

【Q：産前・産後の就業制限】

Q 産前・産後の女性職員には、どのように就業が制限されていますか。

A

労働基準法では、出産に関する規定として、産前産後の就業制限、妊娠中の軽易業務転換、妊産婦の時間外労働等の制限が設けられています。

1 産前の就業制限

産前の就業制限は、出産予定日（自然分娩予定日）の6週間前になると、妊娠中の女性は休業を請求することができ、この請求を受けると使用者は、この女性に就業させることはできません。（労基法第65条第1項）

ただし、女性からの休業請求がない場合には、出産当日まで就業させても違法とはなりません。

2 産後の就業制限

産後の就業制限は、出産日（妊娠4ヵ月以上の分娩日）後の8週間は、就業させることが原則としてできません。

ただし、産後6週間（強制的休業期間）を経過し、女性から請求があった場合に限り、医師が支障ないと認めた業務に就業させることができます。（労基法第65条第2項）

なお、出産日当日は産前に含まれます。

3 産前産後休業期間中の賃金

産前産後休業期間中の賃金については、労働基準法上の定めはなく、労働協約、就業規則等で支給するしないを定めることとなります。

なお、労働基準法に基づき産前産後休業を取得した期間について、健康保険より標準報酬日額の、1日につき3分の2に相当する出産手当金が支給されます。

ただし、法人から賃金が支給される場合は、その額が控除されます。（健康保険法第102条）

4 妊娠中の軽易業務への転換

妊娠中の女性から他の軽易な業務への転換請求があった場合においては、転換させなければならないことになっています。（労基法第65条第3項）

なお、転換させる軽易な業務の種類等についての規定はなく、その時の具体的な状況に応じて判断が必要ですが、原則として女性が請求した業務に転換させる

ことが望ましいです。

5 妊産婦の時間外労働等の制限

時間外労働は、妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）から労働ができない旨の請求があった場合には、36協定による場合はもとより非常災害の場合であっても、時間外労働をさせることはできません。また、社会福祉施設について認められている深夜業もさせることができません。（労基法第66条第2項、第3項）

6 妊娠中及び出産後の健康管理

男女雇用機会均等法において、妊産婦が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保と指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更、勤務の軽減等の措置を講じなければならないことになっています。（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

7 産前産後休業にかかる解雇制限

労働基準法第19条で、使用者は、同法第65条の規定によって休業を取得する期間及びその後30日間は、女性職員を解雇してはならないとされています。

また、男女雇用機会均等法第9条4項により、妊娠中及び産後1年を経過していない女性職員に対してなされた解雇は、無効となります。

8 パートタイマー労働者の取扱

パートタイマー労働者の産前産後休業についても、一般労働者と区別はなく同様の取扱となります。