

2

9

## 母性を守るために 一産前産後の休業・生理日の休暇

労働基準法や男女雇用機会均等法では、働く女性の母性を保護するための規定を設けています（男女雇用機会均等法上の規定については、P31参照）。

### ◆産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）

出産予定の女性労働者は、出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前から、休業を使用者へ請求することができます。また、使用者は、原則産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。

産前・産後休業中の賃金は、有給でなければならないという定めはありませんので、賃金が支払われるかどうかは、就業規則等の定めにしたがいます。

なお、労働者が健康保険の被保険者であれば、健康保険法に基づいて、出産手当金及び出産育児一時金が支給されます。

### ◆妊産婦の就業制限（同法第64条の3、第65条第3項）

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）に重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

また、妊娠中の女性からほかの軽易な業務に変えてくれるように請求があったときは、業務を転換させなければなりません。

**◆労働時間、時間外・休日・深夜業の制限**（同法第66条）

使用者は、妊産婦から請求があったときには、1週40時間、1日8時間を超えて働かせることはできません。また、妊産婦から請求があったときには、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

**◆育児時間**（同法第67条）

使用者は、1歳に満たない子を育てる女性労働者から請求があったときには、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。

**◆生理日の休暇**（同法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休暇の請求があったときには、使用者はその労働者を就業させてはなりません。

厚生労働省の通達では、女性労働者から請求があったときには、原則的には特別の証明がなくても休暇を与えること、どうしても何らかの証明が必要であると判断される場合であっても、医師の診断書のような厳格な証明を求めめるのではなく、例えば同僚の証言程度の簡単な証明で対応するよう示しています。

また通達では、使用者が就業規則に女性労働者が請求することができる休暇の日数を制限してはならないが、休暇のうち、有給扱いとする日数を定めておくことは差し支えない、と示しています。