女性労働者の母性健康管理のために



平成27年９月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

女性労働者の妊娠・出産前後に事業主が講ずる措置

妊娠中

出産

出産後

○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。

→詳しくは２ページ以下へ

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。

→詳しくは６ページ以下へ

③母性健康管理指導事項連絡カード

→詳しくは１２ページ以下へ

○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ページ以下へ

○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）女性を就業させることはできません。

→詳しくは１８ページへ

○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労働者は、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（http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html）をご覧ください。

目　次

はじめに…… 1
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）…… 2
　　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）…… 6
　　▷　母性健康管理指導事項連絡カード…… 14
　　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） 16
　　4　紛争の解決（法第15条～第27条関係）…… 17
　　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）…… 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 …… 22
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）…… 28
　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）…… 29
　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…… 30
　ⅳ　労働基準法（抄）…… 31
　ⅴ　女性労働基準規則（抄）…… 32
　ⅵ　母性健康管理を進める体制…… 34

はじめに

女性の職場進出が進み、妊娠中または出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、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条件を整備することは、社会にとっても重要な課題です。

こうした課題に対処するため、男女雇用機会均等法では、事業主の義務として、妊娠中又は出産後の女性労働者が健康診査等を受けるための時間を確保し、その女性労働者が医師等の指導事項を守ることができるように勤務時間の変更などの措置を実施しなければならないことを定めています。また、こうした措置が講じられず、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、調停などの紛争解決援助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労働者の妊娠、出産等に関する保護規定があります。

１人１人の女性労働者の状況に応じた的確な母性健康管理の推進のためには、事業主、女性労働者、医師の連携が欠かせないことから、厚生労働省では「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用をお勧めしています。

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ますので、各事業所においては、これを御活用いただき、法に沿った取組をお願いいたします。



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

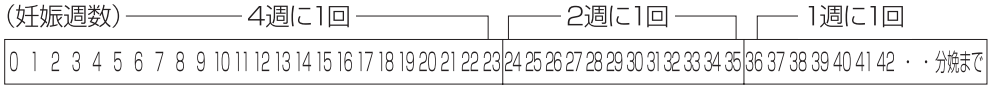
㈠　妊娠中

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。

㈡　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。

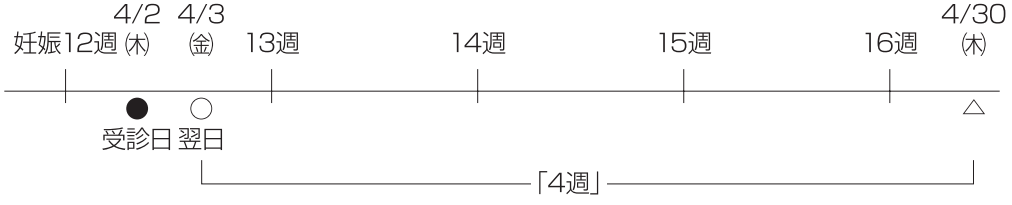
- 産後の経過が正常な場合は、通常、産後休業期間中である産後４週前後に1回、健康診査等を受けることとなっています。

  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の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、その翌日である金曜日から数えて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。

- 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。

ハ　通院休暇の申請手続

㈠　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。

㈡　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。

㈢　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。

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。

㈠　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

㈡　勤務時間の短縮
- １日30～60分程度の時間短縮

㈢　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。

㈠　休憩時間の延長

㈡　休憩回数の増加

㈢　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（34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。

㈠　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

㈡　勤務時間の短縮

〔例〕● つわり、妊婦貧血（軽症）、妊娠浮腫（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

㈢　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

㈣　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

㈠「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。

㈡　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

㈠「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、㈡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。

㈡　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（おそ）	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（ふしゅ）（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陷没する。 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：額を指で押すと陷没する。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（たん）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140㎜Hg以上160㎜Hg未満又は最低血圧90㎜Hg以上110㎜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160㎜Hg以上又は最低血圧110㎜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。

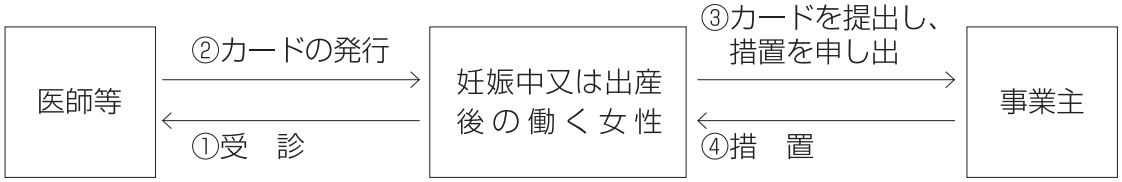
このため、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

