

職場における 母性健康管理の措置が義務化されました!

～ 平成10年4月1日からスタート～



労働省女性局



はじめに

女性の職場進出が進み、妊娠中及び出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進展する中で、職場において女性が田性を尊重され、働きながら安心して子供を産むことができる条件を整備することは、重要な課題となっています。

これまで、男女雇用機会均等法においては、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理の措置について、事業主の自主的努力に委ねられてきましたが、今回の男女雇用機会均等法の改正により、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置については、事業主に対する義務とされ、平成10年4月より施行されました。

その主な内容は、妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査及び保健指導を受けることができるようにすること、その健康診査及び保健指導による医師等の指導事項を守ることができるようにすることなどです。

各企業におかれましては、人事部門と健康管理部門との連携を図るなど、妊娠中の女性労働者が、健康で安全に仕事を続け、安心して出産できるよう、それぞれの職場における田性健康管理の状況や推進体制を点検・整備するなど、均等法の趣旨、内容に沿った一層の取組をお願いいたします。

目 次

はじめに	1
I 男女雇用機会均等法等の改正のポイント	2
II 改正男女雇用機会均等法における 田性健康管理の措置	5
III 改正労働基準法における田性保護措置	23
IV 田性健康管理Q&A	26
V 田性健康管理に関する規定例	28
VI 田性健康管理に関する法律、省令及び指針	30

I 男女雇用機会均等法の改正のポイント

1 改正の趣旨

- 働く女性が性により差別されることがなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること、
 - 働く女性が安心して子供を産むことができる環境をつくること、
 - 男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること、
- を目指し、総合的に労働省所管の法律の整備を図ったものです。

2 改正の具体的なポイント

(1) 男女雇用機会均等法の改正

- これまで事業主の努力義務であつた募集・採用、配置・昇進について、女性に対する差別を禁止
- 企業名の公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど、法の実効性を確保するための措置を強化
- ポジティブ・アクションの促進、セクシュアル・ハラスメントの防止といった新しい課題にも対応
- 田性保護の充実の一環として、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を受けるために必要な時間の確保や、その指導に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ

(2) 労働基準法の改正

- 女性の職域の拡大を図り、男女の均等取扱いを一層促進する観点から、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制を解消
- 田性保護の充実の一環として、多胎妊娠の場合の産前休業期間を10週間から14週間に延長

(3) 育児・介護休業法の改正

- 育児や家族の介護を行う一定範囲の男女労働者について、深夜業の制限の権利を創設

3 男女雇用機会均等法の改正

事 項		現 行 法	改 正 法	施行期日
差別の禁止	募集・採用	努力義務	禁 止	平成11年4月1日
	配置・昇進	努力義務	禁 止	
	教育訓練	一部禁止	禁 止	
	福利厚生	一部禁止	一部禁止	
	定年・退職・解雇	禁 止	禁 止	
	女性のみ・女性優遇	適 法	原則として禁止	
調 停		双方の同意が条件	一方申請を可とする	平成10年4月1日
制 裁		(規定なし)	企業名の公表	
ポジティブ・アクション		(規定なし)	国による援助	
セクシュアル・ハラスメント		(規定なし)	事業主の配慮義務	
母 性 健 康 管 理		努力義務	義 務 化	平成10年4月1日

(改正前)

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する配慮及び措置)

第26条 事業主は、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な配慮をするように努めなければならない。

第27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ずるように努めなければならない。

(改正後)

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第26条 事業主は、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ななければならない。

第27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 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

4 労働基準法の改正

事 項	現 行 法	改 正 法	施行期日
女性の時間外・休日労働、深夜業	就業を規制	規制を解消	平成11年4月1日
多胎妊娠における産前休業期間	10 週 間	14 週 間	平成10年4月1日

(改 正 前)

(産前産後)

第65条 使用者は、6 週間（多胎妊娠の場合にあつては、10週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

使用者は、産後8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6 週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

(改 正 後)

(産前産後)

第65条 使用者は、6 週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

使用者は、産後8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6 週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

5 育児・介護休業法の改正

事 項	現 行 法	改 正 法	施行期日
深 夜 業	(規定なし)	育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限	平成11年4月1日

