

# 女性労働者の 母性健康管理のために



平成22年3月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

# 女性労働者の妊娠・出産前後に事業主が講ずる措置

妊  
娠  
中

## ○母性健康管理（妊娠中及び産後1年を経過しない女性が対象です。）

### ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者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することができるようにしなければなりません。

→詳しくは2ページ以下へ

### ②指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

→詳しくは6ページ以下へ

### ③母性健康管理指導事項連絡カード

→詳しくは12ページ以下へ

出  
産

## ○労働基準法における母性保護規定

（妊娠中及び産後1年を経過しない女性等が対象です。）

→詳しくは18ページ以下へ

## ○産前休業

女性が請求した場合、産前は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）女性を就業させることはできません。

→詳しくは18ページへ

出  
産  
後

## ○産後休業

出産日の翌日から8週間女性を就業させることはできません。

ただし、6週間経過後は労働者本人が請求し、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ありません。

→詳しくは18ページへ

## ○育児休業制度

1歳に満たない子を養育する男女労働者は、育児休業を取得できます。

育児休業制度等の詳しい内容については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>) をご覧ください。

## 目次

はじめに	1
I 働く女性の母性健康管理、母性保護に関する法律のあらまし	
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条関係)	2
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条関係)	6
▷ 母性健康管理指導事項連絡カード	14
3 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (法第9条関係)	16
4 紛争の解決 (法第15条～第27条関係)	17
5 行政指導の実施及び企業名の公表 (法第29条、第30条、第33条関係)	17
ii 労働基準法における母性保護規定	18
II 母性健康管理Q&A	20
III 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備	22
IV 参考資料	
i 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 (抄)	26
ii 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 に関する法律施行規則 (抄)	27
iii 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査 に基づく指導事項を守ることができるようにするために事 業主が講ずべき措置に関する指針	28
iv 労働基準法 (抄)	29
v 女性労働基準規則 (抄)	29
vi 母性健康管理を進める体制	31

## はじめに

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる条件を整備することは、重要な課題です。

こうした課題に対処するため、男女雇用機会均等法では、事業主の義務として、妊娠中又は出産後の女性労働者が健康診査等を受けるための時間を確保し、その女性労働者が医師等の指導事項を守ることができるように勤務時間の変更などの措置を実施しなければならないことを定めています。また、こうした措置が講じられず、是正指導にも応じない場合、企業名公表の対象となるとともに、紛争が生じた場合、調停などの紛争解決援助の申出を行うことができます。さらに、労働基準法には、産前産後休業や危険有害業務の就業制限等女性労働者の妊娠、出産等に関する保護規定があります。

1人1人の女性労働者の状況に応じた的確な母性健康管理の推進のためには、事業主、女性労働者、医師の連携が欠かせないことから、厚生労働省では「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用をお勧めしています。

このパンフレットでは、職場における母性健康管理を推進するために役立つ情報を取りまとめていますので、各事業所においては、これを御活用いただき、法に沿った取組をお願いいたします。

