

人事労務担当者が知っておくべき
妊娠中・出産後の身体の変化と
母性健康管理制度等

1. 妊娠中・出産後の身体の変化と事業主が講じなければならない措置一覧

妊娠中の身体の変化

妊娠初期4～15週

見た目はあまり変わりませんが、身体の中では新しい命が成長し、体調も急激に変化を始めます。

<多くみられる症状>

- つわり ●お腹が張る ●腰が重く感じる
- トイレが近くなる ●便秘気味になる など

通勤緩和措置や作業の一時的な制限、配置転換をするなど臨機応変に対応できるようにしましょう。

妊娠中期16～27週

赤ちゃんにとっては安定期に入りますが、お母さんにとってはお腹がふくらみ、身体の負担も増えます。

<多くみられる症状>

- 貧血 ●手足や顔がむくみやすい など

作業の軽減や休憩、残業の制限など、女性労働者の心身への負担を軽減できるよう工夫しましょう。

事業主が講じなければならない措置一覧

事業主は女性労働者から申し出があった場合は必要な措置を講じなければなりません。
パートなど有期雇用労働者にも適用されます。

妊婦 妊娠中の女性

産婦 産後1年を経過しない女性



勤務時間中の健診時間の確保

(男女雇用機会均等法第12条関係)

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必要があります。

妊婦

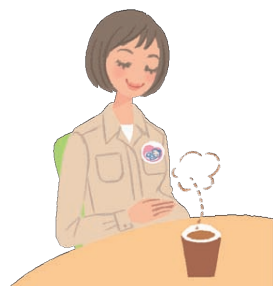


通勤緩和

(男女雇用機会均等法第13条関係)

医師等の指導があれば、時差出勤等の措置を講じる必要があります。

妊婦



休憩に関する措置

(男女雇用機会均等法第13条関係)

医師等の指導があれば、休憩時間の延長等の措置を講じる必要があります。

妊婦



妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

(男女雇用機会均等法第13条関係)

医師等の指導があれば、作業の制限や勤務時間の短縮、休業等の措置を講じる必要があります。

妊婦

産婦

妊娠後期28～41週

ひと目で妊婦とわかる体型となり、身体の負担はピークに達します。

<多くみられる症状>

- 背中や腰が痛む ● 胸やけがする
- 動悸・息切れ ● トイレが近くなる など

無事に出産を迎えるためにも、少しでも異変を感じたら医師等の診断を受けられるよう配慮しましょう。

出産・産後

出産後、産後の回復不全が起きることがあります。また、産後うつなどの症状がみられることがあります。

<産後の回復不全の症状例>

- 子宮が元の大きさに収縮しない
- 悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く
- 妊娠高血圧症候群による症状が出産後も続く など

<産後うつの症状例>

- 気力がわかない、赤ちゃんの世話をしたくない
- 不眠・食欲不振 など

出産後も、異変を感じたら医師等の診断を受けられるよう配慮しましょう。

勤務時間中の健診時間の確保

(男女雇用機会均等法第12条関係)

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必要があります。

産婦



妊産婦等の危険有害業務の就業制限
(労働基準法第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。

妊婦

産婦

時間外労働、休日労働、深夜業の制限
(労働基準法第66条関係)

労働者が請求した場合は、時間外労働や休日出勤、深夜業をさせることはできません。

妊婦

産婦

育児時間
(労働基準法第67条関係)

生後1年未満の子を育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

産婦



妊婦の軽易業務転換
(労働基準法第65条関係)

労働者が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

妊婦

産前・産後休業
(労働基準法第65条関係)

出産予定日の6週間前(双子以上は14週間前)から、請求があった場合は休業させなければなりません。出産の翌日から8週間は、就業させることができません。ただし、産後6週間を経過後、労働者が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業できます。

妊婦

産婦

育児休業
(育児・介護休業法第5条)

子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)、労働者が申し出た場合は育児休業を与えなければなりません。

男女問わず

育児休業に関しては下記をご覧ください。

女性にやさしい職場づくりナビ <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/glossary/provide04.html>

