措置を適切に講ずるためには、当該女性労働者に係る指導事項の内容が当該事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要であることから、事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード（母健カード）」の利用に努めることとされています（65ページ参照）。

(3) 危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）

事業主は、妊産婦に次の業務をさせてはなりません。

- ① 重量物を取り扱う業務
- ② 有毒ガスを発散する場所における業務
- ③ その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務

④ 妊産婦保護のための制限等

事業主は妊産婦に関して、以下のことを守らなくてはなりません。

① 軽易業務への転換（労基法65条3項）

妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。原則として女性が請求した業務に転換させる趣旨であり、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したものではありません（昭61・3・20基発151、婦発69）。

② 変形労働時間の適用制限（労基法66条1項）

妊産婦が請求した場合、フレックスタイム以外の変形労働時間の規定は適用できません。

③ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法66条2、3項）

妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせてはなりません。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。

2 産前・産後休業

(1) 産前休業（労基法65条1項）

妊娠中の女性労働者が申請すれば、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から取ることができ、取得期間も本人が選択できます。

※ 産前休業は出産予定日を基準に計算するので、予定日より早く出産すると6週間より短くなり、遅く出産するとその分だけ長くなります。

(2) 産後休業（労基法65条2項）

出産の翌日から8週間取得できます。最初の6週間は、労使の意思に関係なく、強制的な休業です。6週間経過後は、女性労働者が請求すれば、医師が健康に支障ないと認めた業務につくことができます。

なお、産後休暇の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、死産や流産、人工中絶の場合も含まれます（昭26.4.2婦発113）。

※ 実際の出産日が基準になり、出産日当日は産前休業に含まれます。

3 産前・産後休業中の賃金など

(1) 年次有給休暇の取扱い（労基法39条10項）

年次有給休暇付与の出勤率の算定にあたっては、産前産後休業中は出勤し

たものとみなして扱うこととなっています。

(2) 賃金など

産前産後休業中の賃金については、法律には特に定めがありません。有給か無給かは、労使の話し合いにより定められます。

また、労基法で平均賃金を算定しなければならない場合（年次有給休暇、解雇予告手当、休業補償など）で休業中無給であるときは、平均賃金が不当に低くなることを防ぐため、産前産後休業中はこの算定期間からはずすこととされています（労基法12条3項2号）。

(3) 出産育児一時金（健保法101条、106条）

健康保険の被保険者や被扶養者が出産をしたときは、出産育児一時金として、1児ごとに原則42万円（産科医療補償制度に加入している医療機関等において出産した場合以外は、40万4千円）が支給されます^(※)。被保険者の資格を喪失した後6ヶ月以内に出産した場合であっても、資格喪失の前日まで一年以上被保険者であれば受給することができます。

出産育児一時金は、平成21年10月より、保険者から医療機関に直接支払う方式として直接支払い制度が導入されています^(※)。出産にかかった費用が支給額の範囲内であった場合には、その差額分を保険者に請求することで差額分が支給されます。一方で、支給額を超える場合には、その超えた額を医療機関に支払うこととなります。

※ 直接支払制度を導入するかどうかは、分娩施設の選択となります。制度の利用を希望する方は、出産予定の医療機関等へご相談ください。

(4) 出産手当金（健保法102条、104条）

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から賃金が払われない場合、出産手当金が支給されます。退職により資格喪失した場合であっても、資格喪失の前日まで一年以上被保険者であり、資格喪失をした際に出産手当金を受給していた場合は、継続して受給することができます。

・ 出産手当金が受けられる期間

$$\text{日数} = (\text{産前42日} \pm \text{予定日とのずれ}) + \text{産後56日}$$

（多胎妊娠の場合98日）

・ 給付金額

$$\text{支給開始日以前の継続した12ヵ月間の} \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3} \times \text{日数}$$

各月の標準報酬月額を平均した額

4 不利益取扱いの禁止等

(1) 解雇制限 (労基法19条)

事業主は、産前産後休業中とその後30日間は、労働者を解雇できません。ただし、①使用者が打切補償を支払う場合、②天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となり、その事由について行政官庁の認定を受けた場合はこの限りではありません。

(2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (均等法9条3項、4項)

事業主は、女性労働者の妊娠・出産等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。理由・不利益取扱いについては、以下①②のように例示列挙されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、下記①の妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。

①理由として挙げられている事項 (均等法9条3項、均等則2条の2)

ア	妊娠したこと
イ	出産したこと
ウ	母性健康管理措置について、これを請求した、もしくはこれを受けたこと
エ	坑内業務の就業制限、危険有害業務の就業制限について、従事しない旨を申し出た、もしくは従事しなかったこと
オ	産前・産後休業について、これを請求した、もしくは休業したこと
カ	軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
キ	事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと、深夜業をしないことを請求したこと又は深夜業をしなかったこと
ク	育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
ケ	妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

②不利益な取扱いの例（平成18年10月11日厚生労働省告示第614号）

ア	解雇すること
イ	期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
ウ	あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
エ	退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
オ	降格させること
カ	就業環境を害すること
キ	不利益な自宅待機を命ずること
ク	減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
ケ	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
コ	不利益な配置の変更を行うこと
サ	派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

(3) 妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置（均等法11条の3）

事業主は、労働者が妊娠・出産等を理由として、上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう、労働者への周知、社内相談窓口の設置等、雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

ポイント 解説

★ 上記ケに挙げられているように、使用者が、労働者が産前産後休業等をしたことを理由として、昇進・昇格の人事考課において不利益に取り扱ったことが問題になることがあります。

これについて、上記指針は、以下のような場合は、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当するとしています。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