Ⅱ 改正男女雇用機会均等法における妊産婦健康管理の措置

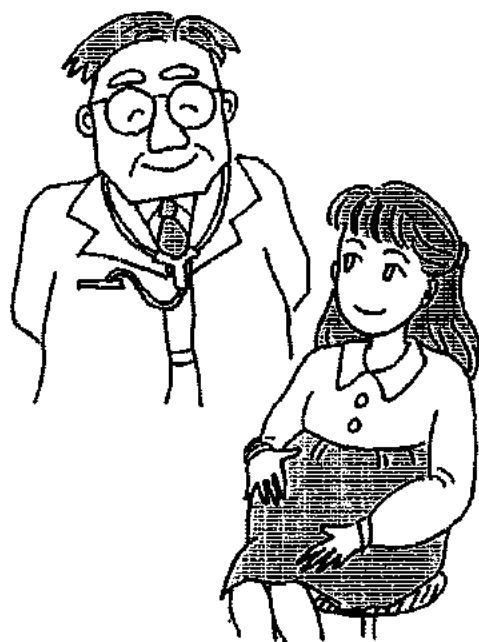
1 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第26条関係）

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は必要な時間を確保することができるようになら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。

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人を対象とした保健指導のことです。（以下「健康診査等」といいます。）



□ 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（以下「通院休暇」といいます。）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。

通院休暇の回数や付与方法について、以下で詳しく説明します。

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) 通院休暇の回数等

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（通院休暇）の申出があった場合は、原則として次の回数のとおり、通院休暇を与え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、医師又は助産婦（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ならなければなりません。
- 「妊娠週数」は、最終月経の第1日目を基準にして最初の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）。

(妊娠週数)										4週に1回															
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	.	.	.	.	.	.	.	.	.
2週に1回										1週に1回										分娩まで					

- 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ならなければなりません。

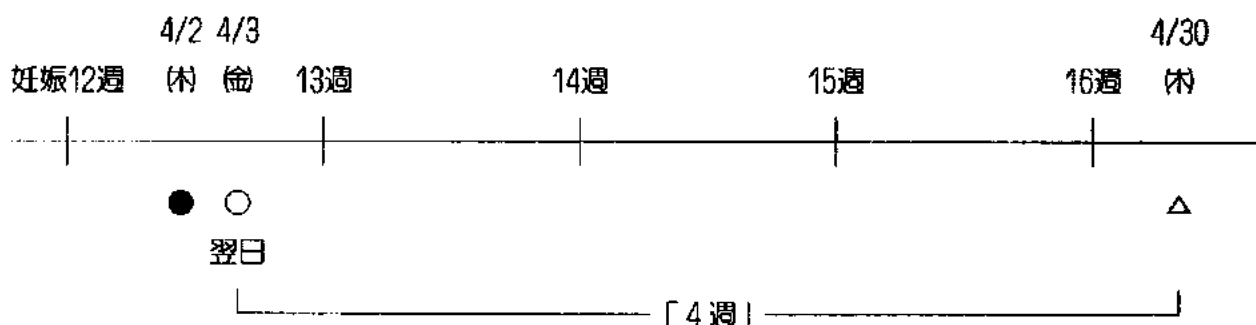
- 産後の経過が正常な経過の場合は、通常、産後休業期間中である産後4週前後に1回、健康診査等を受けることとなっています。
しかし、産後の回復不全等の症状で、健康診査等を受診する必要がある女性労働者もいるので、その場合には、必要な時間を確保することができるようにならなければなりません。

□ 回数の数え方

- 「1回」とは、健康診査とその健康診査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受ける保健指導についても、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、その期間内に次の通院休暇を取れ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、医師等に指定された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よいでしょう。

- 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。

- 会社の休日又は交替制勤務による非番日に通院可能な場合にも、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避けてください。
- 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、女性労働者が担当の医師等に相談した上で本人が希望する日としてください。

ハ 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通院休暇を申請するに当たっては、通院の月日、必要な時間、医療機関等名、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、P11の「健康診査・保健指導申請書」様式を参考にしてください。