ロ　「母健連絡カード」の使用方法

㈠　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）

㈡　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）

㈢　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、
①14・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。

ハ　「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
妊娠悪阻（おそ）				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）
妊娠浮腫（ふしゅ）		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）
妊娠蛋白（たん）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）
	高血圧に蛋白（たん）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
	膀胱炎	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 ---------- 印

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。

妊娠・出産等を理由として不利益取扱いを行うとは

男女雇用機会均等法違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産等の事由を「契機として」（※）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

（※）　原則として、妊娠・出産等の事由の終了から１年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

ただし、事由の終了から１年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

イ　厚生労働省令で定める事項

㈠　妊娠したこと

㈡　出産したこと

㈢　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

㈣　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

㈤　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

㈥　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

㈦　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

㈧　育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと

㈨　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。

ロ　不利益な取扱いと考えられる例

㈠　解雇すること

㈡　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

㈢　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

㈣　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

㈤　降格させること

㈥　就業環境を害すること

㈦　不利益な自宅待機を命ずること

㈧　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと

㈨　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

㈩　不利益な配置の変更を行うこと

⑪　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（P19～P21参照）。
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みます。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。

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
○…女性を就かせても差し支えない業務

女性労働基準規則第2条第1項		就業制限の内容		
		妊婦	産婦	その他の女性
1号	重量物を取り扱う業務　（別表１参照）	×	×	×
2号	ボイラーの取扱いの業務	×	△	○
3号	ボイラーの溶接の業務	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○
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。）	×	△	○
7号	動力により駆動させる土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務	×	△	○
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。）又はのこ車の直径が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	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○
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8ミリメートル以上の鋼板加工の業務	×	△	○
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	×	△	○
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	×	○	○
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	×	○	○
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。）	×	△	○
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	×	△	○
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	×	△	○
18号	別表２の１に掲げる有害物を発散する場所において行われる別表２の２に掲げる業務	×	×	×
19号	多量の高熱物体を取り扱う業務	×	△	○
20号	著しく暑熱な場所における業務	×	△	○
21号	多量の低温物体を取り扱う業務	×	△	○
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、鋲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	×	×	○

〈別表１〉

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

〈別表２〉

１．対象有機物（26物質）

[特定化学物質障害予防規則の適用を受けるもの]

1 塩素化ビフェニル（ＰＣＢ）	10 塩化ニッケル（Ⅱ）（粉状のものに限る）※1
2 アクリルアミド	11 スチレン ※2
3 エチルベンゼン	12 テトラクロロエチレン（パークロルエチレン）※2
4 エチレンイミン	13 トリクロロエチレン ※2
5 エチレンオキシド	14 砒素化合物（アルシンと砒化ガリウムを除く）※1
6 カドミウム化合物 ※1	15 ベータープロピオラクトン
7 クロム酸塩 ※1	16 ペンタクロルフェノール（PCP）およびそのナトリウム塩
8 五酸化バナジウム ※1	17 マンガン ※1
9 水銀およびその無機化合物（硫化水銀を除く）	

※1　カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体、マンガン化合物は対象となりません。

※2　平成26年11月１日からスチレン、テトラクロロエチレン、トリクロロエチレンが有機溶剤中毒予防規則（有機則）の措置対象物質から特定化学物質障害予防規則（特化則）の措置対象物質になりました。なおこれらの物質については特別有機溶剤として、特化則において準用する有機則の規定の適用を受けます。

[鉛中毒予防規則の適用を受けるもの]

18 鉛およびその化合物

[有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの]

19 エチレングリコールモノエチルエーテル（セロソルブ）	23 Ｎ，Ｎ－ジメチルホルムアミド
20 エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（セロソルブアセテート）	24 トルエン
21 エチレングリコールモノメチルエーテル（メチルセロソルブ）	25 二硫化炭素
22 キシレン	26 メタノール

２．対象業務

①　労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、「第３管理区分」（規制対象となる化学物質の空気中の平均濃度が規制値を超える状態）となった屋内作業場での業務

②　タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質の蒸気や粉じんの発散が著しく、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

（注）

電離放射線障害防止規則では、放射線業務従事者の被ばく限度等につき、妊娠する可能性がないと診断された女性、妊娠中でない妊娠可能な女性、妊娠中の女性で異なる規制を設けています。

