



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第10回・

妊娠中・産後の従業員に対する法令上の制度

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者ができること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度
- 第9回 子育て中の従業員をサポートする育児・介護休業法の制度
- 第10回 妊娠中・産後の従業員に対する法令上の制度
- 第11回 妊娠中・育児期間中の従業員に適用される社会保険制度
- 第12回 生理・妊活・更年期等の課題を抱える従業員へのサポート

妊産婦等への配慮の措置

法令では、妊娠中の従業員（以下「妊婦」）や産後1年を経過しない従業員（以下、まとめて「妊産婦」）に対し、母体や子ども（胎児を含む）を保護する制度が設けられ、会社へ遵守することを求めています（左図）。今回は、それらの内容を確認します。

(1) 軽易業務への転換

妊婦にとって、長時間立って行

なう業務等は、身体に大きな負担がかかります。そのため妊婦が請求した場合には、会社はほかの「軽易な業務」にその妊婦を転換する必要があります。

「軽易な業務」とは、対象となる妊婦が請求する業務を想定してありますが、請求された業務を新たに作り出して対応することまで求めるものではありません。

(2) 保健指導・健康診査の受診時間の確保

妊産婦は、母子保健法に基づ

き、母体や胎児の健康のため、医師等による保健指導や健康診査を受けることになっています。会社は、妊産婦から保健指導や健康診査を受けることの申し出を受けたときは、その時間を確保する必要があります。

対象となる時間には、保健指導を直接受けている時間や健康診査の受診時間のほか、医療機関等での待ち時間や医療機関等への往復時間も含まれます。ただし、妊産婦が休日に保健指導や健康診査を受けるときには、措置を講じる必要はありません。

なお、保健指導や健康診査を受ける原則的な回数は妊娠週数等に従い、決められています。

申し出に当たっては、厚生労働省が公開している「健康診査・保健指導申請書」を利用して、通院の日程、必要な時間、医療機関等の名称および所在地、妊娠週数等を記入したうえで申請してもらうとよいでしょう。

これらの受診時間に対して給与を支払う義務はないため、無給とすることも可能です。

(3) 医師の指導を守る措置

保健指導・健康診査の際に医師等から指導を受け、指導事項の申

し出があった場合には、会社はその妊産婦が医師等の指導事項を守るように、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じる必要があります。

その内容は大きく分けて、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中または出産後の症状等に対応する措置の3つです。

① 妊娠中の通勤緩和

通勤緩和の指導を受けた場合には、交通機関の混雑を避けて通勤することができるよう、時差出勤や勤務時間の短縮、交通手段や経路の変更等の通勤緩和の措置を講じる必要があります。

② 妊娠中の休憩に関する措置

休憩に関する措置について指導を受けた場合には、休養や補食ができるよう、休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更等、休憩に関して必要な措置を講じる必要があります。

③ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受けた場合には、会社は指導事項を守るができるようにするため、作業の制限、勤務時間の短縮、休業



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

■妊娠中・産後の従業員に対する制度のまとめ

| 妊娠判明 | 産前6週間 | 出産(予定)日 | 産後8週間 | 子ども1歳 |
|-------------------|--------------------------|--------------|-------------------|-------|
| 保健指導・健康診査の受診時間の確保 | | | | |
| 医師等の指導を守る措置 | | | | |
| 軽易業務への転換 | 産前休業 6週間 (多胎は14週間) | 産後休業 8週間※ | 育児時間の取得 | 子ども1歳 |
| 変形労働時間制の適用制限 | | | 変形労働時間制の適用制限 | |
| 時間外労働・休日労働・深夜業の制限 | | | 時間外労働・休日労働・深夜業の制限 | |
| 危険有害業務の就業制限 | | | 危険有害業務の就業制限 | |

※妊娠4か月以降の流産・死産(人工妊娠中絶を含む)の場合も産後休業の対象

等の措置を講じる必要があります。具体的な措置の内容については、厚生労働省が公開する「母性健康管理指導事項連絡カード」により、医師から示してもらいうことが望ましいでしょう。

(4) 産前産後休業

産前産後休業は、会社が妊産婦に与える休業です。産前休業として6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後休業として8週間となっています。

妊婦が産前休業を請求したときは、その期間、就業させることができません。

産後休業については、従業員の請求の有無にかかわらず就業させることができます。ただし、出産後6週間を経過した従業員が請

求したときは、医師が支障ないと認めた業務に対して就業させることができます。

(5) 変形労働時間制の適用制限

労働基準法では、労働時間の上限を1日8時間・1週40時間と定めていますが、変形労働時間制を適用することにより、1日の所定労働時間を8時間超にしたり、1週の労働時間を40時間超にしたりすることがあります。

このような変形労働時間制が適用される場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間・1週40時間を超えて就業させることができません。

(6) 時間外労働・休日労働・深夜業の制限

時間外・休日労働に関する協定(いわゆる36協定)を締結し、労働基準監督署へ届出をすること等により、会社は従業員に1日8時間・1週40時間を超えて時間外労働を命じることができます。

しかし、妊産婦については、時間外労働による負荷が大きいこと等から、妊産婦が請求した場合に、時間外労働を命じることができません。

また、法定休日の労働(休日労働)や、22時から5時までの深夜の労働(深夜業)についても、妊産婦が請求したときは命じることができません。

(7) 危険有害業務の就業制限

業務のなかには、妊産婦がその業務に就くことで、妊娠、出産、哺育等に影響が出る業務があります。そのため、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務等、妊産婦を就かせてはいけない業務が法令で定められています。

なお、女性の妊娠・出産機能に有害な業務には、妊産婦以外の女性従業員を就かせることも禁止されています。

1歳未満の子どもを育てる女性従業員への配慮の措置

1歳未満の子どもを育てる女性従業員は、雇用契約で定められた休憩時間のほかに1日2回、少なくとも各30分の育児時間を会社に請求することができます。

これは子どもに授乳する時間として設けられた制度ですが、目的は授乳に限定されているわけではなく、たとえば、保育園の送迎の時間にあてることもできます。取得対象となるのは、1歳未満の子どもを育てる女性従業員です。

なお、育児時間を取得した時間に対して給与を支払う必要はないため、無給とすることも可能です。

必要となる就業規則の整備

ここで挙げた各種内容の多くは、始業時刻や終業時刻、休憩時間、休日、休暇等に関するところであるため、就業規則に記載が必要となる内容となります。

また、各種制度の適用により就業しなくなる時間に対する給与の支払いをどのように取り扱うかをあらかじめ決定し、明確にしておく必要があります。