

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）

産前休業は、6週間以内に出産予定（多児妊娠（双子以上の妊娠）の場合は14週間以内）の人が休業を請求でき、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く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つ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、医師が支障が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。この場合の出産とは、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）

- 産前産後休業は就業規則などで無給であっても、健康保険の被保険者であれば、産前（出産日を含む）42日（多児妊娠の場合98日）、産後56日を限度と

して、休業期間1日につき、標準報酬日額（平成28年度より、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「出産手当金」として支給されます。（健康保険法第102条）

- そのほか、健康保険の被保険者及び被保険者の被扶養の配偶者や家族に対して、出産費用として「出産育児一時金」42万円（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在胎週数22週未満の分娩の場合は40.4万円）が支給されます。（健康保険法第101条）
- 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。
- また、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7項）
- また、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第9条4項）。

◎通院緩和・通勤緩和

使用者は妊産婦（「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、健康診査を定められた期間ごとに受けるため通院の時間を与えたり、指導や診査に基づく指導事項を守るために、通勤緩和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12条、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、他の軽易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）。

●使用者は、妊産婦を重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する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。短時間労働者（パートタイム労働者）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）」「残業業務の必要性」「労働者の体調」等を考慮した上で判断されます。その場合には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。（労基法第 66 条 2 項）

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

育児時間とは、生後満 1 年に達しない子（実子、養子とも）を育てる女性が、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る規定で、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

生理日の就業が著しく困難な人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。

この場合、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します。（労基法第 68 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、理解してもらお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り扱いが許されませんので、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、できるだけ多くの方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。

◎また、仕事と子育ての両立に不安がある、うまくやっていく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ることができます。県の労働センターの「ワーキングマザー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慮されても良いでしょう。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/t7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町 1-4 〒231-8583

平成 30 年 5 月発行