

(4) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(第12条、第13条)

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受け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らない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 （略）

女性の職場進出が進み、妊娠・出産後も働き続ける女性労働者が増加している中で、母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。

Q&A

Q₁

事業主は女性労働者が保健指導や健康診査を受けるために必要な時間を確保するために、具体的にどのような措置を講じなければならないのでしょうか。

①

均等法では、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく妊産婦健診を受診するための通院時間を確保することができるようにすることを義務付けています。

具体的には、厚生労働省令により、女性労働者が妊娠週数の区分に応じた回数、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければならないとされています。

1 妊娠中

妊娠 23 週まで …………… 4 週に 1 回

妊娠 24 週から 35 週まで ……… 2 週に 1 回

妊娠 36 週から出産まで …………… 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

2 出産後

出産後 1 年以内である場合にあっては、医師等の指示により、必要な時間を確保することができるようにすること。

Q₂

医師等の指導事項を守るために必要な措置とは、具体的にどのような措置をとればよいのでしょうか。

- ① 妊娠中又は出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて、医師等から何らかの指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするための勤務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の適切な措置を講じることが、事業主に義務付けられており、具体的な内容については、「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」において、以下のように定められています。

「母性健康管理指導事項連絡カード」は厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>



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（概要）

1 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

- ・医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、女性労働者から申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(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の女性労働者の申出があった場合
→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等から指導がない場合においても、女性労働者から申出があった場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

- ・医師等から症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。
- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合
→担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

- ・指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の明確化
→事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

- ・事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

Q₃

妊産婦健診を受けた女性労働者から、医師から2週間ほどの休業が必要と言われたとの申出がありました。現在業務が大変忙しいのですが、申出のとおり休業させなければならないのでしょうか。

①A

妊娠中又は出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づいて医師等から何らかの指導を受けた場合に、その指導事項を守ることができるようにするための措置を講じることは事業主の義務ですので、医師から問いのような指導があった場合には、事業主は、業務の繁閑にかかわらず、医師から指導された期間、休業させなければなりません。

Q₄

女性労働者が流産、死産した場合、母性健康管理措置や産前産後休業の対象になるのでしょうか。

①A

流産、死産してしまった場合には、出血や下腹部痛等への対応として、医師等から一定期間の休業等の指導があることが考えられます。

流産、死産後1年以内であれば（妊娠の週数を問わず）母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診査を受けるための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

また、妊娠4か月以降の流産、死産の場合は、労働基準法に基づく産後休業（原則8週間）の対象となりますので、事業主は労働者を就業させてはなりません。

流産、死産により身体的にも精神的にも配慮が必要な場合がありますので、女性労働者本人の意向や体調を確認し、必要に応じ主治医の助言を得て対応してください。

Q₅

女性労働者が医師から不育症と診断され、通常よりも頻繁な妊婦健診を受診するよう指示されたとして通院休暇を申し出てきています。事業主は当該労働者の申出に応じなければならないのでしょうか。

①A

不育症とは、生殖年齢の男女が妊娠を希望し、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して、生児が得られない（結果的に子どもを授けられない）状態をいいます。

一般的に、妊娠中の不育症患者に対しては、医師による妊婦健診の際の経過観察及び内服等による治療や切迫流産の場合の休業等の診断が行われることが多いとされています。

医師から、妊婦健診の受診の指示や、休業等の指導があった場合、母性健康管理措置の対象となりますので、事業主は、妊婦健診の回数が通常より多い場合も必要な時間を確保しなければならず、また、休業等の指導事項を女性労働者が守ることができるようにしなければなりません。

母性健康管理に関する詳しい情報、母性健康管理の取組事例については、以下のホームページでご覧いただけます。

○女性労働者の母性健康管理等について（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html



○働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

