

働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について

2020.5.7

Gファクトリーでは、男女雇用機会均等法及び労働基準法に則り、女性が安心して働くことができるよう以下の法令を順守し、母性保護に努めています。

I. 男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法第12条)

女性従業員が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保します。

※ 健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

○ 妊娠中

（
妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回
妊娠 36 週以後出産までは 1 週間に 1 回
）

○ 産後(出産後 1 年以内)

医師等の指示に従い、必要な時間を確保します

② 指導事項を守ることができるようにするための措置(法第13条)

妊娠中及び出産後の女性従業員が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性従業員が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じます。

○ 妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮等の措置)

○ 妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置)

○ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、休業等の措置)

③ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)

女性従業員が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、以下の例のような解雇その他不利益取扱いをしません

○ 解雇すること

○ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと

○ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること

○ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと

○ 降格させること

○ 就業環境を害すること

○ 不利益な自宅待機を命ずること

○ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

○ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

○ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について

2020.5.7

④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置(法第 11 条の 2 関係)

出産等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚による妊娠・出産に関するハラスメントが問題となっています。

職場(派遣先従業員も含む)における妊娠・出産、産前・産後休業、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じます。

禁止行為

- 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取り扱いを示唆する言動
- 部下または同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- 部下または同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

ハラスメントに関する相談・苦情は、各拠点担当者、または下記へご相談ください。

相談窓口 フリーダイヤル 0120-121-480 メール factory-info@gcs-g.co.jp

⑤ 紛争の解決(法第 15 条～第 27 条)

もし母性健康管理の措置が講じられず、Gファクトリーと女性従業員の間には紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助によって、問題の解消にあたります。

⑥ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主である G ファクトリーに申し出た場合はこの指導に基づいて必要な措置(感染のおそれが低い作業への配置転換、出勤の制限など)を講じます。

II. 労働基準法における母性保護規定

①産前・産後休業(法第 65 条第 1 項及び第 2 項)

産前 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間) <いずれも本人が請求した場合に限ります>

産後は 8 週間就業を控えて頂きます。

(ただし、産後 6 週間を経過後に、本人より請求があり、医師が支障ないと認めた業務については、就業して頂くことも可能です。)

②妊婦の軽易業務転換(法第 65 条第 3 項)

妊娠中の女性従業員から請求があった場合、他の軽易な業務に転換できるよう努めます。

働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について

2020.5.7

③妊産婦等の危険有害業務の就業制限(法第 64 条の 3)

女性従業員が妊産婦等の場合、妊娠、出産、哺育等に有害でない業務にて就業して頂きます。

④妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(法第 66 条第 1 項)

変形労働時間制がとられる場合であっても、妊産婦である女性従業員が請求した場合には、1 日及び 1 週間の法定時間を超えないよう就業して頂きます。

⑤妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限(法第 66 条第 2 項及び第 3 項)

妊産婦である女性従業員が請求した場合、時間外労働、休日労働、又は深夜労働は行わないよう配慮します。

⑥育児時間(法第 67 条)

生後満 1 年に達しない生児を育てる女性従業員は、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。

⑦生理休暇(法第 68 条)

生理日の就業が著しく困難な女性従業員が休暇を請求した場合、その日について生理休暇を付与します。

(生理休暇中の賃金は発生しません)

以 上