

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）

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。

女性は、妊娠すると、母体や胎児の健康のため、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受ける必要がありますが、女性労働者の場合には受診の時間を確保することが困難な場合があることから、必要な時間の確保を事業主に義務づけることとしたものです。

ここでいう妊産婦とは、妊娠中及び産後1年を経過しない女性をいいます。

イ 対象となる健康診査等

この法律でいう保健指導又は健康診査とは、妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査と、その結果に基づいて行われる個別の保健指導のことです。（以下「健康診査等」といいます。）

ロ 確保すべき必要な時間

事業主は、女性労働者からの申出があった場合に、勤務時間の中で、健康診査等を受けるために必要な時間を与えなければなりません。

● 健康診査等に必要な時間については、

- ① 健康診査の受診時間
- ② 保健指導を直接受けている時間
- ③ 医療機関等での待ち時間
- ④ 医療機関等への往復時間

をあわせた時間を考慮にいれて、十分な時間を確保できるようにしてください。

- なお、女性労働者が自ら希望して、会社の休日等に健康診査等を受けることを妨げるものではありません。

以下、回数や方法について詳しく説明していきます。

なお、女性労働者が希望する場合には、母親学級や両親学級などの集団での保健指導や歯科健康診査などについてもできる限り受診できるように配慮することが望まれます。

(1) 健康診査等を受けるために必要な時間の確保の回数等

事業主は、女性労働者から健康診査等を受けるための時間の確保についての申出があった場合は、原則として次の回数のとおり、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

イ 受診のために確保しなければならない回数

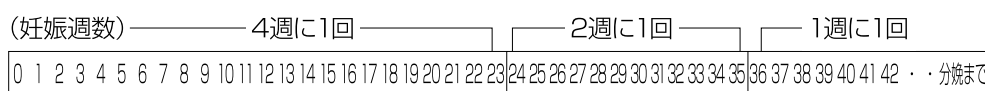
(イ) 妊娠中

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

- ただし、医師又は助産師（以下「医師等」といいます。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示に従って、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。
- 「妊娠週数」は、最終月経の第1日目を0日にして最初の1週を0週として数えます。通常、女性労働者の担当の医師等が示してくれます（下図参照）。



- 通院のために必要な時間の申請は、原則として医師等により妊娠が確定された後となります。

(ロ) 産後（出産後1年以内）

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示するところにより、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。

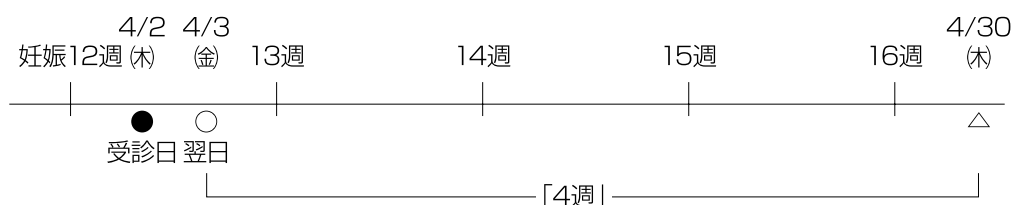
- 産後の経過が正常な場合は、通常、産後休業期間中である産後4週前後に1回、健康診査等を受けることとなっています。

しかし、産後の回復不全等の症状で、健康診査等を受診する必要がある女性労働者もいるので、その場合には、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

ロ 回数の数え方

- 「1回」とは、健康診査とその結果に基づく保健指導をあわせたものです。通常、健康診査と保健指導は同一の日に引き続き行われますが、医療機関等によっては健康診査に基づく保健指導を別の日に実施することもあります。この場合には、両方で1回とみなしますので、事業主は、女性労働者が健康診査を受診した日とは別の日に保健指導のみ受ける場合についても、時間を確保することが必要になります。
- 「期間」は、原則として、受診日の翌日から数えて、その週数目の受診日と同じ曜日までです。例えば、「4週」の場合は、ある受診日が木曜日である場合、その週から数えて4週目に当たる週の木曜日までの期間をいいます。