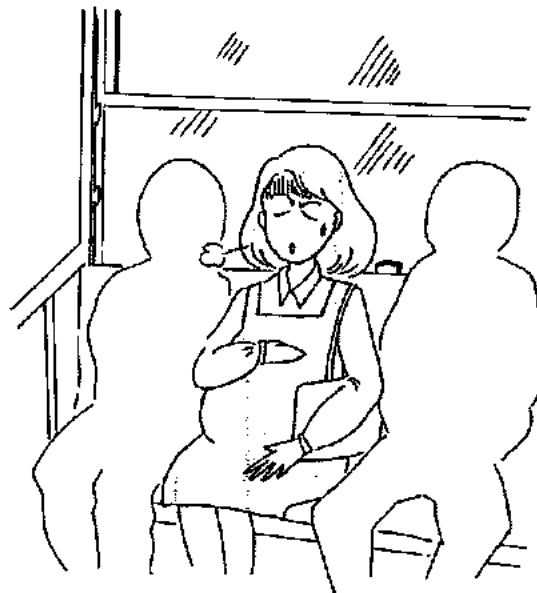
(ロ) 申請に必要な書類

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

通院休暇の申請は、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、避け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、妊娠したことを隠蔽で言い出し、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。

(様式)

健康診査・保健指導申請書

所 属						
氏 名				出産予定日	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27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、その指導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

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があった場合には、女性労働者の申出に基づき、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を使つての通勤の他、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) 時差出勤

- 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

(ロ) 勤務時間の短縮

- 勤務時間の短縮については、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、措置内容を決め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があった場合には、妊娠中の女性労働者の申出により、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女性健康管理推進者との連携

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女性健康管理推進者と相談して、措置を講じることが望まれます。

ハ その他

臥床できる施設として、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。

本指針では、休憩室の設置まで求めていませんが、休憩場所を設ける場合には、妊娠中の女性労働者が、臥床できる休憩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 頻繁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、妊娠貧血（軽症）、浮腫（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

Ⅳ 休 業

〔例〕● 妊娠悪阻、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

労働省では、医師等の指導を事業主に伝えることができるように、「女性健康管理指導事項連絡カード」を新しく指針に盛り込みました。使い方は、次の項で詳しく説明しますが、医師等の指導事項を守るために、どのような措置を講じればよいのかを判断するのに役立つカードです。

(4) 医師等の指導がない場合又は不明確な場合の対応

通勤緩和、休憩に関する措置、症状等に対応する措置について、担当の医師等による指導がない場合や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、適切な対応をとってください。

(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、保健婦等の産業保健スタッフに相談し、判断を求める。
 - ③ 母性健康管理推進者へ相談し、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。
- 従来、女性労働者の申出に応じて通勤緩和の措置を行っている企業や、適宜、休憩の措置を講じている企業は、本指針の策定をもって、特に取扱いを変更する必要はありません。

ロ 医師等の指導が不明確な場合

- (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に連絡をとり、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場合が多い。	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/dl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
浮 腫 （むくみ） ……注）2	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）
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、30mg/dl以上を、蛋白尿陽性という。	軽症（30mg/dl以上200mg/dl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（200mg/dl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140mmHg以上160mmHg未満又は最低血圧90mmHg以上110mmHg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160mmHg以上又は最低血圧110mmHg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つての休憩
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つての休憩
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週以降に浮腫、蛋白尿、高血圧の症状のうちいずれか1つ以上の症状が出たものを「妊娠中毒症」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) 田性健康管理指導事項連絡カードの利用

事業主が田性健康管理の措置を有効かつ適切に講ずることができるようにするため、「田性健康管理指導事項連絡カード」（以下「指導事項連絡カード」といいます。）を利用してください。

これまで述べてきた(1)～(3)（P13～P15）の措置については、このカードによって確認することができます。

イ 事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、田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。

これまで、妊娠中の症状等については、医師による診断書等が主に利用されていますが、その中には、講ずべき措置の内容が明確でないものもありますので、指導事項の内容を、確実に伝達するための方法として、今般、「指針」に「指導事項連絡カード」の別記様式が盛り込まれました。

□ 「指導事項連絡カード」の使用方法

(イ) 医師等

「指導事項連絡カード」は、「1氏名等」、「2指導事項」、「3上記2の措置が必要な期間」及び「4その他の指導事項」については、医師等が記入し、記名の上、女性労働者に渡します。

(ロ) 女性労働者

女性労働者は、カードの裏面下の「指導事項を守るための措置申請書」欄に、申請日、所属及び氏名を記入して事業主に措置を申し出ます。

(ハ) 事業主

事業主は、症状等に対応する措置として「指導事項連絡カード」の右欄の「標準措置」を講じてください。

「指導事項連絡カード」で「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」の記載がある場合には、その措置を講じなければなりません。