女性労働基準規則の一部が改正されました

平成26年8月25日公布
11月1日施行

改正のポイント

労働安全衛生法施行令等の一部改正により、妊娠や出産・授乳機能に影響のある26の化学物質（20頁参照）のうち、**スチレン**、**テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）**、**トリクロロエチレン**が「有機溶剤中毒予防規則の措置対象物質」から「特定化学物質障害予防規則の措置対象物質」になりました。

これにより、女性労働基準規則においてもこれらの３物質については、特定化学物質障害予防規則の規定による作業環境測定の結果の評価により、第三管理区分に区分された屋内作業場における業務が就業禁止の対象になりました。

女性労働基準規則において女性労働者の就業を禁止する業務

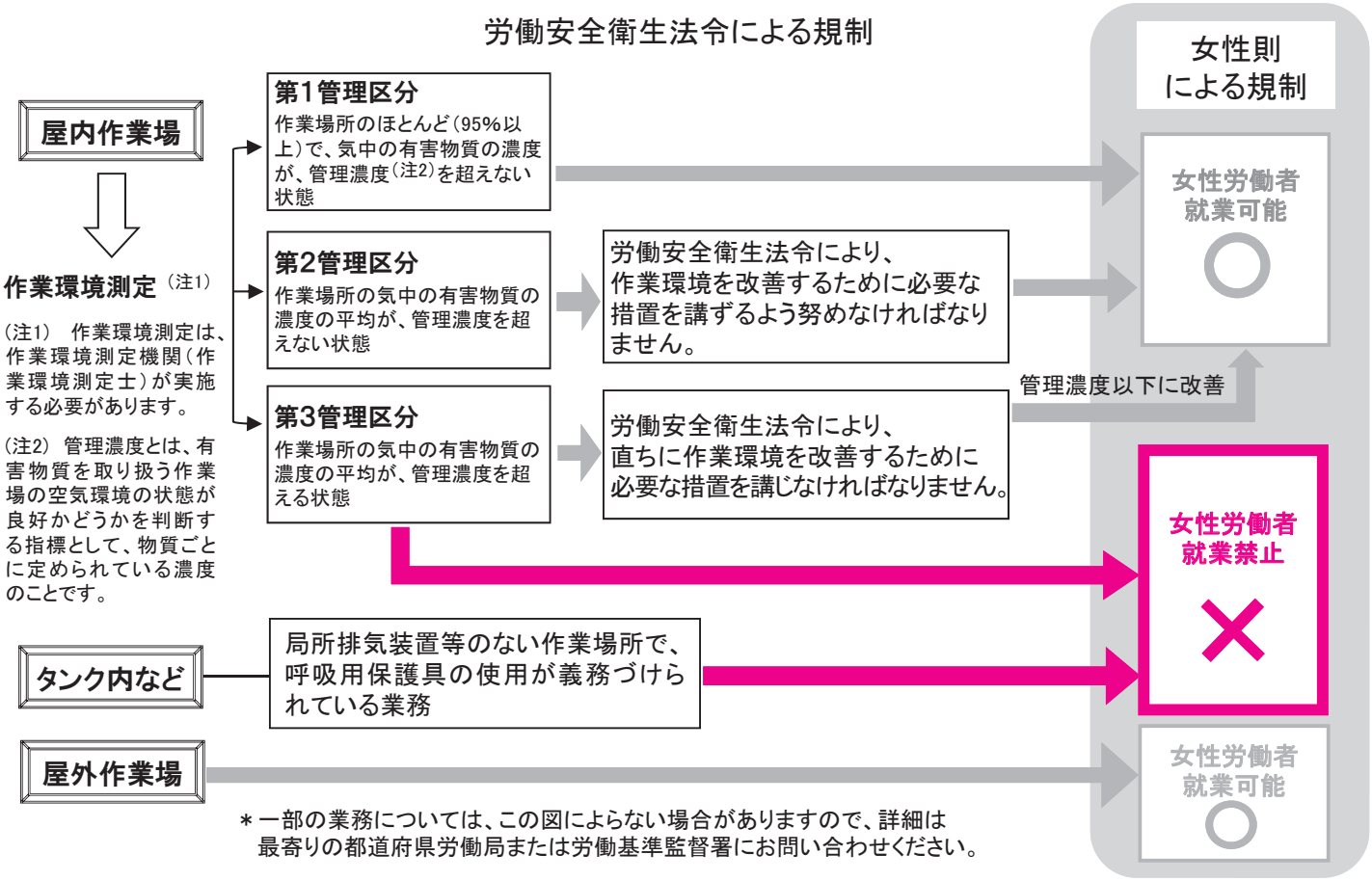
●労働安全衛生法令に基づく作業環境測定を行い、**「第３管理区分**（下記参照）**」となった屋内作業場での全ての業務**



