

13 働く女性の母性保護のために

働きながら安心して子どもを産むことができる環境をつくるため、労働基準法や男女雇用機会均等法で様々な措置をとることが定められています。

妊産婦等の保護

① 坑内業務の就業制限(労基法第64条の2)
使用者は、妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後一年を経過しない女性を坑内での業務に就かせてはなりません。また、前述の女性以外の満18歳以上の女性を、坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務に就かせてはなりません。
② 危険有害業務の就業制限(同法第64条の3)
使用者は、妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性)を、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など、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。
③ 産前産後休業(同法第65条)
使用者は、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、就業させてはなりません。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させなければなりません。 また、産後8週間経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることはできます。
④ 時間外労働等の制限(同法第66条)
使用者は、妊産婦が請求した場合、時間外労働・休日労働、深夜労働をさせてはなりません。また、変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合は1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。
⑤ 育児時間(同法第67条)
使用者は、生後1年未満の子どもを育てる女性から請求があった場合、休憩時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。
⑥ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(同法第68条)
使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が請求したときは、生理日に就業させてはなりません。
⑦ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(男女雇用機会均等法第12, 13条)
◆事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。 ◆妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、事業主は①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置を講じなければなりません。 ◆主治医等からの指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用してください。 女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。 「母性健康管理指導事項連絡カード」については、厚生労働省ホームページ(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html)からダウンロードすることができます。 なお、この規定は派遣元のみならず派遣先の事業主にも適用されます。