

相談内容

出産のため、これから産前産後の休業を取ろうと思っています。産休が終わったら職場に復帰して働く予定ですが、職場が受け入れてくれるのかなんとなく心配ですし、体調の管理などにも不安があります。

お答え

産前産後の休業は、労働基準法で定められている休業です。

具体的には、出産前でしたら、6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合、使用者は、その女性を就業させてはならないこと、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らないことが定められています。【労働基準法第65条】

また、出産後でしたら、産後8週間を経過していない場合、使用者は、その女性を就業させてはならないと定められています。ですから、産後休業の場合は、産前の場合と異なり、本人の請求がなくても与えられるべき休業ということになります。（ただし、産後6週間経過後に本人が請求した場合は、使用者は、医師が認めた業務に就かせることができることになっています。【労働基準法第65条】

さらに、休業以外でも、妊産婦（妊娠中及び出産後1年を経過しない女性）の労働条件に関して、労働基準法の中で定められている項目があります。

具体的には、妊産婦が請求した場合には、使用者はその女性に対し、変形労働時間制における1日及び1週間の法定労働時間を超える労働、時間外労働、休日労働、深夜業をさせてはならないことになっています。【労働基準法第66条】

また、生後1歳未満の子どもを育てている女性であれば、法定休憩時間のほかに、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができ、使用者は、その育児時間中に、その女性を使用することができません。【労働基準法67条】

坑内業務や危険有害業務の就業にも制限があります。【労働基準法第64条の2,3】

これらのことを確認し、さらに育児休業制度の利用も検討したうえで、産前産後の勤務内容について使用者とよく相談し、不安を解消されてはいかがでしょうか。

なお、不測の事態で困らないように、あらかじめ、解雇の制限に関する規定などを知っておくことも大切です。

労働基準法では、産前産後の休業期間とその後30日間は、解雇してはならないと定められています。【労働基準法第19条】

また、男女雇用機会均等法【雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律】では、使用者は、雇用する女性に対し、妊娠、出産、産前産後の休業、その他、妊娠や出産に関する理由で、解雇や不利益な取扱いをしてはならないと定められています。それが妊産婦に対する解雇であれば、使用者が妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを証明しない限り、無効になります。【男女雇用機会均等法第9条】

このような法令上の規則に抵触すると思われる点や、育児休業でご不明な点がありましたら、最寄りの労働基準監督署又は労働局でご相談ください。

[平成26年2月作成]

[令和7年9月修正]