●**タンク、船倉内**などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、**呼吸用保護具の使用が義務づけられているもの**



労働安全衛生法令と女性則の関係（概要）



＊一部の業務については、この図によらない場合がありますので、詳細は最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせください。

Ⅱ 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。（事業主）

【答】

母性健康管理に関する措置が的確に講じられるためには、あらかじめその具体的な取扱いや手続について就業規則に規定しておくことが重要です。

このとき、健康診査受診のための通院休暇制度、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、休暇に関する事項として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、「Ⅲ　母性健康管理の措置に関する社内体制の整備」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。（事業主）

【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、派遣労働者、期間雇用者や日々雇用される者等についても、母性健康管理の措置の対象に含まれます。

なお、派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれについても母性健康管理の措置義務があります。

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べきでしょうか。（事業主・女性労働者）

【答】

勤務時間の短縮や休憩・休業によって実際に勤務しなかった時間分の賃金については、労使で話し合って決めることが望まれます。

なお、平成25年度の厚生労働省の調査によると妊産婦の通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は47.2%（平成19年度41.7%）で、そのうち67.6%（平成19年度56.5%）が「全期間100%支給」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よう指示してもよいでしょうか。
また、前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。（事業主）

【答】

通院休暇は勤務時間内に健康診査等受診のための時間を確保するという趣旨で設けられるものです。事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰り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」と同義に解釈しなくてはなりませんか。また、休憩を取ることにより、休憩の時間分終業時刻を繰り下げることは可能ですか。休憩回数の増加とは、例えば、昼１時間であるものを30分づつ２回に分ける方法でもよいのでしょうか。（事業主）

【答】

指針でいう「休憩時間」の趣旨は、母性健康管理の観点から事実上休憩させる趣旨であり、労働基準法第34条の休憩と同義ではありません。

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ることが医師等による指導に反するものとなるような場合は認められません。

また、休憩は、母性健康管理の観点から労働基準法第34条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ります。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ますが私傷病による休業とは別扱いとなるのでしょうか。（事業主）

【答】

母性健康管理に関する措置として休業が必要な場合、休業中の処遇をどのようにするかについては個々の事業主に任されています。

ただし、母性健康管理の措置としての休業について、賞与や退職金の支給額の算定、人事考課において、私傷病による休業を利用する場合と比較して、不利益な取り扱いをすることは男女雇用機会均等法第９条第３項により禁止されています。

また、私傷病による休業を３か月又は１年など一定期間取得した場合には、退職となる旨を就業規則等に定めている場合がありますが、妊娠、出産等を理由とする休業について同様に定めることは、退職の強要に該当し、同法９条第３項に違反します。

問７　母健連絡カード（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応ずる義務があるのでしょうか。（事業主）

【答】

女性労働者が医師等による指導事項があった旨申し出た場合には、母健連絡カード等の提示がなくても事業主は適切な措置をとることが必要です。指導の有無が不明確な場合には、女性労働者を介して担当の医師等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

しかしながら、妊娠中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確認できない場合であっても、女性労働者からの申出があれば、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を講じることが事業主の望ましい対応といえましょう。

問８　母健連絡カードの様式はどのようにして入手するのでしょうか。（事業主・女性労働者・医師等）

【答】

12頁の囲みを参照して下さい。

Ⅲ 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備

職場における母性健康管理を推進するに当たっては、あらかじめ就業規則等を整備し、実際に医師等の指導事項に基づく措置等を講ずる場合の具体的な取扱いや手続を明らかにしておくことが重要です。

以下に、就業規則の参考例を載せています。就業規則を作成（変更）するに当たってはこれを参考にしながら、既存の休暇制度の運用等も含め、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加えてください。

また、事業所の規模等に応じて、例えば次のような取組を行うことも効果的です。

○　相談窓口等の受付体制を整備し、社員に周知する。

○　産業医等産業保健スタッフと人事労務管理部門との連携を密にする。

【参考例】

１　Ａ　　社

（母性健康管理）

第○条　女性社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を認める。

２　前項の通院時間については｛有　給／○○%有給／無　給｝とする。

第○条　妊娠中及び出産後１年以内の女性社員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等を認める。

２　前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、｛有　給／○○%有給／無　給｝とする。

２　Ｂ　　社

（妊娠中の通院等）

第○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、特別休暇の取得を認める。

（通勤緩和の措置）

第○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を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。