- また、標準措置の記載だけの場合には、P17～P18の別表を参考として、産業保健スタッフや田性健康管理推進者に相談して、標準措置を上回る措置をとることも可能です。

- 女性労働者から申出を受けた事業主は、措置内容を決定した後、速やかにその女性労働者に対して措置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。
- 「指導事項連絡カード」については、女性少年室へお問い合わせください。

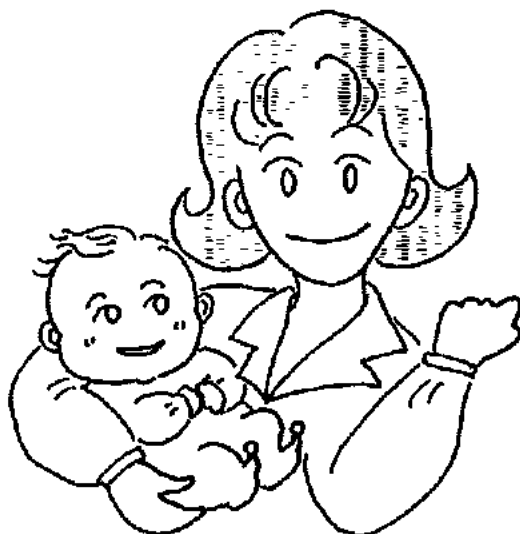
八 医師等の指導事項を確認する書類

事業主は、必要に応じて女性労働者に対し、医師等の指導事項の内容を確認するための書類の提出を求めることができます。

確認をするための書類としては、「指導事項連絡カード」を利用してください。

二 休業中の待遇

妊娠中の症状に対応するための休業等は、休業中の賃金等の取扱いについては、あらかじめ、労使で話し合って明確にしておくことが望ましいでしょう。



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、
妊性健康管理の措置の実施に当たっては、プライバシーの保護に充分留意しなければなりません。

妊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。）

病 状 類		指導項目	
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
おそ 妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb 9 g/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
	Hb 9 g/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）
妊娠中毒症	ふ 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）
	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）
	高 血 圧	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 瘤 ^{りゅう}	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つての休憩
	痔 ^し	症状が著しい場合		
	腰 痛 症	症状が著しい場合		長時間の立仕事、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
	肩 膀 炎 ^{よう こう}		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がんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- (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がんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

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 印

事業主 殿

この様式の「田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。



改正労働基準法における母性保護措置

次代を担う子供を生み、育てるという母性を保護することは重要です。労働基準法では、最低条件として、女性労働者の妊娠、出産等に関する措置について規定しています。今回の労働基準法の改正により、多胎妊娠の場合の産前休業の期間が延長されました。

改正ポイント

多胎妊娠の場合の産前休業期間を、10週間から14週間に延長

(平成10年4月1日から施行)

多胎妊娠の場合、単胎妊娠の場合に比して、異常の発生及び妊婦負担が大きいこと、また、母体の状況等が単胎の場合の妊娠34週（産前6週間前）は、多胎の場合の妊娠26週（産前14週間前）に相当するという医学的知見をもとに、多胎妊娠の場合の産前休業期間が現行の10週間から14週間に改正されました。

なお、単胎妊娠の場合の産前産後休業期間及び多胎妊娠の場合の産後休業期間については、従前と同様です。

産前・産後休業

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）

産後8週間

は女性労働者が休業を請求した場合、就業させることはできません。

(第65条第1項、第2項関係)

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

妊娠中の女性が請求した場合とは、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(第65条第3項関係)

妊産婦の危険有害業務の就業制限

妊産婦については、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。

(第64条の5関係)

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9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)。

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。

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

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。

(第66条第1項関係)

妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

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。

(第66条第2項、第3項関係)

職務上、指揮命令する立場にある人や、専門的業務に従事する人など、時間外労働、休日労働、深夜業に関する制限が適用されない人でも、妊産婦であるかぎり、請求されれば、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

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。

(第67条関係)

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。

(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9条第1項	就業制限の内容			女性労働基準規則第9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生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こ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く。）又はこの車の直径が75センチメートル以上の帯のこ盤（自動送り装置を有する帯のこ盤を除く。）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、シヤ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、鎮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

Ⅳ 母性健康管理Q&A

問1 母性健康管理に関する措置について就業規則に定める必要はありますか。また、どのように定めるとよいのでしょうか。

【答】

健康診査等を受けるための時間について、勤務時間内に適宜確保するような場合は、就業規則に必ず記載する必要はありませんが、積極的に規定することを妨げるものではありません。

