



妊娠したけど、働き続けたい

- ・子どもが生まれるので産休を取りたいが、社長が許可してくれない。
- ・育児時間を午後1時間請求したが、会社は労働基準法で各30分と規定しているので、午前と午後30分ずつしか認められないと言う。
- ・生理休暇を申請したが、診断書を提出しろと言われた。

◆ 基本のきほん

◎使用者は、母性保護のために、産前・産後休業、生理休暇などを女性労働者に与えることが法律で義務付けられています。また、育児時間は1歳未満の子を育てるために女性労働者に与えられます。

◎産前・産後休業(産休)

●産前休業

産前休業は、6週間以内に出産予定(多胎妊娠の場合は14週間以内)の女性労働者が休業を請求でき、請求された使用者は、その人を就業させることはできません。産前休業期間は、出産予定日から計算され、実際の出産日が予定日とずれた場合は、それに応じて期間が伸縮することとなります。出産日は産前に含まれます。(自動的に産前休業が伸縮し、労働者に不利益は生じません)(労働基準法(以下、「労基法」という)第65条1項)

●産後休業

産後休業は、出産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはいけなと決められています。(労基法第65条2項)産前の休業が本人の請求を待って与えられるのに対し、産後の休業は、本人の請求の有無を問わず与えなければならず、また本人が就業を希望しても、与えなければならぬ強制的な休業です。但し、産後6週間経過後は、本人が請求して、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。なお、産後休業の出産とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、死産、流産も含まれます。

産前産後休業について、法律上では有給・無給について、特に定めはありません。就業規則などに定めがある場合はその定めによりますが、定めがない場合は、労使で話し合しましょう。(労基法第65条～68条)

●出産手当金

健康保険の被保険者であれば、出産(妊娠85日以後の流産・死産を含む)のため、会社を休み賃金が支払われない場合に「出産手当金」が支払われます。産前(出産日を含む)42日(多胎妊娠の場合98日)、産後56日を限度として、休業期間1日につき、標準報酬月額(直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額の30分の1に相当する額)の3分の2が支給されます。(健康保険法第102条)

●出産育児一時金

健康保険の被保険者または家族(被扶養者)に対して、出産(妊娠85日以後の流産・死産を含む)費用として、1児につき50万円(産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合または妊娠週数22週未満で出産した場合は48万8,000円)が支給されます。(健康保険法第101条)

●社会保険料の免除

産前産後の休業期間中は、事業主が申し出れば、事業主・被保険者分の社会保険料が免除されます。

●年次有給休暇の発生要件

産前産後の休業期間は、年次有給休暇の要件の上では、出勤したものとみなされます。(労基法第39条10項)

●解雇の禁止

産休期間(産前産後)とその後の30日間は、労働者を解雇することができません。(労基法第19条1項)
さらに妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は事業主が他の正当な理由を証明しない限り無効となります。(男女雇用機会均等法(以下、「均等法」という)第9条4項)

◎通院休暇

事業主は妊産婦(「妊産婦」とは、妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性をいいます)の女性の健康管理のため、母子保健法による保健指導又は健康診査を受診するための必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。(均等法第12条)

●妊娠中

妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から出産までは1週間に1回。ただし、医師等がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

●産後(産後1年以内)

医師等の指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

◎母性健康管理

事業主は、妊産婦が健康診査等を受け、医師等からの指導事項を守るために、勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を講じなければいけません。(均等法第13条)

◎妊産婦に対する保護

妊産婦の労働については、労基法で次のように制限されています。

- 妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の軽やかな業務に転換させなければなりません。(労基法第65条3項)
- 妊産婦等を重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務等、危険有害業務に就かせてはなりません。(労基法第64条の3第1項)
- 労働時間等については、妊産婦が請求した場合、次のことが禁止されています。
 - ①変形労働時間制を採用している場合について、1週(40時間)又は1日(8時間)の法定労働時間を超えて労働させること。(労基法第66条1項)
 - ②法定労働時間を超えて時間外労働をさせ、あるいは労基法で定められた休日に休日労働をさせること。(労基法第66条2項)
短時間労働者の方で、労働契約が8時間未満の労働条件に対して、8時間以内(例 1日3時間の労働条件に対して、あと5時間残業してくれと言われるようなケース)の労働を命じられた場合については、「労働契約における残業の規定」「36協定の適用範囲(パートも含むか否か)」「残業の必要性」「労働者の体調」等を考慮した上で判断されます。使用者とよく話し合い、理解してもらうよう努めましょう。
 - ③深夜時間帯(午後10時～午前5時)に労働させること。(労基法第66条3項)

◎育児時間

生後満1年に達しない子(実子、養子とも)を育てる女性は、休憩時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分、育児のための時間を請求できます。時間帯は当事者に任されていますので、2回分をまとめて取ることもできます。(労基法第67条)

◎生理休暇

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その人を生理日に就業させてはいけません。(労基法第68条)

休暇の日数は、生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人により異なるものであり、就業規則その他によりその日数を限定することはできません。就業が著しく困難かどうかについては、医師の診断書のような厳格な証明は求めず、本人から請求があった場合には休暇を与えることとし、証明を求めるとしても、同僚の証言程度の簡単なものによることとされています。(昭23・5・5 基発第682号、昭63・3・14 基発第150号・婦発第47号)

◎婚姻、妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことを退職理由として予定する定めをすることはできません。また、事業主は、女性労働者が妊娠、出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など均等法による措置や、深夜業免除など労基法による母性保護措置を受けたことを理由として、解雇その他不利益な取扱い(減給や賞与等における不利益な算定、人事考課における不利益な評価等)をしてはなりません。(均等法第9条)

◎職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの禁止

事業主は、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。(均等法第11条の3、育児・介護休業法第25条)

◆ 確かめましょう

□産休・育児時間・生理休暇等の規定が、就業規則にありますか。規定がある場合は、これらの休暇が有給なのか、無給となっているか確認しましょう。

◆ こんな対処法があります！

- ◎産休・育児時間・生理休暇等は、就業規則に規定がなくても取得できます。使用者とよく話し合い、理解してもらうようにしましょう。
また、産休等を理由とした解雇、退職強要などの不利益な取扱いには許されませんので、撤回を求めましょう。
- ◎労働組合があれば組合に相談し、使用者と交渉するのもひとつの方法です。組合がなくても、できるだけ多くの人がまとまって話し合いをした方が良いでしょう。
- ◎資料等を活用し、説明をしてもわかってもらえないような場合には、県の労働センター等や国の労働局雇用環境・均等部(室)、労働基準監督署に相談しましょう。
- ◎仕事と育児の両立が不安、うまくやるノウハウを知りたいなど、子育てしながら働き続けたいと思っても、周囲の理解、協力や、必要な情報が得られない場合、働き続けるためのノウハウや働き方のスキルアップを図るなどの悩みを解消するカウンセリングを受けられます。県の労働センターの「仕事と育児の両立応援カウンセリング」(要予約。無料の一時保育あり)では経験豊かな女性カウンセラーが応じていますのでご利用を考えてもいいでしょう。
- ◎仕事と不妊治療の両立に取り組む動きも広がっています。詳細は、厚生労働省ホームページをご参照ください。