

母性健康管理及び母性保護の概要

男女雇用機会均等法では、働く妊産婦の母性健康管理について次のように定めています。

事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等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。(第22条)

- ①妊娠中の健康診査等の回数(ただし、主治医等がこれと異なる指示をした場合はその指示による。)
 - 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
- ②産後(出産後1年以内)の健康診査等については、主治医等の指示に従って必要な時間を確保する。

事業主は、女性労働者からの「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等により、健康診査等の結果主治医等から指導を受けた旨の申し出があった場合には、同カードの記載内容等に沿って必要な措置を講じなければなりません。(第23条)

- 指導事項に応じた措置には次のようなものが考えられます。
 - ①妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
 - ②妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
 - ③妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置
- 主治医等の具体的な指導がない場合や必要な措置が不明確な場合は、事業主は、女性労働者を介して主治医等と連絡を取ったり、産業医等の産業保健スタッフに相談するなどして適切な措置を取って下さい。

労働基準法では、女性労働者の母性保護のため次のように定めています。

産前・産後休業(第65条第1項及び第2項)

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることができます。

妊婦の軽易業務転換(第65条第3項)

妊娠中の女性が請求した場合は、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)

妊産婦等については、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。

妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(第66条第1項)

変形労働時間制がとられる場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日8時間及び1週間について40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項及び第3項)

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせることはできません。

育児時間(第67条)

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することができます。