このとき、通院休暇制度、妊娠中の症状等に対応するための休暇制度等特別の休暇制度を導入するような場合は、休暇に関する事項は労働基準法上当該制度の内容を就業規則に記載し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。具体的には、「Ⅴ 母性健康管理の措置に関する規定例」を参考にしてください。

問2 母性健康管理に関する措置の対象者は、妊娠中及び出産後の女性労働者としていますが、例外はないのでしょうか。

【答】

母性健康管理に関する措置は、労働者の健康に直接かつ重大な関係があるものですから、就業形態を問わず、パートタイム労働者や派遣労働者等有期契約の者についても、母性健康管理の措置の対象に含まれます。

なお、育児・介護休業法で適用除外とされている①日々雇用される者及び期間雇用者、②入社1年未満の労働者、③1年以内に雇用関係が終了することが明かな者等を除外する旨を就業規則に規定することも法の趣旨に反するものとして無効となります。

問3 勤務時間の短縮や休憩、休業の措置について、賃金の取扱いはどうするのでしょうか。

【答】

勤務時間の短縮や休憩時間、休業中の賃金については、労使で話し合って決めることが望まれます。

具体的な定め方については、「Ⅴ 母性健康管理の措置に関する規定例」を参考にしてください。

なお、平成6年の労働省の調査によると、通院休暇制度がある事業所のうち休暇中の賃金が有給である事業所は78.1%、妊娠障害休暇については80.8%となっています。

問4 事業主は、年次有給休暇をもって通院休暇に当てることは可能ですか。
また、前年から繰越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てることは可能ですか。

【答】

通院休暇は勤務時間内に時間の確保を行うという趣旨で設けられたものです。事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰越された年次有給休暇の未消化分をもって通院休暇に当てるよう女性労働者に対して指示することは認められません。

ただし、女性労働者が自ら希望して年次有給休暇を取得して通院することを妨げるものではありません。

問5 指針でいう「休憩時間」は、労働基準法第34条の「休憩」と同義に解釈してはならないでしょうか。また、休憩を取ることに伴い、休憩の時間分終業時刻を繰り下げることが可能でしょうか。休憩回数の増加とは、例えば、1時間であるものを30分ずつ2回に分ける方法でよいでしょうか。

【答】

- 1 指針でいう「休憩時間」の趣旨は、事実上休憩される趣旨であり、労働基準法第34条の休憩と同義ではありません。
- 2 休憩の措置を講ずることにより、実質的に勤務時間が短縮されたとしても、そのことを理由として終業時刻を繰り下げすることは、本措置の趣旨に反するものです。
- 3 休憩は、母性健康管理の観点から労働基準法上の休憩と別に設けられたものですから、労働基準法上の休憩時間を確保した上で、更に必要に応じて休憩回数を増加する必要があるため、従って、御質問のような分割は認められません。

問6 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置において、措置の中に休業もあり、私傷病による休業とは別扱いとなるのでしょうか。

【答】

- 1 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置として休業が必要な場合、どのような休暇制度を適用するかについては個々の事業主に任されており、私傷病による休業（病気休暇）で対応する措置も一つの方法です。
- 2 ただし、妊娠障害休暇等特別の休暇制度を設けている場合には、休業中の賃金支払の有無等については病気休暇等他の休暇制度を活用する場合の条件を下回ることのないよう定めてください。

問7 母性健康管理指導事項連絡カード（又は医師の診断書等）を見せずに女性労働者が事業主に対して措置の申出をした場合、事業主は当該労働者の申出に依する義務がありますか。

【答】

- 1 医師等の指導事項がない場合には、事業主には法的な義務は生じません（均等法第27条）。御質問のような、指導の有無が不明確な場合には、母性健康管理指導事項連絡カード（又は医師の診断書等）により、医師等の指導内容の確認を求めることができます。
- 2 しかしながら、妊娠婦の通勤緩和及び休憩の措置に関しては、医師等の具体的な指導がない場合であっても、女性労働者からの申出があれば、その場合における事業主の望ましい対応として、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を図る必要があります。

問8 母性健康管理指導事項連絡カードはどこで入手できるのでしょうか。

【答】

母性健康管理指導事項連絡カードは、女性少年室を通して入手できます。その他、市町村母子保健担当課の窓口や産婦人科医のもとにも置いてある場合もありますので、お尋ねください。



