

労働基準法における

女性の保護規定



妊娠中や出産後の女性に関するものなど、女性の労働には、母性保護の観点から、労働基準法において保護規定が設けられています。（労働基準法第64条の2から68条まで）

禁止業務

- ◆ 妊産婦（妊娠中または産後1年を経過しない女性）を、妊娠、出産、哺育などに有害な業務（重量物の取扱いや有害ガスを発散する場所における業務等）に就かせてはいけません。
- ◆ 妊娠または出産に係る機能に有害な業務（重量物の取扱いや有害ガスを発散する場所における業務等）については、妊産婦以外の女性についても就かせてはいけません。

（労働基準法第64条の2・64条の3、女性労働基準規則第1条・2条・3条）

生理日の休暇

生理日の就業が著しく困難な女性が、休暇（半日、時間単位でも可）を請求した場合、その者を就業させてはいけません。

（労働基準法第68条）



産前産後休業

- ◆ 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、その者を就業させてはいけません。
- ◆ 産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合は、医師が支障がないと認められた業務に就業させることは差し支えありません。
- ◆ 妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な作業に転換させなければなりません。
- ◆ 上記の休業期間及びその後30日間は解雇できません。

（労働基準法第65条・19条）

残業時間の制限

妊産婦（妊娠中または産後1年を経過しない女性）が請求した場合、変形労働時間制の対象者であったとしても、

- 1日及び1週間の法定労働時間を超えた労働
- 法定休日労働
- 深夜業

に就かせてはいけません。

（労働基準法第66条）

労働基準法以外にも…

男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の女性労働者に関する事業主の義務として、○健康診査等を受けるための時間の確保、○医師等から受けた指導事項を守ることができるようにするための措置の実施、○妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、○職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の実施等について定められています。

また、出産後の育児期間についても、**育児・介護休業法**において、男女を問わず、労働者が育児休業等の権利を有することが定められています。

上記法令の内容等については、大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課までお問い合わせ下さい。

★「ワンポイント！労基法シリーズ」は、大阪労働局ホームページにも掲載しております。

http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_Keiyaku/hourei_seido/onepoint.html

