



produced by MEDIPLAT

2024年9月

衛生講話資料

妊娠・出産時の対応①

「保護・配慮」を理解する

株式会社Mediplatの許可無く
対外的に参照・配布することを禁じます

Copyright(C) ALL RIGHTS RESERVED, Mediplat, Inc. CONFIDENTIAL

1. 産前・産後の全体像

1. なぜ配慮が必要か？

2. 各法での「義務」

1. 労働基準法
2. 男女雇用機会均等法
3. 育児・介護休業法

3. まとめ

「誰もが」
安心して働ける環境を



なぜ配慮が必要か？

妊産婦と一般労働者の違い

- ① 必要な医療受診（妊婦健診・出産）による**休み**
- ② 妊娠中の身体の変化に伴う**不便**
- ③ 胎児（赤ちゃん）に対する**影響**



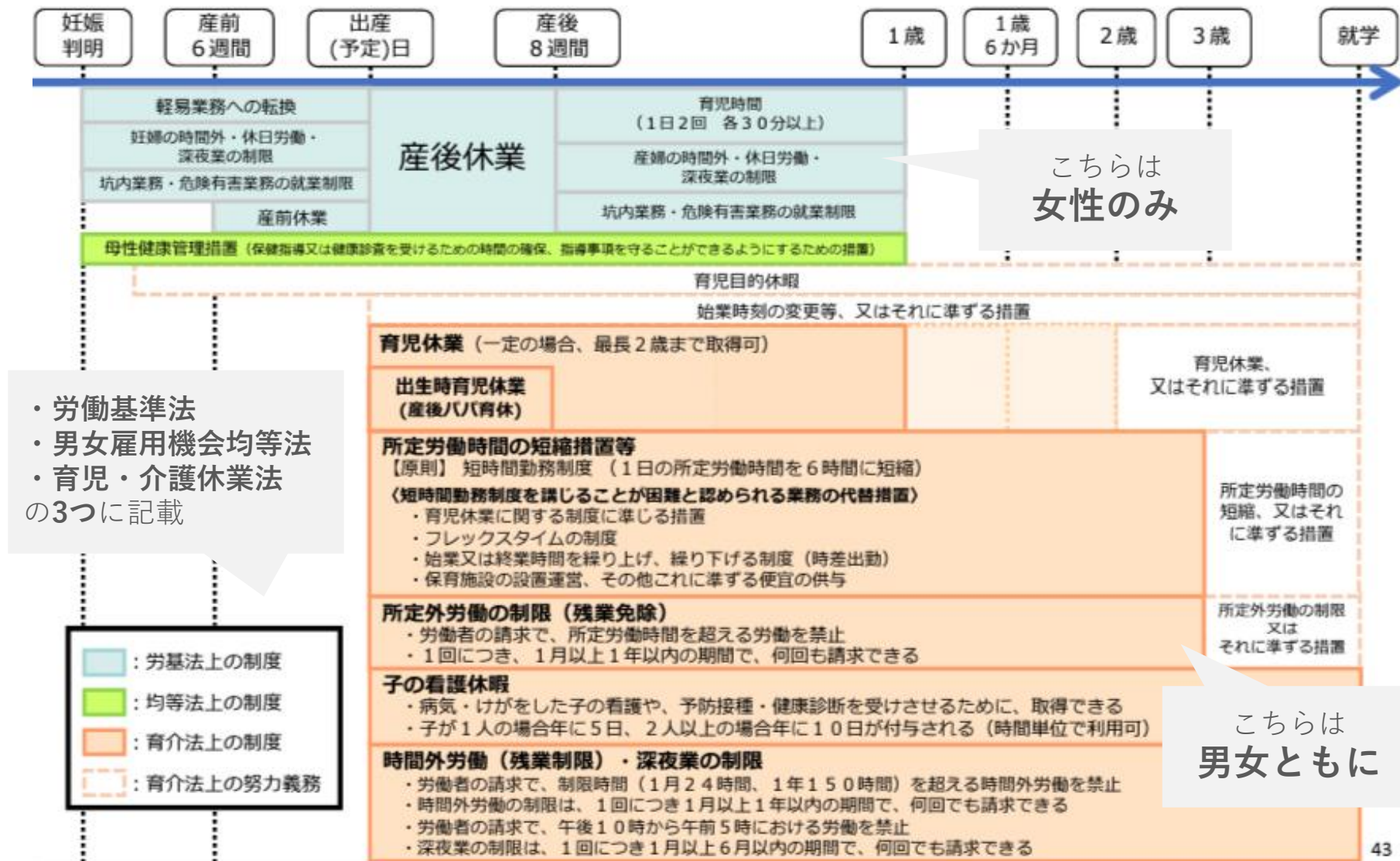
- ① 妊娠・出産・胎児に**悪影響を及ぼさない範囲で**
- ② (産休まで)**働き続けられる配慮**
- ③ 一定期間仕事を休んで(産休・育休)も**仕事を続けられる配慮**