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または繰上げ時間の調整を認める。

さらに、医師等による具体的な指導がある場合は、その指導事項が守られるよう、始業時刻及び終業時刻の変更を認める。

（休憩の措置）

第○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○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、医師又は助産師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、特別休暇の取得を認める。

（措置中の待遇）

第○条　第○条から第○条までの措置のうち、通院時間、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、｛有　給／○○%有給／無　給｝とする。

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

３　C　　社

（時間内通院）

第○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）前項通院時間については、｛有　給／○○%有給／無　給｝とする。

（通勤緩和）

第○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。

さらに、医師等による具体的な指示がある場合は、あらかじめ届け出ることにより、その指示事項が守れる限度において遅出、早退を認める。

２　前項の措置中の賃金の取扱いは、｛有　給／○○%有給／無　給｝とする。

（勤務中の休憩）

第○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○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、「母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　前項の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、{有給／○○%有給／無給}とする。

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

４　D　　社

（目　　的）

第１条　この規定は、就業規則第○条に基づき、妊娠中及び出産後１年以内の女性社員の母性健康管理に関する措置及びその手続等について定めることにより、女性社員の母性を尊重するとともに働く環境の整備に資することを目的とする。

（通院に関する措置）

第２条　妊娠中及び出産後１年以内の女性社員から申出があった場合は、原則として希望する日時に必要な時間を勤務時間内の通院時間として与える。

２　会社は業務の都合により、勤務時間内の通院時間の変更を行うことがある。この場合、変更後の日時は、原則として本人が希望する日時とする。

３　同条第１項の「必要な時間」とは、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関等における待ち時間及び医療機関等への往復時間を合わせた時間のことをいう。

（通院時間中の待遇）

第３条　前条の通院時間については{有給／○○%有給／無給}とする。

（回数等）

第４条　正常な経過の妊娠において、女性社員が勤務時間内通院として申し出ることができる回数は次のとおりとする。

(1)妊娠23週まで　　４週間に１回
(2)妊娠24週から35週まで　　２週間に１回
(3)妊娠36週以後分娩まで　　１週間に１回

２　前項の「１回」とは、健康診査と保健指導を合わせたものとする。医療機関等の指示により別の日に実施される場合にもあわせて１回とする。

３　妊娠しているかどうかを診断する初回の通院は含まれないものとする。

４　産後（出産後１年以内）において、医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、その指示を踏まえて、通院時間を付与するものとする。

（申出の手続き）

第５条　勤務時間内の通院時間を申請する際には、通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数などを記入して、勤務時間内の通院時間申出書により○○に申し出ることとする。

２　会社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、診断書、出産予定日

証明書の提出を求めることがある。

（申出の時期）

第６条　勤務時間内の通院の申出は、原則として事前に行わなければならない。

（申出の変更・撤回）

第７条　勤務時間内の通院時間申出書に記載された通院予定日時は、再度申し出ることにより変更することができる。

２　勤務時間内の通院時間の申出は、通院予定日の{当日／○○日前}までに申し出ることにより撤回をすることができる。

（時差通勤、休憩等に関する措置）

第８条　妊娠中の女性社員が健康診査等において医師等から指導を受けた場合、会社は本人の申出により、当該指導に基づき、勤務時間の変更、休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置を次のとおり行う。

ただし、時間、回数について医師等による具体的な指導がある場合は、この限りではない。

(1)　時差通勤

勤務時間の始め又は終わりにおいて、原則として１日を通じ○時間以内で必要とされる時間の時差出退勤を認める。

(2)　休憩の措置

本人と所属長とで個々に相談調整の上で、必要な措置を行う。なお、休憩時間の延長は原則○時間以内で必要とされる時間とし、また休憩回数の増加については、原則として○回までで、それぞれ○○分以内とする。

(3)　上記に準じる措置

医師等による具体的な指導がない場合でも、本人の申出があった場合には、(1)及び(2)の措置若しくはそれに準じた措置を行うものとする。

（妊娠中又は出産後の症状等に関する措置）

第９条　妊娠中及び出産後の経過に異常又はそのおそれのある場合で、医師等からその症状等について指導を受けた旨、妊娠中又は出産後の女性社員から申出があった場合には、医師等の指導に基づき、当該女性社員がその指導を守ることができるよう、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を行う。

（申出の手続）

第10条　第8条及び第9条の措置については、所定の事項を記入した書面（医療機関等が作成した「母性健康管理指導事項連絡カード」）により予め○○に申し出ることとする。