2. 妊娠中・出産後に生じやすい症状

妊娠中の女性労働者に生じやすい症状について

妊娠中は、特に気がかりなことがなくても、妊婦健康診査をきっかけに、次のような妊娠中の異常(病気)が見つかることがあります。医師等の診察を受けられるよう配慮が必要です。

流産	妊娠22週未満に妊娠が終了してしまう状態です。 性器出血や下腹部痛などの症状が起こります。妊娠初期(12週まで)の流産は妊娠の約10-15%に発生し、おもに胎児の原因で起こるとされています。 2回以上流産を繰り返す場合は、検査や治療が必要な場合があります。
貧血	妊娠中は血が薄まって貧血になりやすいとされています。ひどい場合には、治療が必要になります。
切迫早産	正常な時期(妊娠37週以降)より早くお産になる可能性がある状態です。下腹部痛、性器出血、前期破水などの症状が起こります。安静や内服などの指示が出されます。
妊娠糖尿病	妊娠中は、それまで指摘されていなくても、糖尿病のような状態になり、食事療法や血糖管理が必要となることがあります。
妊娠高血圧症候群 (妊娠中毒症)	高血圧と尿蛋白がみられる状態です。急に症状が悪化することがあり、「強い頭痛がつづく」「目がちかちかする」といった症状がある場合などは要注意です。
前置胎盤	胎盤の位置が正常より低く、子宮の出口をふさいでいる場合をいいます。大出血を起こすことがあります。出産時には帝王切開が必要になります。
常位胎盤早期剥離	赤ちゃんに酸素や栄養を供給する胎盤が、出産前に子宮からはがれて(剥離)してしまう状態です。赤ちゃんは酸素不足になるため、早急な分娩が必要になることがあります。主な症状は腹痛と性器出血です。

産後の女性労働者の症状について

出産後、産後の回復不全が起き、子宮が元の大きさに収縮しない、悪露が滞留し感染を起こしやすい状態が続く、体力が戻らず疲れやすい、妊娠高血圧症候群による血圧上昇・蛋白尿が出産後も続くなど産後の回復が不良な状態になることがあります。

また、産後うつなどの症状がみられることがあります。

いずれも、医師等の診察を受けられるよう配慮が必要です。

3. 事業主が講じなければならない措置の解説

(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

保健指導または健康診査を受けるための時間の確保(男女雇用機会均等法第12条関係)

事業主は、女性労働者が妊産婦※のための保健指導や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(有給か無給かは会社の規定による)。

また、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)。

※妊娠中及び産後1年を経過しない女性。

<確保すべき必要な時間>

事業主は、女性労働者から申し出があった場合に、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。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。

<受診のために確保しなければならない回数>

通院のために必要な時間の申請は、
原則として医師又は助産師により妊娠が確定された後となります。

●妊娠中

妊娠23週まで …………… 4週間に1回

妊娠24週～35週 …………… 2週間に1回

妊娠36週以後出産まで …… 1週間に1回

●産後(出産後1年以内)

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になっています。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ため、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。

●回数の数え方

健康診査とその結果に基づく保健指導をあわせて「1回」となります。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があります。この場合には両方で1日とみなしますので、事業主は女性労働者が別の日に保健指導のみを受ける場合についても時間を確保することが必要です。



(2) 医師等による指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中の通勤緩和（男女雇用機会均等法第13条関係）

交通機関の混雑による苦痛はつわりの悪化や流産・早産等につながるおそれがあります。女性労働者が医師等から通勤緩和の指導を受けた場合は、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。

※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。

<措置の具体的内容例>

●時差通勤

- ・始業時間及び終業時間に各々30～60分程度の時間差を設ける
- ・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

●勤務時間の短縮

- ・1日30～60分程度の時間短縮

●交通手段・通勤経路の変更

- ・混雑の少ない経路への変更



妊娠中の休憩に関する措置（男女雇用機会均等法第13条関係）

女性労働者が医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合には、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。

