



II

妊娠・出産期に 知っておくべき法律や制度



1 妊娠中の身体の変化と妊娠中・出産後の働く女性を支援する法律や制度

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。

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。

<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

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。

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。

<多くみられる症状>

- 貧血 ●手足や顔がむくみやすい など

事業主は女性労働者から申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。
パートなど有期契約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



勤務時間中でも、有給休暇とは別に健診を受けに行けます。

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)

妊婦

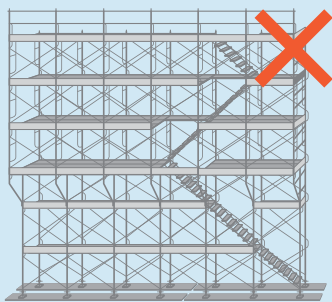
産婦

通勤ラッシュを避けるため、朝夕、時差出勤しています。

通勤緩和(男女雇用機会均等法第13条関係)
※医師等から指導を受けた場合

妊婦

重量物、高所作業、クレーン等の玉掛け 他



妊娠中は、5メートル以上の高所作業等一部の業務は禁止されています。

妊娠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)

妊婦

産婦



身体に負担のない業務に変えてもらいました。

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)
※医師等から指導を受けた場合

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。

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

<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

出産・産後

おめでとう!



休憩時間を長くしたり、
休憩回数を増やしてもらいました。

休憩に関する措置(男女雇用機会均等法第13条関係)
※医師等からの指導を受けた場合

妊婦



産前・産後休業を
取得しました。

(労働基準法第65条関係)

妊婦

産婦



外務から内勤に
業務を変えてもらいました。

妊婦の軽易業務転換
(労働基準法第65条関係)

妊婦



請求すれば、残業や深夜業、
休日出勤が免除されます。
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)

妊婦

産婦



1日2回30分の
育児時間を
利用しています。

(労働基準法第67条関係)

産婦

◆さまざまな母性健康管理の措置

母性健康管理の措置についてまとめています。事業主、女性労働者はそれぞれ以下の内容を確認してください。

保健指導又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、女性従業員が妊産婦※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)。

※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、女性従業員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。なお、女性従業員が自ら希望して、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＞

●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

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。



●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週間後に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がある女性従業員もいるため、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、事業主は女性従業員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。

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。医師等から通勤緩和の指導を受けた旨について妊娠中の女性従業員から申出があった場合、事業主は、その女性従業員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）

医師等から休憩に関する措置について指導を受けた妊娠中の女性従業員から申出があった場合には、事業主はその女性従業員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

妊娠中の女性従業員の状況に応じて、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従業員によって異なるので、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。

建設業においては休憩場所を設けることが望まれますが、難しい場合は、更衣室など部屋の一部において休憩ができるように、パーテーションを立てる等の工夫をすることが望まれます（P.29も参考にしてください）。



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）

妊娠中又は出産後※の女性従業員が、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、それを事業主に申出た場合には、事業主は医師等の指導に基づき、その女性従業員が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。

※妊娠中及び産後1年を経過しない女性。

<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

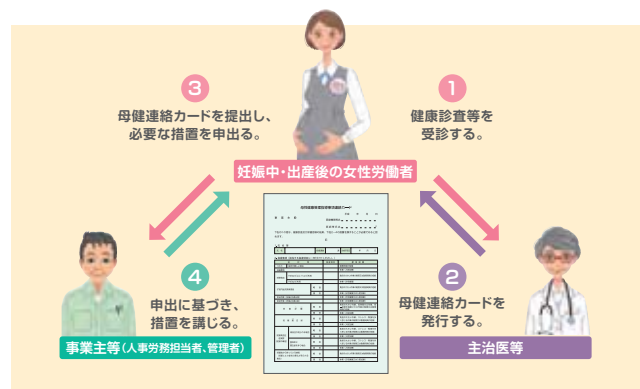
●作業環境の変更：つわりの症状に対応するため、悪臭のする勤務場所から移動させる 等



母性健康管理指導事項連絡カード

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。

使い方等はP.20～23をご参照ください。人事の方は積極的に周知しましょう！



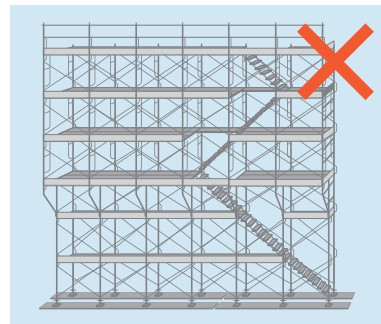
◆さまざまな母性保護規定

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

～重量物、高所作業、クレーン等の玉掛け他～

(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の、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)。詳細は右表をご参照ください。



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、休憩が取れないなど、妊娠した女性にとって身体的に負担の大きい作業や職場環境にある場合、妊娠中の女性が請求した場合は、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。女性従業員の方は無理をせずに申出るようにしましょう。



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)

妊産婦は時間外労働、休日労働、深夜業※の免除を請求できます。変形労働時間制がとられる場合にも、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。建設業においては、通常時も妊娠時も勤務時間に差がみられませんでした(P.5参照)。男性が多い業界でもありますので、女性労働者の方が遠慮してしまっていることも考えられます。事業主の方は、女性労働者が申しやすい職場づくりを心がけましょう。また、女性従業員の方は遠慮せずに事業主に申出るようにしましょう。

※22時～5時までの間の就業のことをいいます。



産前・産後休業 (労働基準法第65条関係)

産 前 休 業：女性従業員は、請求すれば出産予定日の6週間前(双子以上の場合は14週間前)から休業することができます。出産日は産前休業に含まれます。

産 後 休 業：女性従業員は、出産の翌日から8週間は、就業することができません。

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。



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。



◆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 岩石又は鉱物の破碎機又は粉碎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、鋳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)※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气中的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。

◆その他の法律や制度

妊娠中

◆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)

- ・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)
- ・通勤緩和
- ・妊娠中又は出産後の症状に対応する措置
- ・妊娠中の休憩に関する措置
- ・母性健康管理指導事項連絡カードの利用

◆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が対象)

- ・妊産婦等の危険有害業務の就業制限(重量物、他)(第64条の3関係)
- ・妊婦の軽易業務転換(第65条関係)
- ・変形労働時間制における妊産婦の法定労働時間を超える就業の制限(第66条関係)
→変形労働時間制が取られる場合にも、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条関係)

出産

◆産前休業(労働基準法第65条関係)

パートなども含めすべての女性労働者が対象です。
産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間以内)、女性従業員が請求した場合は就業させることはできません。出産当日は産前休業に含まれます。

◆産後休業(労働基準法第65条関係)

パートなども含めすべての女性労働者が対象です。
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週間経過後は従業員本人が請求し、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。

◆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。

出産後

◆育児休業制度(育児・介護休業法第5条関係)

休業の申出時点で取得条件を満たしている男女が対象。原則子が1歳まで(一定の場合は1歳6か月または2歳まで)

有期契約労働者の育児休業の取得要件

- ①申出時点で1年以上継続して雇用されていること
- ②子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)になるまでに労働契約(更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないこと

●育児短時間勤務(育児・介護休業法第23条関係)

→子が3歳まで男女とも原則1日6時間とする勤務時間の短縮を申出できる。

●所定外労働の制限(育児・介護休業法第16条の8関係)

→子が3歳まで男女とも請求すれば所定外労働時間が制限される。

●子の看護休暇(育児・介護休業法第16条の2、第16条の3)

→子が小学校就学の始期に達するまで男女とも請求すれば、年次有給休暇とは別に休暇を取得できる。
(年間子1人につき5日まで、子2人以上は10日まで。半日単位でも取得可能)

●時間外労働の制限(育児・介護休業法第17条)

→子が小学校就学の始期に達するまでの男女とも請求すれば、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が制限される。

●深夜業の制限(育児・介護休業法第19条)

→子が小学校就学の始期に達するまでの男女とも請求すれば、深夜業(午後10時～午前5時)が制限される。

2 妊娠・出産・育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱い 妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメント

◆不利益取扱いとハラスメントの違い

平成29年1月1日から男女雇用機会均等法及び、育児・介護休業法が改正されました。

改正に伴い、各法律では、職場における上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関する言動により、就業環境を害されることを防止する措置を講じることを義務付けています。

「不利益取扱い」とは、従来から禁止されていた事業主が行う行為（妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として解雇、減給、降格等）のことをいい、「ハラスメント」とは上司・同僚による就業環境を害する言動（妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して）の事をいいます。

事業主からの不利益取扱いの例

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。

妊娠したなら次の契約更新はしない

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・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！



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。

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。

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から分らないのか

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。

お問合せは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ！

社内に相談窓口がない時、会社が対応してくれない時は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ相談しましょう。事業主からのハラスメント防止措置に関する相談等も受け付けています。

3 経済的支援について

◆出産手当金

出産手当金とは、女性労働者が出産のため会社等を休み、その間に給料の支払いを受けなかった場合に、仕事を休んだ期間を対象として健康保険から支給されるものです。

対 象 者	会社の健康保険、公務員等の共済組合の被保険者本人
支 給 額	1日につき被保険者の標準報酬日額の3分の2に相当する額(1円未満四捨五入)が支給されます。 標準報酬日額は、標準報酬月額30分の1に相当する額(10円未満四捨五入)です。 仕事を休んだ日について給与の支払いがあって、その給与が出産手当金の額より少ない場合は、出産手当金と給与の差額が出産手当金として支給されます。
対 象 期 間	出産の日(実際の出産が予定日後のときは出産予定日)以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産の翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として支給されます。 出産日は出産の日以前の期間に含まれます。 また、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても支給されます。

お 問 合 せ	勤務先の健康保険担当者、加入している健康保険(協会けんぽ、健康保険組合)窓口へ確認してください。
---------	--

◆出産育児一時金

出産育児一時金とは、会社の健康保険、公務員等の共済組合等の被保険者及び被扶養者の出産時に支給されるものです。

支 給 額	一児の出産につき、42万円が支給されます。 産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産された場合は、40.4万円となります。 多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。
-------	--

お 問 合 せ	加入している健康保険(協会けんぽ、健康保険組合)窓口、市区町村担当窓口へ確認してください。
---------	---

◆育児休業給付金

育児休業給付金とは、育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと、雇用保険から支給されるものです。

対 象 者	1歳(または1歳2か月、支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月または2歳)に満たない子を養育するために育児休業を取得する、一般被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月(過去に基本手当の受給資格の決定を受けたことがある方については、基本手当の受給資格決定を受けた後のものに限り、)が12か月以上ある方。
支 給 額	各支給単位ごとの支給額は、原則として、休業開始時賃金日額×支給日数×67% (ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%)です。
給 付 内 容	育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間(その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。)について支給されます。

お 問 合 せ	ハローワークへ確認してください。 http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html
---------	---

◆その他

産前・産後休業中、育児休業中に会社から給与が支払われていない場合は、雇用保険料の負担はありません。健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所または健康保険組合に申出することにより、本人負担分、会社負担分共に免除されます。