

レッスン9 女性労働者の規定(産前産後休業)

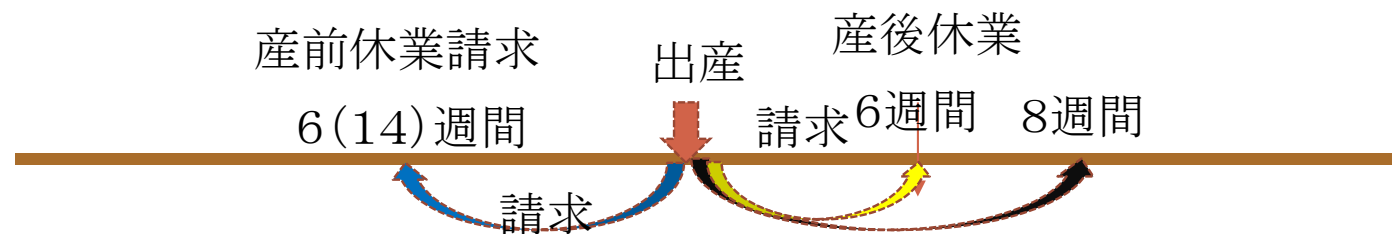
1

【産前休業】

- 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合→その者を就業させてはならない。
 - ⇒ 産前休業（6週間※多胎妊娠は14週間）は、請求した場合に、取得できます。請求しないと取れませんので注意が必要です。

【産後休業】

- 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務につかせることは、差し支えない。
 - ⇒産後休業は、請求は必要ありませんが、6週間経過後、職務に復帰したい場合は、医師が支障がないと認めた業務への復帰は、請求により可能です。



レッスン9-2 女性労働者の規定(育児時間の付与)

2

【育児時間の付与】

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間以外に、1日2回各々少なくとも30分(合計1時間)、生児を育てるための時間を請求することができる。使用者はこの育児時間中は、使用できない。

⇒1時間育児をして、就業したり、1時間仕事を切り上げて、育児をすることも可能

※注意！ 男性は×

1日の労働時間が4時間以下→1回の育児時間の付与でもOK



レッスン9-3

女性労働者の規定
(軽易業務への転換、坑内・危険有害業務制限)



【軽易業務への転換】

- 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合→他の軽易な業務に転換しなければならない
⇒他の軽易な業務がない場合には、新しく軽易な業務を設ける必要まではない。

【坑内・危険有害業務の制限】

- 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1年を経過しない女性
⇒坑内で行われるすべての業務につかせてはならない。
- 妊産婦⇒重量物を取扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務
その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

妊産婦・・・妊娠中の女性(妊婦)及び産後1年を経過しない女性

レッスン9-4 女性労働者の規定(妊産婦の制限)

4

- ①使用者は、妊産婦が請求した場合
→1箇月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の変形労働時間制を採用している場合であっても、特定の週、特定の日についても、法定労働時間を超えて労働させてはならない。(フレックスタイム制は除かれている。)
- ②使用者は、妊産婦が請求した場合
→臨時の必要がある場合、36条協定を締結した場合であっても、時間外及び休日労働をさせてはならない。
- ③使用者は、妊産婦が請求した場合→深夜業(原則:午後10時～翌朝5時)をさせてはならない。

ただし、妊産婦である管理監督者は、労働時間に関する規定が適用されないため、①②は適用されない!

(注)法定労働時間:原則 1週間40時間 1日8時間

これを超える労働が必要な場合⇒36条協定(労使協定)を締結し労働基準監督署へ届出をすれば限度時間まで延長できる。

【変形労働時間制】

所定の一定期間を平均して、1週間の平均所定労働時間が法定労働時間(1箇月変形労働時間制以外は40時間)以内であれば、1日および特定の1週間の労働時間が法定労働時間を超えていても違法ではないという制度など…

レッスン9-5 女性労働者の規定 (産前産後休業期間の解雇制限)

5

【解雇制限】

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする。(労働契約法16条)

つまり不当解雇等は無効！それ以外は有効！

産前産後休業期間中及びその後、30日間は解雇してはいけない！

※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った場合で、労働基準監督署の認定を受けた場合には、解雇可能。

他にも、男女雇用機会均等法...育児
介護休業法など...妊産婦、育児、介
護に関する規定があります。