<措置の具体的内容例>

●休憩時間の延長

●休憩回数の増加

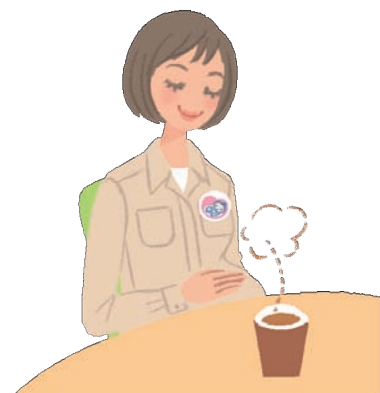
●休憩時間帯の変更 等

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。

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るので、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。

休憩場所を設けることが望まれますが、長椅子などを利用して部屋の一部分で休憩できるようにする場合には、衝立を立てる等の工夫をすることが望まれます。

また、立ち作業に従事している場合は、女性労働者のそばに椅子を置くなど、休憩を取りやすくする工夫が望まれます。



妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（男女雇用機会均等法第13条関係）

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の必要な措置を講じなければなりません。

<措置の具体的内容例>

●作業の制限

- 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など

があり、これらの作業から、デスクワークや負担の軽減された作業への転換による負担軽減

●勤務時間の短縮：医師等の指導に基づき、1日1時間程度の勤務時間の短縮

●休業：切迫流産、産後うつ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

●作業環境の変更：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



※医師等による指導事項の内容が的確に伝わるように、「母健連絡カード」(P14～P17)を利用しましょう。

(3) 医師等の具体的な指導がない場合または措置が不明瞭な場合の対応

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取り、判断を求める等適切な対応が必要です。

医師等の具体的な指導がない場合

●「通勤緩和」および「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状況を詳細に知りえないことから、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し出があったときは、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。

<措置の具体的内容例>

●女性労働者を介して、担当の医師等と連絡を取り、判断を求める。

●直ちに通勤緩和や休憩に関する措置を講じる。

医師等の指導に基づく措置が不明確な場合

「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」について、医師等から指導があった場合は、女性労働者の妊娠の経過に異常またはその恐れがあるということなので、医師等の指導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、判断を求めるなどにより、必要な措置を講じなければなりません。