母性健康管理の措置に関する規定例

■母性健康管理の措置に関する規定例

(1) A 社

(妊娠中の通院等)

第〇条 妊娠中及び出産後１年以内の女性が健康診査等を受けるために通院する場合、必要時間の遅刻、早退、離席を認める。通院のため出社不能の場合は本人の請求により、特別休暇を与えることができる。

(通勤緩和の措置)

第〇条 妊娠中の女性が、通勤時の混雑が母体の負担になる場合は、本人の請求により始業時間30分繰下げ、終業時間30分繰上げを認める。

ただし、本人の請求により合計１日１時間以内を限度として繰下げ時間の調整を認める。

(休憩の措置)

第〇条 妊娠中の女性が、勤務中、業務を負担に感じる場合は、本人の請求により適宜休憩することを認める。

(妊娠中及び産後の症状等に対応する措置)

第〇条 妊娠中及び出産後１年以内の女性が、身体に何らかの症状又は症状が発生するおそれがあるとして、医師又は助産婦からの指導を受けた場合は、本人の請求により、「母性健康管理指導事項連絡カード」に基づきその指導が守れるよう、業務内容の軽減、勤務時間の短縮等を認める。

また、休業が必要な場合は、特別休暇を取得することができる。

(措置中の待遇)

第〇条 第〇条から第〇条までの措置の適用を受けることにより賃金へ影響を及ぼさない。

ただし、第〇条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

(2) B 社

(時間内通院)

第〇条 妊娠中及び出産後１年以内の女性が母子保健法による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の時間内通院を認める。

(1) 請求できる期間及び回数

- | | |
|-----------------|--------|
| イ 妊娠23週まで | 4週間に1回 |
| ロ 妊娠24週から第35週まで | 2週間に1回 |
| ハ 妊娠36週以降 | 1週間に1回 |

ただし、医師等の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

(2) 賃金は減額しない。

(通勤緩和)

第〇条 妊娠中の女性に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合は、あらかじめ届出るものとする。

2 賃金は減額しない。

(勤務中の休憩)

第〇条 妊娠中の女性が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

(症状等に対応する措置)

第〇条 妊娠中及び出産後１年以内の女性が、医師等から、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「田性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

- (1) 業務負担の軽減
- (2) 負担の少ない業務への転換
- (3) 勤務時間の短縮
- (4) 休業

2 休業は無給休暇とする。



母性健康管理に関する法律、省令及び指針

〈法 律〉

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女性労働者の福祉の増進
に関する法律（抜粋）

目 次

- 第1章 総 則（第1条—第6条）
- 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の促進
 - 第1節 事業主の講ずる措置等（第7条—第15条）
 - 第2節 機会均等調停委員会（第16条—第21条）
- 第3章 女性労働者の就業に関する援助の措置等（第22条—第31条）
- 第4章 雑 則（第32条—第35条）
- 附則

第3章 女性労働者の就業に関する援助の措置等

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第26条 事業主は、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ならなければならない。

第27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 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 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

〈省 令〉

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女性労働者の福祉増進に
関する法律施行規則（抜粋）

（法第26条の措置）

第18条 事業主は、次に定めるところにより、その雇用する女性労働者が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。

- 1 当該女性労働者が妊娠中である場合にあつては、次の表の上欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる期間以内ごとに1回、当該必要な時間を確保することができるようにすること。ただし、医師又は助産婦がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

妊 娠 週 数	期 間
妊娠23週まで	4 週
妊娠24週から35週まで	2 週
妊娠36週から出産まで	1 週

- 2 当該女性労働者が出産後1年以内である場合にあつては、医師又は助産婦が保健指導又は健康診査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、当該必要な時間を確保することができるようにすること。

〈指 針〉

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

1 はじめに

この指針は、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女性労働者の福祉の増進に関する法律第27条第2項の事業主が講ずべき措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

2 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置

(1) 妊娠中の通勤緩和について

事業主は、その雇用する妊娠中の女性労働者から、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）によ

り通勤緩和の指導を受けた旨の申出があった場合には、時差通勤、勤務時間の短縮等の必要な措置を講ずるものとする。

また、事業主は、医師等による具体的な指導がない場合においても、妊娠中の女性労働者から通勤緩和の申出があったときは、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について

