

6-4 産前産後の休業



使用者は、6 週間（多胎妊娠では 14 週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない(法第 65 条 1 項)。

産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えない（同 2 項）。

強制休業は、産後の 6 週間である。

産前休業の期間は、分娩予定日をもとに算定する。産後休業は、現実の出産日の翌日から期間を算定する。出産には、妊娠四月以降の流産・早産、中絶、死産を含む。

産前産後休業中の賃金は、労働基準法には規定がないから、事業場の賃金規定等の定めによる。ただし、健康保険から産前 42 日（多胎妊娠 98 日）、産後 56 日を限度として、標準報酬日額の 60%が「出産手当金」として支給される（健保法第 50 条 2 項、69 条の 18）。なお、申出により産前産後休業中の健康保険料、厚生年金保険料が免除される（平 24. 8. 22 から 2 年以内に施行）。

産前産後の休業期間中とその後の 30 日間は、労働基準法第 19 条によって解雇が禁止されている。妊娠中の女性が請求した場合、使用者には軽易業務への転換措置を講ずる義務がある。