事業主は、その期間内に次回の通院時間を確保できるようにしなければなりません（下図参照）。



(2) 必要な時間の確保方法

女性労働者が健康診査等を受けるために必要な時間の付与方法（申請方法は書面か口頭かなど）や付与単位（半日単位か時間単位かなど）については、事業主が決めることとなりますが、決定に当たっては、労使で話し合うことが望まれます。

イ 必要な時間の与え方及び付与の単位

通院休暇制度を設ける場合には、個々の労働者によって、通院する医療機関等と勤務地との距離が異なったり、医師等に指定される診察時間も一定ではないので、個々の事情に配慮し、通院に要する時間の付与単位は、融通をもたせるようにすることが望まれます。

例えば、半日単位、時間単位等でも取れるようにしておくとい良いでしょう。

- 通院する医療機関等は、原則として、本人が希望する医療機関等としてください。

ロ 業務との調整等

健康診査等を受けるための通院日は、原則として女性労働者が希望する日（医師等が指定した日）にしてください。

- 事業主が通院日を会社の休日又は女性労働者の非番日に変更させることや休日以外の申請を拒否することは原則としてできません。
- 事業主が業務の都合等により、やむを得ず通院日の変更を行わせる場合には、変更後の通院日は、原則として、女性労働者本人が希望する日としてください。

八 通院休暇の申請手続

(イ) 申請に必要な事項

女性労働者が事業主に対して健康診査等に必要な時間を申請するに当たっては、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数等を書面で申請することが望まれます。

申請様式としては、5頁の「健康診査・保健指導申請書」様式を参考にしてください。

(ロ) 申請に必要な書類

事業主は、妊娠週数又は出産予定日を確認する必要がある場合には、女性労働者の了承を得て、出産予定日証明書等の証明書類の提出を求めることができます。

- ただし、証明する書類として母子健康手帳を女性労働者に開示させることは、プライバシー保護の観点から好ましくありません。

(ハ) 申請時期

健康診査等に必要な時間の申請は、原則として事前に行う必要があります。ただし、事業主が、事後の申請について、遡って承認することを妨げるものではありません。

出産予定日が判明したら、早期に事業主に届け出るように、日頃から女性労働者に対し周知しておくことが必要です。また、妊娠したことを職場で言い出しやすい環境を日頃から作っておくことも望ましいことです。

健康診査・保健指導申請書

所 属								
氏 名					分娩予定日	年 月 日		
※(1)	医療機関等名	所在地 (電話番号)				医療機関等初診日		
1						年 月 日		
2						年 月 日		
3						年 月 日		
※(2)	申請日	通院する日・時間				妊娠週数	承認印	
1	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日	時 分	～	時 分	週		

※(1) 2以降は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※(2) 医療機関等を※(1)欄の番号で記入してください。

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。

(別表)