事業主は、その雇用する妊娠中の女性労働者から、当該女性労働者の作業等が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があった場合には、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。

また、事業主は、医師等による具体的な指導がない場合においても、妊娠中の女性労働者から休憩に関する措置についての申出があったときは、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について

事業主は、その雇用する妊娠中又は出産後の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、医師等によりその症状等に関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、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。

また、事業主は、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には、担当の医師等と連絡をとりその判断を求める等により、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。

3 そ の 他

(1) 田性健康管理指導事項連絡カードの利用について

事業主がその雇用する妊娠中及び出産後の女性労働者に対し、田性健康管理上必要な措置を適切に講ずるためには、当該女性労働者に係る指導事項の内容が当該事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要である。

このため、事業主は、田性健康管理指導事項連絡カード（別記様式 略）の利用に努めるものとする。

(2) プライバシーの保護について

事業主は、個々の妊娠中及び出産後の女性労働者の症状等に関する情報が、個人のプライバシーに属するものであることから、その保護に特に留意する必要がある。

■ 母性健康管理推進者

労働省では、女性労働者を常時50人程度以上雇用する事業所に対し、自主的な母性健康管理体制の整備を図るため、その事業所に属する衛生管理者の中から少なくとも1名を母性健康管理推進者として選任するよう勧奨しています。

母性健康管理の措置が義務化され、母性健康管理推進者の役割はより重要なものとなりますので、是非、選任してください。

職務はおおむね次のとおりです。

- イ 事業所において、母性健康管理の関心と理解を促す。
 - ロ 母性健康管理について事業主等の指示により必要な措置を検討実施し、また、事業主等が講ずべき措置の判断に当たって、事業主に対し進言、助言を行う。
 - ハ 母性健康管理について女性労働者の相談に応じる。
 - ニ 母性健康管理に関する業務について女性少年室との連絡を行う。

女性少年室では、選任された母性健康管理推進者に、必要な情報や資料の提供を行っています。
新たに新任又は変更を行う場合は、下記の選任・変更届を女性少年室あてに郵送又はFAXしてください。



母性健康管理推進者選任・変更届

年 月 日

女性少年室長 殿

事業所名
所在地
代表者職氏名
主な事業内容
常用労働者 人（うち女性 人）

当事業所では、下記の者を母性健康管理推進者として選任・変更いたします。

記

所属部課 職 名	(TEL)
氏 名	

■母性健康管理指導医

全国の女性少年室には、母性健康管理の専門家である母性健康管理指導医が配置されており、健康管理の具体的な問題について事業主や女性労働者からの相談に応じ、また母性健康管理に関する指導を行っています。

都道府県女性少年室一覧

(平成10年4月1日現在)

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-0808	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-0801	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
宮城	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188-62-6684	0188-62-4300
山形	990-0041	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236-24-8228	0236-24-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-0061	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-0026	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉	336-0012	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
千葉	280-0013	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	112-0004	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
神奈川	231-0003	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8133	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-266-6420
富山	930-0856	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764-32-2740	0764-32-3959
石川	920-0026	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	076-231-3086	076-221-3087
福井	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-0007	甲府市美咲1丁目2番13号	0552-52-6779	0552-54-4677
長野	380-0846	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	026-234-7817	026-234-7820
岐阜	500-8114	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
静岡	420-0853	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0001	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052-951-4191	052-951-4193
三重	514-0002	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
滋賀	520-0057	大津市御幸町6番6号	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区西橋町通御池上ル金吹町451番地	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-0008	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-941-4547	06-946-6465
兵庫	650-0042	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078-332-7045	078-332-7005
奈良	630-8113	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820	0742-36-1821
和歌山	640-8392	和歌山市中之島2249番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取	680-0011	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249	0857-29-4142
島根	690-0001	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-0907	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	730-0012	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082-223-2878	082-223-2875
山口	753-8505	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839-22-8017	0839-22-3880
徳島	770-0851	徳島市徳島町城の内6番6号 徳島地方合同庁舎	0886-52-2718	0886-52-2751
香川	760-0018	高松市天神前5番12号	087-831-3762	087-831-3759
愛媛	790-0808	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-0074	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888-72-2598	0888-72-2410
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
長崎	852-8106	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958-44-4384	0958-44-4423
熊本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975-32-4025	0975-37-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島	892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0033	那覇市久米2丁目30番1号	098-868-4380	098-869-7914