が求められている

これは「**妊婦にのみ**」適用されるものと、
「**妊婦の支援者＝パートナー**」も含め
適応されるものがある



全体像：法律に定められた義務



①労働基準法の「母性保護規定」

① 産前・産後休業（65条1・2）

産前6週間（多胎の場合14週間）（※女性が請求した場合のみ）
産後8週間（※女性が請求し、医師が支障ないと認めれば6週間） } の就業禁止

② 育児時間（67条）

子が1歳未満の場合、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求可能

③ 労働時間・形態の制限（66条）

変形労働でも、1日/1週間の法定労働時間以内に制限（※妊産婦が請求した場合）
時間外労働、休日労働、深夜業の免除（※妊産婦が請求した場合）

当然
「転換するなら休め」
は厳禁

④ 業務内容の制限（64条3・65条3）

妊娠、出産、哺育等に**有害な業務**の妊産婦の就業禁止（※請求しなくても）
妊婦を他の**軽易な業務**に転換する義務（※妊娠中の女性が請求した場合）※詳細は省令参照

「女性の請求」を断ることはできない

②均等法の「母性健康管理措置」

① 保健指導・健康診査の時間の確保（12条）

妊婦健診だけでなく、**待ち時間や往復時間**も含めて考慮
母親学級や必要な追加健診（歯科健診など）も含まれる

※受診日を休日に制限する、会社が欠勤扱いは×

23週まで : **4週間**に1回
24週～35週 : **2週間**に1回
36週～ : **1週間**に1回

産後1年以内 : **適宜**

※これら以外も

医師が必要と認める全て

② 医師の指導事項の遵守（13条）

通勤緩和・休憩や作業の制限・休業など
「**母健連絡カード**」を主に用いる

③ 不利益取扱い・ハラスメント

・妊娠・出産等の不利益取扱いの禁止（9条）

妊娠・出産を理由とした降格やマイナス評価は禁止

・ハラスメントの防止義務（11条）

不利益を受けたり就業環境が害される場合の
相談対応・措置義務・防止の努力義務

特に妊娠中～産後1年の
解雇は厳しく制限



母性健康管理指導連絡事項カード

通称「母健連絡カード」

妊娠中～産後にかけて**必要な措置**を
産婦人科医→事業者^①に伝える
(原則として**遵守**が必要)

①現在の症状・状態

②必要な配慮
(休業/時短/業務制限)

③自由記載
(具体的な内容)

④期間

診断書と同等の扱い

(追加で診断書を求めない)

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関等名

医師等氏名

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

症状等(該当する症状等を○で囲んでください)

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

措置が必要となる症状等	標準措置	指導事項
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()	休業	入院加療
		自宅療養
	勤務時間の短縮	
	身体的負担の大きい作業(注) 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 寒い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業	

(注)「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

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(月 日～ 月 日)	

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。)

妊娠中の通動緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

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。

所属 -----

氏名 -----

事業主 殿

1

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。

「不利益取扱い」に注意

■ 「不利益取扱い」とは

正当な理由なく

労働者の**地位・身分・職務・労働条件**について

事業主が不利益な処遇を行うこと

→「労働者の**権利の行使**を妨げるような扱い」全て

■ 「ハラスメント」とは

正当な理由なく

労働者に対して、

上司・同僚が就業環境を害する行為を行うこと

→実害なくとも「**言動など**」も含まれる

事業主に対し、
国が法律で禁止(罰則つき)