２　会社は、医師等の指導の内容等を確認する必要がある場合には、本人に了解を得た上で担当の医師等と連絡をとり、その意見を聞く場合がある。

（勤務時間の短縮等の措置中の待遇）

第11条　第９条の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、{有　給／○○%有給／無　給}とする。

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（昭和47年法律第113号）（抄）

目　次

第1章　　総則（第1条―第4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等
　第1節　性別を理由とする差別の禁止等（第5条―第10条）
　第2節　事業主の講ずべき措置（第11条―第13条）
　第3節　事業主に対する国の援助（第14条）
第3章　　紛争の解決
　第1節　紛争の解決の援助（第15条―第17条）
　第2節　調停（第18条―第27条）
第4章　　雑則（第28条―第32条）
第5章　　罰則（第33条）
附則

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等

第1節　性別を理由とする差別の禁止等

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条　事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2　事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3　事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4　妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

第2節　事業主の講ずべき措置

（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　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。

第3章　　紛争の解決

第1節　紛争の解決の援助

（苦情の自主的解決）

第15条　事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第16条　第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平

成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

（紛争の解決の援助）

第17条　都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2　事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第2節　調停

（調停の委任）

第18条　都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2　前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

第4章　雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第29条　厚生労働大臣は、この法律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る。

2　前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（公表）

第30条　厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第5章　罰則

第33条　第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

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（昭和61年労働省令第2号）（抄）

（妊娠又は出産に関する事由）

第2条の2　法第9条第3項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

1　妊娠したこと。

2　出産したこと。

3　法第12条若しくは第13条第1項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

4　労働基準法（昭和22年法律第49号）第64条の2第1号若しくは第64条の3第1項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと又は同法第64条の2第1号若しくは女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）第2条第2項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかったこと。

5　労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第2項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

6　労働基準法第65条第3項の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

7　労働基準法第66条第1項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により1週間について同法第32条第1項の労働時間若しくは1日について同条第2項の労働時間を超えて労働しなかったこと、同法第66条第2項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかったこと又は同法第66条第3項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかったこと。

8　労働基準法第67条第1項の規定による請求をし、又は同条第2項の規定による育児時間を取得したこと。

9　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。

（法第12条の措置）

第2条の3　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っては、次の表の左欄に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表の右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、医師又は助産師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っては、医師又は助産師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。

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（平成9年労働省告示第105号）

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に関する法律第13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、医師又は助産師（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)　母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、母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、母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。

ⅳ　労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第6章の2　妊産婦等

（坑内業務の就業制限）

第64条の2　使用者は、次の各号に掲げる女性を当該各号に定める業務に就かせてはならない。

1　妊娠中の女性及び坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性　坑内で行われる全ての業務

2　前号に掲げる女性以外の満18歳以上の女性　坑内で行われる業務のうち人力により行われる掘削の業務その他女性に有害な業務として厚生労働省令で定めるもの

（危険有害業務の就業制限）

第64条の3　使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

2　前項の規定は、同項に規定する業務のうち女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務につき、厚生労働省令で、妊産婦以外の女性に関して、準用することができる。

3　前2項に規定する業務の範囲及びこれらの規定によりこれらの業務に就かせてはならない者の範囲は、厚生労働省令で定める。

（産前産後）

第65条　使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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。

2　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。

3　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。

第66条　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第32条の2第1項、第32条の4第1項及び第32条の5第1項の規定にかかわらず、1週間について第32条第1項の労働時間、1日について同条第2項の労働時間を超えて労働させてはならない。

2　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

3　使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

（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、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

2　使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

第13章　罰則

第118条　第6条、第56条、第63条又は第64条の2の規定に違反した者は、これを1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

2　第70条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第63条又は第64条の2の規定に係る部分に限る。）に違反した者についても前項の例による。

第119条　次の各号の一に該当する者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

1　第3条、第4条、第7条、第16条、第17条、第18条第1項、第19条、第20条、第22条第4項、第32条、第34条、第35条、第36条第1項ただし書、第37条、第39条、第61条、第62条、第64条の3から第67条まで、第72条、第75条から第77条まで、第79条、第80条、第94条第2項、第96条又は第104条第2項の規定に違反した者

2　第33条第2項、第96条の2第2項又は第96条の3第1項の規定による命令に違反した者

3　第40条の規定に基づいて発する厚生労働省令に違反した者

4　第70条の規定に基づいて発する厚生労働省令（第62条又は第64条の3の規定に係る部分に限る。）に違反した者

v　女性労働基準規則（昭和61年労働省令第3号）

（坑内業務の就業制限の範囲）

第1条　労働基準法（以下「法」という。）第64条の2第2号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

