

ii 労働基準法における母性保護規定

産前・産後休業

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る〉

産後は8週間

女性を就業させることはできません。

（第65条第1項、第2項関係）

産前については、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後については、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることはさしつかえありません。

なお、産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、「生産」だけでなく、「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性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。

（第65条第3項関係）

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

（第64条の3関係）

妊産婦を就かせてはならない具体的業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ、女性労働基準規則第2条で定められています。

このうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています（表1、表2参照）。

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく量の限度が定められています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び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。
(第66条第1項関係)

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。
(第66条第2項、第3項関係)

妊産婦が請求した場合、これらを行わせることはできません。

なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。
(第67条関係)

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。

なお、変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。