【例】

- ・解雇や契約更新の拒否
- ・更新回数の引き下げ
- ・非正規への変更の強要
- ・自宅待機
- ・本人の希望しない
時間外の制限や労働時間短縮
- ・減給
- ・降格や人事考課の引き下げ
- ・不利益な配置転換

従業員に対し、
事業主に体制整備・防止義務

ハラスメントも許してはならないが、
不利益取扱いは**会社が罰せられる！**



③育児・介護休業法

男女両方対象

育児・介護休業法の概要

※令和3年6月公布の改正法の内容を含む。
(下線は改正箇所)

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。	介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。
<ul style="list-style-type: none"> □ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障(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】) □ 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(令和4年10月1日施行) 	<ul style="list-style-type: none"> □ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 <p>※ 有期契約労働者は、子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能(介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨) (「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。)</p>
出生時育児休業(産後パパ育休) (令和4年10月1日施行) ※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。	
<ul style="list-style-type: none"> □ 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障※2回に分割して取得可能。育児休業とは別に取得可能 	介護休暇 ※賃金の支払義務なし。
子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。	<ul style="list-style-type: none"> □ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)
子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。	
<ul style="list-style-type: none"> □ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位) 	
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	
<ul style="list-style-type: none"> □ 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限 	
<ul style="list-style-type: none"> □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 	
<ul style="list-style-type: none"> □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限 	
短時間勤務の措置等	
<ul style="list-style-type: none"> □ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ 	
<ul style="list-style-type: none"> □ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ 	
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置	
個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 (令和4年4月1日施行)	
<ul style="list-style-type: none"> □ 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ 	
<ul style="list-style-type: none"> □ 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ 	
育児休業の取得状況の公表 (令和5年4月1日施行)	
<ul style="list-style-type: none"> □ 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ 	

必要な「保護・配慮」まとめ

① 休業・勤務軽減措置（女性）

1. 産前・産後休業
2. 妊婦健診・妊娠に伴う症状のための休み
（**母健カード**を活用！）
3. 通勤の緩和や休憩の措置

妊婦の母体
の保護

② 育児休業（両性）

1. 育児休業・産後パパ育休
2. 育児中の親の残業・深夜業制限・働き方の配慮

育児中の親
への配慮

③ これらの制度の周知（両性）

1. 制度を活用しやすくするための声かけ
2. 研修・相談窓口
3. ハラスメント防止規定・相談窓口

会社の環境
への配慮

特に2022年育介法改正では③が強調

■ 日頃からの取り組み

- ・ 妊娠・出産・育児で利用できる**制度の周知**
- ・ マタニティ/パタニティハラスメントの**防止措置**

■ (自身/パートナーの)妊娠がわかったら・・・

- ・ 予定の確認（出産予定日・産休入り日・産休明け日など）
- ・ 会社の制度・法制度・給付金の確認/案内
- ・ 通院の時間の確保（産後1年まで）
- ・ 通勤の緩和・休憩の延長や増加など
- ・ 指導事項（母健カード）への対応
- ・ 妊婦の症状に対する配慮

■ 出産したら・・・

- ・ 育児休業や両立支援制度の確認
- ・ 復帰時期の相談・案内



抑えておきたいこと

■ 妊娠・出産・育児は予定通り進むとは限らない

妊娠中は、予定されている妊婦健診や予定日の出産だけではなく、**急な体調の変化・入院・自宅安静**が生じることがあります。
またこれらを**予測することは難しく**、まさに「突然」きます。



■ 妊婦のパートナーへの配慮も求められている

合理的配慮の範囲は妊婦本人だけでなく、**パートナー**にも及びます。
例えば緊急入院となったとき夫が付き添えなければ、
その後にも影響しかねません。

■ 不利益取扱い・ハラスメントは厳禁

「妊婦だから～」 「女だから～」 という発言は、合理的配慮でない限り不可
○ 「妊婦だから、通勤時間の変更を認めます」
× 「妊婦だからって、こんな忙しい時期に休めると思う？」 （権利取得の阻害）
× 「妊婦だから、週4に勤務減らしといた」 （同意を得ていなければ不利益変更）
特に不利益取扱いは**会社が罰せられる**可能性も！