1　人力により行われる土石、岩石若しくは鉱物（以下「鉱物等」という。）の掘削又は掘採の業務

2　動力により行われる鉱物等の掘削又は掘採の業務（遠隔操作により行うものを除く。）

3　発破による鉱物等の掘削又は掘採の業務

4　ずり、資材等の運搬若しくは覆工のコンクリートの打設等鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務（鉱物等の掘削又は掘採に係る計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、保安管理その他の技術上の管理の業務並びに鉱物等の掘削又は掘採の業務に従事する者及び鉱物等の掘削又は掘採の業務に付随して行われる業務に従事する者の技術上の指導監督の業務を除く。）

（危険有害業務の就業制限の範囲等）

第2条　法第64条の3第1項の規定により妊娠中の女性を就かせてはならない業務は、次のとおりとする。

1　次の表の左欄に掲げる年齢の区分に応じ、それぞれ同表の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　キログラム）	
	断続作業の場合	継続作業の場合
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

2　ボイラー（労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第1条第3号に規定するボイラーをいう。次号において同じ。）の取扱いの業務

3　ボイラーの溶接の業務

4　つり上げ荷重が5トン以上のクレーン若しくは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

5　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

6　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。）

7　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

8　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。）又はのこ車の直径が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

9　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

10　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

11　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

12　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

13　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

14　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

15　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。）

16　胸高直径が35センチメートル以上の立木の伐採の業務

17　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

18　次の各号に掲げる有害物を発散する場所の区分に応じ、それぞれ当該場所において行われる当該各号に定める業務（※）

イ　塩素化ビフェニル（別名 PCB）、アクリルアミド、エチルベンゼン、エチレンイミン、エチレンオキシド、カドミウム化合物、クロム酸塩、五酸化バナジウム、水銀若しくはその無機化合物（硫化水銀を除く。）、塩化ニツケル（Ⅱ）（粉状の物に限る。）、スチレン、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）、トリクロロエチレン、砒素化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く。）、ベータープロピオラクトン、ペンタクロルフエノール（別名 PCP）若しくはそのナトリウム塩又はマンガンを発散する場所　次に掲げる業務（スチレン、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）又はトリクロロエチレンを発散する場所において行われる業務にあっては（2）に限る。）

（1）特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）第22条第1項又は第22条の2第1項に規定する作業を行う業務であつて、当該作業に従事する労働者に呼吸用保護具を使用させる必要があるもの

（2）（1）の業務以外の業務のうち、安衛令第21条第7号に掲げる作業場（石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場を除く。）であつて、特定化学物質障害予防規則第36条の2第1項の規定による評価の結果、第3管理区分に区分された場所における作業を行う業務

ロ　鉛及び安衛令別表第4第6号の鉛化合物を発散する場所　次に掲げる業務

（1）鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第37号）第39条ただし書の規定により呼吸用保護具を使用させて行う臨時の作業を行う業務又は同令第58条第1項若しくは第2項に規定する業務若しくは同条第3項に規定する業務（同項に規定する業務にあつては、同令第3条各号に規定する業務及び同令第58条第3項ただし書の装置等を稼働させて行う同項の業務を除く。）

（2）（1）の業務以外の業務のうち、安衛令第21条第8号に掲げる作業場であつて、鉛中毒予防規則第52条の2第1項の規定による評価の結果、第3管理区分に区分された場所における業務

ハ　エチレングリコールモノエチルエーテル（別名セロソルブ）、エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（別名セロソルブアセテート）、エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ）、キシレン、N・N―ジメチルホルムアミド、スチレン、テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン）、トリクロロエチレン、トルエン、二硫化炭素又はメタノールを発散する場所　次に掲げる業務

（1）有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）第32条第1項第1号若しくは第2号又は第33条第1項第2号から第7号までに規定する業務（同令第2条第1項の規定により、これらの規定が適用されない場合における同項の業務を除く。）

（2）（1）の業務以外の業務のうち、安衛令第21条第10号に掲げる作業場であつて、有機溶剤中毒予防規則第28条の2第1項の規定による評価の結果、第3管理区分に区分された場所における業務

19　多量の高熱物体を取り扱う業務

20　著しく暑熱な場所における業務

21　多量の低温物体を取り扱う業務

22　著しく寒冷な場所における業務

23　異常気圧下における業務

24　さく岩機、鋲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

2　法第64条の3第1項の規定により産後1年を経過しない女性を就かせてはならない業務は、前項第1号から第12号まで及び第15号から第24号までに掲げる業務とする。ただし、同項第2号から第12号まで、第15号から第17号まで及び第19号から第23号までに掲げる業務については、産後1年を経過しない女性が当該業務に従事しない旨を使用者に申し出た場合に限る。