(4) 母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)の利用

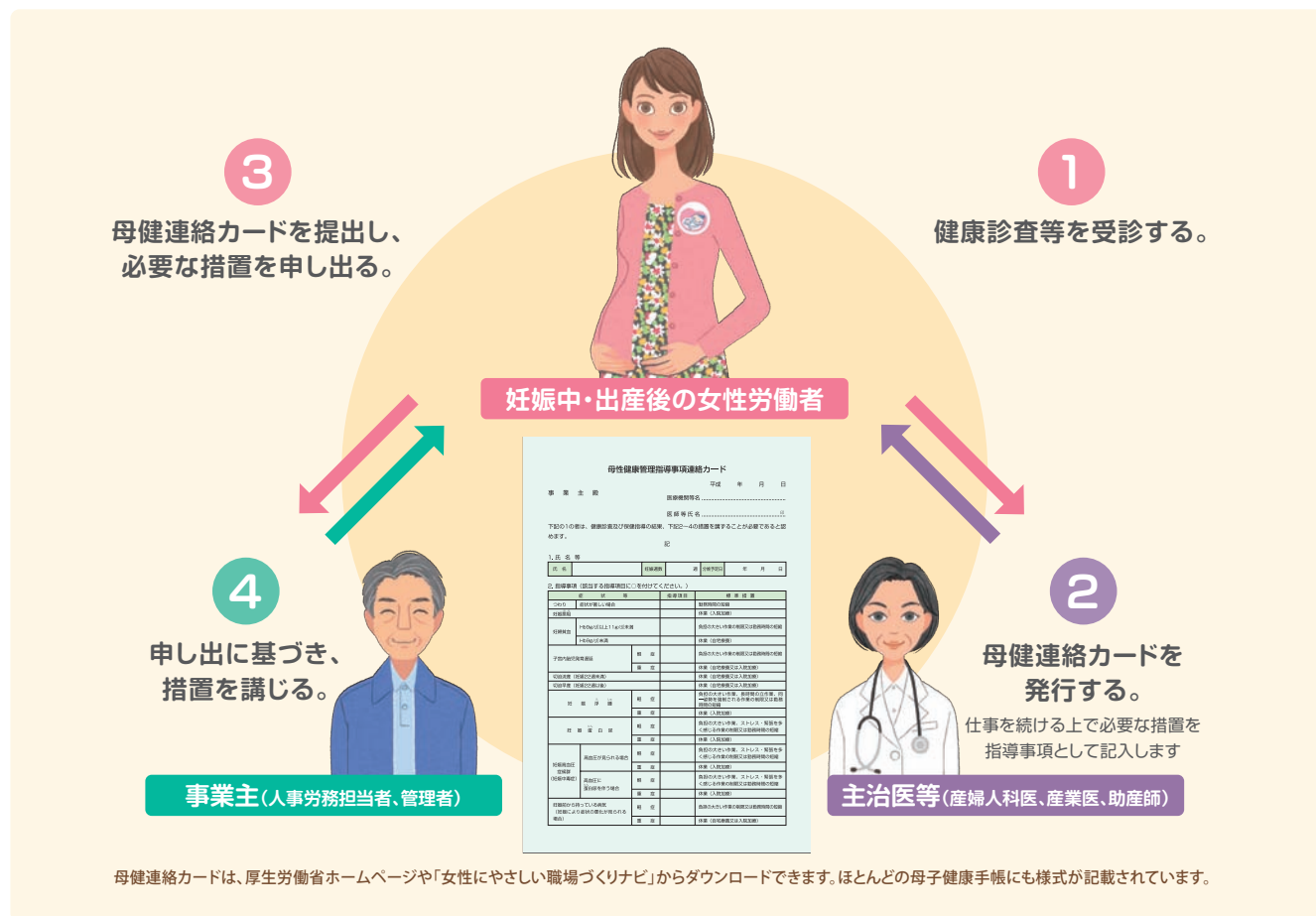
事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して母性健康管理の措置を適切に講じるためには、医師等による指導事項等の内容が事業主に的確に伝わるのが最も重要です。

「母健連絡カード」は、医師等による指導事項を事業主に伝えるためのツールです。

女性労働者からこのカードが提出されたら、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。

母健連絡カードの使用方法

- ①妊娠中または出産後の女性労働者が健康診査等を受診します。
- ②医師等は、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場合、「母健連絡カード」に必要な事項を記載して女性労働者に渡します。
- ③女性労働者は、事業主に「母健連絡カード」を提出して、措置を申し出ます。
- ④事業主は、「母健連絡カード」の記載事項に従って、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。



事業主・人事労務担当者に聞く

母健連絡カードは「こんなふう」に役に立った

一人ひとり異なる妊娠中の症状について、
具体的にどんな配慮や措置をとればいいのか、
明確に記載があり、助かった。

女性労働者から提出された母健連絡カードを見せて
社長に報告できたので便利だった。
会社で初めての妊婦だったが、スムーズに対応できた。

母性健康管理指導事項連絡カードの見方、留意点

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 **母健健康産婦人科**
医師等氏名 **健康 太郎** 

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 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	② 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		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	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 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）
妊婦高血圧症候群（妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合	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
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	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）

症 状 等	指 導 項 目	標 準 措 置	
妊娠中にかかりやすい病気	静脈痛	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 多数で特殊な病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）	

③ 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。

④ 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。）

妊婦中の通勤緩和の措置	
妊婦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「妊婦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「妊婦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 30 年 3 月 31 日

所 属 **株式会社○○**
氏 名 **母健 花子** 

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。

事業主の注意事項

- ① 妊娠週数、出産予定日から今後必要な健康診査等の受診頻度、産前産後休業の時期を推定することができます。
 - 妊娠23週まで：4週間に1回
 - 妊娠24週から35週まで：2週間に1回
 - 妊娠36週以降出産まで：1週間に1回
- ② 指導項目欄に○が付いた症状等については、該当する「標準措置」に基づき、就業措置を実施してください。
- ③ 特記事項欄に記載がある場合は、特記事項欄の記述を医師等からの指導事項として扱ってください。
- ④ 記入された期間が、措置が必要とされる期間になります。医師等の指示により、措置を継続する期間が延長される可能性があります。