1 妊娠中の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
つ わ り	妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。一般に妊娠12週（第4月）頃に自然に消失する人が多い。	悪臭がする、換気が悪い、高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限 体重が1週間に2kg前後減少する場合、尿中ケトン体が陽性の場合、妊娠12週を過ぎても症状が軽快せずに残る場合 勤務時間の短縮
妊 娠 悪 阻	つわりの強いもので食物摂取が不能になり、胃液血液等を混じた嘔吐が激しく全身の栄養状態が悪化する。脳症状（頭痛、軽い意識障害、めまいなど）や肝機能障害が現れる場合がある。	1週間に3～4kgの体重減少のある場合、尿中ケトン体が（2+）以上を示す場合、脳症状や肝機能障害（GOT、GPTが100IU/ℓ以上）を示す場合 休業（入院加療）
妊 婦 貧 血	妊娠中の血液量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が相対的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合がある。	血色素量が9g/dℓ以上11g/dℓ未満の場合 負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 血色素量が9g/dℓ未満の場合 休業（自宅療養）
子 宮 内 胎 児 発 育 遅 延	子宮内において胎児の発育が遅れている状態。	胎児の推定体重が正常の発育曲線の正常限界より小さい場合 負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
切 迫 流 産 (妊娠22週未満)	流産しかかっている状態。出血、褐色のおりもの、下腹部の痛み、下腹部の張りが徴候となる。	休業（自宅療養又は入院加療） ……注) 1
切 迫 早 産 (妊娠22週以降)	早産しかかっている状態。出血、下腹部の痛み、下腹部の張り（周期的又は持続するもので、安静にしても治らないもの）、破水感、自覚する胎動の減少などが徴候となる。	休業（自宅療養又は入院加療） ……注) 1
妊 娠 浮 腫 (む く み)	起床時などに、下肢、上肢、顔面などに次のようなむくみが認められ、かつ1週間に500g以上の体重増加がある場合。妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。 （下肢：すねのあたりを指で押すと陥没する。 上肢：手指のこわばり。はれぼったい。指輪がきつくなる。 顔面：額を指で押すと陥没する。まぶたがはれぼったい。	軽症（浮腫が全身に及ばない）の場合 負担の大きい作業、長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（浮腫が全身に及ぶ）の場合 休業（入院加療）
たん 蛋 白 尿 ……注) 2	尿中に蛋白が現れるもので、ペーパーテストにより検査する場合は連続して2回以上陽性の場合を、24時間尿で定量した場合は、300mg/日以上を、蛋白尿陽性という。	軽症(300mg/日以上、2g/日未満)の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（2g/日以上）の場合 休業（入院加療）
高 血 圧 ……注) 2	自覚症状として、頭痛、耳鳴り、ほてりなどが生ずることもあるが、自覚されないことも多いので、定期健診時、職場、家庭等で血圧を測定することが必要である。高血圧が認められたら数時間安静後再検して確認する。	軽症(最高血圧140mm Hg以上160mm Hg未満又は最低血圧90mm Hg以上110mm Hg未満)の場合 負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮 重症（最高血圧160mm Hg以上又は最低血圧110mm Hg以上）の場合 休業（入院加療）

	症 状 等	措 置 内 容
妊 娠 前 から 持 っ て い る 病 気	妊娠により症状の悪化が見られるもの ……注) 3	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養又は入院加療）
妊 娠 中 に か か り や す い 病 気		
静脈瘤	下肢や陰部の静脈がふくれあがったもので、痛み、歩行困難などが生ずることがある。妊娠後半期に起こりやすい。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
痔	外痔核の腫れによる痛みや排便痛、排便時出血。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
腰痛症	子宮の増大、重心の前方移動、ホルモンの影響等により生ずる腰部の痛み。	症状が著しい場合 長時間にわたる立作業、腰に負担のかかる作業又は同一姿勢を強制される作業の制限
膀胱炎	細菌感染等による膀胱の炎症。尿意が頻繁となり排尿痛や残尿感がある。	症状が著しい場合 負担の大きい作業、長時間拘束される作業又は寒い場所での作業の制限 高熱を伴った腎盂・膀胱炎の場合 休業（入院加療）
多胎妊娠	複数の胎児が同時に子宮内に存在する状態。切迫流早産や子宮内胎児発育遅延を起こしやすい。	双胎の場合 妊娠26週以降、必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 三胎以上の場合 特に慎重な管理を必要とする ……注) 4

2 産後の症状等に対応する措置

	症 状 等	措 置 内 容
回 復 不 全	産後長期にわたって全身状態の回復が不良なもの。	負担の大きい作業の制限、勤務時間の短縮又は休業（自宅療養）

注) 1 前回流早産したことがある場合はより慎重な管理が必要である。

注) 2 妊娠20週以降、分娩後12週までに高血圧が見られる場合、または高血圧に蛋白尿を伴う場合のいずれかで、且つこれらの症候が偶発合併症によらないものを「妊娠高血圧症候群」といい、母体および胎児・新生児にいろいろな悪影響を及ぼすので、早期発見、早期治療が大切である。

注) 3 例えば心臓病、腎臓病、高血圧、糖尿病、ぜんそく、膠原病、甲状腺疾患などは、妊娠により症状が悪化する恐れがある。

注) 4 双胎の平均分娩週数は妊娠36週であり、三胎以上はより早い。その10週間前からの慎重な管理は、切迫流早産や子宮内胎児発育遅延の予防にとって重要である。

双胎の中には、種類によって胎児予後が悪くなるものがあるので、診断確定のため妊娠初期に数回通院検査の必要がある場合がある。

(5) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「母健連絡カード」といいます。）を利用してください。（母健連絡カードの様式は14・15頁を参照。）