第3条　法第64条の3第2項の規定により同条第1項の規定を準用する者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性以外の女性とし、これらの者を就かせてはならない業務は、前条第1項第1号及び第18号に掲げる業務とする。

vi　母性健康管理を進める体制

機会均等推進責任者

厚生労働省では、事業所ごとに、人事労務管理の方針決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただき、母性健康管理を含め、労働者が生き生きと能力を発揮し、働き続けやすい職場環境づくりに積極的にお取り組みいただくよう呼びかけています。

◇　機会均等推進責任者の職務

① 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。
　イ 男女雇用機会均等法に定める性差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの対策及び女性労働者の母性健康管理に関すること。
　ロ 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。
② 女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるポジティブ・アクションの推進の方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。
③ 事業所において、労働者が性により差別されず能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。
④ ①～③までの職務について、都道府県労働局雇用均等室との連絡を行うこと。

機会均等推進責任者を新たに選任又は変更する場合は、次ページの選任・変更届を都道府県労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出ください。

都道府県労働局雇用均等室では、選任いただいた「機会均等推進責任者」の方に、各種セミナーの開催案内をはじめ必要な情報提供を行っています。

母性健康管理や母性保護について、さらに詳しく知りたい方は、

○女性労働者の母性健康管理のために（厚生労働省ホームページ）
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyokintou/seisaku05/index.html

○女性にやさしい職場づくりナビ
（母性健康管理や母性保護に関する詳しい情報、具体的な取組事例についてご覧いただけます。
また、専門家によるメール相談も受付けています。）
PC版 (http://www.bosei-navi.go.jp/)
スマートフォン版 (http://www.bosei-navi.go.jp/sp/)
携帯版 (http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/)
右のQR コードからアクセスできます。

スマートフォン版　携帯版

あるいは、各都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせ下さい。

「機会均等推進責任者」選任・変更届

平成　　年　　月　　日

○○○ 労働局長　殿
（都道府県）

事業所名
所在地
代表者職氏名
主な事業内容
常用労働者数　　女　　人　　男　　人
うち正社員数　　女　　人　　男　　人
うち短時間労働者数　　女　　人　　男　　人

この度、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更いたしますので、報告します。

記

所属部課 役職名	（TEL　　）（Eメール　　）
氏名	（男・女）

都道府県労働局雇用均等室所在地一覧
（電話番号・FAX番号一覧）

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号　札幌第1合同庁舎9階
青　森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号　青森合同庁舎
岩　手	019-604-3010	019-604-1535	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号　盛岡第2合同庁舎
宮　城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地　仙台第4合同庁舎
秋　田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号　秋田第二合同庁舎2階
山　形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号　山交ビル3階
福　島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号　福島合同庁舎
茨　城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8－31
栃　木	028-633-2795	028-637-5998	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
群　馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2－3－1　前橋地方合同庁舎8階
埼　玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11－2　ランド・アクシス・タワー16階
千　葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	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
東　京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1－2－1　九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地　横浜第2合同庁舎13階
新　潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号　新潟美咲合同庁舎2号館4階
富　山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石　川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号　金沢駅西合同庁舎
福　井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号　福井春山合同庁舎
山　梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長　野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐　阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地　岐阜合同庁舎
静　岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号　静岡地方合同庁舎5階
愛　知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号　名古屋広小路ビルヂング11階
三　重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号　津第2地方合同庁舎
滋　賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号　滋賀ビル
京　都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大　阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	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
兵　庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号　神戸クリスタルタワー 15階
奈　良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地　奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号　和歌山労働総合庁舎4階
鳥　取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島　根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号　松江地方合同庁舎5階
岡　山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号　岡山第2合同庁舎
広　島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号　広島合同庁舎第2号館
山　口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号　山口地方合同庁舎2号館
徳　島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6　徳島地方合同庁舎4階
香　川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号　高松サンポート合同庁舎2階
愛　媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号　松山若草合同庁舎
高　知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福　岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号　福岡合同庁舎新館
佐　賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号　佐賀第2合同庁舎
長　崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号　住友生命長崎ビル3階
熊　本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2－10－1　熊本地方合同庁舎A棟9階
大　分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号　大分第2ソフィアプラザビル4階
宮　崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号　宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号　鹿児島西千石第一生命ビル
沖　縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号　那覇第2地方合同庁舎1号館3階

平成27年　パンフレットNO.22（平成27. 9）

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。