

働く妊産婦の皆さまへ

働く女性の母性健康管理のための Q & A

Q1 妊娠が分かったら・・・

妊娠が分かり、産婦人科を受診したところ、医師より出産まで定期的に健康診査を受けるように言われました。会社に健康診査のための休暇を申し出ることはできるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者について、事業主は、健康診査や保健指導を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。

標準的な健康診査の回数は以下のとおりですが、健康診査の回数は人によって異なります。例えば、基礎疾患のある方や不育症の方（[Q3](#)参照）、多胎妊娠（双子など）の方など健康診査の回数が多く必要な場合もあります。

その際、事業主は、健康診査の受診時間、保健指導を受けている時間、医療機関での待ち時間、医療機関への往復時間を併せて確保することが必要です。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

標準的な健康診査の回数

○妊娠初期から妊娠23週まで	おおむね4週間に1回
○妊娠24週から35週まで	おおむね2週間に1回
○妊娠36週から出産まで	おおむね1週間に1回

※出所「妊婦に対する健康診査についての望ましい基準」

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条

Q2 産婦人科医の指導を受けたら・・・

つわりや出血などの症状があり、産婦人科医より休業するよう指導を受けました。会社に休業を申し出ることにはできるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者が健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、事業主は、その女性が受けた指導事項を守ることができるように措置を講じなければなりません。

具体的には、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりや出血などの症状に対応して勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合は、当該措置を講じる必要があります。

仮に、流産、死産した場合であっても、出血や下腹部痛等の症状に対応した医師等からの指導事項を受けた場合は、事業主は当該措置を講じなければなりません。

また、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から、労働者が請求したときは、産前休業の対象となり、事業主は就業させてはならないほか、妊娠4か月以降に分娩した場合（流産、死産の場合を含む）は、産後休業（原則8週間。本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可。）の対象となり、事業主は労働者を就業させてはなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第13条
労働基準法第65条第1項、第2項

Q3 不育症の場合は・・・

医師等から不育症と診断され、経過観察のために通常以上の妊婦健診が必要と言われました。この場合、健診のための時間は確保できるのでしょうか。また、医師等から自宅安静の指導を受けた場合、仕事を休むことはできるのでしょうか。

A 不育症とは、生殖年齢の男女が妊娠を希望し、妊娠は成立するが流産や死産を繰り返して、生児^{せいじ}が得られない（結果的に子どもを授けられない）状態をいいます。

一般的に、妊娠中の不育症患者に対しては、医師による妊婦健診の際の経過観察及び内服等による治療や切迫流産の場合の休業等の診断が行われることが多いとされています。

医師から妊婦健診を受けるよう指示されたり、休業等の指導が出た場合は、母性健康管理措置の対象となります。事業主は、妊婦健診の回数が通常より多い場合も必要な時間を確保しなければならず（[Q1](#)参照）、また、休業等の医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条、第13条

Q4 流産、死産してしまった場合は・・・

流産、死産後に、医師等から、〇日間自宅で安静にしているようにと指導されたのですが、仕事を休むことはできるのでしょうか。

A 流産、死産した場合には、出血や下腹部痛等への対応として、医師等から一定期間の休業等の指導が出されることがあります。

この場合において、流産、死産後1年以内の場合（妊娠の週数を問わず）は母性健康管理措置の対象となり、事業主は、健康診査を受けるための時間の確保や、休業等の医師等からの指導事項を守ることができるようにしなければなりません。

また、妊娠4か月以降の流産、死産の場合は、労働基準法に基づく産後休業（原則8週間。本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可。）の対象となり、事業主は労働者を就業させてはなりません。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第12条、第13条
労働基準法第65条第2項

Q5 妊娠中、退職を強要されたら・・・

妊娠中、つわり等で休んでいたところ、上司から体調が悪いのであれば、退職して出産に備えてはどうか、会社も休みが多いと仕事を任せられないので困ると言われています。退職せざるを得ないのでしょうか。

A 妊娠・出産等を理由とする解雇や雇止めなどを行うことは禁止されています。

その他、退職の強要、正社員を非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要、降格、減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと、不利益な配置の変更などが禁止されています。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第9条第3項

Q6 妊娠・出産等に関しハラスメントを受けたら・・・

健康診査を受けるためなどでしばしば休んでいたところ、上司や同僚から「忙しいときに自分だけ休むなんて周りのことを考えていない。迷惑だ。」と繰り返し言われ、職場に行くのが辛い。

A 妊娠したこと、出産したこと、健康診査を受けるために仕事を休んだこと、つわりや切迫早産で仕事を休んだこと等を理由として、解雇を示唆したり、繰り返し嫌がらせをしたりすることは、妊娠・出産等を理由とするハラスメントであり、あってはならないことです。

事業主には、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じることが義務付けられています。

具体的には、事業主は、妊娠・出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化・社内周知、社内の相談体制の整備、ハラスメントの相談があった場合の対応（事実関係の確認、被害者への配慮の措置、行為者への措置）、再発防止及びプライバシーの保護等について、措置することが義務付けられています。

⇒ お困りの場合は、[Q7](#)へ。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第11条の3

Q7 母性健康管理措置について相談したいときは・・・

事業主に母性健康管理措置を講じてもらえない、妊娠中に退職を強要された、妊娠・出産等に関するハラスメントを受けている。こんなときはどこに相談したらよいでしょうか。どのように解決してくれるのでしょうか。

A 妊娠中や出産後1年以内の女性労働者で母性健康管理措置の申出や会社の対応などでお悩み、お困りの方は、[都道府県労働局雇用環境・均等部（室）](#)にご相談ください。

雇用環境・均等部（室）においては、相談に対応し、男女雇用機会均等法に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられ、解雇等の不利益取扱いが行われないよう、また、事業主により妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が講じられるよう、事業主に対し助言、指導等を行い、是正を図ります。

※ 適用法令 男女雇用機会均等法第29条、第30条