女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

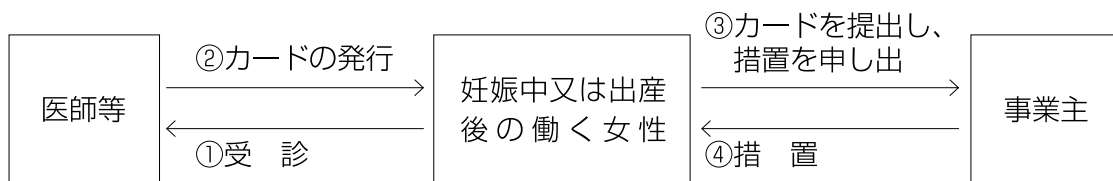
イ 「母健連絡カード」の趣旨

事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、母性健康管理の措置を適切に講じるためには、医師等による指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

このため、「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」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

ロ 「母健連絡カード」の使用方法

- (イ) 医師等は、妊娠中又は出産後の働く女性に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。(①、②)
- (ロ) 妊娠中又は出産後の働く女性は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。(③)
- (ハ) 事業主は、母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。(④)



「母健連絡カード」については、

- ① 14・15頁のカード様式をコピーして使うことができます。
- ② 厚生労働省ホームページ (<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>) からダウンロードすることができます。
- ③ ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます。

不明な点は各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

八 「母健連絡カード」の提出がない場合の対応

カードはあくまでも医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるためのものです。

したがって、カードの提出がない場合でも、女性労働者本人の申出等からその内容等が明らかであれば事業主は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合には、事業主は女性労働者を介して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。（9頁参照）



個人の健康状態に関する情報は、個人のプライバシーに属するものであるため、母性健康管理の措置の実施に当たっては、母健連絡カードの取扱いや保管方法等についてプライバシーの保護に充分留意しなければなりません。

(表)

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主殿

医療機関等名

医師等氏名

印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠 ^{おそ} 悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dℓ以上11g/dℓ未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dℓ未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊娠 ^{ふしゆ} 浮腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠 ^{たん} 蛋白尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス、緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠高血圧症候群 （妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
	高血圧に ^{たん} 蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

(裏)

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈 ^{りゆう} 瘤	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	痔	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ほう しょう 炎 膀 膵 炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（月 日～月 日）	
2週間（月 日～月 日）	
4週間（月 日～月 日）	
その他（ ）	

4 その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

〔記入上の注意〕

(1) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

(2) 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属

氏名

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

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）

事業主は、女性労働者が妊娠・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、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇に加え、厚生労働省令で定める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する解雇その他不利益取扱いが禁止されています。

イ 厚生労働省令で定める事項

- (イ) 妊娠したこと
- (ロ) 出産したこと
- (ハ) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと
- (ニ) 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- (ホ) 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
- (ヘ) 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
- (ト) 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
- (チ) 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
- (リ) 妊娠又は出産に起因する症状^{*}により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

※ 「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

□ 不利益な取扱いと考えられる例

- (イ) 解雇すること
- (ロ) 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
- (ハ) 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
- (ニ) 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
- (ホ) 降格させること
- (ヘ) 就業環境を害すること
- (ト) 不利益な自宅待機を命ずること
- (チ) 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- (リ) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- (ヌ) 不利益な配置の変更を行うこと
- (ル) 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

妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

4 紛争の解決（法第15条～第27条関係）

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができます。

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）

厚生労働大臣は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導、若しくは勧告をすることができます。

事業主がこの報告をしない、又は虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料が科せられます。

さらに、母性健康管理の措置が講じられず是正指導にも応じない場合には、企業名公表の対象となります。

ii 労働基準法における母性保護規定

産前・産後休業（第65条第1項、第2項関係）

産前は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る〉
産後は8週間
女性を就業させることはできません。

産前については、当該女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間です。

産後については、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した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さしつかえありません。

なお、産後休業の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい「生産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています。出産日は産前休業に含まれます。