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。

母健連絡カードは下記サイトからもダウンロードできます

女性にやさしい職場づくりナビ 母性健康管理指導事項連絡カードについて
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/renraku_card/

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			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	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 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）
	高血圧にたん蛋白尿を伴う場合	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）

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ったの休憩
	痔 ^じ	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
	ぼう 脛 炎 ^{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)

- 「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。
- 「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。

(5) 労働基準法における母性保護規定

※労働基準法における母性保護規定については、医師等の指導は不要です。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3関係）

重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務など、妊娠・出産・哺育等に有害な業務には、妊産婦を就かせることができません（労働基準法第64条の3）。これらの就業禁止業務のうち、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も準用されます。有害業務の範囲及び就業禁止を準用される者の範囲は、厚生労働省令で定められています（女性労働基準規則第2条）。（P19-20参照）



妊婦の軽易業務転換（労働基準法第65条関係）

前屈み作業、長時間の立ち仕事など、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業の免除を妊娠中の女性労働者が請求した場合は、事業主は他の軽易な業務に転換させなければなりません。



産前・産後休業（労働基準法第65条関係）

産前休業：女性労働者から請求があれば、出産予定日の6週間前（双子以上の場合14週間前）から休業させなければなりません。出産日は産前休業に含まれます。

産後休業：出産の翌日から8週間は、女性労働者を就業させることはできません。

ただし、6週間を経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。



時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限（労働基準法第66条関係）

妊産婦から請求があれば、時間外労働、休日労働、深夜業※の免除をしなければなりません。変形労働時間制をとっている場合にも、1日および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。

※22時～5時までの間の就業のことをいいます。



育児時間（労働基準法第67条関係）

生後1年未満の子どもを育てる女性労働者が請求した場合は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。



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)	×	×	×
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、鋸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

重量物を取扱う業務

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. 対象有害物(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)※
2 アクリルアミド	11 スチレン
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)
4 エチレンジイミン	13 トリクロロエチレン
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)※
6 カドミウム化合物※	15 ベータプロピオラクトン
7 クロム酸塩※	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※	17 マンガン※
9 水銀およびその無機化合物(硫化水銀を除く)	

※ 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。

[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すべての業務

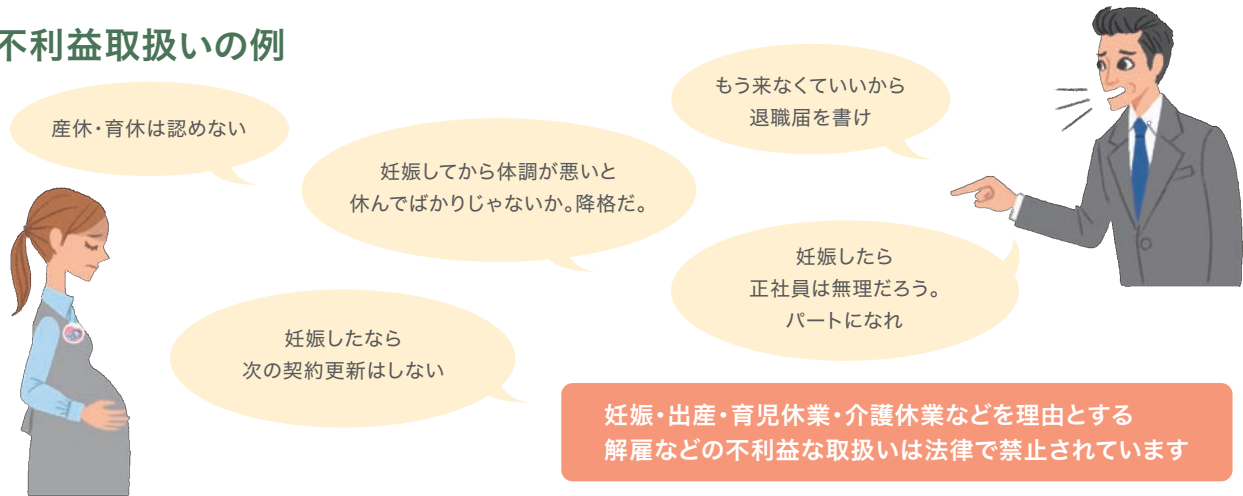
② タンク内、船倉内での業務など、規制対象となる化学物質を取扱う業務で、呼吸用保護具の着用が義務づけられている業務

