

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)

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。

● 指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主が講じなければならない措置は、次のとおりです。

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

事業主はこれらの措置を決定した場合には、決定後速やかに女性労働者に対してその内容を明示してください。その際は、書面による明示が望ましいでしょう。

以下、それぞれの措置について詳しく説明していきます。

(1) 妊娠中の通勤緩和

交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導を受けた旨妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主は、その女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。

イ 電車、バス等の公共交通機関の他、自家用車による通勤も通勤緩和の措置の対象となります。

□ 措置の具体的内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 時差通勤

- 始業時間及び終業時間に各々 30分～ 60分程度の時間差を設けること
- 労働基準法第32条の3に規定するフレックスタイム制度を適用すること

(ロ) 勤務時間の短縮

- 1日30～60分程度の時間短縮

(ハ) 交通手段・通勤経路の変更

- 混雑の少ない経路への変更

通勤時の交通事情は、労働者の居住地、会社の始業時刻等により様々に異なるので、妊娠中の女性労働者の健康状態や通勤事情を勘案して、措置内容を決定することが望ましいでしょう。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨妊娠中の女性労働者から申出があった場合には、事業主はその女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。

イ 措置の具体的内容には、次のものが含まれます。

- (イ) 休憩時間の延長
- (ロ) 休憩回数の増加
- (ハ) 休憩時間帯の変更

- 妊娠中の女性労働者の状況に応じて、適宜、これらの措置を講じてください。

ロ 産業保健スタッフや機会均等推進責任者（31頁参照）との連携

休憩に関する措置を講じる場合は、妊娠中の女性の健康状態には個人差があり、また、作業内容も個々の女性労働者によって異なりますから、これらの状況を踏まえ、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者と相談して、措置を講じることが望まれます。

ハ その他

部屋の一部において休憩できるようにするため長椅子等を利用する場合は、つい立てを立てる等の工夫をすることが望まれます。

また、立作業に従事している妊娠中の女性労働者のそばに椅子を置くなどにより、休憩が取りやすいように工夫することが望まれます。



休憩場所を設ける場合には、妊娠中の女性労働者が臥床できる休養室を設けることが望ましいでしょう。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の女性労働者が、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性労働者が指導事項を守ることができるようにするため、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。

イ 対象とする女性労働者の範囲

妊娠中及び出産後1年を経過していない女性労働者が対象となります。

ロ 措置の具体的内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 作業の制限

〔例〕 ● 負担の大きい作業としては、

- ① 重量物を取り扱う作業
継続作業 6～8kg以上
断続作業 10kg以上
- ② 外勤等連続的歩行を強制される作業
- ③ 常時、全身の運動を伴う作業
- ④ 頻りに階段の昇降を伴う作業
- ⑤ 腹部を圧迫するなど不自然な姿勢を強制される作業
- ⑥ 全身の振動を伴う作業 等

があり、これらの作業から、例えば、座作業、デスクワーク、負荷の軽減された作業への転換による負担の軽減

(ロ) 勤務時間の短縮

〔例〕 ● つわり、妊婦貧血（軽症）、妊娠浮腫（^{ふしゅ}軽症）等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき、例えば、1日1時間程度の勤務時間の短縮

(ハ) 休業

〔例〕 ● 妊娠^{おそ}悪阻、切迫流産等の症状に対応するため、医師等の指導に基づき、症状が軽快するまで休業

(ニ) 作業環境の変更

〔例〕 ● つわりの症状に対応するため、悪臭のする勤務場所から移動させる 等

医師等の指導を的確に事業主に伝えることができるように、「母性健康管理指導事項連絡カード」が定められています。使い方は、12～15頁で詳しく説明します。

(4) 医師等の具体的な指導がない場合又は措置が不明確な場合の対応

通勤緩和、休憩に関する措置について、医師等による具体的な指導がない場合や症状等に対応する措置について、その指導に基づく措置内容が不明確な場合にも、事業主は、担当の医師等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

イ 医師等の具体的な指導がない場合

(イ) 「通勤緩和」及び「休憩に関する措置」については、通常、医師等は妊娠中の女性労働者が通勤に利用する交通機関の混雑状況や職場における作業の状況を詳細に知り得ないことから、具体的な指導がないことがあります。その場合も、事業主はその女性労働者から通勤緩和や休憩に関する措置の申出があったときは、その通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応をとるようにしてください。

(ロ) 適切な対応の例示

- ① 女性労働者を介して、担当の医師等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 企業内の産業医、保健師等の産業保健スタッフに相談し、判断を求める。
- ③ 機会均等推進責任者へ相談し、判断を求める。
- ④ 直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。

ロ 医師等の指導に基づく措置が不明確な場合

(イ) 「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」については、女性労働者の妊娠の経過に異常又はそのおそれがある場合であるので、担当の医師等の指導が不明確な場合には、事業主は、(ロ)で述べる具体的対応等を通して、必要な措置を講じなければなりません。

(ロ) 事業主がとるべき具体的対応

- ① 女性労働者を介して担当の医師等と連絡をとり、判断を求める。
- ② 企業内の産業保健スタッフに相談して、必要な措置を決める。

※担当医や、産業保健スタッフが措置の判断を行う場合には、別表を参考にしてください。