

働く女性の 母性健康管理のために



平成29年 8月

厚生労働省 都道府県労働局

働く女性の妊娠・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1～4ページへ

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5～12ページへ

③母性健康管理指導事項連絡カード

→詳しくは13～14ページへ

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18～20ページへ

○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）就業させることはできません。出産日当日は産前休業に含まれます。

→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週間経過後は従業員本人が請求し、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従業員は、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（「育児・介護休業法のあらまし」

政策について→分野別の政策一覧→雇用均等→パンフレット、関連資料、調査結果→パンフレット→育児・介護休業法）

目次

はじめに

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）	1
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）	5
▷ 母性健康管理指導事項連絡カード	13
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）	15
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）	16
5 紛争の解決（法第15条～第27条関係）	17
6 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	21
III 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備	24
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）	27
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）	28
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	29
iv 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（抄）	30
v 労働基準法（抄）	33
vi 女性労働基準規則（抄）	34
vii 母性健康管理を進める体制	36

はじめに

職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児等について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活との継続的な両立が可能となることを旨として、女性活躍推進法が平成28年4月1日に施行されました。

女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、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環境を整備するなど、事業主の役割が一層重要性を増しています。

男女雇用機会均等法では、妊娠中又は出産後の女性従業員に関する事業主の義務として、健康診査受診のための時間の確保、医師等の指導事項に従った業務軽減措置の実施等を定めています。業務軽減措置の実施に当たっては、厚生労働省が作成している「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を女性従業員等に勧めるとともに、当該カードに沿った対応が1人1人の女性従業員の状況に応じて行われることが適切な母性健康管理の推進のために必要不可欠です。

このような措置が講じられず、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、紛争が生じた場合は調停等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、女性従業員の妊娠、出産等に関する保護規定があります。

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るので、ご活用いただき、法に沿った取組をお願いいたします。