(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。

4. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

妊娠・出産したこと、産前・産後休業の取得、妊娠中の時差通勤などの母性健康管理措置や深夜業免除などの母性保護措置を受けたことなどを理由とする、解雇、その他不利益な取扱いは禁止されています。

不利益取扱いの例



産休・育休は認めない

妊娠してから体調が悪いと休んでばかりじゃないか。降格だ。

もう来なくていいから退職届を書け

妊娠したら正社員は無理だろう。パートになれ

妊娠したなら次の契約更新はしない

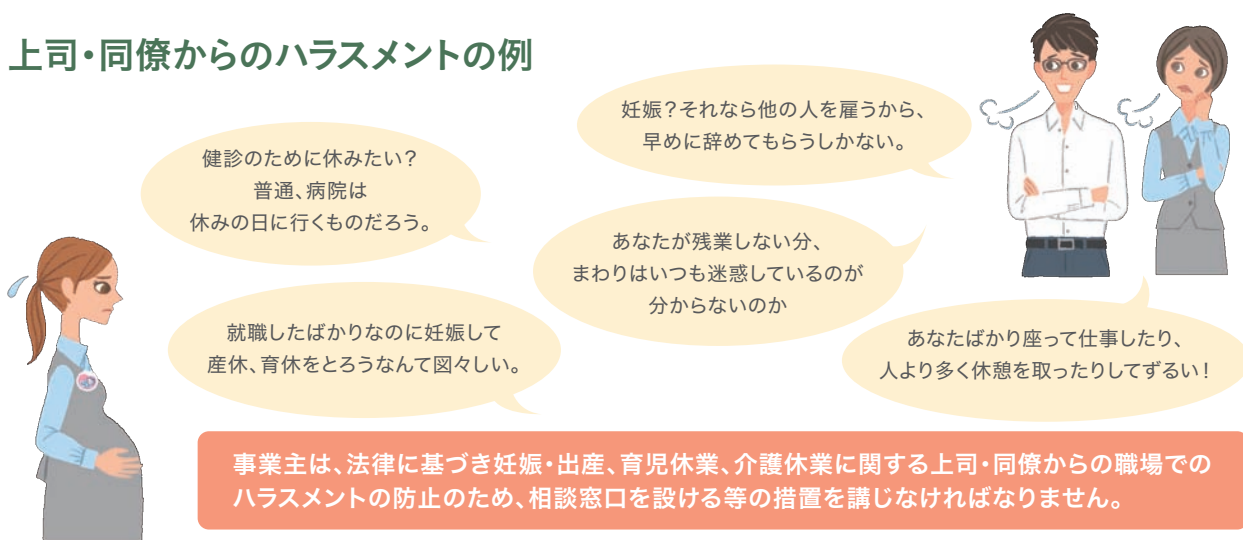
妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律で禁止されています

5. 妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置

近年、事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚による妊娠・出産に関するハラスメントが問題となっています。

このため、事業主は職場における妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

上司・同僚からのハラスメントの例



健診のために休みたい？普通、病院は休みの日に行くものだろう。

妊娠？それなら他の人を雇うから、早めに辞めてもらうしかない。

あなたが残業しない分、まわりはいつも迷惑しているのが分からないのか

就職したばかりなのに妊娠して産休、育休をとろうなんて図々しい。

あなたばかり座って仕事したり、人より多く休憩を取ったりしてずるい！

事業主は、法律に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止のため、相談窓口を設ける等の措置を講じなければなりません。

妊娠・出産等を理由とするハラスメントの防止措置について、詳しくは
[厚生労働省ホームページ \(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html)
をご覧ください。都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ！