

# 働く女性が妊娠したら・・・(事業主向け)

|   |   |
|---|---|
| <p>日頃からの準備</p>  | <p>□母性保護や仕事と育児の両立支援に関する法令(労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など)を踏まえ、自社にとって必要な制度を検討し、整備しておく。</p> <p>□妊産婦を就けてはならない<b>危険有害業務があるかチェック</b>しておく(女性労働基準規則第2条第1項参照)。また、妊産婦にとって負担の大きい業務(つわりを悪化させる悪臭や高温多湿な環境における作業、長時間の立ち作業・同一姿勢を強いられる作業、ストレスや緊張を強く感じる作業など)がないか社内の業務を点検し、女性労働者が妊娠した場合、対応が必要となる業務をリストアップしておく。</p> <p>□母性保護の重要性や社内制度については、女性労働者だけでなく、男性の管理職や男性従業員にも周知して、女性労働者が妊娠したことを職場で言い出しやすい雰囲気にしておく。</p>  |
| <p>妊娠が報告されたら</p>  | <p>□妊娠の報告を受けたら、あらためて、社内規定や「<b>母健連絡カード</b>」などを本人に渡して、どのような制度が利用可能であるかなどを伝えておく。(妊娠の報告を書面で求める場合は、「母子健康手帳」の表紙の写しの提出を求めるなど本人に過大な負担とならないような方法が望ましい。)就業制限業務に就いている場合は、その旨を説明して、速やかに配置転換する。なお、プライバシーには、十分に配慮する必要がある。</p> <p>*「母健連絡カード」とは、医師等の指導事項を事業主へ明確に伝えるためのカードで、診断書の代わりになるようなもの。費用を負担するのは、原則として女性労働者本人。診断書よりは、費用がかからないことが多い。</p> <p>□女性労働者が<b>妊産婦健診</b>を勤務時間中に受ける場合は、通院日時や必要な時間をあらかじめ申請させるなどしてできる限り医師が指定した日に受診できるようにしておく。</p> <p>□妊産婦には、<b>軽易な業務への転換や時間外・休日労働、深夜業の免除、変形労働時間制の適用の制限等</b>が認められているので、申出があれば対応する。</p> <p>□医師から指導を受けたと本人から申出があった場合は、本人が<b>医師の指導事項を守ることができるよう必要な措置を講ずる義務がある</b>(通勤ラッシュを避けるための時差出勤、休養・補食のための休憩時間の延長・回数の増加、症状に応じた措置として妊婦に負担の大きい作業の制限・勤務時間の短縮・休業など)。社内に健康管理部門がある場合は、必要に応じて対応を協議し、措置内容を決める。なお、産婦(産後1年以内)についても、同様の対応が求められる。</p> |
| <p>産前産後</p>   | <p>□産前は、労働者からの<b>申出があれば</b>、出産予定日の<b>6週間前から産前休業</b>を与える。産後は、<b>出産日の翌日から8週間</b>は、<b>就労させてはならない</b>。(ただし、6週間経過後は、本人が希望し、医師が支障がないと認めた業務に就かせることはできる。)業務の引き継ぎや復職後の仕事について、本人と十分に話し合い、<b>必要に応じて代替要員を確保</b>する。</p> <p>□産後<b>1年以内</b>は、本人から請求があれば、1日2回各々少なくとも<b>30分の育児時間</b>を与える必要がある。</p> <p>*産前産後休業や育児時間は、母性保護のため全ての妊産婦に認められているので、<b>パートタイマーや契約社員、派遣労働者には認めない</b>、というような対応はできない。なお、派遣労働者の場合は、制度によって派遣元・派遣先のどちらが責任を負うべきか定められているので、事前に確認の上、代替りの労働者を派遣するかどうかなど契約段階で派遣元と派遣先で協議しておくのが望ましい。</p> <p>*産前・産後休業期間中は、健康保険から<b>出産手当金や出産育児一時金</b>が支給されることがあるので、必要な手続きを行う。なお、産前産後休業中は、<b>社会保険料は免除されない</b>。(◎社会保険事務所などへ)</p>  |
| <p>育児等を取る場合</p>   | <p>*女性労働者に限らず、1歳未満の子を養育する労働者は申出により<b>育児休業</b>を取得することができる(保育所に入れない場合などは、1歳6月まで延長も可)。また、育児休業は、正社員に限らず、契約期間の定めのない者や期間の定めがあっても勤続1年以上で子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇用が見込まれる者も取ることができるので、申出があれば、育児休業させる必要がある。</p> <p>*育児休業の期間については、雇用保険から<b>育児休業給付</b>が支給される。(休業開始前賃金の30%、復帰後一定の要件を満たす場合さらに20%)(◎ハローワークへ)また、育児休業中の<b>社会保険料</b>は、申出により本人負担分・会社負担分とも免除される。(◎社会保険事務所へ)</p> <p>□事業主は、<b>3歳未満の子</b>を養育する男女労働者が利用できるよう、<b>勤務時間短縮等の措置</b>を講じなければならない。「短時間勤務」「所定外労働の免除」「時差出勤」などの中から自社の状況に応じた一つ以上の制度を導入して、就業規則などであらかじめ労働者に周知しておく。</p>  |
| <p>*法律上の制度を利用して休んだり、働かなかったりした分については、賃金支払いの義務はないが、無給の場合は、年次有給休暇を使うなどの対応が考えられるので、あらかじめ取扱いを決め、労働者に周知しておく。</p> <p>*<u>妊娠したことや法で認められている制度の申出、つわりで休んだことなどを理由とする労働者の解雇、退職強要、パートへの身分変更等の不利益取扱いは禁止されている</u>。「妊婦に何かあっても会社として責任を取れない」、「職場のみんなに迷惑がかかる」、「前例がない」などと労働者に退職を勧奨することも違法な取扱いとされる場合がある。</p> |   |

ご不明の点がありましたら、下記までお問い合わせください。パンフレットも無料でお送りしています。なお、詳しくは、厚生労働省や北海道労働局のホームページでもご紹介しています。