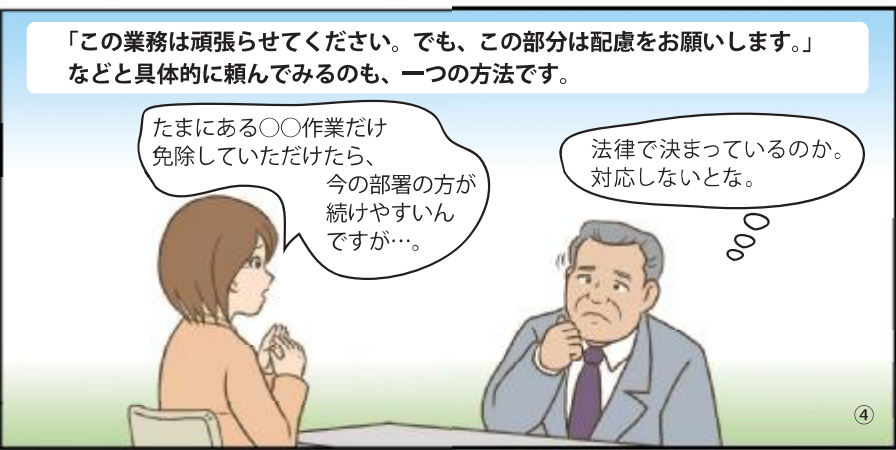
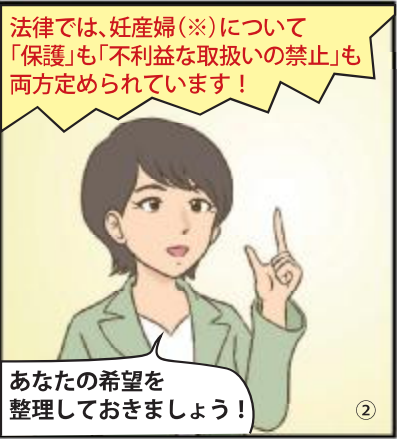


1 妊娠・出産期、 どう働く？



1 勤務時間内でも妊婦健診・産後健診に行けるの？

使用者には妊産婦健診の時間確保が義務付けられています【均等法12条、同施行規則2条の4】。健診時間が勤務中と重なる場合でも、使用者は、受けさせなければなりません。※妊産婦とは、妊娠中の女性(妊婦)及び産後1年以内の女性(産婦)をいいます。

2 産前休業・産後休業は法律で決まっているの？

④産前6週間 (多胎妊娠の場合14週間)	出産	⑤産後8週間
-------------------------	----	--------

【労基法65条1項,2項】

- ④：休業を請求した場合、使用者は就業させることはできません。
 - ⑤：請求の有無にかかわらず、使用者は就業させることはできません。
- ただし、産後6週間経過後、本人が請求し、医師が支障なしと認められた業務には、就業させることができます。

3 業務を変更(軽減)してもらうことも可能？

原則として妊産婦が請求しなければなりません。使用者は妊産婦が請求した場合は、応じなければなりません。

- (1)妊産婦が請求した場合、法定時間外労働・法定休日労働・深夜労働をさせてはなりません【労基法66条】。
- (2)就かせてはいけない業務があります【労基法64条の3】【女性労働基準規則2条】。
例)・重量物を扱う業務 ・著しく暑い/寒い場所での業務
- (3)軽易な業務への転換、医師などの指導が守れるような措置(次のようなもの)が義務付けられています【均等法13条】【労基法65条3項】。※産婦は、③のみ。
①通勤緩和 ②休憩時間(延長、回数増、時間帯の変更)
③その他の軽減(作業の制限、勤務時間短縮、休業など)

4 妊娠・出産を理由に不利益な扱いを受けたら？

妊娠・出産などを理由とした不利益な扱いは禁止されています。

【均等法9条3項、同施行規則2条の2、指針(H18厚労省告示614号)】

また、この不利益取扱いの禁止規定は、派遣先にも適用されます【派遣法47条の2】。

〈不利益取扱いの例〉

- ・解雇/雇止め・契約内容の変更の強要(パートへの転換強要など)・人事考課における不利益な評価・不利益な配置転換(休業中の賃金や手当金についてはP9参照)

母性健康管理指導事項連絡カード(母健連絡カード)を利用しましょう

母健連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。

事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。

詳細は下記の厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/repraku_card/