

診査を受けるために必要な時間の確保と、主治医など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に必要な措置を講じなければなりません。

＜参考＞男女雇用機会均等法

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 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、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

さらに、同法では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととされています。職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対してその方針の周知・啓発をするとともに、相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備し、迅速かつ適切に対応することが必要です。また、相談対応にあたってはプライバシーを保護するとともに、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行わないことを定め、パートタイム労働者を含むすべての労働者に周知・啓発することが必要です。

（2）母性保護措置を講じてください

労働基準法により、事業主には以下のような母性保護措置が義務付けられています。これら母性保護の規定はパートタイム労働者にも適用されます。

①妊産婦などに係る危険有害業務の就業制限

妊産婦などの妊娠、出産、哺育などに有害な一定の業務への就業には制限があります。

②産前産後休業と軽易な業務への転換

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）について女性が請求した場合および産後8週間については原則として就業が制限されています。また、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。

③妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制が採られる場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

④時間外労働・休日労働・深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、これらが制限されます。

⑤育児時間

生後満1年に達しない子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができます。