

母性健康管理の措置に関する就業規則の記載例

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)

第〇条 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
〇〇%有給
無給 } とする。

第〇条 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
〇〇%有給
無給 } とする。

2 B 社

(妊娠中の通院等)

第〇条 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)

第〇条 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30分繰下げ、終業時間30分繰上げを認める。

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)

第〇条 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)

第〇条 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恐れがあるとして、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)

第〇条 第〇条から第〇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
	〇〇%有給
	無給

とする。

ただし、第〇条の妊娠中及び産後の症状に対応する措置として、〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、疾病休暇と同じ扱いとする。

3 C 社

(時間内通院)

第〇条 妊娠中及び出産後1年以内の女性が母子健康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週から第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) 前項の通勤時間については

{	有給
	〇〇%有給
	無給

とする。

(通勤緩和)

第〇条 妊娠中の女性に対し、会社は入社、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、あらかじめ届け出るものとする。

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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ とする。

(勤務中の休憩)

第〇条 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)

第〇条 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、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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、〇日以上の特例休暇を取る場合は、〇日目以降の賃金は、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、就業規則第〇条に基づき、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き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 第2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 $\left\{ \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\}$ 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 大 4 条 1 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〇〇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、通勤予定日の $\left\{ \begin{array}{l} \text{当日} \\ \text{〇〇日前} \end{array} \right\}$ までに申し出ることによ

り撤回することができる。

(時差出勤、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、当該指導事項の内容に基づき、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) 時差出勤

勤務時間の始め又は終わりにおいて、原則として1日を通じ〇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〇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、原則として〇回までで、それぞれ〇〇分以内とする。

(3) 上記に準ずる措置

医師等による具体的な指導事項がない場合でも、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恐れのある場合で、医師等からその症状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、医師等の指導事項に基づき、当該女性社員がその指導事項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。

(申出の手続き)

第10条 第8条及び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「母健連絡カード」)により予め〇〇に申し出ることとする。

- 2 会社は、医師等の指導事項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、

$$\left. \begin{array}{l} \text{有給} \\ \text{〇〇\%有給} \\ \text{無給} \end{array} \right\} \text{とする。}$$

(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恐れのある場合で、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、医師等の指導事項に基づき、当該女性社員がその指導事項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。

(申出の手続き)

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「母健連絡カード」)により予め 〃 に申し出ることとする。

2 会社は、医師等の指導事項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、

$$\left. \begin{array}{l} \text{有 給} \\ \text{\%有給} \\ \text{無 給} \end{array} \right\} \text{とする。}$$