妊婦の軽易業務転換（第65条第3項関係）

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りません。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限（第64条の3関係）

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

妊産婦を就かせてはならない具体的業務は、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所での業務をはじめ、女性労働基準規則第2条で定められています。

このうち、女性の妊娠・出産機能に有害な業務については、妊産婦以外の女性についても就業が禁止されています（表1、表2参照）。

なお、妊娠と診断された女性の放射線業務従事者については、「電離放射線障害防止規則」において、被ばく量の限度が定められています。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（第66条第1項関係）

変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（第66条第2項、第3項関係）

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。

妊産婦が請求した場合、これらを行わせることはできません。

なお、深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

育児時間（第67条関係）

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

生児には実子のほか養子も含まれます。また、育児時間をいつ与えるかは当事者間にまかされています。

なお、変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとされています。

罰則（第119条関係）

上記の規定に違反した者は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられます。

(表1)

妊産婦等の就業制限の業務の範囲

×…女性を就かせてはならない業務
 △…女性が申し出た場合就かせてはならない業務
 ○…女性を就かせてもさしつかえない業務

女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則第2条第1項	就業制限の内容		
	妊婦	産婦	その他の女性		妊婦	産婦	その他の女性
1号 重量物を取り扱う業務 (表2参照)	×	×	×	12号 岩石又は鉱物の破砕機又は 粉砕機に材料を送給する業務	×	△	○
2号 ボイラーの取扱いの業務	×	△	○	13号 土砂が崩壊するおそれのある 場所又は深さが5メートル以上 の地穴における業務	×	○	○
3号 ボイラーの溶接の業務	×	△	○	14号 高さが5メートル以上の場所 で、墜落により労働者が危害 を受けるおそれのあるところ における業務	×	○	○
4号 つり上げ荷重が5トン以上の クレーン、デリック又は制限荷重 が5トン以上の揚貨装置の運転の 業務	×	△	○	15号 足場の組立て、解体又は変 更の業務（地上又は床上におけ る補助作業の業務を除く。）	×	△	○
5号 運転中の原動機又は原動機から 中間軸までの動力伝導装置の掃 除、給油、検査、修理又はベルト の掛換えの業務	×	△	○	16号 胸高直径が35センチメー トル以上の立木の伐採の業務	×	△	○
6号 クレーン、デリック又は揚貨 装置の玉掛けの業務（2人以上の 者によって行う玉掛けの業務にお ける補助作業の業務を除く。）	×	△	○	17号 機械集材装置、運材索道等 を用いて行う木材の搬出の業務	×	△	○
7号 動力により駆動される土木建 築用機械又は船舶荷扱用機械の運 転の業務	×	△	○	18号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄 りん、弗素、塩素、シアン化水素、 アニリンその他これらに準ずる 有害物のガス、蒸気又は粉じん を発散する場所における業務	×	×	×
8号 直径が25センチメートル以上 の丸のご盤（横切丸のご盤及び 自動送り装置を有する丸のご盤 を除く。）又はこの車の直径が75 センチメートル以上の帯のご盤 （自動送り装置を有する帯のご盤 を除く。）に木材を送給する業務	×	△	○	19号 多量の高熱物体を取り扱う 業務	×	△	○
9号 操車場の構内における軌道車 両の入換え、連結又は解放の業務	×	△	○	20号 著しく暑熱な場所における 業務	×	△	○
10号 蒸気又は圧縮空気により駆 動されるプレス機械又は鍛造機 械を用いて行う金属加工の業務	×	△	○	21号 多量の低温物体を取り扱う 業務	×	△	○
11号 動力により駆動されるプレ ス機械、シャー等を用いて行う 厚さが8ミリメートル以上の鋼 板加工の業務	×	△	○	22号 著しく寒冷な場所における 業務	×	△	○
				23号 異常気圧下における業務	×	△	○
				24号 さく岩機、鉋打機等身体に 著しい振動を与える機械器具を 用いて行う業務	×	×	○

(表2)

下の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる重量以上の重量物を取り扱う業務

年 齢	重量 (単位 : kg)	
	断続作業	継続作業
満16歳未満	12	8
満16歳以上満18歳未満	25	15
満18歳以上	30	20